

Cod. Documento: 84662

Cod. Expediente : 63985

TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO
SESIÓN DE DIRECTORIO N° 001-2018
12 DE ENERO 2018

La abogada Rubí Angélica Palomino Herrera, Secretaria del Directorio:

CERTIFICA:

Que, en la sesión N° 001-2018, de fecha 12 de enero 2018 del Directorio de la Empresa Nacional de la Coca S.A, se aprobó el Acuerdo N° 007-2018, que se encuentra registrado en el acta de la mencionada sesión, cuyo original obra en el libro de Actas del Directorio.

APROBACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2018

VISTO:

El informe N° Informe N° 008-2018-ENACO S.A./GERENCIA GENERAL mediante el cual solicita la aprobación del Plan Anual de Capacitación 2018 elaborado por la Oficina de Recursos Humanos.

CONSIDERANDO:

Que, la Directiva de Gestión de FONAFE, aprobada mediante Acuerdo de Directorio N° 001-2013/006-FONAFE de fecha 13/06/2013, publicada en el portal de FONAFE el 21/06/2013 y modificada mediante Acuerdo de Directorio N° 005-2013/015-FONAFE de fecha 05/12/2013, Acuerdo de Directorio N° 008-2014/003-FONAFE de fecha 25/03/2014, Acuerdo de Directorio N°002-2014/009-FONAFE de fecha 112/08/2014, Resolución de Dirección Ejecutiva N° 109-2015/DE-FONAFE de fecha 01/12/2015 y Acuerdo de Directorio N° 006-2017/009-FONAFE de fecha 23/06/2017 en su numeral 2.3.3, inciso b.6) señala que los gastos en capacitación de los trabajadores de la Empresa deberán contribuir a la consecución de su objeto social y estar en función al Plan de Capacitación y políticas que apruebe su Directorio u órgano equivalente, en el marco del presupuesto aprobado para dicho concepto.

Que, se observa que el Plan de Capacitación propuesto por la Oficina de Recursos Humanos es concurrente con la Directiva de Gestión de ENACO S.A N° DR 12-04 "Normas y procedimientos para capacitación de trabajadores de la Empresa Nacional de la Coca S.A", y se encuentra acorde al marco presupuestal autorizado por FONAFE para este ejercicio.

Que, durante el ejercicio 2018 se buscará priorizar la capacitación al personal de Dirección, jefaturas y mandos medios por su rol como multiplicadores y

gestores del cambio para la consecución de los objetivos del Plan Estratégico 2017-2021, que considera como quinto eje estratégico "Fortalecimiento Institucional", objetivo que se encuentra alineado al OE de FONAFE "Fortalecer la gestión de talento humano y organizacional en la corporación."

Estando a lo propuesto por la Oficina de Recursos Humanos en virtud de las facultades conferidas en el artículo 31 del Estatuto Social de la empresa, literal A) y B), luego de las deliberaciones del caso, por unanimidad se acuerda:

ACUERDO N° 007-2018

1. Aprobar el Plan de Capacitación 2018 que en anexo forma parte integrante del presente acuerdo considerando que para el presente ejercicio se busca priorizar la capacitación de personal de Dirección, jefaturas y mandos medios.
2. Delegar al Gerente General la facultad de modificar el Plan de Capacitación 2018, si fuera necesario para su ejecución.
3. Encargar al Gerente General, disponer las acciones necesarias para el cumplimiento del presente acuerdo.
4. Dispensar el presente acuerdo del trámite de lectura y aprobación de acta respectiva para su inmediato cumplimiento.

Así consta en actas.

Lima, 25 de enero 2018



ENACO S.A.
EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.

**MANUAL DE GESTIÓN
DE ENACO S.A.**

**TOMO V
PLANES**

**PLAN DE CAPACITACIÓN DE ENACO
2018**

PCE 12 - 01

 ENACO S.A. EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.	PLAN DE CAPACITACIÓN DE ENACO 2018	Código:	PCE 12-01
		Versión:	01
		Fecha:	11-01-2018
		Página:	2 de 11

ÍNDICE

1.	ANTECEDENTES	3
2.	BASE LEGAL	3
3.	SUSTENTO	4
4.	ALCANCE	4
5.	FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	4
6.	OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACION	5
6.1	Objetivo General	5
6.2	Objetivos Específicos	5
7.	METAS	5
8.	FINES	6
9.	TIPOS, MODALIDADES, COMPONENTES DE CAPACITACION	6
9.1	Tipos de Capacitación	6
9.2	Modalidades de Capacitación	7
9.3	Componentes de Capacitación	7
10.	EJES ESTRATEGICOS DE CAPACITACIÓN DE ACUERDO A LA NECESIDAD DE ENACO S.A.	9
11.	DE LOS CAPACITADORES	9
12.	LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	9
13.	FINANCIAMIENTO	9
14.	PRESUPUESTO	10
15.	CONSIDERACIONES FINALES	10
16.	VIGENCIA	10
ANEXO N° 01		11

	PLAN DE CAPACITACIÓN DE ENACO 2018	Código:	PCE 12-01
		Versión:	01
		Fecha:	11-01-2018
		Página:	3 de 11

**PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA NACIONAL DE LA COCA
SOCIEDAD ANÓNIMA - 2018**

1. ANTECEDENTES

Como respuesta a los resultados obtenidos del proceso del Proyecto de Rediseño Organizacional, se determinó que unos de los factores internos que condicionan el desempeño de ENACO S.A. es el desarrollo del recurso humano.

Es así que en el Plan Estratégico 2017-2021 se fijó como quinto eje estratégico "Fortalecimiento Institucional", planteándose como objetivo estratégico: "Fortalecer el talento humano", objetivo que se encuentra alineado al OE de FONAFE "Fortalecer la gestión de talento humano y organizacional en la corporación."

Para el logro de los objetivos planteados se requiere dotar a los trabajadores de instrumentos que le permitan mejorar su desempeño, y prepararlos de ser necesario para afrontar nuevas responsabilidades.

El presente Plan busca reforzar en los trabajadores sus conocimientos para ser aplicados en su posición de trabajo, de forma que puedan responder adecuadamente ante el proceso de Rediseño que ENACO S.A. viene experimentando.

2. BASE LEGAL

- a. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- b. Decreto Legislativo N° 1120, Que modifica la Ley del Impuesto a la Renta.
- c. Directiva de Gestión de FONAFE, Aprobada mediante Acuerdo de Directorio N° 001-2013/006-FONAFE de fecha 13.06.2013, publicada en el portal de FONAFE el 21.06.2013 y modificada mediante Acuerdo de Directorio N° 005-2013/015-FONAFE, -de-fecha-05.12.2013. Acuerdo de Directorio N° 008-2014/003-FONAFE de fecha 25.03.2014 y Acuerdo de Directorio N° 002-2014/009-FONAFE de fecha 12.08.2014.
- d. Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa Nacional de la Coca Sociedad Anónima.
- e. Plan Estratégico Institucional de la Empresa Nacional de la Coca S.A. 2017-2021.
- f. Directiva DR-12-04 "Normas y Procedimientos para Capacitación de Trabajadores de la Empresa Nacional de la Coca S.A.", aprobado en fecha 23 de noviembre de 2017.

	PLAN DE CAPACITACIÓN DE ENACO 2018	Código:	PCE 12-01
		Versión:	01
		Fecha:	11-01-2018
		Página:	4 de 11

3. SUSTENTO

- a. Es importante para la Empresa Nacional de la Coca S.A. contar con trabajadores que respondan a las exigencias de la función que realizan y las necesidades laborales requeridas en el contexto actual; por ello, se propicia el crecimiento profesional e individual de cada trabajador a fin de estimular la efectividad en el cargo que desempeñan. El mejor desempeño influirá directamente en el logro de los objetivos estratégicos de la Empresa.
- b. Los temas de capacitación como elementos vertebrales de gestión, pretenden mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de los trabajadores dentro de ENACO S.A.; además está dirigido a mejorar las actividades asignadas a la empresa, crear un clima laboral más satisfactorio, aumentar la motivación y propiciar la receptividad a técnicas modernas de supervisión, estándares de productividad y excelencia en forma coherente con los objetivos plasmados en el Plan Estratégico.
- c. El Plan de Capacitación para el año 2018, se orienta principalmente a contribuir en la formación laboral del trabajador, mediante cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros que permitan mejorar continuamente los procesos en los que participa, así como la calidad o eficiencia del trabajo que realiza.
- d. La inversión en capacitación de los trabajadores de la Empresa deberá contribuir a la consecución de su objeto social y se desarrolla en el marco del presupuesto aprobado de acuerdo al presente Plan de Capacitación aprobado por el Directorio.

4. ALCANCE

El presente Plan Anual de Capacitación correspondiente al periodo 2018, es de aplicación para todos los trabajadores de ENACO S.A.

5. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El Plan está directamente relacionado con el propósito general de impulsar la eficiencia y eficacia organizacional, para contribuir a:

- a. Mantener y elevar el nivel de desenvolvimiento de los trabajadores de la Empresa Nacional de la Coca Sociedad Anónima, con la finalidad de incrementar la productividad, orientado al logro de fines y objetivos de la Empresa.
- b. Fortalecimiento del proceso de toma de decisiones en escenarios complejos para cuadros Directivos y mandos medios.
- c. Estandarizar conocimiento básico de procesos y el soporte técnico inherente a ellos, como medio para mejorar la interacción entre los trabajadores de la Empresa Nacional de la Coca Sociedad Anónima.
- d. Fortalecer la identidad del trabajador de ENACO S.A., promoviendo su desarrollo integral como persona.

 ENACO S.A. EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.	PLAN DE CAPACITACIÓN DE ENACO 2018	Código:	PCE 12-01
		Versión:	01
		Fecha:	11-01-2018
		Página:	5 de 11

- e. Proporcionar al trabajador oportunidades para su desarrollo personal; que a su vez aporten a la solución de problemas y la toma de decisiones acertadas dentro de la gestión de ENACO S.A.
- f. Promueve el desarrollo profesional, así como el bienestar, la salud y la seguridad ocupacional del personal, para un desempeño eficiente y satisfactorio.
- g. Brindar capacitación al trabajador dentro del marco de las leyes de seguridad y salud en el trabajo.

6. OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACION

6.1 Objetivo General

Promover y propiciar de forma integral la adquisición de conocimientos y el desarrollo de competencias y destrezas del personal de ENACO S.A., para el desempeño eficiente y eficaz de sus funciones según MOF, con el fin de contribuir al logro del Objetivo Estratégico de "Fortalecer el talento humano".

6.2 Objetivos Específicos

Contribuir con el esfuerzo del Plan de Rediseño Organizacional en curso, fomentando una cultura orientada al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos de la Empresa Nacional de la Coca Sociedad Anónima, en su organización, funcionamiento, normas y políticas internas.

- a. Desarrollar habilidades que cubran los nuevos requerimientos para el desempeño de los puestos establecidos en el Manual de Organización y Funciones, priorizando durante este periodo a las áreas de Jefatura y mandos medios por su rol como multiplicadores y gestores del cambio.
- b. Fortalecer el conocimiento, habilidades y aptitudes, de los trabajadores en sus actuales puestos de trabajo considerando como herramientas para ello tecnologías informáticas.
- c. Brindar conocimiento correspondiente a la etapa inicial de gestión por Procesos como nuevo modelo a adoptar en la empresa.
- d. Promover el desarrollo de habilidades y competencias para ser considerados en otros puestos de mayor responsabilidad.
- e. Brindar conocimiento sobre eventuales riesgos ocupacionales de los puesto y como mitigarlos como base para el establecimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7. METAS

- a. Capacitar durante el año 2018 no menos del 40% del total de los trabajadores de la Empresa Nacional de la Coca Sociedad Anónima a nivel nacional, según la necesidad integral de la organización, en forma desconcentrada por Sucursales, Agencia y Sede Central.
- b. Ejecutar el 100% de la partida presupuestal asignada para capacitación en el ejercicio económico 2018.

 ENACO S.A. EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.	PLAN DE CAPACITACIÓN DE ENACO 2018	Código:	PCE 12-01
		Versión:	01
		Fecha:	11-01-2018
		Página:	6 de 11

8. FINES

La capacitación que se impartirá durante el año 2018 en ENACO S.A. tiene como fin:

- a. Incrementar competencias de gestión y liderazgo en jefaturas y mandos medios.
- b. Incrementar la productividad comercial y/o administrativa.
- c. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador en la actividad que realiza.
- d. Cerrar brechas de conocimientos o competencias para el mejor desempeño de sus funciones.
- e. Proporcionar información al trabajador sobre la aplicación de nuevos sistemas de trabajo, legislación, o nueva tecnología en la actividad que desempeña
- f. Brindar o incrementar conocimientos para la implementación y mantenimiento de sistemas de gestión y ejecución de objetivos empresariales.
- g. Brindar o incrementar conocimientos para mitigar riesgos ocupacionales.

9. TIPOS, MODALIDADES, COMPONENTES DE CAPACITACION

9.1 Tipos de Capacitación

a. Capacitación Inductiva

Orienta a facilitar la integración del trabajador con su nuevo puesto de trabajo.

b. Capacitación Preventiva

Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en los colaboradores pues su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos. Tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito los cambios de la institución.

El objeto es la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nueva metodología de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

c. Capacitación Correctiva

Orientada a solucionar problemas de desempeño; en tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño que realiza, la Empresa Nacional de la Coca Sociedad Anónima; así como a implementar las recomendaciones del Órgano de Control Institucional producto de exámenes especiales a las diversas áreas de la organización.

d. Capacitación para el Desarrollo de Carrera

Facilita y promueve que los trabajadores puedan ocupar nuevas o diferentes cargos del Cuadro de Asignación de Personal y que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

 ENACO S.A. EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.	PLAN DE CAPACITACIÓN DE ENACO 2018	Código:	PCE 12-01
		Versión:	01
		Fecha:	11-01-2018
		Página:	7 de 11

El objeto es mantener o elevar la productividad presente de los colaboradores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual, en el que la empresa puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

9.2 Modalidades de Capacitación

a. Formación Interna¹

Se constituye en la capacitación teórica y/o práctica ejecutada al interior de la Empresa y dictada por algún trabajador de la empresa dentro de la jornada laboral, también podrá darse esta capacitación a través de medios virtuales.

b. Actualización

Es la capacitación teórica y/o práctica ejecutada por un consultor y/o empresa especializada, orientada a mejorar conocimientos y experiencias derivados de los recientes avances académicos, científicos y tecnológicos en el desarrollo de sus funciones.

c. Superior

Referida a la formación de especialización mediante Programas Formativos, brindada por instituciones académicas debidamente acreditadas sobre el área de actividad o campo relacionado con el puesto que desempeña.

d. Post grado

Constituida por programas de alta dirección, y maestrías ofrecidos por las universidades, escuelas de negocio e instituciones debidamente acreditadas.

9.3 Componentes de Capacitación

La ejecución del Plan de Capacitación procura desarrollar en los trabajadores de ENACO S.A. cinco (05) competencias organizacionales identificadas durante la etapa de Diagnostico del Rediseño Organizacional, las cuales están alineadas al modelo de la Corporación FONAFE.

¹ Toda instrucción que realiza la Empresa y que contribuya a la adquisición de conocimientos y/o desarrollo de competencias y/o destrezas del personal de ENACO S.A. serán consideradas dentro de las horas de capacitación y de los trabajadores capacitados.

	PLAN DE CAPACITACIÓN DE ENACO 2018	Código:	PCE 12-01
		Versión:	01
		Fecha:	11-01-2018
		Página:	8 de 11



Las definiciones operacionales de las competencias organizacionales se muestran a continuación:

Foco en el cliente: Es la actitud de servir o ayudar a los clientes internos (colaboradores) y externos (demás grupos de interés), entendiendo y gestionando con proactividad sus necesidades. Implica comprender expectativas, características y necesidades con el fin de proveer soluciones que incrementen los niveles de satisfacción y generen confianza.

Compromiso: Es la capacidad de colaborar con otros y formar parte de un equipo a fin de lograr los objetivos propuestos. Tiene que ver con prevenir y superar obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos del puesto y de la organización, controlando la puesta en marcha de las acciones acordadas, actuando con convicción e involucramiento y estableciendo objetivos de desempeño para sí mismo.

Conocimiento del negocio: Es la habilidad de conocer cómo funciona el modelo de negocio de la organización, así como construir e implementar objetivos en su unidad con base en los objetivos estratégicos de la empresa. Implica tener conocimiento interno del negocio, metas organizacionales, áreas y proyectos claves en la organización así como dirigir todos los esfuerzos con la finalidad de potenciar resultados organizacionales.

Cumplimiento normativo: Se refiere al respeto y cumplimiento estricto de todo el marco normativo dentro del cual se encuentra inmersa la organización; así como, de las normas internas que la rigen. Es la capacidad de administrar los procesos definidos respetando y cumpliendo con las normas, políticas y lineamientos establecidos y, en consecuencia, conseguir los resultados esperados.

Orientación a resultados: Es la capacidad de orientarse hacia la acción, tomar decisiones necesarias para superar los obstáculos y asegurar la consecución de los objetivos estratégicos y operativos de la organización. Implica tomar decisiones para superar obstáculos, perseverar, optimizar procesos y mantener un aprendizaje constante para sobrepasar estándares establecidos

	PLAN DE CAPACITACIÓN DE ENACO 2018	Código:	PCE 12-01
		Versión:	01
		Fecha:	11-01-2018
		Página:	9 de 11

10. EJES ESTRATEGICOS DE CAPACITACIÓN DE ACUERDO A LA NECESIDAD DE ENACO S.A.

- a. Competencias de Gestión y Procesos.
- b. Reforzamiento de normativa y sistemas Logísticos
- c. Utilitarios Informáticos
- d. Mitigación de riesgos

11. DE LOS CAPACITADORES

La implementación del Plan de Capacitación se realizará a partir de capacitadores institucionales como Universidades, Institutos, ONG o empresas especializadas o consultores independientes de comprobadas competencias y trayectoria de capacitación, previo análisis, evaluación y aprobación de la oferta propuesta de capacitación, por parte de la Oficina de Recursos Humanos.

12. LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Para la implementación del Plan de Capacitación la Oficina de Recursos Humanos, articulará las necesidades de capacitación entre el Jefe inmediato y el titular de la entidad para organizar y ejecutar los procesos de capacitación a nivel nacional.

DEL MONITOREO

El monitoreo estará a cargo de la Oficina de Recursos Humanos de la Empresa, y consistirá en hacer el seguimiento sobre la ejecución. Este control deberá realizarse trimestralmente.

Los consolidados y controles de todos los actos de capacitación están a cargo del Jefe de la Oficina Recursos Humanos, quién deberá informar trimestralmente el grado de avance del Plan a efectos de aplicar las medidas conducentes al cumplimiento del 100 % de las mismas.

El monitoreo tendrá por finalidad primordial determinar los logros individuales de los trabajadores en el desarrollo de sus funciones; Asimismo, debe existir responsabilidad individualizada cuando los trabajadores fueron desaprobados, conforme está establecido en el numeral 7.6) de las Disposiciones Específicas de la Directiva "Normas y Procedimientos para Capacitación de Trabajadores de ENACO S.A."

13. FINANCIAMIENTO

El presente Plan de Capacitación para los Trabajadores, considera ser financiado con ingresos propios presupuestados en el Plan Operativo y Presupuesto para el año 2018, aprobado por el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado, Acuerdo de Directorio N° 001-2017/019-FONAFE., y, Acuerdo de Directorio - ENACO S.A. ; sin embargo será posible contribuir con su desarrollo mediante otras fuentes que no irroguen gasto a la empresa.

 ENACO S.A. EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.	PLAN DE CAPACITACIÓN DE ENACO 2018	Código:	PCE 12-01
		Versión:	01
		Fecha:	11-01-2018
		Página:	10 de 11

14. PRESUPUESTO

El monto total del presupuesto aprobado y asignado a la Capacitación de los Trabajadores de la Empresa Nacional de la Coca Sociedad Anónima, correspondiente al año 2018, asciende a la suma de setenta mil cuatrocientos cuarenta y cuatro con 00/100 soles (S/. 70,444.00).

15. CONSIDERACIONES FINALES

- a. El Plan de Capacitación es un reconocimiento explícito de la Administración de la Empresa Nacional de la Coca Sociedad Anónima, a la necesidad de capacitar progresivamente y en la medida de sus propias necesidades al personal de áreas que han sido identificadas como críticas durante el desarrollo del rediseño organizacional, las mismas que se enumeran a continuación: Recursos Humanos, Logística, personal de Jefaturas y mandos medios, personal en general en temas de tecnologías de la información.
- b. Las capacitaciones se efectuarán de acuerdo a la disponibilidad presupuestal, la programación de los temas de interés y los cronogramas ofrecidos y estipulados por las entidades capacitadoras del mercado.
- c. El presente Plan considera la instrucción del Directorio de la empresa de incluir en el mismo la capacitación autorizada con Acuerdo de Directorio N° 053-2017 para el Gerente General.
- d. En el caso que la Empresa financie parcial o totalmente estudios que superen una Unidad Impositiva Tributaria, deberá suscribir convenios de compromiso con sus trabajadores, de acuerdo a lo estipulado en la Directiva "Normas y Procedimientos para Capacitación de Trabajadores de ENACO S.A."

16. VIGENCIA

El presente plan de capacitación entra en vigencia a partir de su aprobación y está sujeto al presupuesto aprobado. El plan no es limitativo y por ser una herramienta dinámica estará sujeta a variaciones que serán informadas oportunamente.

 ENACO S.A. EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.	PLAN DE CAPACITACIÓN DE ENACO 2018	Código:	PCE 12-01
		Versión:	01
		Fecha:	11-01-2018
		Página:	11 de 11

ANEXO N° 01

CUADRO DE INDICADORES INTERNOS DE CAPACITACIÓN - GESTIÓN DE PERSONAL

Indicador	Descripción	Unidad de Medida	Frecuencia Medición
Avance económico	(Inversión Utilizada / Inversión Presupuestada GIP.) x 100	%	Trimestral
Compromiso de la Organización	(N° Trabajadores Capacitados / 40% del N° Trabajadores total) x 100	%	Trimestral
Horas de capacitación per cápita por año	Nro. de horas de capacitación por año / Nro. de personal.	Horas / Trabajadores	Trimestral