

RESOLUCIÓN NÚMERO **0 0 0 0 0 5 8 3** DE 29 MAR 2019

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para la vigencia 2019"

EL DIRECTOR DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA
AUNAP

En ejercicio de las facultades establecidas en el Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, Ley 734 de 2002, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 4181 de 2011 y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 54 de la Constitución Política indica que *"Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran."*

Que mediante el Decreto 1567 de 1998 se creó el Sistema Nacional de Capacitación, con el fin de generar en las entidades y en los servidores públicos del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y acción.

Que el Decreto 1567 de 1998 define la capacitación como *"el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral."*

Que el literal c) del artículo 3 del citado Decreto establece que cada entidad debe formular su plan institucional de capacitación con una periodicidad mínima de un año, teniendo en cuenta la normatividad aplicable y bajo los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Que el artículo 7 de la norma anteriormente citada, establece que todo plan institucional de capacitación debe incluir los programas de inducción y reinducción, que son *"procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo."*

Que la Ley 909 de 2004, en su artículo 36 indica que la capacitación y formación debe estar orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias de los empleados públicos, que posibilite el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Que el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*, determina que los planes de capacitación deben responder a estudios técnicos realizados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados.



“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP para la vigencia 2019”

Que el numeral 3 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002 establece como derecho de todo servidor público el de recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Que con base a la recopilación y análisis de las necesidades de capacitación identificadas por los funcionarios de la AUNAP y las opiniones manifestadas por ellos mismos de las actividades ejecutadas del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2018; el Grupo de Talento Humano elaboró el Plan Institucional de Capacitación 2019, documento que se incorpora como parte integral de esta Resolución.

Que el Plan Institucional de Capacitación fue puesto a consideración y análisis de los miembros principales de la Comisión de Personal mediante correo electrónico, el día 27 de marzo de 2019, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 del Decreto 1567 de 1998 y el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 y no se recibieron objeciones al mismo.

Que se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para la vigencia 2019, tendiente a contribuir al mejoramiento del desempeño individual de los funcionarios de la AUNAP y por ende institucional.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO 1º. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para la vigencia 2019, el cual hace parte integral de la presente Resolución.

ARTICULO 2º. El Plan Institucional de Capacitación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP, será ejecutado y evaluado por el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de esta entidad, con el apoyo de la Comisión de Personal.

ARTÍCULO 3º. El Plan Institucional de Capacitación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP y la resolución mediante la cual se adopta, deberán ser publicados en la web e intranet de la entidad.

ARTÍCULO 4º. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C., **2 9 MAR 2019**



NICOLAS DEL CASTILLO PIEDRAHITA
Director General



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código: PL-TH-01
 Versión: 03
 Fecha: 29 Marzo 2019
 Página 1 de 40

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1	04/05/2017	Creación del Documento en el Sistema de Gestión de Calidad.
2	04/04/2018	Actualización del documento
7	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 denominado diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional (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 inducción 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>

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Luisa Fernanda Salazar	Nombre: Martha Janeth Mogollon	Nombre: Daniel Ariza Heredia
Cargo Profesional Especializado 13	Cargo: Coordinadora de Talento Humano	Cargo: Secretario General

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera **Copia no Controlada**. La versión vigente está publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código: PL-TH-01

Versión: 03

Fecha: 29 Marzo 2019

Página 2 de 40

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	GENERALIDADES	4
2.1	OBJETIVO.....	4
2.1.1	Objetivo General.....	4
2.1.2	Objetivos Específicos.....	4
2.2	ALCANCE:.....	4
2.3	GLOSARIO:.....	4
3.	MARCO NORMATIVO	6
4.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	10
5.	BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES	11
6.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)	12
6.1	PROCESO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN Y SUS RESULTADOS	12
6.1.1	RESULTADOS ARROJADOS POR EL INSTRUMENTO DE DIAGNOSTICO EMPLEADO (ENCUESTA).....	15
6.1.2	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	24
7.	ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE APRENDIZAJE	27
7.1	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	27
7.2	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	28
7.2.1	Inducción	28
7.2.2	Reinducción	30
8.	RECURSOS	32
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	33

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera **Copia no Controlada**. La versión vigente está publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca.

1. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las políticas públicas obligan a las entidades estatales a enfrentarse a grandes retos económicos y sociales del país tales como el aumento de los niveles de equidad y el fortalecimiento de la Institucionalidad pública, los cuales exigen mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad en el servicio, por lo que se hace necesario fortalecer las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias de los funcionarios a través de la capacitación, para así obtener un mejor desempeño individual y por ende corporativo.

Asimismo, dentro de la planeación estratégica del modelo integrado de planeación y gestión-MIPG, está establecido que se debe diseñar y ejecutar el plan institucional de capacitación; el cual busca mejorar las competencias, conocimientos y habilidades de los funcionarios e incrementar la satisfacción y motivación de los funcionarios, a través del desarrollo profesional y el conocimiento.

Mediante la Resolución 390 de 2017, se actualizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación, el cual dio las nuevas orientaciones de la capacitación por competencias y los requerimientos de las entidades en materia de formación y capacitación. Es por esto por lo que dicho documento junto con la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, fueron usados como elementos para construir el plan de capacitación 2019.

Para determinar las temáticas requeridas por las áreas o dependencias de la entidad, se realizó el diagnóstico de necesidades de Aprendizaje organizacional en donde hubo participación de los funcionarios. De igual manera se empleó los resultados de las encuestas de satisfacción de las actividades de capacitación de la vigencia 2018.

En el presente documento se muestra el plan institucional de capacitación que se implementará en el 2019 en la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP, el cual no solo busca mejorar las competencias, conocimientos y habilidades de nuestros funcionarios sino también incrementar su satisfacción y motivación; por medio del desarrollo profesional y el mejoramiento de su calidad de vida.

El plan de capacitación de la AUNAP para este año está estructurado en varias secciones. En la primera se especifica las generalidades de este plan, en donde se indica los objetivos perseguidos, el alcance y el glosario sobre los términos a usar. En la segunda se muestra brevemente el marco normativo que sustenta nuestro plan de capacitación; en la tercera se establecen los principios rectores de la capacitación, en la cuarta se definen los beneficiarios y sus obligaciones; en la quinta se expone el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional; en la sexta se presenta la estructura del programa de aprendizaje; en la séptima se indican los recursos a emplear; y finalmente en la octava se muestra cómo se realizara el seguimiento y evaluación del plan de capacitación 2019.



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-TH-01
		Versión: 03
		Fecha: 29 Marzo 2019 Página 4 de 40

2. GENERALIDADES

2.1 OBJETIVO

2.1.1 Objetivo General

Incrementar las capacidades y desarrollar las competencias que requieran los servidores públicos para un óptimo rendimiento en el ejercicio de sus cargos, permitiendo así responder a las exigencias y demandas del entorno social e institucional.

2.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades de aprendizaje organizacional a través de la participación de los funcionarios de la AUNAP en el proceso de diagnóstico.
- Capacitar y formar a los funcionarios de la AUNAP en temáticas relacionadas con los ejes de formación planteados por el actual plan Nacional de Formación y capacitación para el desarrollo y la profesionalización del servidor público.
- Contribuir a un mejor desempeño institucional de la AUNAP e incrementar el nivel de satisfacción y motivación de los funcionarios de la AUNAP, a través del fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos.
- Realizar el programa de inducción mediante el cual se inicie la integración de los funcionarios nuevos a la cultura organizacional de la AUNAP y donde adicionalmente ellos puedan conocer el sistema de valores, la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad.
- Efectuar el programa de reinducción a través del cual se reoriente la integración de los servidores públicos de la AUNAP a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado, al interior de la entidad, en la dependencia donde laboran y en el puesto de trabajo.

2.2 ALCANCE:

Este plan inicia con la detección de las necesidades de capacitación con la colaboración de todos los funcionarios de la AUNAP y finaliza con su evaluación y seguimiento de las actividades establecidas en el Plan de capacitación 2019.

2.3 GLOSARIO:

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.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera **Copia no Controlada**. La versión vigente está publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca.



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 publico (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.



 AUNAP AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-TH-01
		Versión: 03
		Fecha: 29 Marzo 2019 Página 6 de 40

3. MARCO NORMATIVO

Ley 734 de 2002. Por la cual se expide el código disciplinario único Título IV, Artículo 33, numeral 3, establece que los servidores públicos tienen derecho a “recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.

Es de aclarar que, a partir del 28 de mayo de 2019, la ley 734 de 2002 es derogada y empieza a regir la ley 1952 del 28 de enero de 2019, la cual establece en su título IV, artículo 37, numeral 3, lo antes mencionado de la ley 734 de 2002.

Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Define la capacitación como “*el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.*”

De igual manera, el Decreto 1567 establece que las políticas y los programas de capacitación responderán a las necesidades de la organización y para ello debe contarse con la participación activa de los empleados. Adicionalmente, este decreto menciona que el plan institucional de capacitación debe ser formulado con una periodicidad mínima de un año y este debe estar en concordancia con los parámetros establecidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, los principios de este decreto (1567) y la planeación institucional.

El mencionado decreto establece que todo plan institucional de capacitación debe incluir los programas de inducción y reinducción, que son “*procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.*”

Decreto 4904 de 2009. Define la educación no formal, hoy denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano, como aquella ofrecida con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales. Los tipos de programas que este incluye son:

Programas de formación laboral: tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con el desempeño, con una duración mínima de seiscientas (600) horas.

Programas de formación académica: tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, los idiomas, entre otras, con una duración mínima de ciento sesenta (160) horas.



Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera **Copia no Controlada**. La versión vigente está publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca.

De igual manera, el decreto 4904 de 2009 define la educación informal como aquella que tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Este tipo de educación tiene una duración inferior a ciento sesenta (160) horas y no requiere de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y solo dará lugar a la expedición de una constancia de asistencia.

Ley 909 de 2004. Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

El artículo 36 determina que la capacitación y formación de los empleados públicos debe apuntar al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, que posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

El título 4 del mencionado decreto, denominado competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos, define las competencias laborales como “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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.”

Además, el título 4 establece las competencias comunes a los servidores públicos y las comportamentales por nivel jerárquico. Entre las mencionadas se encuentran la orientación a resultados, orientación al usuario y al ciudadano, transparencia, compromiso con la organización, liderazgo y trabajo en equipo.

De igual forma, en el Artículo 2.2.5.8.2 perteneciente al Capítulo 8 del título 5 del presente decreto se indica que, en la inducción, el empleado debe recibir por parte del jefe de la dependencia la explicación del funcionamiento de la dependencia y sus procedimientos específicos. Así mismo este debe indicar las funciones que le competen y disponer lo conducente para el ejercicio del cargo.

Adicionalmente, el título 9 del decreto 1083 de 2005, denominado *Capacitación*, establece que los planes de capacitación deben responder a un estudio técnico que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados. Igualmente, indica que la capacitación debe orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño en niveles de excelencia de los empleados públicos. De igual manera, este decreto menciona que se debe hacer evaluación y seguimiento al plan institucional de capacitación para medir el impacto y los resultados de la capacitación.

Decreto 894 de 2017. *Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.*

Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: “g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera **Copia no Controlada**. La versión vigente está publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca.



 AUNAP <small>AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-TH-01
		Versión: 03
		Fecha: 29 Marzo 2019
		Página 8 de 40

a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Circular Externo No 12 de 2017 Conforme al punto 5 de dicha circular, las entidades deberán incluir en el Plan Institucional de Capacitación, programas de formación para garantizar la adecuada prevención, protección y atención a las mujeres, y para la prevención, detección y atención de situaciones de acoso, agresión sexual o cualquier otra forma de violencia contra las mujeres, lo anterior en aplicación del artículo 9 de la Ley 1257 de 2008.

Resolución 390 de 2017. Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Mediante el documento “Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público” de fecha 24 de abril de 2017, se realizó la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación adoptado mediante Decreto 4665 de 2007.

Lineamientos conceptuales

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del servidor Público, existen tres ejes temáticos para desarrollar y articular los programas de capacitación, los cuales son:

Gobernanza para la paz: Busca ofrecer a los servidores un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, fortalecer las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Asimismo, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos.

Gestión del conocimiento: Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.

Creación del valor público: Orientado a fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. Este eje busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

Lineamientos de los enfoques pedagógicos

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

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera **Copia no Controlada**. La versión vigente está publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca.

[Handwritten signature]

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 mas de las condiciones del entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendiz (Ertmer & Newby, 1993).

Cognitivismo: 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).



4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Siguiendo lo reglamentado por el artículo 6 del decreto 1567 de 1998 y artículo 1 del Decreto 894 de 2017, 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.** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. 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.

Handwritten signature or initials.

 AUNAP <small>AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-TH-01
		Versión: 03
		Fecha: 29 Marzo 2019 Página 11 de 40

5. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

Como está estipulado en el Decreto 894 de 2017, artículo 1, “todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. 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
- 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 asistencia definido o no apruebe el programa, deberá rembolsar a la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP, los costos en los que se incurrió.

Handwritten signature/initials

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)

6.1 PROCESO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN Y SUS RESULTADOS

Para poder identificar las necesidades de aprendizaje tanto individuales como grupales de la AUNAP, con base a las cuales se diseñaría el plan de capacitación 2019, se empleó una encuesta virtual (Ver Anexo 1), con preguntas de tipo cerrado y abierto. Las preguntas cerradas eran de selección múltiple, en donde se dio a cada funcionario la opción de escoger según sus necesidades y las de su área o dependencia, las temáticas en cada dimensión de competencia (actitudes, habilidades y conocimientos) de cada uno de los ejes temáticos (Gobernanza para la paz, Gestión del conocimiento, y creación del valor público) que considerara que se deberían incluir en el plan institucional de capacitación de este año. Por otra parte, las preguntas de tipo abierto iban encaminadas a que los funcionarios indicaran que temáticas manejadas en el área del encuestado o en otras áreas dentro de la entidad, que debiesen incluirse en el programa de inducción y reinducción.

En el procedimiento aplicado de recolección, se tuvo en cuenta lo siguiente:

- Las opciones de respuesta para las preguntas de selección múltiple fueron sacadas del listado de temáticas por dimensión de competencias en cada uno de los ejes, propuestos por la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, el cual se indica a continuación (Ver figura 1)

Figura 1. Listado de temáticas por dimensión de competencia en cada eje temático de Gobernanza para la paz, gestión del conocimiento y valor público


Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Gobernanza para la Paz:	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades comunicativas y de relacionamiento - Creatividad y adaptación - Vocación de servicio - Convivencia y reconocimiento de la diversidad - Ética y transparencia en la gestión pública - Inteligencia emocional
	Hacer	Mecanismos de protección de DDHH <ul style="list-style-type: none"> - Accountability - Mecanismos de participación ciudadana - Resolución de conflictos - Optimización de recursos disponibles - No estigmatización, no discriminación
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos Humanos - Principios y fines del Estado - Enfoque de derechos - Dimensionamiento geográfico y espacial - Planificación y gestión de los recursos naturales

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera **Copia no Controlada**. La versión vigente está publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca.

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones.	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al servicio - Innovación y experimentación - Flexibilidad y adaptación al cambio - Trabajo en equipo - Gestión por resultados - Formas de interacción
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de datos - Gestión de aprendizaje institucional - Gestión contractual - Planificación y organización - Gestión de la información - Mecanismos para la medición del desempeño institucional - empatía
	Saber	Cultura orientada al conocimiento <ul style="list-style-type: none"> - Cambio cultural - Modelos basados en el trabajo en equipo - Generación y promoción del conocimiento - Estrategias de desarrollo - Diversidad de canales de comunicación - Incremento del capital intelectual - Procesamiento de datos e información - Orientación a la calidad - Innovación - Razonamiento matemático - Manejo de sistemas de información geográfica
Valor Público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio al ciudadano - Calidad del servicio - Desarrollo humano - Liderazgo - Proactividad - Orientación al resultado
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia estratégica - Gerencia financiera - Gestión y desarrollo del talento humano - Promoción del liderazgo - Flujo de la información de manera pública - Fortalecer la legitimidad
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - Consorcación de recursos - Gestión presupuestal - Desarrollo organizacional - Logro de metas y propósitos organizacionales - Solución de problemas - Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos - Derechos políticos y electorales - Rol del servidor público en la generación de valor público - Orientación estratégica - Empoderamiento

Fuente: Función Pública 2017

NOTA: Ser: Actitudes Hacer: Habilidades Saber: Conocimientos

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-TH-01
		Versión: 03
		Fecha: 29 Marzo 2019
		Página 14 de 40

- b. La encuesta fue diseñada como formulario de Google Drive y fue enviada a los correos institucionales de todos los funcionarios de planta de la AUNAP, pertenecientes a todos los niveles jerárquicos y se dio un tiempo de respuesta desde el 20 de noviembre de 2018 hasta el 28 de noviembre de 2018.
- c. En busca de un mayor porcentaje de participación en el proceso de recolección de información, se buscó motivar a los funcionarios a contestar la encuesta, indicándoles la importancia y el objetivo que esta pretendía. Del mismo modo, se buscó que esta fuera virtual para así facilitar el acceso a ella, y lograr que todos los funcionarios pudiesen acceder a ella, sin importar su lugar de ubicación. Asimismo, se envió diariamente mensajes recordatorios, a quienes no hubiesen contestado el instrumento de diagnóstico, para que lo hiciesen. Sin embargo, pese a las labores realizadas solo se logró que, de los 114 funcionarios de planta nombrados en ese momento, 83 de ellos participaran; obteniendo así una tasa de participación del 72,8%. A continuación, se muestra de los 83 participantes, cuantos contestaron de cada área (Tabla 1)

Tabla 1. Número de funcionarios que participaron en la encuesta de cada área o dependencia de la entidad

Área de proceso	Número de participantes
Dirección General	7
Dirección técnica de Administración y Fomento	3
Dirección Técnica de Inspección y Vigilancia	4
Oficina de Generación del conocimiento y la Información	4
Grupo de Financiera	3
Secretaría General	3
Grupo de administrativa	5
Grupo de Contratos	1
Grupo de Talento Humano	4
Oficina Jurídica	2
Regional Barrancabermeja	4
Regional Barranquilla	10
Regional Bogotá	11
Regional Cali	6
Regional Magangué	3
Regional Medellín	9
Regional Villavicencio	4
Total participantes	83

- d. En el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, no se empleó los resultados de las evaluaciones de desempeño laboral, debido a que en general los funcionarios evaluados de la AUNAP presentan niveles de desempeño destacado o sobresaliente, lo cual conforme al Acuerdo 565 de 2016, no les exige realizar plan de mejoramiento que permita al grupo de talento humano poder proponer temáticas para corregir esas deficiencias. Sin embargo, se analizó el único plan de

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera **Copia no Controlada**. La versión vigente está publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca.

Alto

mejoramiento realizado, encontrando que el evaluado requería afianzar conocimiento en normatividad, temática de capacitación propuesta por varios funcionarios en la encuesta de diagnóstico realizada.

- e. Al analizar las encuestas de satisfacción realizadas una vez culminada una actividad de capacitación en la vigencia 2018, se logra inferir que los funcionarios manifiestan la importancia de las actividades realizadas, y reconocen que estas capacitaciones son aplicables y fortalecen sus competencias para logro de resultados. De igual manera, sugieren que se siga con temáticas como normatividad de inspección y vigilancia y de administración y fomento, así como solicitan capacitar en seguridad y salud en el trabajo y en los avances y estrategias desarrolladas por cada una de las áreas como medidas de actualización en los procesos.

6.1.1 RESULTADOS ARROJADOS POR EL INSTRUMENTO DE DIAGNOSTICO EMPLEADO (ENCUESTA)

Al preguntar cual tema de gobernanza para la paz, perteneciente a la dimensión de competencia SER, HACER y SABER, cree que es prioridad para incluir en el plan de capacitación 2019, se obtuvo como resultado lo siguiente:

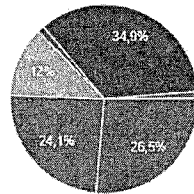
Tabla 2. Resultados arrojados a las preguntas relacionadas con gobernanza para la paz

GOBERNANZA PARA LA PAZ-RESULTADOS DE LA ENCUESTA	
<p>Cual de los siguientes temas de Gobernanza para la paz, pertenecientes a la dimensión de competencia ser, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2019.</p> <p>83 RESPUESTAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Habilidades comunicativas y de relacionamiento ● Creatividad y adaptación ● Vocación de servicio ● Convivencia y reconocimiento de la diversidad ● Ética y transparencia en la gestión pública ● Inteligencia emocional ● 0 <p>El 32, 5 % de los participantes escogieron en el eje de gobernanza para la paz, en la competencia SER, la etica y transparencia en la gestión publica como tema prioritario, seguido por un 20.5%, las habilidades comunicativas y de relacionamiento.</p>	<p>Cual de los siguientes temas de Gobernanza para la paz, pertenecientes a la dimensión de competencia hacer, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2019.</p> <p>83 RESPUESTAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mecanismos de protección de derechos humanos ● Contabilidad ● Mecanismos de participación ciudadana ● Resolución de conflictos ● Optimización de recursos disponibles ● No estigmatización, no discriminación ● 0 <p>En la dimensión de competencia HACER del eje de gobernanza para la paz, los funcionarios de la AUNAP escogieron con un 25.3% la temática Resolución de conflictos como la más importante a incluir en el plan de capacitación 2019. En segundo lugar estuvo el tema de optimización de recursos disponibles con un 24.7%.</p>

Handwritten signature/initials

Cual de los siguientes temas de Gobernanza para la paz, pertenecientes a la dimensión de competencia saber, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2019.

87 respuestas



- Derechos Humanos
- Principios y fines del estado
- Enfoque de derechos
- Dimensionamiento geográfico y espacial
- Planificación y gestión de recursos naturales
- 0

El 34.9 % de los participantes escogieron en el eje de gobernanza para la paz, en la competencia SABER, planificación y gestión de recursos naturales como tema prioritario, seguido por un 26.5%, por la tematica de derechos humanos.

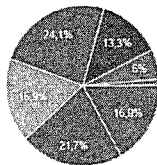
En cuanto a la pregunta sobre temas de gestión del conocimiento, correspondiente a la dimensión de competencia SER, HACER y SABER, que el funcionario cree prioridad para incluir en el plan de capacitación 2019, se obtuvo como resultado lo siguiente:

Tabla 3. Resultados arrojados a las preguntas relacionadas con gestión del conocimiento

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO- RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Cual de los siguientes temas de Gestión del conocimiento, pertenecientes a la dimensión de competencia ser, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2019.

53 respuestas

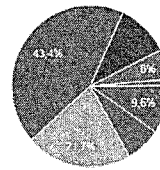


- Orientación al servicio
- Innovación y experimentación
- Flexibilidad y adaptación al cambio
- Trabajo en equipo
- Gestión por resultados
- Formas de interacción
- 0

Conforme a la encuesta, el tema mas popular del eje de Gestion del conocimiento, competencia ser, con un 24.7% es trabajo en equipo, seguido con un 21.7% la tematica de innovación y experimentación.

Cual de los siguientes temas de Gestión del conocimiento, pertenecientes a la dimensión de competencia hacer, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2019.

80 respuestas



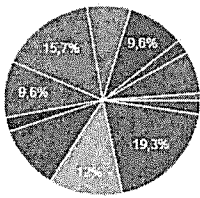
- Administración de datos
- Gestión de aprendizaje institucional
- Gestión contractual
- Planificación y organización
- Gestión de la información
- Mecanismos para la definición del desempeño institucional
- 0

El 43.4% de los participantes de la encuesta opinó que el tema prioridad en el eje Gestion del conocimiento, dimensión hacer, era planificación y organización, y en segundo lugar se encuentra Gestion Contractual con un 21.7%.

Handwritten signature

Cual de los siguientes temas de Gestión del conocimiento, pertenecientes a la dimensión de competencia saber, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2019.

50 respuestas



- Cambio cultural
- Modelos basados en el trabajo en equipo
- Generación y promoción del conocimiento
- Estrategias de desarrollo
- Diversidad de canales de comunicación
- Incremento del capital intelectual
- Procesamiento de datos e información
- Orientación a la calidad

1/2 ▼

Los temas más populares en el eje de Gestión del conocimiento, en la dimensión saber fue modelos basados en el trabajo en equipo con un 19.3% y procesamiento de datos e información con un 15.7%.

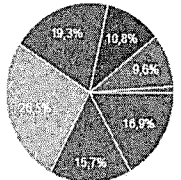
Al preguntar a los funcionarios sobre cuales tematicas del eje valor publico, en las dimensiones de competencia SER, HACER Y SABER, cree que son importantes incluir en el plan de capacitación 2019, se obtuvo las siguientes respuestas

Tabla 4. Resultados arrojados a las preguntas relacionadas con valor publico

VALOR PUBLICO- RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Cual de los siguientes temas de valor publico, pertenecientes a la dimensión de competencia ser, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2019.

33 respuestas

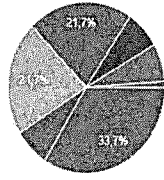


- Servicio al ciudadano
- Calidad del servicio
- Desarrollo Humano
- Liderazgo
- Proactividad
- orientación al resultado
- 0

El tema de valor publico perteneciente a la dimensión de competencia "SER" mas escogido fue desarrollo Humano con un porcentaje del 26.5% seguido por liderazgo con el 19,3%.

Cual de los siguientes temas de valor publico, pertenecientes a la dimensión de competencia hacer, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2019.

30 respuestas



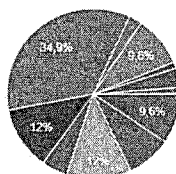
- Gerencia estrategica
- Gerencia financiera
- gestión y desarrollo del Talento Humano
- Promoción del liderazgo
- Flujo de la información de manera publica
- Fortalecer la legitimidad
- 0

De la anterior grafica, se logra observar que el tema con mayor porcentaje de votación fue Gerencia estrategica con el 33.7%, seguido por los temas promoción del liderazgo y gestión y desarrollo del Talento Humano con el 21.7% respectivamente.



Cual de los siguientes temas de Valor Publico, pertenecientes a la dimensión de competencia saber, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2019.

53 respuestas



- Consecución de recursos
- Gestión presupuestal
- Desarrollo Organizacional
- Logro de metas y propósitos organizacionales
- Solución de problemas
- Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos
- Derechos políticos y electorales
- Rol del servidor público en la generación de valor público

1/2 ▼

El tema de Valor público, dimensión SABER, escogido con mayor votación fue Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos con un porcentaje del 34.9% seguido por los temas, solución de problemas y Desarrollo Organizacional

Así mismo, se preguntó a los funcionarios sobre temáticas manejadas por sus áreas u otras que considerarán que deben ser de conocimiento de los demás funcionarios, en donde se tuvo como resultado lo siguiente:

Tabla 5. Resultados arrojados a las preguntas relacionadas con temáticas manejadas por las áreas de la entidad que deben ser de conocimiento de los funcionarios.

Por favor indicar a que dependencia pertenece	Indique un tema concerniente a su área que usted considera que debe ser conocido por sus compañeros.	Indique un tema concerniente a un área diferente a la suya, que usted cree que le son de gran importancia.	Indique que área maneja el anterior tema propuesto.
Dirección General		manejo del SECOP II	Administrativa y Financiera
	Política de Comunicaciones y Manual de Marca AUNAP	Políticas y planes de trabajo de las direcciones misionales	Direcciones Misionales
		proyectos productivos para el sector pesquero	oficina de fomento
	Plan de Comunicaciones, y Política de Comunicaciones	Procedimientos de los procesos misionales	DTAF, DTIV, OGCI
	MIPG		
Dirección técnica de Inspección y Vigilancia	Ley 13 de 1990 y decreto 2256 de 1991	pesca ilegal	Direcciones Técnicas y regionales.
	normatividad vigente	aclaración y ratificación de las medidas de control con sustento científico	oficina de generación del conocimiento
	todos los procesos y procedimientos	socialización de la expedición de normatividades directas de la AUNAP temas pesca	Dirección Técnica De Administración Y Fomento.

Por favor indicar a que dependencia pertenece	Indique un tema concerniente a su área que usted considera que debe ser conocido por sus compañeros.	Indique un tema concerniente a un área diferente a la suya, que usted cree que le son de gran importancia.	Indique que área maneja el anterior tema propuesto.
Dirección Técnica de Administración y Fomento	Extensión Rural	SEPEC	Dt Inspección Y Vigilancia
	Los permisos y tasas que maneja el área de fomento	SEPEC	Inspección y Vigilancia
Grupo de Administrativa	responsabilidad por los bienes	Calidad del clima organizacional.	Talento Humano.
	Organización archivos documentales.	ahorro presupuestalmente	planeación
	ley contratación	NS	CONTRATOS
Grupo de Contratos	procedimiento precontractual del grupo de gestión contractual	procedimiento jurídico en general	oficina asesora jurídica
Grupo de Financiera	Proceso presupuestal	Contratación	presupuestal
	el nuevo clasificador presupuestal para 2019	venta por decomiso	inspección y vigilancia
Grupo de Talento Humano	procedimiento de nomina	prestaciones sociales	liquidación
	Nomina	contratos supervisión	secretaria general contratos
	nomina	gestión contractual	Grupo de contratos
Secretaria General	Responsabilidad disciplinaria de los supervisores	Buenas prácticas en contratación estatal	Grupo de Gestión Contractual y Coordinación Financiera
	Estructuración de términos de referencia, estudios previos.	contratación Pública	Secretaría General
Regional Magangué	gestión permiso vertimiento y concesión de aguas ante las car	formulación de proyectos y superposiciones y/o auditorias	diligenciar el formato
	Atención al ciudadano.	seguridad en el trabajo	Talento Humano
Oficina de Generación del conocimiento y la información	Gobierno en línea	SECOP 2	contratos
	proceso	normatividad	DTIV
	políticas de seguridad	procesos de contratación, estudios previos	Contratos
Oficina de Generación del conocimiento y la información	compromisos y articulaciones internacionales de la AUNAP	procesos, requerimientos de AUNAP para expedición de licencias y permisos de pesca y acuicultura con el objeto de buscar la forma de que	Dirección Técnica De Administración Y Fomento

Por favor indicar a que dependencia pertenece	Indique un tema concerniente a su área que usted considera que debe ser conocido por sus compañeros.	Indique un tema concerniente a un área diferente a la suya, que usted cree que le son de gran importancia.	Indique que área maneja el anterior tema propuesto.
		sean reducidos y realizados de manera abreviada y motivante para los usuarios de acuerdo a recomendaciones de Min Agricultura	
	Los eventos internacionales a los que acuden los funcionarios de las diferentes dependencias, deben ser socializados al interior de la AUNAP, debe expedirse una normativa interna.	Hay muchos temas que se manejan al interior de la AUNAP, que son manejados por contratistas, estos temas deben ser socializados por lo menos en reuniones anuales de las actividades técnicas realizadas, que sirven para realizar a su vez la programación del año siguiente, cuales temas deben seguir y cuales no deberían continuar	Todas las dependencias de la AUNAP
Oficina de Jurídica	Ley 1755 de 2015	Proceso de Contratación	Oficina de Contratos
Regional Barrancabermeja	Proyectos productivos, especies nativas, Investigación especies nativas, Cuenca Río Magdalena	Investigación aplicada en Especies nativas.	LA Oficina Generación del Conocimiento y la Información (OGCI)
	Antes de un proceso o un procedimiento considero que primero: NORMATIVIDAD	Insisto NORMATIVIDAD , cualquiera que sea el área.	Inspección y Vigilancia y Administración y Fomento
	distribución de recursos	auditoria de los recursos invertidos	financiera-jurídica-contratación
Regional Barranquilla	normatividad sobre el ejercicio de la actividad pesquera.	operativos (control-sensibilización)	
	procedimiento para otorgar los permisos	Manejo de inventarios	Administración

Por favor indicar a que dependencia pertenece	Indique un tema concerniente a su área que usted considera que debe ser conocido por sus compañeros.	Indique un tema concerniente a un área diferente a la suya, que usted cree que le son de gran importancia.	Indique que área maneja el anterior tema propuesto.
	procedimientos para decomisos de embarcaciones	peces ornamentales	administración y fomento o inspección y vigilancia
	procesos de inspección y vigilancia de la actividad pesquera	Responsabilidad de los funcionarios públicos en materia de supervisión, interventorías, etc.	Contratos
	Proceso de la gestión de la Calidad.	El programa de la Gestión de la Calidad, consideramos que es importante para tener organizados los procesos.	La trazabilidad de los servicios finales que otorga la AUNAP.
	generalidades sobre administración y fomento	riesgos laborales	riesgo de los funcionarios según la labor que desempeñan
	Normatividad en repoblamiento pesquero.	Me gustaría hacer un curso en Reproducción de peces (Bagre rayado y dorada)	DTAF
	marco jurídico procedimientos operativos	marco jurídico decomisos	operativo
	Desembarcos	Manual de funciones	Talento humano
	Normatividad pesquera y venta directa : Tallas mínimas pesqueras en área marina (si las hay y deben conocerlas todos los funcionarios y contratistas)	Evaluación socio económica de proyectos superintensivos, Bioflocs y acuaponia con especies nativas y domesticadas	Inspección y vigilancia y administración y fomento
Regional Bogotá	Se tiende hacia la centralización, las zonas de importancia acuícola y pesquera, estaciones piscícolas son desconocidas por los funcionarios sede central, incluidos directores técnicos; por tanto, se apoya muy poco la gestión y la operatividad, y se desconoce la gestión, por lo	Se conoce muy pocas acciones de la OGCI, no vinculan en sus procesos a los funcionarios regionales, no se nota el impacto diferencial de su desempeño sobre las zonas de actividad acuícola e impacto de las estaciones.	Generación del conocimiento

Por favor indicar a que dependencia pertenece	Indique un tema concerniente a su área que usted considera que debe ser conocido por sus compañeros.	Indique un tema concerniente a un área diferente a la suya, que usted cree que le son de gran importancia.	Indique que área maneja el anterior tema propuesto.
	tanto establecer estrategias para conocer las zonas de importancia.		
	Procesos de Administración y Fomento	Planeación estratégica y calidad	Planeación
	Marco normativo pesquero y acuícola	Deberes y obligaciones de los servidores públicos	Talento Humano
	normatividad pesquera	normatividad pesquera	inspector de pesca
	otras normas relacionadas con los recursos pesqueros y su interacción con la normatividad AUNAP, (Ej: Delitos contra el medio ambiente)	conocimiento del estado de las pesquerías y su proyección al futuro, como herramienta para aplicación de la inspección y vigilancia (con énfasis en zonas de frontera)	Dirección Generación Del Conocimiento
	Capacitación y actualización en toda la normativa nueva que existe ya que a veces nos enteramos cuando se solicita un requerimiento	Capacitación en normatividad de camarones ya que se está solicitando por los permisionarios estos temas	Administración y Fomento
	Atención y comunicación al usuario	Orientación estratégica y cumplimiento de metas	Planeación
Regional Bogotá	Evaluación de Impacto Ambiental de especies introducidas	Acuicultura marina	OGCI
	Derechos y deberes	Procedimientos	Procesos
	sistemas organizacionales	derechos humanos	talento humano
	Vedas, artes y métodos de pesca.	Recurso pesquero en acuicultura.	Inspección y vigilancia
Regional Cali	Cultivo peces ornamentales.	cultivo de peces continentales y de salud ocupacional	DTAF y área de talento humano
	cultivo biofloc	capacitación en normatividad acuícola continental	dirección técnica de administración y fomento



Por favor indicar a que dependencia pertenece	Indique un tema concerniente a su área que usted considera que debe ser conocido por sus compañeros.	Indique un tema concerniente a un área diferente a la suya, que usted cree que le son de gran importancia.	Indique que área maneja el anterior tema propuesto.
	La realización de un diagnóstico y caracterización de la actividad acuícola en el departamento del Cauca, la cual permite estructurar y planificar la proyección y enfoque estratégico para el fortalecimiento del sector	La inclusión en procesos de gestión de recursos en las diferentes entidades de apoyo, para apoyar a partir del fomento a los productores que han realizado procesos de formalización de acuerdo a lo estipulado por ley y que no alcanzan a ser apoyados en su totalidad por la entidad logrando una gestión efectiva y alcanzar el fortalecimiento del sector	OGCI
	Transparencia en la gestión pública	Gerencia estratégica	Dirección General
	Dinámica poblacional de los recursos pesqueros	Manejo avanzado de Excel	Informática y Biología Pesquera
	Normatividad	Procedimientos	administrativa
Regional Medellín	comercialización y piscicultura	pescadores artesanales	pescadores artesanales
	Normatividad pesquera y acuícola	Simplificación de tramites	Administración y fomento
	actualización de la ley 13 del 1990 y el decreto reglamentario 2256 del 1991	manejo de los procesos de financiera ejemplo SECOP I Y SECOP II	administración y fomento y gerencia
	Buenas practicas pesqueras y acuícolas	Diferencias en las competencias de la autoridad pesquera y la ambiental en el recurso hidrobiológico	Dirección técnica de administración y fomento
	Normatividad Pesquera y Acuicola	Evaluación de recurso pesquero y dinámicas pesqueras	Inspección y Vigilancia, Administración y Fomento; además de Generación de conocimiento en la Regional

Por favor indicar a que dependencia pertenece	Indique un tema concerniente a su área que usted considera que debe ser conocido por sus compañeros.	Indique un tema concerniente a un área diferente a la suya, que usted cree que le son de gran importancia.	Indique que área maneja el anterior tema propuesto.
		Capacitación en el manejo de la plataforma del SECOOP II	
	Todo lo relacionado con las diferentes maneras de realizar los cultivos de peces en sistemas cerrados (Piscicultura)	Relacionamiento personal	Talento Humano
	Funciones de acuerdo a su cargo, que le corresponde a cada funcionario	Análisis de la información del SEPEC	Toma de información biológica pesquera
	Procedimientos administrativos decomiso	Pesca comercial Artesanal	Administración y Fomento
Regional Villavicencio	tallas mínimas de captura en la Orinoquia, artes y métodos de pesca	Veda de los recursos pesqueros de la Orinoquia	Inspección y Vigilancia, Oficina de Generación del Conocimiento y la Información
	Acuicultura de híbridos y de especies introducidas en Colombia	Registro General de Pesca y Acuicultura (RGP)	Dirección Técnica de Administración y Fomento (DATF)
	Gestión contractual	Disposición final de productos decomisados.	dirección técnica de inspección y vigilancia-jurídica
	Procedimientos en la aplicación de sanciones por infracción al recurso pesquero	Otorgamiento de permisos para la comercialización de productos pesqueros en áreas de frontera.	Administración y fomento

Nota: Es de aclarar que no todos los participantes de la encuesta contestaron las preguntas abiertas, las fueron formuladas con el fin de determinar cuáles temáticas incluir en las jornadas de inducción y reinducción.

6.1.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

De acuerdo con los resultados arrojados por la encuesta realizada se logra deducir lo indicado a continuación:

1. Se pudo evidenciar que los temas más populares en cada uno de los ejes temáticos en las competencias de ser, hacer y saber son los siguientes:

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera **Copia no Controlada**. La versión vigente está publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca.

Handwritten signature

Tabla 6

Dimensión de competencia	SER	HACER	SABER
Eje temático			
Gobernanza para la paz	Ética y transparencia de la gestión pública	Resolución de conflictos	Planificación y gestión de recursos naturales
Gestión del Conocimiento	Trabajo en equipo	Planificación y organización	Modelos basados en trabajo en equipo
Valor Público	Desarrollo Humano	Gerencia estratégica	Fortalecimiento de capacidades de los servidores públicos

Conforme a lo anterior, se logra observar que de los nueve temas escogidos, existen algunos que fueron o pueden ser incluidos en otros programas, como es el caso de los temas relacionados con trabajo en equipo, pertenecientes al eje temático de gestión del conocimiento, los cuales fueron incluidos en el programa de bienestar social de este año, con el fin de fortalecer el clima laboral y la cultura organizacional de nuestra entidad, por tanto, no es necesario incluirlos también en este plan de capacitación. Así mismo se logra inferir que dentro de la temática de fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos, que hace parte del eje temático de valor público, se puede incluir las temáticas sugeridas por nuestros funcionarios para los programas de inducción y reinducción, ya que gran parte de esas temáticas mejoran el desempeño de los servidores públicos en sus actividades diarias.

2. Dentro de las temáticas sugeridas por los funcionarios, para que sus áreas u otras de la entidad las den a conocer a través de las jornadas de inducción y reinducción, se señalaron las siguientes: SEPEC, riesgos laborales, normatividad vigente, procedimientos de procesos misionales, Contratación, nomina y deberes y obligaciones de los servidores públicos.

3. Se infiere que, de las necesidades de capacitación indicadas por los funcionarios, se repiten temáticas que ya fueron dictadas en programas de aprendizaje anteriores, como es el caso de procedimientos de procesos misionales, contratación y normatividad vigente, de los cuales se deduce que por ser amplios requieren constante fortalecimiento por nuestros servidores



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-TH-01
		Versión: 03
		Fecha: 29 Marzo 2019 Página 27 de 40

7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE APRENDIZAJE

Con el fin de mejorar poder actuar de manera eficiente y eficaz en nuestros servicios, la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP ha venido adelantado cada año el plan institucional de capacitación el cual va orientado a complementar y fortalecer los conocimientos, habilidades y aptitudes de nuestros servidores públicos, para un mejor desempeño laboral e institucional. El plan institucional de capacitación de la entidad para este año 2019, estará constituido por los programas de aprendizaje de capacitación, inducción y reinducción.

7.1 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Como se expuso en la sección 6.2, existen nueve temas de capacitación escogidos por nuestros funcionarios, a través de la encuesta de diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, que corresponden a los ejes de gobernanza para la paz, gestión del conocimiento, valor público en las respectivas competencias ser, hacer y saber. De estos nueve temas, hay dos relacionados con trabajo en equipo, pertenecientes al eje de gestión del conocimiento, los cuales como ya se mencionó fueron incluidos por el programa de bienestar de esta vigencia, de igual forma el tema de fortalecimiento de capacidades de los servidores públicos, el cual hace parte del eje temático de valor público, será manejado a través de las diferentes temáticas a incluir tanto en los programas de inducción y reinducción. Por lo anterior no es necesario incluir estas tres temáticas dentro del programa de capacitación, quedando así solo seis temas de capacitación opcionales para esta vigencia.

Al revisar las seis temáticas opcionales para el programa de capacitación se logra observar, que ninguna de ellas puede ser dictada con nuestro propio personal debido a que ninguno de ellos cuentan con los conocimientos y experticia que requieren estos temas, por lo tanto se hace necesario el empleo de capacitadores externos, sin embargo al no contar con todo el presupuesto requerido para dictar todas las temáticas solicitadas, se requiere priorizar y dar solo dos de ellas, las cuales son: ética y transparencia de la gestión pública y resolución de conflictos, ambos del eje temático “gobernanza para la paz” competencia Ser y Hacer respectivamente, los cuales fueron escogidos porque permitirán a la entidad sincronizarse con los objetivos del actual gobierno el cual busca mejorar la legalidad y la equidad. Es de aclarar que, debido a la limitación de recursos, para el acceso de las capacitaciones se dará prioridad a los funcionarios de carrera administrativa como los de libre nombramiento y remoción.

Por otra parte, conforme a la circular 12 de 2017, punto 5, la cual indica que dentro del plan Institucional de Capacitación, se deben incluir programas de formación para garantizar la adecuada prevención, protección y atención a las mujeres, y para la prevención, detección y atención de situaciones de acoso, agresión sexual o cualquier otra forma de violencia contra las mujeres, la AUNAP ha decidido realizar capacitación a los funcionarios sobre equidad de género con el fin de evitar situaciones que puedan causar vulnerabilidad a las mujeres. Es de aclarar que este tema hace parte del eje temático Gobernanza para la paz, en las dimensiones de competencia “ser” y “hacer” en los contenidos temáticos “convivencia y reconocimiento de la diversidad” y “no estigmatización, no discriminación”, respectivamente.



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

- Estos proyectos de aprendizaje estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal que tiene la entidad destinado para tal objeto. De la misma manera, las actividades de capacitación se podrán cumplir siempre y cuando se tenga el presupuesto suficiente para la ejecución de las actividades de capacitación y disponibles tiquetes y presupuesto para viáticos.
- 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.
- Los grupos de los proyectos de aprendizaje serán heterogéneos debido a que están conformados por personal de diferentes niveles jerárquicos y pertenecientes a distintas dependencias o regionales. Esto causa una mayor retroalimentación e integración y por tanto un mejor aprendizaje porque se logrará mezclar diferentes perspectivas, experiencias y conocimientos.
- Al usar facilitadores externos, la AUNAP logrará inyectar nuevos conocimientos, habilidades y actitudes a nuestros funcionarios, el cual traerá innovación y retroalimentaciones importantes.
- Se buscará que casi todos los proyectos de aprendizaje seleccionados sean desarrollados bajo la modalidad presencial con el fin de que se facilite la interacción entre agente capacitador y los capacitados.
- Es importante mencionar que cada vez que sea realizada una actividad de aprendizaje (capacitación, inducción, reinducción) se invitara a los funcionarios que pueden ser partícipes de ella y adicionalmente se harán evidencias de estas capacitaciones.
- 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 (Ver anexo 2).

7.2 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. Asimismo, se analiza que los temas abordados están conforme a la temática propuesta por el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público” de fecha 24 de abril de 2017.

7.2.1 Inducción

La inducción es un proceso que se ejecutará cuando ingrese un nuevo funcionario a la AUNAP y se realizará en tres etapas 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 la misión de la entidad, funciones de su cargo y área y dar a conocer sus responsabilidades, derechos y deberes como servidor público.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera **Copia no Controlada**. La versión vigente está publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca.



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-TH-01
		Versión: 03
		Fecha: 29 Marzo 2019
		Página 29 de 40

7.2.1.1 Primera etapa: Recibimiento

El área de Talento Humano informará al jefe inmediato del nuevo servidor sobre el nuevo ingreso y este lo recibirá y le explicará sobre las funciones y responsabilidades, tanto del área donde va a trabajar como de su cargo a desempeñar. Adicionalmente, se le indicará los procesos y procedimientos en los cuales estará involucrado. Todo esto se hará con el fin de hacer más productivo al nuevo empleado ya que sabrá con claridad cuál debe ser su rol ante la entidad.

De igual manera se presentará con sus compañeros con miras a que se integre rápidamente al equipo de trabajo y de esta manera logre un aprendizaje más rápido de las funciones a desempeñar y disminuya su ansiedad de recién llegado. En esta etapa, es importante que el jefe inmediato motive a los funcionarios del área a prestar colaboración al nuevo integrante del equipo, para que este comprenda con mayor facilidad los procesos en los que participan así como, repita conductas y tareas que el equipo requiere.

7.2.1.2 Segunda etapa: Asignación de los recursos a utilizar

En esta etapa, al funcionario se le es 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 es asignado correo electrónico institucional, carnet de identificación y se le registrará la huella para acceso a la entrada, con el fin de que el nuevo colaborador empiece a reconocerse a sí mismo como miembro de la entidad.

7.2.1.3 Tercera etapa: Principales aspectos de la AUNAP

Con esta etapa se pretende informar a los nuevos funcionarios sobre la entidad y su papel en la actividad de acuicultura y pesca del país. Esta fase será ejecutada con la colaboración de los funcionarios de la entidad, quienes explicarán la institucionalidad de la pesca y la acuicultura, los procesos misionales; y otros temas pertenecientes a áreas como Talento Humano, Planeación, entre otras; que permitirán al servidor público afrontar de mejor manera y en menor tiempo su curva de aprendizaje y aumentar sus niveles de pertenencia. Los temas teóricos para abordar serán los siguientes:

1. Estructura del Estado colombiano.
2. El servidor público
3. Deberes y derechos de los empleados públicos
4. Inhabilidades e incompatibilidades relacionadas a servidores públicos.
5. Generalidades de la AUNAP (Misión, visión, Objeto misional, sistemas de gestión de calidad)
6. Código de ética y buen gobierno (principios institucionales, valores, normas tendientes a reprimir la corrupción)
7. Antecedentes institucionales de la Pesca y la Acuicultura en el país.
8. Marco legal nacional e internacional de pesca.
9. Dependencias de la AUNAP y sus funciones.
10. Gestión Documental
11. Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera **Copia no Controlada**. La versión vigente está publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca.

Handwritten signature

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-TH-01
		Versión: 03
		Fecha: 29 Marzo 2019 Página 30 de 40

12. Plan de capacitación y de bienestar e incentivos
13. Régimen prestacional y salarial
14. Evaluación de desempeño (solo para funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción que no ocupan cargos gerenciales).

Es importante mencionar que al finalizar cada temática se asignará un espacio de preguntas, donde los funcionarios podrán resolver cualquier inquietud. Adicionalmente se desarrollará una encuesta de satisfacción, la cual permita determinar si las capacitaciones estuvieron acordes a las necesidades de los nuevos servidores públicos.

7.2.2 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. Su ejecución se hará en dos fases:

Fase I:

Se efectuará una presentación teórica en la cual se reforzarán algunas de las temáticas establecidas en la inducción principalmente:

1. Generalidades de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP (sistemas de gestión de calidad, valores institucionales y código de ética).
2. Inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos
3. Nuevas disposiciones en materia de administración del talento humano, especialmente en seguridad y salud en el trabajo, planes de capacitación, programa de bienestar e incentivos, evaluación de desempeño y Régimen prestacional y salarial.
4. Gestión Documental

En el desarrollo de esta parte del programa se usarán dinámicas grupales en donde tanto expositor como oyente puedan interactuar y presentar sus dudas, inquietudes o aportes. Es de anotar que, aunque parte de la temática fue tratada en la vigencia anterior, se decidió nuevamente incluirla, pues son temas álgidos de los cuales los funcionarios siempre tendrán dudas o necesitan reforzar.

Fase II:

Con base en el diagnóstico de capacitación realizado en el 2019 y en las encuestas de satisfacción aplicadas al finalizar la reinducción del año anterior, se nota que muchos de los temas tratados anteriormente vuelven a ser solicitados debido a que estos no lograron ser abarcados completamente. Por lo anterior, se decidió retomar algunos de los temas tratados en la anterior vigencia y adicionando nuevas temáticas de acuerdo a lo solicitado por los funcionarios para este año.

Los temas a tratar por cada una de las dependencias de la entidad serán los siguientes:

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera **Copia no Controlada**. La versión vigente está publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca.





PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código: PL-TH-01

Versión: 03

Fecha: 29 Marzo 2019
Página 31 de 40

- Dirección Técnica de Inspección y Vigilancia: Regulación pesquera y SEPEC
- Dirección técnica de administración y fomento: normatividad
- contratos: temas de contratación.
- Las áreas que requieran promulgar sus procesos o procedimientos se les asignara el espacio

Es importante aclarar que, si durante este año 2019 se presenta alguna reforma en la organización del estado o sus funciones, o hay cambios importantes dentro de nuestra entidad o en las dependencias o en los puestos de trabajo estos serán incluidos dentro de la temática de reinducción.

Debido a la funcionalidad de los talleres prácticos, las temáticas se seguirán desarrollando usando esta metodología. En ellos se darán ejemplos del desempeño laboral diario y cada funcionario tendrá la oportunidad de aclarar sus dudas de las diferentes temáticas e intercambiar información, conocimiento y experiencias si así lo desea.

Atte

 AUNAP <small>AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-TH-01
		Versión: 03
		Fecha: 29 Marzo 2019 Página 32 de 40

8. RECURSOS

Para este año, la entidad asignó para el plan de capacitación un presupuesto para sus actividades de sesenta y seis millones cuatrocientos cuarenta y tres mil quinientos veinte pesos (\$66.443.520), con el cual se aspira realizar con entidades externas dos seminarios, uno en ética y transparencia de la gestión pública y otro en resolución de conflictos.

Así mismo, para las actividades de inducción y reinducción se empleará el recurso humano con el que cuenta la AUNAP, el cual es versado y con gran experiencia en el sector de la pesca y la acuicultura y que conocen muy bien sus áreas, sus procesos y competencias. Es de anotar que, usando el capital humano de la entidad, se pretende retransmitir el conocimiento de los capacitadores, producto de los estudios y de la experiencia dentro y fuera de la entidad, los cuales son de gran valor. Con lo anterior, se estaría garantizando que ese gran capital sea reproducido y aprovechado y no desperdiciado.

Handwritten signature or initials.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-TH-01
		Versión: 03
		Fecha: 29 Marzo 2019 Página 33 de 40

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Como herramientas de seguimiento y evaluación del plan de capacitación 2019, se establecieron las siguientes

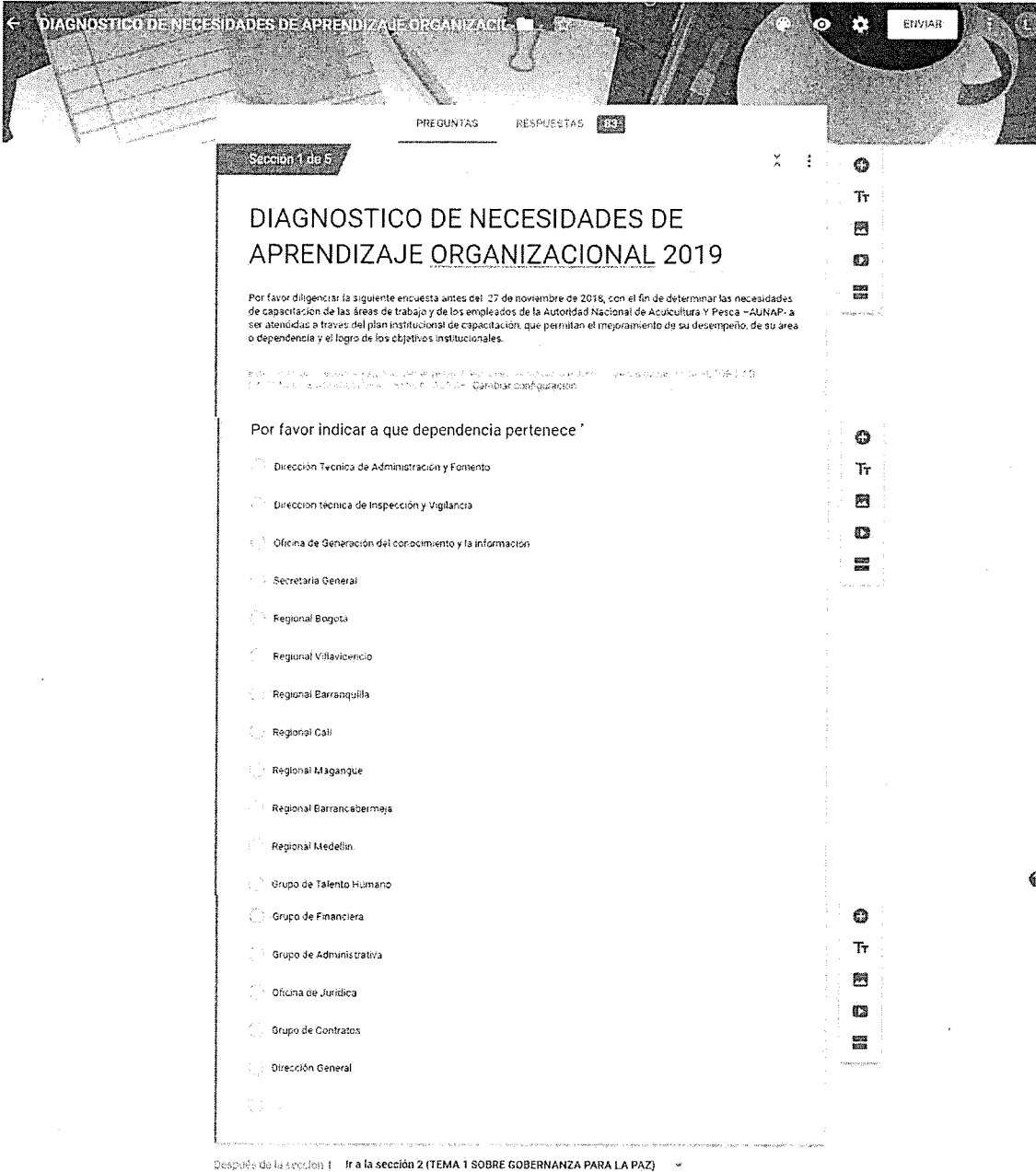
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN: Con miras de observar el impacto que tiene sobre los servidores públicos cada una de las actividades del plan de capacitación del año 2019, una vez terminado el tiempo designado para cada capacitación, se solicitara a los funcionarios llenar la encuesta de satisfacción, en donde se consultara el nivel de satisfacción en los contenidos, logística, desempeño del capacitador, etc (ver anexo 3).

INDICADOR DE EFICACIA: Con el fin de poder conocer el nivel de avance del programa de capacitación 2019, se estableció el siguiente indicador de eficacia:

Indicador de Eficacia:

$$\frac{\text{Número de actividades de formación desarrolladas}}{\text{Número de actividades de formación programadas en el PIC 2019}} * 100$$

ANEXO 1
ENCUESTA DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL



DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL 2019

Por favor diligenciar la siguiente encuesta antes del 27 de noviembre de 2016, con el fin de determinar las necesidades de capacitación de las áreas de trabajo y de los empleados de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP, a ser atendidas a través del plan institucional de capacitación, que permitan el mejoramiento de su desempeño, de su área o dependencia y el logro de los objetivos institucionales.

Por favor indicar a que dependencia pertenece?

- Dirección Técnica de Administración y Fomento
- Dirección técnica de Inspección y Vigilancia
- Oficina de Generación del conocimiento y la información
- Secretaria General
- Regional Bogotá
- Regional Villavicencio
- Regional Barranquilla
- Regional Cali
- Regional Magangué
- Regional Barrancabermeja
- Regional Medellín
- Grupo de Talento Humano
- Grupo de Financiera
- Grupo de Administrativa
- Oficina de Jurídica
- Grupo de Contratos
- Dirección General

Después de la sección 1 Ir a la sección 2 (TEMA 1 SOBRE GOBERNANZA PARA LA PAZ)

Sección 2 de 5

TEMA 1 SOBRE GOBERNANZA PARA LA PAZ

Siendo el eje temático "Gobernanza para la paz" aquel que busca ofrecer a los servidores un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, fortalecer las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Asimismo, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos.

Con referencia a lo anterior indique lo siguiente:

Cual de los siguientes temas de Gobernanza para la paz, pertenecientes a la dimensión de competencia ser, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2019.

- Habilidades comunicativas y de relacionamiento
- Creatividad y adaptación
- Vocación de servicio
- Convivencia y reconocimiento de la diversidad
- Ética y transparencia en la gestión pública
- Inteligencia emocional
- OTRA

Cual de los siguientes temas de Gobernanza para la paz, pertenecientes a la dimensión de competencia hacer, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2019.

- Mecanismos de protección de derechos humanos
- Contabilidad
- Mecanismos de participación ciudadana
- Resolución de conflictos
- Optimización de recursos disponibles
- No estigmatización, no discriminación
- OTRA

Cual de los siguientes temas de Gobernanza para la paz, pertenecientes a la dimensión de competencia saber, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2019.

- Derechos Humanos
- Principios y fines del estado
- Enfoque de derechos
- Dimensionamiento geográfico y espacial
- Planificación y gestión de recursos naturales
- OTRA

Después de la sección 2 ir a la sección 3 (TEMA 2 SOBRE GESTI... DEL CONOCIMIENTO)



Sección 3 de 5

TEMA 2 SOBRE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Siendo el eje temático gestión del conocimiento aquel que responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno

Con referencia a lo anterior indique lo siguiente

Cual de los siguientes temas de Gestión del conocimiento, pertenecientes a la dimensión de competencia ser, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2019.

- Orientación al servicio
- Innovación y experimentación
- Flexibilidad y adaptación al cambio
- Trabajo en equipo
- Gestión por resultados
- Formas de interacción
- ...

Cual de los siguientes temas de Gestión del conocimiento, pertenecientes a la dimensión de competencia hacer, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2019.

- Administración de datos
- Gestión de aprendizaje institucional
- Gestión contractual
- Planificación y organización
- Gestión de la información
- Mecanismos para la definición del desempeño institucional
- ...

Cual de los siguientes temas de Gestión del conocimiento, pertenecientes a la dimensión de competencia saber, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2019.

- Cambio cultural
- Modelos basados en el trabajo en equipo
- Generación y promoción del conocimiento
- Estrategias de desarrollo
- Diversidad de canales de comunicación
- Incremento del capital intelectual
- Procesamiento de datos e información
- Orientación a la calidad

Tr

Tr

Tr

Tr

Tr

Handwritten signature or initials

- Innovación
- Razonamiento matemático
- Manejo de sistemas de información geográfica
- Otro



Después de la sección 3 Ir a la siguiente sección

Sección 4 de 5

TEMA 3 SOBRE VALOR PUBLICO

Siendo el eje temático valor público, aquel orientado a fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. Este eje busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

Con referencia a lo anterior indique lo siguiente

Cual de los siguientes temas de valor publico, pertenecientes a la dimensión de competencia ser, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2019.

- Servicio al ciudadano
- Calidad del servicio
- Desarrollo Humano
- Liderazgo
- Proactividad
- orientación al resultado
- Otro



Cual de los siguientes temas de valor publico, pertenecientes a la dimensión de competencia hacer, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2019.

- Gerencia estratégica
- Gerencia financiera
- gestión y desarrollo del talento Humano
- Promoción del liderazgo
- Flujo de la información de manera pública
- Fortalecer la legitimidad
- Otro



Handwritten signature or initials.

Cual de los siguientes temas de Valor Público, pertenecientes a la dimensión de competencia saber, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2019.

- Consecución de recursos
- Gestión presupuestal
- Desarrollo Organizacional
- Logro de metas y propósitos organizacionales
- Solución de problemas
- Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos
- Derechos políticos y electorales
- Rol del servidor público en la generación del valor público
- Orientación estratégica
- Empoderamiento

Responde de la sección 4 Ir a la siguiente sección

Sección 5 de 5

PROGRAMA DE INDUCCIÓN-RE INDUCCIÓN

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 de 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 temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad.

Con base a la anterior información responda

Indique un tema (proceso, procedimiento, normatividad, etc) concernientes a su área que usted considera que debe ser conocido por sus compañeros.

Indique un tema (proceso, procedimiento, normatividad, etc) concerniente a un área diferente a la suya, que usted cree que le son de gran importancia.

Indique que área maneja el anterior tema propuesto.



**ANEXO 2
CRONOGRAMA TENTATIVO DE CAPACITACIÓN**

ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE
Diagnóstico y elaboración del plan de capacitación				
Publicación del plan de capacitación 2019				
Inducción*				
Reinducción				
Equidad de genero				
Ética y transparencia de la gestión pública				
Resolución de conflictos.				

Notas

1. Las fechas están sujetas a modificaciones
2. Las inducciones se realizarán siempre y cuando se nombren nuevos funcionarios
3. Las capacitaciones serán realizadas no solo a los funcionarios de Bogotá, sino también de las regionales.
4. Los funcionarios de carrera y libre nombramiento y remoción tendrán prioridad en las capacitaciones
5. Las actividades estarán sujetas a la disponibilidad presupuestal y de viáticos



ANEXO 3
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Nombre	
Tema de Capacitación	
Fecha	

Por favor clasifique su nivel de satisfacción teniendo en cuenta las siguientes afirmaciones:

1=Malo 2=Regular 3=Bueno 4=Excelente

I DESEMPEÑO DEL FACILITADOR

a. CONOCIMIENTO que el o los facilitadores demuestran sobre los temas tratados	1	2	3	4
b. CLARIDAD de las exposiciones; es claro y logra llegar a los participantes	1	2	3	4
c. RECURSIVIDAD en el uso de ejemplos y herramientas de apoyo para facilitar la comprensión de los temas	1	2	3	4
d. RECURSIVIDAD en el uso de ejemplos y herramientas de apoyo para facilitar la comprensión de los temas.	1	2	3	4
e. RESPUESTAS concretas a las preguntas que se formulan durante la exposición	1	2	3	4
f. MOTIVA la participación de los asistentes	1	2	3	4
g. SINTESIS de los conceptos e ideas fundamentales	1	2	3	4
h. CUMPLIMIENTO de los objetivos, contenidos y horarios	1	2	3	4
i. COHERENCIA entre los objetivos, los contenidos y desarrollo del programa	1	2	3	4
j. METODOLOGIA orientada al aprendizaje	1	2	3	4
k. MATERIAL DIDÁCTICO (videos, diapositivas, etc.) fue apropiado	1	2	3	4

II IMPACTO Y TRANSFERENCIA

a. Después del programa de formación entiende los conceptos	1	2	3	4
b. Los conocimientos adquiridos en el programa de formación son APLICABLES	1	2	3	4
c. El programa de formación permite fortalecer sus competencias para el LOGRO DE RESULTADOS	1	2	3	4

III LOGÍSTICA

a. La invitación fue recibida a tiempo	1	2	3	4
b. La información previa de la actividad fue clara	1	2	3	4
c. El lugar de realización del programa de formación facilitó el aprendizaje	1	2	3	4
d. En general la organización del programa fue apropiada	1	2	3	4

IV OBSERVACIONES

--

Handwritten signature