



AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creemos oportunidades

RESOLUCION No. 0187 DE 31 ENE 2020

“POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA Y SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES DE LA ASOCIACION AEROPUERTO DEL CAFÉ – AEROCAFE, PARA EL AÑO 2020”

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

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

Que en el decreto 1083 de 2015, se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Que el decreto 4665 de noviembre 29 de 2007 adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Que a través del registro GA-R-08 Solicitud de necesidades de Capacitación el personal de la Asociación manifestó sus necesidades de capacitación según las labores desempeñadas.

Que el monto asignado en el rubro para el plan de capacitación atenderá las necesidades establecidas.

Que el plan de capacitaciones es la preparación del personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades, brindando oportunidades de desarrollo profesional en sus cargos actuales y para otros cargos para los que el colaborador puede ser considerado,



AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creemos oportunidades

RESOLUCION No. 0187 DE 31 ENE 2020

“POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA Y SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES DE LA ASOCIACION AEROPUERTO DEL CAFÉ – AEROCAFE, PARA EL AÑO 2020”

esto también contribuirá en un clima de trabajo satisfactorio, incrementando la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO 1º.- ADOPTAR: Aprobar y adoptar el Plan de Capacitación para la vigencia 2020 propuesto por la Asociación Aeropuerto del Café - AEROCAFE en documento anexo que hace parte integral de la presente resolución.

ARTÍCULO 2º.- ALCANCE: Impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento y potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

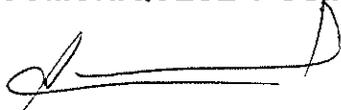
ARTÍCULO 3º.- RESPONSABLE: El responsable de la ejecución del Plan Anual de Capacitaciones de la Asociación Aeropuerto del Café estará a cargo del Coordinador Administrativo y Financiero.

ARTICULO 4º. PRESUPUESTO: El presupuesto asignado para la ejecución del plan de capacitación para la vigencia 2020 es de: **CINCO MILLONES CINCUENTA Y UN MIL QUINIENTOS CINCUENTA PESOS (\$5.051.550.00)**, los cuales serán ejecutados de acuerdo con las necesidades del plan.

PARAGRAFO: Se gestionará el apoyo de capacitación para los eventos que así lo requieran antes entidades como SENA, ESAP, Confa entre otras.

ARTÍCULO 5º.- VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


AMPARO SANCHEZ LONDOÑO
Gerente

Proyectó y Revisó: Cesar Augusto Flórez Osorio
Coordinador Administrativo y Financiero



ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

CÓDIGO: GA-P-01

VERSIÓN: 01

VIGENCIA: 20-Dic-2017

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ

ENERO DE 2020

 AEROPUERTO DEL CAFÉ <small>Creemos oportunidades</small>	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

Presentación

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2020, contribuye al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Asociación, y prioriza las temáticas más importantes para el logro de los objetivos de la entidad.

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:

- La dimensión del “SER” la cual comprende la esfera psicológica del individuo desde conceptos como la motivación, las actitudes, valores, creencias y hábitos; se enfoca en las características intrínsecas que los funcionarios y colaboradores deben poseer para el desarrollo de su labor y para la prestación de un óptimo servicio público, facilitando la aplicabilidad de sus conocimientos y habilidades en diferentes contextos y para dar respuesta de manera flexible y creativa a las demandas de las instituciones. Su fortalecimiento y estímulo es la base para el desarrollo de las otras dos dimensiones.
- La dimensión del “SABER”, la cual comprende el conjunto de conocimientos necesarios para entender el ejercicio eficiente de las funciones del cargo, así como de la comprensión del contexto que rige a las organizaciones públicas, y por ende, la generación de nuevos conocimientos. Lo importante en esta dimensión es el estímulo al autoaprendizaje y la formación conceptual que permite análisis y crítica de la información recolectada.

 AEROPUERTO DEL CAFÉ <small>Creemos oportunidades</small>	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

- La dimensión del “HACER”, que se define como el conjunto de habilidades que desarrolladas contribuye al logro de las metas y fines del estado y de las entidades en particular. Por lo tanto, no es suficiente “SER” un funcionario público o colaborador motivado, con vocación de servicio y transparente en sus actuaciones, ni es suficiente tampoco el saber las normas que regulan la función pública y el trabajo que desarrolla en su organización solamente, es necesario trascender con esos conocimientos hacia la transformación personal, que permita reconocer en cada uno de los colaboradores características personales que los identifique como los mejores para enfrentar los retos de la Asociación.

Por lo anterior el Programa Institucional de Capacitación del año 2019, 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 2019, 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.

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”.

Marco Normativo del Plan Institucional de Capacitación

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

- **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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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"

- **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 establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño..."

- **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.

- **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.

 AEROPUERTO DEL CAFÉ <small>Creamos oportunidades</small>	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

- **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. (Decreto 1227 de 2005, art 65)”

“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 Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores 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

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

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. 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 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".

Objetivo General

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación 2019, promoviendo el desarrollo integral de los servidores.

Objetivos Específicos

- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores 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 servidores.
- ✓ Integrar a los servidores que se vinculen a la cultura organizacional, al sistema de valores y principios de la entidad, instruirlo acerca de la misión,



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

- visión, objetivos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción Institucional.
- ✓ Reorientar a los servidores 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 servidores públicos 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.

Estructura del Plan Institucional de Capacitación

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

Por consiguiente, el plan de capacitación 2019 se desarrolla en los siguientes subprogramas:

Inducción

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.

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.

 <p>AEROPUERTO DEL CAFÉ Creamos oportunidades.</p>	<p align="center">ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ</p> <p align="center">GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p>	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

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 2019, son los siguientes:

- Actualización Normativa.
- Gestión Documental.
- MECI y Sistema de Gestión de Calidad
- Seguridad y Salud en el trabajo

Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación 2019 se formuló con base en la normatividad vigente y los lineamientos establecidos.

Para su formulación se desarrollaron las siguientes fases, así:

- Aplicación y análisis de la encuesta de detección de necesidades de capacitación impartida por correo electrónico y/o en medio físico.
- Presentación de la información consolidada al Comité de Gerencia.
- Priorización de las necesidades de capacitación de acuerdo a la planeación y lineamientos impartidos para el año 2019 por parte del Comité de Gerencia.
- Aprobación del Plan Institucional de Capacitación por parte del Comité de Gerencia.
- Ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2019.
- Evaluación y seguimiento del PIC 2019.

Red Institucional de Capacitación

En el Plan Institucional de Capacitación 2019 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
- Otros



 AEROPUERTO DEL CAFÉ <small>Creemos oportunidades</small>	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

Diagnóstico de necesidades de capacitación

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

1. Consolidación y análisis de la encuesta aplicada por medio virtual y/o físico 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

Con lo expuesto anteriormente, el Coordinador Administrativo presenta la información al Comité de Gerencia, quienes determinarán cuáles serán los proyectos aprobados en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2019.

ITEM	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	CARGO
1	Análisis físico químicos de fuentes de agua Residuos sólidos y residuos peligroso	Auxiliar de Gestión Ambiental
2	Auditorías MIPG Riesgos de Gestión y Anticorrupción Indicadores Elaboración de informes de control interno	Jefe de Control Interno
3	Asistencia a congresos nacionales e internacionales de infraestructura vial. Manejo efectivo de la ofimática (Word-excel-power point-acces, entre otras) incluido el manejo de Windows 10. Comunity Manager, Masmedia, Redes Sociales	Auxiliar Administrativo Gerente Jefe Área Social y de Comunicaciones

ITEM	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	CARGO
4	Actualización Tributaria Capacitación, inducción y reintroducción en el SG-SST. Información Exógena Normas de Presupuesto público para entidades territoriales incluidas las aplicables a los establecimientos públicos. Fiducias Mercantiles y Patrimonios Autónomos. Seminarios de Seguridad Informática Excel Avanzado MIPG Medios Magnéticos Nuevo Marco Normativo Contable Nómina y Seguridad Social Actualización Tributaria MIPG	Coordinador Administrativo y Financiero Contador Auxiliar Contable y de Presupuesto
5	SECOP II Supervisión y Responsabilidad	Director Jurídico

Ejecución

Se informa mediante la difusión interna la aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2020 a los servidores, las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida.

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 realizara un análisis de las capacitaciones realizadas y se medirá por medio de la siguiente información:

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.

 AEROPUERTO DEL CAFÉ <small>Creemos oportunidades.</small>	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	GA-P-01
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

Evaluación del Impacto de la Capacitación

Por medio 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 presentara los reportes respectivos a través del formato de seguimiento de revisión por la dirección.

GLOSARIO

Competencia

Es la 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

Es 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 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).

Formación

La formación, es 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.

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).

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

 AEROPUERTO DEL CAFÉ <small>Creames oportunidades</small>	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ	CÓDIGO:	GA-P-01
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	VERSIÓN:	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	20-Dic-2017

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.

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.


AMPARO SÁNCHEZ LONDOÑO
GERENTE

Proyectó y Revisó: Cesar Augusto Flórez Osorio
 Coordinador Administrativo y Financiero

