

“POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBAN Y SE ADOPTAN LOS PLANES INSTITUCIONALES DE PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO, PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES, PARA LA VIGENCIA 2023”

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 la ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ – AEROCAFE, es una persona jurídica sin ánimo de lucro, creada en virtud de lo dispuesto en el Artículo 95 de la Ley 489 de 1998, como una Entidad descentralizada indirecta de segundo grado adscrita a la Gobernación de Caldas como ente Departamental cuyo objeto misional es "construir un aeropuerto en el Municipio de Palestina, Caldas, que se llamará AEROPUERTO DEL CAFÉ".

Que mediante 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 612 del 2018 ***Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado***, ha instado a las entidades públicas a mejorar los procesos administrativos y articularlos con el fin de generar procesos estratégicos a partir de una buena planeación. Para el efecto el decreto dice (...)

ARTÍCULO 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: "2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

2. *Plan Anual de Adquisiciones*
5. *Plan Estratégico de Talento Humano*
6. *Plan Institucional de Capacitación*
7. *Plan de Incentivos Institucionales*
8. *Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo*
9. *Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano*
10. *Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI*
11. *Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información*
12. *Plan de Seguridad y Privacidad de la Información*

Plan Estratégico de Talento Humano

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1° del Decreto Nacional 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominaron políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Que el artículo 2.2.22.3 ibidem adopta como una de las políticas de desarrollo administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados; e incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Que, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que de conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.

Que el Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015" establece dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional la política de talento humano.

Que la entidad para la vigencia 2023 formuló el Plan Estratégico de Talento Humano el cual recoge todos los lineamientos que para el efecto le son aplicables a la entidad y según el DAFP

Plan de Bienestar Social e Incentivos

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 ha definido en el Plan Estratégico 2020-2023 el siguiente objetivo estratégico: *Gestionar y verificar el cumplimiento de los programas de mejoramiento continuo de la Asociación.* En el mismo sentido se definió como estrategia la Gestión del Talento Humano, esto como eje transversal a los procesos que la entidad debe desarrollar con el personal adscrito a la planta de personal para cada vigencia.

Que 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 para esto es importante citar que múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor o trabajador es feliz en el trabajo, tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

Que el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la Asociación tiene como objetivo general *“Fomentar una cultura organizacional que manifieste el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la entidad y la calidez humana en la prestación de los servicios a la ciudadanía y a los demás grupos de valor, reflejados en el cumplimiento de la misión institucional, fundamentada en la construcción de un clima organizacional positivo para sus empleados; a través de diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida”* estableciendo en el mismo sentido seis (6) objetivos específicos para la vigencia 2023.

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 institucional.

Que para la formulación del plan de bienestar social y de incentivos para la vigencia 2023, la Coordinación Administrativa y Financiera aplicó un formato preestablecido a los trabajadores, en concordancia con los lineamientos del DAFP en este sentido.

Que para la vigencia 2023, 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.

Plan Institucional de Capacitaciones

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

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

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

Que el objetivo central es impulsar el desarrollo integral de los empleados fortaleciendo y desarrollando las competencias laborales tanto individuales como organizacionales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación 2023, promoviendo el desarrollo integral de los trabajadores y consolidando los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Que la Asociación para la vigencia 2023 dispondrá de unos recursos para el cumplimiento al Plan Institucional de capacitaciones.

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

Que, conforme a lo anterior,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. APROBAR Y ADOPTAR el Plan Estratégico de Talento Humano, Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitaciones de la Asociación Aeropuerto del Café para la vigencia 2023.

ARTICULO SEGUNDO. 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.

RESOLUCIÓN No. 024 DE 31 ENE 2023

ARTICULO TERCERO. SEGUIMIENTO: El Jefe de Control Interno efectuará el seguimiento a la ejecución y cumplimiento de los planes.

ARTÍCULO CUARTO: RECURSOS: Disponer y Apropiar los recursos para el cumplimiento de los planes de bienestar social e incentivos y el plan de capacitaciones de acuerdo con el presupuesto de la entidad para la vigencia 2023, así:

PLA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS: \$ 6.000.000

PLAN DE CAPACITACIONES: \$ 6.105.000

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: Jorge Alberto Mejía Jiménez – Director Jurídico

