

Código: PL-S6-001

Versión: 00

**Plan Interno: “Plan de Capacitación para los trabajadores de
ENACO S.A.”**

Febrero 2019

	CARGO	FIRMA
Elaborado por:	Jefe de Oficina de Recursos Humanos	
Revisado por:	Gerente General	
Homologado por:	Gerente de Planeamiento, Presupuesto e Informática (e)	
Aprobado por:	Directorio de ENACO S.A.	Acuerdo de Directorio N° 010-2019

Control de Cambios

Fecha	Versión	Sección / Ítem	Descripción del cambio:
Feb. 2019	00		

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	4
1. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	5
2. ALCANCE.....	5
3. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	5
4. OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	6
4.1. Objetivo General:	6
4.2. Objetivos Específicos	6
5. EJES ESTRATEGICOS.....	7
6. METAS.....	7
7. TIPOS Y MODALIDADES DE CAPACITACIÓN	7
7.1. Tipos de Capacitación	7
7.2. Modalidades de Capacitación.....	8
8. PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	8
9. ACCIONES A DESARROLLAR.....	8
10. LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....	9
11. DEL MONITOREO.....	9
12. FINANCIAMIENTO.....	9
13. PRESUPUESTO	9
14. CONSIDERACIONES FINALES	10
15. VIGENCIA	10
ANEXO N° 01	11

PRESENTACIÓN

ENACO S.A. considera la capacitación como una estrategia fundamental para alcanzar los objetivos de la Empresa y mejorar su productividad y competitividad. Por ello ha diseñado el Plan de Capacitación Anual con enfoque al mediano plazo que permite fortalecer y mejorar los conocimientos y competencias de sus trabajadores respecto de las funciones que desempeñan, desarrollando el capital intelectual de ENACO S.A. de manera estructurada y progresiva.

El Plan de Capacitación Anual 2019, constituye un instrumento de gestión, en el que se distribuyen los recursos presupuestados de acuerdo a las necesidades empresariales, lo cual es controlado por la Oficina de Recursos Humanos.

El Plan anual de Capacitación se encuentra alineado y subordinado a la planeación estratégica integral, los objetivos y metas establecidas en el presente plan, apoyan a los objetivos y metas de la empresa.

El PACA 2019 busca capacitar de forma sistémica a sus colaboradores, de manera que puedan adquirir las competencias necesarias para desempeñar bien su trabajo, además de reforzar las actividades de Rediseño Organizacional y nuestros valores institucionales: Excelencia en el Servicio, Compromiso, Integridad, Integración e Innovación.

**PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A. – 2019**

1. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Con la finalidad que el PACA 2019 se encuentre alineado y subordinado a la planeación estratégica de la empresa, se ha considerado:

- El Plan Estratégico Institucional 2017-201 establece en el Eje V – Fortalecimiento Institucional, *“Implementar una organización basada en procesos, la mejora de sus sistemas administrativos mediante el empleo de herramientas informáticas, el desarrollo del talento humano, uso óptimo de las infraestructura física y tecnológica disponible, así como lograr que sus operaciones y su capacidad de gestión le permitan lograr desarrollar los proyectos que requiere para su fortalecimiento institucional.”*
- La perspectiva Aprendizaje – Objetivo Estratégico N° 7 “Fortalecer el talento humano” define como objetivo *“Fortalecer la institución poniendo énfasis en el desarrollo del personal que colabora en la organización”*.
- Los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño realizada en el ejercicio 2018 como línea base para establecer requerimientos individuales de capacitación necesarios para mejorar el desempeño laboral, considerando la priorización de las necesidades del rediseño organizacional establecidas en los ejes estratégicos definidos en el numeral 5 de este documento.

2. ALCANCE

El presente Plan Anual de Capacitación correspondiente al periodo 2019, es de aplicación para los trabajadores de ENACO S.A.

3. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El Plan está directamente relacionado al Plan Estratégico Institucional 2017-2021, el cual establece dentro de la Perspectiva Aprendizaje el Objetivo Estratégico N° 7 “Fortalecer el Talento Humano” definiéndose como objetivo *“Fortalecer la institución poniendo énfasis en el desarrollo del personal que colabora en la organización”*., para lo cual el presente plan busca contribuir a:

- a. Mantener y elevar el nivel de desempeño 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. Fortalecer el proceso de toma de decisiones en escenarios complejos para cuadros Directivos y mandos medios.
- c. Fomentar la comunicación y el trabajo en equipo entre los trabajadores de ENACO S.A. de manera que se pueda incorporar el conocimiento de los expertos a la solución de problemas y la toma de decisiones acertadas dentro de la gestión de ENACO S.A.

- d. Proporcionar al trabajador herramientas para su desarrollo personal, para que pueda asumir puestos de mayor nivel, complejidad y responsabilidad.
- e. Brindar capacitación al trabajador dentro del marco de las leyes de seguridad y salud en el trabajo.

4. OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

4.1. Objetivo General:

Teniendo en cuenta el PEI 2017-2021, los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño, así como el proceso de Rediseño Organizacional en curso, se ha establecido el siguiente objetivo general:

“Constituir una herramienta de gestión para operativizar los esfuerzos de capacitación de la empresa, identificando áreas de conocimiento y acciones formativas concretas, que permitan reducir las brechas entre el desempeño actual de los colaboradores y el que se requiere en cada posición de trabajo, de manera que permita mejorar el nivel de productividad de cada colaborador, teniendo en cuenta la priorización de requerimientos impuesta por las actividades de Rediseño Organizacional en curso”

4.2. Objetivos Específicos

Contribuir con el logro de los objetivos estratégicos definidos en el PEI 2017-2021, así como el esfuerzo del Plan de Rediseño en curso, fomentando una cultura orientada al cumplimiento de sus objetivos y metas.

Para el cumplimiento del objetivo general, a continuación se definen los siguientes objetivos específicos:

- a. Difundir, reforzar, mantener y actualizar los valores de la organización.
- b. 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 multiplicador y de gestores del cambio.
- c. Dotar a los líderes de herramientas que mejoren su liderazgo y comunicación.
- d. Actualizar conocimientos y habilidades requeridas en cada posición para mejorar el desempeño de los colaboradores con el apoyo de tecnologías informáticas.
- e. Promover el desarrollo de habilidades y competencias para lograr multifuncionalidad horizontal o preparar al colaborador para puestos de mayor responsabilidad.
- f. Brindar conocimiento correspondiente a la etapa inicial de gestión por procesos y gestión integrada como nuevos modelos a adoptar en la empresa.

- g. Brindar conocimiento sobre eventuales riesgos ocupacionales de los puestos y como mitigarlos como base para el establecimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. EJES ESTRATEGICOS

Los ejes estratégicos para la capacitación del presente año serán:

- a. Implantación de valores organizacionales.
- b. Competencias de Gestión y Procesos.
- c. Reforzamiento de normativa y sistemas logísticos
- d. Mitigación de Riesgos

6. METAS

- a. Capacitar durante el año 2019 no menos del 50% 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 2019, que corresponde la suma de ciento cuarenta mil cuatro con 00/100 soles (\$/.140, 004).

7. TIPOS Y MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

7.1. Tipos de Capacitación

a. Programa de Inducción

Orientado a facilitar la integración del trabajador con la empresa y/o con un nuevo puesto de trabajo.

b. Programa de Actualización de conocimientos y Habilidades

Orientado a prever la obsolescencia en los conocimientos y preparar al personal para afrontar los cambios que producto del entorno se producen en las actividades que actualmente desarrollan. El objeto es la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nueva metodología de trabajo, nueva tecnología o la conducción de equipos de trabajo.

c. Programa de Complementación de Competencias

Orientado 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.

d. Programa de Desarrollo de Carrera

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

e. Programa de Reforzamiento y Mantenimiento de valores organizacionales.

Busca sensibilizar y concientizar a los colaboradores para que enmarquen su comportamiento entorno a los valores institucionales,

7.2. Modalidades de Capacitación**a. Formación Interna**

Constituye la capacitación teórica y/o práctica ejecutada por algún trabajador de la empresa, institución privada o estatal, proveedor, consultor dentro o fuera de la jornada laboral en nuestras instalaciones, o a través de medios virtuales como e-learning, de acuerdo a programación efectuada por la empresa.

b. Formación Externa

Es la capacitación teórica y/o práctica en la que puede participar el personal de la empresa, aprovechando la oferta de capacitación de la localidad, brindada por instituciones privadas o estatales, organizaciones educativas, proveedores especializados, orientada a mejorar conocimientos y experiencias derivados de los recientes avances académicos, científicos y tecnológicos en el desarrollo de sus funciones, en la cual ENACO generalmente no tiene participación en determinar contenido, periodicidad o fechas de dictado, las mismas que son determinadas por el mercado.

8. PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

- a. Como parte de las evaluaciones de desempeño o en el transcurso del año, las Gerencias o Jefaturas pueden solicitar al área de Recursos Humanos que determinado personal a su cargo participe en cursos de capacitación específicos para mejorar su desempeño. Asimismo el personal que labora en ENACO puede proponer a través de la Gerencia, o Jefatura a la que pertenezca el participar en capacitaciones relacionadas a su labor, en ambos casos la solicitud será evaluada por el área de Recursos Humanos teniendo en cuenta los focos de interés establecidos en el numeral 4.2, y los compromisos de presupuesto disponible.
- b. La participación en los programas de capacitación es obligatoria para los colaboradores que sean designados.
- c. El colaborador que no desee participar en la capacitación para la que ha sido designado podrá solicitarlo por escrito a la Oficina de Recursos Humanos. Copia de este documento será ingresado a su legajo personal.

9. ACCIONES A DESARROLLAR

Para el cumplimiento del objetivo general y objetivos específicos detallados en el presente plan, la empresa podrá recurrir a diferentes ofertas de capacitación,

En el presente año se fortalecerá y se propenderá a desarrollar capacitaciones con el apoyo de plataformas e-learning, especialmente para facilitar el

conocimiento de los cambios efectuados a directivas, normas, y procedimientos, como parte de la implantación de nuevos sistemas de trabajo y gestión.

10. 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.

11. DEL MONITOREO

- a. Todas las actividades en las que el colaborador, por iniciativa de la empresa reciba conocimiento, adquiera o refuerce competencias para su actividad laboral será considerada como capacitación, y por lo tanto será documentada como tal.
- b. Toda actividad de capacitación colectiva debe de contar con lista de participantes en la que se señale la capacitación recibida, la fecha y el nombre del capacitador.
- c. La Oficina de Recursos Humanos consolidara trimestralmente la información de las capacitaciones efectuadas en el periodo, teniendo en cuenta la información requerida en los indicadores del anexo 01.
- d. El Jefe de la Oficina Recursos Humanos informará trimestralmente a la Gerencia General el grado de avance del Plan a efectos de aplicar las medidas conducentes al cumplimiento del 100 % de las mismas.
- e. Adicionalmente el monitoreo tendrá por finalidad determinar los logros individuales de los trabajadores en el desarrollo de sus funciones de acuerdo a lo previsto en el numeral 7.6) de las Disposiciones Específicas de la Directiva "Normas y Procedimientos para Capacitación de Trabajadores de ENACO S.A."

12. FINANCIAMIENTO

El monto total de inversión estimado para el presente Plan de Capacitación, será financiado con ingresos propios de acuerdo al Presupuesto para el año 2019, aprobado con Acuerdo de Directorio N° 057-2018 - ENACO S.A.; sin embargo será posible contribuir con su desarrollo mediante otras fuentes que no irroguen gasto a la empresa.

13. 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 2019, asciende a la suma de ciento cuarenta mil cuatro/100 soles (S/. 140,004.00).

14. CONSIDERACIONES FINALES

- a. El Programa 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; asimismo a su visión de considerar a cada uno de sus trabajadores como un factor importante y fundamental para el éxito de la gestión y por tanto a la potencialidad de su contribución efectiva al desarrollo sostenible de la empresa.
- b. Las capacitaciones externas se efectuarán de acuerdo a disponibilidad presupuestal, la programación de temas de interés y los cronogramas ofrecidos y estipulados por las entidades capacitadoras del mercado.
- c. Todas las capacitaciones, talleres o cursos impartidos internamente como parte del programa de Capacitación Interna deberán tener registro de participantes y en lo posible, una evaluación de entrada y una de salida.
- d. El presente Plan considera la instrucción del Directorio de la empresa de incluir en el mismo la capacitación autorizada con Acuerdo de Directorio 053-2017
- e. En el caso que la Empresa financie parcial o totalmente estudios que superen una Unidad Impositiva Tributaria, se suscribirá convenio de compromiso con sus trabajadores, de acuerdo a lo estipulado en la Directiva "Normas y Procedimientos para Capacitación de Trabajadores de ENACO S.A."

15. 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.

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° Colaboradores Capacitados / N° Colaboradores total) x 100	%	Trimestral
Cumplimiento de OE	(Nro. De colaboradores capacitados por OE /N° de colaboradores total)	Horas / Trabajadores	Trimestral
Horas de capacitación per cápita por año	Nro. De horas de capacitación por año / Nro. De colaboradores total.	Horas / Trabajadores	Trimestral