SUSTENTO TEORICO PLAN ANUAL DE CAPACITACION Y FORMACION 2025

Contenido

I N T R O D U C C I O N..... 3
1. MARCO LEGAL y NORMATIVO. 3
2. LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS..... 4
MISION: 4
VISION: 4
POLÍTICA DE CALIDAD: 4
POLÍTICA DE TALENTO HUMANO. 4
3. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN. 4
OBJETIVOS ESPECIFICOS. 5
4. ENFOQUES PEDAGOGICOS 5
5. ALCANCE. 5
6. RESPONSABLES. 5
7. VIGENCIA. 6

I N T R O D U C C I O N

La Industria Licorera del Cauca se enfoca en la producción de licores de alta calidad, para lograrlo es fundamental contar con un equipo de trabajo capacitado y motivado. El plan de Capacitación y Formación tiene como principal objetivo el contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los Servidores Públicos en la detección de necesidades.

Para la elaboración de este Plan, se tuvo en cuenta las necesidades de capacitación y formación analizadas y expuestas por los responsables de los diferentes procesos de la Empresa, después se realizó el diseño del Plan, este plan tiene como objetivo mejorar las habilidades y competencias de los empleados, aumentar la productividad y la calidad de los procesos, fomentando el desarrollo profesional y personal de los empleados, en caso de llevarse a cabo los eventos de capacitación se realizará la evaluación de la eficacia

Una vez llevados a cabo los eventos de capacitación establecidos en dicho Plan, se podrá considerar la implementación de acciones de mejora para los diferentes procesos y procedimientos de la Empresa, aspecto que le corresponderá realizarlo a cada responsable o Jefe inmediato de los Servidores Públicos involucrados.

La Industria Licorera del Cauca, a través del proceso Gestión del Talento Humano vigilará el cumplimiento de este compromiso con sus Servidores Públicos, buscando siempre el mejoramiento continuo y al mismo tiempo motivarlos para que se pueda contribuir al logro de los objetivos y la misión de la entidad.

MARCO LEGAL y NORMATIVO.

Por Ordenanza No. 26 del 28 de diciembre de 1972, la Industria Licorera del Cauca queda como empresa descentralizada y vinculada a la Secretaría de Hacienda del Departamento en calidad de Entidad Industrial y Comercial, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente.

- Constitución Política de Colombia, artículo 53º.
- Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998: Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- Ley 1952 del 28 de enero de 2019: Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario (Derechos de los Servidores Públicos).
- El modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) versión 02. –Dimensión de Talento Humano-.
- Decreto 1083 de 2015. Título 9º. Capacitación.

- Decreto 612 del 4 de abril de 2018. “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las Entidades del Estado”.
- Ordenanza No. 078 del 5 de octubre de 2022. Por la cual se expide el Estatuto Básico de la Industria Licorera del Cauca.

LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS.

MISION:

Producir y comercializar licores de calidad para satisfacer a los clientes, generando recursos dirigidos a la salud, educación, cultura y recreación, que contribuyan al desarrollo y bienestar de la comunidad con el apoyo y compromiso de su equipo humano.

VISION:

Para el año 2026 la Industria Licorera de Cauca ampliará la participación en el mercado nacional e incursionará en el mercado internacional, satisfaciendo las expectativas de las partes interesadas con responsabilidad social empresarial, a través del mejoramiento continuo e innovación del portafolio de productos y servicios.

POLÍTICA DE CALIDAD:

En la Industria Licorera del Cauca producimos y comercializamos licores de calidad que satisfacen las expectativas de nuestros clientes, garantizando el cumplimiento de los requisitos legales, la competencia de nuestro personal, la seguridad de las personas asociadas a nuestra organización controlando los riesgos, previniendo enfermedades laborales, facilitando nuestras relaciones comerciales, optimizando recursos y propendiendo por la prevención, disminución y control de los aspectos e impactos ambientales derivados de nuestra actividad productiva; mejorando de manera continua y efectiva nuestros procesos para contribuir a la sostenibilidad y al crecimiento esperado por el Departamento.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO.

La administración del Talento Humano en la Industria Licorera del Cauca, se basa en el respeto por las personas, por sus derechos, en contribución al fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias, además de tener especial cuidado con la protección laboral e integridad de sus Servidores.

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN.

Cubrir las necesidades de capacitación y formación expresados por los responsables de los procesos y los Servidores Públicos, a través de actividades de aprendizaje, para el fortalecimiento de sus competencias laborales y generar una cultura del buen servicio y confianza ciudadana.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Plantear una metodología que permita contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los Servidores Públicos y la capacidad técnica del personal de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- Fortalecer la capacidad tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales, en cada uno de los Servidores Públicos.
- Retroalimentar desde el proceso de capacitación, las competencias laborales, para un mejor desempeño de los Servidores Públicos.

ENFOQUES PEDAGOGICOS

De acuerdo a los lineamientos generales establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, y a la naturaleza de la entidad, se trabaja bajo los siguientes enfoques pedagógicos: Conductismo, cognitivismo, constructivismo y andragogía, tendientes a la profesionalización y desarrollo de los Servidores Públicos.

ALCANCE.

El Plan de Capacitación y Formación 2025, se ha establecido para el mejoramiento en la parte individual como colectiva de los Servidores Públicos de la INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA, al igual que contribuir al buen desarrollo de los diferentes procesos de la Empresa.

RESPONSABLES.

El diseño, coordinación y ejecución del Plan está en cabeza del responsable del proceso Gestión del Talento Humano. Los responsables de los diferentes procesos de la Empresa, tienen la responsabilidad de realizar la evaluación de la eficacia de los eventos de capacitación en los cuales participen los Servidores Públicos de sus dependencias o áreas de trabajo. Igualmente, la Gerencia de la Industria Licorera del Cauca, apoyará las actividades programadas en este Plan, de acuerdo a las condiciones establecidas para ello.

VIGENCIA.

El Plan de Capacitación y Formación tiene una vigencia de doce meses, contados desde el 2 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025. Tendrá un indicador de cumplimiento con frecuencia semestral.

9. PRESUPUESTO ESTIMADO: Para el desarrollo de las actividades contempladas en el Plan de Capacitación y Formación 2025, se cuenta con un presupuesto de $135.000.000.

MARIBEL PERAFAN GALLARDO
GERENTE
INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA.