


	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 15/02/2021

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	FECHA	DESCRIPCION DE LA MODIFICACION
01	04/05/2017	Creación del Documento en el Sistema de Gestión de Calidad
02	04/04/2018	Actualización del Documento
03	29/03/2019	<p>Se Modificó parcialmente la tabla de contenido.</p> <p>Se modificó parcialmente la introducción</p> <p>Se modificó parcialmente la introducción</p> <p>Se modificó parcialmente en el capítulo de generalidades, en las secciones objetivos específicos y alcance.</p> <p>Se modificó parcialmente el capítulo “marco normativo” en la sección correspondiente a la Ley 734 de 2002</p> <p>Se modificó todo el capítulo denominados diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizaciones (DNAO), al cual se le creó una subsección adicional denominada resultados arrojados por el instrumento de diagnóstico empleado (Encuesta).</p> <p>Se modificó parcialmente el capítulo denominado “estructura del programa de aprendizaje” en la subsección indicación en lo concerniente a la tercera etapa: principales aspectos de la AUNAP. Así mismo se modificó parcialmente la subsección denominada reinducción.</p> <p>Se modificó parcialmente el capítulo denominado “recursos”.</p> <p>Se modificó el anexo 1, relacionado con la encuesta de diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional.</p> <p>Se modificó el Anexo 2 relacionado con el cronograma tentativo de capacitación.</p>
04	19/03/2020	Actualización del plan para la vigencia 2020 ajustando el documento a la plantilla dispuesta para tal fin, establecimiento de objetivos, metas e indicadores para medición del plan respectivamente y cambio de nombre del documento a Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC).
05	22/04/2020	Actualización del documento por modificación del cronograma para la vigencia 2020.
06	15/02/2021	Actualización del plan institucional de capacitación para la vigencia 2021 ajustándolo al plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030
07	24/01/2022	Actualización del PIC para la presente vigencia

Elabora	Revisa	Aprueba

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”

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 15/02/2021

INTRODUCCIÓN


El Estado colombiano, en el cumplimiento de sus funciones se ve en la necesidad de modernizar sus procesos y estructuras para así lograr alcanzar sus fines y satisfacer las necesidades de sus ciudadanos. Es por esto, que las entidades públicas que lo representan se ven enfrentadas al reto de permanecer en mejora continua, la cual solo puede ser impulsada por el recurso humano que las integran, el cual debe tener un desempeño óptimo orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de cada entidad.

Para tal fin, es necesario que a través de la gestión estratégica del talento humano que hace parte de la política de Talento Humano del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión), se diseñe y se desarrolle el plan institucional de capacitación, con el fin de impartir no solo conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas en los funcionarios, sino también como estrategia para mejorar la motivación y el compromiso de los servidores, logrando así un mejoramiento del desempeño individual, por áreas y de toda la entidad.

En marzo de 2020, la dirección de empleo público del Departamento Administrativo de la Función Pública, emitió el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, por medio del cual se dan los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos y los pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. En consecuencia, de ello y como respuesta y continuidad a las temáticas planteadas y ejecutadas durante el 2021, se ha diseñado el plan institucional de Capacitación-PIC 2022 de la AUNAP.

Para ello, se realizó un diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional encaminado a las necesidades específicas de cada una de las áreas misionales con el fin de generar estrategias aterrizadas conforme las necesidades de cada uno de los equipos de trabajo, el cual tuvo la participación de los Directivos de la AUNAP, quienes determinaron las temáticas de su mayor interés en cada uno de los ejes de conocimiento establecido en el plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. De igual forma, se empleó los resultados de la encuesta de impacto de las actividades de capacitación de la vigencia 2021

En el presente documento se muestra el Plan Institucional de capacitación que será implementado en esta vigencia 2022, y para ello se estructuró el documento en 11 secciones: Primero, se especifica las generalidades de este plan, en donde se indica los objetivos perseguidos y el alcance del plan. Segundo, se muestra brevemente el marco de referencia del plan de capacitación, en el cual se indica definiciones conceptuales y se define los ejes temáticos y enfoques metodológicos. Tercero, se establecen los principios rectores de la capacitación. Cuarto, se define los beneficiarios y sus obligaciones. Quinto, se expone el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional. Sexto, se presenta la estructura de los programas de aprendizaje. Séptimo, se indica los recursos a emplear. Octavo, se muestra cómo se realizará la evaluación y el seguimiento del plan de capacitación 2021. En las siguientes secciones, se informa los documentos externos documentados, la normatividad vigente y el cronograma de ejecución.

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 15/02/2021

1. INFORMACIÓN GENERAL DEL PLAN

Propósito / Objetivo general del PIC:

Generar programas de formación que amplíen los conocimientos y desarrollen habilidades y actitudes en los servidores públicos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca-AUNAP, permitiendo así mejorar su desempeño laboral, el de sus áreas y el de toda la entidad.

Objetivos específicos:

- Identificar las necesidades de aprendizaje organizacional, a través de la participación de los funcionarios de la AUNAP en el proceso de diagnóstico de necesidades de aprendizaje.
- Capacitar y formar a los funcionarios de la AUNAP en las temáticas de interés manifestadas, que están relacionadas con los ejes de formación planteados por el actual plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.
- Incrementar el nivel de desempeño de los funcionarios de la AUNAP en sus puestos de trabajo e incrementar su nivel de satisfacción y motivación a través del desarrollo de competencias funcionales y/o comportamentales de los servidores públicos.
- Efectuar el programa de inducción y reinducción de la AUNAP con el fin de iniciar o reorientar, según corresponda, la integración de los servidores públicos de la AUNAP a la cultura organizacional, informar sobre generalidades de la AUNAP e impartir conocimientos sobre procesos y procedimientos dentro de la entidad o el estado y sus cambios.

Alcance del Plan:

El Plan institucional de capacitación se diseñó buscando mejorar el desempeño individual, por áreas y por grupos de trabajo de la entidad. Es por esto que, este plan inicia con el análisis y resultados del diagnóstico de necesidades de aprendizaje realizado y en el que participaron los funcionarios, y finaliza con la evaluación y seguimiento del plan

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1 SIGLAS

AUNAP: Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública


DNAO: Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional

PIC: Plan Institucional de Capacitación

PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación

2.2 DEFINICIONES CONCEPTUALES

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"

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 15/02/2021

Aprendizaje: Proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia.

Aprendizaje organizacional: Proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades.

Capacidades: Conjunto de conocimientos, habilidades, valores, entre otros que debe poseer y demostrar el empleado público.

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.

Competencia Laboral: “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, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público (decreto 2539 de 2005).

Entrenamiento: Modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación: Conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Metodologías pedagógicas: Es un acuerdo social que pretende establecer coherencia entre el nivel de conocimiento del individuo y los lineamientos de adquisición del aprendizaje, en el sentido se implementan distintas estrategias que favorezcan el aprendizaje de los sujetos al momento de transmitir el conocimiento (Acosta y Sanchez, 2012)

Profesionalización: Proceso de transito de una persona que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor público y se hace con el fin de cerrar brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio del cargo.

Programa de inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. Se realiza con el fin de fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, instruir acerca la misión de la entidad, funciones de su cargo y área y dar a conocer sus responsabilidades, derechos y deberes como servidor público.

Programa de reinducción: Es un proceso dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada (2) dos años o en el momento que se produzcan dichos cambios.

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 15/02/2021

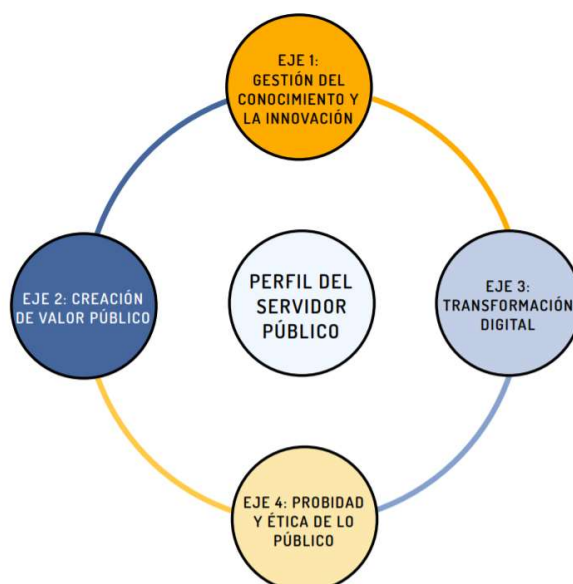
2.3 MARCO NORMATIVO

Este es expuesto en la sección denominada normatividad vigente

2.4 EJES TEMATICOS Y ENFOQUES METODOLOGICOS

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se incorporaron cuatro ejes temáticos (figura 1) que agregan valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones, los cuales son definidos a continuación:

Figura 1. Ejes temáticos incorporados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030



1. **Gestión del conocimiento y la innovación:** La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (Manual operativo del MIPG, 2019)

Para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes temas:

- Generación y producción de conocimiento: el desarrollo de competencias se relaciona con el pensamiento de diseño, diseño centrado en el usuario, diseño de servicios, analítica de datos, ciencias del comportamiento, así como capacidades investigativas, analíticas, creativas, desarrollo de pensamiento complejo y comunicación asertiva.

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 15/02/2021

- Herramientas de uso y apropiación: Las competencias relacionadas con el desarrollo de este componente son: destrezas de organización, trabajo en equipo, comunicación asertiva, capacidad de análisis, pensamiento crítico y capacidad escritural
 - Cultura de compartir y difundir: para el desarrollo de este componente es necesario fortalecer competencias matemáticas y estadísticas, así como destrezas en el uso de programas especializados orientados al manejo y procesamiento de datos a gran escala como de sistemas de captura de información como el SIGEP, SECOP o SISBEN.
 - Analítica institucional: Corresponde a esta temática el desarrollo de competencias de comunicación asertiva, trabajo en equipo y las llamadas competencias blandas.
2. **Creación del valor público:** Este eje se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Con este eje se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.
3. **Transformación Digital:** Definida como el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano
4. **Probidad y ética de lo público:** Esta temática fue planteada como una prioridad en Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, y está basada en el reconocimiento de la integridad del ser, que en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público, es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

Existen variados enfoques pedagógicos vinculados al hecho de aprender. Sin embargo, los principales enfoques utilizados en los procesos de aprendizaje organizacional son:

Conductismo: Es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendiz (Ertmer & Newby, 1993).

Cognitivism: Teoría del aprendizaje que establece que el conocimiento se obtiene a través de la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formulación de conceptos y el procesamiento de la información (Belloch, 2003).

Constructivismo: Teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (Ertmer & Newby, 1993).

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 15/02/2021

3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Siguiendo lo reglamentado por el artículo 6 del decreto 1567 de 1998 y artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, la AUNAP administrará la capacitación aplicando los siguientes principios:

- a) **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- b) **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- c) **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- d) **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- e) **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- f) **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- g) **Profesionalización del servidor público:** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
- h) **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- i) **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- j) **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.


4. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

Como está estipulado en la Ley 1960 de 2019, artículo 3, “Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Siguiendo lo estipulado en artículo 12 del decreto 1567 de 1998, los servidores públicos de la AUNAP tienen como obligaciones con respecto a la capacitación las siguientes:

- a. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;
- b. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;
- c. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad

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”

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 15/02/2021

- d. Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera;
- e. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;
- f. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

Con relación a lo anterior, el funcionario designado o inscrito voluntariamente para participar en las actividades de capacitación, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos en las mismas. En caso de la capacitación represente gastos de viáticos y el funcionario no cumpla con el mínimo de requisitos para certificarse, deberá rembolsar a la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP, los costos en los que se incurrió.

Por otra parte, es de anotar que conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, los contratistas, colaboradores de la administración, pueden incluirse en los programas de inducción o reinducción que oferta cada entidad pública. Asimismo, ese documento aclara que no se limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía.

5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)

5.1 SENSIBILIZACIÓN, PROCESO DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN Y SUS RESULTADOS

En busca de seguir los parámetros indicados por el Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030, se diseñó una encuesta virtual, a través de Google form, denominada DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN AÑO 2022, la cual contenía preguntas tanto abiertas como cerradas. Esta encuesta fue dirigida a todos los servidores públicos de la AUNAP y con ella se buscó detectar las necesidades de aprendizaje de los funcionarios de la AUNAP desde el punto de vista organizacional, por áreas e individual.

A través de dicha encuesta se buscó también, sensibilizar a los funcionarios sobre la importancia de su participación y todo lo relacionado con el Plan Institucional de capacitación como: definición, propósito, a quien va dirigido, las modalidades que este incluye, y algunos de los conceptos que este maneja, con el fin de informar y obtener también un porcentaje de participación de los funcionarios que fuese representativo. A continuación, se muestra alguno de los mensajes de sensibilización mostrados a los servidores públicos a través de la encuesta:

EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

La GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO es el PROCESO que permite la implementación de acciones, mecanismos y/o instrumentos ORIENTADO a identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar y difundir el conocimiento lo que nos permitirá fortalecer la gestión de entidades públicas, facilitando los procesos de innovación. (MIPG) Es importante saber que la gestión del conocimiento y la innovación en el modelo integrado de planeación deben guiarse por los siguientes ejes:

1. GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN DE CONOCIMIENTO = Competencias de pensamiento (diseño) centradas en el usuario así como el análisis de los datos y las ciencias de investigación, creatividad y pensamiento complejo.
2. HERRAMIENTAS DE USO Y APROPIACIÓN = competencias relacionadas con el desarrollo de destrezas como Trabajo en equipo, comunicación asertiva y pensamiento crítico
3. CULTURA COMPARTIR Y DIFUNDIR = competencias matemáticas, destrezas en programas especializados sobre datos, escalas, sistemas de captura de información SIGEP, SECOP y SISBEN.
4. ANALÍTICA INSTITUCIONAL = temáticas centradas en el desarrollo de competencias de comunicación asertiva, trabajo en equipo.

Con referencia a lo anterior indique lo siguiente:

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Gestión del conocimiento y la Innovación (SABERES), son PRIORIDAD para ser tratados y CAPACITAR a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

- Innovación
- Procesamiento de datos e información
- Cultural organizacional orientada al conocimiento
- Construcción sostenible
- Analítica de datos
- Ciencias del comportamiento
- Estrategias de generación y promoción del conocimiento

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Gestión del conocimiento y la innovación, del campo SABER HACER es importante para usted CAPACITAR a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

- Economía Naranja
- Competitividad e innovación
- Instrumentos estadísticos
- Administración de datos
- Técnicas y métodos de investigación
- Big Data
- Gestión de la información
- Planificación y organización del conocimiento

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Gestión del conocimiento y la innovación, del campo SABER SER es importante para usted CAPACITAR a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

- Trabajo en equipo
- Gestión de resultados
- Comunicación asertiva
- Gestión del cambio
- Flexibilidad y adaptación al cambio
- Diseño centrado en el usuario

Sección 3 de 6

EJE 2: CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO

Orientada a la capacidad que tienen los servidores para la toma de decisiones e implementación de políticas públicas que generen satisfacción al ciudadano y se genere confianza y legitimidad en la RELACIÓN ESTADO-CIUDADANO

Con este EJE se busca FORMAR Y ADQUIRIR competencias que todo servidor público requiere para un óptimo rendimiento para dar respuesta a las exigencias y demandas del entorno social.

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Creación del valor Público (SABERES), son PRIORIDAD para ser tratados y CAPACITAR a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

- Gerencia de proyectos públicos
- Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional
- Competitividad territorial
- Crecimiento económico y productividad
- Marcos estratégicos de gestión, planeación direccionamiento
- Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano
- Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Creación de Valor Público, del campo SABER HACER es importante para usted CAPACITAR a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

- Seguridad ciudadana
- Biodiversidad y servicio eco-sistémicos
- Modelos de seguimiento a la inversión Pública y mediciones de desempeño
- Construcciones de indicadores
- Esquemas asociativos territoriales
- Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de líneas

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Gestión del conocimiento y la Innovación, del campo SABER SER es importante para usted CAPACITAR a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

- Lenguaje claro
- Servicio ciudadanía
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Focalización del gasto social
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de líneas

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 15/02/2021

EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos e implementación dinámica de las tecnologías de la información y comunicación de manera articulada

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Transformación Digital * Público (SABERES), son PRIORIDAD para ser tratados y CAPACITAR a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de tecnología
- Tecnología y sociedad
- Economía naranja
- Solución de problemas con tecnologías
- Big Data


¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Transformación Digital * Público, del campo SABER HACER es importante para usted CAPACITAR a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

- Minimización de costos
- Maximización de la eficiencia
- Seguridad Digital
- Ruptura de fronteras geográficas
- Automatización de procesos
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos

...

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Transformación Digital * Pública, del campo SABER SER es importante para usted CAPACITAR a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

- Manejo del tiempo
- Trabajo en equipo
- Creatividad
- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Pensamiento sistémico

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Versión: 06
		Vigencia desde: 15/02/2021

EJE 4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

Reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al SER HUMANO integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades así como modificar y perfilar conductas.

Es importante formar hábitos en los servidores, motivando a que hagan propios estos comportamientos y todos aquello necesario para la construcción de identidad en cultura.

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO, pertenecientes a la capacidad blanda central "PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS", son PRIORIDAD para ser tratados y capacitar a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

- 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

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO, pertenecientes a la capacidad blanda central "EMPATÍA Y SOLIDARIDAD", son PRIORIDAD para ser tratados y capacitar a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

- Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos y todas
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globa...
- Otra

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO, pertenecientes a la capacidad blanda central "EMPATÍA Y SOLIDARIDAD", son PRIORIDAD para ser tratados y capacitar a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

- Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos y todas
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globa...
- Otra

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO, pertenecientes a la capacidad blanda central "AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN", son PRIORIDAD para ser tratados y capacitar a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

- Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas
- Enfatizar en la creación de poder junto a otros(as) y no poder sobre otras(os) en los procesos de acción
- Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía para actuar por un bien social mayor
- Otra

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO, pertenecientes a la capacidad blanda central "COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO", son PRIORIDAD para ser tratados y capacitar a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022? *

- Comprometer sobre situaciones de justa local y habilidades
- Atención en los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos
- Código de integridad
- Entendimiento de los ejemplos de "pequeña democracia": involucra poder de la gente
- Otra...

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO, pertenecientes a la capacidad blanda central "ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN", son PRIORIDAD para ser tratados y capacitar a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022? *


- Lenguaje no verbal
- Comunicación asertiva
- Programación neurolingüística asociada al entorno público
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia

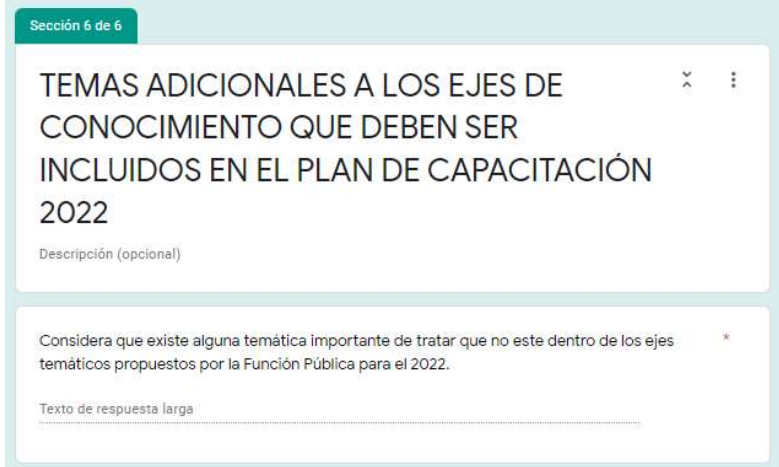
¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO, pertenecientes a la capacidad blanda central "HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO", son PRIORIDAD para ser tratados y capacitar a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022? *

- Explorar raíces de la violencia para mitigar conflictos grupales e individuales
- Entender diversidad de individuos y comunidades se aproximan al conflicto diálogo y paz
- Examinar y entender en las intervenciones educativas las raíces históricas, condiciones laborales

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO, pertenecientes a la capacidad blanda central "PRACTICA REFLEXIVA CONTINUA", son PRIORIDAD para ser tratados y capacitar a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022? *

- Análisis de las fuentes de ruptura y tensión de una manera holística
- Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, comunidad y familia
- Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia.

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 15/02/2021



Sección 6 de 6

TEMAS ADICIONALES A LOS EJES DE CONOCIMIENTO QUE DEBEN SER INCLUIDOS EN EL PLAN DE CAPACITACIÓN 2022

Descripción (opcional)

Considera que existe alguna temática importante de tratar que no este dentro de los ejes temáticos propuestos por la Función Pública para el 2022.

Texto de respuesta larga

Por otra parte, en la encuesta se preguntó a cada funcionario de la entidad, a través de pregunta cerrada, cuáles de las temáticas sugeridas por la Función Pública y el ESAP establecidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 para cada uno de los cuatro ejes (Gestión del conocimiento y la innovación, creación del valor público, transformación digital y probidad y ética de lo público) y las dimensiones (saberes, saber hacer, saber ser) o competencias blandas; eran de prioridad a capacitar en la entidad y debían ser incluidas en el plan Institucional de Capacitación de la AUNAP 2022. Igualmente, a través de pregunta abierta, se les consultó a los servidores públicos, qué temáticas adicionales a los ejes temáticos propuestos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación debían incluirse en el plan Institucional de capacitación de la entidad, bien sea porque mejoran sus conocimientos técnicos, habilidades o actitudes o porque contribuían al alcance de los objetivos de su área o de la entidad.


Adicionalmente, en cumplimiento del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, con el fin de fortalecer las competencias de los directivos y asesores, a través de preguntas cerradas se les preguntó a estos, sobre cuales temáticas de gestión del talento humano, desempeño de equipos de trabajo, comunicación estratégica, gestión del cambio e innovación Pública, creían que se debían incluir en el plan institucional de la AUNAP para cubrir sus necesidades específicas de aprendizaje.

Asimismo, a los directivos y a las personas que están a la cabeza de las áreas o dependencias, se les preguntó a través de pregunta abierta, cuáles eran las necesidades de aprendizaje que tenían sus grupos de trabajo. Asimismo, a los miembros de la alta dirección, al profesional encargado de Planeación y a los miembros de la comisión de personal, se les preguntó por medio de pregunta abierta, que conocimientos, habilidades y actitudes puntuales se debían fortalecer en los funcionarios de la entidad. Lo anterior se hizo con el fin de ampliar la información concerniente a las necesidades de aprendizaje de las áreas o dependencia o de la entidad.

Igualmente, con el fin de poder determinar posibles temáticas a incluir en los programas de inducción y reinducción, se les pidió a todos los funcionarios que indicaran que tema (proceso, procedimiento, normatividad, etc.), concernientes a sus áreas o a una diferente, indicando cual, consideraban que debían ser conocido por sus compañeros o que eran de gran importancia.

Agregado a lo anterior, se utilizó como insumo de recolección de información, la encuesta realizada a finales de la vigencia 2021, la cual buscaba medir el impacto de las actividades de capacitación de ese año y en la cual se les pidió a los funcionarios asistentes, a una o varias capacitaciones, que indicaran los aspectos a mejorar en el plan de capacitación realizado en esa vigencia o a considerar en este nuevo plan de capacitación. Al

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"

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 15/02/2021

analizar los resultados se logró inferir que los funcionarios asistentes consideraron que los conocimientos aprendidos pudieron ser aplicados en su trabajo, que se mejoraron sus competencias laborales y/o comportamentales, que se mejoraron su desempeño y que se afectó positivamente los indicadores de calidad, productividad, efectividad, servicio y/o gestión de los cargos o roles que realizaban dentro de la entidad.

En cuanto a la pregunta realizada sobre aspectos a mejorar o a considerar en el plan de capacitación, algunas personas sugirieron lo siguiente:

- Que se incluyan tematicas como trabajo en equipo, comunicaciòn asertiva, liderazgo, sentido de pertenencia, estadística descriptiva, manejo de bases de datos, planificación espacial, actividades de desembarco e inspección de embarcaciones pequeñas y temas acordes con las necesidades de cada proceso como aspectos técnicos en pesca y acuicultura
- Seguir con actividades de capacitación virtuales, sin embargo algunas personas sugirieron clases presenciales
- Solicitaron seguir Profundizando en algunas tematicas vistas este año
- Capacitaciones mas practicas y aplicadas mas a a realidad acorde con cada una de las oficinas satelites
- Realizar capacitaciones más frecuentemente, con mayor intensidad horaria, pero con sesiones por día más cortas
- Mejorar la señal de transmisión o de los videos, sin embargo, el problema radica en la red de internet que posea cada funcionario desde la ciudad en la que recibió las capacitaciones virtuales

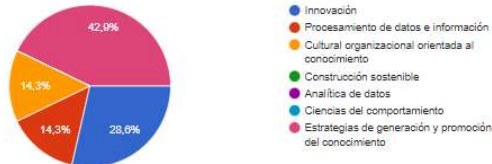
5.2 RESULTADOS Y ANALISIS DE LA ENCUESTA DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN AÑO 2022

Como se mencionó atrás, la encuesta de diagnóstico de necesidades de aprendizaje fue enviada a los funcionarios nombrados a ese momento en la AUNAP a través de correo electrónico. Asimismo, se logró la participación de todas las áreas de la entidad y a continuación se muestra los resultados obtenidos:

EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

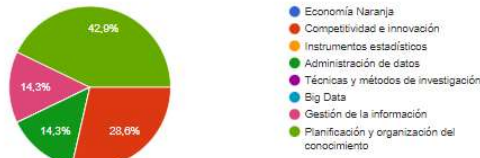
¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Gestión del conocimiento y la Innovación (SABERES), son PRIORIDAD para ser tratados y CAPACITAR a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

7 respuestas



¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Gestión del conocimiento y la Innovación, del campo SABER HACER es importante para usted CAPACITAR a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

7 respuestas



¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Gestión del conocimiento y la Innovación, del campo SABER SER es importante para usted CAPACITAR a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

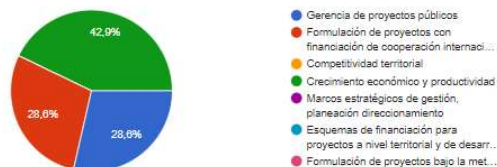
7 respuestas



EJE 2: CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO

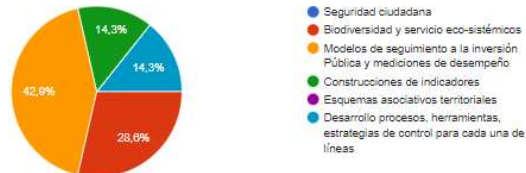
¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Creación del valor Público (SABERES), son PRIORIDAD para ser tratados y CAPACITAR a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

7 respuestas



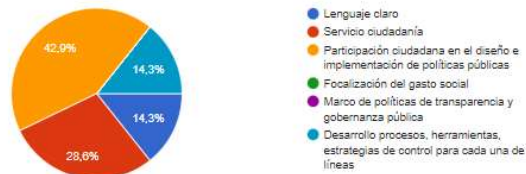
¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Creación de Valor Público, del campo SABER HACER es importante para usted CAPACITAR a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

7 respuestas



¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Gestión del conocimiento y la Innovación, del campo SABER SER es importante para usted CAPACITAR a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

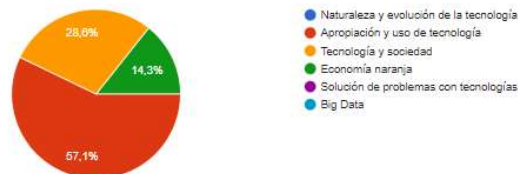
7 respuestas



EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

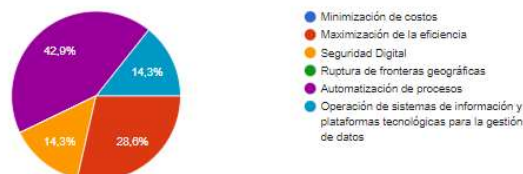
¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Transformación Digital Público (SABERES), son PRIORIDAD para ser tratados y CAPACITAR a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

7 respuestas



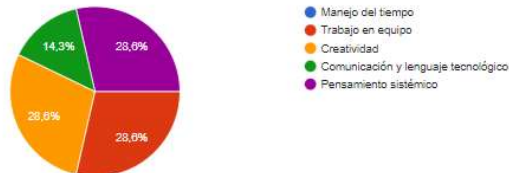
¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Transformación Digital Público, del campo SABER HACER es importante para usted CAPACITAR a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

7 respuestas



¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Transformación Digital Pública, del campo SABER SER es importante para usted CAPACITAR a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

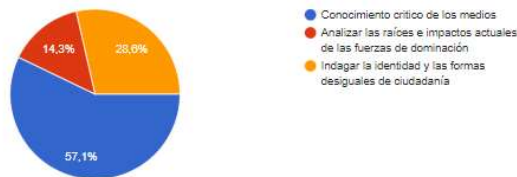
7 respuestas



EJE 4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO, pertenecientes a la capacidad blanda central "PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS", son PRIORIDAD para ser tratados y capacitar a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

7 respuestas



¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO, pertenecientes a la capacidad blanda central "EMPATIA Y SOLIDARIDAD", son PRIORIDAD para ser tratados y capacitar a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

7 respuestas



¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO, pertenecientes a la capacidad blanda central "EMPATIA Y SOLIDARIDAD", son PRIORIDAD para ser tratados y capacitar a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

7 respuestas



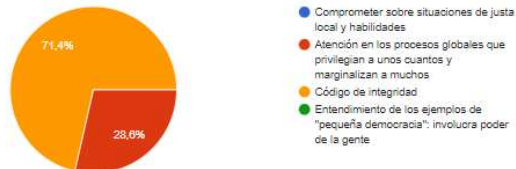
¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO, pertenecientes a la capacidad blanda central "AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN", son PRIORIDAD para ser tratados y capacitar a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

7 respuestas



¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO, pertenecientes a la capacidad blanda central "COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO", son PRIORIDAD para ser tratados y capacitar a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

7 respuestas



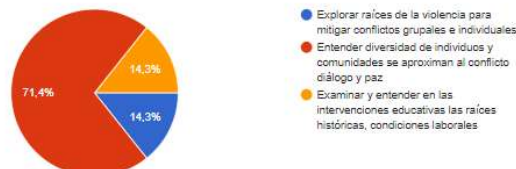
¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO, pertenecientes a la capacidad blanda central "ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN", son PRIORIDAD para ser tratados y capacitar a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?


7 respuestas

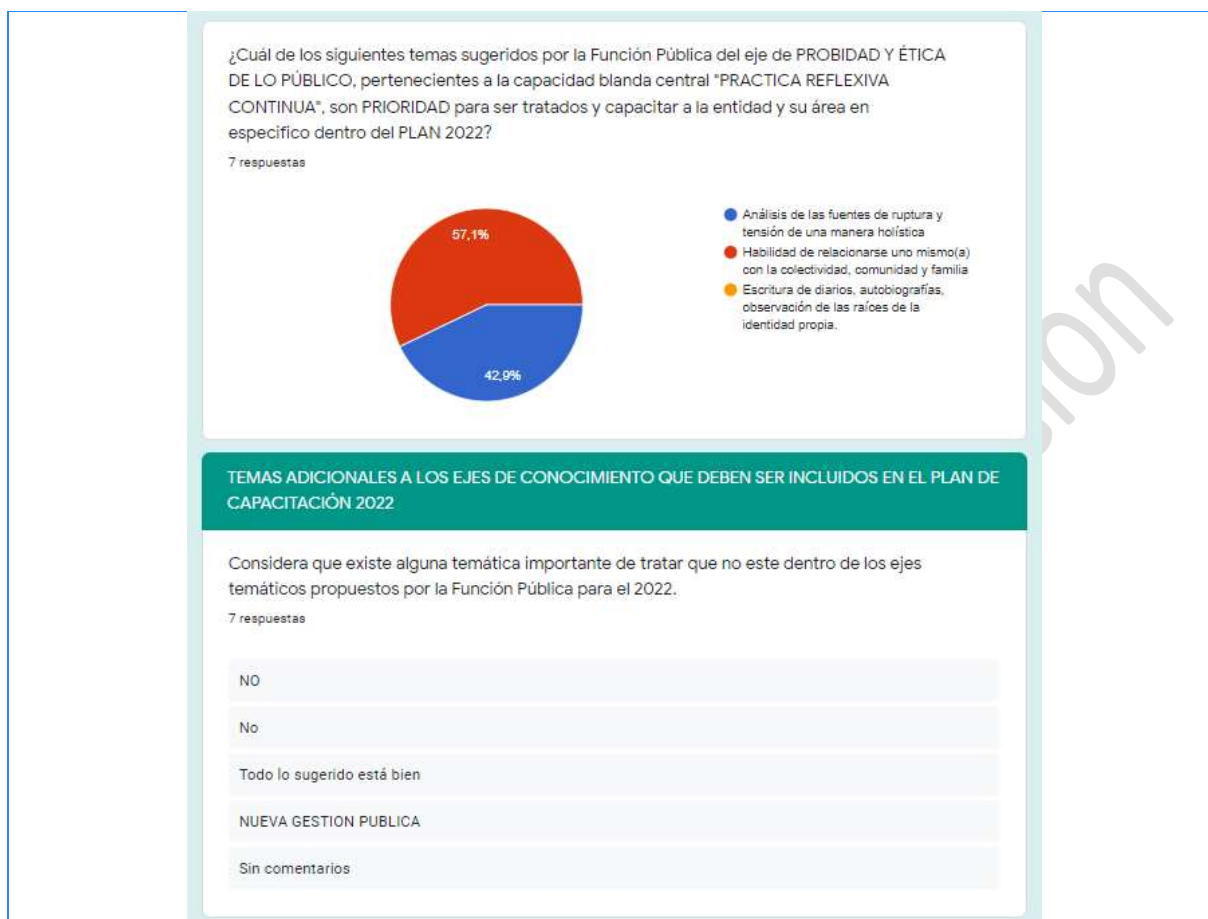


¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO, pertenecientes a la capacidad blanda central "HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO", son PRIORIDAD para ser tratados y capacitar a la entidad y su área en específico dentro del PLAN 2022?

7 respuestas



	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 15/02/2021



De acuerdo a los anteriores resultados, se observa que todos los participantes propusieron temáticas muy variadas, sin embargo, se destaca que varios miembros de la alta dirección resaltan como actividad de capacitación para la entidad, trabajo en equipo y planeación

6. ESTRUCTURA DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

Buscando satisfacer las necesidades de aprendizaje manifestadas por los funcionarios de la AUNAP, a continuación, se indica los programas de aprendizaje de capacitación, inducción y reinducción que se tienen estructurados para esta vigencia, los cuales van orientados a complementar y fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos, para un mejor desempeño laboral individual, por áreas e institucional.

6.1 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Como se expuso en la sección 5, muchos fueron los temas de interés manifestados por los funcionarios en la encuesta de diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional y en la encuesta de medición de impacto del plan de capacitación de la vigencia 2021. La mayoría de esos temas corresponden a alguno de los ejes temáticos definidos por la Función Pública de gestión del conocimiento y la innovación, creación del valor público, transformación digital y probidad y ética de lo público, en las respectivas dimensiones de

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"

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 15/02/2021


competencias (saberes, saber hacer y saber ser) o capacidades blandas centrales (Pensamiento crítico y análisis, Empatía y solidaridad, Agencia individual y de coalición, Compromiso participativo y democrático, Estrategias de comunicación y educación, Habilidades de transformación del conflicto, Practica reflexiva continua). Aunque todos los temas de capacitación escogidos por los servidores públicos, son importantes, por cuestión de presupuesto, se debió priorizar las temáticas, ya que los recursos asignados no son suficientes para cubrir la totalidad de temáticas.

Es de anotar que, en la priorización se trató de incluir las temáticas de mayor interés o relevancia para los funcionarios, las áreas y la entidad conforme a la encuesta de diagnóstico y encuesta de impacto del plan de capacitación de la pasada vigencia. De igual forma, se buscó escoger, al menos una temática, por eje temático y por dimensión de competencia o capacidad blanda. Asimismo, se dio prioridad a las capacitaciones que no se hubieran realizado en vigencia anteriores y que desde el área de talento humano se creyeran que podían dirigirse a mayor número de personas, con el fin de poder tener una mayor cobertura con el PIC y poder transferir conocimiento transversalmente a la mayor cantidad de áreas posibles. Es importante mencionar también que, en busca de poder cubrir el mayor número de temáticas posibles, se decidió que algunas de las temáticas priorizadas se pueden trabajar a través del plan de bienestar, debido a que estas pueden fortalecer la cultura organizacional o el clima laboral de nuestra entidad y a la vez fortalecer los conocimientos, habilidades o actitudes en sus trabajos causando un mejor desempeño y un mejor sentido de pertenencia.

A continuación, se expone las temáticas priorizadas, y se indica a que eje temático y dimensión de competencia o capacidad blanda central corresponden y si el ente capacitador es interno o externo:

Gestión del conocimiento y la innovación	SABERES	Procesamiento de datos e información
		Estrategias de generación y promoción del conocimiento
		Innovación
		Cultural organizacional orientada al conocimiento
		Estrategias de generación y promoción del conocimiento
	SABER HACER	Planificación y organización del conocimiento
		Competitividad e innovación
		Administración de datos
	SABER SER	Comunicación asertiva
		Diseño centrado en el usuario
Comunicación asertiva		
Trabajo en equipo		
		Gestión de resultados
Creación de valor Público	SABERES	Crecimiento económico y productividad
		Gerencia de proyectos públicos
		Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional
	SABER HACER	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
		Construcciones de indicadores
	SABER SER	Servicio y ciudadanía
		Lenguaje claro
		Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
		Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de líneas

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"

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Versión: 06
		Vigencia desde: 15/02/2021

Transformación digital	SABERES	Tecnología y sociedad
		Economía naranja
		Apropiación y uso de tecnología
	SABER HACER	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
		Maximización de la eficiencia
		Automatización de procesos
		Seguridad Digital
	SABER SER	Trabajo en equipo
		Creatividad
		Pensamiento sistémico
Comunicación y lenguaje tecnológico		
Probidad y ética de lo público	Pensamiento crítico y análisis	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
	Empatía y solidaridad	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
		Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia
PROGRAMA	Inducción	
	Reinducción	

* Se pretende realizar presencialmente para el nivel central, siempre y cuando no haya restricciones por la pandemia COVID 19 y exista disponibilidad de tiquetes y presupuesto para viáticos de quienes lo requieran.

Conforme a lo anterior, es importante mencionar que las capacitaciones en “equidad de género” y sobre la “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”, se darán para cubrir la temática “Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales”. Asimismo, el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción y conflicto de intereses se hará en el marco de la temática “políticas de transparencia y gobernanza pública”. Es de anotar que ambos cursos fueron ofertados el año pasado, sin embargo, para este año se decidió reforzarlos por su importancia, con el cambio que el primer curso será ofrecido solo a los nuevos funcionarios, ya que el año pasado lo realizaron la mayoría de funcionarios, en cuanto al segundo tema será brindado a todos los funcionarios, como estrategia para evitar que los servidores de la AUNAP se vean envueltos en un conflicto de intereses y de esta manera puedan cumplir adecuadamente con sus funciones.

Adicionalmente, se observó que algunas temáticas estaban muy generales, por lo que se decidió enmarcarlas con el fin de poder posteriormente definir con mayor facilidad los temas que incluirá estos cursos. Este es el caso de la temática “facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas”, el cual se decidió delimitar a análisis y toma efectiva de decisiones” y lo mismo sucedió con la temática “Entender como diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto dialogo y generación

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 15/02/2021

de paz”, el cual se definió en el tema de “resolución de conflictos, dialogo y generación de paz en la sociedad civil”.


Por otra parte, fuera de los ejes temáticos sugeridos en el plan Nacional de formación y capacitación 2020-2030, se decidió incluir como temática priorizada, el inglés, ya que existe en el sector público un programa de bilingüismo, el cual busca que todos los servidores públicos tengan un nivel de inglés B1, para así incrementar la competitividad y productividad en el sector.

Igualmente, como parte de las temáticas de formación para los directivos públicos establecidas en el plan Nacional de formación y capacitación 2020-2030, se decidió para este año priorizar las siguientes temáticas, las cuales algunas de ellas, serán tratadas a través del plan de bienestar e incentivos 2022.

Aspecto a Capacitar en la formación para directivos	Temario priorizado
Gestión del Talento Humano	Empoderamiento personal y del equipo de trabajo
Desempeño de los equipos de trabajo	Ciclos de desempeño de los equipos de trabajo
Comunicación estratégica	Comunicación asertiva
Gestión del cambio	Liderazgo transformacional
Innovación Publica	Empleo de tecnologías en la gestión de los equipos de trabajo

Algunas de las consideraciones que se tendrán en cuenta en la ejecución del plan de capacitación son las siguientes:

- Los proyectos de aprendizaje serán brindados en su mayoría en modalidad virtual a excepción de la temática “análisis y toma efectiva de decisiones”, la cual se pretende realizar de forma presencial para el nivel central. Se prefirió la modalidad virtual, con el fin de poder convocar mayor número de personas, afectar en lo mínimo la prestación del servicio y no tener que buscar adicionalmente presupuesto para viáticos y tiquetes.
- La mayoría de estos proyectos de aprendizaje estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal que tiene la entidad destinado para tal objeto.
- Cada capacitación pretenderá construir conocimiento a partir de la interacción activa y productiva entre la información que el servidor público ya tiene y el conocimiento que este adquiere, bien sea producto de la interacción con sus compañeros, el autoaprendizaje o la realización de un curso con un agente capacitador.
- Se decidió que, la mayoría de los grupos a conformar para cada proyecto de aprendizaje fueran heterogéneos, conformados por funcionarios de diferentes niveles jerárquicos y pertenecientes a distintas áreas o dependencias, con el fin de causar una mayor retroalimentación y por tanto un mejor aprendizaje porque se logrará mezclar diferentes perspectivas, experiencias y conocimientos. Asimismo, se intentará formar grupos de capacitación de máximo 65 personas con el fin de facilitar la interacción capacitador-alumno y alumno-alumno.
- Cada proyecto de aprendizaje será supervisado por el área de gestión humana, el cual buscará que los temas se ajusten a las necesidades de los servidores públicos de la AUNAP y a las fechas tentativas establecidas en el cronograma de capacitación.
- Se buscará aliados estratégicos y apoyo interinstitucional, de entes idóneos y especializados, que cubran las necesidades de aprendizaje manifestadas por los funcionarios

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 15/02/2021

6.2 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Con base a la experiencia de las pasadas vigencias, se ha podido observar que los temas que se han ido abordando han sido pertinentes tanto para integrar o re-inducir a los funcionarios hacia la cultura organizacional de la entidad como para orientarlo o reorientarlo acerca del papel que desempeña la AUNAP en el fomento, administración y control de la acuicultura y pesca de nuestro país.

6.2.1 INDUCCIÓN

La inducción es un proceso que se ejecutará cuando ingrese un nuevo funcionario a la AUNAP y se realizará con el fin de fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, instruir acerca de funciones y funcionamiento tanto del estado como de la entidad, el área de trabajo y su cargo, así como dar a conocer sus responsabilidades, derechos y deberes como servidor público.


Como parte de la inducción, el grupo de Talento Humano organizará una jornada donde instruirá a los nuevos funcionarios junto con la colaboración del profesional encargado de control disciplinario, sobre los principales aspectos a conocer de la AUNAP y el estado. A continuación, se indica las temáticas a impartir:

1. Palabras de bienvenida del Director General, Dr. Nicolás del Castillo y del Secretario General de la Entidad, Dr. Daniel Ariza, a través de un video en donde además se explica las funciones de cada una de las áreas de la entidad.
2. Generalidades de la AUNAP (Misión, Visión, dependencias)
3. Estructura del Estado colombiano y el servidor público
4. Deberes y derechos de los empleados públicos
5. Inhabilidades e incompatibilidades relacionadas a servidores públicos
6. Valores del servidor público-Código de integridad
7. Gestión documental
8. Plan de capacitación y de bienestar e incentivos
9. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
10. Régimen prestacional y salarial
11. Evaluación de desempeño o Acuerdo de gestión (solo para funcionarios de carrera o en periodo de prueba o de libre nombramiento y remoción según sea el caso).

Este espacio permitirá al asistente resolver cualquier inquietud sobre las temáticas vistas y determinar su curva de aprendizaje en dicha sesión

Asimismo, se entregará al recién posesionado, el manual de funciones y se informará a su jefe inmediato sobre el nuevo ingreso, para que este lo reciba y lo presente al equipo de trabajo y le explique o designe a un integrante del área o dependencia, para que le explique, sobre las funciones y responsabilidades de su nuevo cargo y también le informe sobre los procesos y procedimientos del área en los cuales estará involucrado. Todo esto se hará con el fin de integrar al nuevo funcionario al área y hacerlo más productivo ya que sabrá con claridad cuál será su rol ante el área o dependencia.

Por otra parte, al nuevo integrante del área o dependencia, se le será asignado su puesto de trabajo con los respectivos elementos y equipos indispensables para el desempeño del cargo (papelería, equipos tecnológicos, mobiliarios, etc). Así mismo, se le designará correo electrónico institucional, carnet de identificación y se le

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 15/02/2021

registrará, cuando aplique, la huella para acceso a la entrada. Todo con el fin de que el nuevo colaborador empiece a reconocerse a sí mismo como miembro de la entidad.

6.2.2 REINDUCCIÓN

El programa de reinducción será dirigido con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia de los servidores con la AUNAP e informar sobre los procesos y procedimientos que la entidad está llevando a cabo y los cambios que se han realizado, con el fin de actualizar el conocimiento adquirido y desarrollar competencias laborales.

Como se indicó anteriormente, en la encuesta de impacto del PIC 2021 y la encuesta de necesidades de capacitación 2021, existen varias temáticas que los funcionarios y sus áreas desean dar a conocer o conocer de otras áreas. Es por esto que, desde ya, se tiene definido algunas temáticas que se incluirán en la sesión de reinducción que organizará el grupo de Talento Humano en la actual vigencia. Es de anotar, que algunas de esos temas se han incluido en pasadas reinducciones, pero debido a la continua necesidad de los funcionarios de reforzarlas, se darán nuevamente. Asimismo, es importante mencionar que, si durante esta vigencia se presenta alguna reforma en la organización del estado o sus funciones, o hay cambios importantes dentro de la entidad o en las áreas o dependencias o en los puestos de trabajo, estos serán incluidos dentro de la jornada de reinducción.

A continuación, se expone los temas que hasta el momento se han definido para la jornada de reinducción, las cuales serán dadas por facilitadores internos, expertos en las temáticas, quienes transmitirán ese conocimiento valioso que tienen producto de sus estudios y experiencia en la entidad o fuera de ella.

1. Generalidades de la Administración del Talento Humano
2. Contratación pública (estructuración de estudios previos, supervisión de contratos)
3. Gestión documental
4. Inspección de embarcaciones
5. Aspectos técnicos en Pesca y Acuicultura (normatividad pesquera y acuícola)
6. Procesos de expedición de permisos
7. Divulgación de proyectos de investigación de la entidad
8. SEPEC
9. Formalización de acuicultores

Por otra parte, se buscará que en esta jornada haya espacio de preguntas, y que exista interacción entre capacitador-participante y entre participantes, con el fin de lograr intercambiar entre todos, información, conocimiento y experiencias. De igual forma, se tratará de compartir el material impartido en la capacitación brindada con el fin de que cada funcionario pueda reforzar la información cuando lo vea conveniente.

Es importante mencionar que a este programa se le realizará seguimiento a través de la realización de encuesta de satisfacción y evaluación de conocimientos pre y post reinducción

7. RECURSOS

Para la ejecución del plan institucional de capacitación 2022, la AUNAP designó un presupuesto de NOVENTA MILLONES DE PESOS (\$90.000.000), con el cual se pretende realizar la mayoría de las temáticas priorizadas, que están enmarcadas en los ejes de gestión del conocimiento y la innovación, creación del valor público, transformación digital y probidad y ética de lo público.

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"

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 15/02/2021

La entidad pretende para este año optimizar los recursos, por tanto, buscará el apoyo de aliados estratégicos que le permitan optimizar el recurso y abarcar mayores temáticas fortaleciendo la capacidad de los funcionarios y el aprovechamiento de las herramientas digitales con las que cuenta la entidad.

Por otra parte, como se mencionó anteriormente, se pretende en la ejecución de las actividades de capacitación, inducción y reinducción, usar el propio capital humano con el que cuenta la AUNAP, el cual es muy versado y con gran experiencia tanto en el sector de la pesca y acuicultura como en sus áreas, procesos y competencias. De esta manera, se pretende retransmitir el conocimiento de nuestros compañeros, garantizando que ese gran capital sea reproducido y aprovechado y no desperdiciado.

Por otra parte, se buscará generar en cada capacitación ambientes de aprendizajes adecuados e idóneos, ajustados para el tipo de modalidad de cada curso. Todo lo anterior, con miras de lograr el aprendizaje de los funcionarios.

8. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Los métodos de evaluación y seguimiento elegidos permiten determinar en general la eficacia e impacto de los programas de aprendizajes y de esta manera medir cumplimiento de metas y establecer mejoras en todo el proceso de capacitación realizado


Metas:

- Capacitar mínimo el 93% de los servidores públicos de la AUNAP
- Cumplir con el 100% de las capacitaciones programadas en el Plan Institucional de Capacitación de la AUNAP
- Realizar inducción al 100% de los funcionarios que ingresen en el año 2021 a la AUNAP.
- Lograr la participación de más del 70% de los funcionarios en planta de la AUNAP, en la encuesta de diagnóstico de las necesidades de aprendizaje para la vigencia 2022.

Para el seguimiento de las metas establecidas en el PIC se evaluarán los siguientes indicadores de Eficacia determinados de la siguiente manera:

Indicador	Evalúa	Formula
Eficacia	Alcance del PIC dentro de la Vigencia 2022	$\frac{\# \text{ de funcionarios capacitados, en al menos una de las temáticas ofrecidas en el PIC}}{\# \text{ total de funcionarios en planta}} \times 100$
Indicador	Evalúa	Formula
Eficacia	Cumplimiento del PIC 2022	$\frac{\# \text{ actividades de capacitación realizadas}}{\# \text{ de actividades de capacitación programadas}} \times 100$


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"

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 15/02/2021

Indicador	Evalúa	Formula
Eficacia	Alcance y porcentaje de participación de nuevos funcionarios a las inducciones programadas	$\frac{\# \text{ total de nuevos funcionarios que recibieron inducción}}{\# \text{ total de funcionarios que ingresaron a la AUNAP en el año 2021}} \times 100$
Indicador	Evalúa	Formula
Eficacia	Porcentaje de participación de servidores públicos en el diagnóstico de necesidades de capacitación 2023	$\frac{\# \text{ funcionarios que contestaron la encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación vigencia 2022}}{\# \text{ total de funcionarios en planta}} \times 100$

Con el fin de lograr evaluar el impacto-efectividad del Plan Institucional de Capacitación 2022 de la AUNAP, se emplearán las siguientes herramientas

No	Aspecto a evaluar	Herramienta de evaluación
1	Satisfacción de los asistentes, con el desarrollo de las actividades de capacitación	Encuesta de satisfacción en donde se midan aspectos como contenidos, logística, capacitador o formador de cada una de las capacitaciones realizadas
2	Nivel de apropiación de conocimientos	Realización de evaluaciones pre y post capacitación de las capacitaciones que sean organizadas o dirigidas directamente por el Grupo de Talento Humano.
3	Impacto de las capacitaciones	Encuesta a realizar al finalizar todas las capacitaciones brindadas, donde se le consulte a todos los funcionarios asistentes a al menos una capacitación, si cree que la(s) capacitación(es) recibidas mejoraron sus competencias laborales o comportamentales, si logró aplicar los conocimientos adquiridos en las capacitaciones y si considera que sus indicadores de calidad, productividad, efectividad, servicio y/o gestión se habían incrementado por las capacitaciones brindadas. Asimismo, en dicha encuesta se preguntará a los servidores públicos asistentes, los aspectos a mejorar de las capacitaciones ofrecidas, así como aspectos a tener en cuenta en próximo plan institucional. En cuanto a los no asistentes a ninguna de las capacitaciones programadas, se les consultará la razón por la que no lo hicieron, con el fin de poder determinar qué aspectos se pueden considerar para mejorar el porcentaje de participación de los funcionarios a las actividades ofrecidas.

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código:PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 15/02/2021

9. INFORMACIÓN DOCUMENTADA RELACIONADA

9.1 Documentos externos

DOCUMENTO	FECHA DE PUBLICACIÓN	ENTIDAD QUE EMITE EL DOCUMENTO	MEDIO DE CONSULTA
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030	Marzo 2020	Departamento Administrativo de la Función Pública	Web

10. NORMATIVIDAD VIGENTE

A continuación, se muestra el marco normativo relacionado con capacitación, el cual se empleó como sustento para el diseño del plan de capacitación mostrado.

NORMA	AÑO	EPÍGRAFE	ARTÍCULO(S)
Constitución	1991	Constitución Política de Colombia	Artículo 53 y 54
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	Artículo 16 y 36
Ley 734	2004	Por medio de la cual se expide el Código Disciplinario Único. Es de aclarar que, a partir del 1 de julio de 2021, conforme al artículo 140 de la ley 1955 de 2019(Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022), esta ley es derogada y empieza a regir la ley 1952 de 2019, la cual establece en su título IV, artículo 37, numeral 3 y el artículo 38, numeral 42, los artículos mencionado de la ley 734 de 2002	Artículo 33 numeral 3 y artículo 34 numeral 40
Ley 1064	2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.	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	Artículo 3
Decreto 1567	1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Todo
Decreto 4904	2009	Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.	Capítulo III y V
Decreto 1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Título 4 y Título 9
Decreto 1499	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.	Artículo 2.2.22.3.13

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"


	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 15/02/2021

NORMA	AÑO	EPÍGRAFE	ARTÍCULO(S)
Decreto 762	2018	Por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 a la Parte 4, del Libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario dr;1 Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e Identidades de género diversas"	Artículo 2.4.4.2.1.4
Circular externa 100-004 de 2010	2010	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.	Todo
circular externa No. 100- 010 - 2014	2014	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos	Todo
Circular Externo No 12 de 2017	2017	lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer	Punto 5 y 6
Plan	2020	Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2020-2030	Todo

11. CRONOGRAMA

Plan Institucional de Capacitación 2022			
No	Actividades de Capacitación	Programación	
		I Semestre	II Semestre
1.	Planteamiento del Plan		
2.	Proceso contractual y adjudicación del contrato		
3.	Trabajo en equipo*		
4.	Temáticas por regionales		
5.	Temáticas General		
6.	Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción		
7.	Conflicto de intereses		
8.	Equidad de genero		
9.	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		
10.	Código de integridad		
11.	Habilidades Blandas		
23.	Bilingüismo		
24.	Inducción***		
25.	Reinducción		

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"

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 15/02/2021

26.	Diagnóstico de necesidades de Capacitación 2023		
-----	---	--	--

*Estas temáticas se realizarán dentro del desarrollo de las actividades del plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2021, y por tanto su seguimiento y evaluación serán realizados a través de este plan.

**Esta temática será presencial para el nivel central, sin embargo, por cualquier eventualidad causada por el COVID 19, se puede modificar a modalidad virtual.

***Las inducciones solo se programarán cuando exista nuevos funcionarios en la entidad, y se procurará realizar en el primer mes de vinculación del funcionario. Sin embargo, el plazo máximo de realización podrá ser hasta el cuarto mes de ocurrida esta.

**** La presente programación podrá modificarse conforme a situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, y eventualidades que sean ajenas a la voluntad del grupo de talento humano.

***** La realización del presente plan de capacitación depende en su totalidad de los recursos disponibles y dispuestos para este fin