



# **PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020-2023**

**Cota, noviembre 2020**

"Promover la felicidad, porque un trabajador feliz es más comprometido y productivo"



## INTRODUCCIÓN

La Subgerencia de Talento Humano de la Empresa de Licores de Cundinamarca – E.L.C. con el presente documento, da a conocer a los servidores públicos de la Empresa y a los ciudadanos, usuarios y grupos de interés, su Misión, sus Programas de Proyectos y sus Metas, armonizadas a los Ejes Estratégicos del Plan Estratégico Institucional, específicamente con el objetivo de fortalecer la gestión administrativa para contribuir al cumplimiento de las metas institucionales mediante la mejora continua de los procesos de manera integral y efectiva, con un recurso humano comprometido.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano, es fundamental para la creación de valor público y para orientar adecuadamente la consecución de los resultados en la Empresa, 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 la Alta Dirección y articulado con la planeación institucional.

La Subgerencia de Talento Humano de la Empresa de Licores de Cundinamarca – E.L.C., consiente de la necesidad de fortalecer la Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH, con el fin de potenciar y mejorar las competencias, habilidades, la calidad de vida, así como la seguridad y salud de sus funcionarios, presenta el Plan Estratégico de Talento Humano, como herramienta orientadora que contiene la metodología que permitirá consolidar la GETH al interior de la Empresa.

La Junta Directiva de la Empresa de Licores de Cundinamarca – E.L.C. mediante Acuerdo 015 de 24 de noviembre de 2020, aprobó el Plan Estratégico de la Empresa de Licores de Cundinamarca "ELC liderando el mercado colombiano de bebidas con sostenibilidad, productividad y compromiso social para el desarrollo del departamento 2020-2023".

El Gerente General de la Empresa de Licores de Cundinamarca – E.L.C. mediante Resolución 20211040000035 de 12 de enero de 2021, adopta y aprueba el Plan de Acción 2021, el cual se estructuró tomando como base los ejes estratégicos, programas, proyectos y metas planteadas en el Plan Estratégico 2020-2023.





## MISIONALIDAD

POTENCIAR el desarrollo Integral del Recurso Humano, brindándole servicios de calidad, que motivado y feliz; nos haga más **COMPETITIVOS**.

## OBJETIVO

El presente documento establece los programas, proyectos y metas de la Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subgerencia de Talento Humano, que permitirán fortalecer las competencias y habilidades, así como el mejoramiento de la calidad de vida, el bienestar y la seguridad y salud de los funcionarios de la Empresa de Licores de Cundinamarca – E.L.C.

## ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano aplica para todos los Servidores Públicos de la Empresa de Licores de Cundinamarca – E.L.C., para el periodo 2020-2023, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

## CONTEXTO DE LA EMPRESA

**Misión:** Satisfacer las necesidades de los clientes para hacer momentos felices a través de la producción de bebidas alcohólicas, generando la mayor cantidad de recursos para el beneficio social para los cundinamarqueses.

**Visión:** En el 2023 la Empresa de Licores de Cundinamarca será la #1 en el mercado nacional e internacional en el sector de licores de origen colombiano con una operación sostenible, y garantizando la mayor cantidad de recursos para la inversión social.

**Principios y Valores:** La Empresa de Licores de Cundinamarca cumple los principios constitucionales y los establecidos en el Plan de Desarrollo Departamental “Cundinamarca, ¡Región que progresa!”.

De acuerdo con el art 209 de la Constitución Política de Colombia, la ELC fundamenta su Plan Estratégico en los principios de:





- Igualdad, Moralidad, Eficacia, Economía, Celeridad, Imparcialidad y Publicidad.

Igualmente, conforme al Plan de Desarrollo Departamental “Cundinamarca, ¡Región que progresa!”, se constituyen en principios rectores de la formulación, ejecución y seguimiento del Plan Estratégico de la ELC, los siguientes:

- Cundinamarca empoderada.
- Construir sobre lo construido.
- Cercanías.
- Generación de capacidades.
- Gobierno de excelencia

Conforme al Código de Buen Gobierno y Código de Integridad de la ELC, también se incorporan como valores orientadores de las actuaciones de los servidores públicos, para la ejecución del Plan Estratégico y la consecución de los resultados, los siguientes:

- Felicidad, Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia y Sentido de Pertenencia.

El cumplimiento de los principios y valores construidos colectivamente en el Código de Buen Gobierno y el Código de Integridad de la ELC, junto con los establecidos en la Constitución Nacional y el Plan de Desarrollo de Cundinamarca, se constituyen en referentes y rectores de cada una de las actuaciones de los servidores públicos de la Empresa de Licores de Cundinamarca.

#### Ejes Estratégicos

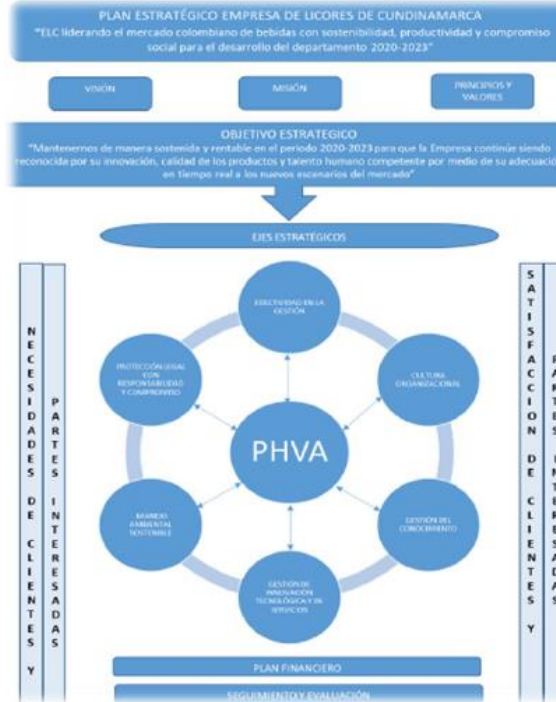
- Eje Estratégico No. 1: Efectividad en la Gestión.
- Eje Estratégico No. 2: Cultura Organizacional.
- Eje Estratégico No. 3: Gestión del Conocimiento.
- Eje Estratégico No. 4: Gestión de Innovación Tecnológica y de Servicios.
- Eje Estratégico No. 5: Manejo Ambiental Sostenible.
- Eje Estratégico No. 6: Protección Legal con Responsabilidad y Compromiso.



EMPRESA DE LICORES DE CUNDINAMARCA  
Autopista Medellín km 3.8 vía Siberia-Cota  
Nit: 899.999.084-8  
Codigo Postal: 250017 Conmutador: 2377777  
Linea de atención al cliente: 018000117090  
liwww.licorercundinamarca.com.co  
licorera@licorercundinamarca.com.co

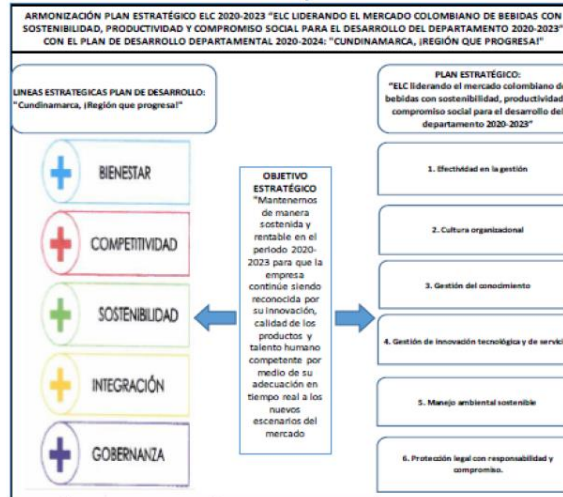


## Estructura del Plan Estratégico E.L.C.



Fuente: Plan estratégico 2020-2023

## Armonización Plan Estratégico ELC 2020-2023 con el Plan Departamental “Cundinamarca, ¡Región Que Progresa 2020-2023”



Fuente: Plan de desarrollo Departamental “Cundinamarca, ¡Región que progresa!”



f /CundiGob @CundinamarcaGob  
www.cundinamarca.gov.co

EMPRESA DE LICORES DE CUNDINAMARCA  
Autopista Medellín km 3.8 vía Siberia-Cota  
Nit: 899.999.084-8  
Codigo Postal: 250017 Conmutador: 2377777  
Linea de atención al cliente: 018000117090  
liwww.licoreracondinamarca.com.co  
licorera@licoreracondinamarca.com.co



#### Gerencia, Oficinas, Subgerencias y Direcciones Responsables

- Gerencia General
- Oficina de Control Interno
- Oficina de Control Disciplinario Interno
- Oficina Asesora de Planeación
- Oficina Asesora de Jurídica y Contratación
- Oficina Asesora de innovación y Desarrollo
- Subgerencia Comercial
  - Dirección de Mercadeo
  - Dirección de Ventas
- Subgerencia Técnica
- Subgerencia Financiera
- Subgerencia Administrativa
- Subgerencia de Talento Humano.

#### Proyección de Presupuesto

Con el Plan Estratégico 2020-2023 se busca la sostenibilidad y mantenimiento de la ELC en el mercado de licores para dar cumplimiento a su misión institucional. Dada la situación financiera actual de la Empresa de Licores de Cundinamarca, en la proyección de los recursos presupuestales asignados a los programas que conforman el Plan Estratégico, se buscó el máximo de austeridad, optimizando los recursos disponibles para alcanzar los resultados esperados.

#### MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia	
Acuerdo 015 de 24 de noviembre de 2020.	La Junta Directiva de la Empresa de Licores de Cundinamarca – E.L.C. aprueba el Plan Estratégico de la Empresa de Licores de Cundinamarca "ELC liderando el mercado colombiano de bebidas con sostenibilidad, productividad y compromiso social para el desarrollo del departamento 2020-2023".
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019.	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.



EMPRESA DE LICORES DE CUNDINAMARCA  
Autopista Medellín km 3.8 vía Siberia-Cota  
Nit: 899.999.084-8  
Codigo Postal: 250017 Conmutador: 2377777  
Linea de atención al cliente: 018000117090  
liwww.licoreracondinamarca.com.co  
licorera@licoreracondinamarca.com.co



Acuerdo No. CNSC - 20191000000026 de 2019.	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba.
Decreto 1083 de 2015.	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
Decreto 1227 de 2005.	“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998”.
Decreto 1273 de 2018.	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social.
Decreto 1299 de 2018.	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.
Decreto 2539 de 2005.	“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005”.
Decreto 612 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.
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 726 del 26 de abril de 2018.	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.
Decreto 760 de 2005.	“Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones”.
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”.
Ley 1474 de 2011.	“Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
Ley 2011 de 2017.	“Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único





	del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”.
Ley 581 de 2000.	“Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.”
Ley 734 de 2002.	“Por la cual se expide el Código Único Disciplinario”
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”.
Resolución 20211040000035 de 12 de enero de 2021.	El Gerente General de la Empresa de Licores de Cundinamarca – E.L.C. adopta y aprueba el Plan de Acción 2021, el cual se estructuró tomando como base los ejes estratégicos, programas, proyectos y metas planteadas en el Plan Estratégico 2020-2023.
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017.	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.
Resolución 3546 de 2018 del 2018	Regula las prácticas laborales.
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018.	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019.	Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Función Pública.

## POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La Subgerencia de Talento Humano, a través del proceso de talento humano y acorde con el Plan Estratégico de la E.L.C., busca alcanzar los fines organizacionales, bajo estrategias que contribuyan al fortalecimiento de la cultura organizacional, creando un ambiente laboral amable y productivo, enfocado en un proceso cuidadoso del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), el desarrollo de las competencias







laborales y programas de bienestar y salud que incluyan al servidor público y su familia para hacer del trabajo una fuente de desarrollo humano y profesional.

- **Plan Anual de Vacantes**

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo definir estrategias para garantizar que la provisión del talento humano en la Empresa de Licores de Cundinamarca – E.L.C. previo a la identificación de las necesidades de la planta de personal, permita el logro de los objetivos y metas misionales, así como las que le sean asignadas, para tal fin se acordó el trabajo intersectorial con las áreas para establecer las prioridades para abordar la falta de personal.

- **Plan de Previsión de Recursos Humanos**

Estructurar el plan anual, técnico y económico que permita establecer la disponibilidad de personal para el desarrollo de toda la actividad comercial de la E.L.C. y el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

- **Programa de Bienestar Social e Incentivos**

Apoyar el desarrollo integral de los servidores públicos de la Empresa de Licores de Cundinamarca – E.L.C., al mejoramiento de su calidad de vida laboral y la de su familia a través del diseño e implementación de programas de bienestar, encaminados a mejorar el nivel de satisfacción, motivación, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia con la entidad.

- **Plan Institucional de Capacitación - PIC**

Lograr el desarrollo integral de los servidores públicos de la Empresa y el mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales a nivel grupal e individual a través de conocimientos, habilidades de formación y capacitación que coadyuven al cumplimiento de la misión y visión institucional.

- **Manual de Inducción y Reinducción**

Facilitar y fortalecer la integración del servidor público, trabajador en misión o vinculado por orden de prestación de servicio o contrato de aprendizaje a la cultura organizacional; brindar información institucional, administrativa entrenamiento en su puesto de trabajo, de tal forma que contribuya al alcance de la plataforma estratégica y al mejoramiento de sus competencias laborales.

- **Estrategia de Interiorización Código de Integridad**

Continuar con la apropiación y aplicación del Código de Integridad del Servidor Público aplicando nuevas estrategias que se adapten a la cultura organizacional de la Empresa





de Licores de Cundinamarca – E.L.C.

• **Estrategia para Gestión de Conflictos de Intereses**

Desarrollar mecanismos para prevenir y controlar la aparición de conflictos de intereses en la Empresa de Licores de Cundinamarca E.L.C.

• **Plan de Gestión del Conocimiento**

Describir el modelo, las herramientas, procesos y actividades a través de las cuales se desarrolla la Gestión del Conocimiento en la Empresa de Licores de Cundinamarca E.L.C.

• **Evaluación de Desempeño Laboral**

Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales.

Formato de Evaluación de Desempeño y Competencias Laborales PA030105.F04

Formato Evaluación Anual De Desempeño Laboral Evaluación De Directivos PA030105.F06-1

• **Taller Prepensionados**

Programación de actividades, con el fin de generar un espacio de integración, aprendizaje y preparación hacia una sana jubilación; abordamos temas como régimen pensional, educación financiera, vínculos familiares, hábitos nutricionales y salud física.

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020-2023**

**Eje Estratégico: Efectividad en la Gestión de Talento Humano**

• **Programa: Motivación, Convivencia y Disposición (Bienestar)**

<b>Proyecto</b>	Reconocimientos e Incentivos al Capital Humano
<b>Meta del Proyecto</b> <b>Actividades (Justificación del Proyecto)</b>	Implementar un plan de bienestar social mediante el cual se establezcan actividades que promuevan el desarrollo integral del servidor público, mejoren su nivel de vida y el de su familia e incrementando el sentido de pertenencia hacia la Empresa.
<b>Meta Año 1</b>	Ejecutar en un 100% el plan de bienestar de la vigencia con actividades que promuevan el desarrollo integral de los servidores públicos y sus familias con el fin de mejorar el ambiente laboral y mantener el sentido de pertenencia a la organización.



[/CundiGov](#) [@CundinamarcaGov](#)  
[www.cundinamarca.gov.co](http://www.cundinamarca.gov.co)

EMPRESA DE LICORES DE CUNDINAMARCA  
Autopista Medellín km 3.8 vía Siberia-Cota  
Nit: 899.999.084-8  
Codigo Postal: 250017 Conmutador: 2377777  
Linea de atención al cliente: 018000117090  
[www.licoreracondinamarca.com.co](http://www.licoreracondinamarca.com.co)  
[licorera@licoreracondinamarca.com.co](mailto:licorera@licoreracondinamarca.com.co)



<b>Meta Año 2</b>	Ejecutar en un 100% el plan de bienestar de la vigencia con actividades que promuevan el desarrollo integral de los servidores públicos y sus familias con el fin de mejorar el ambiente laboral y mantener el sentido de pertenencia a la organización.
<b>Meta Año 3</b>	Ejecutar en un 100% el plan de bienestar de la vigencia con actividades que promuevan el desarrollo integral de los servidores públicos y sus familias con el fin de mejorar el ambiente laboral y mantener el sentido de pertenencia a la organización.
<b>Meta Año 4</b>	Ejecutar en un 100% el plan de bienestar de la vigencia con actividades que promuevan el desarrollo integral de los servidores públicos y sus familias con el fin de mejorar el ambiente laboral y mantener el sentido de pertenencia a la organización.
<b>Fecha Logro</b>	31 de diciembre de cada vigencia
<b>Actividades</b>	Programa de integración - salida con todos los servidores públicos. Día de la institucionalidad de la Empresa. Programa día del servidor público. Programa día del pensionado. Programa para pre-pensionados. Programa de integración –Día del Halloween- Programa de intervención en Clima Organizacional. Programa de reconocimiento: Día Internacional de la Mujer: 08 de marzo. Día de la secretaria: 26 de abril. Día de la Madre. Día del Padre. Fiesta de integración fin de año. Plan de incentivos: Reconocimientos por trabajo en equipo y obtención de resultados a nivel laboral. Reconocimiento por cumpleaños. Acciones tendientes a buscar acercamiento a los servidores públicos de la Empresa en ocasiones especiales como recuperación, nacimientos, agradecimientos, condolencias. Servicios logísticos. Programa de acondicionamiento físico. Vacaciones recreativas. Torneos Interempresas. Dotación imagen corporativa.

<b>Proyecto</b>	Esfuerzo, Compromiso y Reconocimiento
<b>Meta del Proyecto</b>	Encontrar en cada una de las áreas, funcionarios que hagan más competitiva a la ELC.
<b>Actividades (Justificación del Proyecto)</b>	
<b>Meta Año 1</b>	Fijar parámetros y lineamientos para la participación y selección de los funcionarios que hacen más competitiva a la ELC.
<b>Meta Año 2</b>	Fijar parámetros y lineamientos para la participación y selección de los funcionarios que hacen más competitiva a la ELC.





<b>Meta Año 3</b>	Fijar parámetros y lineamientos para la participación y selección de los funcionarios que hacen más competitiva a la ELC.
<b>Meta Año 4</b>	Fijar parámetros y lineamientos para la participación y selección de los funcionarios que hacen más competitiva a la ELC.
<b>Fecha Logro</b>	31 de diciembre de cada vigencia
<b>Actividades</b>	Aportes a programas, procesos y proyectos del Área. Aportes a programas, procesos y proyectos de la Empresa. Reconocimiento al funcionario y/o funcionarios que lo ameriten anualmente.

<b>Proyecto</b>	Mejor Ambiente Laboral (Clima y Riesgo)
<b>Meta del Proyecto</b> <b>Actividades (Justificación del Proyecto)</b>	Implementar un programa permanente de clima organizacional y riesgo psicosocial.
<b>Meta Año 1</b>	Realizar la intervención en los aspectos de clima organizacional y riesgo psicosocial detectados en la medición efectuada en el 2019, los cuales pueden influir en el logro de los objetivos organizacionales y que al ser intervenidos conllevaran a un mejoramiento continuo en el entorno laboral.
<b>Meta Año 2</b>	Realizar medición e intervención de clima y riesgo psicosocial con el fin de realizar ajustes y cambio en la cultura organizacional que conlleven a un mejoramiento continuo y permanente del ambiente laboral y se disminuyan los niveles de riesgo detectados.
<b>Meta Año 3</b>	Implementar un plan de refuerzo en temas de clima organizacional y riesgo psicosocial que permitan contar un ambiente de trabajo adecuado que facilite elevar los índices de productividad y obtención de resultados.
<b>Meta Año 4</b>	Realizar un programa de evaluación y refuerzo de los aspectos que determinan las debilidades del clima organizacional de la Empresa a fin de establecer los puntos de mejora pertinentes.
<b>Fecha Logro</b>	31 de diciembre de cada vigencia
<b>Actividades</b>	Realizar la contratación necesaria para obtener la medición e intervención en clima organizacional y riesgo psicosocial de la Empresa.

<b>Proyecto</b>	Cuerpo Sano, Mente Sana (Parque biosaludable, Gimnasio)
<b>Meta del Proyecto</b> <b>Actividades (Justificación del Proyecto)</b>	Implementar un parque biosaludable y un salón de recreación, con el fin de brindar a los funcionarios alternativas para mejorar su estado físico, emocional y mental.
<b>Meta Año 1</b>	Realizar la adecuación e instalación del salón de esparcimiento y el gimnasio biosaludable.
<b>Meta Año 2</b>	Optimizar los espacios del salón de esparcimiento y el parque biosaludable.
<b>Meta Año 3</b>	Optimizar los espacios del salón de esparcimiento y el parque biosaludable.





<b>Meta Año 4</b>	Optimizar los espacios del salón de esparcimiento y el parque biosaludable.
<b>Fecha Logro</b>	31 de diciembre de cada vigencia.
<b>Actividades</b>	Implementación y utilización del parque Biosaludable. Brindar 1 hora cada viernes para la recreación y el deporte de los funcionarios. Adecuación Salón de Juegos. Plan de Pausas Laborales.

<b>Proyecto</b>	Convivencia Emocional
<b>Meta del Proyecto</b> <b>Actividades (Justificación del Proyecto)</b>	Acompañamiento a los funcionarios en situaciones de calamidad o logros personales.
<b>Meta Año 1</b>	Realizar un plan de acción que permita un reconocimiento especial y/o acompañamiento a los servidores públicos de la Empresa en ocasiones especiales como recuperación, nacimientos, agradecimientos, condolencias; con el fin de lograr que cada uno de los funcionarios de la Entidad sientan que la Empresa esta presente en sus procesos tanto laborales como extralaborales.
<b>Meta Año 2</b>	Realizar un plan de acción que permita un reconocimiento especial y/o acompañamiento a los servidores públicos de la Empresa en ocasiones especiales como recuperación, nacimientos, agradecimientos, condolencias; con el fin de lograr que cada uno de los funcionarios de la Entidad sientan que la Empresa esta presente en sus procesos tanto laborales como extralaborales.
<b>Meta Año 3</b>	Realizar un plan de acción que permita un reconocimiento especial y/o acompañamiento a los servidores públicos de la Empresa en ocasiones especiales como recuperación, nacimientos, agradecimientos, condolencias; con el fin de lograr que cada uno de los funcionarios de la Entidad sientan que la Empresa esta presente en sus procesos tanto laborales como extralaborales.
<b>Meta Año 4</b>	Realizar un plan de acción que permita un reconocimiento especial y/o acompañamiento a los servidores públicos de la Empresa en ocasiones especiales como recuperación, nacimientos, agradecimientos, condolencias; con el fin de lograr que cada uno de los funcionarios de la Entidad sientan que la Empresa esta presente en sus procesos tanto laborales como extralaborales.
<b>Fecha Logro</b>	31 de diciembre de cada vigencia.
<b>Actividades</b>	Adelantar procesos de contratación para el cumplimiento de acciones que permitan el reconocimiento a cada uno de los procesos laborales y extralaborales de los servidores públicos.

<b>Proyecto</b>	Salud en el Trabajo Responsabilidad de todos.
<b>Meta del Proyecto</b> <b>Actividades (Justificación del Proyecto)</b>	Mantener el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la ELC, de conformidad con la normatividad vigente y el plan de trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo de la vigencia.





<b>Meta Año 1</b>	Realizar el 100% de las actividades plasmadas en el plan de trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo 2.020 (Actividades de Salud) y cumplir con la normatividad vigente.
<b>Meta Año 2</b>	Realizar el 100% de las actividades plasmadas en el plan de trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo 2.021 (Actividades de Salud) y cumplir con la normatividad vigente.
<b>Meta Año 3</b>	Realizar el 100% de las actividades plasmadas en el plan de trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo 2.021 (Actividades de Salud) y cumplir con la normatividad vigente.
<b>Meta Año 4</b>	Realizar el 100% de las actividades plasmadas en el plan de trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo 2.023 (Actividades de Salud) y cumplir con la normatividad vigente.
<b>Fecha Logro</b>	Año 2020: 31 de diciembre de 2.020 Año 2021: 31 de diciembre de 2.021 Año 2022: 31 de diciembre de 2.022 Año 2023: 31 de diciembre de 2.023
<b>Actividades</b>	<p>Establecer el programa de estilos y entornos de vida saludable, con el fin de darle herramientas de prevención de enfermedades y promoción de la salud a los colaboradores y que éstos a su vez puedan llevar esos conocimientos a sus familias.</p> <p>Realizar Exámenes Ocupacionales periódicos con énfasis osteomuscular y el seguimiento a recomendaciones médicas ocupacionales.</p> <p>Mantener actualizado el diagnostico de condiciones medicas en salud de la población en general.</p> <p>Realización jornada de Vacunación (Hepatitis AB, Influenza, Herpes Zoster, VPH, Tétano), con el fin de mantener la salud de los colaboradores y reducir el ausentismo laboral.</p> <p>Gestión de servicios de salud externos tales como: Atención Médica de urgencia o emergencia (Área Protegida) Exámenes médicos Ocupacionales.</p> <p>Realización campaña de prevención de Enfermedades de transmisión sexual.</p> <p>Programación y realización Semana de la Salud</p>

- **Programa: Administración del Recurso Humano**

<b>Proyecto</b>	Nómina, Prestaciones Sociales, Beneficios Convencionales, Extra convencionales y Personal en Misión
<b>Meta del Proyecto</b> <b>Actividades (Justificación del Proyecto)</b>	<p>Cumplir con el pago oportuno de la nómina, prestaciones sociales, seguridad social y beneficios convencionales de acuerdo con la normatividad vigente y la Convención.</p> <p>Suministrar el personal idóneo que brinde el apoyo necesario en los picos de producción, ventas y labores ocasionales de acuerdo a los requerimientos recibidos.</p>





<b>Meta Año 1</b>	Cumplir con las mesadas, prestaciones sociales y beneficios convencionales y extra convencionales oportunamente. Contratar personal temporal, para apoyo al incremento de la producción y las ventas.
<b>Meta Año 2</b>	Cumplir con las mesadas, prestaciones sociales y beneficios convencionales y extra convencionales oportunamente. Contratar personal temporal, para apoyo al incremento de la producción y las ventas.
<b>Meta Año 3</b>	Cumplir con las mesadas, prestaciones sociales y beneficios convencionales y extra convencionales oportunamente. Contratar personal temporal, para apoyo al incremento de la producción y las ventas.
<b>Meta Año 4</b>	Cumplir con las mesadas, prestaciones sociales y beneficios convencionales y extra convencionales oportunamente. Contratar personal temporal, para apoyo al incremento de la producción y las ventas.
<b>Fecha Logro</b>	31 de diciembre de cada vigencia
<b>Actividades</b>	Pagos de sueldos, horas extras, parafiscales, prestaciones sociales, indemnizaciones, beneficios convencionales y extra convencionales como; auxilio de maternidad, educación, vivienda, prestamos convencionales, alimentación y dotación), así como adelantar proceso de contratación y vinculación del Personal Requerido.

<b>Proyecto</b>	SIGEP
<b>Meta del Proyecto</b>	Vincular y actualizar la información correspondiente de los servidores públicos en la plataforma del Sistema de Información y Gestión del Empleo Publico.
<b>Actividades (Justificación del Proyecto)</b>	
<b>Meta Año 1</b>	100% de la población activa (contratos y vinculaciones)
<b>Meta Año 2</b>	Mantenimiento
<b>Meta Año 3</b>	Mantenimiento
<b>Meta Año 4</b>	Mantenimiento
<b>Fecha Logro</b>	31 de diciembre de cada vigencia
<b>Actividades</b>	Vincular paralelamente el personal nombrado o contratado por la ELC al programa SIGEP por cumplimiento de Ley.

<b>Proyecto</b>	Archivo de Historias Laborales
<b>Meta del Proyecto</b>	Organizar y mantener actualizada la totalidad de las Historias Laborales, conforme a la normatividad vigente.
<b>Actividades (Justificación del Proyecto)</b>	
<b>Meta Año 1</b>	100% de la población activa (contratos y vinculaciones)
<b>Meta Año 2</b>	Mantenimiento
<b>Meta Año 3</b>	Mantenimiento
<b>Meta Año 4</b>	Mantenimiento
<b>Fecha Logro</b>	31 de diciembre de cada vigencia
<b>Actividades</b>	Mantener actualizadas y alimentadas las Historias Laborales.





<b>Proyecto</b>	Reducción de Ausentismo
<b>Meta del Proyecto</b> <b>Actividades (Justificación del Proyecto)</b>	Monitorear y controlar permanentemente los ausentismos, con el fin de identificar las causas que permitan implementar mecanismos que contribuyan a la disminución de los mismos.
<b>Meta Año 1</b>	Reducción del ausentismo en horas comparado con el año inmediatamente anterior en un
<b>Meta Año 2</b>	Reducción del ausentismo en horas comparado con el año inmediatamente anterior en un
<b>Meta Año 3</b>	Reducción del ausentismo en horas comparado con el año inmediatamente anterior en un
<b>Meta Año 4</b>	Reducción del ausentismo en horas comparado con el año inmediatamente anterior en un
<b>Fecha Logro</b>	31 de diciembre de cada vigencia
<b>Actividades</b>	Realizar diariamente revisión del sistema Biométrico con la finalidad de establecer un dato mensual respecto al ausentismo.

<b>Proyecto</b>	ELC en atención a sus pensionados y Libre de su Pasivo Pensional.
<b>Meta del Proyecto</b> <b>Actividades (Justificación del Proyecto)</b>	Optimizar la consulta de historias laborales y nóminas mediante el aplicativo Orfeo. Garantizar proceso oportuno para el reconocimiento de las obligaciones pensionales. Mantener calculo actuarial vigente por cada año, permitiendo establecer la realidad del pasivo pensional. Comunicación permanente con Unidad Administrativa Especial de Pensiones de Cundinamarca (UAEPC), para optimizar procesos y recursos.
<b>Meta Año 1</b>	Optimizar la implementación de las hojas de vida de los Pensionados y sus Nóminas para garantizar respuesta oportuna. Establecer mesas de trabajo mensuales subsanar el Pasivo Pensional de la ELC.
<b>Meta Año 2</b>	Mantenimiento.
<b>Meta Año 3</b>	Mantenimiento.
<b>Meta Año 4</b>	Mantenimiento.
<b>Fecha Logro</b>	31 de diciembre de cada vigencia
<b>Actividades</b>	Elaboración de respuestas a solicitudes de manera oportuna. Elaboración de Certificaciones Electrónicas de Tiempos Laborados – CETIL. Elaboración de Certificaciones laborales a extrabajadores y pensionados. Respuestas a Derechos de Petición. Pago oportuno de las obligaciones pensionales (Bonos, cuotas partes, auxilios funerarios) control y autorización del Pago de la Nómina de Pensionados, Indemnizaciones Sustitutivas).

<b>Proyecto</b>	Trabajo seguro, empresa responsable
-----------------	-------------------------------------







<b>Meta del Proyecto Actividades (Justificación del Proyecto)</b>	Mantener el Sistema de Seguridad en el Trabajo en la ELC, de conformidad con el plan anual de seguridad y la normatividad legal vigente.
<b>Meta Año 1</b>	Realizar el 100% de las actividades plasmadas en el plan de trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo 2.020 (Actividades de Seguridad) y cumplir con la normatividad vigente.
<b>Meta Año 2</b>	Realizar el 100% de las actividades plasmadas en el plan de trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo 2.021 (Actividades de Seguridad) y cumplir con la normatividad vigente.
<b>Meta Año 3</b>	Realizar el 100% de las actividades plasmadas en el plan de trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo 2.022 (Actividades de Seguridad) y cumplir con la normatividad vigente.
<b>Meta Año 4</b>	Realizar el 100% de las actividades plasmadas en el plan de trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo 2.023 (Actividades de Seguridad) y cumplir con la normatividad vigente.
<b>Fecha Logro</b>	Año 2020: 31 de diciembre de 2.020 Año 2021: 31 de diciembre de 2.021 Año 2022: 31 de diciembre de 2.022 Año 2023: 31 de diciembre de 2.023
<b>Actividades</b>	Ejecución programa de inducción y reinducción. Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en SST a todos los niveles de la organización y Realizar la rendición de cuentas a quienes se les hayan delegado responsabilidades. Realizar la entrega y capacitación de uso de elementos de protección personal según el cargo. Gestión de servicios externos en materia de Seguridad en el trabajo. Programación y realización del Simulacro Anual con el fin de tener preparados en caso de emergencia a los servidores públicos. Implementar y mantener el programa de inspección.

<b>Proyecto</b>	Plan de Retiro Voluntario – PRV
<b>Meta del Proyecto Actividades (Justificación del Proyecto)</b>	Orientar un plan de retiro, que permita la disminución de la alta carga convencional.
<b>Meta Año 1</b>	Organizar técnica económica y presupuestalmente propuesta plan retiro voluntario
<b>Meta Año 2</b>	Ejecutar Plan de Retiro Voluntario.
<b>Meta Año 3</b>	
<b>Meta Año 4</b>	
<b>Fecha Logro</b>	31 de diciembre de 2021
<b>Actividades</b>	Con el fin de mejorar los niveles de efectividad, eficiencia y productividad por áreas, se diseñará una estructura de compromiso y seguimiento para que todos los jefes de área organizasen a los integrantes de su equipo de trabajo para que socialicen y transmitan el conocimiento de su trabajo a sus compañeros.





## Eje Estratégico: Gestión del Conocimiento

- Programa: Conocimiento, Compromiso y Competitividad

<b>Proyecto</b>	Saber entender y aplicar
<b>Meta del Proyecto</b> <b>Actividades (Justificación del Proyecto)</b>	Lograr el desarrollo integral de los servidores públicos, fortaleciendo sus competencias individuales y grupales que le permita satisfacción y compromiso, así como la retroalimentación de los mismos a su área, contribuyendo a los objetivos de la ELC.
<b>Meta Año 1</b>	Ejecutar en un 100% el plan de capacitación de la vigencia con actividades de formación que permitan fortalecer las competencias laborales a nivel grupal e individual.
<b>Meta Año 2</b>	Ejecutar en un 100% el plan de capacitación de la vigencia con actividades de formación que permitan fortalecer las competencias laborales a nivel grupal e individual.
<b>Meta Año 3</b>	Ejecutar en un 100% el plan de capacitación de la vigencia con actividades de formación que permitan fortalecer las competencias laborales a nivel grupal e individual.
<b>Meta Año 4</b>	Ejecutar en un 100% el plan de capacitación de la vigencia con actividades de formación que permitan fortalecer las competencias laborales a nivel grupal e individual.
<b>Fecha Logro</b>	31 de diciembre de cada vigencia
<b>Actividades</b>	1. Capacitación de cumplimiento legal. 2. Capacitaciones para fortalecerla Misión Institucional.

<b>Proyecto</b>	Inducción y Reinducción
<b>Meta del Proyecto</b> <b>Actividades (Justificación del Proyecto)</b>	Lograr el desarrollo integral de los servidores públicos, fortaleciendo sus competencias individuales y grupales que le permita satisfacción y compromiso, así como la retroalimentación de los mismos a su área, contribuyendo a los objetivos de la ELC.
<b>Meta Año 1</b>	Realizar al 100% Inducciones y Reinducciones que garanticen la transmisión del conocimiento de la Empresa de Licores de Cundinamarca
<b>Meta Año 2</b>	Realizar al 100% Inducciones y Reinducciones que garanticen la transmisión del conocimiento de la Empresa de Licores de Cundinamarca
<b>Meta Año 3</b>	Realizar al 100% Inducciones y Reinducciones que garanticen la transmisión del conocimiento de la Empresa de Licores de Cundinamarca
<b>Meta Año 4</b>	Realizar al 100% Inducciones y Reinducciones que garanticen la transmisión del conocimiento de la Empresa de Licores de Cundinamarca
<b>Fecha Logro</b>	31 de diciembre de cada vigencia
<b>Actividades</b>	Establecer cronograma de trabajo con las áreas para adelantar la construcción del material que hará parte del video institucional.





	Adelantar los procesos contractuales a que haya lugar para la edición y puesta en marcha del video institucional.
--	---

<b>Proyecto</b>	Transmisión del conocimiento
<b>Meta del Proyecto</b>	Fijar criterios y lineamientos (política), para lograr el cambio de mentalidad en nuestros servidores públicos que nos permita una mejora continua.
<b>Actividades (Justificación del Proyecto)</b>	
<b>Meta Año 1</b>	Diseño de Política y Procedimiento de cambio en la cultura organizacional de la Empresa.
<b>Meta Año 2</b>	Implementación de la Política y Procedimiento de cambio de la cultura organizacional.
<b>Meta Año 3</b>	Evaluación y acciones de mejoramiento.
<b>Meta Año 4</b>	Mantenimiento y mejoramiento de la política.
<b>Fecha Logro</b>	31 de diciembre de cada vigencia
<b>Actividades</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseñar la política de cambio de cultura organizacional para que todos los servidores públicos tengan como parámetro fundamental en cada una de sus actividades el compromiso, coordinación, comunicación y cooperación.</li> <li>2. Socialización de la política de cambio de cultura organizacional.</li> <li>3. Evaluación y seguimiento al cambio de cultura organizacional.</li> </ol>

<b>Proyecto</b>	Comunicación Efectiva
<b>Meta del Proyecto</b>	Afianzar la comunicación Interna por medio de lineamientos claros, con información de calidad y de interés interno, haciendo uso efectivo de los canales disponibles.
<b>Actividades (Justificación del Proyecto)</b>	
<b>Meta Año 1</b>	Lograr comunicación, efectiva, veraz y oportuna.
<b>Meta Año 2</b>	Lograr comunicación, efectiva, veraz y oportuna.
<b>Meta Año 3</b>	Lograr comunicación, efectiva, veraz y oportuna.
<b>Meta Año 4</b>	Lograr comunicación, efectiva, veraz y oportuna.
<b>Fecha Logro</b>	31 de diciembre de cada vigencia
<b>Actividades</b>	Encuestas trimestrales.

## Eje Estratégico: Cultura Organizacional

- **Programa: Responsabilidad Social y Empresarial**

<b>Proyecto</b>	Primer Empleo Iniciación en la vida Laboral
<b>Meta del Proyecto</b>	Poner en práctica los conocimientos adquiridos y empezar a forjar la vida laboral.
<b>Actividades (Justificación del Proyecto)</b>	
<b>Meta Año 1</b>	Vincular 5 pasantes más sobre la cuota Sena.
<b>Meta Año 2</b>	Vincular 10 pasantes más sobre la cuota Sena.
<b>Meta Año 3</b>	Vincular 15 pasantes más sobre la cuota Sena.
<b>Meta Año 4</b>	Vincular 20 pasantes más sobre la cuota Sena.
<b>Fecha Logro</b>	Del 01 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2024





<b>Actividades</b>	Solicitar a la plataforma de Aprendizaje del SENA y Universidades, el apoyo para el proceso de ingreso de los estudiantes.
--------------------	--

<b>Proyecto</b>	E.L.C. Bella y Armónica con el medio ambiente.
<b>Meta del Proyecto</b>	Institucionalizar campañas o actividades tendientes a embellecer el entorno de nuestra Empresa.
<b>Actividades (Justificación del Proyecto)</b>	
<b>Meta Año 1</b>	Actividades Externas
<b>Meta Año 2</b>	Actividades Externas
<b>Meta Año 3</b>	Actividades Externas
<b>Meta Año 4</b>	Actividades Externas
<b>Fecha Logro</b>	31 de diciembre de cada vigencia
<b>Actividades</b>	Realizar Jornadas de ornato y embellecimiento de nuestra empresa (2 al año). Campaña para desestimular el uso de plásticos y contaminantes. Campaña sobre trato respetuoso y la empatía en el trabajo (Se ha evidenciado que muchos funcionarios y OPS no saludan o no responden los saludos). Revisar y ajustar el contrato de suministro de alimentación, para la no utilización de plásticos y utensilios contaminantes. Proporcionar incentivos para las personas que se movilicen en vehículos NO CONTAMINANTES (Chaquetas Cortavientos, artículos de promoción, adecuar un área para cambio o duchas, adecuar zona de parqueo para estos vehículos). Re-activación de comités, con personal que demuestre compromiso para velar por el bienestar común y de la empresa.

<b>Proyecto</b>	Compromiso y Responsabilidad con las BPM
<b>Meta del Proyecto</b>	Fomentar el sentido de responsabilidad en el cumplimiento de las normas BPM
<b>Actividades (Justificación del Proyecto)</b>	
<b>Meta Año 1</b>	Realizar cuatro inspecciones al año
<b>Meta Año 2</b>	Realizar cuatro inspecciones al año
<b>Meta Año 3</b>	Realizar cuatro inspecciones al año
<b>Meta Año 4</b>	Realizar cuatro inspecciones al año
<b>Fecha Logro</b>	31 de diciembre de cada vigencia
<b>Actividades</b>	Visitas aleatorias a las diferentes áreas de la Empresa con el fin de verificar el cumplimiento del uso de dotación y BPM.

<b>Proyecto</b>	Fortaleciendo nuestros Valores
<b>Meta del Proyecto</b>	Elaboración, divulgación y apropiación del Código de Integridad de la ELC.
<b>Actividades (Justificación del Proyecto)</b>	
<b>Meta Año 1</b>	Elaboración, publicación y conocimiento del código de Integridad.
<b>Meta Año 2</b>	Actualización y mantenimiento
<b>Meta Año 3</b>	Actualización y mantenimiento





<b>Meta Año 4</b>	Actualización y mantenimiento
<b>Fecha Logro</b>	31 de diciembre de cada vigencia
<b>Actividades</b>	Elaboración, publicación, implementación y mantenimiento del Código de Integridad.

<b>Proyecto</b>	Sistematización y caracterización del Recurso Humano de la ELC
<b>Meta del Proyecto</b>	Implementación de un Sistema de Información permanente y actualizado del Recurso Humano.
<b>Actividades (Justificación del Proyecto)</b>	
<b>Meta Año 1</b>	Mantener actualizada la información de la Planta de Personal diariamente en consideración a las novedades y movimientos que se presenten.
<b>Meta Año 2</b>	Mantener actualizada la información de la Planta de Personal diariamente en consideración a las novedades y movimientos que se presenten.
<b>Meta Año 3</b>	Mantener actualizada la información de la Planta de Personal diariamente en consideración a las novedades y movimientos que se presenten.
<b>Meta Año 4</b>	Mantener actualizada la información de la Planta de Personal diariamente en consideración a las novedades y movimientos que se presenten.
<b>Fecha Logro</b>	Del 31 de diciembre del 2020 al 31 de diciembre del 2024
<b>Actividades</b>	Implementación de un programa que permita mantener actualizada la información de la Planta de Personal de manera inmediata y oportuna.

## SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano, se realizará de acuerdo al procedimiento Elaboración de Informes de Gestión PE010100.P04-3, cuyo objeto es el de realizar el seguimiento periódico a la gestión institucional de la E.L.C., para verificar el cumplimiento de los programas, proyectos, objetivos y metas trazados en el Plan Estratégico y Planeas Anuales de Acción, determinar el avance y los resultados obtenidos.



EMPRESA DE LICORES DE CUNDINAMARCA  
Autopista Medellín km 3.8 vía Siberia-Cota  
Nit: 899.999.084-8  
Codigo Postal: 250017 Conmutador: 2377777  
Linea de atención al cliente: 018000117090  
liwww.licorercundinamarca.com.co  
licorera@licorercundinamarca.com.co