



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ E.I.C.E.**



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

2023

RON
BOYACA
A. 2010
El de acá

LIDER
¡Lo que Somos!

ONIX
SELLO NEGRO
Una experiencia de verdad.

 Av. Licorera # 1* - 05 Tunja Boyacá  +57 318 7171756

 @nlboyaca

 @nlboyaca

 Nueva Licorera de Boyacá

 <https://nlb.com.co/>

EL EXCESO DE ALCOHOL ES PERJUDICIAL PARA LA SALUD. PROHIBIDO EL EXPENDIO DE BEBIDAS EMBRIAGANTES A MENORES DE EDAD.



Tabla de contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	MARCO LEGAL.....	4
3.	ALCANCE.....	8
	General.....	9
	Específicos.....	9
5.	IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	10
6.	CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL.....	11
6.1.	PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAE.....	15
6.2.	INDUCCIÓN.....	18
6.3.	REINDUCCIÓN.....	19
6.4.	PROGRAMA DE BILINGÜISMO.....	19
7.	PRESUPUESTO.....	20
8.	EVALUACION DEL PIC.....	20

E.I.C.E

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 2023, 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 2023, 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.

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 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 el 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 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 2023, 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.
- ✓ 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 diagnostico 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 2023. 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.

6. CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL

Para la construcción e implementación del Plan Institucional de Capacitación 2023, 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.



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 impartidas por el DAFP y con base en los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación el plan abarcará los siguientes temas para el año 2022:

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	Actualización Contable y Tributaria	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	4	4
Creación de valor público	Presupuesto y Finanzas Públicas		2	4
Creación de valor público	Contabilidad de Costos		2	2
Creación de valor público	Contabilidad, análisis y planeación financiera		2	2
Creación de valor público	Manejo contable almacén		3	2
Creación de valor público	Nómina y prestaciones sociales		2	2



Creación de valor publico	Seguridad social	SUBGERENCIA TECNICA DE PRODUCCIÓN	36	2
Creación de valor publico	Licencias		36	2
Creación de valor publico	Accidente de trabajo		36	2
Creación de valor publico	Enfermedad Laboral		36	2
Creación de valor publico	Pensiones		36	2
Gestión del conocimiento	Gestión documental		13	4
Transformación Digital	Herramientas tecnológicas – Manejo avanzado de Excel y Word		12	8
Gestión del conocimiento	Propiedad Industrial – Registro de marca		1	8
Gestión del conocimiento	Aplicación de las BPM en Almacén		3	2
Gestión del conocimiento	Curso Nivel Básico operativo trabajo en alturas		6	40
Gestión del conocimiento	Curso Nivel coordinador de alturas		1	80
Gestión del conocimiento	Curso para espacios confinados		6	16
Gestión del conocimiento	Capacitación prevención accidentes de trabajo		6	16
Gestión del conocimiento	Supervisor de trabajo espacios confinados		2	20
Gestión del conocimiento	Manejo seguro de plaguicidas y rodenticidas		6	20



Gestión del conocimiento	Manejo seguro de sustancias químicas		6	20
Gestión del conocimiento	Automatización de procesos		14	4
Gestión del conocimiento	Mantenimiento eléctrico de bombas		12	6
Gestión del conocimiento	SECOP II para las E.I.C.E.	JURIDICA	36	10
Gestión del conocimiento	Contratos mercantiles para las E.I.C.E		36	10
Gestión del conocimiento	Contratación para las E.I.C.E		36	10
Creación de valor publico	Identificación y seguimiento monitoreo y evaluación de riesgos de gestión	PLANEACION	6	2
Creación de valor publico	Participación ciudadana		3	4
Creación de valor publico	Formulación seguimiento y evaluación de indicadores de gestión.		6	2
Gestión del conocimiento	Política de gestión del conocimiento.		6	2

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 2023, 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
DISCIPLINARIO	Faltas disciplinarias y acción disciplinaria	OFICINA ASESORA JURIDICA	8 a 10
POTESTADES SANCIONATORIAS DEL ESTADO	Responsabilidad Fiscal		8 a 10
ETAPA POS-CONTRACTUAL LIQUIDACION Y TERMINACION DE CONTRATOS	Alcance del deber de la liquidación y terminación de contratos		3 a 6
ETAPA DE EJECUCION CONTRACTUAL	Ejercicio de las funciones de supervisión en los contratos del estado.		2 a 4
ETAPA DE EJECUCION CONTRACTUAL	Ejercicio de las funciones de supervisión en los contratos del estado.		4 horas 28/01/2023
GENERALIDADES DE BPM	Conocer los conceptos básicos para el cumplimiento de las BPM.		2 horas 27/01/2023



REFUERZO DEL PROGRAMA DE LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN CONTENIDO EN EL PLAN DE SANEAMIENTO DE LA NLB	Recordar aspectos necesarios para lograr eficiencia y eficacia en las labores de limpieza y desinfección en la NLB	SUBGERENCIA TECNICA DE PRODUCCIÓN	2 horas 24/02/2023
CARACTERÍSTICAS DE LOS PRODUCTOS DE LA NLB.	Dar a conocer las características desde la óptica técnica de todos los productos de la NLB con el fin de reforzar identidad y compromiso.		2 horas 24/03/2023
CONTROL ESTADÍSTICO DE CALIDAD Y PLAN DE MUESTREO	Reforzar y dar a conocer la forma establecida para realizar muestreos de materias primas insumos		2 horas 21/04/2023
TRATAMIENTO DE AGUAS PARA LA INDUSTRIA DE LICORES Y PLANTA DE AGUA SUAVIZADA. RESOLUCIÓN 2115	Presentar las generalidades de los tratamientos de gua y realizar un enfoque en la planta de agua suavizada de la NLB.		2 horas 25/05/2023
PRACTICAS PERMITIDAS Y NO PERMITIDAS EN LA INDUSTRIA DE LICORES	Controles en cada una de las etapas del proceso. Control de calidad del agua Resolución 2115 de 2007.		2 horas 24/06/2023
MANEJO DE SUSTANCIAS QUÍMICAS PARA EL CONTROL DE PLAGAS.	Capacitación en manejo, almacenamiento y normatividad de las sustancias químicas usadas para el control de plagas		2 horas 29/07/2023
PANEL SENSORIAL PARA LICORES	Desarrollar habilidades para la identificación de cada uno de los productos y sus componentes	SUBGERENCIA TECNICA DE PRODUCCIÓN	4 horas 26/08/2023
DISPOSICIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS Y LÍQUIDOS	Reforzar los conceptos y conocimientos para una mejor disposición de los residuos.		2 horas 22/09/2023
PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE	Realizar actualización y refuerzo en los procedimientos		2 horas

ELABORACIÓN DE LICORES	establecidos para la elaboración de licores		20/10/2023
ETIQUETADO, ROTULADO Y PUBLICIDAD Y TRANSPORTE DE LICORES.	Conocer los lineamientos para estos aspectos según el decreto 1686 de 2012		2 horas 24/11/2023
PUNTOS CRÍTICOS DE CONTROL HACCP	Presentar las generalidades del Sistema de Puntos Críticos y Control de Peligros.		2 horas 08/12/2023
CURSO GENERALIDADES DE CROMATOGRFIA Y ESPECTROFOTOMETRÍA	Generalidades para los análisis de cromatografía y espectrofotometría aplicados a la industria de licores.		4 horas 20/01/2023
PROTOCOLO DE ANÁLISIS DE LICORES	Refuerzo en los métodos y técnicas para análisis de licores.		4 horas 10/02/2023
PARTICIPACION CIUDADANA	Importancia espacios y escenarios de la participación ciudadana	OFICINA DE PLANEACION	2 horas
SISTEMA UNICO DE TRAMITES	Identificación de OPA'S y manejo de la plataforma SUIT		2 horas
IMPORTANCIA DE RENDIR Y PEDIR CUENTAS	Recaltar la importancia de pedir cuentas así como la normatividad vigente.		2 horas

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.

6.3. 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.

6.4. 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.

7. PRESUPUESTO

Para la implementación del Plan Institucional de capacitación PIC se cuenta con un presupuesto de treinta millones de pesos M/cte. (\$30.000. 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