

PLAN DE CAPACITACION VIGENCIA 2017

INTRODUCCIÓN

En la búsqueda del logro de proporcionar conocimiento y mantener el Capital Intelectual de la Entidad, las actividades, e inversiones dirigidas a la Formación y recalificación del Talento Humano, son primordiales para la Industria de Licores del Valle y es por eso que el Plan de Capacitación y Formación hace parte de la misión institucional

El Plan propende por el crecimiento y el fortalecimiento de Equipos de Trabajo de Alto Desempeño basados en el desarrollo de las Competencias Laborales, individuales y grupales, que requiere la Industria de Licores del Valle para afinar sus Competencias Organizacionales.

El beneficio de este Plan es la conservación y reproducción del capital intelectual de la Entidad, este ha sido estructurado con visión prospectiva, orientado a la entrega de productos con calidad, y con la participación de los distintos actores internos de la Entidad.

El Plan se desarrollará en torno a dos ejes prioritarios: el desarrollo y fortalecimiento institucional, y la actualización profesional de los Servidores Públicos de la Entidad.

Los ciento dos (102) Servidores Públicos, entre empleados públicos de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales, son los beneficiarios directos e indirectos del Plan, a través del cual se espera mejoren sus competencias técnicas, metodológicas, sociales e individuales, para aprender y desaprender, de acuerdo con las necesidades de renovación de los servicios Misionales de la Entidad.

WZ

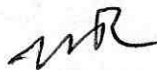
JUSTIFICACIÓN

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con los servidores públicos, en la confianza, respeto y consideración que sus líderes les prodigan diariamente. También son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona.

Es por ello que se debe enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionado a la optimización de los servicios de asesoría y consultoría empresarial.



POLÍTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACION

Las políticas de desarrollo de talento humano de la Industria de Licores del Valle incorporan los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos

La capacitación se define como el conjunto de procesos de formación, dirigidos a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes en los servidores públicos, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicio a los clientes, comunidad y partes interesadas; al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

FORMACIÓN PARA EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Cuando se trata de Organizaciones, gestionar el Conocimiento hace referencia al conjunto de acciones y procesos que permiten que su Talento Humano crezca significativamente mediante el desarrollo de sus Capacidades Organizativas - Competencias Esenciales - para la resolución de problemas y la generación de ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. En este caso, el Aprendizaje Organizativo, la Gestión y Generación del Conocimiento y la Medición del Capital Intelectual, son conceptos relacionados y complementarios, siendo el Aprendizaje Organizativo la base de una buena Gestión.

A semejanza de lo que ocurre con el Estado y sus Ciudadanos, la fidelidad de los Clientes o Usuarios de una Organización depende del nivel y la calidad del Capital Intelectual que dicha Organización posee.

Puesto que es la Gente, con su conocimiento y experiencia, orientada por políticas asertivas, apoyada en procesos finos de trabajo y en las tecnologías informáticas y comunicacionales, la que hace posible el Aprendizaje Organizativo para la creación de Valor, es decir, para proveer las mejores respuestas a las necesidades y deseos de nuestros Clientes actuales y potenciales, la Cadena de Valor del Conocimiento de la Industria de Licores del Valle, tiene en este Plan de Formación y capacitación para el Aprendizaje Institucional, una herramienta para coadyuvar en el logro del plan estratégico trazado por la Industria de Licores del Valle.

Handwritten signature

OBJETIVO GENERAL

Establecer las prioridades de Formación de los Servidores Públicos al servicio de la Industria de Licores del Valle, pues es indispensable constituir y mantener las competencias del talento humano para fortalecer el nivel competitivo en el mercado de la entidad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Estimular la comunicación en el trabajo en equipo, desarrollando la mayor cantidad posible de conexiones mediante la creación de una Cultura Organizacional con horizontes compartidos.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo la capacidad de la entidad en sus áreas misionales y de gestión.
- Generar nuevas y sostenibles competencias individuales y organizacionales, en los Servidores, evitando ampliar esfuerzos institucionales en acciones sin valor agregado para la Misión Institucional.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de la entidad.
- Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- Reproducir el conocimiento individual que se ha generado con la experiencia en el desempeño organizacional, para lograr su permanencia y conservación en la Entidad.
- Lograr una Administración eficiente y eficaz para ofrecer a los ciudadanos unos productos.
- Propiciar un cambio organizativo que responda al reto modernizador y a las nuevas demandas comerciales y sociales del medio.
- Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.

La satisfacción de las necesidades de Formación para el Aprendizaje Institucional de los Servidores Públicos de la Industria de Licores del Valle, está sujeta a la constitución de Equipos de Alto Desempeño con las Competencias Laborales, individuales y grupales, que requiere la entidad para afinar sus Competencias Organizacionales.

FINES DEL PLAN DE CAPACITACION

Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- Elevar el nivel de rendimiento de los colaboradores y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la empresa.
- Mejorar la interacción entre los colaboradores y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.
- Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la empresa en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima laboral, la productividad y la calidad y, con ello, a elevar la moral de trabajo.
- Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.
- Mantener al colaborador al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.

META

- Capacitar al 90% a los servidores públicos de la entidad .

ESTRATEGIAS GENÉRICAS DEL PLAN CAPACITACION Y FORMACION

Mejoramiento de las Competencias Laborales, orientada a la formación, especialización, actualización y reconversión del talento humano vinculado a la Entidad.

Formación Gerencial, orientada hacia la apropiación de herramientas de dirección, gestión y control que potencien en la gerencia pública una gran capacidad analítica para juzgar, decidir, asumir liderazgos, afrontar riesgos e incertidumbres, negociar entre intereses y demandas múltiples y entender mejor los problemas organizacionales en búsqueda de soluciones.

ESCENARIOS DE CAPACITACIÓN:

Escenario 1. Entrenamiento y actualización en nuevas tecnologías y métodos de la formación profesional, y de procesos de apoyo misional para los servidores de la Industria de Licores del Valle.

Incluye actividades de formación a nivel interno, capacitaciones a nivel regional o en otros departamentos cuando la temática a tratar no sea dictada por ninguna institución acreditada en la región o localidad

ESCERARIO 2. Inducción y reinducción en el puesto de trabajo para los servidores públicos.

Incluye todas las actividades de capacitación relacionadas con los procesos institucionales, tales como régimen de administración pública, especialidades y técnicas de la formación profesional, innovación desde la formación profesional, uso de aplicativos de gestión interna, sistemas de gestión de calidad y modelo de control interno, gestión del cambio, etc.

ESCERARIO 3. Gestión del conocimiento por relevo generacional

Esta línea de capacitación atiende las necesidades de conservación del conocimiento, experiencia, aptitudes y competencias en el puesto de trabajo de todos los servidores públicos que se encuentran en etapa de pre-pensión, lo cual permitirá la transferencia y gestión del conocimiento por relevo intergeneracional. Para esto existirá un par institucional participe en estos procesos en todos los niveles organizacionales.

ESTRATEGIAS DE APOYO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACION

La Inducción, la Reinducción, y las Jornadas del Conocimiento, serán, por excelencia, las estrategias de apoyo, complementarias del Plan de Capacitación

Los servicios de Intranet, Internet, Formación Virtual, las Bibliotecas Virtuales, la Videoconferencia, la Lúdica y la Publicidad, serán recurso maestro para optimizar dichas estrategias.

Optimización de recursos financieros mediante la suscripción de convenios con entidades como UNIVERSIDADES PRIVADAS, SENA, ESAP, UNIVALLE, CAJA DE COMPENSACION.

Flexibilidad del plan de capacitación:

Este plan de capacitación constituye una guía para la entidad, pero ello no le impide ser modificado de conformidad con los siguientes aspectos:

Según los planes de mejoramiento suscritos al realizar la verificación de competencias de personal.

Por ajustes presupuestales al interior de la ILV.

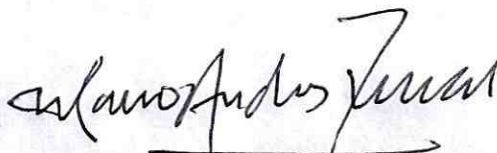
Por incumplimiento de las entidades capacitadoras.

SEGUIMIENTO INDIVIDUAL A LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN


Para el seguimiento de las acciones de formación y capacitación que aplique la Entidad, sean internas o externas, se aplicarán los mecanismos establecidos en el sistema de gestión de calidad para tal fin.

RECURSOS FINANCIEROS

Valor proyectado y aprobado presupuestalmente Cincuenta y cinco Millones de pesos mcte (\$55.000.000)

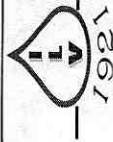


MARIO ANDRES RIVERA ALZATE
Gerente General

Reviso: SERGIO MARTINEZ TERAN 
Subgerente Administrativo

Proyecto: ANA BEATRIZ MONTILLA OCHOA 
Profesional Universitaria II

María Fernanda Chavarro Polanco 
Profesional Universitario VI



INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE

PLAN ANUAL DE FORMACION VIGENCIA 2017

RHR-023-04

PRESUPUESTO APROBADO 2017:

\$ 55.000.000

TEMA	Periodo numero de funcionarios por mes												DURACION EN HORAS	DIRIGIDO A:	Mecanismo de verificación de la eficacia de la capacitación		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12					
Actualización sobre aplicación nuevo Código General del Proceso.						1										Profesionales de la Subgerencia Jurídica	
Actualización en Buenas Prácticas de Manufactura.	90			30		30		30				30				Todos los funcionarios de la empresa	
Excel especial para aplicación de metodos analíticos		2														Profesionales y analista de laboratorio	
Desarrollo de nuevos productos (investigacion y Desarrollo)					3											Profesional Especializado III, Preparador de Licores II	
Trabajo y Manejo de alturas					14											Brigadistas y Preparadores de Licores	
Paquete Office (Excell Avanzado y Power Point).				15												Funcionarios adscritos diferentes áreas de la Subgerencia Activa y Subgerencia de Producción	
IT/IL					1											Funcionarios adscritos al área de sistemas.	
Windows Server					2											Funcionarios adscritos al área de sistemas.	
Administración As 400				1												Funcionaria adscritos al área de sistemas.	
Investigación y capacitación accidentes de trabajo.				5												Integrates de Copaso y funcionarios adscritos al área de personal	
Manejo y evaluación riesgos ergonómicos.					102											Todos los servidores Públicos	
Programa de Cargas				14												Brigadistas ILV	
Trabajo en equipo					102											Integrantes comité copast	
Congreso Internacional de elaboración de Ronces					1											Preparadores, Profesional Especializada III	
Gondola																Profesional Especializado III	
Entrenamiento de Brigadistas																Brigadistas ILV	
Sistema de seguridad y salud en el trabajo		90										90				Todos los servidores Públicos	
Mantenimiento Mecánico			4													Mecanicos	
Elaboración de procedimientos y manejo de norma (BPMY BPL)																Funcionarios Adscritos a la Subgerencia de producción	
Actualización norma NTC-ISO9001:2015			21													Audidores internos	