



NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ E.I.C.E.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

NUEVA LICORERA DE BOYACÁ



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

ENERO 2020






PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO LEGAL	3
3. ALCANCE	6
General.....	6
Específicos.....	6
4. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	7
5. CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL.....	8
5.1. Formación En Competencias Técnicas.....	8
6. PRESUPUESTO.....	10
7. EVALUACION DEL PIC	11



 <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ E.I.C.E.</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p> <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p>	
--	---	--

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan de Capacitación, por lo cual la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. – NLB, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los trabajadores de la Entidad por medio de las capacitaciones que contiene el PIC 2020, priorizando las necesidades más indispensables para la institución.

De acuerdo con lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los retos que se establecen a la capacitación en las entidades públicas deben ser basados en la solución de las necesidades, teniendo en cuenta esto, la formación y capacitación de los servidores públicos del Estado ocupa un sitio de preferencia dentro de los procesos de gestión del talento humano, por las incidencias positivas que las mismas tienen para el servidor y para la administración pública.


Finalmente, en el Plan Institucional de Capacitación 2020, se tiene previsto realizar jornadas de inducción y reinducción de conformidad con los cambios que se presenten en la institución tales como la reestructuración, así como también los programas de inducción y capacitaciones, el cual permite satisfacer las necesidades de desarrollo, fortalecimiento y/o afianzamiento de las competencias de la entidad y de sus empleados, buscando mejorar las capacidades para el cumplimiento de los fines del Estado y de sus trabajadores, como también los procesos institucionales requeridos para alcanzar los objetivos y metas.

2. MARCO LEGAL

Acogiendo los parámetros señalados por el Gobierno Nacional en materia de capacitación se presenta la normatividad que soporta los planes de capacitación.

La Constitución Política de Colombia de 1991, en el Art. 53; La ley 30 de 1992, por la cual se organizó el servicio público de educación superior: La ley 115 de 1994, Ley General de Educación.



 <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p> <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p>	
---	---	--

La Ley 190 de 1995, Estatuto Anticorrupción, Art. 7°. Se indica que la capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

La Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, en el Art. 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

La Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en especial en el Art. 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.

El Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en cuyo Art. 65 se indica que: “los Planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes institucionales y las competencias laborales.


El Decreto 515 del 20 de diciembre de 2006, por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

El Decreto 4465 del 29 de noviembre de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. “Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.”

El Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y



 <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p> <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p>	
--	---	--

desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, el cual, en el artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los “Programas de Formación y Capacitación”.

Resolución 390 del 30 de mayo del 2017, por la cual se actualiza el plan de formación y capacitación del Departamento de la Función Pública.

El Decreto 51 del 16 de enero de 2018, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 5 modifica el artículo 2.2.14.2.18 del 1083, inherente a procesos de capacitación en negociación sindical, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.


Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

Directiva presidencial No. 09 de 9 de noviembre de 2018, por la cual se indican acciones con austeridad del gasto.

Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Por la cual se dan lineamientos para la profesionalización y Desarrollo de los Servidores públicos, orientando a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional, basados en el desarrollo de las capacidades de los servidores de la Entidades Públicas. (Función Pública-Esap 2017)

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en los proyectos de aprendizaje en equipo, tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación, los cuales se deben abordar de manera integral, proporcionando las fases, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en las necesidades organizacionales. Igualmente, se debe tener en cuenta el enfoque de capacitación por competencias, cuyo objetivo conforma y administra proyectos aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer.



 <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ E.I.C.E.</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p> <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p>	
--	---	--

Plan Nacional de Formación y de Capacitación de Servidores públicos, tiene como propósito ser guía para la creación de los Planes Institucionales de Capacitación (PIC), y cuyo objetivo es mejorar la calidad de los servicios ofrecidos cargo del Estado.

Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

3. ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación, toda la planta de personal de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. - NLB, se desarrollarán las capacitaciones conforme a las necesidades de los trabajadores las cuales buscan facilitar y fortalecer la integración de los servidores a la cultura organizacional, estimulan el aprendizaje y el desarrollo individual y colectivo.

4. OBJETIVOS


General

Fortalecer los conocimientos de los empleados de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. -NLB, para que sus competencias laborales, comportamentales, habilidades, destrezas apunten a su desarrollo integral a través del Plan Institucional de Capacitación 2020, elaborado de acuerdo con el diagnóstico de necesidades.

Específicos

- ✓ Promover el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes del talento humano de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. – NLB, para integrar el conocimiento y la innovación como parte de la cultura organizacional.



 <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p> <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p>	
--	---	--

- ✓ Integrar a los empleados al sistema de valores de la entidad, instruirlo acerca de la misión, visión, y objetivos de la institución y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de inducción institucional.
- ✓ Reorientar a los trabajadores en los cambios que se producen al interior de la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta por medio del programa de reinducción.
- ✓ Proporcionar a los empleados de la Empresa a través de la formación y la capacitación, el desarrollo de habilidades específicas que les permita aumentar en su rendimiento con agrado y satisfacción.

5. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN


Con el fin de obtener información de las necesidades de capacitación para el año 2020, se aplicó la encuesta como instrumento de recolección de información (Formato Necesidades de Capacitación FSC -F-068) y con el fin de priorizar las mismas se analizaron los siguientes insumos:

Desde el área de Talento Humano se envió a cada una de las Subgerencias de la Entidad la matriz para el diligenciamiento de esta.

Posterior a esto, cada área realizó el diagnóstico indicando las necesidades de capacitación, luego del diligenciamiento de la matriz por parte de las direcciones con sus grupos de trabajo, fueron enviadas al área de Talento Humano quien se encarga de consolidar y realizar los filtros correspondientes con el apoyo de la Oficina de Planeación, teniendo en cuenta la normatividad, impacto y presupuesto.

Una vez surtido este proceso se adopta mediante un acto administrativo y se procede a la socialización e implementación.



 <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ E.I.C.E.</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p> <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p>	
---	---	--

6. CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL

Para la implementación del Plan Institucional de Capacitación 2020, se programan estrategias con el fin de suplir las necesidades requeridas por los empleados en cada una de sus áreas, teniendo en cuenta que la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. – NLB, según Decreto Departamental 658 de 2019 inicia su creación a partir del 1 de noviembre de 2019, no se encuentra un historial que evidencie los factores reflejados en la adopción de programas de capacitación, por lo tanto se inicia con el diligenciamiento de una matriz el cual nos refleja los conocimientos que se desean alcanzar al interior de la Empresa.

Para realizar lo antes mencionado el Plan Institucional desarrollara los siguientes temas de capacitación que fueron detectados en la matriz de diagnóstico.

6.1. Formación En Competencias Técnicas

PRODUCCION


- Mantenimiento de Bombas y equipos rotativos
- Manejo de control de PLC (Controladores Lógicos Programables)
- Estandarización y calibración de curvas para la determinación de congéneres por cromatografía de gases.
- Seguridad Industrial (Curso de alturas, brigada de emergencias, primeros auxilios, manejo de sustancias peligrosas, manejo de extintores)
- Manejo seguro y eficaz de plaguicidas y rodenticidas
- Manejo seguro de montacargas

MERCADEO

- Manejo de Herramientas de Oficce
- Etiquetado y presentaciones de los productos de NLB.
- Trading de ventas - Coaching Empresarial
- Manejo de Redes y Plataformas digitales.

FINANCIERA Y ADMINISTRATIVA



 <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p> <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p>	
--	---	--

- Impuesto de Renta y Complementario persona jurídica
- Tributario
- Normatividad Seguridad Social y prestaciones sociales


6.2. Formación En Competencias Organizacionales

- Decreto 1686 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social
- Plan de Saneamiento básico. Programa de Limpieza y desinfección
- Plan de saneamiento básico. Control de Plagas
- Programa gestión integral de Residuos
- Listas de chequeo inspecciones Invima
- Guía de Calidad e inocuidad para envases
- Procedimiento plan de calidad. Control de insumos y materia prima
- Aseguramiento y control de Calidad
- Identificación de peligros y riesgos
- Formación para el COPASST (Funciones y Responsabilidades)
- Formación para el Comité de Convivencia (Funciones y Responsabilidades)
- Formación Integral para la Brigada de Emergencias
- Curso de espacio confinados
- Manipulación de sustancias químicas
- Uso de elementos de protección personal
- Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Riesgo biomecánico
- Manejo seguro de equipos y herramientas
- Estilos de vida saludables
- Prevención de consumo de Sustancias Psicoactivas
- Salud Publica
- Seguridad Vial
- Riesgo Biológico
- Orden y Aseo

6.3. Formación En Competencias De Desarrollo De Personal

- Relaciones Humanas, Clima Laboral
- Liderazgo
- Trabajo en Equipo
- Empowerment



 <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p> <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p>	
---	---	--

Inducción

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al trabajador en su integración, a la cultura organizacional y al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, Estructura Organizacional, cultura organizacional, valores, principios y objetivos institucionales.

Para ello, se realizan diversas estrategias, donde se brindará información del que hacer de cada una de las direcciones y áreas de la Entidad. No obstante, se llevarán a cabo inducciones cada vez que ingrese una persona a la entidad, lideradas por la Subgerencia Administrativa y Financiera - Talento Humano, de acuerdo con la agenda que se programe para tal fin. Por otra parte, el jefe de cada área se responsabilizará de la inducción en el puesto de trabajo.

Reinducción


El programa de reinducción de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. – NLB, está dirigido a reorientar a la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los cambios que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la institución.

El programa de reinducción se realizará a todos los trabajadores por lo menos una vez cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación de los directivos o empleados competentes del área, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad (ley 1567)

Por lo anterior, el programa de Reinducción en la Empresa se desarrollará de acuerdo a los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad.

7. PRESUPUESTO



 <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p> <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p>	
---	---	--

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación se hará con el rubro 21020201 que corresponde a “Programas de capacitación y asistencia técnica orientadas al desarrollo eficiente de las competencias de ley” por valor de Ochenta Millones de pesos M/cte. (\$80.000. 000.00).

8. EVALUACION DEL PIC

La evaluación del Plan Institucional de Capacitaciones se hará mediante el diligenciamiento de encuestas de percepción, el cual permite medir diferentes aspectos como los contenidos, las condiciones logísticas, las estrategias pedagógicas, el desempeño de los capacitadores y la pertinencia de la temática.

Anexo: Formato de Necesidades de Capacitación



