

PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION VIGENCIA 2021

INTRODUCCIÓN

La Subgerencia Administrativa con su equipo de Gestión de Talento Humano son los responsables en la formulación y gestión estrategias relacionadas con el fortalecimiento de la calidad de vida laboral de todos los servidores públicos que se encuentra al servicio de la entidad.

En consecuencia de lo anterior, el plan de capacitación es formulado en la búsqueda del logro de proporcionar conocimiento y mantener el capital Intelectual de la entidad fortalecido, para potencializar sus competencias contribuyendo a una mejor calidad de vida laboral siendo el talento humano el eje central en el desarrollo institucional

Así mismo, el plan de capacitación 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, observando, no solo las necesidades propias de la entidad, sino también, el actuar responsable en el entorno laboral, legal y cultural, generando una sinergia entre los diferentes intereses

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

La construcción del plan de capacitación corresponde la construcción participativa en la que confluyen el cruce de diferentes fuentes diagnosticas entre los que encontramos, los resultados de la ejecución del plan de la vigencia anterior, el cruce de la información de los conocimientos básicos esenciales, solicitudes de los líderes de cada proceso, los planes de mejoramiento, observaciones de los entes de control, solicitudes de cada servidor para mejora de su desempeño y del plan estratégico de la entidad, buscando con lo anterior tener una cobertura adecuada a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva y atender adecuadamente a los clientes externos e internos de conformidad con la normativa vigente.

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, es el pilar fundamental en el que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Este aspecto, 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.

Es entonces el objetivo del plan de capacitación, propender por el mejoramiento de las competencias laborales para que ello redunde en una mejor y adecuada respuesta institucional con calidad, desde lo público.

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.

OBJETIVO GENERAL

Promover el fortalecimiento de las competencias laborales por medio de la ejecución de los eventos de capacitación resultados del cruce de información de las fuentes diagnósticas empleadas, para contribuir con el mejoramiento de su desempeño y fortalecimiento de su competitividad laboral.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Cierre de brechas existentes logrando un mejor desempeño laboral.
- 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.

FINES DEL PLAN DE FORMACION Y 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 100% 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.

ESCENARIO 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.

ESCENARIO 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 CINCUENTAY DOS MILLONES SETECIENTOS CINCUENTA Y UN MIL DOS PESOS MCTE (\$52.751.002.00)

JOSE MORENO BARCO

Gerente General

Revisó: PAULA ANDREA MONDRAGON CIFUENTES
Subgerente Administrativa.

Revisó: María Fernanda Chavarro P.,
Profesional Universitario VI TH

Proyecto: ANA BEATRIZ MONTILLA OCHOA
Profesional Universitaria II TH