PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ

ENERO 2022

Tabla de contenido

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. INDUCCIÓN 13

6.2. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO 14

6.3. REINDUCCIÓN 14

6.4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 15

6.5. APOYO INTERINSTITUCIONAL PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN 17

6.6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 17

6.7. CAPACITACIÓN INTERNA 19

6.8. EJECUCIÓN 20

6.9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 20

6.10. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 21

6.11. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN 21

7. ANEXOS *21*

7.1. CRONOGRAMA DEL PIC 21

7.2. CRONOGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 22

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación - PIC para la vigencia 2022, 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:

Por lo anterior el Programa Institucional de Capacitación para la vigencia 2022, 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 2022, se adelantó un diagnóstico de necesidades 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 2022, 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 se pueden 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 2022.

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 2022, 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 atreves 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 desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y

desarrollo de las capacidades y competencias de sus 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.

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 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.

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	*Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.*
Decreto 648 de 2017	*Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"*
Decreto 1083 de 2015	*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.*

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 3°, 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*

NORMA	CONTENIDOS RELACIONADOS AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
	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)" ***"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 Articulo 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST.	*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.* ***PARÁGRAFO 1.** 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.* ***PARÁGRAFO 2.** El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la*

NORMA	CONTENIDOS RELACIONADOS AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
	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".
Decreto 4665 de noviembre 29/2007	*Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.*
Ley 1064 de 2006	*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.*
Ley 909 de septiembre 23/2004	*Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.* ***Artículo 15** - "Las Unidades de Personal de las entidades.* *...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..."* ***Artículo 36** - "Objetivos de la Capacitación.* *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.* *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 objetivos, en concordancia con las normas*

NORMA	CONTENIDOS RELACIONADOS AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
	establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño…"
Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40	*Los cuales establecen como Derechos y Deberes de los empleados públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.*
Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998	*Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.* ***Artículo 4 -** "Definición de capacitación: 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"*

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".

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 2022 se desarrolla en los siguientes subprogramas:

6.1. INDUCCIÓN

La inducción establece las acciones y parámetros que se deben tener en cuenta en la entidad, con el fin de fortalecer la gestión del conocimiento en el procedimiento de capacitación.

El programa de inducción de la Asociación Aeropuerto del Café tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores y principios de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Asociación.

Por lo anterior, el área Administrativa lleva a cabo la iniciativa de un programa de inducción que se impartirá cada vez que un funcionario sea vinculado a la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al funcionario, contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión, objetivos, dependencias, Seguridad y Salud en el trabajo y sistemas implementados en la Asociación,

Así mismo, se entregará una información física que incluye la información relevante de la Asociación Aeropuerto del Café.

Es así como las actividades principales a desarrollar para la planeación, ejecución, seguimiento y control de los programas de inducción y reinducción forman parte integral del PIC.

6.2. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

El entrenamiento en el puesto de trabajo se orienta a atender, en el corto plazo, las necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo, por ello debe ser realizado al momento de la vinculación laboral, por reubicación, traslado o encargo (En los casos donde las funciones cambien significativamente) y dependiendo la detección de necesidades de capacitación, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes.

El entrenamiento en el puesto de trabajo tiene como objetivos específicos:

1. Orientar al servidor en temas afines de su función y alcance en la Asociación.
2. Indicar al servidor la ubicación del área en el modelo de operación por procesos de la entidad.
3. Enseñar el plan estratégico del área, sus actividades y articulación a la plataforma estratégica de la entidad, sistema gestión de calidad y control interno.
4. Asesorar al servidor en temas propios de sus funciones y actividades a desarrollar.

Para el desarrollo de esta actividad en la entidad designará un tutor que apoye el proceso; así mismo se brindará acompañamiento a través de un colaborador del área administrativa y financiera que garantice que el proceso de adaptación del funcionario al equipo de trabajo sea una experiencia grata.

6.3. REINDUCCIÓN

El programa de Reinducción de la Asociación Aeropuerto del Café está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Asociación.

El programa de reinducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad. Por lo anterior, el programa de reinducción en la Asociación se

desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad.

Así las cosas, los temas relacionados para realizar la reinducción en el año 2022, son los siguientes:

- ✓ Actualización Normativa.
- ✓ Gestión Documental
- ✓ MIPG
- ✓ Seguridad y Salud en el trabajo

Teniendo en cuenta que el proceso de reinducción se desarrolló en la vigencia 2020, se realizará una nueva reinducción para la vigencia 2022, esta actividad se definirá en el plan de acción de la Asociación.

6.4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

El Plan Institucional de Capacitación 2022 se formuló con base en la normatividad vigente y los lineamientos establecidos.

Para su formulación se desarrollaron las siguientes fases, así:

Con el fin de priorizar los temas de capacitación serán tenidos en cuenta los siguientes criterios:

- Temas relacionados con los ejes estratégicos planteados por Función Pública.
- Temas de mayor pertinencia técnica para las personas y dependencias.
- Temas que tengan mayor demanda por parte de los empleados.

Igualmente se establecerá una ruta de formación por perfil de cargo que determine los núcleos de conocimiento básico que debe fortalecer el funcionario y los temas específicos o especializados que le permitan desempeñarse con éxito.

Población objetivo

Personal con contrato de trabajo a termino fijo o indefinido, personal por periodo.

- Capacitación formal
- Educación para el trabajo
- Inducción y Reinducción
- Entrenamiento en el puesto de trabajo
- Temas transversales
- Inducción y reinducción
- Entrenamiento en el puesto de trabajo
- Capacitaciones en temas transversales, impartidos por la entidad o en cooperación interinstitucional

Colaboradores vinculados por prestación de servicios

Podrán asistir a procesos de formación en temas transversales relacionados con el desempeño institucional y aquellos que sean impartidos por la entidad y que tengan carácter gratuito.

6.5. APOYO INTERINSTITUCIONAL PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

En el Plan Institucional de Capacitación 2022 de la Asociación se desarrollan capacitaciones con la Red Institucional conformada por otras entidades, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
- CONFA
- ARL
- Entes de Control
- Colombia Compra Eficiente
- Departamento Administrativo de la Función Pública
- Dian
- Agencia Nacional para la Defensa Jurídica del Estado
- Otras

6.6. 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

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 2022 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 2022, dado a que esta área es a responsable del cumplimiento del PIC.

ITEM	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	ÁREA
1	• Temas relacionados con la supervisión de contratos • Curvas S control de proyectos • Aspectos técnicos construcción aeropuertos • Supervisión de contratos de infraestructura y obras civiles • Trabajo seguro en alturas • Metodología BIM aplicado a proyectos de infraestructura • Manejo de revit • Manejo de SECOP II • Convivencia laboral • Liderazgo • Gestión del tiempo en modalidad remota • Contaminación hídrica, atmosférica y del suelo • Compensación forestal • Manejo de aguas	Dirección Técnica
2	• Congreso de infraestructura	Gerencia
3	• Inglés • Comunity Manager - Estrategia • Redes sociales	Auxiliar Administrativo Gerente Jefe Área Social y de Comunicaciones
4	• Impuesto de renta 2022	Coordinación Administrativa y Financiera

ITEM	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	ÁREA
	• Información exógena • Temas administrativos para entidades públicas • Contratación • Presupuesto	
5	• Manejo tienda virtual del estado colombiano • Manejo del estrés • Relaciones laborales • Gobierno digital • Contratación • Actualización normatividad • SECOP II	Dirección Jurídica

6.7. 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	Área financiera
• Incapacidades • Servicio al ciudadano • Herramientas ofimáticas	Área administrativa 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 mas se ajuste.
Así mismo la entidad podrá tener en cuenta en el desarrollo del proceso de capacitación para la vigencia 2022, los siguientes temas de interés para el mejoramiento del trabajo en equipo, y ambiente laboral.

a) Respeto, dignidad, buen trato, autoestima y valor
b) Trabajo en medio del covid-19
c) Cómo debe ser el trabajo en casa, limites y alcance
d) Respeto, liderazgo
e) Pausas activas- conferencias aplicadas al trabajo en equipo,
f) Capacitaciones lúdicas de trabajo en equipo
g) Manejo de trabajo bajo presión
h) Trabajo en equipo
i) Competencias laborales
j) Relaciones interpersonales
k) Ambiente laboral
l) Talleres de comunicación asertiva

6.8. EJECUCIÓN

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación 2022 se procederá en articulación con el área de 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.

6.9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el Plan Institucional de Capacitación por medio de las evidencias de las asistencias a las capacitaciones registradas en los formatos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad de la entidad.

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:

6.10. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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

- Cobertura del 80% de las capacitaciones programadas.
- Cumplir con las solicitudes de necesidades de capacitación de los líderes de cada proceso.

6.11. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

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.

7. ANEXOS

7.1. CRONOGRAMA DEL PIC

CRONOGRAMA PLAN DE EJECUCIÓN 2022												
MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
INDUCCIÓN VIRTUAL/PRESENCIAL												
ENTRENAMIENTO												
CAPACITACIÓN- SIN COSTO												
CAPACITACIÓN- CON COSTO												
REINDUCCIÓN												
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO												

7.2. 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 2022.

LADYS DEL PILAR VÉLEZ TREJOS
COORDINADORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

AMPARO SÁNCHEZ LONDOÑO
GERENTE

Proyectó Ricardo Alarcón Martínez -Contratista

AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

RESOLUCIÓN No. 023 **DE** 26 ENE 2022

"POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2022"

LA GERENTE DE LA ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ, en uso de sus facultades legales especialmente las conferidas en el artículo 29 literal k de los Estatutos de la Asociación y,

CONSIDERANDO

Que mediante la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" y el Decreto Único 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" se define una serie de lineamientos para la gestión humana en las organizaciones.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, "Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado", en su artículo 20°, establece que: *Los programas de Bienestar Social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos 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 y eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.*

Que la Asociación Aeropuerto del Café desde la promoción de la integralidad de su talento humano y bajo el principio del 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 servidor es feliz

AEROPUERTO DEL CAFÉ Creamos oportunidades REVISADO Dirección Jurídica

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.

Que 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.

Que 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 2020 – 2022, de la Dirección de Empleo Público de Función Pública, bajo la premisa "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles

Que el Decreto nacional 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública establece que:

> ARTÍCULO 2.2.10.6 *Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.*
>
> *ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:*

AEROPUERTO DEL CAFÉ
REVISADO
Dirección Jurídica

AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

RESOLUCIÓN No. 0231 **DE** 26 ENE 2022

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.

4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

5. Fortalecer el trabajo en equipo.

6. Adelantar programas de incentivos

Conforme a lo anterior, el Plan de bienestar social, estímulos e incentivos de la Asociación Aeropuerto del Café, busca elevar el nivel de vida, por medio de la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto un mejor desempeño empresarial.

Que desde la Coordinación Administrativa y Financiera se realizaron todas las acciones y se recogieron los insumos para la elaboración del plan de bienestar.

Que, conforme a lo anterior,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. APROBAR Y ADOPTAR el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la Asociación Aeropuerto del Café para la vigencia 2022.

AEROPUERTO DEL CAFÉ Creamos oportunidades REVISADO APROBADO Dirección

AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

RESOLUCIÓN No. 023 DE 26 ENE 2022

ARTICULO SEGUNDO. ALCANCE: Estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, recreación, identidad y aprendizaje del empleado, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.

ARTICULO TERCERO. RESPONSABLE: El responsable de la ejecución del Plan de Bienestar Social de la Asociación Aeropuerto del Café estará a cargo del área Administrativa y Financiera.

PARAGRAFO: Se deben tener en cuenta para el desarrollo de las actividades, el previo cumplimiento a los protocolos de bioseguridad.

ARTICULO CUARTO. RECURSOS: Que de acuerdo con el presupuesto de la Asociación para la vigencia 2022, se dispone de un total de **TRES MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA NUEVE MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS COP $ 3.559.866** para la implementación del plan de bienestar e incentivos de la entidad.

ARTICULO QUINTO. VIGENCIA: La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

AMPARO SÁNCHEZ LONDOÑO
Gerente

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

AEROPUERTO DEL CAFÉ
REVISADO Y APROBADO
Dirección Jurídica