

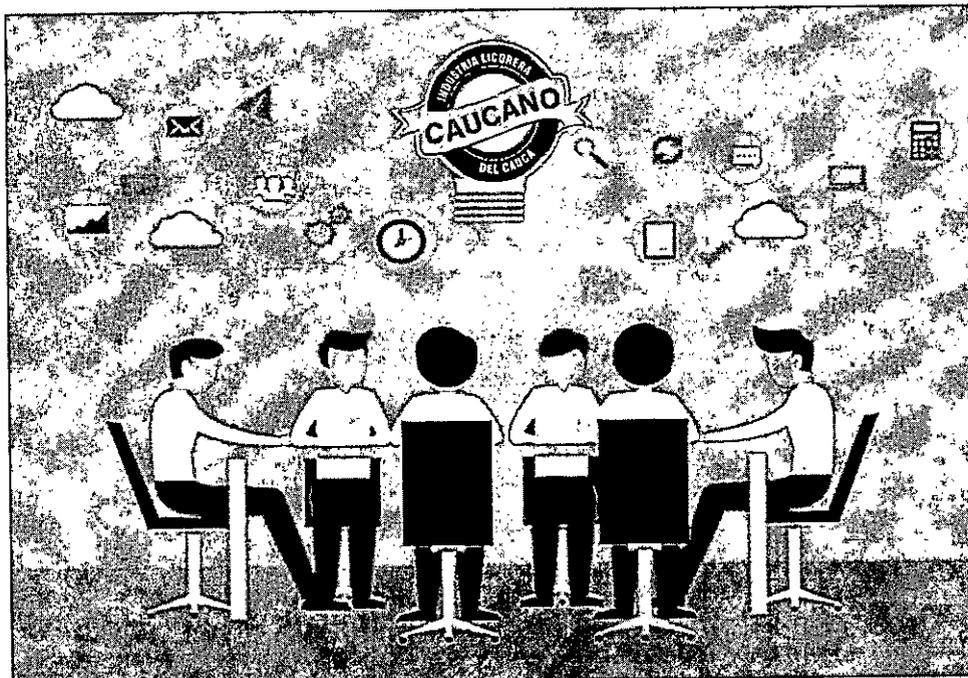


INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA

NIT: 891500719-5



SECCION TALENTO HUMANO



PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO -2024-

Descripción	ELABORO	REVISO	APROBO
Nombre	Alberto Eliecer Palechor P.	Nino Andrés Erazo García	Maribel Perafan Gallardo
CARGO	Jefe Sección Talento Humano	Jefe División Planeación	Gerente
Fecha	23 ENE 2024	24 ENE 2024	29 ENE 2024
Firmas			



-INTRODUCCION-

La Industria Licorera del Cauca, como Empresa Industrial y Comercial del Estado, descentralizada del orden Departamental, se ve enfrentada constantemente a retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo económico y tecnológico, lo cual se transforma en una mayor y mejor demanda de productos y servicios por parte de la ciudadanía. Esto, relacionado a las tendencias económicas, políticas y sociales, en especial dentro de los planes de la apertura al ingreso de los licores nacionales y foráneos, las cuales requieren de un personal idóneo en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores Servidores Públicos, sino que además se logre estimularlos y en cierta forma retenerlos. Para cumplir con esto, se requiere implementar políticas sólidas de Talento Humano que agreguen valor a la gestión del personal.

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2024 en la Industria Licorera del Cauca, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus Servidores Públicos, trabajar lo de la inclusión social a través del respeto hacia los mismos, mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y tendiendo a contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en la política de integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG-versión 2); que busca en cada Servidor Público, la promesa de ejercer a cabalidad sus labores frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual la Industria Licorera del Cauca fortalecerá mecanismos de diálogo sobre la importancia de generar recursos para la ciudadanía, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los Servidores y desarrollara actividades informativas con temas asociados a integridad, para tratar de lograr un cambio cultural. Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico de Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los Servidores Públicos, recomendando de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión del Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculación con el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos, de acuerdo a los Perfiles definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de nuestros clientes y consumidores.

Igualmente para la construcción del Plan Estratégico del Talento Humano, se tuvo en cuenta lo dispuesto por el DAFP para las Entidades Públicas de la Rama Ejecutiva, a través de la Circular Externa No. 100-001-2024, en cuanto a las fases que componen dicho plan, es decir: El Diagnóstico, la Planeación Estratégica, la ejecución, el seguimiento y control y el análisis de resultados.

Los Servidores Públicos de la Empresa, deben conocer, las políticas institucionales y los procesos de la misma, para con ello fortalecer sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones y labores con atributos de calidad en busca de la mejora continua.



INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA

NIT: 891500719-5



Para llevar a cabo lo anterior, es necesario que se respeten las condiciones laborales de los Servidores Públicos (Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales) de la Industria Licorera del Cauca y que se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo, para lograr la prevención de los riesgos laborales, pero también es necesario que por su parte exista el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su bienestar y calidad de vida, dentro de las políticas de Talento Humano.

1. MARCO NORMATIVO.

- Decreto No.1567 del 5 de agosto de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006. Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
 - Acuerdo No. 020 del 5 de noviembre de 2009. Por el cual se MODIFICA la Estructura Administrativa de los empleados públicos de la Industria Licorera del Cauca.
 - Decreto No. 1083 del 26 de mayo de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
 - Decreto No. 1499 del 11 de septiembre de 2017. "Por medio del cual se modifica el Decreto No. 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".
 - 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 en Colombia.
 - Decreto No. 612 del 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".
 - Resolución No. 0453 del 16 de mayo de 2022. "Por medio de la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la Industria Licorera del Cauca, en cumplimiento del Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017".
 - Ordenanza No. 078 del 5 de octubre de 2022. Por la cual se expide el Estatuto Básico de la Industria Licorera del Cauca.
 - Convención Colectiva de Trabajo vigente.

2. ALCANCE.

El Plan Estratégico de Talento Humano, impactara a todos los Servidores Públicos (Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales) de la Industria Licorera del Cauca, incluyendo en algunos de sus apartes a sus familias y personal que cumple labores de apoyo a la gestión.

3. OBJETIVO GENERAL.



Diseñar las estrategias y acciones que permitirán, el desarrollo de los procesos en la Sección de Talento Humano de la Industria Licorera del Cauca, buscando contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar de los Servidores Públicos, así como fortalecer la cultura y el clima laboral en la Empresa.

4. DIAGNOSTICO.

CARACTERISTICAS DE LA PLANTA DE PERSONAL y CLASIFICACION DE CARGOS DE LOS TRABAJADORES OFICIALES.

Dada la naturaleza jurídica de la entidad, como Empresa Industrial y Comercial del Estado descentralizada del Orden Departamental, se encuentran dos clases de Servidores Públicos (Empleados Públicos de Libre Nombramiento y Remoción y Trabajadores Oficiales).

Forman parte del proceso transversal GESTION DEL TALENTO HUMANO, los subprocesos de: Nomina y Autoliquidación de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, Bienestar Social, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo -SG-SST-, Gestión Documental, ventanilla única y todo lo relacionado con la administración del personal en general.

Existe una planta de personal definida para los Empleados Públicos de Libre Nombramiento y Remoción, así: 14 cargos, de los cuales el 50% son ocupados por personal de género femenino y un 50% por género masculino.

De este grupo, una persona (1) pertenece a la población afrocolombiana.

Un (1) Empleado Público de Libre Nombramiento y Remoción, tiene el reconocimiento de la Pensión de Vejez por parte de COLPENSIONES y le fue aceptada la renuncia, a partir del 1° de abril de 2024.

Un (1) Empleado Público de Libre Nombramiento y Remoción, cumple requisitos para Pensión de Vejez en la vigencia 2024.

En la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, está definida una clasificación de cargos de los Trabajadores Oficiales sindicalizados vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Están clasificados por categorías que van de la I a la X, así: En la I-7, II-4, III-3, IV-2, V-7, VI-7, VII-6, VIII-6, IX-9 y en la X-10, para un total de 61 personas. El 28% de género femenino y un 72% de género masculino.

De este grupo, dos personas (2) pertenecen a la población afrocolombiana y dos (2) son sordos.

Dos (2) Trabajadores Oficiales que se desempeñan como Vigilante Categoría I y Auxiliar Coordinación de Envasado Categoría VI, tienen el reconocimiento de la pensión de vejez por parte de COLPENSIONES y de acuerdo a la aplicación de la cláusula 26° de la Convención Colectiva de Trabajo vigente (Nivelación salarial) laborarán hasta el 30 de junio de 2024.



Cuatro (4) Trabajadores Oficiales que desempeñan los cargos de Coordinadores de Envasado, Registro y Control y Mercadeo Categoría X, tienen reconocimiento de la pensión de vejez por parte de COLPENSIONES, pero hasta la fecha de aprobación de este Plan, no han presentado solicitud oficial de retiro del servicio.

Una (1) Trabajadora Oficial ubicada en la Categoría X, radico la solicitud de reconocimiento de pensión ante COLPENSIONES, pero hasta el momento no la han notificado.

Cinco (5) Trabajadores Oficiales ubicados en las Categorías III, VII, IX y X, ya cumplieron los requisitos de pensión de vejez, pero hasta el momento no han solicitado el reconocimiento ante COLPENSIONES.

Cuatro (4) Trabajadores Oficiales ubicados en las categorías VII, IX y X, cumplen los requisitos para pensión de vejez en esta vigencia.

A 31 de diciembre de 2023, laboraron mediante contrato de trabajo modalidad a término fijo, un total de 93 personas, cumpliendo actividades o labores en los diferentes procesos de la Empresa. El 44% de género femenino, 55% de género masculino y un 1% de población LGTBI.

De este grupo, siete (7) personas pertenecen a la población afrocolombiana y tres (3) a la población indígena.

Se tiene proyectado que para la vigencia 2024, se tenga que recurrir a unas 80 a 90 personas para laborar mediante contratos de trabajo modalidad a término fijo.

5. CLIMA LABORAL.

La Industria Licorera del Cauca, tiene suscritos convenios académicos con Instituciones Universitarias de la Región para el apoyo en el diagnóstico y actividades tendientes al mejoramiento del clima laboral de sus Servidores Públicos. Igualmente a través de la ARL, se desarrollan actividades de sensibilización tendientes al mejoramiento del clima laboral y talleres de capacitación para prevenir las conductas que puedan constituirse en acoso laboral.

Si bien los resultados arrojados por los trabajadores, respecto a los diferentes aspectos que atañen al clima organizacional, son positivos, siempre hay lugar para el crecimiento y mejoramiento del entorno laboral, que garantice la calidad de vida de los Servidores Públicos y la correcta prestación de los servicios.

6. PLANEACION ESTRATEGICA.

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.



INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA

NIT: 891500719-5



El Plan Estratégico de Talento Humano en la Industria Licorera del Cauca, se desarrolla a través del ciclo de vida del Servidor Público, es decir con cuatro ejes estratégicos que son: la planeación del Talento Humano, el ingreso, el desarrollo, o crecimiento, o permanencia y el retiro.

La Planeación del Talento humano debe ser una práctica permanente en la empresa, la cual en principio debe velar porque todos sus colaboradores sean felices en el desarrollo de sus labores como Servidores Públicos, proporcionando el mejor ambiente laboral posible, fomentando el compromiso y la pasión por el servicio. Todas estas prácticas deben ser lideradas por las áreas de Talento Humano y Bienestar Social y deben estar estrechamente ligadas con el cumplimiento de las obligaciones y objetivos de la Empresa.

6.1. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2024.

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG-V2, el compromiso del recurso humano es la clave para el fortalecimiento y creación del valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los Servidores Públicos para alcanzar las metas establecidas en la Industria Licorera del Cauca. A continuación definimos las estrategias:

6.1.1. ESTRATEGIA DE VINCULACION.

A través de esta estrategia la Sección de Talento Humano velará por la vinculación de las personas, mediante herramientas de ingreso que permitan identificar la persona con las competencias, los conocimientos y ojala la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

La disponibilidad de vacantes en la Industria Licorera del Cauca, es poco frecuente, se presentan por la renuncia de los Servidores Públicos, o por haber adquirido el reconocimiento de la Pensión de Vejez u otros motivos fortuitos. Para vincular un Empleado Público de Libre Nombramiento y Remoción se debe verificar que cumpla con los requisitos mínimos establecidos en los Actos Administrativos de la Empresa. Igualmente para vincular un Trabajador Oficial existen unos requisitos mínimos a cumplir, de acuerdo en algunos casos, a normatividad específica y en otros, a lo establecido en el Sistema de Gestión de Calidad.

6.1.2. ESTRATEGIA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

A través del programa de Bienestar Social e Incentivos y Plan de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, en la vigencia 2024, la Industria Licorera del Cauca, se enfocará en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos de la ARL, exámenes médicos, evaluaciones periódicas de estado de salud, encuestas de condiciones de salud, encuesta sobre necesidades de actividades de bienestar social y medición de clima) como línea para el desarrollo de actividades, tendiendo a unas iniciativas de intervención que logre beneficios en sus Servidores Públicos:

- Estilo de vida: charlas de manejo de estrés laboral, alcoholismo, drogadicción y charlas preventivas de SST.
- Riesgo Psicosocial: charlas, casos de experiencias vividas, en especial en tiempos de Pandemia.



INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA

NIT: 891500719-5



- Puesto de trabajo: análisis de algunos puestos de trabajo y realización de pausas activas en los mismos.
- Salud mental y física: charlas de sensibilización, encuentros deportivos y culturales, pausas activas con actividades físicas y recreativas.
- Trabajo en casa: charlas de sensibilización.
- Disfrutar y compartir en Familia: charlas de sensibilización, horarios flexibles.
- Código de Integridad (valores de los Servidores Públicos).

6.1.3. PLAN DE INCENTIVOS.

La Industria Licorera del Cauca se preocupa por estimular y reconocer el trabajo de sus Servidores Públicos en general, entregándoles unos incentivos y reconocimientos tales como: - Día de descanso remunerado el día de cumpleaños. - Servicio asistencial en temas de convivencia y de protección a sus familias. - Otorgar reconocimientos especiales a los hijos de los Servidores Públicos, que se destaquen en diferentes actividades o campos (educativo, artístico, cultural, deportivo, científico, empresarial, etc). - Promoción y realización de actividades artísticas, recreativas y culturales con los hijos de los Servidores Públicos. - Incentivos para los Servidores Públicos (Empleados Públicos) en el ejercicio y como Responsables de los diferentes procesos de la Empresa. - Aparte de lo anterior, se desarrollaran actividades que se enmarcan dentro de la parte de Bienestar Social de los Trabajadores Oficiales, las cuales están consagradas en la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

6.1.4. ESTRATEGIA PLAN DE CAPACITACION Y FORMACION.

La Industria Licorera del Cauca, tiene como estrategia contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias laborales y personales de los Servidores Públicos, promoviendo el desarrollo integral y la superación personal que permitan las transformaciones que se requieren en los diferentes procesos de la empresa.

6.1.5. ESTRATEGIA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO.

La Industria Licorera del Cauca, legalmente y por la naturaleza de la misma, no está obligada a realizar evaluaciones del desempeño a sus Servidores Públicos, pero estas si se realizan, ya que esta herramienta de gestión de personal, se debe orientar a contribuir con el fortalecimiento integral, el sentido de identidad y compromiso del Servidor Público por su labor y por la Empresa.

6.1.6. ESTRATEGIA DE ADMINISTRACION DE LA NOMINA.

A partir de la vigencia 2020, a través del personal de la Oficina de Registro y Control se opera con un programa de Nomina, ajustado a lo de Nomina Electrónica, que garantiza su adecuada administración y manejo, donde el control que se ejerza sobre toda la información del personal es fundamental para su correcto funcionamiento, y a su vez permite agilidad en los procesos, responsabilidades y tareas de competencia de dicha dependencia.

La información recibida en Registro y Control, se revisa y se hace que se proceda a realizar su liquidación con sus componentes de devengados y descuentos. De igual manera, todas las novedades de seguridad social son tratadas con el cuidado



requerido, para así reportarlas a las entidades correspondientes o darles el trámite necesario, igualmente ocurre con los aportes parafiscales.

6.1.7. ESTRATEGIA DE GESTION DE LA INFORMACION y GESTION DOCUMENTAL.

La Industria Licorera del Cauca, debe continuar fortaleciendo los procesos de la Sección de Talento Humano, que permitan suministrar los reportes de actividades y los seguimientos correspondientes a los informes, presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran o a los entes externos, mejorando la calidad de la información y los tiempos de respuesta.

Por otra parte, se propenderá por la implementación de los procesos que conforman el Sistema de Gestión Documental.

6.1.7.1. EXPEDICION DE CERTIFICACIONES PARA BONO PENSIONAL.

La Industria Licorera del Cauca tiene implementada la herramienta de certificación electrónica (Sistema de certificación electrónica de tiempos laborados) entregada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público mediante la CETIL, con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de expedir los tiempos y pagos realizados en virtud de una relación laboral, según directrices del Ministerio de Hacienda y Crédito Público (Oficina de Bonos Pensionales). Así mismo, debe fortalecer la capacitación y actualización normativa que favorezcan el diligenciamiento de los formatos utilizados para el trámite oportuno y eficiente.

6.1.7.2. ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES DEL PERSONAL ACTIVO e INACTIVO.

La Industria Licorera del Cauca, debe comenzar a implementar la sistematización de las historias laborales de cada uno de sus Servidores Públicos. El personal del Archivo Central y de la Sección de Talento Humano, son los encargados de seleccionar y archivar los documentos que componen el expediente laboral, lo cual permitirá que las historias laborales se encuentren actualizadas, mejor protegidas y disponibles para su uso.

6.1.8. ESTRATEGIA DE INCLUSION SOCIAL. A través de Bienestar Social y Talento Humano se trabajara lo siguiente: definición de la política de discapacidad e Inclusión Social, desarrollo de algunas actividades tendientes a la vinculación y participación de la población caracterizada, ejemplo, personas con discapacidad física, diversidad de género (Programa de Bienestar Social e Incentivos).

6.1.9. ESTRATEGIA DE GESTION DEL CONOCIMIENTO y LA INNOVACION. A los Responsables de los Procesos de Planeación y Gestión del Talento Humano, les corresponderá liderar las actividades que se deben desarrollar sobre lo que es el conocimiento (tácito y explícito) y cómo se gestiona. Igualmente sobre el tema de la Innovación. Dimensión de MIPG versión 02.



INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA

NIT: 891500719-5



7. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL.

En la Industria Licorera del Cauca, como Empresa Industrial y Comercial del Estado, descentralizada del Departamento del Cauca, existen dos clases de Servidores Públicos (Empleados Públicos de Libre Nombramiento y Remoción y Trabajadores Oficiales).

Para los Empleados Públicos, las situaciones administrativas están plenamente definidas en las normas vigentes al respecto, tales como, el Decreto No. 1083 del 26 de mayo de 2015 (Decreto Único Reglamentario del sector de función pública) y el Decreto 648 del 19 de abril de 2017.

Para los Trabajadores Oficiales, las situaciones administrativas están definidas en un Acuerdo de Junta Directiva o Estatuto de Personal, Reglamento Interno de trabajo, Convención Colectiva de trabajo vigente y demás normas de los Trabajadores Oficiales.

Los diferentes actos administrativos que regulan la situación de los Servidores Públicos de la Empresa, van enmarcados en la legalidad, en la celeridad y pertinencia, lo que permite mantener un bajo nivel de riesgo en materia administrativa-laboral.

8. RETIRO.

Según los registros, los retiros que se presentan en la Industria Licorera del Cauca, obedecen básicamente a razones como el reconocimiento de la Pensión de Vejez o Invalidez, la renuncia voluntaria y a la finalización del término del periodo de los contratos de trabajo modalidad a término fijo. No hay evidencias que ninguno de los retiros obedezca a causas como dificultades en la relación entre compañeros de trabajo, acoso laboral, insatisfacción por remuneración o condiciones laborales.

La Empresa gestiona oportunamente el pago de las acreencias laborales a las que tienen derecho los Servidores Públicos.

A través de la Servidora Pública encargada del proceso de Bienestar Social, se llevarán a cabo actividades de desvinculación asistida al personal que lo requiera.

9. EJECUCION.

Para llevar a feliz término el Plan Estratégico de Talento Humano, se requiere el compromiso de todos los Servidores Públicos de la Empresa.

Este proceso debe ser liderado por el Representante Legal y el responsable del proceso Gestión del Talento Humano.

Para la ejecución de este Plan, se requiere que se trabaje desde el ciclo de vida del Servidor Público, el cual está conformado por los 4 ejes estratégicos a saber: la Planeación del Talento Humano, el Ingreso, el Desarrollo, o Permanencia, o Crecimiento y el Retiro del servicio.

El personal adscrito a la Sección de Talento Humano, será el encargado de la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano.



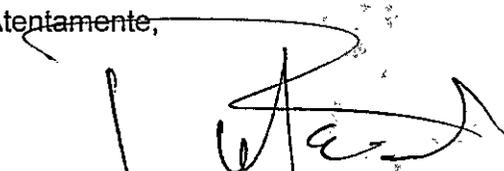
10. SEGUIMIENTO y CONTROL.

A los integrantes del Comité de Gestión y Desempeño Institucional, les corresponderá realizar el seguimiento y control a las estrategias plasmadas en este Plan, para que sea efectivo el proceso Gestión del Talento Humano en la Industria Licorera del Cauca.

11. ANALISIS DE RESULTADOS.

Los resultados de la ejecución de este Plan, se verán reflejados en acciones como la Planeación del Talento Humano a través del Plan de Previsión de Recursos Humanos, que el personal que ingrese a la Empresa cumpla con los requisitos mínimos establecidos para ello, la realización del programa de inducción y reinducción y la aplicación de los indicadores de gestión del proceso Gestión del Talento Humano, tales como el de capacitación, Bienestar Social e Incentivos, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo -SG-SST-, evaluación de competencias del personal, evaluación del desempeño laboral, las acciones de gestión documental, entre otros.

Atentamente,


ALBERTO ELIECER PALECHOR P.
Jefe Sección Talento Humano
INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA