



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
NUEVA LICORERA DE BOYACÁ



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

ENERO 2021





PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

Tabla de contenido

1. Introducción.....	3
2. Qué busca y espera la NLB de su Talento Humano	4
3. Objetivos	4
General	4
Específicos	4
4. Provisión de empleos de la NLB.....	5
5. Planta de Personal de la NLB	6
6. Plan de Previsión de Recursos Humanos de la NLB.....	7
6.1. Análisis de la necesidad de personal.....	7
6.2. Programación de medidas de cobertura de las necesidades de personal	7
6.3. Estimación de costos de personal y aseguramiento de su financiación en el presupuesto. .	8





PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

1. Introducción

La Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E – NLB, establece como prioridad en sus funciones y como piedra angular del desarrollo de su trabajo a la Gestión Humana y como eje transversal a las estrategias, programas y políticas en búsqueda de un mejoramiento continuo, que apoye el cumplimiento de sus metas y objetivos, y que se encuentra antecedida por una serie de condiciones y exigencias internas y externas, individuales y colectivas, que determinan los parámetros para establecer los roles necesarios y su nivel jerárquico dentro de la organización y la toma de decisiones de la Alta Dirección.

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios y en cumplimiento del Decreto 612 de 2018, la NLB formula el presente Plan de Previsión de Recursos Humanos que determina las necesidades de personal que se requieren para cumplir con los propósitos misionales, con el que se busca el bienestar y desarrollo de los servidores y la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con miras del propósito de ser la mejor empresa de Boyacá.

Así las cosas, el presente plan se formuló y estructuró enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) además de acuerdo con los lineamientos y en cumplimiento del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 el cual 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.”



	<p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p> <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p>	
---	--	--

2. Qué busca y espera la NLB de su Talento Humano

- Un capital humano desarrollado y capaz de transformarse al ritmo de las exigencias estratégicas de la empresa.
- Un servidor inmerso dentro de la cultura organizacional, que se mueva bajo los principios de responsabilidad, compromiso, sentido de pertenencia, excelencia y conciencia organizacional.
- Un talento humano, potencializado e interactuando consciente con el modelo de desarrollo organizacional.
- Un trabajador consciente de la importancia del crecimiento de la empresa, conocedor del apoyo que su esfuerzo da a la producción, demostrado en las ventas de producto y resultado en el apoyo a la salud, deporte y educación del departamento.
- Un grupo de seres humanos líderes, transparentes y con pasión para trabajar, que sientan y crean que están dentro de la mejor empresa de Boyacá.

3. Objetivos


General

Diseñar estrategias técnicas y económicas, para el reconocimiento de las necesidades en materia de personal profesional, técnico y administrativo, que cubran la planta de personal de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E – NLB, además del efectivo cumplimiento de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la NLB, en el marco de los lineamientos del MIPG en su dimensión de Talento Humano.

Específicos

- 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 NLB, además de fortalecer sus habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, de acuerdo con lo identificado en los diagnósticos realizados.
- Generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento que generen incentivos y una apropiación social empresarial.



 <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p>	<p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p> <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p>	
--	--	--

4. Provisión de empleos de la NLB

Ya que la Nueva Licorera de Boyacá es una Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden Departamental, tiene dos tipos de vinculación para sus empleados, unos de libre nombramiento y remoción y otros como trabajadores oficiales. Es de responsabilidad de 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 las funciones relacionadas en su contrato, las cuales son entregadas en el momento de la firma de este.

Se cuenta con un Manual Especifico de Funciones, 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, el cual está aprobado por el Decreto Departamental 714 del 7 de noviembre de 2019 en lo que concierne a los empleados públicos, en cuanto a los trabajadores oficiales se cuenta con lo reglamentario en cuanto a sus funciones que se especifican en cada contrato individual y en el reglamento Interno de Trabajo.

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, verificación de requisitos de estudio y experiencia, confirmación de desempeños laborales, 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.

De acuerdo con el 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 empresa.

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.






PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

5. Planta de Personal de la NLB

EMPLEOS PÚBLICOS - LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN			
# de cargos	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
1	GERENTE GENERAL	050	10
1	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	084	06
1	SUBGERENTE TECNICO DE PRODUCCIÓN	084	09
1	SUBGERENTE DE MERCADEO Y COMERCIALIZACION	084	06
1	JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA	115	05
1	JEFE OFICINA ASESORA CONTROL INTERNO DE GESTION	115	05
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO - PLANEACION	222	06
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO - TALENTO HUMANO	222	06
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO - CALIDAD	219	02
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO - CONTABILIDAD	219	02
1	TESORERO GENERAL	201	02
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO - VENTAS	219	02
1	ALMACENISTA GENERAL	215	02
1	TECNICO ADMINISTRATIVO GERENCIA	367	05

TRABAJADORES OFICIALES	
# de cargos	DENOMINACIÓN
1	TECNICO ADMINISTRATIVO- SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
1	TECNICO ADMINISTRATIVO- CONTABILIDAD
1	TECNICO ADMINISTRATIVO – VENTAS
2	TECNICO OPERATIVO – LICORES
1	TECNICO OPERATIVO – LABORATORIO
1	TECNICO OPERATIVO-SUPERVISOR DE CALIDAD
4	TECNICO OPERATIVO – MANTENIMIENTO
1	TECNICO OPERATIVO – SOLDADURA
1	TECNICO OPERATIVO - SEGURIDAD INDUSTRIAL Y CONTROL BPM
7	TECNICO OPERATIVO – PRODUCCION
1	TECNICO OPERATIVO – BODEGA
1	CONDUCTOR MECANICO



 <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ E.I.C.E.</p>	<p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p> <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p>	
---	--	--

6. Plan de Previsión de Recursos Humanos de la NLB

EL Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E – NLB, para la vigencia 2021, se acoge a las directrices técnicas proporcionadas por los lineamientos de planeación de recursos humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, programación de medidas de cobertura de las necesidades de personal y la estimación de costos de personal y aseguramiento de su financiación en el presupuesto.

6.1. Análisis de la necesidad de personal

Para el desarrollo de esta, la primera etapa, en cuanto al análisis de la planta de personal y sus necesidades, se realizó a partir de la información encontrada dentro del Decreto Departamental 713 del 7 de noviembre de 2019, por el cual se aprueba la planta de personal y establece los niveles de empleos de planta, número de empleos, asignación salarial, tipo de vinculación, nomenclatura y clasificación de empleos.


Luego del respectivo análisis con la Subgerencia Administrativa y Financiera en coordinación con el profesional de Talento Humano se determina que el personal tanto de trabajadores públicos (empleos de dirección y confianza, empleos de confianza - asistencial o de apoyo), trabajadores oficiales y aprendices, solo se encuentra en disponibilidad de VACANTE, los 2 cupos para técnicos del SENA, relacionados en el anterior decreto, ya que la totalidad de la planta de personal y el recurso humano de la NLB ha sido contratado y se encuentra en ejecución de sus funciones.

Nivel	Empleo	N° de Vacantes	Asignación Salarial Básica por Vacante
Aprendiz	Técnico	2	\$681.395
TOTAL		2	\$1.362.789

6.2. Programación de medidas de cobertura de las necesidades de personal

Una vez realizado el análisis de la planta actual de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E – NLB, e identificadas las vacantes y su asignación básica y teniendo en cuenta, que dichas vacantes corresponden a los aprendices del SENA, se realiza la respectiva apertura de recepción de hojas de vida de los aspirantes y se procede a la contratación en competencias técnicas apropiadas a los requerimientos que son solicitados por las áreas de la empresa para el perfil del aprendiz.



 <p>NUEVA LICORERA · DE BOYACÁ E.I.C.E. ·</p>	<p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p> <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p>	
--	--	--

6.3. Estimación de costos de personal y aseguramiento de su financiación en el presupuesto

Para la vigencia 2021, el costo de la planta de personal de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E – NLB, teniendo en cuenta el Decreto Departamental 715 y 716 de 2019 que estable la escala salarial para los trabajadores oficiales y empleados públicos respectivamente aplicando el aumento aprobado por el Gobierno Nacional para cada vigencia, es de este valor estimado se realiza sobre el aumento aprobado por el aplicando el aumento aprobado por el Gobierno Nacional para la vigencia 2021, es de Dos Mil Ciento Treinta y Siete Millones Ochocientos Noventa y Siete Mil Ochocientos Ochenta y dos PESOS M/CTE (\$2.137.897.882 M/CTE) y teniendo en cuenta la vinculación de dichos aprendices los costos de personal serán de Veintiséis millones noventa y cuatro mil setecientos ochenta y tres PESOS M/CTE (\$26.094.783 M/CTE). Así las cosas, se precisa que la NLB asegura la financiación de los empleados que se provean transitoria o definitivamente durante la vigencia 2021.