
 AUNAP <small>AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA</small>	Proceso Gestión de Talento Humano	Código:PL-TH-001
		Versión: 04
	Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)	Vigencia desde: 24/03/2020

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

Elabora	Revisa	Aprueba
<p>Alba Carolina Leguizamón Contratista Grupo Talento Humano</p> <p>Paola Andrea Mora Quintero Coordinadora Grupo de Talento Humano</p>	<p>Paola Andrea Mora Quintero Coordinadora Grupo de Talento Humano</p> <p>Ulver Triviño Hermida Profesional Especializado con Funciones de planeación Revisión Sistema Integrado de Gestión</p>	<p>Daniel Enrique Ariza Heredia Secretario General</p>

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código:PL-TH-001
	Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)	Versión: 04
		Vigencia desde: 24/03/2020

INTRODUCCIÓN

Con el fin de mejorar las competencias, conocimientos y habilidades de los funcionarios de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca - AUNAP, se ha diseñado el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), el cual está estructurado en ejes temáticos establecidos por la Función Pública, y priorizados de acuerdo a las alternativas planteadas por los servidores públicos a partir de la encuesta de necesidades de formación para la vigencia 2020.

Esta formación contribuirá al cumplimiento de los objetivos profesionales, y permitirá crear un mejor entorno con el fin de potencializar el desarrollo y estructuración de la capacidad de respuesta, dentro de las diferentes áreas que componen la entidad y que se encuentran a disposición para la prestación del servicio público.

De esta manera y buscando alcanzar los objetivos propuestos para la vigencia 2020, la AUNAP busca fortalecer de manera adecuada las habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos por medio del presente Plan, el cual permite el crecimiento y la consolidación del servicio de los funcionarios en la entidad.

1. INFORMACIÓN GENERAL DEL PLAN

Propósito / Objetivo general del PIC:

Fomentar espacios de formación, conocimiento y reflexión que permitan desarrollar estrategias y competencias funcionales con el fin de mejorar el desempeño de los equipos de trabajo en la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca.

Objetivos específicos:

- Identificar las necesidades de aprendizaje organizacional, a través de la participación de los funcionarios de la AUNAP en el proceso de diagnóstico (encuesta).
- Capacitar y formar a los funcionarios de la AUNAP en las temáticas relacionadas con los ejes de formación planteados por la Función Pública y los solicitados por el núcleo de conocimiento de la profesión u oficio de cada uno de los funcionarios.
- Realizar el programa de inducción y reinducción, el cual permita incentivar la pertenencia a través de la divulgación e implementación del Código de Integridad y valor del Servicio público.

Metas:

- Realizar una (1) encuesta que posibilite el diagnóstico de las necesidades de capacitación en la AUNAP vigencia 2021.
- Realizar capacitación a 128 servidores públicos nombrados de la AUNAP.
- Realizar el 100% de inducciones y re inducciones de funcionarios de la AUNAP que se requieran.
- Cumplir con el 100% de las capacitaciones programadas en el PNFC

Indicadores de Evaluación

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

Indicador	Evalúa	Formula
Eficacia	Implementación de las Capacitaciones dentro de la Vigencia 2020	$\frac{\# \text{ encuestas realizadas}}{\# \text{ encuestas programadas}} \times 100$

Indicador	Evalúa	Formula
Eficacia	Implementación de las Capacitaciones dentro de la Vigencia 2020	$\frac{\# \text{ de funcionarios capacitados}}{\# \text{ de funcionarios en planta nombrados}} \times 100$

Indicador	Evalúa	Formula
Eficacia	Implementación de las Capacitaciones dentro de la Vigencia 2020	$\frac{\# \text{ de inducciones y re inducciones realizadas}}{\# \text{ de inducciones y re inducciones requeridas}} \times 100$


Indicador	Evalúa	Formula
Eficacia	Implementación de las Capacitaciones dentro de la Vigencia 2020	$\frac{\# \text{ actividades de capacitación realizadas}}{\# \text{ de actividades de capacitación programadas}} \times 100$

Evaluación de impacto (efectividad)

1. Que el objetivo de las capacitaciones, estén acordes con las funciones del cargo.
2. Se medirá a través de evaluaciones pre y pos en la modalidad virtual para determinar la apropiación de los conceptos.

Alcance del Plan:

El PNFC está diseñado para que los funcionarios de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca, mejoren las competencias funcionales, durante la vigencia 2020, el cual inicia con la detección de necesidades de capacitación de los funcionarios, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando mejorar las competencias funcionales, el desarrollo de las capacidades y competencias, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
	Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)	Versión: 04
		Vigencia desde: 24/03/2020

2. ELEMENTOS DEL PLAN

2.1. SIGLAS

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

2.2. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

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.

Competencia Laboral: “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público (decreto 2539 de 2005).

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

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


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

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.

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,

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

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código:PL-TH-001
		Versión: 04
	Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)	Vigencia desde: 24/03/2020

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.

2.3. EJES TEMÁTICOS

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:

- a. **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, busca 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.
- b. **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.
- c. **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, dirigido 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 interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

2.4. METODOLOGIA PARA LA APLICACIÓN DEL PNFC

2.4.1. Diagnóstico del componente capacitación para vigencia 2020

En cumplimiento de lo anterior, y en virtud de realizar una debida planeación de las temáticas a capacitar, se realizó como primera etapa el diagnóstico inicial con los temas de interés de los servidores, donde se evidenció la participación de cincuenta y dos (52) funcionarios, para el cual cada uno tenía la opción de escoger más de un ítem de los ejes temáticos que ha presentado la función pública, de lo cual se obtuvo el siguiente resultado:

Gráfico N 1

VALOR PÚBLICO



Gráfico N 2

GESTIÓN DE PARA LA PAZ

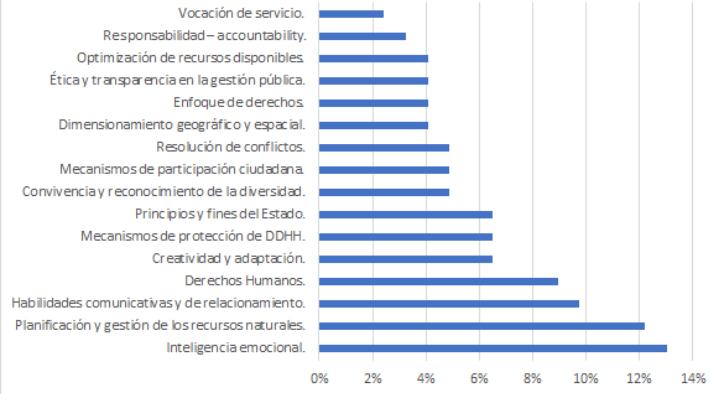
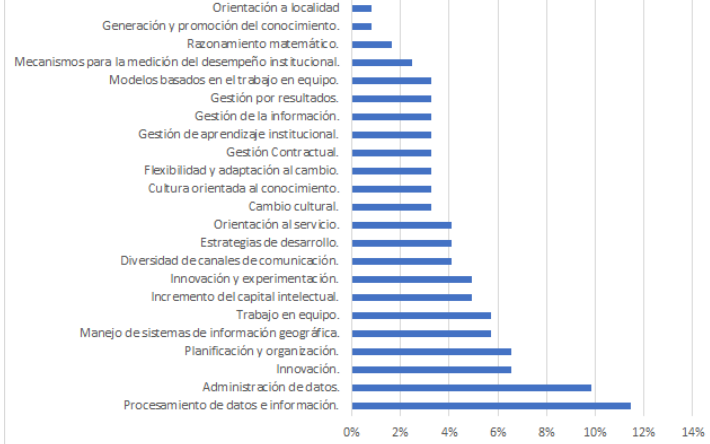


Gráfico N 3

GESTIÓN DE CONOCIMIENTO



	Proceso Gestión de Talento Humano	Código:PL-TH-001
		Versión: 04
	Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)	Vigencia desde: 24/03/2020

Según estas gráficas, se puede evidenciar que las temáticas que los funcionarios han priorizado para la vigencia 2020, de acuerdo a las necesidades de cada área, son:

GESTIÓN DE CONOCIMIENTO	% DE PERSONAS
Procesamiento de datos e información.	27%
Administración de datos.	23%

GOBERNANZA PARA LA PAZ	% DE PERSONAS
Inteligencia emocional.	31%
Planificación y gestión de los recursos naturales.	29%

VALOR PÚBLICO	% DE PERSONAS
Liderazgo.	31%
Desarrollo organizacional.	25%

Los resultados de la encuesta evidencian la importancia que tiene para los funcionarios estar actualizados sobre administración de datos y manejo de recursos naturales, los cuales les permitirán a corto plazo generar estrategias que impacten de manera positiva la ejecución de sus actividades, y a largo plazo una evidente mejora en la optimización de los procesos y la generación de resultados positivos que redunden en la multiplicación de la información dentro de cada una de las áreas y sus colaboradores.

2.4.2. Estrategias y ejecución del PNFC

2.4.2.1. Encuesta:


A través de la herramienta virtual de encuesta, se pretende generar el diagnóstico de necesidades para la vigencia 2021, y de igual forma evaluar el grado de satisfacción del PNFC de la vigencia 2020.

Se realizará de forma virtual para llegar a todos los funcionarios del nivel nacional en los ejes temáticos que proponga la función pública, y en contenidos abiertos para complementar el nivel de conocimiento personal y profesional, que impacte de su vida laboral y familiar.

2.4.2.2. Capacitación

Las actividades y temas para la ejecución del Plan se encuentran enmarcadas en los ejes temáticos arriba descritos, y su ejecución será apoyada por aliados estratégicos, con niveles de idoneidad y especialidad altos para la demanda de necesidades de capacitación que surgieron de los funcionarios.

Ahora bien, desde los ejes temáticos ya mencionados, y los contenidos ya expuestos, resultado de la encuesta, se pretende generar capacitaciones de tipo teórico-práctico, que generen un alto impacto en los funcionarios beneficiando el crecimiento organizacional, para lo cual se busca propiciar jornadas presenciales de cuatro (4) horas, ocho (8) horas o las que sean necesarias según la temática, con el número de personas que se defina con el aliado estratégico para cada jornada, y en la modalidad presencial y virtual, para beneficiar el aprendizaje de los 128 funcionarios de la entidad, que busca cubrir este plan de capacitación.

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código:PL-TH-001
		Versión: 04
	Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)	Vigencia desde: 24/03/2020

Cabe resaltar que, de acuerdo a la temática, se podrán establecer grupos más reducidos que otros, con el fin de llegar al núcleo de conocimiento encaminado a la profesión o labor que desempeña cada uno de los funcionarios.

Para la AUNAP es indispensable, que todos los aspectos y segmentos que hacen parte de la actividad diaria de los funcionarios, sean abarcados desde la formación, por lo que adicionalmente a las temáticas propuestas por la Función Pública, se abordarán algunas otras que apuntan hacia el mejoramiento del clima organizacional en cuanto a superar la barrera de comunicación entre directivos y funcionarios, la comunicación asertiva entre las áreas, mediante la optimización del trabajo en equipo, dando herramientas a los funcionarios para tener apertura a los cambios que se generan en una sociedad dinámica, y el fortalecimiento en las habilidades para el servicio eficiente y armónico que como funcionarios estamos llamados a brindar a nuestros usuarios externos e internos.

De igual forma, para la ejecución del PNFC, y teniendo en cuenta que la autoridad hace presencia a nivel nacional, es necesario implementar estrategias de forma presencial y virtual, dado que por austeridad del gasto y facilitando la labor en las tareas diarias de los servidores, y sin que se vean interrumpidas las mismas al tener que desplazarse hasta Sede Central, es por lo que la forma más óptima para su adecuada participación, es la modalidad virtual en las mismas condiciones de calidad y cobertura acordadas para el desarrollo de la modalidad presencial.

2.4.2.3. Inducción y reintroducción


2.4.2.3.1. Inducción en el momento de ingreso de funcionarios:

Dentro de las estrategias de capacitación están contempladas las inducciones de los funcionarios que sean nombrados en la planta de la entidad, las cuales buscan iniciar al servidor en los procesos y la cultura organizacional, la estructura, el sistema de valores, la misión, visión y objetivos institucionales con el fin de generar en los funcionarios recién posesionados, sentido de pertenencia y la seguridad de que cumplirá sus labores dentro del correcto desarrollo de los procesos administrativos y misionales.

Lo anterior se realizará con las herramientas de comunicación con que cuenta la entidad, a partir de videos organizacionales, con presentación de las principales áreas misionales y administrativas, con las principales funciones de cada área. Para medir la pertinencia y efectividad de esta metodología se realizará una evaluación para determinar si hubo apropiación de los procesos.

Adicional se desarrollarán temáticas específicas como:

- Presentar y ubicar al nuevo funcionario en el puesto de trabajo de acuerdo a los temas y actividades a desarrollar.
- Orientarlo en temas afines con las funciones del cargo, haciendo entrega de la descripción de las funciones esenciales del cargo en el manual de funciones y competencias laborales.

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código:PL-TH-001
		Versión: 04
	Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)	Vigencia desde: 24/03/2020

2.4.2.3.2. Estrategia de Re-Inducción

Dentro de las estrategias de Capacitación están contempladas las actividades de re- inducción con el fin de actualizar a los funcionarios en los procesos que tengan algún tipo de modificación, cambio de normatividad, formatos y/o presentación de temáticas que requieran las áreas, así como el área de Talento Humano con el tema de Código de Integridad – Valor del servidor Público con base en los lineamientos de la Función Pública.

Para este tipo de actividad, se realizará mínimo una convocatoria anual, en la que participen las áreas misionales y las de apoyo que requieran actualizar a los funcionarios en temas específicos, contando con la asistencia de los servidores de sede central y mediante las herramientas tecnológicas de la entidad, para llegar a las diferentes regionales, y así obtener satisfacción de conocimiento y actualización que se evidencie en los procesos y labores diarias que se desarrollan con base en las funciones correspondientes.

2.4.3. Divulgación y Sensibilización

Conforme al Cronograma establecido por los funcionarios del área de Planeación, una vez codificado, se procederá a divulgar el PNFC para conocimiento y consulta de los funcionarios, con el fin de dar a conocer y sensibilizar a los servidores sobre la importancia que tiene la formación en la optimización de los procesos y la realización de las funciones.

La metodología de la sensibilización será en mensajes generados de manera virtual, con frases y publicaciones que generen expectativa e interés en los funcionarios, lo que evidenciará la participación en un alto porcentaje de los servidores.

2.4.4. Seguimiento del Plan

El seguimiento del PNFC se hará a partir de las listas de asistencia, registros fotográficos, y evaluaciones pre y pos de las diferentes actividades de capacitación propuestas en el Cronograma, de manera que se logre verificar el impacto y la participación de los funcionarios, lo que permitirá la toma de decisiones posteriores en cuanto a los temas, métodos, aliados e instalaciones.

2.4.5. Ambiente de aprendizaje

El ambiente de aprendizaje se desarrollará en espacios físicos de las instalaciones de la AUNAP, o los espacios acordados con los aliados académicos, con el fin de generar ambientes adecuados e idóneos para el aprendizaje de los funcionarios, cómodos y con la infraestructura adecuada que facilite la enseñanza para la modalidad presencial.

En cuanto a la modalidad virtual para llegar a los funcionarios de región, se utilizarán las herramientas tecnológicas con que cuenta la entidad, plataforma y el recurso humano especializado, para garantizar la conexión y correcto desarrollo de las capacitaciones, aunado a la idoneidad del capacitador al cual le corresponderá mantener la audiencia motivada y conectada con la dinámica de la jornada.

2.4.6. Rol del instructor

De acuerdo con la metodología propuesta en el PNFC, los capacitadores desarrollarán las temáticas propuestas dentro del cronograma de manera presencial o virtual, según corresponda el contenido, y les corresponderá

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código:PL-TH-001
		Versión: 04
	Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)	Vigencia desde: 24/03/2020

abordar de manera adecuada las mismas, con el fin de generar recordación e impacto en los conocimientos técnicos y habilidades blandas de los funcionarios, lo que conllevará a la mejora continua del clima organizacional.

3. INFORMACIÓN DOCUMENTADA RELACIONADA


3.1.1. Documentos externos

DOCUMENTO	FECHA DE PUBLICACIÓN	ENTIDAD QUE EMITE EL DOCUMENTO	MEDIO DE CONSULTA
Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)	Diciembre 2017	Departamento Administrativo de la Función Pública - ESAP	Web

4. NORMATIVIDAD VIGENTE

NORMA	AÑO	EPÍGRAFE	ARTÍCULO(S)
Decreto 1567	1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Todo
Ley 909	2004	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones	Todo
Decreto 1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Todo
Ley 1064	2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.	Todo
Decreto 648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Todo
Resolución 390	2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación	Todo
Decreto 1072	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Todo
Ley 1952	2019	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la Ley	Artículo 37 y 38

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

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 04
	Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)	Vigencia desde: 24/03/2020

NORMA	AÑO	EPÍGRAFE	ARTÍCULO(S)
		734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el Derecho Disciplinario	

5. CRONOGRAMA

Plan Institucional de Capacitación												
Actividades	Programación											
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Encuesta diagnóstico 2021												
Inducción*												
Re- inducción												
Código de Integridad – Valor del servidor Publico												
Bilingüismo												
Fortalecimiento a la cultura del Servicio												
Procesamiento y Análisis de Datos – BIG DATA												
Normas Internacionales contables para el sector público**												
Liderazgo y desarrollo organizacional***												
Inteligencia Emocional												
Trabajo en equipo y comunicación asertiva***												
Planificación y gestión de los recursos naturales												
Adaptación al cambio												
Cumplimiento actividades del PNFC 100%												

* La inducción se realizará una vez al mes dependiendo del número de nombramientos que se den mensualmente.

** Este curso específicamente fue solicitado por el grupo financiero de la entidad, en cumplimiento de auditoría interna, mediante correo electrónico del 28 de febrero de 2020.

*** Estas temáticas se realizarán dentro del desarrollo de las actividades dinámicas del plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2020, y que corresponden a las actividades denominadas: Actividades Liderazgo Directivos y Talleres Liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva.

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

***** La realización del presente plan de capacitación depende en su totalidad de los recursos disponibles y dispuestos para este fin, por lo que, en cualquier eventualidad financiera, se modificará lo respectivo.

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