

BODEGAS Y VIÑEDOS SANTA ELENA SRL

# POLÍTICA DE CAPACITACIÓN



***Santa Elena***

## **CONTENIDO**

I. INTRODUCCIÓN	2
II. ALCANCE	2
III. FINES DE LA POLITICA DE CAPACITACION	2
IV. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE CAPACITACION	3
IV.1 Objetivos Generales	3
IV.2 Objetivos Específicos	3
V. MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION	3
V.1 Tipos de Capacitación	3
V.2 Niveles de Capacitación	4
V.3 Modalidades	4
VI. PERIODICIDAD	5
VII. ACTUALIZACIONES	5
PLAN ANUAL 2021	6

# I. INTRODUCCIÓN

Bodegas y Viñedos Santa Elena S.R.L. ha diseñado un Programa de Integridad, en la convicción de que este recurso aportará una mejora cualitativa para la Empresa y cada uno de quienes la componen.

Ello nos coloca en el desafío de profundizar la cultura ética de la organización en todos sus niveles, incorporándola como un factor inexcusable del ambiente de trabajo.

Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de la organización.

Es menester tener en cuenta que la incursión en este plano requiere considerar los distintos niveles de responsabilidad y funciones de los empleados, la idiosincrasia de las localidades donde radica su lugar de trabajo, su calificación profesional y demás aspectos relevantes a tenor de la temática planteada.

Por otra parte, la materia exige una periodicidad suficiente destinada a que la formación resulte eficaz y se transforme en acciones conducentes a los objetivos de integridad propuestos.

Ningún sistema podrá reemplazar la capacidad del empleado preparado debidamente para advertir maniobras ajenas a la operatoria normal y a la normativa aplicable.

## II. ALCANCE

La presente Política de Capacitación es de aplicación para todo el personal de Bodegas y Viñedos Santa Elena S.R.L.

## III. FINES DE LA POLÍTICA DE CAPACITACIÓN

Siendo su propósito general la implementación y desarrollo del Programa de Integridad, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- Promover y profundizar la cultura ética de la organización.
- Crear en todo el personal una conciencia positiva generalizada, entendiendo que operar en cumplimiento de las normas y con una adecuada prevención es la forma más conveniente de hacer negocios para la Empresa, poniendo a salvo su reputación.
- Prevenir incumplimientos y conductas ilícitas que pudieran perjudicar a la Empresa y a sus colaboradores.

# IV.OBJETIVOS DE LA POLITICA DE CAPACITACION

## IV.1. Objetivos Generales

- Incorporar en el personal la conciencia de la integridad como aporte de valor de su actividad.
- Transmitir el hecho de que todo empleado tiene la responsabilidad de identificar y conocer a sus clientes.
- Formar al personal en la práctica del Programa de Integridad.
- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.
- Entrenar al personal en la resolución de dilemas éticos.

## IV.2. Objetivos Específicos

- Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la Empresa en relación con su Programa de Integridad, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos de la implementación del Programa de Integridad.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas específicas de actividad.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo en materia de ética e integridad.
- Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la Empresa.
- Fortalecer la continuidad y desarrollo institucional.

# V.MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION

## V.1.Tipos de Capacitación

**Formación:** Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

**Actualización:** Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de cambios relativos a la materia objeto de capacitación.

**Complementación:** Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

## V.2. Niveles de Capacitación

Nivel Básico: Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos por el Programa de Integridad. Consiste en:

- la concientización y sensibilización en la cultura de cumplimiento
- la noción de qué es un programa de integridad
- qué es un código de ética o conducta
- difundir los principios éticos por los que se rige la entidad.

Nivel Intermedio:

Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias que la función o puesto supone. La formación, en este nivel, va dirigida a sensibilizar sobre los concretos comportamientos que pueden constituir ilícitos en cada uno de los segmentos de actividad. Se deberá tratar y analizar la aplicación y control de las medidas de prevención implantadas para cada posible ilícito, y la necesidad de que formen a sus subordinados, sobre los procesos de trabajo, pautas a seguir, modelo de comportamiento y control sobre los mismos. Se trata de ofrecer una formación adaptada a cada puesto de gestión, que a su vez se encargará de controlar el cumplimiento del programa respecto de sus subordinados.

Nivel Avanzado:

Se orienta a la Alta Dirección y al personal que requiere obtener una visión integral y profunda del Programa de Integridad, supone:

- explicar en qué consiste la responsabilidad penal de la persona jurídica
- cómo a través de un programa de cumplimiento normativo se puede hacer frente a los riesgos empresariales de la organización
- identificar los medios de prevención y control para evitar la comisión de delitos.

## V.3. Modalidades

La capacitación podrá ser desarrollada a través de diferentes medios, según la necesidad, por ejemplo: talleres, conferencias, seminarios, desayunos de trabajo, técnicas audiovisuales, cursos on-line entre otras, y los empleados podrán ser evaluados a través de un test elaborado a tal fin. Los entrenamientos estarán orientados a todo el personal correspondiente, que deberá manifestar por escrito su conocimiento de las políticas y normativas vigentes, así como de las prácticas de la Empresa en la materia y de las obligaciones que pudieran representarle.

Por otra parte, el responsable de la función de Cumplimiento con asistencia del área de Recursos Humanos, deberá llevar un registro de todas las actividades de formación en las cuales ha participado personal de la organización, constando en su poder una copia de los certificados de asistencia expedidos en las actividades.

## **VI.PERIODICIDAD**

Con una frecuencia como mínima anual, se deberá impartir cursos específicos al personal, de asistencia obligatoria y eventualmente se complementarán con una evaluación de conocimientos adquiridos; como una forma de evidenciar el grado de conocimiento que el personal dispone. De manera extraordinaria, se podrán realizar reuniones informativas o envío de circulares cuando se modifique el contenido de las disposiciones de la legislación vigente, del Programa de Integridad o sus componentes.

## **VII.ACTUALIZACIONES**

Anualmente el Plan de Capacitación que se implemente debe ser revisado a fin de verificar su concordancia con la normativa externa e interna vigente, las modificaciones propuestas de acuerdo con la evolución en la aplicación del Programa de Integridad y circunstancias que así lo aconsejen.





# *Santa Elena*

## CONTACTO

B. de Los Andes 1386. San José, Guaymallén, Mendoza, Argentina.

[info@santaelenasrl.com.ar](mailto:info@santaelenasrl.com.ar)

+54 0261 4324366 / 4314537

[www.gruposantaelena.com.ar](http://www.gruposantaelena.com.ar)

Línea Ética: [administracion@santaelenasrl.com](mailto:administracion@santaelenasrl.com)

Este Código fue elaborado de conformidad al Programa de Integridad de BODEGAS Y VIÑEDOS SANTA ELENA S.R.L. y resultó aprobado por los socios de la firma el 12/04/2021