



**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIONES
2024**





**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ S.A.S.**

1. INTRODUCCIÓN

Progresar en el fortalecimiento del talento humano, es el gran propósito del nuevo Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024, por esta razón, la Nueva Licorera de Boyacá asume nuevamente el compromiso de seguir formando, capacitando y entrenando integralmente a nuestros servidores, como ejercicio constante, que afianza la cultura organizacional como entidad.

Se fortalecerán acciones encaminadas a la misión y visión de la empresa y así alcanzar los objetivos durante la vigencia.

El Plan Institucional de Capacitación 2024, irá dirigido a realizar jornadas de inducción y reinducción de conformidad con los cambios que se presenten en la institución tales como la reestructuración una vez se realice el estudio de planta de personal, 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 trabajadores, 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.



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ S.A.S.**

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. 7º. 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



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ**

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



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ**

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



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ**

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.



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ E.I.C.E.**

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.

Participación por dependencias:

Subgerencia Técnica de Producción: 13 Participantes

Subgerencia Administrativa y Financiera / OAJ / OP: 19 Participantes

Subgerencia de Mercadeo y Comercialización: 4 Participantes

4. OBJETIVOS



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ**

General

Continuar fortaleciendo los conocimientos y habilidades de los trabajadores de planta de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. -NLB, para que sus competencias laborales, comportamentales, habilidades, destrezas apunten a su desarrollo integral junto con herramientas, a través del Plan Institucional de Capacitación 2024, elaborado de acuerdo con el diagnóstico de necesidades tras vigencia.

Específicos

- Plantear constantemente metodologías permanentes de capacitación que permitan así que los servidores adquieran nuevos conocimientos, herramientas, habilidades y destrezas en sus labores.
- Retroalimentar las competencias laborales, de tal manera que se logre un sentido de pertenencia corporativo, con resultados eficaces.
- Articular el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) al Plan Institucional de Capacitación para darle cumplimiento a las necesidades del Plan de Aprendizaje por Equipos.



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ**

- 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 mediante la inducción y reinducción conforme lo establezca la norma.

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-15 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 2024. Posteriormente se presentó al Comité de Gestión y Desempeño Institucional para



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ E.I.C.E.**

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 2024, 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 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,



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ**

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.



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ**

De acuerdo a las sugerencias temáticas por el DAFP y con base en los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación el plan abarcara los siguientes temas para el año 2024:

TEMAS DE CAPACITACIÓN EN COMPETENCIAS LABORALES Y/O COMPORTAMENTALES				
EJE TEMATICO	TEMA / DESCRIPCION Y/O ENFASIS TEMATICO	AREÁ QUE SOLICITA LA CAPACITACIÓN	No DE PERSONAS INTERESADAS	No. DE HORAS
TABLAS DE RETENCIÓN DOCUMENTAL	Capacitación Tablas De Retención Documental aprobadas y convalidadas por parte de la Gobernación de Boyacá.		4	8
CAPACITACIÓN GESTIÓN DOCUMENTAL	Capacitación Gestión Documental – Ciclo de vida de los documentos		4	8
CLASIFICACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN Y ORGANIZACIÓN	Clasificación de la documentación y organización		4	8
CONSERVACIÓN DE DOCUMENTACIÓN ELECTRÓNICA	Conservación de documentación electrónica		4	8
CAPACITACIÓN DE CONSERVACIÓN PRESERVACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN	Capacitación de conservación preservación de la documentación a corto, mediano y largo plazo.		4	8



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ**

CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO.		SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA		
NÓMINA Y SEGURIDAD SOCIAL	Conceptos salariales y prestacionales de los servidores públicos		2	16
USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS	Uso de herramientas tecnológicas tales como Excel, acces, Word, etc		12	8
MANEJO Y USO DE SIGEP	Manejo y uso de SIGEP para el cargue de historias laborales y situaciones administrativas		2	8
ACTUALIZACIÓN EN MATERIA LABORAL	Seminarios, diplomados, cursos en actualizaciones presentadas en materia laboral		2	40
CIBERSEGURIDAD	Fortalecimiento de la ciberseguridad en la NLB		2	
POLÍTICA DE GOBIERNO DIGITAL	Capacitación sobre la Política de Gobierno Digital para ejecución del respectivo autodiagnóstico y apoyo al MIPG		2	
CALIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN LA MATRIZ DE ACTIVOS DE INFORMACIÓN	Capacitación de diligenciamiento de la matriz de activos de información enfocada en la calificación de activos de información: Información, clasificada, reservada o pública		2	
PRESUPUESTO PUBLICO	Capacitación Generalidades presupuesto Publico		4	8
CONTABILIDAD TRIBUTARIA Y FINANCIERA	Capacitación de Actualización en temas Tributarios y Financieros		4	6
COSTOS	Capacitación costos de Producción y mano de obra		4	8
CURSO NIVEL BÁSICO OPERATIVO PARA TRABAJO EN ALTURAS.	Actualización Curso para trabajadores que desarrollan actividades de tipo operativo para la ejecución de trabajo en alturas.		7	8



CURSO COORDINADOR DE ALTURAS.	NIVEL DE	Actualización y Curso para trabajadores encargados de supervisar el desarrollo de las actividades de tipo operativo para la ejecución de trabajo en alturas.	SUBGERENCIA TECNICA DE PRODUCCION	3	16
CURSO PARA TRABAJO EN ESPACIOS CONFINADOS		Curso para trabajadores que desarrollan actividades de tipo operativo para la ejecución de trabajo en espacios confinados.		10	16
CAPACITACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO POR ATRAPAMIENTO	DE	Capacitación para trabajadores que desarrollan actividades preventivas durante sus labores rutinarias con el fin de prevenir accidentes de trabajo por atrapamientos.		15	8
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.		4	20
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.		5	60
MANEJO SEGURO DE SUSTANCIAS QUÍMICAS	DE	El curso pretende abordar los fundamentos conceptuales más importantes relacionados con la manipulación de sustancias químicas.		4	8
AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS	DE	Enfoque en la automatización industria, ventajas y beneficios.		10	3
MANTENIMIENTO ELÉCTRICO Y DE BOMBAS		Como realizar mantenimiento eléctrico y a bombas.	4	4	
GENERALIDADES DE BUENAS PRÁCTICAS DE MANUFACTURA	DE	Reforzar con el fin de lograr aplicación de los conceptos básicos para el cumplimiento de	50	2	



	las BPM. Dirigido a todo el personal de la NLB.			
REFUERZO DEL PROGRAMA DE LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN CONTENIDO EN EL PLAN DE SANEAMIENTO DE LA NLB	Fortalecer aspectos necesarios para lograr eficiencia y eficacia en las labores de limpieza y desinfección en la NLB. Personal de servicios generales.	SUBGERENCIA TECNICA DE PRODUCCIÓN	15	2
DISPOSICIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS Y LÍQUIDOS	Reforzar los conceptos y conocimientos para una mejor disposición de los residuos en todo el personal de la NLB.		50	2
CONTROL INTEGRAL DE PLAGAS EN LA NLB CONFORME AL PLAN DE SANEAMIENTO.	Exponer las pautas a seguir con el fin de evitar las plagas en la NLB		15	2
MANEJO DE AGUA POTABLE Y AGUA PARA LA INDUSTRIA DE LICORES (PLANTA DE AGUA SUAVIZADA). RESOLUCIÓN 2115	Presentar las generalidades de los tratamientos de agua y realizar un enfoque en la planta de agua suavizada de la NLB.		15	2
CONTROL ESTADÍSTICO - PLAN DE CALIDAD DE MATERIAS PRIMAS E INSUMOS Y PLAN DE MUESTREO	Reforzar y dar a conocer la forma establecida para realizar muestreos de materias primas insumos		15	2
MANEJO DE SECOP, PARA ENTIDADES CON RÉGIMEN ESPECIAL(EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES DEL ESTADO), COMO CONTRATAR MEDIANTE EL SISTEMA DE BOLSA DE PRODUCTOS	Fortalecer el conocimiento y guía para la publicación de los procesos contractuales		36	5-10
CONTRATOS DE TIPO MERCANTIL, PRIVADOS, ALIANZAS DE MARCAS Y RÉGIMEN PRIVADO	Dada la naturaleza de la entidad se requiere ampliar los conocimientos en materia de contratación		36	5-10



CONTRATACIÓN ESTATAL PUBLICA Y RÉGIMEN ESPECIAL	Es de vital importancia conocer no solamente el régimen de contratación de las empresas industriales y comerciales el está, sin además el manejo de contratación estatal publica dirigido a otra entidades	JURIDICA	36	5-10
FUNCIONES Y MANUAL DE SUPERVISIÓN PARA EMPLEADOS PÚBLICOS EN CONTRATACIÓN ESTATAL	Es de vital importancia que aquellas personas que funjan como supervisores y/o interventores, conozcan sus derechos y deberes que le asiste en desarrollo de dicho cargo.		36	5-10
CREACIÓN DE VALOR PUBLICO	Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento		6	2
FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO DE INDICADORES DE GESTIÓN	Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño de gestión y calidad – Indicadores- Formulación, seguimiento y evaluación de indicadores de gestión.	PLANEACION	Jefes de área	2
IDENTIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO MONITOREOS DE EVALUACIÓN DEL RIESGO.	Fortalecimiento e interiorización de las estrategias de la guía de Administración del riesgo del departamento Administrativo de Función Pública – DAFP. Riesgo Residual		Jefes de área	4
PARTICIPACIÓN CIUDADANA	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas		3	2
SUIT	Sistema único de información y trámites SUIT / Automatización de procesos, mejoramiento de la comunicación		3	2
ISO 9001:2015	Sistema de Gestión de Calidad basado en Norma ISO 9001: 2015 / Auditorias Externas e Internas		10	20



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ**

FURAG	Furag / En políticas, procesos de evaluación y desarrollo		Jefes de área y enlaces	2
SERVICIO AL CLIENTE	Atención y servicio al cliente		6	1
LIDERAZGO	Pensamiento crítico, habilidades de presentación y resolución de problemas	SUBGERENCIA DE MERCADEO Y COMERCIALIZACION	6	1

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 2024, 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:



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ**

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
Gestión del miedo y el error en la función pública.	Dado el alcance del servidor público, es necesario contar don dicha capacitación	OFICINA ASESORA JURIDICA	6 a 10
Liderazgo y comunicación efectiva.	Dado el alcance del servidor público, es necesario contar don dicha capacitación		5 a 10
Cultura organizacional y gestión del cambio en la función pública.	Dado el alcance del servidor público, es necesario contar don dicha capacitación		5 a 10
Rol del líder moderno en la Sostenibilidad y responsabilidad social.	Dado el alcance del servidor público, es necesario contar don dicha capacitación		5 a 10
Refuerzo del Programa de Limpieza y Desinfección contenido en el Plan de Saneamiento de la NLB	Fortalecer aspectos necesarios para lograr eficiencia y eficacia en las labores de limpieza y desinfección en la NLB. Personal de servicios generales.		2 horas
Disposición de residuos sólidos y líquidos	Reforzar los conceptos y conocimientos para una mejor disposición de los residuos en todo el personal de la NLB.		2 horas
Procedimiento de Aseguramiento y Control de calidad – Manual de	Involucrar a cada uno de los actores del proceso productivo como importantes en el aseguramiento y control de		2 horas



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ**

retiro de Producto No conforme y Trazabilidad	calidad. –(personal producción mercadeo)	SUBGERENCIA TECNICA DE PRODUCCIÓN	
Características de los Productos de la NLB. Practicas permitidas y no permitidas en la industria de licores.	Conocer las características desde la óptica técnica de todos los productos de la NLB adicionalmente socializar las practicas permitidas y prohibidas por la normatividad legal Decreto 1686/2012. –(personal producción mercadeo)		2 horas
Etiquetado, rotulado publicidad y Transporte de Licores.	Conocer los lineamientos para estos aspectos según el decreto 1686 de2012. –(personal producción mercadeo)		2 horas
Gestión de conocimiento y la innovación	<ol style="list-style-type: none"> Herramientas para estructurar el conocimiento. Cultura organizacional orientada al conocimiento. Administración del conocimiento		4 horas
Sistema Único de Información y tramites - SUIT	Identificación de OPA'S y tramites y manejo de la Plataforma del SUIT	OFICINA DE PLANEACION	2 horas
Importancia de Rendir y Pedir cuentas	Normatividad vigente, proceso, responsabilidades e importancia de Rendir cuentas		2 horas



Prestaciones Sociales	Prestaciones a que tienen derecho los servidores de acuerdo a su tipo de vinculación		4
Políticas de Seguridad y privacidad de la Información	Capacitación y socialización de las políticas específicas de seguridad y privacidad de la información por parte de la Oficina de Sistemas a los colaboradores de la NLB	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	2
Ciberseguridad	Tips de ciberseguridad enfocada a los funcionarios: Pishing, ingeniería social etc		2
Marketing Digital	Herramientas y uso del marketing digital uso de redes sociales	SUBGERENCIA DE MERCADEO Y COMERCIALIZACION	2
Estrategias de Comunicación	Tipos de comunicación oratoria y estrategias de comunicación		

6.2. INDUCCIÓN



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ E.I.C.E.**

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 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.

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



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ**

virtual / presencial de acuerdo a lo que se pueda llegar a definir, una vez se realice el convenio respectivo.

7. PRESUPUESTO

Para la implementación del Plan Institucional de capacitación PIC se cuenta con un presupuesto de veinte millones de pesos M/cte. (\$20.000. 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.



**NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ**

9. RIESGOS

- Baja participación de los servidores públicos en las jornadas de capacitación.
- Carencia de recursos para suplir las necesidades de bienestar y capacitación.
- Baja eficacia en la implementación del plan.

Anexo: Cronograma de actividades Plan