

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



NUEVA LICORERA DE BOYACÁ-NLB

2023

Tabla de contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVOS	4
2.1.	General	4
2.2.	Específicos.....	5
3.	MARCO LEGAL	6
4.	ALCANCE.....	7
5.	PREVIO A LA PLANEACIÓN.....	7
5.1.	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	7
5.2.	Caracterización de los servidores	9
5.3.	Caracterización de los empleos	9
5.5.	Programación de medidas de cobertura de las necesidades de personal.....	13
5.6.	Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano con la matriz GETH	13
5.7.	Resultados de la Medición de Clima Organizacional	15
6.	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	16
6.1.	Estrategias de Talento Humano.....	16
6.1.1.	Estrategia de Vinculación	17
6.1.2.	Estrategia en el procedimiento de retiro.....	18
7.	ESTRATEGIA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS	18
8.	ESTRATEGIA DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	20
9.	ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	21
9.1.	INDUCCIÓN	22
9.2.	REINDUCCIÓN	22
10.	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	23
11.	SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PUBLICO – SIGEP II	24
12.	EVALUACIÓN DEL PLAN	24

1. INTRODUCCIÓN

El Modelo integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Que de conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida de que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2023, incluye el Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Trabajo Anual SG-SST, 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. OBJETIVOS

2.1. General

Alinear todos los componentes que integran la Gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales, fortaleciendo 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.

2.2. 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 saludable.
- Fortalecer la Política de Integridad – Código de Integridad, que permita contribuir al cambio de cultura del servidor público.
- 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.
- 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

3. MARCO LEGAL

El Plan de Estratégico de Talento Humano de la Nueva Licorera de Boyacá – 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”
- 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.”

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. – NLB, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes de los planes (Plan de Bienestar e Incentivos, Plan Institucional de Capacitaciones, Plan de Trabajo Anual SG-SST) y termina con el seguimiento y control de actividades desarrolladas en el mismo. Este Plan aplica a toda la planta de personal de la NLB.

5. PREVIO A LA PLANEACIÓN E.I.C.E

5.1. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

La Nueva Licorera de Boyacá es una Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden Departamental, tiene dos tipos de vinculación para sus empleados, unos de libre nombramiento y remoción y otros como trabajadores oficiales. Es de



responsabilidad de la Junta Directiva a través de sus estatutos determinar los cargos que cumplirán actividades de dirección y confianza.

Los empleados públicos de libre nombramiento y remoción son vinculados a través de una relación legal y reglamentaria, y, se rigen por las normas establecidas para los empleados públicos, y los trabajadores oficiales, se orientan por las cláusulas del contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo y las funciones relacionadas en su contrato, las cuales son entregadas en el momento de la firma de este.

Se cuenta con un Manual Especifico de Funciones, en el cual se consigna para empleados públicos las funciones a desempeñar e igualmente los requisitos de estudio y experiencia para acceder a los cargos, el cual está aprobado por el Decreto Departamental 714 del 7 de noviembre de 2019 en lo que concierne a los empleados públicos, en cuanto a los trabajadores oficiales se cuenta con lo reglamentario en cuanto a sus funciones que se especifican en cada contrato individual de trabajo.

A pesar de la discrecionalidad para vincular empleados de libre nombramiento y remoción, se debe tener en cuenta los requisitos establecidos para el ejercicio del cargo, se realiza una entrevista, verificación de requisitos de estudio y experiencia, confirmación de desempeños laborales, exámenes ocupacionales, verificación de antecedentes disciplinarios, penales, y fiscales para finalmente hacer su provisión; los trabajadores oficiales son la mayoría en la Empresa, y la provisión de los cargos se realiza bajo el mismo esquema que para los empleados públicos.

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Gestión Integral del Talento Humano tiene como propósito que las prácticas y

procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, para garantizar que el Estado cuente con servidores íntegros, competentes, comprometidos y realicen una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la empresa.

El propósito de la previsión de recursos humanos es determinar en el horizonte del Plan estratégico, que hay disponibilidad suficiente de personal en capacidad para desempeñar exitosamente los puestos disponibles.

5.2. 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.

5.3. Caracterización de los empleos

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
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
2	TECNICO ADMINISTRATIVO- SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
1	TECNICO ADMINISTRATIVO- CONTABILIDAD
1	TECNICO ADMINISTRATIVO – VENTAS
2	TECNICO OPERATIVO – LICORES
1	TECNICO OPERATIVO-SUPERVISOR DE CALIDAD
4	TECNICO OPERATIVO – MANTENIMIENTO
1	TECNICO OPERATIVO – SOLDADURA
1	TECNICO OPERATIVO - SEGURIDAD INDUSTRIAL Y CONTROL BPM
5	TECNICO OPERATIVO – PRODUCCION
1	TECNICO OPERATIVO – BODEGA
1	TECNICO OPERARIO -PUBLICIDAD-
1	CONDUCTOR MECANICO
1	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES



Libre Nombramiento y Remoción	Trabajadores Oficiales
14	22
TOTAL DE PLANTA : 36	

5.4. Reporte de empleos provistos y vacantes a 31 de diciembre de 2022.

La Nueva Licorera de Boyacá, cuenta con 36 cargos, catorce (14) Libre Nombramiento y Remoción y veintidós (22) Trabajadores Oficiales, la cual se encuentra provista en un 97,2%. Por lo anterior se encuentra vacante un (1) cargo de Técnico Operativo – Publicidad.

Se determina que el personal tanto de Empleados públicos (empleos de dirección y confianza, empleos de confianza - asistencial o de apoyo), como trabajadores oficiales y aprendices, solo se encuentra en disponibilidad de VACANTE, el cargo Técnico Operativo- Publicidad relacionados en el anterior decreto, ya que los demás cargos de la planta de personal y el recurso humano de la NLB ha sido contratada y se encuentra en ejecución de sus funciones.

Teniendo en cuenta que el apoyo de sostenimiento corresponde a un 75% del salario mínimo, establecida para el 2023.

5.5. Programación de medidas de cobertura de las necesidades de personal

Una vez realizado el análisis de la planta actual de la empresa Industrial y comercial del Estado el Orden Departamental Nueva Licorera de Boyacá – NLB, e identificadas las vacantes y su asignación básica, se realiza la respectiva apertura de recepción de hojas de vida de los aspirantes y se procede a la contratación en competencias técnicas apropiadas a los requerimientos que son solicitados por las áreas de la empresa.

5.6. 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 72,4% como lo indica la gráfica.





De acuerdo con la anterior gráfica, se puede evidenciar que la calificación obtenida es de 72,4% 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 transformación.

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 genero 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.

 modelo integrado de planeación y gestión   			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	76	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	77
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	75
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	75
		- Ruta para generar innovación con pasión	77
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	72	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	73
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	73
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	68
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	74
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	72	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	74
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	71
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	76	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	78
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	74
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	74	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	74

5.7. Resultados de la Medición de Clima Organizacional

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Laboral de la Entidad, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para fortalecer una cultura de la innovación.

Actividades a desarrollar:

- Diseño, documentación y aplicación de encuesta de percepción de la cultura organizacional de los empleados.
- Seguimiento al Plan de Intervención de acuerdo al instrumento aplicado.
- Actividades orientadas a medir el clima laboral y la cultura organizacional de la Entidad con el fin de establecer plan de acción frente a los resultados del proceso.
- Desarrollar jornadas de interiorización con los trabajadores para promover y fortalecer los valores institucionales.

Es importante generar actividades que den tiempo necesario para reflexionar al respecto, la felicidad de los servidores es posible y depende de la capacidad de percibir y valorar todo lo positivo que hay en la vida de cada uno, por eso para este 2023 se seguirá fortaleciendo en lo relacionado con los valores institucionales en la que se promuevan hábitos, principios y actitudes entre los colaboradores, es necesario que los procesos de cambios sean flexibles, participativos, sostenibles en el tiempo, orientando la cultura organizacional al factor humano lo que permite contar con servidores

motivados, que tengan confianza en la entidad. Para la vigencia 2023 se continuará desarrollando actividades y estrategias con el fin de gestionar una cultura organizacional que impacte y posicione a la empresa.

La interiorización y apropiación de los valores del Código de Integridad de la Nueva Licorera de Boyacá _ E.I.C.E, se seguirá ejecutando con actividades pedagógicas y estrategias facilitadoras del cambio mental, cultural y actitudinal de manera positiva que permita la participación de los servidores públicos.

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 nuestro más importante activo” por esta razón, se crearán 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

6.1.2. 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, 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. ESTRATEGIA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS



Fomentar en la Nueva Licorera de Boyacá, un clima laboral positivo en los colaboradores, con condiciones que mejoran su calidad de vida y su desempeño laboral, con apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores públicos.

- Generar un clima organizacional que motive la productividad y la innovación que viene del Talento Humano 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.
- Fortalecer la apropiación de los 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.

8. ESTRATEGIA DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Establecer las actividades a realizar en el año 2023, que permitan dar cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los estándares mínimos de la resolución 312, dichas actividades con los recursos técnicos y humanos necesarios, el responsable del sistema y con un cronograma determinado.

- Identificar y actualizar los factores de riesgo existentes en la matriz de identificación de peligros por lo menos dos veces al año, y cuando se detecten cambios significativos en los procesos que generen nuevos riesgos en las actividades, con el fin de implementar medidas de control que mejoren las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- 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 de seguimiento al Sistema de Seguridad y salud en el trabajo, reportes de inspecciones, investigación de AT, entre otros, con el fin de mantenerlo actualizado y documentado.
- Fortalecer la cultura del autocuidado, mediante capacitaciones y talleres para ser aplicada en las actividades diarias de los funcionarios públicos y los contratistas de la NLB, manteniendo como objetivo la mejora continua en la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de todos los colaboradores.

9. ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

Fortalecer y potenciar los conocimientos y habilidades del talento humano 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 2023, elaborado de acuerdo con el diagnóstico de necesidades.

- Contribuir al desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales en cada uno de los servidores públicos, a través de las jornadas de inducción, reinducción, programa de capacitación, de acuerdo con los requerimientos institucionales.
- 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.
- Gestionar la participación de los servidores en actividades de capacitación al interior o al exterior que sirvan como espacio para el intercambio de conocimientos y experiencias, así como de actualización en temas de interés para la entidad.
- 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.

9.1. 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, objetivos institucionales, Sistema de Gestión de Calidad, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo.

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.

9.2. 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.

10. 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.

La Nueva Licorera de Boyacá 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.

11. SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO – SIGEP II

El Departamento Administrativo de la Función Pública estableció una fuente única de información del estado colombiano en materia de empleo público llamado Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II), en donde se ingresa la Información y Gestión del Empleo Público y está al servicio de la administración pública y de los ciudadanos, de manera que contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas.

Con el fin de controlar y hacer seguimiento al SIGEP, la Oficina de Talento Humano de la Nueva Licorera de Boyacá, realiza monitoreo con el fin de promover en los servidores públicos de la NLB, el diligenciamiento y actualización permanente de las hojas de vidas y bienes y rentas en el SIGEP II mediante el registro, verificación, actualización y consulta de sus hojas de vida, declaración de bienes y rentas, datos económicos, experiencia laboral, entre otros. Lo que permitirá contar con información actualizada.

12. 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.