

Código: PL-S6-001

Versión: 00

Plan Interno: “Plan de Capacitación para los trabajadores”**Enero 2020**

	CARGO	FIRMA
Elaborado por:	Jefe de Oficina de Recursos Humanos	
Revisado por:	Gerente General	
Homologado por:	Supervisor de Planeamiento (e)	
Aprobado por:	Directorio de ENACO S.A.	

Control de Cambios

Fecha	Versión	Sección / Ítem	Descripción del cambio:
Enero 2020	00		

N° Acuerdo de Directorio

ACUERDO N° 007-2020 DE FECHA 31/01/2020

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	9
10. LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	9
11. DEL MONITOREO	9
12. FINANCIAMIENTO	10
13. PRESUPUESTO	10
14. CONSIDERACIONES FINALES.....	10
15. VIGENCIA	10
ANEXO N° 01	11
ANEXO N° 02	12

	Plan de Capacitación para los trabajadores	Código:	PL-S6-001
		Versión:	00
		Página:	4 de 13

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 (PACA) 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 2020, 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 2020 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	Código:	PL-S6-001
		Versión:	00
		Página:	5 de 13

**PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A. – 2020**

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 2017-2021 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 retroalimentación de la evaluación de desempeño realizada en el ejercicio 2019 así como el Plan de alineamiento Cultural 2020 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 2020, 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.

	Plan de Capacitación para los trabajadores	Código:	PL-S6-001
		Versión:	00
		Página:	6 de 13

- d. El Plan de Capacitación para el año 2020, ha tomado como información referencial los formatos de feedback que se han realizado con los trabajadores con sus respectivos jefes, con ocasión de la evaluación de desempeño 2019 identificando las necesidades personales que serán contrastadas con los requerimientos institucionales para generar desarrollo en el desempeño del trabajador de ENACO S.A con miras al logro de los objetivos empresariales.
- e. Proporcionar al trabajador herramientas para el desarrollo de competencias que le permitan asumir puestos de mayor nivel, complejidad y responsabilidad.
- f. Brindar capacitación al trabajador dentro del marco normativo interno, Código de Ética, entre otros.
- g. Brindar capacitación al trabajador dentro del marco de las leyes de seguridad y salud en el trabajo, dando cumplimiento a lo normado sobre la materia y con el objetivo de minimizar riesgos operacionales.

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, 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 institucionales”

4.2. Objetivos Específicos

Contribuir con el logro de los objetivos estratégicos definidos en el PEI 20172021, 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. Dotar a los líderes de herramientas que mejoren su liderazgo y comunicación.
- c. Capacitar a los integrantes de comités de trabajo de directorio y de gestión de la empresa para el mejor desempeño de sus funciones.

- 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 al marco normativo interno, Código de Ética, entre otros.
- 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.
- h. Lograr la meta establecida por FONAFE con relación al número de horas de capacitación per cápita.

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, Agencias y Sedes Administrativa, Industrial y Comercial.
- b. Ejecutar el 100% de la partida presupuestal asignada para capacitación en el ejercicio económico 2020, que corresponde la suma de sesenta mil con 00/100 soles (S/.60, 000).

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

	Plan de Capacitación para los trabajadores	Código:	PL-S6-001
		Versión:	00
		Página:	8 de 13

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 colaboradores de la Empresa (profesionales y/o personal calificado), ya sea de manera presencial 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

	Plan de Capacitación para los trabajadores	Código:	PL-S6-001
		Versión:	00
		Página:	9 de 13

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 como el CLASSROOM, 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."

	Plan de Capacitación para los trabajadores	Código:	PL-S6-001
		Versión:	00
		Página:	10 de 13

12. FINANCIAMIENTO

El Plan de Capacitación, será financiado con ingresos propios de acuerdo al Presupuesto para el año 2020, aprobado con Acuerdo de Directorio N° 056-2019 - 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 2020, asciende a la suma de sesenta mil 00/100 soles (\$/. 60,000.00).

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. 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.

	Plan de Capacitación para los trabajadores	Código:	PL-S6-001
		Versión:	00
		Página:	11 de 13

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 totales) x 100	%	Trimestral
Cumplimiento de Ejes Estratégicos	(Nro. De colaboradores capacitados por EE /N° de colaboradores total)	%	Trimestral
Horas de capacitación per cápita por año	Nro. De horas de capacitación por año / Nro. De colaboradores total.	Horas / Trabajadores	Trimestral

ANEXO N° 02
DESPLIEGUE POR EJES

EJE	ÁMBITO
IMPLANTACIÓN Y REFORZAMIENTO DE VALORES ORGANIZACIONALES	CÓDIGO DE ÉTICA
	CULTURA ORGANIZACIONAL
	MANEJO DE CONFLICTOS
	MOTIVACIÓN LABORAL
	TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO
	IDIOMAS: QUECHUA Y AYMARA
COMPETENCIA DE GESTIÓN Y PROCESOS	ORTOGRAFÍA Y REDACCIÓN
	MEJORA CONTÍNUA
	CONTABILIDAD BÁSICA Y TRIBUTOS
	DETRACCIÓN, PERCEPCIÓN, RETENCIÓN
	FINANZAS Y PRESUPUESTOS
	FLUJO DE CAJA
	IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DE PROYECTOS
	CONOCIMIENTO AVANZADO DE LA HOJA DE COCA
	COMERCIO EXTERIOR
	BUENAS PRÁCTICAS DE ALMACENAMIENTO
	SISTEMA DE CONTROL INTERNO
	RECURSOS HUMANOS
	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO
	NICS/NIIF
	OFIMÁTICA
	MARKETING
	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS
	ATENCIÓN AL CLIENTE INTERNO/EXTERNO
CALIDAD DEL PRODUCTO	
COACHING Y DESARROLLO DE HABILIDADES	

EJE	ÁMBITO
REFORZAMIENTO DE NORMATIVA Y SISTEMA LOGÍSTICO	TÉRMINOS DE REFERENCIA Y CONTRATACIONES CON ESTADO
	ACTUALIZACIÓN EN DOCUMENTOS DE GESTION Y NORMATIVA INTERNA VIGENTE
	CÓDIGO DE ÉTICA
	SIE Y TDE ENACO
	COMERCIO EXTERIOR
	INVIERTE.PE
	MANEJO LOGISTICA
	GESTIÓN PÚBLICA
	BUEN GOBIERNO CORPORATIVO
	NORMATIVA LEGAL PARA LOS OPERATIVOS DE CONTROL
MITIGACIÓN DE RIESGOS	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
	MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y MECANICA PARA CHOFERES
	GESTIÓN DE RIESGOS