



**FÁBRICA DE LICORES
DEL TOLIMA**

NIT 890.704.763-2



FABRICA DE LICORES DEL TOLIMA



PLAN ANUAL DE VACANTES

VIGENCIA 2024



1. OBJETIVO

El Plan Anual de vacantes para la Fábrica de Licores del Tolima tiene como objetivo administrar y actualizar la información relacionada con los empleos que se encuentran en vacancia, para diseñar estrategias de planeación anual en la provisión del talento humano.

1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) Identificar las necesidades del talento humano, de forma que la entidad pueda contar con un plan de acción oportuno y acorde a las necesidades de la planta como una estrategia organizacional
- b) Definir la forma de provisión de los empleos que se encuentran vacantes
- c) Concretar la provisión definitiva de los cargos que estén vacantes

2. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes le permite a la Fábrica de Licores del Tolima, manejar una planeación del talento humano a corto y mediano plazo, en cuanto a las siguientes necesidades:

- a) Calculo de los empleados que se requieren para atender las necesidades presentes y futuras conforme al ejercicio de sus competencias.
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades del personal, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Estimación de los costos de personal que se generen de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

- 3.1 **Empleo Público:** El artículo 2 del decreto 770 de 2005, define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. De la misma manera, indica que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la Ley.



3.2 CLASIFICACIÓN ACORDE A LA NATURALEZA GENERAL DE LAS

FUNCIONES: Teniendo en cuenta la naturaleza general de sus funciones, los requisitos exigidos para su desempeño y las competencias, los empleos para las entidades se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015 y se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- a) **Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- b) **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.
- c) **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- d) **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- e) **Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

4. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará dando cumplimiento a los requerimientos y la metodología que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y se publicará a más tardar el 31 de enero de cada año atendiendo el artículo 1 del Decreto 612 de 2018.

La metodología de provisión se diseñó acogiendo las directrices técnicas que proporciona el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia. De acuerdo a esto, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis de disponibilidad de personal e identificación de las fuentes de financiación de personal.



4.1 PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño y el procedimiento establecido en la ley.

En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre Nombramiento y Remoción en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuando así lo requiera la entidad.

4.1.1 Selección: Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

4.1.2 Retiro: El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción se produce en los siguientes casos: a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción; b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa; c) Por renuncia regularmente aceptada; d) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez; e) Por invalidez absoluta; f) Por edad de retiro forzoso; g) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario; h) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo y las demás situaciones de retiro del servicio público que no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la vigencia y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.

4.2 PROVISIÓN EMPLEOS TEMPORALES

La Ley 909 de 2004 en su artículo 21 establece respecto a los empleos de carácter temporal que los organismos y entidades a los cuales se les aplica la citada Ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio.



4.2.1 Encargo: Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

5. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

El Plan Anual de Vacantes de la Fábrica de Licores del Tolima, es una herramienta que tiene como finalidad estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes que surjan en la entidad, con el fin de planear y programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal. También, permite programar el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar la continuidad en los procesos.

Las informaciones de las vacancias se revisan, analizan y se convoca a la provisión, para ir cubriendo las mismas. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta de personal para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos en la gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos. De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la Fábrica de Licores del Tolima, desarrollará el Plan Anual de Vacantes, teniendo en cuenta la normatividad que regule la materia. Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

5.1 PLANTA DE PERSONAL DE LA FABRICA DE LICORES DEL TOLIMA

La planta de personal aprobada por la Fábrica de Licores del Tolima está conformada de la siguiente manera:

CANTIDAD	CARGO	CODIGO	GRADO	VINCULACIÓN
UNO (01)	GERENTE GENERAL	50	4	LNR
UNO (01)	SECRETARIA GENERAL	54	3	LNR
CUATRO (4)	SUBGERENCIA	84	1	LNR



FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA

NIT 890.704.763-2

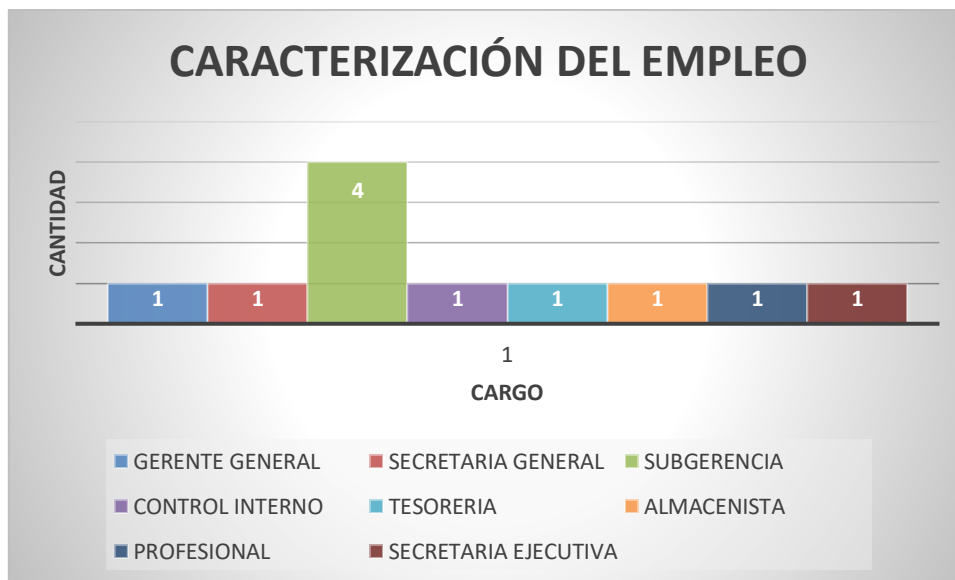


UNO (01)	CONTROL INTERNO	105	1	LNR
UNO (01)	TESORERIA	201	1	LNR
UNO (01)	ALMACENISTA	215	3	LNR
UNO (01)	PROFESIONAL	219	1	LNR
UNO (01)	SECRETARIA EJECUTIVA	425	1	LNR
11	TOTAL DE CARGOS			

** LNR= Libre Nombramiento y Remoción

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN 11

TOTAL PLANTA PERMANENTE 11



6. REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES A CORTE DICIEMBRE 31 DE 2023

A 31 de diciembre de 2023 la Fábrica de Licores del Tolima tiene los siguientes empleos provistos y vacantes a partir del 1 de enero de 2024, en cada uno de los empleos de la planta global.



FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA

NIT 890.704.763-2



NIVEL	CANT	CARGO	EN LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	TOTAL VACANTES
DIRECTIVO	1	GERENTE GENERAL	1	1
DIRECTIVO	1	SECRETARIA GENERAL	1	1
DIRECTIVO	4	SUBGERENCIA	4	0
ASESOR	1	CONTROL INTERNO	1	0
PROFESIONAL	1	TESORERIA	1	0
PROFESIONAL	1	ALMACENISTA	1	0
PROFESIONAL	1	PROFESIONAL	1	0
ASISTENCIAL	1	SECRETARIA EJECUTIVA	1	0
TOTAL DE CARGOS			11	2

La Fábrica de Licores del Tolima apropio los recursos necesarios para cubrir y financiar los respectivos cargos en funcionamiento.

Teniendo en cuenta que el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) emitió la Circular Conjunta 100-005 de 2022, dirigida a los órganos, organismos y entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, en la que se señalan los lineamientos del Plan de Formalización de Empleo Público en Equidad 2023- Por un trabajo digno y en equidad que busca dignificar la labor de quienes trabajan con el Estado, garantizando las prestaciones y demás beneficios de ley, así como reconocer el gasto público y racionalizar los contratos de prestación de servicios; la Fábrica de Licores del Tolima a la fecha se encuentra desarrollando el debido proceso para la formalización laboral y modernización institucional de la planta.

Nota: la FLT no cuenta con cargos de carrera administrativa, por su naturaleza jurídica, por lo tanto, todos los cargos de la planta de personal son de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales.