



INDUSTRIA
LICORERA DEL CAUCA

NIT: 891500719-5

PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO



Contenido

INTRODUCCION.....	3
MARCO NORMATIVO.....	4
LOS PLANES DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO.....	4
METODOLOGIA.....	5
1. Referente Metodológico General:	5
2. Análisis de Necesidades de Personal.	5
EMPLEADOS PUBLICOS.....	5
3. NOTAS:.....	7
CLASIFICACION TRABAJADORES OFICIALES.....	7
4. Identificación de las Fuentes de Financiación.....	9
5. Análisis de disponibilidad de personal.....	9
6. Programación de medidas de cobertura.	10
7. SEGUIMIENTO y EVALUACION DEL PLAN.....	11



INTRODUCCION

La planeación del recurso humano es considerada como una gran herramienta de gestión que actualmente no se utiliza de forma generalizada e integral en el sector público en Colombia. Las acciones en este sentido se han visto limitadas escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente y casi siempre lo hacen con referentes de periodos de corto plazo, de acuerdo a los lineamientos señalados para cierto tipo de entidades públicas, como por ejemplo los Entes Territoriales. Otras expresiones de la planeación en referencia al proceso Gestión del Talento Humano, son los planes de capacitación, los de bienestar social e incentivos, los planes anuales de vacantes, el plan estratégico de Recursos Humanos, entre otros. Entonces su diseño e implementación deberá contribuir, al desarrollo de una concepción integral de la gestión del talento humano, en este caso, el vinculado a la Industria Licorera del Cauca.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, ha diseñado la ejecución de una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados, por ejemplo, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG V2-, donde se considera a la Dimensión del Talento Humano, como la dimensión más importante y como un proceso estratégico y transversal a toda la organización. La anterior política se orienta través de tres temáticas básicas que son:

- La Planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Igualmente, para la elaboración de este Plan, se tuvo en cuenta la naturaleza de la Empresa, la cual es industrial y comercial del Estado, descentralizada del orden departamental, la misión, visión, objetivo general, política de calidad y política de Talento Humano. En ese orden en lo referente al Recurso Humano, en la Industria Licorera del Cauca, se tienen dos clases de Servidores Públicos, así: Empleados Públicos de Libre Nombramiento y Remoción y Trabajadores Oficiales, unos vinculados mediante contrato de trabajo con modalidad a término indefinido y otros mediante contrato de trabajo a término fijo. Es necesario indicar que existe planta de personal de Empleados Públicos de Libre Nombramiento y Remoción y para el caso de los Trabajadores Oficiales vinculados mediante contrato de trabajo con modalidad a término indefinido, existe una clasificación de cargos por categorías establecida en una cláusula de la Convención Colectiva de trabajo vigente.



De acuerdo a las necesidades del servicio, se vincula personal mediante la modalidad de contratos de trabajo a término fijo y escasamente se emplea la modalidad de los contratos de prestación de servicios.

MARCO NORMATIVO.

- 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. 648 del 19 de abril de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del sector de la Función Pública”.
- Decreto No. 1499 del 11 de septiembre de 2017. “Por medio del cual se modifica el Decreto 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”.
- 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”.
- 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 y se reasignan funciones”.
- Acuerdo No. 002 del 26 de mayo de 2017. Por el cual se modifica el Acuerdo No. 020 del 5 de noviembre de 2009.
- 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”.
- Ley 6° de 1945 y su Decreto Reglamentario No. 2127 de 1945.
- 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.

LOS PLANES DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO.

La previsión del recurso humano es una función consistente en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es: - Análisis de las necesidades de personal. – Análisis de la disponibilidad presupuestal. –

Identificación de las fuentes de Financiación y – Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Por su alcance y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y los componentes del proceso administrativo como son: planeación, ejecución de acciones, seguimiento y evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste si se requiere de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

METODOLOGÍA.

1. Referente Metodológico General:

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Industria Licorera del Cauca para la vigencia 2025, se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices que en esta materia ha proporcionado el Departamento Administrativo de la Función Pública, al igual que teniendo en cuenta la naturaleza de la entidad, la Convención Colectiva de trabajo vigente, entre otros.

Las Etapas definidas para trabajar este Plan fueron las siguientes: - Análisis de necesidades de personal, análisis de disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación de fuentes de financiación de personal.

2. Análisis de Necesidades de Personal.

La planta de personal vigente es de 14 Empleados Públicos de Libre Nombramiento y Remoción, estableciendo el número de empleos asignados por cada dependencia de la Entidad, número de empleos provistos y vacantes.

EMPLEADOS PUBLICOS

NUMERO DE CARGOS	NIVEL	DENOMINACION DEL EMPLEO	GRADO	NATURALEZA DEL EMPLEO
1	NIVEL DIRECTIVO	Gerente	06	LIBRE NOMBAMIENTO y REMOCION



1		Jefe Oficina de Control Interno	05	LIBRE NOMBRAMIENTO y REMOCION
1	NIVEL PROFESIONAL	Jefe División Administrativa	04	LIBRE NOMBRAMIENTO y REMOCION
1		Jefe División Jurídica y Control Disciplinario Interno	04	LIBRE NOMBRAMIENTO y REMOCION
1		Jefe División Planeación	04	LIBRE NOMBRAMIENTO y REMOCION
1		Jefe División Comercialización	04	LIBRE NOMBRAMIENTO y REMOCION
1		Jefe División Producción	04	LIBRE NOMBRAMIENTO y REMOCION
1		Jefe División Financiera	04	LIBRE NOMBRAMIENTO y REMOCION
1		Jefe Sección Contabilidad y Presupuesto	03	LIBRE NOMBRAMIENTO y REMOCION
1		Jefe Sección Talento Humano	03	LIBRE NOMBRAMIENTO y REMOCION
1		Jefe Sección Tesorería	03	LIBRE NOMBRAMIENTO y REMOCION
1		Profesional Universitario Control de Calidad	02	LIBRE NOMBRAMIENTO y REMOCION
1		Profesional Universitario Almacén	02	LIBRE NOMBRAMIENTO y REMOCION

1		Profesional Universitario Mantenimiento	02	LIBRE NOMBRAMIENTO y REMOCION
---	--	--	----	-------------------------------------

3. NOTAS:

1) Al momento de elaboración y aprobación de este Plan, se encuentran provistos en titularidad, 14 cargos de Empleados Públicos de Libre Nombramiento y Remoción.

2) De acuerdo a la necesidad en el servicio, a la Dimensión de Talento Humano en el MIPG V2, a unas mesas de trabajo y a la autorización que se deba dar a través de la Junta Directiva, se podrá retomar el tema de la presentación de un estudio técnico para la posible creación de dos cargos de Empleados Públicos denominados: Profesional Universitario de Bienestar Social y Profesional Universitario del SG-SST (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo) dependiendo de la Sección Talento Humano, eso siempre y cuando exista la disponibilidad presupuestal y financiera para ello.

3) Igualmente de acuerdo a la necesidad en el servicio y en cumplimiento de parte normativa sobre la Gestión Ambiental, se podrá considerar la creación de un cargo de Empleado Público denominado: Profesional Universitario de Gestión Ambiental dependiendo de la División de Producción o Planeación.

En la Industria Licorera del Cauca, no hay definida una planta de Trabajadores Oficiales. Los que están vinculados mediante *Contratos de Trabajo modalidad a término indefinido*, tienen establecida una CLASIFICACIÓN DE CARGOS por Categorías, en la Convención Colectiva de Trabajo vigente, que van de la I a la X.

CLASIFICACION TRABAJADORES OFICIALES

CATEGORÍAS	CLASIFICACIÓN CARGOS DE TRABAJADORES OFICIALES (Según la Convención Colectiva de Trabajo vigente)	VINCULADOS
I	Vigilante	1 (Vacante)
	Obrero	3
	Mensajero	1
	Auxiliar Administrativa	2
II	Operarios Línea de Envasado	4
III	Auxiliar de Promoción y Propaganda	1
	Motorista II	2 y 1 vacante.



IV	Ayudante de Bodega y Almacén	2
V	Administrador de Documentos	1
	Auxiliar Control Interno	1
	Secretarias	5
VI	Motoristas III	1
	Enfermera	1
	Auxiliar de Costos	1
	Auxiliar de Compras e Inventarios	1
	Auxiliar Coordinación de Envasado	1 y 1 Vacante
	Auxiliar de Presupuesto	1
VII	Secretaria de Gerencia	1
	Mecánico II (Automotriz y Mantenimiento)	1 y 1 Vacante
	Preparador de Aguardiente-Cremas	1 y 1 (en proceso de concurso interno)
	Auxiliar de Mercadeo	1
VIII	Mecánico III (Automotriz y Mantenimiento)	1
	Motorista IV	2
	Electricista	2
	Auxiliar Pagador de Tesorería	1 y 1 (en proceso de concurso interno).
IX	Técnico Programador de Sistemas	1
	Analistas de Laboratorio	2
	Técnico de Nomina	1
	Técnicos Administrativos	2
	Técnico Administrativo – Oficina Jurídica-	2
	Administrador Bodega de Licores	1
X	Coordinador de Envasado	3
	Coordinador de Presupuesto	1
	Coordinador de Caja y Facturación	1
	Coordinador de Costos	1



	Coordinador de Productos Terminados	1
	Coordinador de Registro y Control	1 (en proceso de concurso interno).
	Coordinador de Materiales y Suministros	1
	Coordinador de Mercadeo	1

TOTAL TRABAJADORES OFICIALES VINCULADOS MEDIANTE CONTRATO DE TRABAJO MODALIDAD TERMINO INDEFINIDO y CLASIFICADOS EN LAS CATEGORIAS I a la X DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO VIGENTE, 56.

De acuerdo a las necesidades del servicio, a la naturaleza industrial y comercial y en cumplimiento del objeto social de la empresa, se ha estimado que deben ser vinculados mediante contratos de trabajo modalidad a término fijo, entre 70 y 80 Trabajadores Oficiales en la vigencia 2025.

4. Identificación de las Fuentes de Financiación.

De conformidad con el Acuerdo No. 008 del 30 de diciembre de 2024, “Por la cual se aprueba el presupuesto de Rentas y Gastos de la Industria Licorera del Cauca para la vigencia fiscal del 1° de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025”, la Industria Licorera del Cauca cuenta con las apropiaciones presupuestales para financiar el 100% de los Empleos contemplados en la Planta de Personal de los Empleados Públicos, los empleos clasificados por categorías de los Trabajadores Oficiales y las vinculaciones que se requieran de los Trabajadores Oficiales que serán vinculados mediante contratos de trabajo modalidad a término fijo.

Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2025 susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal, están determinadas en el presupuesto aprobado para la Vigencia 2025

5. Análisis de disponibilidad de personal.

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades de la empresa, para lo cual se tuvo en cuenta lo siguiente:

- Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la empresa.
- Caracterización del personal disponible en la empresa.



La planta de personal de Empleados Públicos de Libre Nombramiento y Remoción en la actualidad es de 14, ubicados en las diferentes dependencias de la empresa.

Los trabajadores Oficiales vinculados mediante contratos de trabajo modalidad a término indefinido son 56, de 63 cargos según la clasificación que establece la Convención Colectiva Vigente.

Igualmente, hasta la fecha de realización de este Plan, se tienen vinculados un total de 41 trabajadores oficiales bajo la modalidad de contratos de trabajo a término fijo.

6. Programación de medidas de cobertura.

Esta fase consiste en el establecimiento de las medidas, que la Empresa debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2025.

Analizadas las necesidades y disponibilidad de personal en la empresa, se fijan para la vigencia fiscal 2025, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- Provisión de vacantes en los empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

DEFINITIVA: De presentarse, se realizará mediante Nombramiento Ordinario.

TRANSITORIA: Mediante encargos o Nombramientos Transitorios.

- Provisión de vacantes de los Trabajadores Oficiales.

DEFINITIVAS: Mediante concurso interno establecido en la cláusula 19^o de la Convención Colectiva de trabajo vigente. Una vez surtido lo anterior, si quedaren vacantes nuevamente, se podrá recurrir al concurso externo o vinculación directa del personal.

TRANSITORIAS: Mediante reemplazos, procedimiento establecido en la Convención Colectiva de trabajo vigente. Una vez surtido lo anterior, si quedaren vacantes, se podrá recurrir a cubrirse con personal externo, pero únicamente por el término del reemplazo.

- Provisión de acuerdo a las necesidades del servicio, al cumplimiento del objeto social y siempre y cuando exista disponibilidad presupuestal para ello, en la empresa se realizarán vinculaciones mediante contratos de trabajo modalidad a término fijo.



- De acuerdo a la necesidad en el servicio y en caso que en la planta de personal de Empleados Públicos, en la clasificación de cargos de los Trabajadores Oficiales modalidad a término indefinido y el personal de Trabajadores Oficiales vinculados mediante contrato de trabajo modalidad a término fijo, sean insuficientes, se podrá recurrir a la vinculación administrativa de personal, o sea a través de los Contratos de Prestación de servicios.(Estos contratos pertenecen a la Contratación Estatal y se manejan en la División Jurídica).

7. SEGUIMIENTO y EVALUACION DEL PLAN.

Con el fin de realizar seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal de Empleados Públicos, a la clasificación de cargos de los Trabajadores Oficiales vinculados mediante contrato de trabajo modalidad a término indefinido y a los que se tiene proyectado vincular mediante contratos de trabajo modalidad a término fijo, se elaborará un informe de seguimiento con corte a 31 de diciembre de 2025.

Se tendrá en cuenta los indicadores de cumplimiento, para cubrir las necesidades y disponibilidad de personal de la Industria Licorera del Cauca.



MARIBEL PERAFAN GALLARDO
GERENTE
INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA.