

**SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DE LA UNIDAD DE
LICORES DEL META**

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2025



Unidad Licores Meta

**UNIDAD DE LICORES DEL META
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMAMOS

Versión: 01

Emisión y vigencia: 13/03/2020

Código: GAD-PL-06

Página 2 de 6

INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y; de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado.

Así las cosas, se procede a estructurar el plan de provisión de recursos humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone:

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 provisión 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.”



Unidad Licores - Meta

**UNIDAD DE LICORES DEL META
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMAMOS

Versión: 01

Emisión y vigencia: 13/03/2020

Código: GAD-PL-06

Página 3 de 6

OBJETIVO

El objetivo del presente Plan de Previsión del Recurso Humano es establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

OBJETIVO ESPECIFICO

Lograr la articulación de estrategias para el cálculo, la metodología y la estimación del costo de los Recursos Humanos necesarios para el cubrimiento de necesidades de La Unidad de Licores del Meta para la vigencia 2025.

METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de La Unidad de Licores del Meta para la vigencia 2025, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal e identificación fuentes de financiación de personal.

Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo con respecto al estado actual de la Planta de Personal vigente, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

De otra parte, se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.



Unidad Licores Meta

**UNIDAD DE LICORES DEL META
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMAMOS

Versión: 01

Emisión y vigencia: 13/03/2020

Código: GAD-PL-06

Página 4 de 6

I. ANALISIS NECESIDAD DE PERSONAL

1.1 IDENTIFICACION Y DETERMINACION DE NECESIDADES DE PERSONAL POR DEPENDENCIAS

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias es suministrada por la Subdirección Administrativa y Financiera quien adelanta los estudios de cargas, tiempos y necesidades de planta de la Entidad.

1.2. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal aprobada para La Unidad de Licores del Meta está conformada por un total de catorce (14) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

1.3. EMPLEOS PERMANENTES:

TIPO DE CARGO					
Y NIVEL	ENCARGO	PERIODO DE PRUEBA	PROVISIONAL	VACANTE	Total
Profesional Universitario	1	1	1	1	4
Profesional Universitario	0	0	1	0	1
Profesional Universitario	0	0	1	0	1
Secretaria	0	0	1	0	1
Técnico Administrativo	0	0	1	0	1
Conductor Mecánico	0	0	1	0	1
Total	1	1	6	1	9

VACANTES DEFINITIVAS

- ✓ vacantes definitivas provistas mediante encargo:
- ✓ vacantes definitivas mediante nombramiento provisional:
- ✓ vacante definitiva sin proveer:

VACANTES TEMPORALES



Unidad Licores Meta

**UNIDAD DE LICORES DEL META
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMAMOS

Versión: 01

Emisión y vigencia: 13/03/2020

Código: GAD-PL-06

Página 5 de 6

- ✓ vacantes temporales provistas mediante encargo:
- ✓ vacantes temporales provistas mediante nombramiento provisional:
- ✓ vacantes temporales sin proveer:

EMPLEOS TEMPORALES

- ✓ Profesional:
- ✓ Vacante definitivas:

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta se encuentra provista en un %, distribuido de la siguiente manera:

Planta Permanente: %

Planta Temporal: %

1.4 ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

Este análisis se efectuó teniendo en consideración la planta de personal aprobada para la vigencia 2025.

1.5 PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

Seis (6)

1.6 PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

Para la vigencia 2025 se procederá a proveer las vacantes que se requieran para el funcionamiento de La Unidad de Licores del Meta, de manera transitoria, mediante encargo o nombramiento provisional.

1.7 RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Esta medida consistirá en llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

1.8 ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.



Unidad Licores del Meta

**UNIDAD DE LICORES DEL META
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMAMOS

Versión: 01

Emisión y vigencia: 13/03/2020

Código: GAD-PL-06

Página 6 de 6

Para la vigencia 2025, el costo total de la plata de personal de La Unidad de Licores del Meta provista en un 100% corresponde a \$ 1.982.647.502.38 pesos. Al respecto se precisa que la Unidad de Licores del Meta asegurará la financiación de los empleos que se provean transitoria o definitivamente durante la vigencia 2025.



Diana Carolina Benavides Garrido
Gerente.

Proyecto:  Lina Mayeli Bandon Alvarez