

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	Vigencia desde:

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	FECHA	DESCRIPCION DE LA MODIFICACION
01	26/06/2019	Versión original del documento
02	25/03/2021	Actualización del plan para la vigencia 2021, ajuste del documento a la plantilla dispuesta para tal fin. Establecimiento de objetivos, metas e indicadores del Plan.
03	25/03/2021	Actualización del plan para la vigencia 2021, ajuste del documento a la plantilla dispuesta para tal fin. Establecimiento de objetivos, metas e indicadores del Plan.
04	23/11/2021	Actualización del plan para la vigencia 2021, incluyendo las temáticas relacionadas con SIGEP
05	24/01/2022	Actualización del Plan de SST para la presente vigencia

Elabora	Revisa	Aprueba

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Estratégico de Talento Humano	Vigencia desde:

## INFORMACIÓN GENERAL DEL PLAN

### INTRODUCCIÓN

El plan estratégico de Talento Humano de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP, tiene como objetivo unificar las estrategias que permitirán el desarrollo de los planes que hacen parte de todo el programa de recursos humanos, enmarcados dentro de las necesidades detectadas y los diagnósticos de las vigencias pasadas, que surgen de lo manifestado por los servidores públicos, quienes son finalmente los usuarios y beneficiarios, mejorando su calidad de vida laboral y familiar.

Con la aplicación de estos planes en la vigencia 2022, se fortalecerá el conocimiento de los funcionarios en su núcleo profesional dentro de la posición que ocupa dentro de la entidad, mejorando cada día más los procesos que dependen del mismo, ya que se amplían las competencias que se han desarrollado a lo largo de su vida laboral, beneficiando los objetivos misionales de la entidad.

Para la construcción de este plan se determinó en primera instancia de acuerdo con la norma de creación, con cuántos funcionarios cuenta la entidad, dónde están geográficamente ubicados, de acuerdo con la necesidad del territorio nacional, de manera que se pueda tener un panorama completo para cubrir la demanda de los servidores, quienes finalmente son los que permiten crecer la autoridad en su institucionalidad.

Finalmente, creando líneas específicas de cada segmento de los funcionarios, de acuerdo con las etapas de la vida en que se encuentra cada uno, se busca fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público como lo son el ingreso, desarrollo y retiro para contribuir a la prestación del servicio público.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Estratégico de Talento Humano	Vigencia desde:

### Propósito / Objetivo general del Plan:

Ejecutar estrategias que generen espacios de bienestar, capacitación, motivación y esparcimiento para los servidores públicos de la AUNAP, que mejoren el clima organizacional, la calidad de vida laboral y familiar.

### Objetivos específicos:

- Establecer acciones para fortalecer la gestión del conocimiento y organizacional de la entidad
- Fomentar espacios de bienestar y motivación en función de las labores que realizan los servidores públicos
- Propiciar la mejora continua de los lugares de trabajo y las herramientas con que cuenta el funcionario para su seguridad en la realización de las labores diarias
- Determinar procedimientos efectivos y transparentes para la provisión de las vacantes de la entidad.
- Desarrollar y ejecutar los diferentes planes de talento humano.

### Metas:

- Cumplimiento del 100% de las actividades programadas dentro de los planes de talento humano

### Indicadores de Evaluación:

Para el seguimiento del Plan se evaluarán indicadores de Eficacia determinados de la siguiente manera:

Indicador	Evalúa	Fórmula
Eficacia	Implementación del Plan Estratégico 2022	$\frac{\# \text{ actividades realizadas dentro de los planes de talento humano}}{\# \text{ actividades programadas dentro de los planes de talento humano}} \times 100$

### Alcance del Plan:

El Plan Estratégico de talento humano de la AUNAP inicia con la detección de necesidades de cada uno de los planes relacionados y termina con la evaluación de la ejecución de cada uno de los mismos, en beneficio de los servidores públicos de la entidad durante la vigencia 2022.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	Vigencia desde:

## 1. ELEMENTOS DEL PLAN

### 1.1. GLOSARIO

- **AUNAP:** Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca
- **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública
- **PNFC:** Plan Nacional de Formación y Capacitación

### 1.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS CARGOS DE LA AUNAP

A continuación, se resume la planta de personal global, clasificándose en la distribución de cargos por dependencia así:

1. DIRECCIÓN GENERAL				
Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Director General Unidad Administrativa Especial	0015	25	1	Libre nombramiento
Asesor	1020	14	3	Libre nombramiento
Profesional Especializado	2028	14	2	Libre nombramiento
Profesional Especializado	2028	13	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	1	Libre nombramiento
Técnico operativo	3132	15	1	Carrera Administrativa
Secretario Ejecutivo	4210	24	2	Libre nombramiento
Auxiliar Administrativo	4044	15	1	Libre nombramiento
Conductor Mecánico	4103	19	1	Libre nombramiento
2. OFICINA ASESORA JURÍDICA				
Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Jefe de oficina Asesora Jurídica	1045	16	1	Libre nombramiento
Profesional Especializado	2028	13	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera Administrativa
Secretario Ejecutivo	4210	22	1	Carrera Administrativa
3. OFICINA DE GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INFORMACIÓN				
Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Jefe de oficina	0137	21	1	Libre nombramiento
Profesional especializado	2028	20	1	Carrera Administrativa
Profesional especializado	2028	16	1	Carrera Administrativa
Técnico Administrativo	3124	17	1	Carrera Administrativa

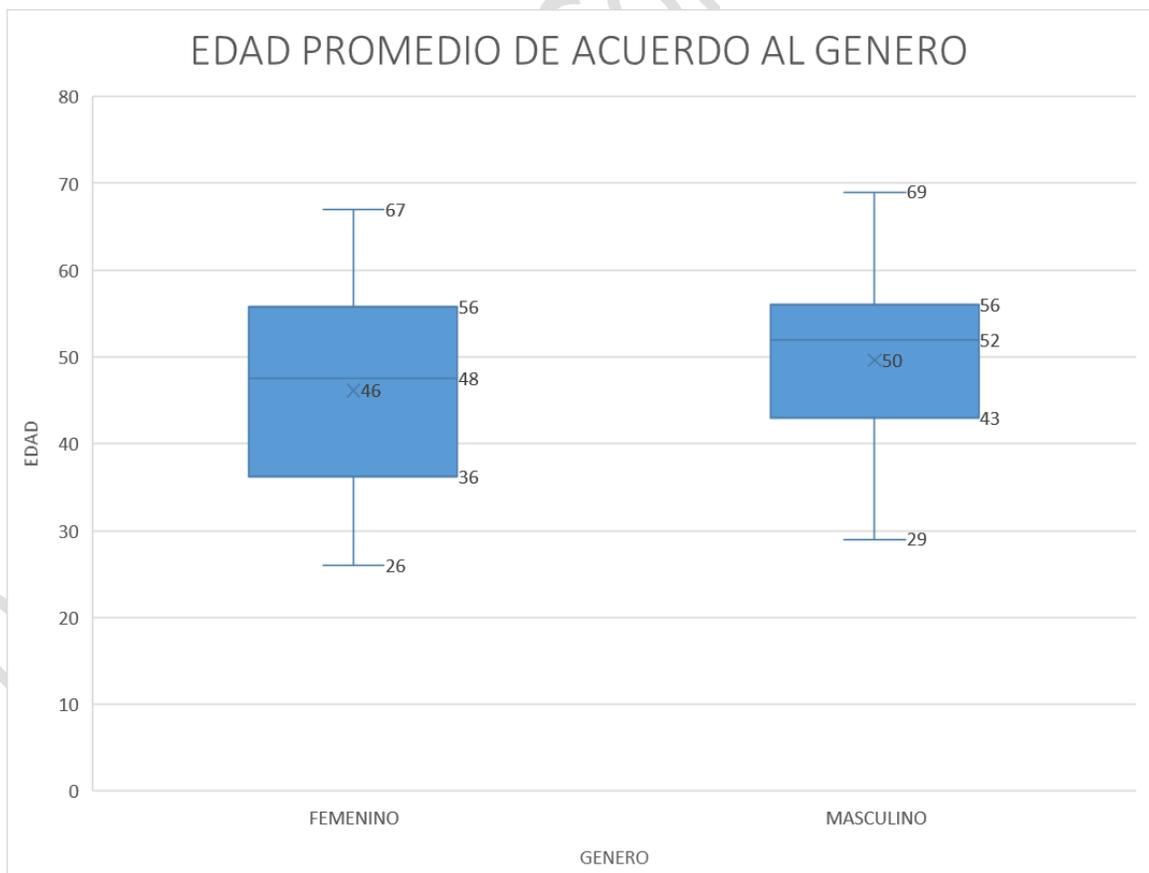
*Nota: "Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto se considera "Copia no Controlada. La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca"*

Auxiliar Administrativo	4044	15	1	Carrera Administrativa
<b>4. SECRETARIA GENERAL</b>				
Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Secretario General de Unidad Administrativa especial	0037	22	1	Libre nombramiento
Profesional especializado	2028	20	3	Carrera Administrativa
Profesional especializado	2028	13	9	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	2	Carrera Administrativa
Técnico Administrativo	3124	17	1	Carrera Administrativa
Técnico Administrativo	3124	15	1	Carrera Administrativa
Técnico operativo	3132	15	2	Carrera Administrativa
Secretario Ejecutivo	4210	24	1	Carrera Administrativa
Conductor Mecánico	4103	19	1	Carrera Administrativa
Auxiliar de servicios Generales	4064	13	2	Carrera Administrativa
<b>5. DIRECCIÓN TÉCNICA DE ADMINISTRACIÓN Y FOMENTO</b>				
Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Director Técnico	0100	21	1	Carrera Administrativa
Profesional Especializado	2028	16	1	Carrera Administrativa
Profesional Especializado	2028	15	2	Carrera Administrativa
Profesional Especializado	2028	14	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	2	Carrera Administrativa
Técnico Administrativo	3124	15	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	1	Carrera Administrativa
<b>6. DIRECCIÓN TÉCNICA DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA</b>				
Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Director Técnico	0100	21	1	Libre nombramiento
Profesional especializado	2028	13	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	2	Carrera Administrativa
Técnico Administrativo	3124	15	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	2	Carrera Administrativa
Auxiliar administrativo	4044	15	1	Carrera Administrativa
<b>7. DIRECCIÓN REGIONAL MAGANGUÉ</b>				
Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Director Regional	0042	19	1	Libre nombramiento
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	10	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	1	Carrera Administrativa
<b>8. DIRECCIÓN REGIONAL BARRANCABERMEJA</b>				

Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Director Regional	0042	19	1	Libre nombramiento
Profesional Universitario	2044	10	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	6	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	1	Carrera Administrativa
<b>9. DIRECCIÓN REGIONAL MEDELLÍN</b>				
Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Director Regional	0042	19	1	Libre nombramiento
Profesional Especializado	2028	15	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	2	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	10	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	5	Carrera Administrativa
<b>10. DIRECCIÓN REGIONAL CALI</b>				
Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Director Regional	0042	19	1	Libre nombramiento
Profesional Especializado	2028	12	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	3	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	10	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	16	2	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	3	Carrera Administrativa
<b>11. DIRECCIÓN REGIONAL BARRANQUILLA</b>				
Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Director Regional	0042	19	1	Libre nombramiento
Profesional Especializado	2028	13	2	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	2	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	10	4	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	6	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	16	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	4	Carrera Administrativa
<b>12. DIRECCIÓN REGIONAL BOGOTÁ</b>				
Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Director Regional	0042	19	1	Libre nombramiento
Profesional Especializado	2028	20	1	Carrera Administrativa
Profesional Especializado	2028	16	1	Carrera Administrativa
Profesional Especializado	2028	13	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	10	4	Carrera Administrativa

Profesional Universitario	2044	6	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	16	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	3	Carrera Administrativa
Auxiliar Administrativo	4044	15	1	Carrera Administrativa
<b>13. DIRECCIÓN REGIONAL VILLAVICENCIO</b>				
Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Director Regional	0042	19	1	Libre nombramiento
Profesional Especializado	2028	16	1	Carrera Administrativa
Profesional Especializado	2028	12	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	10	2	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	2	Carrera Administrativa

Ahora bien, se ha tenido en cuenta que, dentro de la población de los funcionarios de la AUNAP, predomina el rango de edad entre los 36 años hasta los 55 años, y en cuanto al género, tenemos 48 mujeres frente a 77 hombres, lo que permite la toma de decisiones al momento de crear los presentes planes, como a continuación se describe en la gráfica.



Genero	Edad (Años)			
	Mínima	Máxima	Promedio	Mediana
FEMENINO	26	67	46	48
MASCULINO	29	69	50	52

### 1.3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para la presente vigencia se prevé realizar al finalizar, encuestas y evaluaciones que permitan medir la satisfacción de los funcionarios para cada una de las actividades desarrolladas, implementando preguntas nuevas a las hechas en vigencias anteriores, de manera que se puedan mantener, actualizar y mejorar las rutas que se encaminan desde la vigencia 2022, y así conocer el estado del recurso humano, generando comunicación abierta y constante para el fortalecimiento del clima organizacional.

En las vigencias pasadas se han creado actividades y generado espacios de gran acogida por parte de los servidores, lo que se basa en el nivel de participación de los mismos, y sus inquietudes presentadas a la administración, lo que se ha construido mediante encuestas, visitas a sitios de trabajo, revisión de infraestructura, revisión de procedimientos de las vigencias, todo lo cual ha permitido evidenciar lo que se debe mantener y fortalecer, así como en lo que se debe innovar e implementar de acuerdo a la normatividad vigente.

Como muestra de valor tenemos la encuesta realizada dentro del eje de capacitación y formación, la cual arrojó los siguientes resultados:

#### EJE TEMÁTICO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.

<b>Gestión del conocimiento y la innovación</b>	<b>SABERES</b>	Procesamiento de datos e información
		Estrategias de generación y promoción del conocimiento
		Innovación
	<b>SABER HACER</b>	Cultural organizacional orientada al conocimiento
		Estrategias de generación y promoción del conocimiento
		Planificación y organización del conocimiento
	<b>SABER SER</b>	Competitividad e innovación
		Administración de datos
		Comunicación asertiva
		Diseño centrado en el usuario
		Comunicación asertiva
		Trabajo en equipo
		Gestión de resultados

<b>Creación de valor Público</b>	<b>SABERES</b>	Crecimiento económico y productividad
		Gerencia de proyectos públicos
		Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional
	<b>SABER HACER</b>	Biodiversidad y servicio eco-sistémicos
		Modelos de seguimiento a la inversión Pública y mediciones de desempeño
		Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de líneas
	<b>SABER SER</b>	Construcciones de indicadores
		Servicio y ciudadanía
		Lenguaje claro
<b>Transformación digital</b>	<b>SABERES</b>	Tecnología y sociedad
		Economía naranja
		Apropiación y uso de tecnología
	<b>SABER HACER</b>	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
		Maximización de la eficiencia
		Automatización de procesos
	<b>SABER SER</b>	Seguridad Digital
		Trabajo en equipo
		Creatividad
<b>Probidad y ética de lo público</b>	<b>Pensamiento crítico y análisis</b>	Conocimiento crítico de los medios
		Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación
		Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
	<b>Empatía y solidaridad</b>	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales
		Conocimiento crítico de los medios
		Atención en los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos
	<b>PROGRAMA</b>	Inducción
		Reinducción

Por otro lado, dentro de la medición del clima organizacional realizada por SANTOS ANDRADE durante el 2019 y la aplicación de Batería de Riesgo Psicosocial se evidenciaron temáticas que serán incluidas dentro de los planes de Bienestar, Capacitación y Bienestar reforzando las habilidades blandas de los funcionarios y sus equipos de trabajo fortaleciendo la cultura organizacional, comunicación asertiva entre directivos y los demás funcionarios, liderazgo, trabajo en equipo con jornadas de integración, capacitaciones, entre otros.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	Versión:
		Vigencia desde:

Adicionalmente, dado que dentro del talento humano no se evidenció ningún procedimiento o formato para la provisión de cargos, lo cual genera una buena percepción de los funcionarios y los interesados en la manera en que la entidad nombra sus funcionarios de acuerdo a la norma y sus lineamientos, es por lo que para vigencia 2022, se pretende implementar y publicar un procedimiento que facilite la labor en cuanto a los cargos vacantes que van surgiendo según la dinámica de la entidad, lo cual se complementa con la convocatoria que se tiene prevista con la Comisión Nacional del Servicio Civil, de acuerdo al cronograma del mismo.

#### **1.4. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

El plan estratégico se encamina hacia el cumplimiento de actividades administrativas, procedimientos y formatos que coadyuvan a la labor diaria de los servidores públicos, y su desarrollo integral con los objetivos establecidos en cada uno de los planes que conforman el presente documento para la vigencia 2022.

##### **1.4.1. Plan Nacional de Formación y Capacitación**

Está construido para mejorar las competencias, conocimientos y habilidades de los funcionarios de la AUNAP, el cual está estructurado en ejes temáticos establecidos por la Función Pública, y priorizados de acuerdo a las alternativas planteadas por los servidores públicos a partir de la encuesta de necesidades de formación para la vigencia 2022, lo que contribuirá al cumplimiento de los objetivos profesionales, y permitirá crear un mejor entorno con el fin de potencializar el desarrollo de la capacidad de respuesta, dentro de las diferentes áreas que componen la entidad y que se encuentran a disposición para la prestación del servicio público.

##### **1.4.2. Apropiamiento de la entidad**

A través de las estrategias de inducción y reinducción, se fortalecerá el sentido de pertenencia y cultura organizacional, redundando en la mejoría constante de las labores misionales y administrativas, de acuerdo a la demanda de cada una de las áreas y sus constantes actualizaciones.

##### **1.4.3. Ejes temáticos del PNFC**

Una vez diagnosticadas las necesidades de conocimiento de los funcionarios, se pretende buscar los aliados estratégicos académicos y de formación complementaria que colaboren a su desarrollo cognitivo, dando herramientas a los funcionarios para tener apertura a los cambios que se generan en una sociedad dinámica, y el fortalecimiento en las habilidades para el servicio eficiente y armónico que como funcionarios estamos llamados a brindar a nuestros usuarios externos e internos.

##### **1.4.4. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Bajo la estructura del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se dará aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, y el involucramiento de los servidores públicos para un trabajo en equipo en pro de la seguridad y la salud de todos los que participan en la cadena de valor de la entidad, para lo cual se requiere de un proceso lógico y por etapas, para abordar la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los funcionarios, basados en principios del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Estratégico de Talento Humano	Vigencia desde:

#### 1.4.5. Plan de Bienestar e Incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos se elaboró para implementar y ejecutar programas que fortalezcan la cultura organizacional, desarrollen ambientes laborales favorables, para el crecimiento y posicionamiento en la Entidad como Autoridad Nacional en Pesca, prevaleciendo la satisfacción del servidor público y su grupo familiar, para superar de manera más efectiva los retos y barreras diarias que surgen de la misionalidad de la entidad.

Lo anterior se logra mediante la participación en actividades culturales, deportivas, de entretenimiento, y recreativos sin perder nunca de vista los valores institucionales, junto con su familia. Adicionalmente, con una gama de incentivos, desde el reconocimiento de su labor, fechas especiales para compartir con sus seres queridos y el aprovechamiento del tiempo libre en actividades específicas determinadas con los aliados estratégicos de la entidad, todo sujeto a la disponibilidad presupuestal.

#### 1.4.6. Plan de vacantes y provisión de recurso humano

Haciendo el análisis de la planta global de la entidad, se pueden determinar las formas en que se pueden prever las vacantes existentes en la autoridad, con observancia de las normas vigentes, atendiendo procedimientos y formatos que clarifiquen la labor para todos los funcionarios y las directivas, generando confianza en las decisiones de la administración.

Aunado a lo anterior, proveer los cargos en provisionalidad mediante el concurso de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, constituye una de las principales estrategias para apropiarse el recurso humano especializado y que cuente con la idoneidad, en igualdad de condiciones.

#### 1.4.7. Código de integridad

Con el fin de fortalecer el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, con respecto a la implementación y práctica de los valores que debe tener el servidor público conforme a la temática establecida por la Función Pública, el Grupo Talento Humano de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca ha desarrollado un Código de Valores, orientado a establecer estrategias planteadas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), las cuales permitan por medio de actividades, la apropiación de los conceptos y así mismo integrarlos en el desarrollo de las funciones de cada uno de los servidores y colaboradores de la AUNAP, esto con el fin de generar un mayor fortalecimiento en la cultura Organizacional y una mejor respuesta a los requerimientos tanto de los clientes internos como externos.

#### 1.4.8. Nómina

Se realizará un análisis y validación para fortalecer el módulo de nómina en la generación de reportes mensuales y anuales, que permitirán reducir validaciones, coadyuvando a la gestión del grupo de talento humano.

#### 1.4.9. Gestión del desempeño

La AUNAP a través del proceso de valoración del desempeño laboral dirigido a los empleos de Carrera Administrativa y libre nombramiento y remoción, permite la revisión continua del logro de las metas y objetivos institucionales y las funciones asignadas.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Estratégico de Talento Humano	Vigencia desde:

#### 1.4.10. Pre pensionados

La vida laboral al ser uno de los principales componentes en la vida de cualquier persona, se convierte en un factor determinante al momento de tener que desvincularse por obtener su pensión de jubilación, por lo que debe ser abordado de una manera muy cuidadosa, y así luego de tantos años de entrega laboral, se encuentre la mejor forma de afrontar este cambio.

La autoridad busca transferir el conocimiento a dichas personas y brindar el acompañamiento en esa etapa de la vida, a través de una jornada específica dirigida a la asesoría financiera y jurídica. Por ello, ejecutará las temáticas relacionadas con pre pensionadas en el Plan de Bienestar e Incentivos, buscando fortalecer y dar herramientas a los funcionarios que les permita una transición más adecuada de la etapa de su vida laboral.

#### 1.5. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DE PLANES

De acuerdo con los análisis y diagnósticos anteriormente descritos, se plantean a continuación las actividades de manera general que se desarrollarán dentro de la vigencia, en cumplimiento del plan:

#### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Eje temático	Temáticas priorizadas
Gestión del conocimiento y la innovación	Cultura organizacional orientada al conocimiento
	Trabajo en equipo
Creación de valor Publico	Formulación y gerencia de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)
	Biodiversidad y servicios eco-sistémicos
	Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
	Conflicto de intereses
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
Transformación digital	Apropiación y uso de la tecnología
	Mejoramiento de la comunicación
	Comunicación y lenguaje tecnológico
	Trabajo en equipo
Probidad y ética de lo publico	Conocimiento crítico de los medios
	Equidad de genero

	Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas
	Análisis y toma efectiva de decisiones.
	Código de integridad
	Comunicación asertiva.
	Resolución de conflictos, dialogo y generación de paz en la sociedad civil.
	Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.
Otro	Bilingüismo-Ingles

**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

Eje	Factores	Temática
Equilibrio Social	Psicosociales	Eventos deportivos y recreativos
		Eventos artísticos y culturales
		Artes y artesanías
		Trabajo Virtual en casa
		Reconocimiento de Servidores con Talento
		Bienestar Espiritual
	Equilibrio entre la vida Laboral y Familiar	Horarios Flexibles
		Jornada Laboral especial para mujeres embarazadas
		Día del Abuelo
		Día de la Familia
		Día de la Niñez y la Recreación
		Formalización de Relaciones Conyugales
		Manejo del Tiempo Libre
		Día Nacional del Servidor Publico
		Reconocimiento de las diferentes profesiones
		Día del Trabajo decente
		Preparación frente al cambio y/o desvinculación asistida
		Reconocimiento por el buen desempeño

		Celebración de cumpleaños
		Entorno Saludable
		Lectura y espacios en Familia
Salud Mental	Higiene Mental	Estrategias de Mantenimiento de la Salud Mental
		Estrategias para el trabajo Bajo presión
		Prevención del sedentarismo
		Manejo de la ansiedad y depresión por aislamiento
		Telemedicina
Convivencia Social	Fomento de la Inclusión, diversidad y Representatividad	Acciones para promover la inclusión
		Acciones PyP los derechos de los pueblos indígenas, derechos civiles, sociales y culturales
		Creación de cultura inclusiva
	Prevención de Situaciones asociadas al Acoso Laboral, Sexual y Abuso de Poder	Acciones de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual
Alianzas Interinstitucionales	Coordinación Interinstitucional	Celebración de convenios interadministrativos
	Fomento de Buenas Prácticas en Materia de Bienestar	Creación del Banco de Experiencias
Transformación Digital	Creación de una cultura Digital	Uso de herramientas Digitales disponibles en la entidad, dentro del desarrollo de Trabajo en casa
		Apropiación, uso y aplicación analítica enfocados en Bienestar
		Creación y actualización de redes y sistemas de información
	Creación de Ecosistemas Digitales	Creación e implementación de ecosistemas digitales

### PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Eje	Factores	Temática
Proyecto de Vida	Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.	Seguridad Vial
		Brigadas de Emergencia
		PyP

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	Vigencia desde:

Enlaces de Integridad	Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los servidores de Función Pública.	Capacitación en el Código de Integridad
Salud Mental	Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad	Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial
		Programa de Prevención y Rehabilitación en Salud por Covid-19
		Registro y actualización de Matriz de Ausentismo
		Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE)
Vitalidad	Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.	Semana de la Salud
		Pausas Activas
Ambiente de Trabajo Seguro	Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. SG-SST	Estrategias que disminuyan condiciones Inseguras

### 1.6. Divulgación y Sensibilización

Conforme al Cronograma establecido por los funcionarios de Planeación, una vez codificado, se procederá a divulgar el Plan Estratégico 2022 para conocimiento y consulta de los funcionarios, con el fin de dar a conocer y sensibilizar a los servidores sobre las estrategias y actividades a desarrollar, las cuales impactarán en su formación y calidad de vida laboral y familiar.

### 1.7. Seguimiento del Plan

El seguimiento del Plan estratégico se realizará a través de metas con sus correspondientes indicadores en cada uno de los planes, para hacer control y cumplimiento de todas las acciones previstas, y de manera posterior a la realización de las mismas, evaluar el nivel de satisfacción y participación de los funcionarios, facilitando la toma de decisiones en cuanto a los temas, métodos, aliados, instalaciones, procedimientos, formatos y demás.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Estratégico de Talento Humano	Vigencia desde:

## 2. INFORMACIÓN DOCUMENTADA RELACIONADA

### 2.1. Documentos externos

DOCUMENTO	FECHA DE PUBLICACIÓN	ENTIDAD QUE EMITE EL DOCUMENTO	MEDIO DE CONSULTA
Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2021	2021	DAFP	Web

## 3. NORMATIVIDAD VIGENTE

NORMA	AÑO	EPÍGRAFE	ARTÍCULO(S)
Decreto 1567	1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado	Todo
Ley 909	2004	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones	Todo
Decreto 2625	2012	Planta de personal AUNAP	Todo
Decreto 1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	PNFC y Bienestar e incentivos
Decreto 1072	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Todo
Ley 1811	2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional	Programa de Bienestar
Decreto 648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Artículo 2.2.5.5.53.
Decreto 1273	2018	Cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales	Todo
Ley 1960	2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	Todo
Decreto 1800	2019	Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo	Todo

 <b>AUNAP</b> <small>AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA</small>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	Vigencia desde:

#### 4. CRONOGRAMA

Plan Estratégico de Talento Humano		
Actividades	Programación	
	Primer Semestre	Segundo Semestre
Plan estratégico consolidado y documentado y publicado		
Actividades de contratación para las actividades del plan estratégico		
Cumplimiento del Plan estratégico 100%		