



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 2022**




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

## 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 .....	10
6.2 Inducción.....	11
6.3 Programa de Bilingüismo .....	11
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 fortalecer conocimientos y generar acciones encaminadas a la adquisición de conocimientos, permite incrementar el desempeño laboral dentro de la entidad, en un mundo cambiante el obtener el aprendizaje continuo es una oportunidad para mantener la vigencia laboral, sensibilización ante nuevos retos, compromiso y permite contribuir a la misión de la entidad.

Es importante mencionar que el Talento Humano es el factor más importante en la entidad quienes desarrollan acciones encaminadas a la misión y visión de la organización. En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2022, la Nueva Licorera de Boyacá necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).


Por tal razón el Plan Institucional de Capacitación 2022, 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 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><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p> <p><b>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</b></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><b>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</b></p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p> <p><b>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</b></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><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p> <p><b>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</b></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 y potenciar los conocimientos y habilidades del talento humano 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 2022, elaborado de acuerdo con el diagnóstico de necesidades.

#### Específicos

- ✓ Contribuir al desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales en cada uno de los servidores públicos, a través de las jornadas de inducción, reinducción, programa de capacitación, de acuerdo con los requerimientos institucionales.



 <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>	
---	---	--


- ✓ 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.
- ✓ Gestionar la participación de los servidores en actividades de capacitación al interior o al exterior que sirvan como espacio para el intercambio de conocimientos y experiencias, así como de actualización en temas de interés para la entidad.
- ✓ 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**

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación, se solicitó por medio de circular informativa el diligenciamiento del formato GTH – OTH – F-20 Necesidades de Capacitación, el cual permite identificar los temas de interés por cada área de la entidad.

Con base en los resultados del diagnóstico de necesidades se consolidó la información y se priorizaron las temáticas a desarrollar en el PIC 2022. Posteriormente se presentó al Comité de Gestión y Desempeño Institucional para su aprobación y se adopta mediante acto administrativo procediendo a la implementación y socialización.



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

## 6. CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL

Para la construcción e implementación del Plan Institucional de Capacitación 2022, se determina a través 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.

En el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se establece como uno de los componentes de la capacitación los ejes temáticos priorizados. En los EJES TEMÁTICOS se aborda la orientación y priorización de las temáticas para desarrollar el plan de capacitación se esquematiza en cuatro ejes:


**Gestión del conocimiento y la innovación:** busca fortalecer las competencias de los Servidores Públicos en la Generación y producción, Experimentación (explorar, probar y validar ideas), Herramientas para el uso y apropiación, Analítica institucional y la Cultura de compartir y difundir.

**Creación de valor público:** Se orienta principalmente a formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

**Transformación digital:** La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.





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

**Probidad y ética de lo público:** es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

De acuerdo a las sugerencias temáticas por el DAFP y con base en los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación el plan abarcará los siguientes temas para el año 2021:

TEMAS DE CAPACITACIÓN EN COMPETENCIAS LABORALES Y/O COMPORTAMENTALES				
EJE TEMÁTICO	TEMA / DESCRIPCIÓN Y/O ENFASIS TEMÁTICO	ÁREA QUE SOLICITA LA CAPACITACIÓN	No DE PERSONAS INTERESADAS	No. DE HORAS
Creación de valor público	Presupuestal y Financiero	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	4	4
Creación de valor público	Nómina y Prestaciones Sociales- Sector Público		2	8
Creación de valor público	Seguridad Social - Actualización		2	8
Gestión del conocimiento	Gestión documental		12	8
Creación de valor público	Trabajo seguro en alturas - Coordinador de Trabajo Seguro en Alturas		1	8
Transformación Digital	Herramientas tecnológicas – Manejo avanzado de Excel y Word		12	8
Gestión del conocimiento	Propiedad Industrial – Registro de marca		1	8
Creación de valor público	Estudios Previos y Análisis del Sector		2	4
Creación de valor público	Supervisión de contratos – Responsabilidades funcionales del supervisor	OFICINA ASESORA JURIDA	36	10 a 15
Probidad y Ética de lo público	Responsabilidad disciplinaria fiscal y penal de los servidores públicos – Alcance de los ámbitos de responsabilidades de los servidores públicos		36	10
Creación de valor público	Gestión jurídica de empresas – profundización en los diferentes ámbitos de la gestión jurídica de una empresa		36	5 a 10
Creación de valor público	Tipologías contractuales		36	2 a 4
Gestión del conocimiento	Facturación de proveedores – Alcance jurídico del deber de facturación.		6	2 a 4






## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

### NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

Gestión del conocimiento	Importación y exportación de productos – Régimen jurídico de las importaciones y exportaciones			2 a 4
Probidad y Ética de lo público	Derecho Laboral Administrativo - Régimen de trabajadores oficiales		<b>36</b>	3 a 5
Gestión del conocimiento	Curso nivel básico operativo para trabajo en alturas - Curso para trabajadores que desarrollan actividades de tipo operativo para la ejecución de trabajo en alturas.	<b>SUBGERENCIA TECNICA DE PRODUCCIÓN</b>	6	40
Gestión del conocimiento	Curso nivel de alturas - Curso para trabajadores encargados de supervisar el desarrollo de las actividades de tipo operativo para la ejecución de trabajo en alturas.		1	80
Gestión del conocimiento	Curso para trabajo en espacios confinados - Curso para trabajadores que desarrollan actividades de tipo operativo para la ejecución de trabajo en espacios confinados.		6	16
Gestión del conocimiento	Supervisor de trabajo en espacios confinados - Curso para Trabajadores encargados de supervisar el desarrollo de las actividades de tipo operativo para la ejecución de trabajo en espacios confinados.		2	20
Gestión del conocimiento	Manejo seguro y eficaz de plaguicidas y rodenticidas - Curso en actualización, uso y manejo de plaguicidas. El trabajador podrá desarrollar habilidades para la aplicación segura de productos plaguicidas con equipos manuales.		6	20
Gestión del conocimiento	Manejo seguro de sustancias Químicas - El curso pretende abordar los fundamentos conceptuales más importantes relacionados con la manipulación de sustancias químicas.		6	20
Gestión del conocimiento	Automatización de procesos - Enfoque en la automatización industria, ventajas y beneficios		14	4



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

### 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 2022, 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:

TEMAS DE CAPACITACIÓN EN COMPETENCIAS LABORALES Y/O COMPORTAMENTALES PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO			
EJE TEMATICO	TEMA / DESCRIPCION Y/O ENFASIS TEMATICO	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	No. HORAS
Creación de valor publico	Liquidación de contratos – Alcance del deber de liquidación de los contratos estatales, responsabilidad del supervisor	<b>OFICINA ASESORA JURIDICA</b>	2 a 4
Creación de valor publico	Estudios previos y análisis del sector – El paso a paso de estudios previos y elaboración de análisis del sector		2 a 4
Creación de valor publico	Estructura de la función pública – Como se estructura la organización del sector publico		2 a 4
Gestión del Conocimiento	Practicas Higiénicas y medidas de protección - Se realizará socialización y repaso de las practicas higiénicas y medidas de protección que se deben adoptar en las diferentes etapas de la cadena de producción de bebidas alcohólicas.	<b>SUBGERENCIA TECNICA DE PRODUCCIÓN</b>	4 horas 28/01/2022
Gestión del Conocimiento	Plan de saneamiento básico. Programa de Limpieza y Desinfección - Se socializará el procedimiento de limpieza y		4 horas 25/02/2022






## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

### NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

	desinfección que abarca todas las áreas de la empresa al igual que las sustancias empleadas para la ejecución de este		
Gestión del Conocimiento	Plan de saneamiento básico. Control de Plagas. - Se socializará el procedimiento de control de plagas y los resultados a la fecha de los monitoreos y seguimientos		4 horas 25/03/2022
Gestión del Conocimiento	Programa gestión integral de Residuos y RESPEL. - Se socializará el procedimiento de control de residuos sólidos y líquidos al igual que el manejo de RESPEL		4 horas 29/04/2022
Gestión del Conocimiento	Contaminación cruzada y enfermedades transmitidas por alimentos. - Se resaltarán las principales fuentes de contaminación y las enfermedades transmitidas por alimentos.		4 horas 27/05/2022
Gestión del Conocimiento	Control y aseguramiento de calidad y saneamiento de aguas. - Controles en cada una de las etapas del proceso. Control de calidad del agua		4 horas 24/06/2022
Gestión del Conocimiento	Control de calidad de insumos y materias primas. - Se realizará socialización con diferentes proveedores de insumos y materias primas principales.		4 horas 29/07/2022
Gestión del Conocimiento	Rotulado y etiquetado Publicidad - Se expondrán los principales requisitos estipulados en la normatividad para rotulado y publicidad.		4 horas 26/08/2022
Gestión del Conocimiento	Trazabilidad y RECALL - Importancia de la trazabilidad, ejemplos, y procedimiento de Recall.		4 horas 30/09/2022
Gestión del Conocimiento	Sistema de Análisis de Peligros y de Puntos de Control Críticos (HACCP) - Identificar los principios de HACCP y su aplicación en la empresa.		4 horas 28/10/2022



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

Gestión del Conocimiento	Análisis sensorial - Profundizar a cerca del análisis sensorial y su importancia en el control de calidad.		4 horas 25/11/2022
--------------------------	--	--	-----------------------

## 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, objetivos institucionales, Sistema de Gestión de Calidad, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo.

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 reintroducción 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.

## 6.3. PROGRAMA DE BILINGÜISMO

El objetivo del Programa es capacitar a los servidores públicos en el idioma inglés mediante clases virtuales dictadas a través de la plataforma Sofía Plus del Sena. El programa, ha establecido la enseñanza de los niveles A1, A2 y B1, en la modalidad virtual con una duración de 180 horas en cada uno.



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

## 7. PRESUPUESTO

Para la implementación del Plan Institucional de capacitación PIC se cuenta con un presupuesto de Cien Millones de pesos M/cte. (\$100.000. 000.00).

## 8. EVALUACION DEL PIC

Actualmente la Entidad cuenta con un procedimiento de elaboración del Plan Institucional de Capacitación, el cual cuenta con formatos los cuales 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, medición de la eficiencia y nivel de satisfacción.

Anexo: Cronograma de actividades Plan

