

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)
ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ
ENERO 2023

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

Tabla de contenido

Tabla de contenido 1

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS:	5
1.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO.....	5
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
2. ALCANCE	5
3. MARCO CONCEPTUAL.....	6
4. MARCO NORMATIVO	8
5. NATURALEZA DE LA ENTIDAD.....	12
6. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC.....	13
6.1. SENSIBILIZACIÓN.....	13
6.2. DIAGNÓSTICO	13
6.3. EJES ESTRATÉGICOS.....	14
6.4. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES COMUNES A LOS SERVIDORES PÚBLICOS, COMPORTAMENTALES POR NIVEL JERÁRQUICO, LABORALES DE ÁREA O PROCESOS TRANSVERSALES, COMUNES SEGÚN EL ÁREA TRANSVERSAL	15
6.5. TIPO Y NIVEL EDUCATIVO.....	15
6.6. MODALIDAD EDUCATIVA	16
7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	16
7.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	16
7.2. CAPACITACIÓN INTERNA.....	18
7.3. EJECUCIÓN	19
7.4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	19
7.5. INDICADORES PARA LA MEDICIÓN DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO E IMPACTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC.....	20
8. ANEXOS.....	21
8.1. CRONOGRAMA DEL PIC.....	21
8.2. CRONOGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	21

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación - PIC para la vigencia 2023, contribuye al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los empleados de la Asociación Aeropuerto del Café, y prioriza las temáticas más importantes en cumplimiento de los objetivos institucionales.

La nueva cultura organizacional permitirá generar condiciones para mantener un aprendizaje continuo, promoviendo equipos de alto desempeño, que generen valor al trabajo y más adaptabilidad al cambio con una amplia visión hacia la innovación.

Este programa de capacitación hace parte del fortalecimiento de las funciones misionales, del sistema de gestión de la entidad, para pensar la capacitación como herramienta que apalanque el logro de los objetivos institucionales, el mejoramiento continuo de los procesos, la innovación y gestión del conocimiento y el desarrollo integral del individuo en todas sus dimensiones.

La Política de Capacitación que se implementa en la Asociación, se hará con énfasis en el fortalecimiento de las habilidades, actitudes y valores que influyen en la aplicación del conocimiento al quehacer diario, el trabajo en equipo y el liderazgo, la orientación de servicio, el compromiso con la organización y en general, al actuar del individuo en el contexto laboral, y en la consolidación de una cultura organizacional favorable.

Desde esta perspectiva el aprendizaje es un proceso continuo e integral que debe abarcar tres dimensiones:



	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

Adicionalmente la construcción de PIC 2023 se establece desde los siguientes ejes:

- **Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación**
- **Eje 2. Creación del valor público**
- **Eje 3. Transformación digital**
- **Eje 4. Probidad y ética de lo público**

Por lo anterior el Programa Institucional de Capacitación para la vigencia 2023 de Aerocafé, se formula a partir de la atención a estas dimensiones, con base en insumos que permiten diagnosticar la situación actual y establecer las prioridades de la entidad en materia de formación y capacitación y la manera como se atenderán.

Con el fin de priorizar las necesidades de capacitación para el año 2023, se adelantó un diagnóstico de aprendizaje del que hacen parte los siguientes insumos:

- ✓ Encuesta de detección de necesidades de capacitación diligenciada por los funcionarios y colaboradores de la entidad.

Dicha encuesta buscaba conocer la percepción de los funcionarios con respecto a los procesos de capacitación de la entidad, las necesidades de temas que consideran se deben priorizar en la vigencia 2023, para un mejor desempeño de las funciones y mejorar los ambientes de trabajo.

Así mismo en el mismo instrumento aplicado, se identifican los temas que pueden ser considerados desarrollar por medio de capacitaciones a través de los mismos funcionarios, según sus funciones, conocimientos y habilidades

NOTA: El resultado de la encuesta hace parte integral del PIC para la vigencia 2023, fundamentado en los 4 ejes anteriormente descritos.

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

1. OBJETIVOS:

1.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO

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 empleados en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación 2023, promoviendo el desarrollo integral de los empleados y consolidando los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los empleados desde las tres dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- Contribuir al mejoramiento institucional por medio de las competencias individuales en cada uno de los empleados.
- Integrar a los empleados que se vinculen a la cultura organizacional, al sistema de valores y principios de la entidad, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción Institucional.
- Reorientar a los empleados en los cambios producidos en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta por medio del programa de Reinducción.
- Contribuir al mejoramiento en el desempeño de los empleados de la Asociación a través de las capacitaciones realizadas.
- Orientar al personal de la empresa sobre medidas específicas de seguridad y prevención de los accidentes y las enfermedades laborales a través de diversas actividades para su seguimiento y control.
- Estimular la profesionalización de los funcionarios a través de oportunidades de movilidad y de desarrollo profesional.

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 realizadas en la vigencia; orientadas a fortalecer las

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

capacidades y competencias de los servidores públicos y el desarrollo de los que faltan por lograr el servidor, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

3. MARCO CONCEPTUAL

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL: Comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valor para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

COMPETENCIA: Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

CAPACITACIÓN: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Ley 1567 de 1998- Art.4).

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO: La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).

ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

DIMENSIÓN DEL SER: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

DIMENSIÓN DEL SABER: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

DIMENSIÓN DEL HACER: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

FORMACIÓN: Entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

MODELOS DE EVALUACIÓN: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

PLAN DE APRENDIZAJE DEL EQUIPO: Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

PLAN INDIVIDUAL DE APRENDIZAJE: Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO: Todos los empleados públicos independientemente de su tipo de vinculación con el estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

4. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación de la Asociación Aeropuerto del Café se encuentra sustentado por la normatividad que rige a las entidades estatales, orientadas a través de criterios técnicos que garantizan la consecución de los objetivos del Estado Colombiano, como sigue:

NORMA	CONTENIDOS RELACIONADOS AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
Ley 1960 de 2019	<i>Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.</i>
Decreto 648 de 2017	<i>Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"</i>
Decreto 1083 de 2015	<i>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. "Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. 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.</i>

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

NORMA	CONTENIDOS RELACIONADOS AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
	“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, art 67)” “Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3º, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, confórmese la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004. La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento. Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red. Cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005, art 68)” “Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Empleados Públicos. Adoptar la actualización del

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

NORMA	CONTENIDOS RELACIONADOS AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
	<i>Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Empleados Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública. (Decreto 4665 de 2007, art 1)”</i> “Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. (Decreto 4665 2007, art 2)”.
Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST.	<i>El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.</i> PARÁGRAFO 1. <i>El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo -SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.</i> PARÁGRAFO 2. <i>El empleador proporcionará a</i>

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

NORMA	CONTENIDOS RELACIONADOS AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
	<i>todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales”.</i>
Decreto 4665 de noviembre 29/2007	<i>Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.</i>
Ley 1064 de 2006	<i>Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.</i>
Ley 909 de septiembre 23/2004	<i>Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.</i> Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades. <i>...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”</i> Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación. <i>1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.</i> <i>2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos</i>

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

NORMA	CONTENIDOS RELACIONADOS AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
	<i>objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”</i>
Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40	<i>Los cuales establecen como Derechos y Deberes de los empleados públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.</i>
Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998	<i>Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.</i> Artículo 4 - “Definición de capacitación: <i>Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”</i>

5. NATURALEZA DE LA ENTIDAD

La Asociación Aeropuerto del Café, persona jurídica sin ánimo de lucro, bajo la modalidad de establecimiento público indirecto descentralizado de segundo grado del orden departamental, en los términos del parágrafo del artículo 49 y del artículo 95 de la Ley 489 de 1998, con la participación del Departamento de Caldas, los municipios de Manizales y Palestina y los Institutos descentralizados INFI-CALDAS e INFI-MANIZALES, con el objeto exclusivo de gerenciar la construcción de un aeropuerto en el Municipio de Palestina, Caldas, que se llamará “AEROPUERTO DEL CAFÉ”.

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

6. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

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 empleados, 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 anterior, el Plan Institucional de Capacitación 2023 se desarrolla a través de las siguientes fases:

6.1. SENSIBILIZACIÓN

La sensibilización se establece con el fin de concientizar a una persona o varias personas sobre el valor de algo. Busca generar conciencia en todo el personal sobre la cualificación y el desarrollo de competencias en los empleados a partir de procesos de formación y capacitación.

Por lo anterior, la entidad realiza campañas de sensibilización a través de los diferentes canales de comunicación e información con que cuenta la entidad con el fin de motivar a los servidores públicos en la capacitación y formación permanente.

6.2. DIAGNÓSTICO

La etapa de diagnóstico implica el análisis y la evaluación de una situación o problema a partir de una información recolectada.

La Asociación para dar cumplimiento a esta fase de diagnóstico, la entidad formuló el instrumento tipo encuesta teniendo en cuenta los ejes y temáticas establecidas en el PNFC 2020 2030 con el fin de identificar las prioridades por nivel jerárquico, relacionar las prioridades iniciales versus las competencias, determinar los ejes temáticos a intervenir y posteriormente elaborar un informe ejecutivo con el resultado del análisis para ser presentado al comité de capacitación y/o a la comisión de personal para su respectiva aprobación, y posteriormente realizar modificaciones según el caso.

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

6.3. EJES ESTRATÉGICOS

- **Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación**

- Competencia e innovación
- Razonamiento matemático
- Ciudades sostenibles
- Big Data
- Economía naranja
- Cambio cultural para la experimentación
- Análisis de indicadores y estadísticas
- Pensamiento complejo

- **Eje 2. Creación del valor público**

- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Análisis de impacto normativo
- Modelos de Seguimiento a la inversión Pública
- Seguridad ciudadana
- Asociaciones público privadas
- Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
- Gerencia de proyectos
- Formulación de proyectos bajo MGA

- **Eje 3. Transformación digital**

- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Análisis de datos para territorios
- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Ética en el contexto digital
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

- **Eje 4. Probidad y ética de lo público**

- Lenguaje claro
- Comunicación asertiva
- Empatía y solidaridad
- Agencia individual y coaliciones
- Ética de lo público
- Competencias comportamentales
- Resolución de conflicto de intereses
- Vocación de servicio
- Diversidad e inclusión en el servicio público
- Resiliencia y solución pacífica de conflictos

6.4. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES COMUNES A LOS SERVIDORES PÚBLICOS, COMPORTAMENTALES POR NIVEL JERÁRQUICO, LABORALES DE ÁREA O PROCESOS TRANSVERSALES, COMUNES SEGÚN EL ÁREA TRANSVERSAL

La entidad adopta el establecimiento descrito en las competencias propias, comunes, por nivel jerárquico, por nivel y por área de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, Decreto 815 de 2018 y Resolución 667 de 2018

6.5. TIPO Y NIVEL EDUCATIVO

De conformidad con los lineamientos establecidos por Función Pública La Asociación incluirá los programas de:

- Educación informal (talleres, seminarios, cursos diplomados).
- Programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano (técnicos y tecnólogos laborales).
- Programas de pregrado (Técnicos y tecnólogos profesionales, licenciaturas, carreras profesionales).
- Programas de posgrado (especialización, maestría y doctorado).

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

6.6. MODALIDAD EDUCATIVA

La Asociación incluirá las siguientes modalidades educativas:

- Presencial
- Semipresencial
- Virtual
- A distancia
- Con apoyo didáctico a través de kit de herramientas

7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

El Plan Institucional de Capacitación 2023 se formuló con base en la normatividad vigente y los lineamientos establecidos.

7.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación de la Asociación se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- Consolidación y análisis de la encuesta aplicada por medio virtual en la Asociación.
- Analizada la información se determinaron los temas y la cobertura de la capacitación en los diferentes niveles jerárquicos.
- Una vez verificada la necesidad de capacitación y con la aprobación del Comité de Gerencia, las capacitaciones que requieren financiación deberán presentar vía correo electrónico y/o a través de documento físico la siguiente información:
 - Nombre de Dependencia
 - Justificación del requerimiento de dicha capacitación
 - Establecimiento educativo o facilitador
 - Valor Inversión
 - Observaciones
 - Los demás que requiera el área financiera y/o jurídica

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

Con lo expuesto anteriormente, desde la Coordinación Administrativa y Financiera presenta la información al Comité de Gerencia, quienes analizarán cuáles serán los proyectos y/o temas aprobados en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023 de acuerdo con los temas expuestos en la encuesta aplicada al personal.

Para el cumplimiento del PIC se deberá tener en cuenta la proyección en el plan de acción de la Coordinación Administrativa y Financiera para la vigencia 2023, dado a que esta área es a responsable del cumplimiento del PIC.

ITEM	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	ÁREA
1	• Congreso infraestructura	Gerencia
2	• Diversidad de canales de comunicación • Gobierno abierto • Redes sociales • Protección de datos y derechos de autor • Ética en el contexto digital y manejo de datos • Herramientas de correo electrónico • Página web de la entidad • Transparencia y acceso a la información pública • Servicio al ciudadano	Área Social y de Comunicaciones
	• Técnicas de gestión documental • Presupuesto público • Código de integridad y conflicto de intereses • Equidad de la mujer • Inteligencia emocional y manejo de estrés • Expresión corporal y verbal • Relaciones interpersonales • Actualización tributaria • Manejo laboral (liquidación, vacaciones, entre otros)	Coordinación Administrativa y Financiera
3	• Contratación estatal	Dirección Jurídica

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

7.2. CAPACITACIÓN INTERNA

Dentro del PIC para el personal de la entidad se podrán desarrollar temas por parte de los mismos funcionarios, con el fin de fortalecer las habilidades, competencias y conocimientos.

De acuerdo con lo anterior las capacitaciones internas se podrán enfocar en los siguientes temas:

TEMA	ÁREA QUE PUEDE CAPACITAR
• Redacción • Comunicación • Bases de redacción • Ortografía	Área social y de comunicaciones
• Presupuesto público • Información exógena • Declaraciones tributarias	Coordinación Administrativa y Financiera
• Incapacidades • Servicio al ciudadano • Herramientas ofimáticas	Coordinación Administrativa y Financiera y apoyo
• Temas en contratación estatal	Área jurídica
• Autocontrol • Autoevaluación	Área de control interno

Con los temas anteriormente expuestos, se busca que cada una de las áreas de la Asociación capacite en los temas que se identificaron en la tabla anterior. Para ello se instará al personal a que realice este proceso y de acuerdo con la metodología que más se ajuste.

Así mismo la entidad podrá tener en cuenta en el desarrollo del proceso de capacitación para la vigencia 2023, los siguientes temas de interés para el mejoramiento del trabajo en equipo, y ambiente laboral.

- Respeto, dignidad, buen trato, autoestima y valor
- Cómo debe ser el trabajo en casa, límites y alcance
- Respeto, liderazgo
- Pausas activas- conferencias aplicadas al trabajo en equipo,

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

- e) Capacitaciones lúdicas de trabajo en equipo
- f) Manejo de trabajo bajo presión
- g) Trabajo en equipo
- h) Competencias laborales
- i) Relaciones interpersonales
- j) Ambiente laboral
- k) Talleres de comunicación asertiva

7.3. EJECUCIÓN

La ejecución del PIC es ejecutado a partir del desarrollo de las estrategias y actividades propuestas en la matriz del plan operativo, para la toma de decisiones fundamentadas en las diferentes modalidades de capacitación tanto interna como externa, asignación de recursos para los procesos de formación y capacitación, garantizar el acceso de los empleados a las jornadas de capacitación y todos los demás lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación 2023 se procederá en articulación con el área social y de comunicaciones la divulgación a todos los colaboradores a través de los diferentes canales de comunicación y difusión establecidos y aprobados por la entidad, las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida.

7.4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento permite a la entidad analizar los avances y los retrocesos de las acciones ejecutadas, con el fin de que dicha información se puedan tomar las decisiones pertinentes para el logro de los objetivos.

De acuerdo con los lineamientos establecidos en la Guía para la Formulación del PIC de Función Pública se establecen dos tipos de seguimiento, uno relacionado con los programas específicos de capacitación (primer orden) y el otro relacionado con el plan operativo del PIC (segundo orden), los cuales serán adoptados por la entidad.

El seguimiento del PIC se realizará de manera permanente a través de evidencias diligenciadas en las listas de chequeo establecidas para tal fin de las asistencias a

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

las capacitaciones registradas en los formatos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad de la entidad.

En cuanto al seguimiento al plan operativo del PIC se realizará a través de la matriz de plan operativo a través de informes mensuales que permita revisar el estado de ejecución del PIC.

La evaluación del PIC será llevada a cabo a través de 3 niveles:

- **Primer nivel:** Evaluación de los resultados específicos
- **Segundo nivel:** Evaluación de los resultados de la implementación del plan operativo del PIC
- **Tercer nivel:** Evaluación del impacto de los PIC.

Al final del periodo de vigencia del plan institucional de capacitación se realizará un análisis de las capacitaciones realizadas y se medirá por medio de la siguiente información:

7.5. INDICADORES PARA LA MEDICIÓN DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO E IMPACTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

Los indicadores desarrollados para la medición del PIC son los siguientes:

- Cobertura del 100% de las capacitaciones programadas en el plan de acción de la Coordinación Administrativa y Financiera.
- Cumplir con las solicitudes de necesidades de capacitación de los líderes de cada proceso.

A través del Sistema de Gestión de Calidad se establece la evaluación del Impacto de la Capacitación el cual permite medir los resultados frente a las competencias del saber, saber hacer y el ser como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación. Semestralmente se presentará los reportes respectivos a través del formato de seguimiento de revisión por la dirección.

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

8. ANEXOS

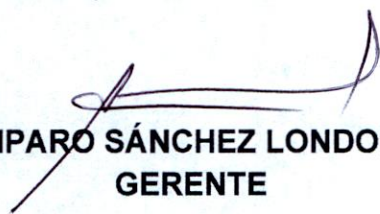
8.1. CRONOGRAMA DEL PIC

CRONOGRAMA PLAN DE EJECUCIÓN												
2023												
MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
INDUCCIÓN VIRTUAL/PRESENCIAL (en caso de nuevos empleados)												
ENTRENAMIENTO (en caso de requerirse)												
CAPACITACIÓN- SIN COSTO (gestionar ante diferentes entes)												
CAPACITACIÓN- CON COSTO (según presupuesto asignado para la vigencia)												
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO												

8.2. CRONOGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se tendrá en cuenta el cronograma que se defina en el plan de capacitaciones del plan anual de trabajo para el sistema de seguridad y salud en el trabajo SG-SST de la Asociación para la vigencia 2023.


CESAR AUGUSTO FLOREZ OSORIO
COORDINADOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO


AMPARO SÁNCHEZ LONDOÑO
GERENTE

Proyectó: Ricardo Alarcón Martínez -Contratista

