



# PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS**

**ENERO 2018**

## **Tabla de contenido**

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. LINEAMIENTOS POLÍTICA DE TALENTO HUMANO .....	4
3. PROVISIÓN DE EMPLEOS.....	4
4. PLANTA DE PERSONAL .....	6
5. PLANEACION FINANCIERA.....	9

## 1. INTRODUCCIÓN

La Planeación de los Recursos Humanos es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

Los planes de previsión de recursos humanos tienen su origen en el artículo 17 de la ley 909 de 2004, que consagra:

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

Es importante precisar que la Planta de Personal de la Industria Licorera de Caldas, está compuesta por empleados públicos a quienes les cubre la Ley 909 de 2004 y por trabajadores oficiales que se rigen por el contrato de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo, adoptado mediante Acuerdo No 7 del 30 de enero de 2017, emanado de la Junta Directiva.

## **2. LINEAMIENTOS POLÍTICA DE TALENTO HUMANO**

Para la Industria Licorera de Caldas, el talento humano es la base fundamental para cumplir los objetivos estratégicos. El contar con un talento humano competente, comprometido con el cumplimiento de sus deberes, motivado y en procura de la mejora de los resultados organizacionales, es el propósito fundamental. Por eso queremos mantener un equipo humano proactivo y comprometido con el éxito de la organización.

Nuestro servidor debe estar preparado para enfrentar con dinamismo el actual entorno competitivo y globalizado, razón por la cual debemos proporcionarle herramientas que permitan el fortalecimiento de sus competencias con miras a que su desempeño responda a la exigencia de los diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad, eficiencia, eficacia y efectividad. Nuestro mayor reto es la excelencia operacional.

## **3. PROVISIÓN DE EMPLEOS**

Por la naturaleza jurídica de Empresa Industrial y Comercial del Estado, la Industria Licorera de Caldas, tiene dividido sus empleos en libre nombramiento y remoción y en trabajadores oficiales. Corresponde a la Junta Directiva a través de sus estatutos determinar los cargos que cumplirán actividades de dirección y confianza.

Los empleados públicos de libre nombramiento y remoción son vinculados a través de una relación legal y reglamentaria, y, se rigen por las normas establecidas para los empleados públicos y los trabajadores oficiales, se orientan por las cláusulas del contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo y la convención colectiva.

Se cuenta con un manual de funciones y competencias laborales, en el cual se consigna tanto para empleados públicos como para trabajadores oficiales, las funciones a desempeñar e igualmente los requisitos de estudio y experiencia para acceder a los cargos.

A pesar de la discrecionalidad para vincular empleados de libre nombramiento y remoción, se debe tener en cuenta los requisitos establecidos para el ejercicio del cargo, se realiza una entrevista, se practican unas pruebas psicotécnicas de acuerdo al nivel jerárquico del empleo, verificación de requisitos de estudio y experiencia, confirmación de desempeños laborales,

visita domiciliaria consentida, exámenes ocupacionales, verificación de antecedentes disciplinarios, penales, y fiscales para finalmente hacer su provisión.

Los trabajadores oficiales son la mayoría en la Empresa, y la provisión de los cargos se realiza bajo el mismo esquema que para los empleados públicos, tratándose del primer nivel de operario o para otros niveles que no superen el proceso de ascenso que se mencionara a continuación.

Cuando el trabajador oficial ya se encuentra vinculado a la Empresa, para suplir un cargo se da aplicación al artículo 20 de la convención colectiva de trabajo vigente ascensos, vacantes y reemplazos que en su parte pertinente reza:

*“Las vacantes definitivas que se presenten en cargos de la Empresa, serán provistas por ésta, dando prelación a los trabajadores que se encontraren en la sección donde resultare la vacante o vacantes, en el cargo inmediatamente inferior.*

*En caso de que entre los trabajadores de la sección, aspirantes a llenar la vacante o vacantes, no se encontraren candidatos que reúnan los requisitos exigidos para ocupar el cargo, la Empresa hará extensivo el concurso, a los trabajadores de la demás secciones.*

*En los anteriores eventos los trabajadores que aspiren a ocupar la vacante o vacantes presentarán su solicitud por intermedio del Sindicato o de la oficina que disponga la Gerencia, dentro del término de tres (3) días hábiles contados a partir de la fecha en que la Empresa haya informado públicamente la vacante o vacantes y de su necesidad de provisión y le entregará de inmediato al aspirante o aspirantes los datos e información necesaria del cargo a desempeñar.*

*Los requisitos mínimos serán determinados por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) del Sindicato, para lo cual dispondrán de un plazo de quince (15) días hábiles.*

*Si finalmente, entre los trabajadores aspirantes a llenar la vacante o vacantes, no se encontraren candidatos que reúnan los requisitos mínimos exigidos para ocupar el cargo, la Empresa quedara en libertad de contratar directamente con la persona o personas que a bien tenga.*

*Todo trabajador que sea ascendido a un cargo vacante, tendrá derecho a percibir el salario asignado a dicho cargo una vez haya cumplido sesenta (60) días, el cual se pagará retrospectivamente a la fecha de haber asumido el cargo. En este lapso el ascenso se entenderá a prueba.”*

De igual manera, se cuenta con una reglamentación para el desarrollo de este concurso de méritos, con el fin de preservar el alto nivel en la operatividad de la Empresa.

De acuerdo al Departamento Administrativo de la Función Pública, la Gestión Integral del Talento Humano tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, para garantizar que el Estado cuente con servidores íntegros, competentes, comprometidos y realicen una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la organización.

El propósito de la previsión de recursos humanos, es determinar en el horizonte del Plan estratégico, que hay disponibilidad suficiente de personal en capacidad para desempeñar exitosamente los puestos disponibles.

Los Planes Anuales de Vacantes son un instrumento que tienen como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes a fin que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y su diferencia con el Plan de Provisión de Empleos Vacantes radica en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos y el plan de vacantes para proveer personal en empleos vacantes en la vigencia siguiente siempre y cuando cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

#### 4. PLANTA DE PERSONAL

La planta de Personal de la Industria Licorera de Caldas, a enero 30 de 2018 es:

Total, Planta de empleados	194
----------------------------	-----

#### DISTRIBUCIÓN CARGOS

Empleados Públicos	34
Trabajadores Oficiales	160

**PLANTA DE PERSONAL EMPLEADOS PÚBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:**

DESCRIPCION CARGO	GRADO	NIVEL	SALARIO	CARGOS APROBADOS	CARGOS PROVISTOS	VACANTES
Gerente General	02	DVO	12.021.872	1	1	0
Gerente	01	DVO	11.000.000	3	3	0
Jefe de Oficina	03	DVO	10.003.958	3	3	0
Jefe de Oficina	02	DVO	8.514.113	1	1	0
Asesor	02	ASR	6.161.794	1	1	0
Asesor	01	ASR	5.212.008	2	2	0
Profesional Especializado	02	PFS	6.161.794	7	4	3
Líder de Programas Compras y Contratación	01	PFS	6.161.794	1	1	0
Tesorero General	01	PFS	5.212.008	1	1	0
Profesional Especializado	01	PFS	5.212.008	6	6	0
Profesional Universitario	03	PFS	4.200.000	1	0	1
Profesional Universitario	02	PFS	3.691.590	1	1	0
Profesional Universitario	01	PFS	3.197.963	4	3	1
Secretaria Ejecutiva	01	AST	2.565.000	1	1	0
Conductor Mecanico	01	AST	2.565.000	1	1	0
<b>TOTAL CARGOS</b>				<b>34</b>	<b>29</b>	<b>5</b>

**PLANTA DE PERSONAL TRABAJADORES OFICIALES**

CARGOS	GRADO	NIVEL	SALARIO	CARGOS APROBADOS	CARGOS PROVISTOS	VACANTES
Lider de Proceso	02	EVO	8.062.660,00	2	2	0
Profesional Especializado	05	PFS	8.062.660,00	6	1	5
Profesional Especializado	04	PFS	6.444.305,00	10	10	0
Profesional Especializado	03	PFS	5.839.370,00	6	5	1
Profesional Universitario	02	PFS	4.791.900,00	10	8	2
Profesional Universitario	01	PFS	4.377.710,00	9	8	1
Tecnico	03	TCO	5.336.769,00	2	2	0
Tecnico	02	TCO	4.791.900,00	3	3	0
Tecnico	01	TCO	3.629.241,00	12	12	0
Asistente	04	AVO	4.791.900,00	2	1	1
Asistente	03	AVO	4.223.297,00	3	3	0
Asistente	02	AVO	3.629.241,00	6	6	0
Asistente	01	AVO	3.150.337,00	25	22	3
Operario	05	OPR	3.910.836,00	3	3	0
Operario	04	OPR	3.629.241,00	1	1	0
Operario	03	OPR	3.476.056,00	14	13	1
Operario	02	OPR	2.937.111,00	42	42	0
Operario	01	OPR	1.384.746,00	4	4	0
<b>TOTAL CARGOS</b>				<b>160</b>	<b>146</b>	<b>14</b>

**VACANTES**

EMPLEADOS PÚBLICOS	5	(3) Profesional Especializado – Grado 2 – Nivel PFS.  (1) Profesional Universitario – Grado 3 – Nivel PFS.  (1) Profesional Universitario - Grado 1 Nivel PFS.
TRABAJADORES OFICIALES	14	(5) Profesional Especializado – Grado 5 – Nivel PFS.  (1) Profesional Especializado – Grado 3 – Nivel PFS.  (2) Profesional Universitario – Grado 2 – Nivel PFS.  (1) Profesional Universitario – Grado 1 – Nivel PFS.  (1) Asistente - Grado 4 - Nivel AVO.  (3) Asistente - Grado 1 – Nivel AVO.  (1) Operario – Grado 3 – Nivel OPR.

Dentro del Plan Estratégico de la Industria Licorera de Caldas, para el año 2016 – 2020 adoptado mediante Resolución No 0642 del 4 de agosto de 2016, contempla dentro del banco de ideas o iniciativas y portafolio de proyectos el plan de retiro voluntario. El propósito de esta iniciativa fue disminuir costos y gastos laborales, supresión de cargos y optimizar la distribución de las funciones.

El plan de retiro voluntario compensado que adelantó la Industria Licorera de caldas, en el año 2017, se encuentra inmerso en un programa de rediseño institucional, basado en la adaptación de la Empresa a un modelo de operaciones por procesos, como estándar organizacional para que soporte la operación de la misma, y así determinar la mejor y más eficiente forma de ejecutar las operaciones con miras al cumplimiento de la misión.

A este plan de retiro voluntario denominado excedencia laboral se acogieron 11 trabajadores oficiales. Estos cargos serán suprimidos una vez culmine la Ley



de garantías y los mismos hacen parte de las vacantes de trabajadores oficiales relacionadas anteriormente.

Cargos objeto de supresión:

	<b>Nivel Cargo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
1	Líder	102	02
2	Profesional Especializado	222	05
3	Profesional Especializado	222	05
4	Profesional Especializado	222	05
5	Profesional Especializado	222	05
6	Profesional Universitario	202	02
7	Profesional Universitario	202	01
8	Asistente	401	04
9	Asistente	401	01
10	Asistente	401	01
11	Asistente	401	01

Por nuestra connotación de Empresa industrial y comercial del estado y de acuerdo a nuestro objeto, el cual se encuentra establecido en la Ordenanza 742 de 2014 y que reza “ la Industria Licorera de Caldas tiene por objeto la producción, introducción, venta y comercialización de alcoholes y de licores sujetos al monopolio departamental, así como la de todos los productos y subproductos que elabore en cumplimiento de su actividad; además, podrá importar o distribuir cualquier clase de licores destilados o no destilados y productos alimenticios tales como: cerveza, whisky, vodka, cremas de whisky, alcopops, aperitivos, vinos, jugos naturales, bebidas refrescantes y bebidas espirituosas. Igualmente, podrá importar y vender licores nacionales, extranjeros; dedicarse también a la transformación, comercialización o distribución de otros productos similares, afines o complementarios y de envasado y comercialización de agua natural, agua con gas y agua saborizada, entre otros.” Tenemos unas vinculaciones por contrato de trabajo a término fijo, que se definen por parte de la Gerencia de Producción y Abastecimiento en Coordinación con la Gerencia de Mercadeo y Ventas, de acuerdo al comportamiento del mercado y los cuales se celebran única y exclusivamente para responder a la demanda de nuestros productos es decir es una vinculación por alta producción.

## 5. PLANEACION FINANCIERA

El área de Gestión Humana, teniendo en cuenta el cronograma establecido por la Gerencia Financiera y Administrativa, para que todas las áreas de la

Empresa informen los gastos que tiene prevista la Dependencia para el año inmediatamente siguiente y así poder elaborar el Plan anual de Gastos de la correspondiente anualidad, procede de manera estricta a informar la proyección de gastos inherentes a la nómina al área de presupuestos para que se realice la respectiva apropiación presupuestal que nos permita garantizar el cumplimiento a cabalidad de los compromisos adquiridos con cargo a este rubro. Esta proyección se realiza con la totalidad de la planta de personal, en el caso de los contratos por demanda, se realiza teniendo en cuenta el comportamiento de ventas y las metas trazadas para la vigencia siguiente.