



42 Motivos
para avanzar

**INDUSTRIA
LICORERA DEL CAUCA**

NIT: 891500719-5

SECCION TALENTO HUMANO



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

2021

Descripción	Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre	Alberto Eliecer Palechor P.	Andrés Felipe Patiño M.	Orlando Montenegro Sánchez
Cargo	Jefe Sección Talento Humano	Jefe División Planeación	Gerente (E)
Fecha	22 de enero de 2021	25 ENE 2021	27 ENE 2021
Firmas			



-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 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, 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 a término indefinido y otros mediante contrato de trabajo a término fijo. Es necesario indicar que existe planta de personal de Empleados Públicos, para el caso de los Trabajadores Oficiales vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido, existe una clasificación de cargos por categorías establecida en 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.

Handwritten signature or initials in the bottom right corner.



1. 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".
- Resolución No. 1267 del 9 de noviembre de 2018. "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".

2. 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.

3. METODOLOGÍA.

3.1. Referente Metodológico General:

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Industria Licorera del Cauca para la vigencia 2021, 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



42 Motivos
para avanzar

INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA

NIT: 891500719-5

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.

3.2. 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.

NUMERO DE CARGOS	NIVEL	DENOMINACION DEL EMPLEO	GRADO	NATURALEZA DEL EMPLEO
1	NIVEL DIRECTIVO	Gerente	06	LIBRE NOMBRAMIENTO 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	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

Handwritten signature and mark



INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA

NIT: 891500719-5

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

NOTAS: 1) Al momento de elaboración y aprobación de este Plan, se encuentran provistos en titularidad, 13 cargos de Empleados Públicos y el cargo de Gerente Grado 06, se encuentra provisto mediante Encargo.

2) De acuerdo a la necesidad en el servicio, a la Dimensión de Talento Humano en MIPG V2 y a unas mesas de trabajo, se va a presentar un estudio técnico para la posible creación de un cargo de Profesional Universitario de Bienestar Social, dependiendo de la Sección Talento Humano.

En la Industria Licorera del Cauca, no hay definida una planta de Trabajadores Oficiales. Los que están vinculados mediante *Contratos de Trabajo 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.

CATEGORÍA	CLASIFICACIÓN CARGOS DE TRABAJADORES OFICIALES (Según la Convención Colectiva de Trabajo vigente)	VINCULADOS
I	Vigilante	1
	Obreros	2
II	Operarios Línea de Envasado	3
	Operario Línea de Envasado (vacante 1)	--
III	Auxiliar de Promoción y Propaganda	1
	Motorista II	1
	Motoristas II (vacantes 2)	--
IV	Ayudante de Bodega y Almacén	2

Handwritten initials/signature



42 Motivos
para avanzar

INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA

NIT: 891500719-5

V	Auxiliar de Control Interno (vacante 1)	--
	Administradora de Documentos (vacante 1)	--
	Secretarias	4
	Secretaria (vacante 1)	---
VI	Motoristas III	1
	Enfermera	1
	Auxiliar de Costos	1
	Auxiliar de Compras e Inventarios	1
	Auxiliar Coordinación de Envasado	2
	Auxiliar de Presupuesto (vacante 1)	--
VII	Secretaria de Gerencia	1
	Mecánico II	1
	Mecánico II (vacante 1 concurso interno).	--
	Preparador de Aguardiente-cremas	3
VIII	Auxiliar de Mercadeo	1
	Mecánico III	1
	Motorista IV	2
	Electricista	2
IX	Auxiliar Pagador de Tesorería	2
	Técnico Programador de Sistemas (vacante 1).	--
	Analistas de Laboratorio	2
	Técnico de Nomina (vacante 1 concurso interno).	---
	Técnicos Administrativos	2
	Técnico Administrativo - Oficina Jurídica-	2
	Administrador Bodega de Licores	1
X	Coordinador de Envasado	2
	Coordinador de Presupuesto	1
	Coordinador de Caja y Facturación	1
	Coordinador de Costos	1
	Coordinador de Productos Terminados	1

Am
h



42 Motivos
para avanzar

INDUSTRIA
LICORERA DEL CAUCA
NIT: 891500719-5

X	Coordinador de Registro y Control	1
	Coordinador de Materiales y Suministros	1
	Coordinador de Mercadeo	1

A partir del 4 de enero de 2021, se vinculó 1 Trabajadora Oficial como Obrera General, mediante contrato de trabajo a término indefinido. TOTAL: TRABAJADORES OFICIALES VINCULADOS y CLASIFICADOS EN LAS CATEGORIAS DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO VIGENTE, 49.

De acuerdo a las necesidades del servicio y en cumplimiento del objeto social de la empresa, se ha estimado que deben ser vinculados mediante contratos de trabajo a término fijo, entre 77 a 80 Trabajadores Oficiales en la vigencia 2021.

3.3. Identificación de las fuentes de Financiación.

De conformidad con la Resolución No. 001 del 4 de enero de 2021, "Por la cual se expide la liquidación del Presupuesto de Ingresos y Gastos para el periodo fiscal del 1º de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021", la Industria Licorera del Cauca cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes 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 a término fijo.

Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2021, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal, están determinadas en el RUBRO presupuestal A- GASTOS DE FUNCIONAMIENTO. A1- GASTOS DE PERSONAL. A11- Servicios personales asociados a la Nómina-, con una partida de \$7.700.000.000.

3.4. 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 a término indefinido son 49.

aus
h



Igualmente hasta la fecha de realización de este Plan, se tienen vinculados un total de 48 trabajadores oficiales bajo la modalidad de contratos de trabajo a término fijo.

3.5. 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 2021.

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la empresa, se fijan para la vigencia fiscal 2021, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

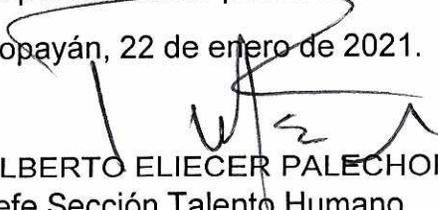
- 3.5.1. Provisión de vacantes en los empleos de Libre Nombramiento y Remoción.
DEFINITIVAS: De presentarse, se realizará mediante Nombramiento Ordinario.
TRANSITORIA: Mediante encargos o Nombramientos Transitorios.
- 3.5.2. Provisión de vacantes de los Trabajadores Oficiales.
DEFINITIVAS: Mediante concurso interno establecido en la Convención Colectiva de trabajo vigente. Una vez surtido lo anterior, si quedaren vacantes se podrá recurrir al concurso externo.
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.
- 3.5.3. 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 a término fijo.

4. 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 a término indefinido y a los que se tiene proyectado vincular mediante contratos de trabajo a término fijo, se elaborará un informe de seguimiento con corte a 31 de diciembre de 2021.

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

Popayán, 22 de enero de 2021.


ALBERTO ELIECER PALECHOR P.
Jefe Sección Talento Humano