# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

# ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ

**ENERO 2022**

**VERSIÓN 02**

| VERSIÓN | FECHA VERSIÓN | OBSERVACIÓN |
|---|---|---|
| 01 | *Enero 2021* | *Creación del documento* |
| 02 | *Enero 2022* | *Actualización del documento* |

# Tabla de contenido


*INTRODUCCIÓN* ..... *4*

*1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES* ..... *7*

*2. MARCO LEGAL* ..... *7*

*3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES* ..... *11*

*4. OBJETIVOS* ..... *13*

4.1. OBJETIVO GENERAL ..... 13

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS ..... 13

*5. BENEFICIARIOS* ..... *14*

*6. RESPONSABLE* ..... *14*

*7. ESTRUCTURA DEL PLAN* ..... *14*

7.1. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO ..... 15

7.2. DISEÑO Y FORMULACIÓN ..... 16

7.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN ..... 20

*8. ENTIDADES DE APOYO* ..... *21*

*9. CRONOGRAMA* ..... *22*

*10. MANEJO DEL RECURSO DESTINADO AL BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS* ..... *25*

*ANEXO 1* ..... *26*

*ANEXO 2* ..... *30*

# INTRODUCCIÓN

El pilar fundamental de la Asociación Aeropuerto del Café es su talento humano, de manera que su bienestar, es el eje y prioridad institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo incidirá directamente en el éxito de la entidad y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales de cara al cumplimiento del plan estratégico 2020-2023.

La Asociación Aeropuerto del Café desde la promoción de la integralidad de su talento humano y bajo el principio inmerso en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG el cual "concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados" (Presidencia de la República, 2017, pág. 19). Por ello; desde la Coordinación Administrativa y Financiera se establecen las estrategias de gestión de un entorno laboral saludable que promueva el sentido de felicidad entendida como la búsqueda de la realización de sus sueños, sentirse plenos y satisfechos "Múltiples investigaciones evidencian que cuando el empleado es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia". (Presidencia de la República, 2017, pág. 23) El Bienestar Social entendido como la búsqueda de calidad de vida en general, la necesidad de generación de ambientes propicios para conciliar la vida laboral con las demás propias del ser humano, ambientes que permitan desarrollarse y alcanzar las expectativas dentro y fuera de la entidad sin olvidar su objetivo.

Los colaboradores de la Asociación tienen la calidad de particulares y se rigen para efectos de su vinculación, prestaciones sociales y régimen salarial, de acuerdo con lo consagrado en las normas del Código Sustantivo del Trabajo y las aplicables en este sentido.

Con el fin de contribuir a un entorno y ambiente laboral apropiado, se presenta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos propuesto para los funcionarios de la Asociación Aeropuerto del Café con vinculación de carácter privado y contratistas, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así su labor e intensificando además una cultura que manifieste en sus colaboradores un sentido de pertenencia y motivación y conlleven a una mejor prestación de los servicios de la asociación como tal.

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la Asociación tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, y para ello, encargó a la Coordinación Administrativa y Financiera el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, para que la cadena de confianza vista desde la familia, sus equipos de trabajo y la ciudadanía en general se fortalezca.

La política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, grupales e individuales del funcionario dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios institucionales, políticos, culturales y recreativos y haciendo partícipes a los funcionarios en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y los del Estado, hacia la persona o el trabajador como tal.

De la misma manera el programa que propone permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los empleados y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, no solo desde lo laborar sino también desde lo individual o familiar. Con base en lo anteriormente expuesto, la Coordinación Administrativa y Financiera presenta el programa de bienestar social, estímulos e incentivos para la vigencia 2022, el cual está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral, riesgo psicosocial entre otros.

Por lo anterior, se hace indispensable contar con la mejor fuerza de trabajo para el cumplimiento de los fines del estado: empleados idóneos, que posibiliten el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Por ende, es indispensable la implementación y ejecución de políticas y estrategias que promuevan e impacten directa y positivamente a sus empleados, que los estimulen y fidelicen hacia la entidad.

Es así como a través del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Asociación Aeropuerto del Café, el objetivo principal se fundamenta en fomentar una cultura organizacional que manifieste el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la entidad y la calidez humana en la prestación de los servicios a la ciudadanía y a los demás grupos de valor, reflejados en el cumplimiento de la

misión institucional, fundamentada en la construcción de un clima organizacional positivo para sus empleados; a través de diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida.

Para la vigencia 2022, se alineará el programa de bienestar social e incentivos con el de seguridad y salud en trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa. Dichos ejes son concordantes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social de la Dirección de Empleo Público de Función Pública, bajo la premisa "Empleados Saludables, Entidades Sostenibles"; a saber:

1. Equilibrio psicosocial: enmarcado en la necesidad de promover la adaptación a nuevas formas de trabajo debido a los cambios que han surgido por la emergencia sanitaria derivada del Covid-19; en este eje tienen relevancia temas como factores intralaborales y extralaborales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.
2. Salud mental: comprendida como el estado de bienestar con el que los empleados realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; dentro de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables.
3. Convivencia social: Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.
4. Alianzas interinstitucionales: promueve el establecimiento de alianzas interinstitucionales para apalancar el cumplimiento de objetivos, mediante la coordinación institucional y la creación de bancos de experiencias en materia de bienestar, para compartir buenas practicas institucionales.
5. Transformación digital: Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los empleados, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades.

Adicionalmente para el diseño del presente plan, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de medición de clima laboral realizada a final del año 2020 y la encuesta de detección de necesidades diligenciada por los colaboradores de Aerocafé.

# 1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 de la Asociación Aeropuerto del Café se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja el plan de intervención del sistema generar de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, al igual que la encuesta conjunta sobre las necesidades de capacitación, y las demás necesidades que se han identificado se deben tener en cuenta, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y el Cronograma de Actividades.

Dentro de este proceso se identificar características como:

- Participación en cursos, capacitaciones y demás, en donde se de el debido personas al personal para su asistencia sea presencial o virtual.
- Acompañamiento cuando se presente la perdida de un ser querido de algún compañero de trabajo, en donde se otorgue el permiso para ello.
- Asistencia a eventos de impacto nacional como visualizar partidos de futbol de la selección Colombia.
- Actividades de integración, visitas a lugares, entre otros que se realicen por fuera de las instalaciones de la entidad.

# 2. MARCO LEGAL

La ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ nació como una persona jurídica sin ánimo de lucro, creada según lo preceptuado en el artículo 95 de la ley 489 de 1998[1] bajo la modalidad de establecimiento público indirecto descentralizado del orden departamental. Fue constituida el 2 de septiembre de 2008 por el acuerdo de voluntades de los representantes legales del Departamento de Caldas, el municipio de Palestina, el municipio de Manizales, el Instituto de Promoción y Desarrollo para el Departamento de Caldas –INFICALDAS- y el Instituto de Promoción y Desarrollo para el Municipio de Manizales -INFIMANIZALES- con el objetivo estatutario

[1] Artículo 95. Asociación entre entidades públicas. Las entidades públicas podrán asociarse con el fin de cooperar en el cumplimiento de funciones administrativas o de prestar conjuntamente servicios que se hallen a su cargo, mediante la celebración de convenios interadministrativos o la conformación de personas jurídicas sin ánimo de lucro.

Las personas jurídicas sin ánimo de lucro que se conformen por la asociación exclusiva de entidades públicas, se sujetan a las disposiciones previstas en el Código Civil y en las normas para las entidades de este género. Sus Juntas o Consejos Directivos estarán integrados en la forma que prevean los correspondientes estatutos internos, los cuales proveerán igualmente sobre la designación de su representante legal.

primordial de *"construir un aeropuerto en el Municipio de Palestina, Caldas, que se llamará AEROPUERTO DEL CAFÉ"*[2].

Los empleados de la Asociación tienen la calidad de particulares y se rigen para efectos de su vinculación, prestaciones sociales y régimen salarial, según lo consagrado en las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

El marco legal se fundamenta en los principios de la Constitución Política de 1991; como Estado Social de Derecho, con autonomía de sus entidades y fundamentada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, prevaleciendo ante todo el interés general. Esto se logra a partir de los programas de calidad de vida, protección social e incentivos. Así, el bienestar laboral hace parte de un sistema de estímulos que comprende el conjunto de beneficios y programas estructurados según las necesidades de los empleados.

Las diferentes áreas deportiva, recreativa, artística y cultural, promoción y prevención de salud, capacitación informal en artes y artesanías, capacitación formal, clima laboral, cultura organizacional, desvinculación laboral asistida, estímulos e incentivos, manejo del tiempo entre otras, proceden como un sistema que busca el desarrollo motivacional del trabajador, el mejoramiento del clima organizacional y en general, el equilibrio entre la vida personal y laboral.

El marco normativo aplicable al Plan de Bienestar Social e Incentivos relaciona a continuación:

| NORMA | CONTENIDOS RELACIONADOS CON BIENESTAR |
|---|---|
| Programa Nacional de Bienestar: Empleados Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022 | Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar. |
| Ley 1960 de junio 27/2019 | Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. |
| Decreto 648 de abril 19/2018 | Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Publica. |
| Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018 | Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos. |

[2] Artículo 4°. Estatutos de la ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ.

| NORMA | CONTENIDOS RELACIONADOS CON BIENESTAR |
|---|---|
| Decreto 648 de abril 19/2018 | Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública. |
| Decreto 51 de enero 16/2018 | Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009. |
| Ley 1857 de julio 26/2017 | Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones. |
| Decreto ley 894 de mayo 28/2017 | Por la cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera. |
| Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2017 | El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo. |
| Resolución 160 de 2017 del Ministerio de Transporte artículos 3 y 16. | Artículo 3. Definiciones. Para la aplicación e interpretación de las disposiciones contenidas en el presente acto, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:<br><br>Bicicleta: vehículo no motorizado de dos (2) o más ruedas en línea, el cual se desplaza por el esfuerzo de su conductor accionado por medio de pedales.<br><br>Bicicleta con pedaleo asistido: Bicicleta equipada con un motor auxiliar con potencia nominal continua no superior a 0,35 kW, que actúa como apoyo al esfuerzo muscular del conductor. Dicha potencia deberá disminuir progresivamente conforme se aumente la velocidad del vehículo y se suspenderá /cuando el conductor deje de pedalear o el vehículo alcance una velocidad de 25 km/h, el peso nominal de una bicicleta asistida no deberá superar los 35 kg.<br><br>Artículo 16. Beneficios en el uso de bicicletas asistidas. Los beneficios de que trata la Ley 1811 de 2016, serán aplicables a las bicicletas y bicicletas asistidas, siempre y cuando cumplan con las características contenidas en |

| NORMA | CONTENIDOS RELACIONADOS CON BIENESTAR |
|---|---|
| | el artículo 3 de la presente resolución. Parágrafo: Cada entidad del sector público deberá establecer las condiciones desde el punto de vista jurídico, operativo y administrativo para que los funcionarios públicos accedan a los beneficios de que trata la Ley 1811 de 2016. |
| Articulo 5 Ley 1811 de 2016. Incentivo de uso para funcionarios públicos. | Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.<br><br>**Parágrafo 1°.** Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado.<br><br>**Parágrafo 2°.** Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley I podrán recibir ¡hasta 8 medios días remunerados al año.<br><br>**Parágrafo 3°.** Los empleados de empresas privadas, empresas mixtas, empresas industriales y comerciales del Estado y otros establecimientos regidos por el derecho privado podrán adoptar el presente esquema de incentivos con arreglo a sus propias especificaciones empresariales. |
| Decreto 1083 de mayo 26/2015 | Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. |
| Decreto 1072 de 2015 capitulo 6 Artículo 2.2.4.6.3. | Seguridad y salud en el trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. |
| Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima | Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que |

| NORMA | CONTENIDOS RELACIONADOS CON BIENESTAR |
|---|---|
| Laboral el Cambio Organizacional – DAFP 2005 | promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado. |
| La Ley 909 de septiembre 23/2004 | por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. |
| Ley 734 de 2002 En los numerales 4 y 5 del articulo 33 | Derecho de los empleados públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado. |
| Decreto Ley 1567 de agosto 05/1998 | por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado. |
| Constitución Política de 1991 consagra: "ARTICULO 123 | Son empleados públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.<br><br>Los empleados públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.<br><br>La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio."<br><br>Son empleados públicos toda persona natural que mediante relación de trabajo y bajo continuada dependencia y subordinación ejerce funciones públicas en forma permanente o temporal a una entidad estatal, atribuidas al cargo o la relación laboral y que constan en la Constitución Política, la ley o el reglamento o le son señaladas por autoridad competente. También son empleados públicos los trabajadores oficiales, los de elección popular y periodo fijo. (Negrilla y subrayado fuera de texto). |

## 3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

**CALIDAD DE VIDA:** Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva.

**CALIDAD DE VIDA LABORAL:** Hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor pública. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio pública. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

**CAMBIO ORGANIZACIONAL:** Proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

**CLIMA LABORAL:** El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los empleados. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

**CULTURA ORGANIZACIONAL:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (como funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

**RIESGO PSICOSOCIAL:** La OIT y la OMS definen como riego psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través del percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

**TELETRABAJO:** Forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de

la información y la comunicación TIC para el contacto entre el trabajador y el empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio especifico de trabajo. Decreto 884 del 30 de abril de 2012.

# 4. OBJETIVOS

## 4.1. OBJETIVO GENERAL

Fomentar una cultura organizacional que manifieste el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la entidad y la calidez humana en la prestación de los servicios a la ciudadanía y a los demás grupos de valor, reflejados en el cumplimiento de la misión institucional, fundamentada en la construcción de un clima organizacional positivo para sus empleados; a través de diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida.

## 4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los empleados de la Asociación, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención orientadas a la salud física y mental de los colaboradores. a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Fortalecer la calidad de vida de los empleados y colaboradores en articulación con el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

- Gestionar acciones que conlleven a consolidar a la entidad como el mejor lugar para trabajar.

- Implementar acciones integrales orientadas a fomentar el equilibrio de vida laboral y familiar en cualquier condición.

## 5. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar e incentivos todos los colaboradores de la Asociación, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y en la Ley 1857 del 26 de julio de 2017.

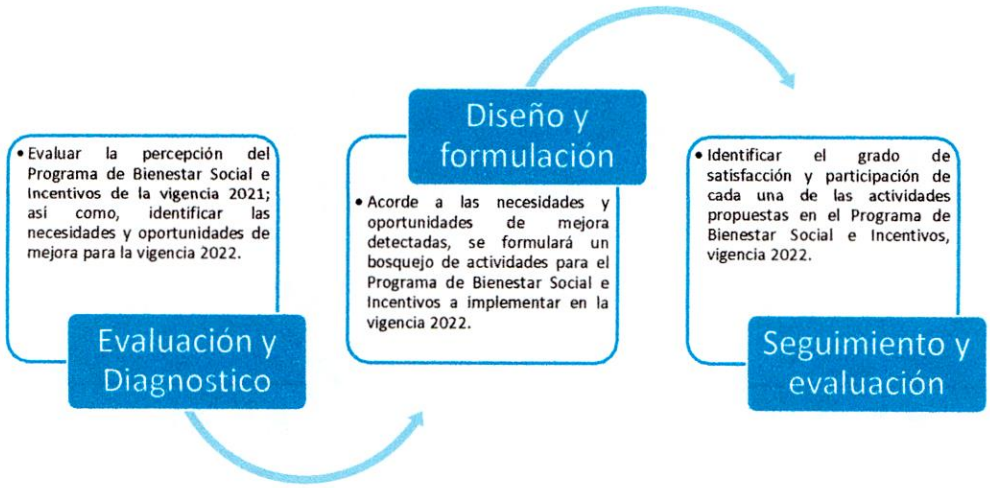
## 6. RESPONSABLE

El Coordinador Administrativo, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan de bienestar social, estimulas e incentivos, como:

a) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de gestión del servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, conforme al Código de Ética de la entidad.
b) Contribuir con la divulgación de las actividades del Plan de bienestar social, estímulos e incentivos de la entidad, así como velar y propiciar el uso racional y eficiente de los recursos.

## 7. ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022, está comprendido por las siguientes fases:




## 7.1. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

Para identificar las necesidades de los empleados de Aerocafé, se tuvieron en cuenta los resultados derivados de la encuesta de detección de necesidades de bienestar 2022 realizada por la Coordinación Administrativa y Financiera.

Ver Anexo 1: Resultados de la encuesta detección de necesidades

Ver Anexo 2: Resultados de la Medición de Clima Organizacional

Una vez realizado el análisis de los resultados obtenidos en estos dos insumos se concluye lo siguiente:

- Profundizar en la generación de estrategias que permitan fortalecer el liderazgo y el bienestar emocional.
- Establecer horarios específicos para la realización de la ejecución de las actividades, con el fin de que no interfieran con el horario laboral y de esta manera poder tener un mayor nivel de asistencia por parte de los colaboradores.
- Informar a los empleados de la entidad los cronogramas de trabajo con antelación a través de los diferentes canales de comunicación y difusión establecidos por la entidad, con el fin de conocer dichas actividades.
- Establecer actividades que vinculen al personal de la entidad y sus familiares, así como incluir a los empleados solteros y sin hijos para la realización de actividades que puedan ser de su interés.

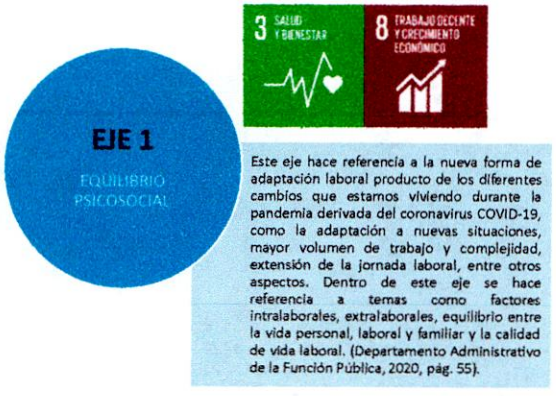
- Establecer piezas comunicativas que promuevan hábitos y estilos de vida saludable, así como de equilibrio mental y emocional.

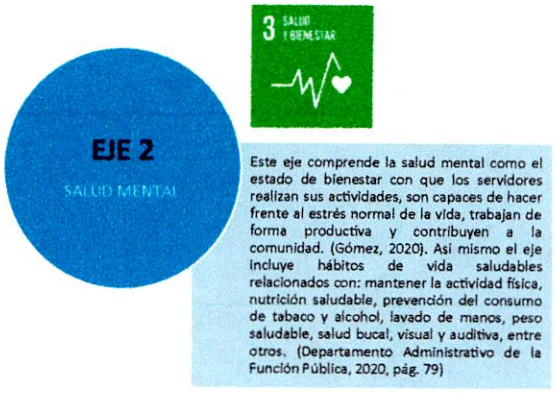
## 7.2. DISEÑO Y FORMULACIÓN

El plan de bienestar se encuentra conceptualizado de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 como (...) "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."

Dicho concepto cada vez cobra mayor importancia de acuerdo con los planteamientos definidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG (...) Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Como parte del Plan Nacional de Bienestar 2020-2022, se han diseñado 5 ejes que representan los aspectos que contribuyen con el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, formulados de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS.



Este eje está relacionado con las acciones que se deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 84)

Este eje establece la importancia de contar con alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 90)

Este eje es transversal; la cuarta revolución industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Lo anterior es relevante la para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. (Departamento

Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 94)

El Programa de Bienestar Social e Incentivos para la presente vigencia está dirigido a todos los empleados de la entidad y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. El programa se enmarca en cinco ejes de intervención con el fin de atender las necesidades de competencias laborales y personales, relaciones interpersonales, equilibrio entre la vida laboral y familiar, actividades de esparcimiento, autocuidado y autoprotección responsable en los empleados, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Cada uno de los ejes de intervención definidos dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos, define un bosquejo de actividades a implementar para la vigencia 2022; definidas a continuación:

| EJES DE INTERVENCIÓN | CONTENIDOS EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR |
|---|---|
| **PROYECTO DE VIDA** | Se encuentra comprendido por estrategias y actividades enfocadas en el fortalecimiento de las competencias personales y laborales, con el fin de ser alineadas y generar valor agregado al cumplimiento de los objetivos organizacionales; así como promover el aprendizaje personal de los empleados en programas de su interés. |
| **ENLACES DE INTEGRIDAD** | Se fundamenta en la generación de estrategias que promuevan las relaciones interpersonales de los colaboradores de una manera integral, tanto a nivel interno como externo y hacia los diferentes grupos de valor; cimentando la construcción de una cultura organizacional soportada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los empleados de la entidad. |
| **SALUD MENTAL** | Se consolida a través de la generación e implementación de estrategias transversales, encaminadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad. |
| **VITALIDAD** | Abarca los programas y estrategias que desarrollen y promuevan actividades y diversos espacios de esparcimiento con el fin de cumplir con las necesidades y expectativas de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludable. |
| **AMBIENTE SEGURO** | Se sustenta en la promoción de un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los empleados, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales (SG-SST). |

Los ejes de intervención establecidos en el PNB 2020 – 2022 guardan relación con los ejes programa de Bienestar Social e Incentivos; para este último se transversalizaron los ejes de Alianzas interinstitucionales y el de Transformación digital; y los ejes de Equilibrio psicosocial, Salud mental y Convivencia psicosocial se alinearon con los ejes temáticos del Programa de Bienestar como se describe a continuación:

| RELACIÓN EJES PNB 2020 - 2022 | EJES PROGRAMA BIENESTAR |
|---|---|
| Eje Equilibrio psicosocial | Proyecto de vida |
| Eje Salud Mental | Enlaces de integridad |
| Eje Convivencia social | Salud Mental<br>Vitalidad<br>Ambiente Seguro |
| Eje Alianzas interinstitucionales | |
| Eje Transformación digital | |

Cada uno de los ejes de intervención del Programa de Bienestar Social e Incentivos define una serie de actividades a implementar para la vigencia 2022, descritas a continuación:

| EJES DE INTERVENCIÓN | PROGRAMA/ESTRATEGIAS | ACTIVIDADES |
|---|---|---|
| **PROYECTO DE VIDA** | Programa de seguridad social integral | Promover planes para la adquisición de vivienda |
| | | Promover programas de formación y capacitación |
| | Programa pre pensionados | Creación de proyectos de vida |
| | | Ocupación del tiempo libre |
| | | Promoción de salud |
| | | Alternativas ocupacionales y de inversión |
| | Programa de educación formal | Promover el programa de educación formal |
| **ENLACES DE INTEGRIDAD** | Actividades socio culturales | Celebración día de la familia |
| | | Vacaciones recreativas niños |
| | | Cierre de gestión |
| | | Celebración día del servidor público |
| | | Celebración Halloween |
| | | Alianzas estratégicas con entidades que promuevan participación en espacios de lectura, música, arte, cine, teatro, actividades artísticas en general, entre otros |
| | | Actividades de bienestar emocional/espiritual |

| EJES DE INTERVENCIÓN | PROGRAMA/ESTRATEGIAS | ACTIVIDADES |
|---|---|---|
| | Programa de reconocimiento e incentivos | Plan anual de incentivos |
| | | Actividades con ocasión del reconocimiento a empleados según profesión |
| | | Celebración día del servidor público |
| | | Celebración fechas especiales (cumpleaños, entre otros) |
| | Programa de convivencia institucional | Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del reconocimiento, los deberes y las responsabilidades de los empleados (Código de integridad) |
| | | Promover la inclusión, diversidad y equidad |
| **SALUD MENTAL** | Programa de salario emocional | Modalidad de trabajo en casa |
| | | Horario flexible |
| **VITALIDAD** | Programa de recreación y deportes | Torneos |
| | | Juegos de los empleados |
| | | Clases recreación y deportes |
| | Programa de entorno laboral saludable | Campañas de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludable |
| **AMBIENTE SEGURO** | Actividades articuladas con el Programa de Seguridad y Salud en el trabajo | Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección |

## 7.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento permite obtener información de retorno sobre la efectividad del programa en ejecución; además facilita mecanismos para corregir las posibles fallas encontradas, el sistema de evaluación y seguimiento debe ser continuo y participativo.

El seguimiento y la evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos será llevado a cabo a través de:

- **Indicador de Cumplimiento:** Nivel de satisfacción de las actividades de bienestar social e incentivos.
- **Medición:** Medición de la satisfacción de los empleados que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el programa de bienestar social e incentivos.

Adicional se realizarán informes trimestrales donde se relaciones las actividades ejecutadas dentro del plan con sus respectivas evidencias.

## 8. ENTIDADES DE APOYO

Con el fin de dar cumplimiento al Plan para la presente vigencia, se tendrá contemplado el apoyo de entidades como:

- Caja de Compensación Familiar
- Fondos de vivienda
- Entidades Promotoras de Salud
- Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Demás entidades aliadas público privadas

## 9. CRONOGRAMA

| CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022 | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MES | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
| Diseño y aprobación del Plan de Bienestar Social e Incentivos | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollo plan de formación | | | | | | | | | | | | |
| Programa de seguridad y salud en el trabajo | | | | | | | | | | | | |
| El compañero (a) más responsable | | | | | | | | | | | | |
| Entorno laboral saludable (semana de la salud) | | | | | | | | | | | | |
| Pausas activas | | | | | | | | | | | | |
| Diagnóstico clima laboral | | | | | | | | | | | | |
| Celebración día de la mujer | | | | | | | | | | | | |
| Celebración día del hombre | | | | | | | | | | | | |
| Celebración día de la secretaría/auxiliar administrativo | | | | | | | | | | | | |
| Día de la profesión | | | | | | | | | | | | |

## 10. MANEJO DEL RECURSO DESTINADO AL BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Para los recursos asignados a bienestar, el Decreto 1567 de 1998 toca una parte en su artículo 37: Recursos. Las entidades públicas a las cuales se aplica este decreto ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social e incentivos que se adopten.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.

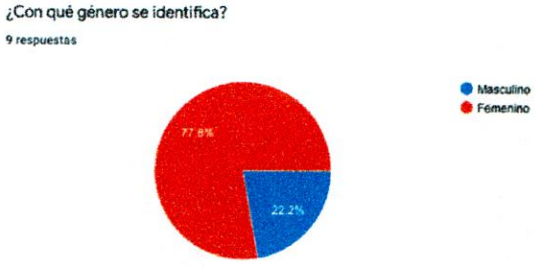
Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas.

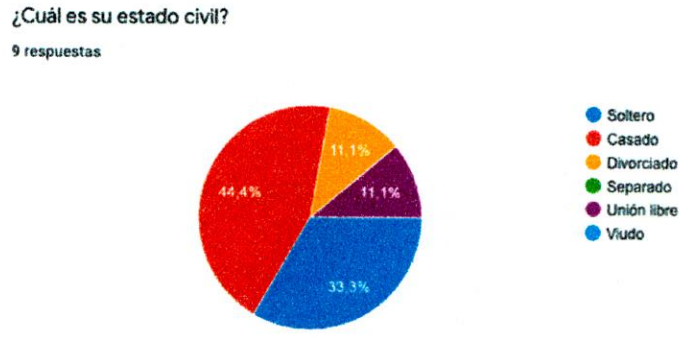
# ANEXO 1

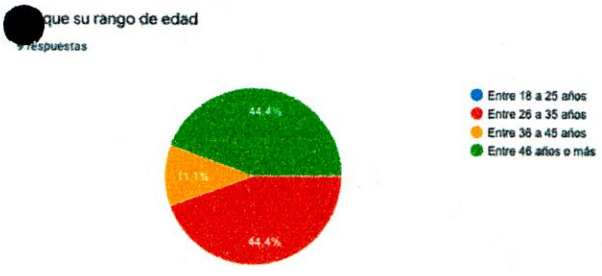
## Resultados Encuesta de Detección de Necesidades de bienestar 2022

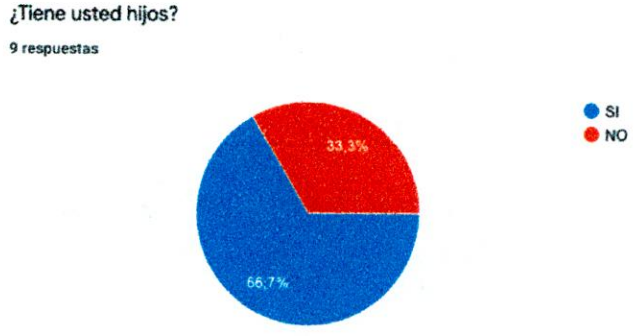
La encuesta de detección de necesidades para la presente vigencia fue aplicada a través de un formulario de Google Forms, la cual fue difundida mediante el correo electrónico, se obtuvo una participación del xx% de los colaboradores de la entidad. A continuación, se relacionan las estadísticas obtenidas:

## CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN



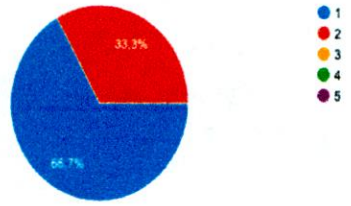



Indique cuántos hijos tiene

6 respuestas




¿Cuál es su máximo nivel de formación alcanzado?

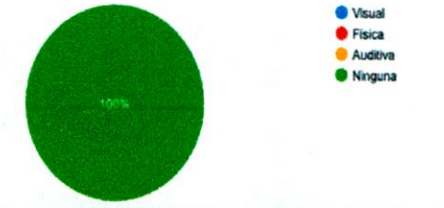
9 respuestas

¿En qué rango de edad se encuentra (n) su (s) hijo (s) o hija (s)?

6 respuestas

¿Presenta alguna de las siguientes discapacidades?

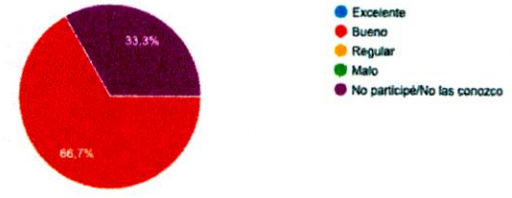
9 respuestas




## EVALUACIÓN Y NECESIDADES DE BIENESTAR

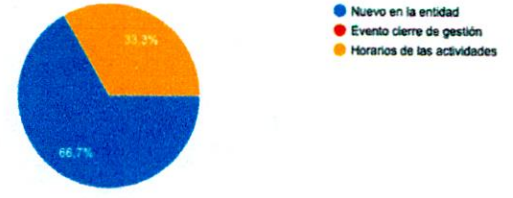
A nivel general ¿Cuál es su apreciación de las actividades y estrategias llevadas a cabo en la vigencia anterior por la Coordinación Administrativa y Financiera en materia de bienestar?

9 respuestas

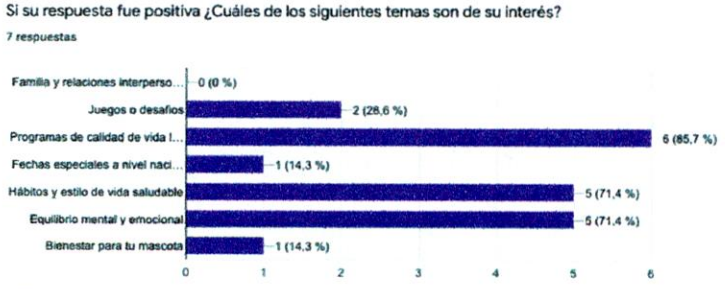



Si su respuesta fue regular, malo, no participé/no las conozco; indique la razón

3 respuestas



Un 66,7% de la población encuestada considera que las actividades de bienestar ejecutadas en la vigencia 2021 fueron buenas, seguida del 33,3% manifiesta no participar o no haberlas conocido, debido a que son nuevos en la entidad o por los horarios en que se ejecutaron las actividades.



El 77,8% de la población encuestada está interesada en recibir la información relacionada con las actividades de bienestar, por su parte el 44%4 manifiesta que los temas de interés para profundizar se fundamenta en los programas relacionados con programas de calidad de vida, con respecto a la participación de las actividades (salidas familiares, vacaciones recreativas, torneos virtuales, talleres de integración familiar, retos en familia, cocina, cine, ecología, caminatas, danza, teatro, aeróbicos) en compañía de su núcleo familiar el 44,4% prefiere el cine, seguido de caminatas, aérobicos, salidas familiares y vacaciones recreativas, solo el 11,1% de la población manifiesta no estar interesado en ninguna de las actividades descritas; por último se indagó sobre la participación en las jornadas de promoción de prevención de la salud, encontrando que el 37,5% considera importante realizar acompañamiento psicológico ocupacional enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad, seguido de un 25% en actividades de prevención de enfermedades

cardiovasculares y respiratoria, seguido de un 12,5% que refieren actividades de donación de sangre, jornadas de tamizaje y jornadas de vacunación.

# ANEXO 2

## Resultados de Medición Clima Organizacional

El objetivo de la medición de clima organizacional se fundamenta en la forma como los empleados perciben la relación con el ambiente laboral, factor determinante de su comportamiento al interior de la Asociación.

La finalidad de la actividad tiene como propósito conocer las percepciones de los colaboradores que incluyen necesidades particulares, motivacionales, expectativas, valores y sus experiencias personales, y a su vez contar con un diagnóstico situacional del clima laboral y su plan de intervención con el fin de fomentar las percepciones favorables y establecer acciones de mejora.

- Identidad corporativa
- Recursos para el desarrollo de las actividades
- Estructura organizacional
- Herramientas de gestión del talento humano
- Relaciones interpersonales
- Ambientes de trabajo

Dicha medición tuvo una participación de 13 colaboradores. Las preguntas evaluadas en la medición de clima organizacional y los resultados generales fueron:

| ENUNCIADO DE LA ENCUESTA | RESULTADOS GENERALES | | |
|---|---|---|---|
| | DE ACUERDO | PARCIALMENTE DE ACUERDO | DESACUERDO |
| ¿Conozco la misión y la visión de mi entidad? | 100% | 0,0% | 0,0% |
| ¿Los objetivos de mi entidad son claros? | 92,3% | 0,0% | 7,7% |
| ¿los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales? | 76,9 % | 23,1% | 0,0% |
| ¿La entidad me tiene en cuenta en la planeación de sus actividades? | 69,2% | 23,1% | 0,0% |
| ¿Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente? | 84,6% | 30,8% | 0,0% |

| ENUNCIADO DE LA ENCUESTA | RESULTADOS GENERALES | | |
|---|---|---|---|
| | DE ACUERDO | PARCIALMENTE DE ACUERDO | DESACUERDO |
| ¿En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo? | 69,2% | 15,4% | 0,0% |
| ¿Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan? | 84,6% | 30,8% | 0,0% |
| ¿Considero que mis funciones están claramente determinadas? | 100% | 7,7% | 7,7% |
| ¿Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco? | 92,3% | 0,0% | 0,0% |
| ¿Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades? | 61,5% | 7,7% | 0,0% |
| ¿generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo? | 38,5% | 30,8% | 7,7% |
| ¿la capacitación es una prioridad para la entidad? | 38,5% | 30,8% | 30,8% |
| ¿Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad? | 53,8% | 46,2% | 15,4% |
| ¿La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas? | 53,8% | 30,8% | 15,4% |
| ¿la entidad concede los encargos a las personas que los merecen? | 84,6% | 46,2% | 0,0% |
| ¿Mi jefe inmediato tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área? | 61,5% | 7,7% | 7,7% |
| ¿Mi jefe inmediato es coherente en sus argumentos y planteamientos? | 69,2% | 23,1% | 7,7% |
| ¿En mi área el jefe inmediato asigna las cargas de trabajo de forma equitativa? | 61,5% | 23,1% | 15,4% |
| ¿Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores? | 61,5% | 30,8% | 7,7% |

| ENUNCIADO DE LA ENCUESTA | RESULTADOS GENERALES | | |
|---|---|---|---|
| | DE ACUERDO | PARCIALMENTE DE ACUERDO | DESACUERDO |
| ¿El trato que recibo de mi jefe inmediato es respetuoso? | 69,2% | 23,1% | 7,7% |
| ¿Mi jefe inmediato tiene en cuenta las sugerencias que le formulo? | 61,5% | 30,8% | 7,7% |
| ¿Recibo de mi jefe inmediato retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo? | 69,2% | 30,8% | 0,0% |
| ¿Mi jefe inmediato me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes? | 84,6% | 7,7% | 7,7% |
| ¿No tengo que consultar con mi jefe inmediato todas las acciones a seguir en la realización del trabajo? | 53,8% | 38,5% | 7,7% |
| ¿Mi jefe inmediato me motiva y me reconoce mi trabajo? | 61,5% | 30,8% | 7,7% |
| ¿La comunicación entre compañeros de mi área facilita el logro de los resultados? | 92,3% | 7,7% | 0,0% |
| ¿Me entero de lo que ocurre en mi entidad más por comunicaciones oficiales (correo electrónico, circulares, memorando y la cartelera, comentarios verbales o llamadas telefónicas)? | 46,2% | 53,8% | 0,0% |
| ¿Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad? | 53,8% | 46,2% | 0,0% |
| ¿En mi área compartimos información útil para el trabajo? | 84,6% | 15,4% | 0,0% |
| ¿Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros? | 84,6% | 7,7% | 7,7% |
| ¿Cuándo surge un problema, se con exactitud quien debe resolverlo? | 61,5% | 38,5% | 0,0% |
| ¿En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo? | 69,2% | 30,8% | 0,0% |
| ¿Los objetivos de los grupos en lo que yo he participado son | 76,9% | 15,4% | 7,7% |

| ENUNCIADO DE LA ENCUESTA | RESULTADOS GENERALES | | |
|---|---|---|---|
| | DE ACUERDO | PARCIALMENTE DE ACUERDO | DESACUERDO |
| compartidos por todos sus integrantes? | | | |
| ¿Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área, son apoyados por el jefe? | 76,9% | 15,4% | 7,7% |
| ¿Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo? | 92,3% | 7,7% | 0,0% |
| ¿Considero que mi carga laboral es suficiente y manejable por mi? | 61,5% | 23,1% | 15,4% |
| ¿Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad? | 100% | 0,0% | 0,0% |
| ¿Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo? | 84,6% | 15,4% | 0,0% |
| ¿Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo? | 92,3% | 7,7% | 0,0% |
| ¿Mi puesto de trabajo tiene condiciones ergonómicas seguras (silla, escritorio, pc)? | 61,5% | 30,8% | 7,7% |
| ¿Mi área de trabajo permanece ordenada? | 62,9% | 23,1% | 7,7% |
| ¿Mi área de trabajo permanece limpia? | 92,3% | 0,0% | 7,7% |
| ¿En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias? | 84,6% | 15,4% | 0,0% |
| ¿En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)? | 92,3% | 7,7% | 0,0% |
| ¿En mi área de trabajo la iluminación es adecuada? | 76,9% | 23,1% | 0,0% |
| ¿Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación? | 61,5% | 23,1% | 15,4% |

Fundamentado en lo anterior, la Asociación Aeropuerto del Café obtuvo un resultado enmarcado en su gran mayoría, en las categorías "de acuerdo y parcialmente de acuerdo", lo cual significa que el clima organizacional goza de una buena percepción

al interior de la entidad, por sus colaboradores; sin embargo, se pueden perfeccionar diversas categorías como reto organizacional.

Como principales fortalezas se encontraron:

- Los empleados tienen un alto grado de identidad corporativa con la Asociación.
- La entidad provee los recursos necesarios para el correcto desarrollo de las actividades programadas, en cumplimiento de la misión institucional.
- Las herramientas de gestión del talento humano son conocidas y apropiadas de manera adecuada por los empleados.
- La entidad brinda los estímulos adecuados a los funcionarios.
- Los líderes de los procesos actúan bajo los valores del código de integridad requeridos.
- Los empleados cuentan con un gran sentido de pertenencia y motivación por la entidad, reflejados en la excelente prestación de los servicios a los diferentes grupos de valor.
- Se presenta una comunicación adecuada entre los empleados.
- El personal que labora en la entidad cuenta con el perfil profesional, habilidades y destrezas adecuada para el correcto desempeño de sus funciones.
- Ambientes de trabajo adecuados para el desarrollo de las actividades.

En términos generales se puede concluir que existen oportunidades de mejora en aspectos relacionados con el fortalecimiento de los procesos de comunicación y difusión tanto interna como externa, capacitación, bienestar, estímulos e incentivos, trabajo en equipo, definición adecuada de las cargas de trabajo y condiciones seguras y adecuadas de trabajo (iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas seguras).

**LADYS DEL PILAR VÉLEZ TREJOS**
Coordinadora Administrativa y Financiera

**AMPARO SÁNCHEZ LONDOÑO**
Gerente

PROYECTÓ: RICARDO ALARCÓN MARTÍNEZ - CONTRATISTA

AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

**RESOLUCION No.** 024 **DE** 26 ENE 2022

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA Y SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES DE LA ASOCIACION AEROPUERTO DEL CAFÉ – AEROCAFE, PARA LA VIGENCIA 2022"**

Que el objetivo central es impulsar el desarrollo integral de los empleados fortaleciendo y desarrollando las competencias laborales tanto individuales como organizacionales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación 2022, promoviendo el desarrollo integral de los servidores y consolidando los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Que la Asociación para la vigencia 2022 dispondrá de unos recursos para las capacitaciones que se requieran en dicha vigencia.

Que La Asociación Aeropuerto del Café a través de su Plan Institucional de Capacitación busca planear, programar, ejecutar y realizar seguimiento de las actividades de formación y capacitación para los servidores, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Por lo anteriormente expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTICULO 1°.- APROBAR Y ADOPTAR:** El Plan de Capacitación para la vigencia 2022 para la Asociación Aeropuerto del Café - AEROCAFE en documento anexo que hace parte integral del presente acto.

**ARTÍCULO 2°.- ALCANCE:** El componente de capacitación inicia desde la detección de las necesidades de capacitación por cada una de las áreas y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de los empleados, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

**ARTÍCULO 3°.- RESPONSABLE:** El responsable de la ejecución del Plan Anual de Capacitaciones de la Asociación Aeropuerto del Café estará a cargo del área Administrativa y Financiera.

AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades
REVISADO Y APROBADO
Oficina Jurídica

AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

**RESOLUCION No.** 024 **DE** 26 ENE 2022

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA Y SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES DE LA ASOCIACION AEROPUERTO DEL CAFÉ – AEROCAFE, PARA LA VIGENCIA 2022"**

**LA GERENTE DE LA ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ**, en uso de sus atribuciones legales, en especial las consagradas en el artículo 29º Literal K de los Estatutos que rigen la Asociación y,

**CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 54 consagra "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".

Que El Plan Institucional de Capacitación - PIC para la vigencia 2022, contribuye al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Asociación Aeropuerto del Café, y prioriza las temáticas más importantes en cumplimiento de los objetivos institucionales.

Que mediante el Decreto 1567 de agosto 5 de 1998 y sus modificaciones, se constituyó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, con el propósito común de generar en las entidades y en los servidores públicos del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y acción.

Que el artículo 36 de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, establece los objetivos de la capacitación para el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.

Que el decreto 1227 de 2005 reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 en sus artículos 65, 66, 67 y 68 estableció que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo, y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Que en el Decreto 1083 de 2015, se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establece una serie de lineamientos en el marco del proceso de gestión humana en las organizaciones.

Que a través de una encuesta se identificaron las necesidades de Capacitación del personal de la Asociación, en donde se manifestó sus necesidades de capacitación según las labores desempeñadas.

AEROPUERTO DEL CAFÉ
REVISADO Y APROBADO
Dirección Jurídica

AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

**RESOLUCION No.** 0241 **DE** 26 ENE 2022

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA Y SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES DE LA ASOCIACION AEROPUERTO DEL CAFÉ – AEROCAFE, PARA LA VIGENCIA 2022"**

**ARTICULO 4°. PRESUPUESTO:** El presupuesto asignado para la ejecución del plan de capacitación para la vigencia 2022 es de: **CINCO MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS ($5.500.000)**, los cuales serán ejecutados de acuerdo con las necesidades del plan.

**PARAGRAFO:** Se gestionará el apoyo de capacitación para los eventos que así lo requieran ante entidades como el SENA, ESAP, CONFA, ARL entre otras.

**ARTÍCULO 5°.- VIGENCIA.** La presente resolución rige a partir de su expedición.

**PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

**AMPARO SANCHEZ LONDOÑO**
Gerente

*Proyectó Ricardo Alarcón Martínez – Contratista*
*Revisó: Liliana Villegas Buitrago – Directora Jurídica*

REVISÓ
APROBADO