



RESOLUCION N° 007-2022-ENACO S.A./GERENCIA GENERAL

Lima, 28 de marzo del 2022.

VISTO:

El Informe N° 0016-2022-ENACO S.A./OFICINA DE RECURSOS HUMANOS de fecha 23 de marzo del 2022, mediante el cual eleva para consideración del Directorio y solicita la aprobación del Plan Anual de Capacitación para los Trabajadores de ENACO S.A., correspondiente al periodo 2022.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Acuerdo de Directorio N° 003-2021/003-FONAFE de fecha 10 de mayo del 2021, se aprobó la modificación parcial de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE, siendo que en su numeral 6.2.1, inciso d.6) señala que los gastos en capacitación de los trabajadores de la Empresa deberán realizarse de acuerdo a su objeto social, en el marco del presupuesto aprobado para dicho concepto;

Que, conforme lo establece el numeral 8.5.5 de la Directiva de Gestión antes mencionada, las Empresas deben formular un Plan Anual de Capacitación (PACA) y remitir a FONAFE, el reporte del Nivel de cumplimiento del indicador "Plan Anual de Capacitación - PACA", de manera semestral como parte de la evaluación trimestral del Plan Operativo para el segundo y cuarto trimestre;

Que, se observa que el Plan de Capacitación propuesto por la Oficina de Recursos Humanos mediante el Informe N° 0016-2022-ENACO S.A./OFICINA DE RECURSOS HUMANOS del 23 de marzo del 2022 es concurrente con la Directiva DR-S6-05 "Lineamientos para la Capacitación de Colaboradores de la Empresa Nacional de la Coca S.A", y se encuentra acorde al marco presupuestal autorizado por FONAFE para este ejercicio;

Que, de acuerdo al artículo 25° del Estatuto Social de ENACO S.A. y a lo establecido en el último párrafo del numeral 6.15.2 del Libro Blanco: Lineamiento para la Gestión de Directorios y Directores de las empresas bajo el ámbito de FONAFE, dispone que "En el caso de no contar con el número mínimo de Directores para sesionar, el Gerente General o equivalente asumirá las competencias asignadas al Directorio u órgano equivalente en el presente Lineamiento, con cargo a dar cuenta a su Directorio u órgano equivalente en la siguiente sesión realizada."

Que, existe la necesidad de aprobar mediante Resolución de Gerencia General, el Plan Anual de Capacitación para los Colaboradores de ENACO S.A. correspondiente al periodo 2022, con cargo a dar cuenta al Directorio;



ENACO S.A.
Empresa Nacional de la Coca S.A.

Que, con la opinión favorable del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos y conforme a las atribuciones otorgadas a la Gerencia General en el Estatuto Social, Reglamento de Organización y Funciones de la Empresa y Libro Blanco: Lineamiento para la Gestión de Directorios y Directores de las empresas bajo el ámbito de FONAFE;

SE RESUELVE:


ARTICULO PRIMERO. - Aprobar el Plan Anual de Capacitación para los Trabajadores de ENACO correspondiente al periodo 2022, que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Encargar al Gerente General, disponer las acciones necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Resolución.

ARTICULO TERCERO. - Dar cuenta en la próxima Sesión del Directorio de ENACO S.A., que cuente con el quorum de instalación para sesionar.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

c.c.:
ORH
GPPI
Sec. Directorio

	Plan Interno: Plan de Capacitación para los trabajadores de ENACO S.A.	Código:	PL-S6-001
		Versión:	00
		Página:	2 de 14

Código: PL-S6-001	Versión: 00
-------------------	-------------

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

MARZO 2022


	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°

Control de Cambios			
Fecha	Versión	Sección / Ítem	Descripción del cambio:
Marzo. 2020	00		

	Plan Interno: Plan de Capacitación para los trabajadores de ENACO S.A.	Código:	PL-S6-001
		Versión:	00
		Página:	3 de 14

ÍNDICE

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

	Plan Interno: Plan de Capacitación para los trabajadores de ENACO S.A.	Código:	PL-S6-001
		Versión:	00
		Página:	4 de 14


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 2022, 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, desarrollo de competencias y planes de sucesión así también los objetivos y metas establecidas en el presente plan, apoyan a los objetivos y metas de la empresa.

El Plan Anual de Capacitación en adelante PACA 2022 busca capacitar de forma sistémica a sus colaboradores, de manera que puedan adquirir las competencias necesarias para desempeñar bien su trabajo, además de asumir mayores responsabilidades dentro de los planes de sucesión teniendo en cuenta nuestros valores institucionales: Excelencia en el Servicio, Compromiso, Integridad, Integración e Innovación.

	Plan Interno: Plan de Capacitación para los trabajadores de ENACO S.A.	Código:	PL-S6-001
		Versión:	00
		Página:	5 de 14

**PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A. 2022**

1. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Con la finalidad que el PACA 2022 se encuentre alineado y subordinado a la planeación estratégica de la empresa, se ha considerado:

- El Plan Estratégico Institucional 2017-2022 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 2021 que sirve como línea base para establecer requerimientos individuales de capacitación sugeridas por las jefaturas inmediatas necesarios para mejorar el desempeño laboral, las cuales están detalladas de forma referencial en el Anexo 2 de presente documento, cuya ejecución se realizara considerando la priorización de las necesidades requeridas para cada puesto de trabajo, evaluando el impacto e importancia de la capacitación para cada área de la empresa dentro en los ejes estratégicos definidos en el numeral 5 de este documento.

2. ALCANCE

El presente Plan Anual de Capacitación correspondiente al periodo 2022, 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 2017-2022, 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.

	Plan Interno: Plan de Capacitación para los trabajadores de ENACO S.A.	Código:	PL-S6-001
		Versión:	00
		Página:	6 de 14

- 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. Contribuir en el desarrollo de los planes de sucesión de Enaco S.A con la planificación y ejecución de una continuidad ordenada de personas en los puestos críticos de nuestra organización.
- e. El Plan de Capacitación para el año 2022, ha tomado como información referencial los formatos de feed back que se han realizado con los trabajadores con sus respectivos jefes, con ocasión de la evaluación de desempeño 2021 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.
- f. Motivar a nuestros colaboradores en la búsqueda de mejorar sus niveles de aprendizaje y desarrollo profesional con la finalidad de asumir mayores responsabilidades.
- g. Proporcionar al trabajador herramientas para el desarrollo de competencias que le permitan asumir puestos de mayor nivel, complejidad y responsabilidad.
- h. Brindar capacitación al trabajador dentro del marco normativo interno, Código de Ética, entre otros.
- i. 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.
- j. Brindar conocimiento al trabajador en temas de Mejora continua, Gestión por procesos, Sistema de Gestión de Calidad, Sistema Integrado de Gestión y Necesidad y calidad del bien y/o servicio que entrega y/o brinda ENACO S.A con la finalidad de aumentar nuestro indicador de grado de madurez del Sistema integrado de gestión - FONAFE.

	Plan Interno: Plan de Capacitación para los trabajadores de ENACO S.A.	Código:	PL-S6-001
		Versión:	00
		Página:	7 de 14

4. OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

4.1. Objetivo General:

Teniendo en cuenta el PEI 2017-2022, los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño, 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 preparando al mismo para asumir cargos de mayor responsabilidad asegurando la retención de talento clave y fomentando su desarrollo dentro de la organización.”

4.2. Objetivos Específicos

Contribuir con el logro de los objetivos estratégicos definidos en el PEI 2017- 2022, 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. Dotar a los líderes de herramientas que mejoren su liderazgo y comunicación.
- b. Estimular un buen rendimiento y optimizar la eficiencia en el desempeño de sus tareas, así como de las posibles nuevas tareas o funciones asignadas en su labor.
- c. Actualizar conocimientos y habilidades requeridas en cada posición para mejorar el desempeño de los colaboradores con el apoyo de tecnologías informáticas, clases virtuales, E- learning etc.
- d. Promover el desarrollo de habilidades y competencias para lograr multifuncionalidad horizontal o preparar al colaborador para puestos de mayor responsabilidad.
- e. Brindar conocimiento correspondiente al marco normativo interno, Código de Ética, entre otros.
- f. 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.
- g. 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. Crecimiento Profesional y Desarrollo “CPD”.
- b. Competencias de Gestión, Procesos y procedimientos “CGPP”.

	Plan Interno: Plan de Capacitación para los trabajadores de ENACO S.A.	Código:	PL-S6-001
		Versión:	00
		Página:	8 de 14

- c. Reforzamiento de Sistemas Tecnológicos, Administrativos y logísticos "RSTAL".
- d. Mitigación de Riesgos "MDR".

6. METAS

- a. Capacitar durante el año 2022 no menos del 70% 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. Obtener mayores horas de capacitación por persona optimizando los recursos o presupuesto asignados.

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.

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.

	Plan Interno: Plan de Capacitación para los trabajadores de ENACO S.A.	Código:	PL-S6-001
		Versión:	00
		Página:	9 de 14

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 y elevada a la Gerencia General para validación.
- b. La participación en los programas de capacitación es obligatoria para los colaboradores que sean designados, según lo establecido en la Directiva DR-S6-005: "Lineamientos para la capacitación de colaboradores" (numeral 5.2.3. *Sobre el compromiso del colaborador capacitado, inciso a. El colaborador designado para asistir a una capacitación proporcionada por la Empresa dentro o fuera del horario de trabajo deberá asistir a la misma de manera obligatoria, de negarse a participar en dicha capacitación deberá comunicar los motivos respectivos mediante documento formal a la Oficina de Recursos Humanos para archivo en legajo de personal*).
- 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 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.

	Plan Interno: Plan de Capacitación para los trabajadores de ENACO S.A.	Código:	PL-S6-001
		Versión:	00
		Página:	10 de 14

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 Plan de Capacitación, será financiado con ingresos propios de acuerdo al Presupuesto para el año 2022, aprobado con Acuerdo de Directorio Nro. 032-2021 de fecha 29 de diciembre del 2021; 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 2022, es de S/ 45,000, (cuarenta y cinco mil con 00/00 nuevos soles) conforme al rubro 2.2.5. Capacitación (GIP) del Presupuesto 2022, del Plan Operativo y Presupuesto Desagregado 2022, aprobado por Acuerdo de Directorio.

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


	Plan Interno: Plan de Capacitación para los trabajadores de ENACO S.A.	Código:	PL-S6-001
		Versión:	00
		Página:	11 de 14

necesidad de capacitar progresivamente y en la medida de sus propias necesidades al personal considerando al mismo 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 físico o virtual
- 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."

14. 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 Interno: Plan de Capacitación para los trabajadores de ENACO S.A.	Código:	PL-S6-001
		Versión:	00
		Página:	12 de 14

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 ESTRATEGICO	TEMA DE CAPACITACION SUGERIDAS POR LAS JEFATURAS
Reforzamiento de Sistemas Tecnológicos, Administrativos y logísticos "RSTAL"	OFIMATICA
	MANEJO DE ALMECENES
	CONTRATACIONES CON EL ESTADO
	TRIBUTACION
	PROGRAMACION WEB
	COSTOS
	LOGISTICA
	ACTUALIZACIÓN DE NICS
	FINANZAS
	GESTION POR RESULTADOS
	GESTION PATRIMONIAL
	AGRO-EXPORTACIONES.
	ARCHIVOS
	BIG DATA
	COMPRAS EN CLIENTES
	CONTABILIDAD
	HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS
	MANTENIMIENTO DE EQUIPOS MAQUINA ENVASADORA MAISA
	NIC 36
PROCESOS LOGISTICOS	
REGIMEN LABORAL 728	
SEGURIDAD EN LA INFORMACION	
SISTEMA CONTABLE DE LA EMPRESA	
Mitigación de Riesgos "MDR".	MECANICA AUTOMOTRIZ
	CONDUCCION DE VEHICULOS
	DELITOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA
	AUDITORIA FINANCIERA
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Crecimiento Profesional y Desarrollo "CPD".	COMUNICACIÓN LABORAL
	HABILIDADES BLANDAS
	LIDERAZGO
	MOTIVACION
	SENSIBILIZACION AL CLIENTE
	COMERCIO INTERNACIONAL
	DESARROLLO DE PRODUCTOS – ALIMENTOS

	INGLES CORPORATIVO
	MANEJO DE EQUIPOS COMERCIALES
	TOMA DE DECISIONES EN GESTIÓN COMERCIAL
Competencias de Gestión, Procesos y procedimientos "CGPP".	MARKETING
	TECNICAS DE VENTAS
	RELACIONES HUMANAS
	SISTEMA DE CONTROL INTERNO
	GESTIÓN PÚBLICA