



**FÁBRICA DE LICORES
DEL TOLIMA**

NIT 890.704.763-2



FABRICA DE LICORES DEL TOLIMA



PLAN ANUAL DE VACANTES

VIGENCIA 2025



1. OBJETIVO

La finalidad del Plan Anual de vacantes para la Fábrica de Licores del Tolima es la de dirigir y mantener actualizada toda la información que se refiere a los empleos que se hallan en vacancia, de tal forma para la definición de las estrategias de planeación anual de la provisión de talento humano.

1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) Identificar las necesidades del talento humano, para que la entidad cuente con un plan de acción oportuno en el momento que la entidad lo necesite como una estrategia organizacional
- b) Definir criterios para la provisión de los empleos actualmente vacantes
- c) Hacer evidente la provisión definitiva de los cargos vacantes que existan.

2. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes permite a la Fábrica de Licores del Tolima, hacer un manejo de la planeación del talento humano a corto y mediano plazo, respecto de las siguientes necesidades:

- a) Calcular los empleados que se requieren para atender las necesidades actuales y futuras de acuerdo con el ejercicio de las competencias.
- b) Determinar las formas a través de las cuales pueden cubrirse las necesidades de personal, teniendo en cuenta las posibilidades de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Evaluar los costos de personal que pueden derivarse de las posibilidades antes mencionadas y el aseguramiento de la financiación de los costos de personal en 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 fue elaborada de forma tal que acogía las directrices técnicas que proporciona el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia. Por tanto, las etapas que se establecieron para la formulación del Plan



fueron: 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 un instrumento que tiene como objetivo estructurar y actualizar la información de los cargos que se encuentren en situación de vacancia en la entidad, de tal manera que se logre la programación y planeación de la provisión de los empleos en vacancia definitiva de la vigencia siguiente o inmediata, una vez se produzca, de manera que no incida sobre el servicio público, incluso sobre las temporales, en la medida en que se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal. Al mismo tiempo, permite darle trámite a la programación del procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y de los cargos existentes que tengan que ser objeto de provisión, con el objetivo de perseverar en la continuidad de los procesos.

Las informaciones de las vacancias se revisan, analizan y se da la convocatoria a la provisión de personas, para irlas saneando. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta de personal para el buen cumplimiento del ejercicio de la función pública de la entidad.

Este plan busca la perfección de los procesos en el campo de la gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para la promoción del ingreso al servicio y la estabilidad de las personas a los cargos. En virtud de lo anterior y para dicho efecto, la Fábrica de Licores del Tolima, hará uso del Plan Anual de Vacantes, teniendo en cuenta la normatividad que para la materia regule. Los empleos públicos pueden ser provistos de forma definitiva o provisional, mediante encargo o mediante 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



FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA

NIT 890.704.763-2

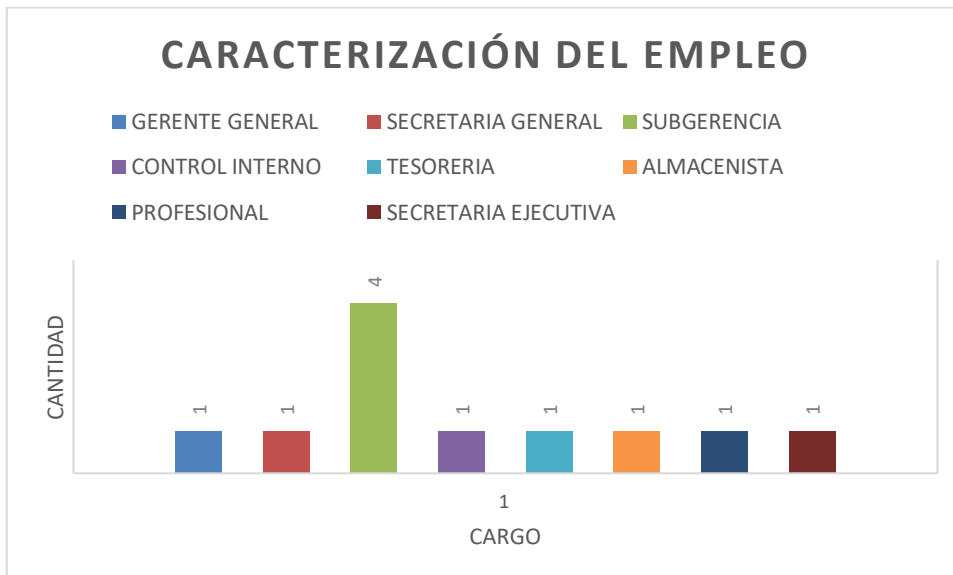


UNO (01)	SECRETARIA GENERAL	54	3	LNR
CUATRO (4)	SUBGERENCIA	84	1	LNR
UNO (01)	CONTROL INTERNO	105	1	LNR
UNO (01)	TESORERIA	201	1	LNR
UNO (01)	ALMACENISTA	215	3	LNR
UNO (01)	PROFESIONAL	219	1	LNR
UNO (01)	SECRETARIA EJECUTIVA	425	1	LNR
11	TOTAL DE CARGOS			

**** 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 2024

A 31 de diciembre de 2024 la Fábrica de Licores del Tolima no tiene empleos vacantes, en ninguno de los empleos de la planta global.



NIVEL	CANT	CARGO	EN LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	TOTAL VACANTES
DIRECTIVO	1	GERENTE GENERAL	1	0
DIRECTIVO	1	SECRETARIA GENERAL	1	0
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	0

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 cuenta con un estudio técnico para revisión, aprobación e implementación del proceso de 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.