

Asociación para la construcción del Aeropuerto del Café

**Plan Institucional de Capacitación 2025
(PIC)**

**MANIZALES CALDAS
2025**

	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 2025, 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 2025 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 2025 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 2025, 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 2025, 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 2025, fundamentado en los 4 ejes anteriormente descritos.

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 2025, promoviendo el desarrollo integral de los empleados y consolidando los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

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

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 capacidades y competencias del empleado y socializarla con el equipo de trabajo que se requiera, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación.

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,

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

habilidades, valores y actitudes.

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.

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.

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 capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del empleado basada en los principios que rigen la función administrativa.

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

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 EMPLEADO: Todos los empleados independientemente de su tipo de vinculación 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 a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.

4. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación de la Asociación Aeropuerto del Café como una Asociación de entidades públicas sin ánimo de lucro, en los términos del parágrafo del artículo 49 y del artículo 95 de la Ley 489 de 1998; entidad descentralizada indirecta de segundo grado, adscrita al Departamento de Caldas, aplica por analogía frente al tema de capacitación la normatividad que rige a las entidades estatales, sin embargo es importante identificar que conforme con el artículo 32 de los Estatutos de la entidad, el régimen jurídico de los empleados de la Asociación será el propio de los empleados particulares y se regirá, en consecuencia por el código de trabajo y sus actos serán administrativos en cuanto haga relación a su objeto. Frente a los actos, contratos y la responsabilidad de la Asociación, son los propios de las entidades estatales.

En consideración a lo anterior, el programa de capacitación debe estar orientado para mejorar las habilidades y competencias de los empleados. orientadas apoyar la misión y objetivos de la Asociación

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

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 2025 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 empleados 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

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

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 gerencia para su respectiva aprobación, y posteriormente realizar modificaciones según el caso.

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

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

- Solución de problemas con tecnologías

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

- Lenguaje claro
- Comunicación asertiva
- Empatiza 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. 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).

6.5. 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 2025 se formuló con base en la normatividad vigente y los

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

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

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 2025 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 2025, dado a que esta área es a responsable del cumplimiento del PIC.

ITEM	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	ÁREA
1.	Formulación de proyectos Innovación en el sector publico Modelo integrado de planeación y gestión Supervisión de contratos – Secop II	Gerencia

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

ITEM	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	ÁREA
2	Formulación de proyectos Innovación en el sector publico https://sirecec4.esap.edu.co/inscripcion/5074 Modelo integrado de planeación y Gestión Supervisión de contratos	Área Social y de Comunicaciones
3.	Presupuesto y finanzas publicas Seguridad social Nuevas tendencias de talento humano enfocadas en lo publico Innovación en el sector publico Modelo integrado de planeación y Gestión Actualización información exógena Actualización tributaria Gestión documental (temas relacionados con gestión documental, manejo de inventarios, transferencias, manejo de tablas de retención documental). Supervisión de contratos y SECOP II Reforma tributaria	Coordinación Administrativa y Financiera
4.	Formulación de proyectos Innovación en el sector publico Modelo integrado de planeación y Gestión Diplomado en valoración técnica ambiental Supervisión de contratos	Área técnica
3	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación estatal • Modelo Integrado de Planeación y Gestión • Innovación en el sector publico • Supervisión de contratos 	Dirección Jurídica

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:

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

TEMA	ÁREA QUE PUEDE CAPACITAR
Gestión del tiempo Inteligencia emocional Liderazgo Trabajo en equipo	Desarrollo del ser
Plan de emergencias y acciones de emergencia. Inducción y reinducción de seguridad y salud en el trabajo Hábitos y estilos de vida saludable. Higiene postural.	Salud y seguridad en el trabajo
Transparencia e integridad Deberes del servidor público Modelo integrado de planeación y gestión.	Modelo Integrado de Planeación y Gestión
Excel básico e intermedio Inteligencia artificial Nuevas tendencias tecnológicas en el ámbito laboral Formación en competencias digitales	Competencias técnicas y operativas

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.

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.

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación 2025 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.

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

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 las capacitaciones registradas en los formatos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad de la entidad o instrumento sugerido por quien cumple las funciones de elaboración y seguimiento al plan institucional de capacitación.

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 80% 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

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

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.

Verificar anexo y evaluar solo el impacto de la formación en capacitaciones superiores a 8 horas

8. ANEXOS

- 8.1. CRONOGRAMA DEL PIC (verificar anexo de plan de capacitación)
- 8.2. Formato impacto de la formación.
- 8.3. 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 2025.


FERNANDO MERCHÁN RAMOS
 Gerente


CESAR AUGUSTO FLOREZ OSORIO
 Coordinador Administrativo y Financiero

Proyectó: Alejandra Hoyos Pulecio – Contratista **AHP**

Revisó: Tatiana Atehortua Ospina – Abogada, Contratista 