



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**  
**NUEVA LICORERA DE BOYACÁ**



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

**NUEVA LICORERA DE BOYACÁ**

**ENERO 2021**






# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

## NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

### Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO LEGAL .....	3
3. ALCANCE .....	6
4. OBJETIVOS.....	6
General.....	6
Específicos.....	6
5. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....	7
6. CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL.....	8
6.1. Proyectos de Aprendizaje en Equipo .....	12
6.2 Inducción -Reinducción.....	14
7. PRESUPUESTO.....	14
8. EVALUACION DEL PIC.....	14



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

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2021 de la Nueva Licorera de Boyacá – está basado en competencias que permiten fortalecer habilidades, valores, destrezas, lo que genera eficacia y optimización en el desempeño de los servidores públicos.

Teniendo en cuenta los retos de la NLB, se convierte en una prioridad fortalecer las competencias laborales del talento humano de la entidad, siendo los pilares fundamentales de las organizaciones, elevando los niveles de productividad, con un mejor uso de los recursos disponibles y generando condiciones para que cada uno de los miembros de la organización contribuya con sus capacidades y desempeños a un mejor logro de los objetivos institucionales.

Por lo anterior mediante la identificación de necesidades de las diferentes áreas, ajustándose a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se proponen estrategias en materia de charlas, talleres y cursos, los cuales permitirán incrementar las competencias laborales, logrando generar conciencia acerca de la importancia de la gestión del conocimiento.

## 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.

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.



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

**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 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.



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

**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.

**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



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

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**

El Plan Institucional de Capacitaciones está dirigido a los Servidores Públicos de la planta de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. -NLB, buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias, bajo criterios de equidad e igualdad.

### **4. OBJETIVOS**


#### **General**

Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos a través de la formación y fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias laborales para el desarrollo de manera eficiente y eficaz de las funciones asignadas logrando cumplir con los objetivos institucionales.

#### **Específicos**

- ✓ Desarrollar actividades de formación y capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción con el fin de generar conocimientos y fortalecer las competencias de los servidores públicos de la NLB.
- ✓ Optimizar el desempeño laboral de los servidores públicos y la capacidad técnica de las áreas procurando el mejoramiento continuo institucional.
- ✓ Capacitar a los servidores públicos en herramientas de gestión que les permitan desarrollar conocimientos y procesos de liderazgo y apropiación de sus obligaciones con alto grado de pertenencia institucional.



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

- ✓ Generar mediante acciones de formación y capacitación competencias en los servidores públicos con el objeto de fortalecer las competencias e incrementando la efectividad en el desempeño de las funciones asignadas.
- ✓ Proveer un Plan Institucional de Capacitaciones estratégico y pedagógico articulado a las temáticas requeridas con principios de calidad en función del desarrollo de las competencias laborales.
- ✓ Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura organizacional y fortalecer el trabajo en equipo, conocimientos, habilidades y actitudes con el propósito de obtener eficacia personal, grupal e institucional.


## **5. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

La Oficina de Talento Humano con el fin de dar viabilidad a la implementación del Plan Institucional de Capacitación, solicito a cada dependencia el diligenciamiento del formato PA-GTH-OTH-FO-15 - Necesidades de capacitación, el cual permite identificar los temas de interés y prioritarios de cada servidor.

Con base en los resultados del diagnóstico de necesidades se consolido la información y se priorizaron las temáticas a desarrollar en el PIC 2021.

Posteriormente se presente al Comité de Gestión y Desempeño Institucional para su aprobación y se adopta mediante acto administrativo procediendo a la implementación y socialización.



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

## 6. CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2021 se elabora de los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades diligenciado por los servidores públicos de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. – NLB, el cual responde a necesidades concretas de formación y/o fortalecimiento de habilidades, destrezas y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional.

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores públicos de la entidad, el cual tendrá un enfoque pedagógico que fundamenta el conocimiento como construcción del ser humano y permitirá reforzar el desarrollo de las competencias funcionales, comportamentales y estratégicas.

Para realizar lo antes mencionado y dando cumplimiento a la normatividad vigente del Departamento de la Función Pública y a los conceptos emitidos por la misma, el Plan Institucional abarcará los siguientes ejes temáticos con sus dimensiones; competencias y contenidos temáticos,

- ❖ Gobernanza para la Paz
- ❖ Gestión del Conocimiento
- ❖ Valor Público

Teniendo en cuenta lo anterior, cada eje tendrá los siguientes temas:

### **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:**

“Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las Organizaciones.” (Circular externa No. 011 de 2017).

El Plan de Capacitación Institucional contará con la implementación de los siguientes temas:

- Desarrollo Organizacional
- Gestión Contractual
- Planificación y organización







## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

### NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

- Trabajo en equipo
- Gestión documental (Conformación de expedientes- Virtuales, físicos-)
- Generación y promoción del Conocimiento
- Gestión de la información
- Innovación y experimentación
- Cultura Orientada al Conocimiento
- Gestión por resultados
- Desarrollo Organizacional
- Procesamiento de datos e información
- Innovación y experimentación
- Flexibilidad y adaptación al cambio

### GOBERNANZA PARA LA PAZ

“Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y Práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana”. (Circular Externa 011 de 2017)

- Equidad de Género en el marco de las políticas públicas.
- Negociación Colectiva- Resolución de Conflictos
- Habilidades comunicativas y de relacionamiento
- Resolución de Conflictos
- Ética y transparencia en la gestión pública
- Acciones para la gestión ambiental
- Gestión Territorial

### VALOR PÚBLICO

“Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la Sociedad”. (Circular Externa 011 de 2017)

- Servicio al Ciudadano, participación ciudadano y control Social
- Gestión de talento humano (integridad, código de ética, Comportamientos éticos, derechos humanos, comisión de personal).
- Gestión Administrativa y Buen Gobierno (Eficiencia Administrativa, GEL, lineamientos de la Gestión Pública)





## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

### NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

orientada a resultados)

- Conceptos Básicos sobre el manejo y Funcionamiento de herramientas tecnológicas utilizadas en la Entidad. (GINA, ORFEO, SIGEP)
- Gestión ambiental, prácticas para el manejo eficiente de recurso
- Gestión presupuestal
- Gestión y desarrollo del Talento Humano
- Gerencia Estratégica
- Consecución de Recursos
- Liderazgo
- Gerencia Estratégica
- Consecución de Recursos
- Gestión y desarrollo del talento Humano
- Orientación a la calidad
- Innovación
- Promoción del Liderazgo

Con base en los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación el plan abarcara los siguientes temas:

<b>TEMAS DE CAPACITACIÓN EN COMPETENCIAS LABORALES Y/O COMPORTAMENTALES</b>			
TEMA	DESCRIPCION Y/O ENFASIS TEMATICO	AREÁ QUE SOLICITA LA CAPACITACIÓN	No. DE HORAS
CONTABLE	General	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	8
PRESUPUESTAL	General		8
EXCEL FORMULAS	Avanzadas		8
TRIBUTARIO	General		8
NOMINA Y SEGURIDAD SOCIAL	Sector Público		8
CLIMA LABORAL	General		8
TRABAJO EN EQUIPO	General		8
CULTURA ORGANIZACIONAL	General		8
PROGRAMA ANUAL DE CAJA	General		8
RENDICION DE CUENTAS	General		8
ALCANCE DISCIPLINARIO	General		8
ENTRENAMIENTO MOTIVACIONAL	General		8






## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

### NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

RESIDUOS SÓLIDOS, PUNTOS ECOLÓGICOS	Uso, recolección, manejo y aprovechamiento de residuos solidos	PLANEACIÓN	1
CONCIENCIA AMBIENTAL	Generar conciencia ambiental sobre el cuidado personal, de la empresa y de los ecosistemas que rodean la vida		1
CONCIENCIA DEL USO RESPONSABLE DE AGUA Y LA ELECTRICIDAD	Generar conciencia sobre uso responsable de los recursos, ya que son finitos		1
CONCIENCIA Y USO RESPONSABLE DEL PAPEL	Generar conciencia del uso responsable del papel, hasta el punto de generar una política de NO uso de papel		1
CONCIENCIA AMBIENTAL EN LA NO UTILIZACION DE PLÁSTICOS DE UN SOLO USO	Generar conciencia del uso responsable del papel, hasta el punto de generar una política de no uso de papel		1
MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION – MIPG	Funcionamiento y reconocimiento del MIPG		1
DILIGENCIAMIENTO DE ACTAS Y PRESENTACION DE CUENTAS	Trámite para la entrega de informes	SUBGERENCIA DE MERCADEO Y COMERCIALIZACIÓN	2
SOCIALIZACIÓN DE FORMATOS	Trámite para la entrega de informes		2
MANEJO DE ESTRÉS	Estrategias regulación emocional		2
DERECHO EMPRESARIAL	Fortalecimiento Institucional	JURIDICA	1
CLIMA LABORAL	Fortalecimiento Institucional		1
DERECHOS DEL TRABAJADOR	Fortalecimiento Institucional		1
CONTRATACION DIGITAL	Fortalecimiento Institucional		1
SECOP II	Fortalecimiento Institucional		1
DERECHO ADUANERO	Fortalecimiento Institucional		1
LEGISLACION ADUANERA	Fortalecimiento Institucional		1
MANTENIMIENTO DE BOMBAS Y EQUIPOS ROTATIVOS	Alineación de equipos rotativos y mantenimiento general de bombas		SUBGERENCIA TECNICA DE PRODUCCIÓN
MANEJO Y CONTROL DE PLC (CONTROLADORES LÓGICOS PROGRAMABLES)	Programación de controladores lógicos aplicados al control o sistema de seguridad de equipos o procesos	24	
ESTANDARIZACION Y CALIBRACION DE CURVAS PARA LA DETERMINACION DE CONGÉNERES POR CROMATOGRAFIA DE GASES	recalibración de la curva para la determinación de congéneres por cromatografía de gases para el control de calidad de licores	32	
SEGURIDAD INDUSTRIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Curso de alturas</li> <li>- Espacios confinados</li> <li>- Brigadas de Emergencia</li> <li>- Primeros auxilios</li> <li>- Riesgos asociados a la labor</li> </ul>	120	



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

MANEJO SEGURO Y EFICAZ DE PLAGUICIDAS Y RODENTICIDAS	- Manejo de extintores Manejo seguro de las sustancias y los riesgos asociados a la labor		16
MANEJO SEGURO DE MONTACARGAS	certificación operadores manejo de montacargas según las directrices Legales		40

### 6.1. PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAE

Los proyectos de aprendizaje en equipo es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por equipos de trabajo, conformados por los servidores públicos de las diferentes áreas de la Nueva Licorera de Boyacá - E.I.C.E. -NLB, fortaleciendo el trabajo en equipo y grupo de trabajo.

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitaciones 2021, las dependencias aportaron temas de capacitación en competencias laborales y/o comportamentales, los cuales permitirán construir nuevos conocimientos y transferir la información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presenta el entorno.

En la tabla que se presenta a continuación se registran las actividades a realizar por parte de las dependencias de la empresa:

<b>TEMAS DE CAPACITACIÓN EN COMPETENCIAS LABORALES Y/O COMPORTAMENTALES PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO</b>			
TEMA	DESCRIPCION Y/O ENFASIS TEMATICO	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	No. HORAS
DECRETO 1686 DE 2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>Control de materias primas e insumos</li> <li>Requisitos sanitarios para la obtención de BPM</li> <li>Prácticas higiénicas y medidas de protección.</li> <li>Programa de limpieza y desinfección</li> <li>Control de plagas</li> <li>Programa gestión integral de residuos</li> <li>Rotulado y etiquetado publicidad</li> </ul>	SUBGERENCIA TÉCNICA DE PRODUCCIÓN	14
ASEGURAMIENTO Y CONTROL DE CALIDAD	Controles en cada una de las etapas del proceso. Control de calidad del agua.		2
GUÍA DE CALIDAD DEL CLIENTE	Socializar la interna de calidad para los clientes		2






## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

### NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

GUIA DE CALIDAD E INOCUIDAD PARA ENVASES	Reconocer la importancia de la calidad de los envases y el correspondiente plan de inspección por muestreo.		2
ANALISIS SENSORIAL I Y II	Profundizar acerca del análisis sensorial y su importancia en el control de calidad.		4
ALCANCE DEL PRINCIPIO DE PLANEACIÓN	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	JURIDICA	2
CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			2
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO			2
CONTENIDO DEL MANUAL DE SUPERVISIÓN			2
ESTUDIOS PREVIOS 1 Y 2 GENERALIDADES, ESTUDIO DEL MERCADO			2
DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA			2
RESPONSABILIDAD Y REGIMÉN DISCIPLINARIO			2
PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA			2
RÉGIMEN DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES DEL ESTADO			2
TIPOS CONTRACTUALES			2
POLITICA DE PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURIDICO Y REPRESENTACION JUDICIAL			2
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN			Uso del SIG, como manejar los documentos, donde encontrarlos y su importancia al interior de la organización
SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL	Socialización de la Política Ambiental de la empresa y las estrategias contenidas en la implementación del Plan Institucional de Gestión Ambiental-PIGA	1	
REALIZACION Y DESARROLLO PERSONAL (TALLER)	Coeficiente de optimismo, fortalecimiento de liderazgo, compromiso y fortalecimiento para enfrentar una situación o reto estratégico institucional.	SUBGERENCIA DE MERCADEO Y COMERCIALIZACIÓN	1
COMUNICACIÓN Y MANEJO			1



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

USUARIOS PROBLEMATICOS			2
TALLER RECICLAJE Y HABILIDADES MANUALES			2

## 6.2. INDUCCIÓN

El programa de inducción de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. – NLB logra que cada servidor público al ser vinculado a la empresa conozca la misión, visión, estructura organizacional, cultura organizacional valores y objetivos institucionales.

Por lo anterior la Subgerencia Administrativa y Financiera - Talento Humano realizara este proceso cada vez que se realice la vinculación del personal de planta, para ello se diligenciaran los formatos que se encuentran asociados al procedimiento de inducción.

## REINDUCCIÓN

El programa de reinducción se impartirá a los servidores públicos por lo menos cada dos años, cada vez que se considere necesario o en el momento en que se produzcan cambios en la Empresa.

Este se realiza con el propósito de brindar herramientas que les permitan ejercer adecuadamente las funciones, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la institución, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad.


## 7. PRESUPUESTO

Para la implementación del Plan Institucional de capacitación PIC se cuenta con un presupuesto de Ochenta Millones de pesos M/cte. (\$80.000. 000.oo).

## 8. EVALUACION DEL PIC

Actualmente la Entidad cuenta con un procedimiento de elaboración del Plan Institucional de Capacitación, el cual cuenta con unos formatos los cuales



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

permiten verificar y consolidar el personal capacitado, las condiciones logísticas, las estrategias pedagógicas, el desempeño de los capacitadores y la pertinencia de la temática.

Así mismo, referencia a las capacitaciones presentadas en el apartado Ejecución del Plan, se medirá la eficacia de la implementación del Plan así:

Implementación del Plan Institucional de Capacitación (Número de actividades ejecutadas de capacitación / Número de actividades programadas) x 100

Impacto de la capacitación, nivel de satisfacción.

Anexo: Cronograma de actividades Plan Institucional de Capacitaciones 2021.

