

Política de Gestión del Talento Humano

La Empresa de Licores de Cundinamarca estableció sus políticas de gestión de Talento Humano a través de la

RESOLUCION No. 0668

(05 Diciembre de 2008)

“Por la cual se establece la Política de Gestión del Talento Humano en la Empresa de Licores de Cundinamarca”

EL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA DE LICORES DE CUNDINAMARCA

En uso de las atribuciones legales y estatutarias que le confiere el Decreto Departamental 00272 de 2008 y,

CONSIDERANDO

Que mediante Resolución No. 0456 de 2006, se adoptó el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 en la Empresa de Licores de Cundinamarca de acuerdo con las disposiciones contenidas en el Decreto 1599 de 2005, en el cual se define como uno de sus elementos al desarrollo del Talento Humano.

Que el Modelo MECI 1000:2005, determina al desarrollo del Talento Humano como: *“el elemento de control, que define el compromiso de la Entidad Pública con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público. Determina las políticas y prácticas de gestión humana a aplicar por la Entidad, las cuales deben incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos del estado”*.

Que dentro de las propuestas de diseño aprobadas para la implementación del Sistema de Control Interno de la Entidad, se requiere la adopción de políticas que fortalezcan el desarrollo del Talento Humano en la Empresa.

Que en virtud de las consideraciones antes expuestas el Gerente General de la Empresa de Licores de Cundinamarca,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO.- OBJETO: La presente Resolución tiene como objeto fijar las políticas y directrices, que garanticen el desarrollo de las habilidades, aptitudes, capacidades y competencias de los servidores públicos que se encuentran vinculados a la Empresa de Licores de Cundinamarca, y determinan las practicas de gestión humana.

ARTÍCULO SEGUNDO.- LÍNEAS DE ACCION DEL TALENTO HUMANO: Las políticas de Gestión del Talento Humano establecidas por la Empresa de Licores de Cundinamarca, se enfocarán en torno a las siguientes líneas de acción:

- **PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO**
- **PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO**
- **CONCERTACIÓN Y RESPETO A LOS DERECHOS LABORALES**

ARTICULO TERCERO.- PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO: Con el propósito de garantizar el recurso humano necesario para el desarrollo de los planes, programas y proyectos institucionales, así como el óptimo aprovechamiento del mismo y articular la planeación del recurso humano con la planeación organizacional, la Empresa debe elaborar el Plan de Talento Humano, el cual se desarrollará en las siguientes etapas:



1° Diseño de programas que organicen y mantengan registros sistematizados con la información actualizada de perfiles del personal, de los procesos de planeación organizacional y de gestión institucional, en los cuales se identifiquen claramente los objetivos estratégicos y las metas correspondientes.

2° Análisis de necesidades de personal para atender las funciones derivadas de los planes de acción organizacional y del ejercicio de las competencias.

Una vez consolidada la información podrá ser discutida a nivel de comité de gerencia para hacer un análisis y llegar a un consenso sobre las necesidades reales, que sean viables de cubrir.

3° Como producto de este análisis puede resultar que el número de empleos difiere al establecido, en este caso se deben identificar las actividades que se requieren para cubrir estas necesidades cuantitativas y cualitativas de personal, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación, transferencia de conocimiento, reubicación de personal y modificación de planta de personal.

4° En cualquier caso deberán seguirse los procedimientos regulares y los tramites necesarios, con una estimación de los costos derivados de las medidas anteriores, para la asignación de los recursos presupuestales necesarios.

ARTÍCULO CUARTO.- PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO: En este plan se busca compenetrar el talento humano con el proceso productivo de la Empresa, haciendo que este último sea más eficaz como resultado de la selección y contratación del personal idóneo, de la identificación de necesidades de entrenamiento y desarrollo del personal, del ejercicio de una excelente labor y la maximización del proceso productivo. Los aspectos que comprende el Plan Estratégico son:

- Ingreso: Vinculación, programas de inducción y evaluación del periodo de prueba.
- Permanencia: Reinducción, formación y capacitación, bienestar social laboral y reconocimiento al buen desempeño laboral.
- Salud Ocupacional: Compromiso para cumplir los reglamentos, normas y leyes vigentes para proporcionar óptimas condiciones de trabajo, salud y prevención de accidentes, lesiones personales y enfermedades profesionales.

ARTICULO QUINTO.- VINCULACIÓN: La Empresa podrá adelantar los procesos de selección de servidores públicos directamente o a través de firmas especializadas en la materia, de acuerdo con las disposiciones de la Gerencia General. Con éste propósito los procesos de selección se adelantarán aplicando instrumentos técnicos y metodologías de selección de personal, que permitan evaluar de manera objetiva las competencias, habilidades, conocimientos, aptitudes, actitudes y cumplimiento de los requisitos de estudios y experiencia, necesarios para el desempeño de los cargos.

ARTÍCULO SEXTO.- INDUCCIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS: Con el propósito de facilitarle a los nuevos servidores públicos su proceso de integración a la Empresa, la Subgerencia de Talento Humano en coordinación con las diferentes dependencias adelantará las actividades de inducción para los nuevos servidores, las cuales se desarrollarán teniendo en cuenta las siguientes fases:

1° Recibimiento del servidor: En esta fase se debe realizar el recibo del nuevo servidor y su presentación ante los jefes y demás compañeros de la Empresa. Para tal efecto la Subgerencia de Talento Humano hará entrega escrita de las funciones del cargo, mensaje de bienvenida, reglamento interno, marco normativo e información relevante de la Empresa.

2° Información al servidor en relación con la Empresa: Para el desarrollo de ésta fase del proceso de inducción la Subgerencia de Talento Humano dispondrá del material actualizado que contiene la información necesaria con los profesionales designados por las áreas de Planeación e Informática, Control Interno, Control Interno Disciplinario y Salud Ocupacional y coordinará la actividades de inducción correspondientes, con el fin de brindar información relevante de la Empresa en cuanto a normatividad interna, procesos y procedimientos, deberes, derechos, prohibiciones, programa de salud ocupacional y riesgos profesionales, planes y programas institucionales y políticas de administración de personal .



3° Ubicación del servidor en relación con el puesto de trabajo: Esta fase tiene como propósito, realizar la ubicación del nuevo servidor en su puesto de trabajo, brindando los elementos, recursos, información y entrenamiento necesario para el desempeño del cargo. Para tal efecto la Subgerencia de Talento Humano, notificará al jefe inmediato del nuevo funcionario que ingresa con el fin que éste realice en forma directa la entrega de elementos de trabajo y realice el entrenamiento en las funciones que se le designarán como parte fundamental para el desarrollo y funcionamiento del área a la que se vincula.

ARTÍCULO SEPTIMO.- EVALUACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA: Los dos primeros meses de los contratos de trabajo de las personas que se vinculan, se consideran como periodo de prueba y cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente en cualquier momento. La Subgerencia de Talento Humano entregará con dos semanas de anticipación, al cumplimiento del periodo de prueba, el instrumento de evaluación del desempeño del trabajador, para decidir si continua o se termina el contrato de trabajo unilateralmente.

ARTÍCULO OCTAVO.- REINDUCCIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS: Con el objeto de mantener actualizados a los servidores públicos en relación con los cambios y avances normativos que regulan el funcionamiento de la Empresa, los logros alcanzados dentro del plan de desarrollo, los cambios organizacionales en relación con la misión, metas, procedimientos, trámites, proyectos, sistemas de información e indicadores de gestión, así como en el afianzamiento de los valores corporativos, la Empresa desarrollará cada dos (2) años un programa de reinducción dirigido a todos sus servidores públicos con la entrega de una cartilla la cual debe contener las actualizaciones correspondientes y de interés para los funcionarios.

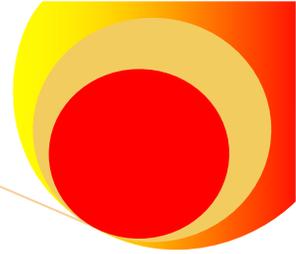
ARTICULO NOVENO.- FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN: Con el objeto de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a prestar un mejor servicio, a desempeñar de manera eficaz el cargo y al desarrollo integral del servidor público, la política de capacitación de la Empresa está enfocada a mejorar el desempeño de los servidores públicos para lograr los objetivos empresariales. Estas acciones deben responder a una programación que tiene en cuenta el plan de desarrollo y los objetivos del área, el desempeño del trabajador y el requerimiento para mejorar sus competencias técnicas, humanas y organizacionales, para lo cual la Empresa elaborará anualmente el Plan de Capacitación Institucional conforme a lo establecido en la resolución 0306 del 19 de junio de 2008, por medio de la cual se fijan los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación no formal de la Empresa de Licores de Cundinamarca los cuales se deben presentar al Comité de Capacitación, creado mediante resolución No. 0310 del 25 de junio de 2008.

PARÁGRAFO: Para la elaboración del Plan Anual de Capacitación, la Subgerencia de Talento Humano coordinará la aplicación de una encuesta de reconocimiento de necesidades de capacitación a partir de la cual, se generará un diagnóstico que permita el diseño de un plan para cada vigencia.

ARTICULO DECIMO.- BIENESTAR SOCIAL LABORAL: Con el objeto de generar en el trabajador y en su núcleo familiar un mayor sentido de pertenencia con la empresa, se deben realizar distintas actividades culturales recreativas y deportivas, así como eventos especiales y de integración a través del Programa de Bienestar Social Laboral el cual hace parte integral del plan de acción, plan de contratación y el presupuesto asignado para cada vigencia.

PARÁGRAFO: Para la elaboración del programa anual de Bienestar Social Laboral, la Subgerencia de Talento Humano coordinará la aplicación de una encuesta de reconocimiento de necesidades a partir de lo cual se generará un diagnóstico que permita el diseño de un programa integral para cada vigencia.

ARTICULO DECIMO PRIMERO.- RECONOCIMIENTO AL BUEN DESEMPEÑO: Con el propósito de destacar a los trabajadores que realizan bien su trabajo y promover la cultura de orientación a la calidad, al logro del mejoramiento continuo y la motivación de los servidores, cada año en cada subgerencia u oficina, se debe postular por parte de los compañeros de trabajo y del jefe inmediato el mejor trabajador y el mejor proyecto que surja de una iniciativa de un servidor, con los beneficios o ahorros verificables y aplicados. Estas



categorías se premiarán con bonos o dinero en efectivo, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal para cada vigencia.

PARÁGRAFO: Para la asignación de los premios de que trata el presente artículo, el Gerente General establecerá los criterios para la entrega de los mismos.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO.- PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL: Con el objeto de proporcionar y mantener óptimas condiciones de trabajo, salud, bienestar y seguridad de los trabajadores, contratistas, y visitantes y prevenir la ocurrencia de accidentes, lesiones personales, enfermedades profesionales daño a la propiedad e impacto sobre el medio ambiente, la Empresa elaborará anualmente el Plan de Salud Ocupacional el cual tendrá en cuenta las disposiciones legales vigentes y los recursos humanos, financieros y tecnológicos requeridos para su ejecución y mejoramiento continuo.

ARTICULO DECIMO TERCERO.- CONCERTACIÓN Y RESPETO A LOS DERECHOS LABORALES: Para mantener el grado de compromiso y sentido de pertenencia, la Empresa velará por el desarrollo de un clima laboral positivo, que conduzca al logro de los objetivos institucionales. Para tal efecto la Empresa cumplirá con la Convención Colectiva de Trabajo vigente y respetará la libertad de asociación y la protección de los derechos humanos de los trabajadores dentro del principio de responsabilidad, para lo cual la empresa propenderá por el desarrollo de unas relaciones proactivas, sinérgicas y de mutuo respeto con las organizaciones sindicales que contribuyan a la productividad y al buen clima organizacional.

ARTICULO DECIMO CUARTO.- DIVULGACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO: La Subgerencia de Talento Humano en la Empresa, velará por la publicación y divulgación permanente de las políticas de talento humano, así como de aquella información que sea de interés para los servidores públicos. Para tal efecto la Empresa determinará como medios de divulgación, el correo interno, las carteleras informativas, los folletos, las circulares y demás medios que estén a su alcance para la publicación de la información de interés para los servidores de la Empresa.

ARTÍCULO DECIMO QUINTO.- VIGENCIA: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a los

HERNÁN VALDIVIESO LAVERDE

Gerente General

Proyectó: Héctor Manuel Játiva García
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Revisó: Luz Eneida Torres P.
Subgerente de Talento humano

Control de Maria Claudia Osorio Bohórquez

Legalidad: Jefe Oficina Asesora de Jurídica