



**PLAN DE PREVISION DE
RECURSOS HUMANOS**

2024





**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ**

1. INTRODUCCIÓN

El plan de Previsión de Recursos Humanos de la Nueva Licorera de Boyacá, nace de la necesidad para el desarrollo de 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 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:



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ**

- 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.”

2. QUÉ BUSCA Y ESPERA LA NLB DE SU TALENTO HUMANO

- Un funcionario feliz, apto y capacitado para tomar ritmo de exigencias estratégicas de la empresa.
- Un funcionario comprometido y con sentido de pertenencia.
- 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, conector del apoyo que su esfuerzo da a la producción, demostrado en las ventas



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ**

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

Formular la previsión anual del recurso humano de la Nueva Licorera de Boyacá diseñado con estrategias exigentes de la planta de personal, cumpliendo con toda la normatividad y lineamientos del MIPG.

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.
- 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.
- Realizar el análisis de las necesidades de personal y análisis de la disponibilidad de personal.
- Realizar la programación de medidas de cobertura para Objetivos atender dichas necesidades.

4. PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LA NLB

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.



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ**

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 para empleados públicos 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 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.



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ S.A.S.**

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.



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ E.I.C.E.**

ORGANIGRAMA

	NUEVA LICORERA DE BOYACÁ E.I.C.E. - NLB	CÓDIGO: DE-SG-G-02
	GUÍA	VERSIÓN: 0
	CONTEXTO ESTRATÉGICO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FECHA: 04/06/2021



NO CAMBIAMOS POR NO SABER QUE VO RABIA VOTO



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ**

5. PLANTA DE PERSONAL DE LA NLB

Para el desempeño de sus funciones la NLB cuenta con la siguiente Planta de Personal, establecida en el Decreto Departamental 714 del 7 de noviembre de 2019.

EMPLEOS PÚBLICOS - LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN			
# de carg os	DENOMINACIÓN	CODIG O	GRAD O
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



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ**

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

Libre Nombramiento y Remoción	Trabajadores Oficiales
14	22
TOTAL, DE PLANTA: 36	

6. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA NLB



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ**

EL Plan 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.
- La estimación de costos de personal y aseguramiento de su financiación en el presupuesto.

6.1. Reporte de empleos provistos y vacantes a 31 de diciembre de 2023.

La Nueva Licorera de Boyacá, cuenta con 36 cargos, catorce (14) Libre Nombramiento y Remoción y veintidós (22) Trabajadores Oficiales, la cual se encuentra provista en un 97,2%. Por lo anterior se encuentra vacante un (1) cargo de Técnico Operativo BPM– Producción y Subgerente Administrativa y Financiera (Empleado Público).

Se determina que el personal tanto de Empleados públicos (empleos de dirección y confianza,

Aprendices SENA, a corte 2023 no cuenta con vacancia, ya que la totalidad de la planta de personal y el recurso humano de la NLB ha sido contratada y se encuentra en ejecución de sus funciones.

Teniendo en cuenta que el apoyo de sostenimiento corresponde a un 75% del salario mínimo, establecida para el 2023.



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ E.I.C.E.**

Nivel	Empleo	N° de Vacantes	Asignación Salarial Básica por Vacante / Mensual
Aprendiz	Técnico	2	\$870.000
TOTAL		2	\$1.740.000

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

Una vez realizado el análisis de la planta actual, e identificadas las vacantes y su asignación básica, se realiza la respectiva apertura de recepción de hojas de vida, se publica en la página web de la empresa, 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.

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

Para la vigencia 2024, 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 establece 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



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ S.A.S.**

Así las cosas, se precisa que la NLB asegura la financiación de los empleados que se provean transitoria o definitivamente durante la vigencia 2024. **Ver presupuesto general aprobado 2024 página NLB.**