
	Proceso Gestión del Talento Humano	Código:PL-TH-004
		Versión: 02
	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	Vigencia desde: 25/03/2020

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
<b>VERSION</b>	<b>FECHA</b>	<b>DESCRIPCION DE LA MODIFICACION</b>
01	26/06/2019	Versión original del documento
02	25/03/2020	Actualización del plan para la vigencia 2020, ajuste del documento a la plantilla dispuesta para tal fin. Establecimiento de objetivos, metas e indicadores del Plan .

<b>Elabora</b>	<b>Revisa</b>	<b>Aprueba</b>
Paola Andrea Mora Quintero <b>Coordinadora Talento Humano</b>	Paola Andrea Mora Quintero <b>Coordinadora Talento Humano</b>  Ulver Triviño Hermida <b>Profesional Especializado con Funciones de Planeación Revisión SIG</b>	Daniel Enrique Ariza Heredia <b>Secretario General</b>

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código:PL-TH-004
		Versión: 02
	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	Vigencia desde: 25/03/2020

## INTRODUCCIÓN

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

Con la aplicación de estos planes en la vigencia 2020, se fortalecerá el conocimiento de los funcionarios en su núcleo profesional dentro de la posición que ocupa dentro de la entidad, mejorando cada día más los procesos que dependen del mismo, ya que se amplían las competencias que se han desarrollado a lo largo de su vida laboral, beneficiando los objetivos misionales de la entidad.

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

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

### 1. INFORMACIÓN GENERAL DEL PLAN

#### **Propósito / Objetivo general del Plan:**


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

#### **Objetivos específicos:**

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

#### **Metas:**

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

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-004
		Versión: 02
	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	Vigencia desde: 25/03/2020

### Indicadores de Evaluación:

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

Indicador	Evalúa	Fórmula
Eficacia	Implementación del Plan Estratégico 2020	$\frac{\# \text{ actividades realizadas dentro de los planes de talento humano}}{\# \text{ actividades programadas dentro de los planes de talento humano}} \times 100$

### Alcance del Plan:

El Plan Estratégico de talento humano de la AUNAP inicia con la detección de necesidades de cada uno de los planes relacionados y termina con la evaluación de la ejecución de cada uno de los mismos, en beneficio de los servidores públicos de la entidad durante la vigencia 2020.

## 2. ELEMENTOS DEL PLAN

### 2.1. SIGLAS

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

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


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

1. DIRECCIÓN GENERAL				
Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Director General Unidad Administrativa Especial	0015	25	1	Libre nombramiento
Asesor	1020	14	3	Libre nombramiento
Profesional Especializado	2028	14	2	Libre nombramiento
Profesional Especializado	2028	13	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	1	Libre nombramiento
Técnico operativo	3132	15	1	Carrera Administrativa
Secretario Ejecutivo	4210	24	2	Libre nombramiento
Auxiliar Administrativo	4044	15	1	Libre nombramiento
Conductor Mecánico	4103	19	1	Libre nombramiento

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código:PL-TH-004
		Versión: 02
	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	Vigencia desde: 25/03/2020

<b>2. OFICINA ASESORA JURÍDICA</b>				
Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Jefe de oficina Asesora Jurídica	1045	16	1	Libre nombramiento
Profesional Especializado	2028	13	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera Administrativa
Secretario Ejecutivo	4210	22	1	Carrera Administrativa
<b>3. OFICINA DE GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INFORMACIÓN</b>				
Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Jefe de oficina	0137	21	1	Libre nombramiento
Profesional especializado	2028	20	1	Carrera Administrativa
Profesional especializado	2028	16	1	Carrera Administrativa
Técnico Administrativo	3124	17	1	Carrera Administrativa
Auxiliar Administrativo	4044	15	1	Carrera Administrativa
<b>4. SECRETARIA GENERAL</b>				
Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Secretario General de Unidad Administrativa especial	0037	22	1	Libre nombramiento
Profesional especializado	2028	20	3	Carrera Administrativa
Profesional especializado	2028	13	9	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	2	Carrera Administrativa
Técnico Administrativo	3124	17	1	Carrera Administrativa
Técnico Administrativo	3124	15	1	Carrera Administrativa
Técnico operativo	3132	15	2	Carrera Administrativa
Secretario Ejecutivo	4210	24	1	Carrera Administrativa
Conductor Mecánico	4103	19	1	Carrera Administrativa
Auxiliar de servicios Generales	4064	13	2	Carrera Administrativa
<b>5. DIRECCIÓN TÉCNICA DE ADMINISTRACIÓN Y FOMENTO</b>				
Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Director Técnico	0100	21	1	Carrera Administrativa
Profesional Especializado	2028	16	1	Carrera Administrativa
Profesional Especializado	2028	15	2	Carrera Administrativa
Profesional Especializado	2028	14	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	2	Carrera Administrativa
Técnico Administrativo	3124	15	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	1	Carrera Administrativa

*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 del Talento Humano	Código: PL-TH-004
		Versión: 02
	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	Vigencia desde: 25/03/2020

## 6. DIRECCIÓN TÉCNICA DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA

Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Director Técnico	0100	21	1	Libre nombramiento
Profesional especializado	2028	13	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	2	Carrera Administrativa
Técnico Administrativo	3124	15	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	2	Carrera Administrativa
Auxiliar administrativo	4044	15	1	Carrera Administrativa

## 7. DIRECCIÓN REGIONAL MAGANGUÉ

Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Director Regional	0042	19	1	Libre nombramiento
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	10	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	1	Carrera Administrativa

## 8. DIRECCIÓN REGIONAL BARRANCABERMEJA

Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Director Regional	0042	19	1	Libre nombramiento
Profesional Universitario	2044	10	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	06	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	1	Carrera Administrativa

## 9. DIRECCIÓN REGIONAL MEDELLÍN

Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Director Regional	0042	19	1	Libre nombramiento
Profesional Especializado	2028	15	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	2	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	10	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	5	Carrera Administrativa

## 10. DIRECCIÓN REGIONAL CALI

Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Director Regional	0042	19	1	Libre nombramiento
Profesional Especializado	2028	12	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	3	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	10	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	16	2	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	3	Carrera Administrativa

*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"*

### 11.DIRECCIÓN REGIONAL BARRANQUILLA

Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Director Regional	0042	19	1	Libre nombramiento
Profesional Especializado	2028	13	2	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	2	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	10	4	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	06	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	16	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	4	Carrera Administrativa

### 12. DIRECCIÓN REGIONAL BOGOTÁ

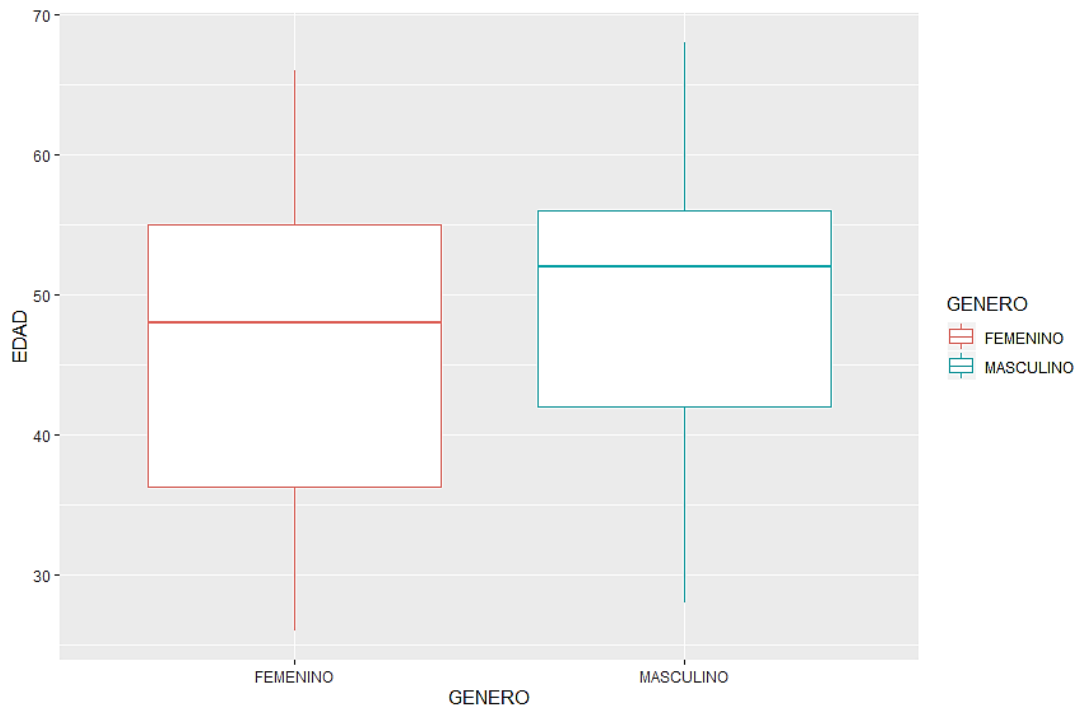
Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Director Regional	0042	19	1	Libre nombramiento
Profesional Especializado	2028	20	1	Carrera Administrativa
Profesional Especializado	2028	16	1	Carrera Administrativa
Profesional Especializado	2028	13	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	10	4	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	06	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	16	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	3	Carrera Administrativa
Auxiliar Administrativo	4044	15	1	Carrera Administrativa

### 13. DIRECCIÓN REGIONAL VILLAVICENCIO

Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Director Regional	0042	19	1	Libre nombramiento
Profesional Especializado	2028	16	1	Carrera Administrativa
Profesional Especializado	2028	12	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	10	2	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	2	Carrera Administrativa

Ahora bien, se ha tenido en cuenta que, dentro de la población de los funcionarios de la AUNAP, predomina el rango de edad entre los 36 años hasta los 55 años, y en cuanto al género, tenemos 42 mujeres frente a 78 hombres, lo que permite la toma de decisiones al momento de crear los presentes planes, como a continuación se describe en la gráfica.

Gráfica N° 1



Genero	Edad (Años)			
	Mínima	Máxima	Promedio	Mediana
Femenino	26	66	46	48
Masculino	28	68	50	52

### 2.3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para la presente vigencia se prevé realizar al finalizar, encuestas y evaluaciones que permitan medir la satisfacción de los funcionarios para cada una de las actividades desarrolladas, implementando preguntas nuevas a las hechas en vigencias anteriores, de manera que se puedan mantener, actualizar y mejorar las rutas que se encaminan desde la vigencia 2020, y así conocer el estado del recurso humano, generando comunicación abierta y constante para el fortalecimiento del clima organizacional.

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

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


### Eje Temático Gestión del Conocimiento

Competencias	Cantidad de personas
Procesamiento de datos e información.	14
Administración de datos.	12
Planificación y organización.	8
Innovación.	8
Manejo de sistemas de información geográfica.	7
Trabajo en equipo.	7
Incremento del capital intelectual.	6
Innovación y experimentación.	6
Estrategias de desarrollo.	5
Orientación al servicio.	5
Diversidad de canales de comunicación.	5
Modelos basados en el trabajo en equipo.	4
Flexibilidad y adaptación al cambio.	4
Gestión de aprendizaje institucional.	4
Cambio cultural.	4
Gestión Contractual.	4
Cultura orientada al conocimiento.	4
Gestión de la información.	4
Gestión por resultados.	4
Mecanismos para la medición del desempeño institucional.	3
Razonamiento matemático.	2
Generación y promoción del conocimiento.	1
<b>Total general</b>	<b>121</b>

### Eje Temático de Gobernanza para la Paz

Competencias	Cantidad de personas
Inteligencia emocional.	16
Planificación y gestión de los recursos naturales.	14
Habilidades comunicativas y de relacionamiento.	12
Derechos Humanos.	11
Creatividad y adaptación.	8
Mecanismos de protección de DDHH.	8
Principios y fines del Estado.	8
Resolución de conflictos.	6
Convivencia y reconocimiento de la diversidad.	6
Mecanismos de participación ciudadana.	6
Dimensionamiento geográfico y espacial.	5
Optimización de recursos disponibles.	5
Enfoque de derechos.	5
Ética y transparencia en la gestión pública.	5
Responsabilidad – accountability.	4
Vocación de servicio.	3
<b>Total general</b>	<b>122</b>



	Proceso Gestión del Talento Humano	Código:PL-TH-004
		Versión: 02
	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	Vigencia desde: 25/03/2020

### Eje Temático de Creación del Valor Público

Competencias	Cantidad de personas
Liderazgo.	16
Desarrollo organizacional.	13
Promoción del liderazgo.	11
Servicio al ciudadano.	11
Gerencia estratégica.	11
Proactividad.	10
Calidad del servicio.	10
Desarrollo Humano.	9
Consecución de recursos.	9
Flujo de la información de manera pública.	6
Gestión presupuestal.	5
Fortalecer la legitimidad.	5
Gestión y desarrollo del talento humano.	5
Gerencia financiera.	2
<b>Total general</b>	<b>123</b>

Por otro lado, dentro de la medición del clima organizacional realizada por SANTOS ANDRADE – Consultores en Sistemas de Gestión y Desarrollo Humano, las recomendaciones generales fueron dirigidas hacia los temas de adaptación al cambio, cultura organizacional, comunicación asertiva entre directivos y los demás funcionarios, liderazgo, trabajo en equipo con jornadas de integración, capacitaciones, entre otros.


Adicionalmente, dado que dentro del talento humano no se evidenció ningún procedimiento o formato para la provisión de cargos, lo cual genera una buena percepción de los funcionarios y los interesados en la manera en que la entidad nombra sus funcionarios de acuerdo a la norma y sus lineamientos, es por lo que para vigencia 2020, se pretende implementar y publicar un procedimiento que facilite la labor en cuanto a los cargos vacantes que van surgiendo según la dinámica de la entidad, lo cual se complementa con la convocatoria que se tiene prevista con la Comisión Nacional del Servicio Civil, de acuerdo al cronograma del mismo.

## 2.4. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El plan estratégico se encamina hacia el cumplimiento de actividades administrativas, procedimientos y formatos que coadyuvan a la labor diaria de los servidores públicos, y su desarrollo integral con los objetivos establecidos en cada uno de los planes que conforman el presente documento para la vigencia 2020.

### 2.4.1. Plan Nacional de Formación y Capacitación

Está construido para mejorar las competencias, conocimientos y habilidades de los funcionarios de la AUNAP, el cual está estructurado en ejes temáticos establecidos por la Función Pública, y priorizados de acuerdo a las alternativas planteadas por los servidores públicos a partir de la encuesta de necesidades de formación para la vigencia 2020, lo que contribuirá al cumplimiento de los objetivos profesionales, y permitirá crear un mejor entorno con el fin de potencializar el desarrollo de la capacidad de respuesta, dentro de las diferentes áreas que componen la entidad y que se encuentran a disposición para la prestación del servicio público.

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código:PL-TH-004
		Versión: 02
	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	Vigencia desde: 25/03/2020

#### **2.4.2. Apropiamiento de la entidad**

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

#### **2.4.3. Ejes temáticos del PNFC**

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

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

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

#### **2.4.5. Plan de Bienestar e Incentivos**

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

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

#### **2.4.6. Plan de vacantes y provisión de recurso humano**

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

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

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código:PL-TH-004
		Versión: 02
	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	Vigencia desde: 25/03/2020

#### 2.4.7. Código de integridad

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

#### 2.4.8. Nómina

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

#### 2.4.9. Gestión del desempeño

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

#### 2.4.10. Pre pensionados

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

La autoridad busca transferir el conocimiento a dichas personas y brindar el acompañamiento en esa etapa de la vida, a través de una jornada específica dirigida a la asesoría financiera y jurídica.

### 2.5. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DE PLANES

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

LÍNEAS	ACTIVIDADES	PROCESO
Calidad de vida laboral	Capacitaciones de liderazgo y desarrollo organizacional	Plan de bienestar e incentivos
	Desarrollo de capacitaciones	
	Sistema AUNAPUNTOS	
	Reconocimiento a mejores funcionarios y equipo	
	Programa Prepensionados	
Protección y servicios sociales	Actividades recreativas -Salida de integración y caminata ecológica	
	Cierre de gestión	
	Promoción y prevención de salud - Semana de salud	


*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 del Talento Humano	Código: PL-TH-004
		Versión: 02
	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	Vigencia desde: 25/03/2020

<b>Gobernanza para la paz</b>	Capacitación en Planificación y gestión de los recursos naturales e inteligencia emocional	<b>Plan de capacitación</b>
<b>Valor público</b>	Capacitación en Liderazgo y desarrollo organizacional	
<b>Gestión del conocimiento</b>	Capacitación en Procesamiento de datos y BIG DATA	
	Capacitación en Normas contables internacionales	
<b>Inducción y reinducción</b>	Videos didácticos y jornadas de bienvenida a nuevos funcionarios, junto con jornadas de actualización en materias misionales y administrativas de la entidad.	
<b>Cumplimiento MIPG</b>	Curso de bilingüismo y código de integridad y valor servidor público, y fortalecimiento a la cultura del servicio	
<b>Clima organizacional</b>	Capacitación en Adaptación al cambio, trabajo en equipo y comunicación asertiva	<b>Plan de seguridad y salud en el trabajo</b>
<b>Seguridad y salud en el trabajo</b>	Realización de exámenes médicos ocupacionales	
	Aplicativo ALISSTA para registro de ausentismo	
	Actualización de matriz de accidentalidad	
	Inspecciones de seguridad en los puestos de trabajo	
	Actualización de la matriz de riesgos y peligros	
	Crear formato para reporte de actos y condiciones inseguros en las instalaciones	
	Brigadas de emergencia, participación en simulacros, e inspección de botiquines y extintores	
	Programa de capacitación con la ARL	
	Formatos y procedimientos de SST	
	Aplicación de la batería de riesgo psicosocial y divulgación de resultados	
<b>Seguridad vial</b>	Verificación de SIMIT con capacitación a conductores de la entidad	<b>Plan de provisión de recurso humano</b>
<b>No consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas</b>	Promoción de estilos de vida y trabajo saludables	
	Entrega de sugerencias de las revisiones médicas a cada funcionario	
<b>Provisión vacancias</b>	Elaboración y divulgación de procedimiento para la provisión de cargos vacantes	

## 2.6. Divulgación y Sensibilización

Conforme al Cronograma establecido por los funcionarios de Planeación, una vez codificado, se procederá a divulgar el Plan Estratégico 2020 para conocimiento y consulta de los funcionarios, con el fin de dar a conocer y sensibilizar a los servidores sobre las estrategias y actividades a desarrollar, las cuales impactarán en su formación y calidad de vida laboral y familiar.

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código:PL-TH-004
		Versión: 02
	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	Vigencia desde: 25/03/2020

## 2.7. Seguimiento del Plan

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

## 3. INFORMACIÓN DOCUMENTADA RELACIONADA


### 3.1. Documentos externos

DOCUMENTO	FECHA DE PUBLICACIÓN	ENTIDAD QUE EMITE EL DOCUMENTO	MEDIO DE CONSULTA
Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020	2020	DAFP	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 2625	2012	Planta de personal AUNAP	Todo
Decreto 1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	PNFC y Bienestar e incentivos
Decreto 1072	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Todo
Ley 1811	2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional	Programa de Bienestar
Decreto 648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Artículo 2.2.5.5.53.
Decreto 1273	2018	Cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales	Todo
Ley 1960	2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	Todo
Decreto 1800	2019	Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo	Todo

*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 del Talento Humano	Código:PL-TH-004
		Versión: 02
	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	Vigencia desde: 25/03/2020

## 5. CRONOGRAMA

Plan Estratégico de Talento Humano												
Actividades	Programación											
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Plan estratégico consolidado y documentado y publicado												
Actividades de contratación para las actividades del plan estratégico												
Cumplimiento del Plan estratégico 100%												