



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
República de Colombia

## PLAN DE CAPACITACIÓN 2020 FABRICA DE LICORES Y ALCOHOLES DE ANTIOQUIA





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
República de Colombia

## **Plan de Capacitación 2020**

El Plan de Capacitación para los empleados de la FABRICA DE LICORES Y ALCOHOLES DE ANTIOQUIA, se formula teniendo en cuenta que la organización tiene un total de 326 empleados, de los cuales inscritos en Carrera Administrativa son 152 personas, de Libre Nombramiento y Remoción son 27 personas, en Provisionalidad son 117 personas, en Temporalidad son 2 personas y trabajadores oficiales 28 personas; los cuales de manera diferenciada mediante los procesos de formación y/o capacitación y/o socialización organizacional (Inducción, Reinducción, Entrenamiento), tienen la oportunidad de fortalecer conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes para contribuir con el logro de los objetivos institucionales y garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en concordancia con los principios que rigen la función pública.

Esta población total de 326 servidores, está distribuida según los 5 niveles jerárquicos establecidos para las Entidades públicas: Asesor, Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial. Esta variedad de empleos y niveles, motivan el diseño de estrategias de formación y capacitación que respondan a las necesidades de la organización en todos sus niveles y empleos específicos.

### **Líneas Estratégicas:**

Las líneas estratégicas contempladas en el PIC 2020 obedecen al direccionamiento establecido desde la Función Pública; los componentes de cada una de estas líneas se han establecido según el direccionamiento estratégico liderado desde la Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional, además de las necesidades y/o solicitudes expresadas por las áreas y los resultados obtenidos a través de las mediciones de clima, cultura laboral y riesgo psicosocial.



**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA</b>	<b>COMPONENTES</b>
<b>SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL</b>	<b>INDUCCIÓN</b>
	<b>REINDUCCIÓN</b>
	<b>ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO</b>
<b>CAPACITACIÓN</b>	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>
	<b>ACTUALIZACIÓN</b>
	<b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>
<b>HABILIDADES Y CERTIFICACIONES</b>	<b>MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS</b>
	<b>MONTACARGUISTA</b>
	<b>ALTURAS</b>



## SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

### COMPONENTE: INDUCCIÓN

**OBJETIVO GENERAL:** Facilitar y fortalecer la integración del nuevo servidor público a la cultura organizacional, desarrollando en éste, habilidades gerenciales de servicio público y suministrándole la información necesaria para el mejor conocimiento de la Función Pública, del Departamento de Antioquia y la Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Iniciar la integración del servidor público al sistema de Valores Corporativos, fortaleciendo su formación ética; 2. Familiarizar a los participantes con la FLA y su propósito; 3. Instruir acerca de la Misión y Visión de la FLA, así como la RUTA 2020-2023; 4. Informar acerca de las normas y políticas que la rigen, deberes, derechos y responsabilidades de sus funcionarios.

Meta Nro. Eventos	Meta Nro. Personas	Población Impactada	Tiempo	Metodología	Temas	Recursos
Mensual	Servidores nuevos posesionados y que ascienden a otros cargos.	Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. Trabajadores oficiales	Mensual	Conferencia	<ul style="list-style-type: none"><li>Seguridad y Salud En el trabajo</li><li>Recorrido Planta</li><li>Seguridad Física</li><li>Seguridad de la Información</li><li>Contratación Estatal</li><li>BPM</li><li>SIG</li><li>Portafolio de Productos</li><li>Comunicaciones</li><li>Generalidades FLA</li><li>Sustancias psicoactivas</li><li>Gestión Humana (Administración de personal y Bienestar)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Director de Desarrollo Humano.</li><li>Profesionales de la Dirección de Desarrollo Humano.</li><li>Profesionales de las diferentes unidades administrativas encargadas del desarrollo de los temas que integran la inducción.</li><li>Los nuevos servidores públicos departamentales.</li></ul>



## SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

### COMPONENTE: RE-INDUCCIÓN

**OBJETIVO GENERAL:** Reorientar y/o actualizar la información suministrada a los servidores públicos, facilitando así su integración a la cultura organizacional.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:** **1.** Informar a los servidores públicos acerca de las reformas, cambios o actualizaciones que se producen en la organización y que afectan el desempeño de su puesto de trabajo. **2.** Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados hacia la Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia. **3.** Implementar acciones de acompañamiento organizacional, para mitigar los impactos negativos y facilitar el ajuste cuando se afronten diversos tipos de cambios a nivel institucional.

Meta Nro. Eventos	Meta Nro. Personas	Población Impactada	Tiempo	Metodología	Temas	Recursos
1	326	FLA	Cada 2 años o por cambio de puesto	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cursos</li><li>• Taller</li><li>• Estrategias internas (Circuito de conocimiento)</li><li>• Seminarios</li><li>• Conferencias</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Seguridad y Salud en el Trabajo</li><li>• Recorrido Planta</li><li>• Seguridad Física</li><li>• BPM</li><li>• SIG</li><li>• Sustancias psicoactivas</li><li>• Gestión Humana (Administración de personal y Bienestar)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Director de Desarrollo Humano.</li><li>• Profesionales de la Dirección de Desarrollo Humano y Desarrollo Organizacional.</li><li>• Profesionales de las diferentes unidades administrativas encargadas del desarrollo de los temas que integran la inducción.</li><li>• Servidores públicos departamentales.</li></ul>



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
República de Colombia

## SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

### COMPONENTE: ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

**OBJETIVO GENERAL:** Facilitar el adecuado desempeño de los servidores públicos departamentales, a través de acciones específicas de entrenamiento, desarrollando habilidades directamente relacionadas con el ejercicio de las funciones propias de sus puestos de trabajo.

**OBJETIVO ESPECÍFICO: 1.** Entrenar a los nuevos servidores públicos departamentales de la FLA.

Meta Nro. Eventos	Meta Nro. Personas	Población Impactada	Tiempo	Metodología	TEMAS	Recursos
Permanente	326	Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. Trabajadores oficiales	12 meses ( Al ingreso o por cambio de puesto)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Acompañamiento permanente.</li><li>• Cursos</li><li>• Talleres</li><li>• Capacitaciones</li><li>• Circuito de conocimiento</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Seguridad de las instalaciones</li><li>• Estación de trabajo en seguridad</li><li>• Dispositivos de Seguridad y Ciberseguridad</li><li>• El robo y la prevención de la pérdida.</li><li>• Normas, políticas y las mejores prácticas de la seguridad física.</li><li>• Administración de la información.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Profesionales de la Dirección de Desarrollo Humano.</li><li>• Profesionales de Proyecto de Gestión del Conocimiento.</li><li>• Director del Área y Equipo de trabajo.</li><li>• Servidores públicos departamentales</li></ul>



## CAPACITACIÓN

### COMPONENTE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**OBJETIVO GENERAL:** Mejorar la calidad de la prestación del servicio mediante conocimientos, habilidades, valores y actitudes de los servidores públicos, dando cumplimiento a la normativa y las metas institucionales

**OBJETIVO ESPECÍFICO: 1.** Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos departamentales a partir del fortalecimiento de competencias funcionales y comportamentales, bajo parámetros de eficacia, eficiencia y efectividad.

Meta Nro. Eventos	Meta Nro. Personas	Población Impactada	Tiempo	Metodología	TEMAS	Recursos
Por demanda	Por demanda	Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción.	Mensual	<ul style="list-style-type: none"><li>• Curso presencial.</li><li>• Taller</li><li>• Capacitación</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Excel básico, medio y avanzado.</li><li>• Indicadores de gestión y control operacional.</li><li>• Contratación estatal.</li><li>• Presupuesto y finanzas.</li><li>• Logística.<ul style="list-style-type: none"><li>i. Gestión de inventarios.</li><li>ii. Cadena de abastecimiento.</li><li>iii. Manejo de producto no conforme.</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Profesionales de la Dirección de Desarrollo Humano</li><li>• Contratista</li><li>• Servidores públicos departamentales.</li></ul>



**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

					<ul style="list-style-type: none"><li>• Mercadeo.<ul style="list-style-type: none"><li>i. Gestión de marca</li><li>ii. Gerencia de ventas.</li><li>iii. Habilidades comerciales.</li></ul></li> <li>• Gestión Humana.<ul style="list-style-type: none"><li>i. Derecho administrativo.</li><li>ii. Nómina y prestaciones sociales.</li></ul></li><li>• Formación del ser<ul style="list-style-type: none"><li>i. PNL</li><li>ii. Felicidad Organizacional.</li><li>iii. Inteligencia Emocional.</li></ul></li> <li>• Afrontamiento del cambio.</li><li>• Bienestar laboral sostenible.</li><li>• Financiera.<ul style="list-style-type: none"><li>i. Tributaria.</li></ul></li></ul>	
--	--	--	--	--	---	--



## CAPACITACIÓN

### COMPONENTE: ACTUALIZACIÓN

**OBJETIVO GENERAL:** Contribuir a la profesionalización de los servidores públicos departamentales a partir del fortalecimiento de las competencias funcionales, bajo parámetros de eficacia, eficiencia y efectividad.

**OBJETIVO ESPECÍFICO: 1.** Actualizar a los servidores públicos departamentales, de manera permanente en la normatividad y actividades propias de cada profesión y la misión de los diferentes procesos estratégicos, misionales, de apoyo y control.

Meta Nro. Eventos	Meta Nro. Personas	Población Impactada	Tiempo	Metodología	TEMAS	Recursos
Permanente	326	Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. Trabajadores oficiales	12 meses	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conferencias</li><li>• Taller</li><li>• Circuito de conocimiento</li><li>• Seminarios</li><li>• Diplomados</li><li>• Curso</li><li>• Simposio</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• BASC<ul style="list-style-type: none"><li>i. Identificación y reporte de actividades sospechosas y riesgos.</li><li>ii. Sensibilización en transparencia organizacional (prevención corrupción y soborno)</li><li>iii. Gestión del riesgo.</li><li>iv. Actualización en el Sistema de Seguridad BASC.</li><li>v. Norma BASC v5</li><li>vi. Auditores BASC.</li><li>vii. Auditoria BASC y operaciones</li></ul></li><li>• Certificación en operación y análisis de Alcohosensores.</li><li>• BPM (Decreto 1686)<ul style="list-style-type: none"><li>i. Cumplimiento de las BPM en áreas del alcance SGIA.</li><li>ii. Socialización Política de inocuidad.</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Profesionales de la Dirección de Desarrollo Humano.</li><li>• Contratista</li><li>• Servidores públicos departamentales.</li></ul>



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
República de Colombia

					<p>iii. Manejo de quejas relacionadas con la inocuidad del producto. iv. Requisitos legales. v. Riesgo inocuidad del producto. vi. Sensibilización básica en identificación y operación de control e instrumentación BPM.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Laboratorio (ISO/IEC 17025)<ul style="list-style-type: none"><li>i. Curso Formación y actualización de auditor interno Norma ISO/IEC 17025:2017.</li><li>ii. Incertidumbre de medición.</li><li>iii. Validación de métodos químicos para análisis cuantitativo.</li><li>iv. Estimación de incertidumbre en métodos químicos cuantitativos.</li><li>v. Evaluación Conformidad ensayos de aptitud NTC ISO 17043:2010.</li><li>vi. Materialización de la innovación</li></ul></li><li>• Capacitación norma ISO 9001.</li><li>• Ambiental (14001)<ul style="list-style-type: none"><li>i. Actualización normatividad ambiental.</li><li>ii. Impactos ambientales en los procesos realizados.</li><li>iii. Prevención accidentes ambientales.</li><li>iv. Indicadores gestión ambiental.</li><li>v. Responsabilidades de gestión ambiental de las diferentes direcciones.</li></ul></li></ul>	
--	--	--	--	--	--	--



**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

					<ul style="list-style-type: none"><li>vi. Manejo adecuado de residuos peligrosos.</li><li>vii. Normatividad técnica aplicable en calibración de equipos del Plan Metrológico.</li><li>viii. ISO 14001 SG Ambiental de la FLA.</li><li>ix. Capacitación en reciclaje</li><li>x. Capacitación a calderistas norma 909 (Dir. Procesos)</li><li>xi. Capacitación auditores ISO 14001</li><li>xii. Capacitación en medición huella de carbono</li><li>xiii. Capacitación en normatividad ambiental actualización</li><li>xiv. Capacitación en basura cero.</li></ul>	
--	--	--	--	--	---	--



## CAPACITACIÓN

### COMPONENTE: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**OBJETIVO GENERAL:** Generar acciones de formación que aporten en la creación de comportamientos que aportes a la cultura del cuidado y el auto cuidado en los servidores públicos.

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Capacitar y entrenar los servidores del Departamento de Antioquia de acuerdo a la normatividad vigente en materia SST, como parte del desarrollo del Plan de trabajo en el marco del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con el decreto 1072 de 2015, capítulo 6.

Meta Nro. Eventos	Meta Nro. Personas	Población Impactada	Tiempo	Metodología	TEMAS	Recursos
Permanente	Brigada 15 Copasst 326 funcionarios	Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. Trabajadores oficiales.	248 horas brigada	<ul style="list-style-type: none"><li>Entrenamiento</li><li>Curso</li><li>Taller</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Copast<ul style="list-style-type: none"><li>i. Capacitación en responsabilidades y funciones del Copasst.</li><li>ii. Capacitación en investigación de accidentes e incidentes de trabajo</li><li>iii. Capacitación de funciones y responsabilidades al comité de convivencia laboral.</li></ul></li><li>Brigada de Emergencia<ul style="list-style-type: none"><li>i. Capacitación y entrenamiento contra incendio para la brigada voluntaria de emergencias.</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Profesionales de la Dirección de Desarrollo Humano.</li><li>Contratista y el Sena.</li><li>ARL</li><li>Servidores públicos departamentales.</li></ul>



**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

					<p>ii. Capacitación en primeros auxilios para la brigada voluntaria de emergencia.</p> <p>iii. Capacitación en manejo de sustancias químicas.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Riesgo Psicosocial</li><li>• Gestión del riesgo</li><li>• Manejo de elementos de protección personal.</li><li>• Manejo e interpretación de normas técnicas y sistema de gestión en procesos industriales.</li></ul>	
--	--	--	--	--	---	--



## HÁBILIDADES Y CERTIFICACIONES

### COMPONENTE: MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS

**OBJETIVO GENERAL:** Proporcionar al personal manipulador de la Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia las instrucciones sobre las correctas prácticas higiénicas y de protección personal contempladas en el Decreto 1686 de 2012.

**OBJETIVO ESPECÍFICO: 1.** Capacitar en aplicación y verificación del correcto uso de manipulación de alimentos del personal operativo de la FLA.

Meta Nro. Eventos	Meta Nro. Personas	Población Impactada	Tiempo	Metodología	TEMAS	Recursos
1	180	Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. Trabajadores oficiales.	10 Horas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Curso</li><li>• Capacitación</li><li>• Taller</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Higiene personal.</li><li>• Manipulación de productos.</li><li>• Plan de saneamiento.</li><li>• Limpieza y desinfección.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Contratista</li><li>• SENA</li><li>• ARL</li></ul>



## HÁBILIDADES Y CERTIFICACIONES

### COMPONENTE: CERTIFICACION ALTURA

**OBJETIVO GENERAL:** Preparar el Talento Humano en conocimiento, habilidades y destrezas para el manejo seguro en ejecución de trabajos de alto riesgo.

**OBJETIVO ESPECÍFICO: 1.** Certificar a los servidores públicos en trabajo seguro en alturas en la aplicación de técnicas relacionadas con el uso de equipos y configuración de sistemas contra caídas de alturas. **2.** Actualizar anualmente los conocimientos en la prevención de y protección contra caídas, mediante proceso de reentrenamiento en alturas. Resolución 1409 de 2012.

Meta Nro. Eventos	Meta Nro. Personas	Población Impactada	Tiempo	Metodología	TEMAS	Recursos
Permanente	45	Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. Trabajadores oficiales.	40 Horas (avanzado)  20 horas (reentrenamiento)	<ul style="list-style-type: none"><li>Cursos Certificaciones</li></ul>	Capacitación y reentrenamiento en ejecución de trabajos en altura.	<ul style="list-style-type: none"><li>Contratista</li><li>SENA</li><li>ARL</li></ul>



SC-CER646129



CO-SC-CER646129



## HÁBILIDADES Y CERTIFICACIONES

### COMPONENTE: MONTACARGAS

**OBJETIVO GENERAL:** Preparar el Talento Humano en conocimiento, habilidades y destrezas para el manejo seguro en ejecución de trabajos de alto riesgo.

Meta Nro. Eventos	Meta Nro. Personas	Población Impactada	Tiempo	Metodología	TEMAS	Recursos
1	7	Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. Trabajadores oficiales.	Cada 3 años. 5 Horas teóricas y 6 horas practicas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cursos</li><li>• Certificaciones</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Uso y manejo del equipo</li><li>• Riesgos</li><li>• Mantenimiento del equipo</li><li>• Responsabilidades legales</li><li>• Listas de chequeo</li><li>• Manejo seguro de combustibles</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Contratista</li><li>• SENA</li></ul>



SC-CER646129



CO-SC-CER646129



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
República de Colombia

## Reflexión Final:

**La formación de los empleados públicos** “deberá desarrollarse mediante planes diseñados para apoyar prioridades claras de la organización, en el marco de las políticas globales, y basarse en diagnósticos fiables de necesidades. La inversión en formación debe ser objeto de evaluación, que se extenderá a la apreciación de los aprendizajes producidos, la satisfacción de los participantes, la relación entre resultados y costos y el impacto sobre el rendimiento de las personas en sus puestos de trabajo”.

**FP- Guía para la formulación del PIC**

**JAVIER IGNACIO HURTADO HURTADO**  
Gerente

NOMBRE		FIRMA	FECHA
Proyectó	Lucia Jimena Roldan Piedrahita -PU Dirección de Gestión Humana		
Revisó y aprobó	Jorge Humberto Ramírez Orozco - Director de Gestión Humana		
Revisó y aprobó	Victoria Lucia Castrillón Villamizar –Subgerente Administrativo y Financiero		
Reviso:	Lina Maria Valencia Correa - Directora de apoyo Legal		

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documentos y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.



SC-CER646129



CO-SC-CER646129

Dirección: Carrera 50 # 12 sur 149 Autopista sur - PBX: (4) 3837000  
FAX: 3837075 - NIT: 890 900 286-0 - A.A 51560 Y 51944  
www fla.com.co Itagüí - Colombia