

**PLAN ESTRATÉGICO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y
FINANCIERA DE LA UNIDAD DE LICORES DEL
META 2024**



unidad.licores@meta

UNIDAD DE LICORES DEL META
GESTIÓN ADMINISTRATIVA

PLAN ESTRATÉGICO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Versión: 01

Emisión y vigencia: 13/03/2020

Código: GAD-PL-09

Página 2 de 9

INTRODUCCIÓN

El plan estratégico de Talento Humano de La Unidad de Licores del Meta, para la vigencia 2023 construyendo un instrumento que determina prioridades en las acciones encaminadas y fortalecer el desempeño laboral.

La planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en las acciones, 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 entidad.

El presente Plan Estratégico de Recursos Humanos incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, Evaluación de Desempeño, Seguridad y Salud en el trabajo y el plan anual de Vacantes. 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 del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de capacitación y evaluación de los servidores públicos. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano.

Se adelantaran para fortalecer las habilidades, competencias, conocimientos y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos.

OBJETIVO GENERAL

Fomentar y fortalecer la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Unidad de Licores del Meta.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.



unidad de licores del meta

**UNIDAD DE LICORES DEL META
GESTIÓN ADMINISTRATIVA
PLAN ESTRATÉGICO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**



Versión: 01	Emisión y vigencia: 13/03/2020	Código: GAD-PL-09	Página 3 de 9
--------------------	---------------------------------------	--------------------------	----------------------

- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores de la Unidad de Licores del Meta.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.
- Administrar información sobre el talento humano de la ULM, en cuanto a datos de las hojas de vida.
- Hacer seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas por los servidores de la entidad.
- Mantener actualizada la información de los movimientos en la planta de personal en el SIGEP II

MARCO LEGAL

Decreto ley 2400 de 1968 – Administración de personal
Ley 190 de 1995
Ley 489 de 1998
Decreto ley 1567 de 1998
Ley 581 de 2000 – Ley de cuotas
Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único
Ley 909 de 2004
Decreto ley 760 de 2005 – Procedimiento ante y por la CNSC
Decreto ley 770 de 2005 – Requisitos y funciones NN
Decreto ley 785 de 2005 – Requisitos y funciones NT
Decreto 2489 de 2006 – Nomenclatura de empleos
Ley 1010 de 2006
Ley 1221 de 2008
Ley 1562 de 2012
Ley 1651 de 2013
Ley 1712 de 2014
Ley 1780 de 2016
Decreto 1083 de 2015 y sus modificatorios
Decreto 1072 de 2015
Acuerdo de la CNSC No. 565 de 2016
Decreto Ley 894 de 2017
Decreto 648 de 2017
Decreto 1499 de 2017
Decreto 051 de 2018



unidad de licores del meta

**UNIDAD DE LICORES DEL META
GESTIÓN ADMINISTRATIVA
PLAN ESTRATÉGICO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**



Versión: 01

Emisión y vigencia: 13/03/2020

Código: GAD-PL-09

Página 4 de 9

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales, en la cual la conducta y rendimiento de los funcionarios influye en la calidad y optimización de las actividades que se desarrolla en la empresa.

La Planeación de Talento Humano es una herramienta estratégica que posibilita que la organización logre articular sus diferentes acciones en pro de un mejor logro en la planeación y ejecución de las acciones propuestas.

SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Talento Humano que se desarrolla a través de los siguientes subsistemas:

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, desarrollado como ruta de acción por el Departamento de la Función Pública, reúne los criterios antes descritos, y consolida un conjunto de actividades tendientes al fortalecimiento de los procesos

al interior de la organización con el fin de generar valor público, la figura relacionada a continuación, describe el funcionamiento del modelo y la importancia de su implementación como línea base de la sostenibilidad de la operación y crecimiento del capital humano.

La Unidad de Licores del Meta se encuentra en proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, como punto de partida, las actividades contenidas en cada dimensión hacen parte del plan de acción de la Escuela y se ha alineado su medición con las herramientas definidas.

METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En el proceso de implementación de la estrategia institucional, representada por medio del sistema de Gestión, se definieron las iniciativas estratégicas las cuales nos deben aclarar el proceso en el cual los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y presupuesto asignado.

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.



unidad de licores del meta

UNIDAD DE LICORES DEL META
GESTIÓN ADMINISTRATIVA

PLAN ESTRATÉGICO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Versión: 01

Emisión y vigencia: 13/03/2020

Código: GAD-PL-09

Página 5 de 9

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico de la Función Pública, dentro del cual se definieron las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

- Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y provisión de empleos, entre otras.
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

1. Diagnóstico Interno de la Gestión del Talento Humano

El Grupo de Talento Humano de La Unidad de Licores del Meta, depende directamente de la subdirección administrativa y financiera, tiene un papel fundamental dentro de la entidad, ya que es el encargado de administrar todo lo relacionado con el talento humano, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales, tiene las siguientes funciones (resolución 197 del 30 de diciembre del 2019):

- ✓ Planear, organizar, coordinar y ejecutar los programas de selección, evaluación, promoción, seguridad, bienestar social estímulos e incentivos y capacitación para los funcionarios al servicio de la U.L.M., de acuerdo con el Sistema de Gestión de Calidad.
- ✓ Hacer seguimiento al proceso de evaluación de desempeño de los funcionarios de carrera administrativa y capacitarlos de acuerdo con las normas vigentes.
- ✓ Hacer el seguimiento y actualización del Registro Público de Carrera ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- ✓ Elaborar en conjunto con la Subdirección Administrativa y Financiera la propuesta de distribución de vacantes temporales y definitivas en las dependencias que lo requieran de conformidad con los lineamientos establecidos y la normatividad vigente.
- ✓ Realizar los estudios orientados a determinar los empleados que ostentan el derecho preferente para ser encargados.
- ✓ Expedir la certificación de no existencia de derecho preferente de los empleados de la entidad con el fin de realizar los nombramientos provisionales correspondientes.
- ✓ Realizar el estudio de cumplimiento de requisitos mínimos de estudio y experiencia previo al encargo y posesión de las personas que ostenten los derechos en empleos de carrera administrativa y de los nombramientos ordinarios y provisionales.



unidad de licores del meta

UNIDAD DE LICORES DEL META
GESTIÓN ADMINISTRATIVA
PLAN ESTRATÉGICO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Versión: 01

Emisión y vigencia: 13/03/2020

Código: GAD-PL-09

Página 6 de 9

- ✓ Elaborar los proyectos de los actos administrativos de encargo y nombramientos en provisionalidad y ordinarios en cargos de libre nombramiento y remoción.
- ✓ Realizar las comunicaciones de las Resoluciones de encargo y nombramientos.
- ✓ Elaborar los actos administrativos de reubicación o traslado de los empleos ya provistos en las dependencias y los grupos internos de trabajo.
- ✓ Custodiar las Historias laborales de los funcionarios y demás documentación e información que por razón de su función conserve bajo su cuidado.
- ✓ Elaborar los actos administrativos de los empleados públicos, relacionados con las novedades de personal.
- ✓ Expedir las constancias de tiempo de servicio de los funcionarios y las certificaciones para trámites ante las diferentes instancias o entidades que lo requieran.
- ✓ Verificar el diligenciamiento por parte de los servidores públicos vinculados de los formatos únicos de hoja de vida y declaración juramentada de bienes y rentas y hacer seguimiento para que se realice en las fechas establecidas.
- ✓ Diligenciar el SIGEP II
- ✓ Atender las peticiones efectuadas por los diferentes despachos judiciales y organismos de control.
- ✓ Elaborar los actos administrativos para el cumplimiento de sentencias judiciales.
- ✓ Realizar estudios de necesidades y ejecución de los programas de los funcionarios en las diferentes áreas de bienestar social y desarrollo del talento humano.
- ✓ Coordinar el proceso de otorgamiento de incentivos de conformidad con lo aprobado en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
- ✓ Proponer, organizar, ejecutar, los procesos en materia de capacitación a favor los funcionarios de conformidad con lo aprobado en el Plan Institucional de Capacitación PIC.
- ✓ Llevar para consideración los asuntos a ser sometidos en la Comisión de Personal y hacer seguimiento a las decisiones adoptadas.
- ✓ Ejecutar el programa de inducción y reinducción de los funcionarios de la ULM.
- ✓ Cumplir con la implementación de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Ejecutar y monitorear el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con las normas y disposiciones que rijan la materia.
- ✓ Elaborar y mantener actualizado el manual de funciones y requisitos conforme a la planta de cargos vigente.
- ✓ Las demás funciones asignadas que correspondan a la naturaleza de la dependencia.

1. Planteamiento estratégico Talento humano de La Unidad de Licores del Meta.

Con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas. Las actividades de



unidad.licoresdelmeta

**UNIDAD DE LICORES DEL META
GESTIÓN ADMINISTRATIVA
PLAN ESTRATÉGICO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**



Versión: 01

Emisión y vigencia: 13/03/2020

Código: GAD-PL-09

Página 7 de 9

gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

En la Unidad de Licores del Meta, el Grupo de Talento Humano depende directamente de la Subdirección administrativa y financiera, la cual, tiene un papel fundamental dentro de la unidad, ya que es la encargada de administrar y controlar los recursos financieros de la entidad y así asegurar el cumplimiento de los objetivos organizacionales de acuerdo al planteamiento estratégico, para ello, la subdirección administrativa y financiera ha definido desde el campo de acción de su competencia los planes, procesos y estrategias que a continuación se describen:

- ✓ Formular y Desarrollar las actividades de capacitación establecidas en el Plan Institucional de Capacitación.

El Plan Institucional de Capacitación de la ULM, busca fortalecer las competencias y habilidades de los servidores públicos con el fin de promover y mantener actualizados los temas que hacen parte del desarrollo de sus actividades día a día.

El proyecto Fortalecimiento de la capacidad en la gestión administrativa y desempeño institucional de la ULM, contempla el desarrollo de las capacitaciones definidas dentro del PIC, como uno de los factores más importantes para el crecimiento y transferencia de conocimiento de los funcionarios de la Entidad.

Para la vigencia 2024, se han definido las líneas de capacitación de acuerdo a las necesidades al interior de la entidad y las planteadas por Función Pública a través del MIPG; el enfoque de la ULM, en la implementación de Plan Institucional de Capacitación de esta vigencia, es el fortalecimiento en primera instancia, de los conocimientos de los funcionarios frente a los procesos de empleabilidad y concursos del sector público y en segunda instancia, al fortalecimiento de habilidades y competencias específicas del quehacer laboral de los funcionarios, todo esto complementado en el mejoramiento personal y profesional.

- ✓ Diseñar y aplicar una estrategia que intervenga el clima laboral y cultura organizacional.

El proyecto Fortalecimiento de la capacidad en la gestión administrativa de la ULM, contempla dentro del desarrollo de sus actividades la intervención y medición de Clima y Cultura de la ULM, el objetivo de la implementación de esta actividad es generar un alto sentido de pertenencia por parte de los funcionarios hacia la ULM y con esto, el compromiso y motivación de los mismos hacia el desarrollo responsable y eficaz de las actividades que son de su competencia.



unidad de licores del meta

UNIDAD DE LICORES DEL META
GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**PLAN ESTRATÉGICO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**



Versión: 01

Emisión y vigencia: 13/03/2020

Código: GAD-PL-09

Página 8 de 9

La estrategia definida para la vigencia 2024 en cuanto a la intervención del Clima y Cultura Laboral, se dirige al fortalecimiento de los funcionarios en sus dimensiones personal y profesional afianzando y fortificando una percepción positiva de sí mismo que proyecte en su quehacer diario.

✓ Realizar la implementación y seguimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

La obligatoriedad de implementar un SG-SST en tales organizaciones, sustituyendo así al anterior Programa de Salud Ocupacional.

Con la resolución 1111 de 2017, se establecieron un mínimo de estándares para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales, se encuentran anualmente en ejecución en la Unidad de Licores del Meta.

- Evaluación Inicial
- Plan de Mejoramiento conforme a la Evaluación Inicial
- Ejecución plan anual de SG-SST
- Gestionar la implementación de un Modelo Integrado de Planeación y Gestión eficiente.

Se hace necesario consolidar y fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano con el fin de implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión de forma eficiente para la ULM y el Grupo de Gestión del Talento Humano. Una vez establecidos los criterios, actividades, plan de trabajo y estrategias de acción para cada ruta de valor definida, se espera a través de la implementación de este modelo, conseguir una dirección, planeación, ejecución, control, seguimiento y evaluación de la gestión institucional, en términos de calidad e integridad del servicio para generar valor público.

✓ Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

El Sistema de Desarrollo del Talento Humano está constituido como elemento de control y define el compromiso de la ULM con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público; igualmente, determina las políticas y prácticas de gestión humana a aplicar, las cuales deben incorporar los principios constitucionales y legales en la realización de los procesos de selección, inducción, formación y capacitación de los servidores públicos.

Un elemento esencial de dicho sistema es el Bienestar Laboral, entendido como el conjunto de construcciones permanentes y participativas que buscan crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo en los entornos

Cras.23 No. 33-211 Barrio Nogal

Tel. 6940505



unidad de licores del meta

UNIDAD DE LICORES DEL META
GESTIÓN ADMINISTRATIVA

PLAN ESTRATÉGICO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Versión: 01

Emisión y vigencia: 13/03/2020

Código: GAD-PL-09

Página 9 de 9

social, personal, laboral e institucional y que a su vez permitan elevar sus niveles de satisfacción e identificación con su diario quehacer y con el logro de la finalidad social que compete en este caso a la ULM dentro de sus funciones como parte del Estado.

✓ Evaluación de Desempeño.

Es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

✓ Acuerdos de Gestión.

Es el componente estratégico para la planificación y evaluación de los empleos de naturaleza gerencial que permite identificar y evaluar las fortalezas o aspectos a mejorar del gerente público, con el fin de incentivar la gestión eficiente y/o capacitar para mejorar las deficiencias identificadas. En este sentido, la evaluación de los gerentes públicos se realiza a partir de los compromisos concertados entre el gerente y su superior jerárquico a través de los Acuerdos de Gestión.

Estos son una herramienta que define y desarrolla las cuatro etapas que componen los Acuerdos de Gestión, como son la concertación, la formalización, el seguimiento y la retroalimentación y evaluación de los compromisos del gerente público.

La calificación del 80% que corresponde a los compromisos gerenciales, y el 20% corresponde a la valoración de las competencias comunes y gerenciales.

✓ Plan anual de Vacantes.

Busca que las entidades del Estado cuenten con el talento humano suficiente y que disponga de las competencias necesarias para su buen desempeño. De allí la importancia de propiciar las condiciones para que las vacantes de las entidades públicas se provean de manera oportuna y adecuada, trabajando de manera articulada con la Comisión Nacional del Servicio Civil.


DIANA CAROLINA BENAVIDES GARRIDO
Subdirectora Administrativa y Financiera

Proyecto, Lida Mayeri Rondón Álvarez. Auxiliar Administrativa