

RESOLUCIÓN 0595 DE 31 DE MARZO DE 2021

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para la vigencia 2021”

**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, 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.”*

Qué, tanto, el numeral 3 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002 como el numeral 3 del artículo 37 del de la ley 1952 de 2019 establecen como derecho de todo servidor público el recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. Asimismo, el numeral 40 del artículo 34 de la ley 734 de 2002 y el numeral 42 del artículo 38 de la ley 1952 de 2019 instituyen como deber de todo servidor público, capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

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 una mayor capacidad de aprendizaje y acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración

Que el Decreto 1567 de 1998, artículo 4, 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. De igual forma indica que la Comisión de Personal participará en la elaboración de dicho plan y vigilará su ejecución

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

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP para la vigencia 2021”

veces, que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados.

Que una vez recopilado y analizado tanto el diagnóstico de necesidades de aprendizaje 2021 de los funcionarios de la AUNAP así como la encuesta de impacto de las actividades de capacitación ejecutadas dentro de la vigencia 2020; el Grupo de Talento Humano elaboró el Plan Institucional de Capacitación 2021, documento que se incorpora como parte integral de esta Resolución y el cual va direccionado a cubrir los ejes temáticos y las dimensiones de competencia o capacidad blanda Central establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

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 16 de febrero de 2021, y adicionalmente fue aprobado oficialmente por los miembros de la comisión de personal en reunión realizada el 8 de marzo de 2021, como consta en el acta de reunión. Cumpliendo así con lo establecido en el artículo 11 del Decreto 1567 de 1998 y el artículo 16 de la Ley 909 de 2004.

Que se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para la vigencia 2021, tendiente a contribuir al mejoramiento del desempeño individual de los funcionarios de la AUNAP, las áreas y la entidad.

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 2021, el cual hace parte integral de la presente Resolución.

Parágrafo: El plan nacional de Formación y capacitación será financiado a través del rubro establecido para este fin en el presupuesto de la entidad.

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.

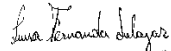
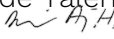
ARTÍCULO 3º. El Plan Institucional de Capacitación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP y la resolución mediante la cual se adopta, deberán ser publicados en la web e intranet de la entidad.


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

COMUNIQUESE y CÚMPLASE

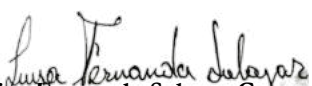




Dada en Bogotá, D. C.,



NICOLAS DEL CASTILLO PIEDRAHITA
Director General


Elaboró: Luisa Fernanda Salazar / Profesional Especializado Talento Humano. 
Revisó: Helmuth Bettin / Coordinador del Grupo de Talento Humano 
V.B.: Daniel Ariza Heredia / Secretario General 

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 30/03/2021

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
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 específicas 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 organizaciones (DNAO), al cual se le creó una subsección adicional denominada resultados arrojados por el instrumento de diagnóstico empleado (Encuesta).</p> <p>Se modifica 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 modifica el anexo 1, relacionado con la encuesta de diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional.</p> <p>Se modificó el Anexo 2 relacionado con el cronograma tentativo de capacitación.</p>
04	19/03/2020	Actualización del plan para la vigencia 2020 ajustando el documento a la plantilla dispuesta para tal fin, establecimiento de objetivos, metas e indicadores para medición del plan respectivamente y cambio de nombre del documento a Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC).
05	22/04/2020	Actualización del documento por modificación del cronograma para la vigencia 2020.
06	30/03/2021	Actualización del plan institucional de capacitación para la vigencia 2021 ajustándolo al plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030

Elabora	Revisa	Aprueba
 Luisa Fernanda Salazar Camacho Profesional Especializado Grado 13 Grupo Talento Humano	 Helmuth Yesit Bettin Alvarez Coordinador Grupo de Talento Humano	 Daniel Enrique Ariza Heredia Secretario General
 Housley Juis Gádenas Contratista- Normalización Sistema Integrado de Gestión	 Elsa Malo Lecompte Profesional Especializada con Funciones de Planeación Revisión SIG	

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 30/03/2021

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 30/03/2021

INTRODUCCIÓN

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

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


En marzo de 2020, la dirección de empleo público del Departamento Administrativo de la Función Pública, emitió el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, por medio del cual se dan los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos y los pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. En consecuencia, dicho documento fue utilizado para diseñar el plan institucional de Capacitación-PIC 2021 de la AUNAP. Asimismo, para la realización del PIC de este año, se realizó un diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, el cual tuvo la participación de un gran número de funcionarios de la AUNAP, quienes determinaron las temáticas de su mayor interés en cada uno de los ejes de conocimiento establecido en el plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. De igual forma, se empleó los resultados de la encuesta de impacto de las actividades de capacitación de la vigencia 2020.

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

1. INFORMACIÓN GENERAL DEL PLAN

Propósito / Objetivo general del PIC:

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

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código:PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 30/03/2021

Objetivos específicos:

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

Alcance del Plan:

El Plan institucional de capacitación 2021 se diseñó buscando satisfacer las necesidades de aprendizaje manifestadas por los Servidores Públicos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca-AUNAP y así mejorar el desempeño individual, por áreas y de la entidad. Es por esto que, este plan inicia con el análisis y resultados del diagnóstico de necesidades de aprendizaje realizado y en el que participaron los funcionarios, y finaliza con la evaluación y seguimiento del plan

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1 SIGLAS

AUNAP: Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública

DNAO: Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional


PIC: Plan Institucional de Capacitación

PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación

2.2 DEFINICIONES CONCEPTUALES

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.

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Plan Institucional de Capacitación 2021
		Vigencia desde: 30/03/2021

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

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

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

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

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

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

Profesionalización: Proceso de tránsito 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.

2.3 MARCO NORMATIVO

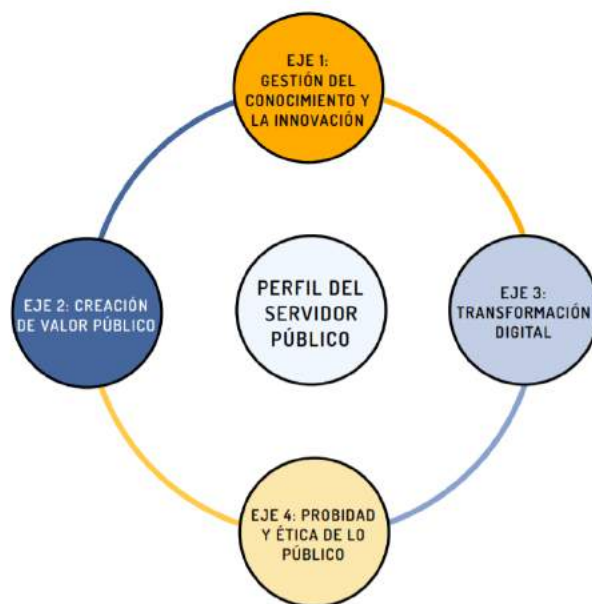
Este es expuesto en la sección denominada normatividad vigente

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 30/03/2021

2.4 EJES TEMÁTICOS Y ENFOQUES METODOLÓGICOS

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


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



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

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

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

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 30/03/2021


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

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

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

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

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

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 30/03/2021

3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

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

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


4. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

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

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

- a. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;

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

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 30/03/2021

- 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 que la capacitación represente gastos de viáticos y el funcionario no cumpla con el mínimo de requisitos para certificarse, deberá rembolsar a la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP, los costos en los que se incurrió.


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

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)

5.1 SENSIBILIZACIÓN, PROCESO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN Y SUS RESULTADOS


En busca de seguir los parámetros indicados por el Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030, se diseñó una encuesta virtual, a través de Google form, denominada DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN AÑO 2021 (Ver anexo 1), la cual contenía preguntas tanto abiertas como cerradas. Esta encuesta fue dirigida a todos los servidores públicos de la AUNAP (127 nombrados a ese momento) y con ella se buscó detectar las necesidades de aprendizaje de los funcionarios de la AUNAP desde el punto de vista organizacional, por áreas e individual.

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

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Versión: 06
		Vigencia desde: 30/03/2021

SABIAS QUE...

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública



El propósito de los programas de capacitación es cerrar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga el servidor público y las capacidades puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo

VOCABULARIO IMPORTANTE

SABERES= CONOCIMIENTO: Lo que se necesita saber.




SABER HACER= HABILIDADES: Se refiere al desarrollo de capacidades psicomotoras instrumentales que se desarrollan con la práctica.

SABER SER= ACTITUDES: Comportamiento habitual que se produce en diferentes circunstancias

Las modalidades que se incluyen en el plan de capacitación son: inducción, reinducción, educación para el trabajo y desarrollo humano, educación informal y entrenamiento en el puesto de trabajo.

La educación formal (pregrado, especializaciones, maestrías, doctorados) no está incluida en el plan de capacitación.


Son beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación todos los servidores públicos de la AUNAP: empleados de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y en provisionalidad

Adicionalmente, como estrategia para obtener un porcentaje representativo de participación en la encuesta, fuera de la sensibilización realizada, se envió diariamente, durante el periodo del 30 de noviembre al nueve de diciembre de 2020, mensajes recordatorios con el formulario a diligenciar, a todos los servidores públicos de la AUNAP que no hubiesen contestado.

Por otra parte, en la encuesta se preguntó a cada funcionario de la entidad, a través de pregunta cerrada, cuáles de las temáticas sugeridas por la Función Pública y el ESAP establecidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 para cada uno de los cuatro ejes (Gestión del conocimiento y la innovación, creación del valor público, transformación digital y probidad y ética de lo público) y las dimensiones (saberes, saber hacer, saber ser) o competencias blandas; eran de prioridad a capacitar en la entidad y debían ser incluidas en el plan Institucional de Capacitación de la AUNAP 2021. Igualmente, a través de pregunta abierta, se les consultó a los servidores públicos, qué temáticas adicionales a los ejes temáticos propuestos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación debían incluirse en el plan Institucional de capacitación de la entidad, bien sea porque mejoran sus conocimientos técnicos, habilidades o actitudes o porque contribuían al alcance de los objetivos de su área o de la entidad.

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

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Plan Institucional de Capacitación 2021
		Vigencia desde: 30/03/2021

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

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

Adicional a la encuesta realizada de diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, se pretendió emplear como insumo de diagnóstico, los planes de mejoramiento realizados de las evaluaciones de desempeño para el periodo de 1 de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020, que son las últimas evaluaciones definitivas realizadas al momento de diseñar este plan de capacitación, sin embargo al consultar los planes de mejoramiento en el aplicativo EDL APP v. 2.6.2, no se encontró ninguno, por lo que le fue imposible al grupo de talento humano poder proponer temáticas adicionales para corregir deficiencias detectadas en las evaluaciones.

Agregado a lo anterior, se utilizó como insumo de recolección de información, la encuesta realizada a finales de la vigencia 2020, la cual buscaba medir el impacto de las actividades de capacitación de ese año y en la cual se les pidió a los funcionarios asistentes, a una o varias capacitaciones, que indicarán los aspectos a mejorar en el plan de capacitación realizado en esa vigencia o a considerar en este nuevo plan de capacitación. Al analizar los resultados se logró inferir que los funcionarios asistentes consideraron que los conocimientos aprendidos pudieron ser aplicados en su trabajo, que se mejoraron sus competencias laborales y/o comportamentales, que se mejoraron su desempeño y que se afectó positivamente los indicadores de calidad, productividad, efectividad, servicio y/o gestión de los cargos o roles que realizaban dentro de la entidad.

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

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

5.2 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN AÑO 2021

Como se mencionó atrás, la encuesta de diagnóstico de necesidades de aprendizaje fue enviada a los 127 funcionarios nombrados en ese momento en la AUNAP a través de correo electrónico. De ese total contestaron 100 personas, es decir que el porcentaje de participación de la encuesta fue del 78,74%. Asimismo, se logró la participación de todas las áreas de la entidad y a continuación se muestra el número de funcionarios por área que contestaron la encuesta:

Cuadro 1. Número de participantes por área que contestaron la encuesta

Área de proceso	Número de participantes
Dirección General	7
Dirección técnica de Administración y Fomento	6
Dirección Técnica de Inspección y Vigilancia	8
Oficina de Generación del conocimiento y la Información	6
Secretaría General	3
Grupo de administrativa	7
Grupo de Financiera	4
Grupo de Contratos	1
Grupo de Talento Humano	4
Oficina Jurídica	3
Regional Barrancabermeja	3
Regional Barranquilla	13
Regional Bogotá	12
Regional Cali	8
Regional Magangué	3
Regional Medellín	5
Regional Villavicencio	7
Total participantes	100

De igual forma se obtuvo participación de funcionarios de todos los niveles jerárquicos como se muestra en el siguiente cuadro

Cuadro 2. Número de funcionarios por nivel jerárquico que contestaron la encuesta

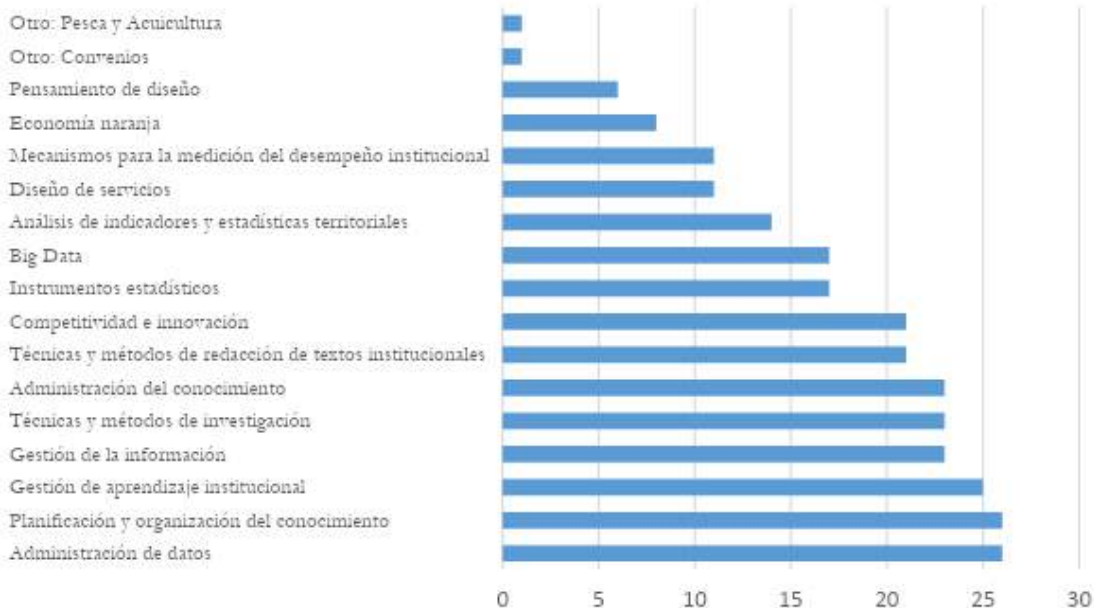
Nivel Jerárquico	Número de funcionarios pertenecientes a ese nivel que contestaron
Directivo	12
Asesor	3
Profesional	52
Técnico	25
Asistencial	8
Total participantes	100

Asimismo, a continuación, se muestra los resultados generales de la encuesta realizada, en cuanto a las preguntas relacionadas con qué temáticas son prioridad a capacitar en la AUNAP y deben ser incluidas en el PIC conforme a cada eje del conocimiento (Gestión del conocimiento y la innovación, creación del valor público, transformación digital y probidad y ética de lo público) y por cada dimensión de competencia (saberes, saber hacer, saber ser) o capacidad blanda.

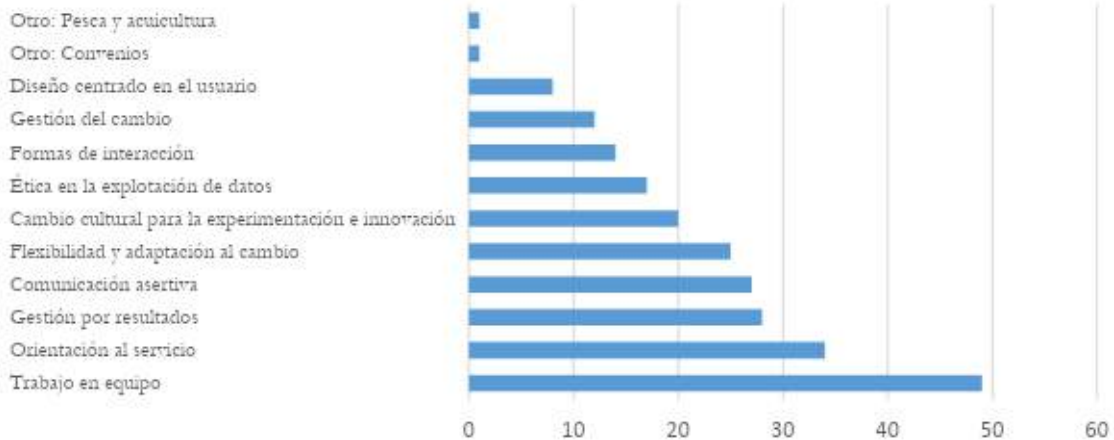
A. EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



TEMATICAS ESCOGIDAS DE GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN EN LA DIMENSION DE COMPETENCIA "SABER HACER"

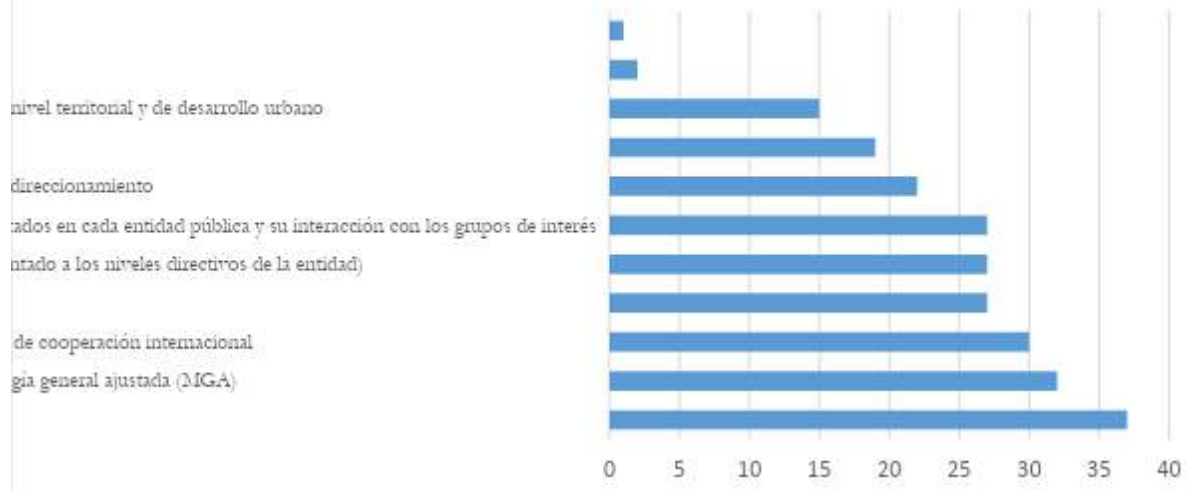


TEMATICAS ESCOGIDAS DE GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN EN LA DIMENSION DE COMPETENCIA "SABER SER"

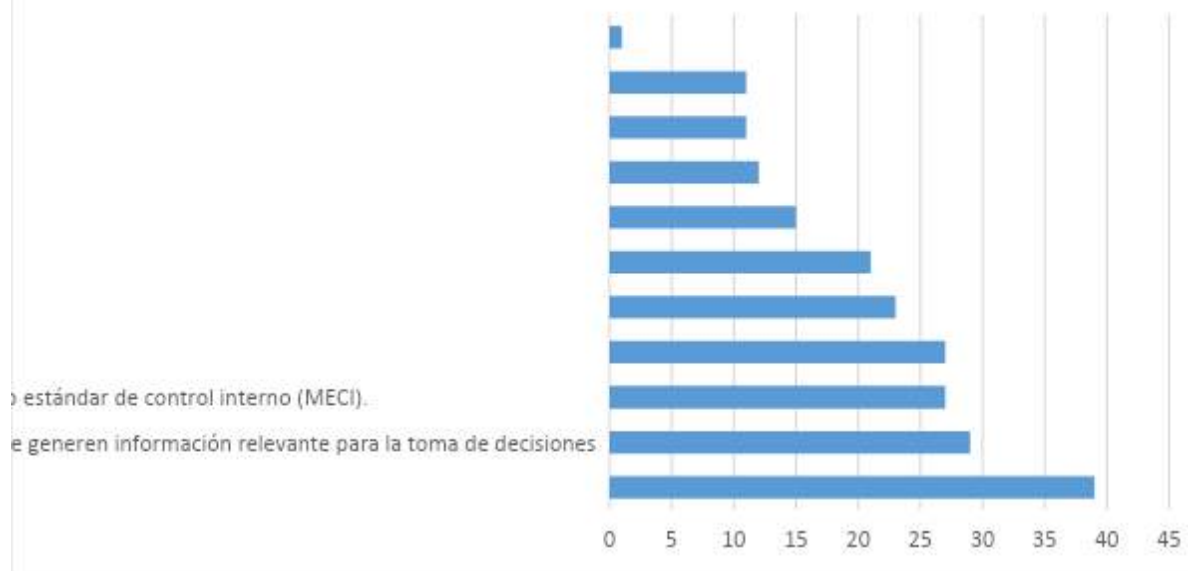


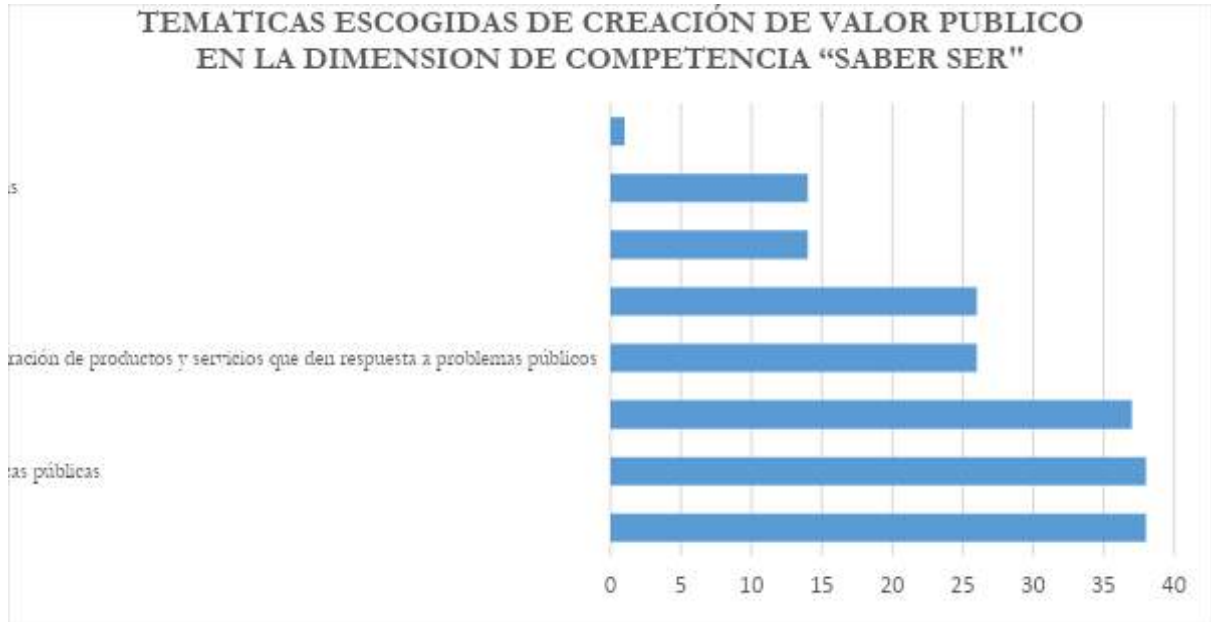
B. EJE 2: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

TEMATICAS ESCOGIDAS DE CREACIÓN DE VALOR PUBLICO EN LA DIMENSION DE COMPETENCIA "SABERES"

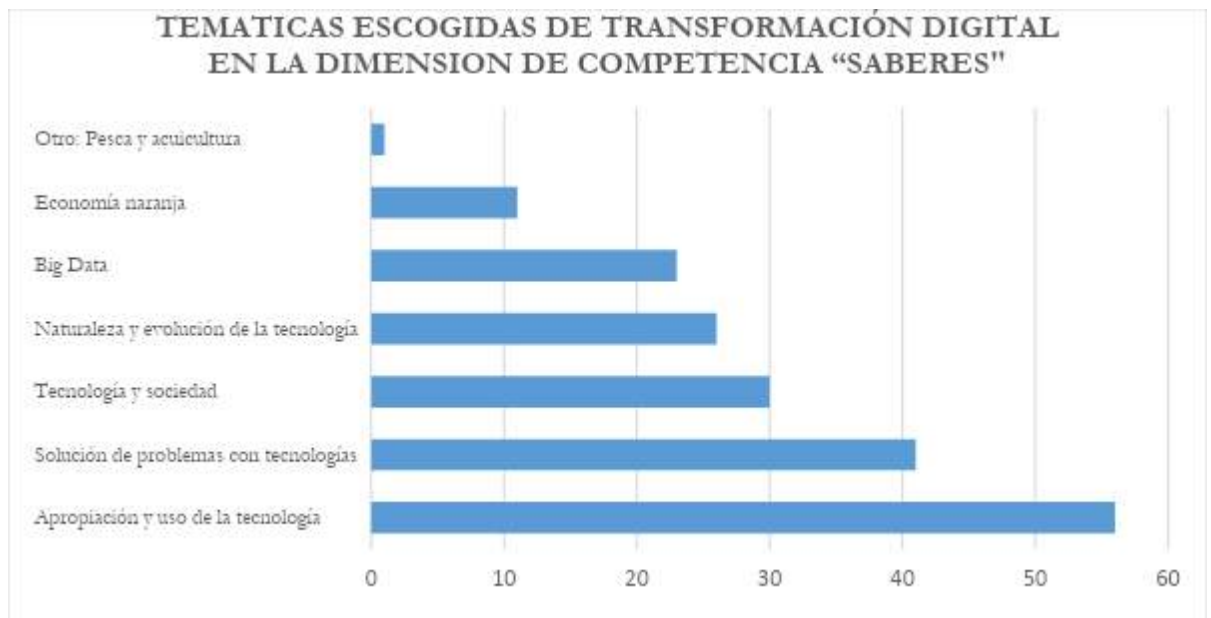


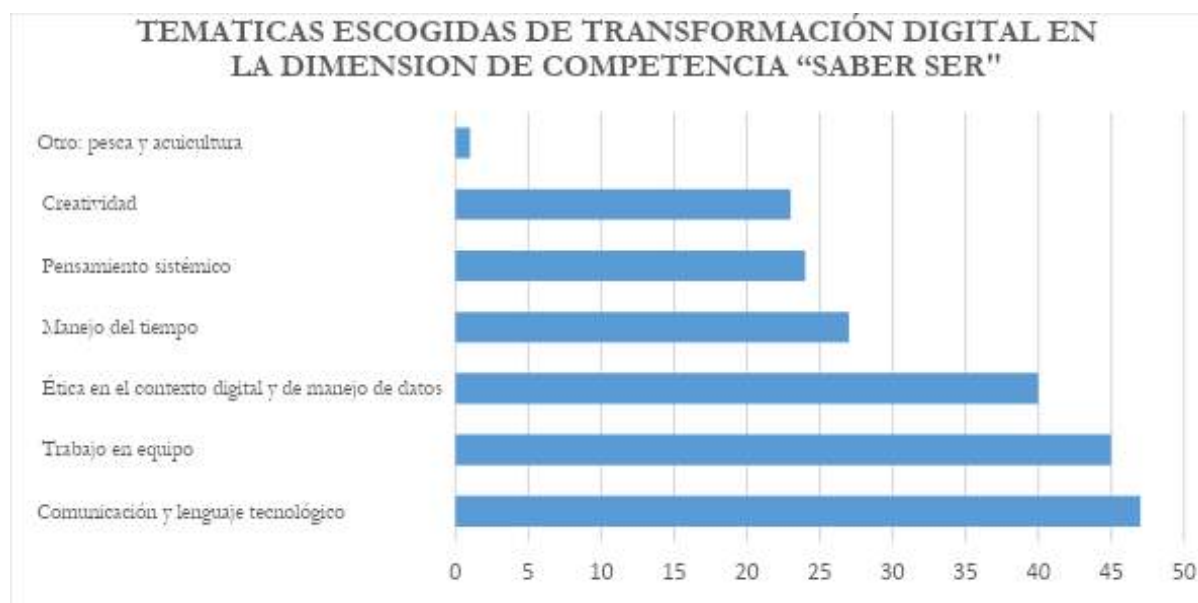
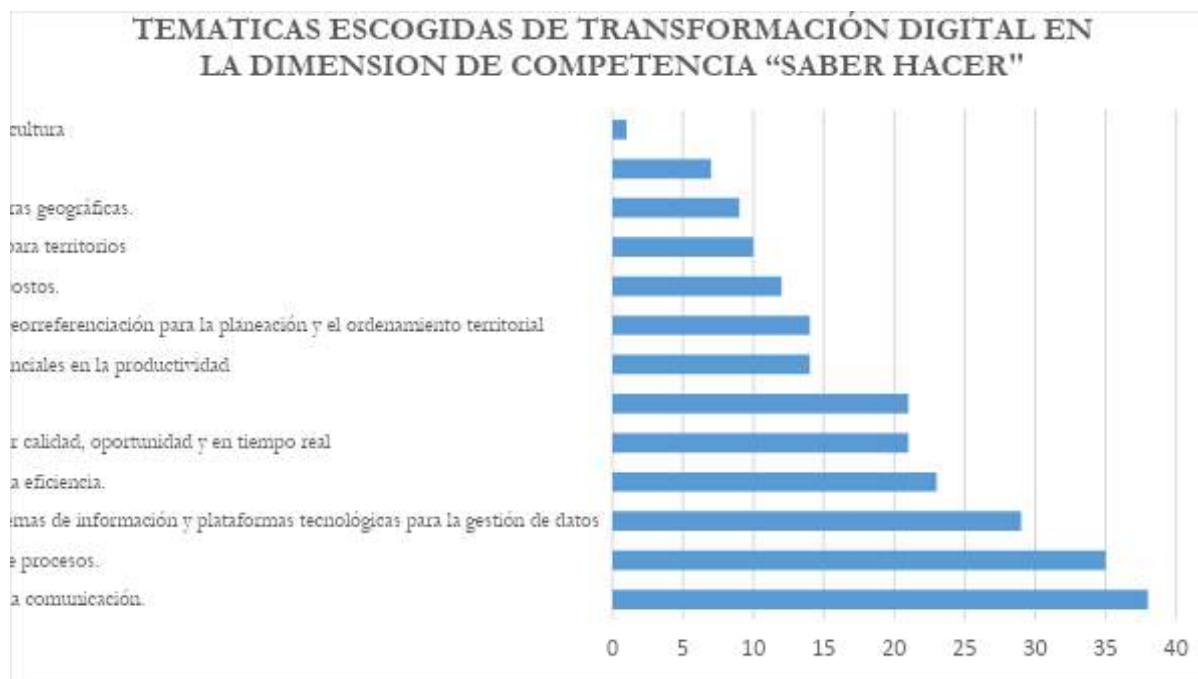
TEMATICAS ESCOGIDAS DE CREACIÓN DE VALOR PUBLICO EN LA DIMENSION DE COMPETENCIA "SABER HACER"





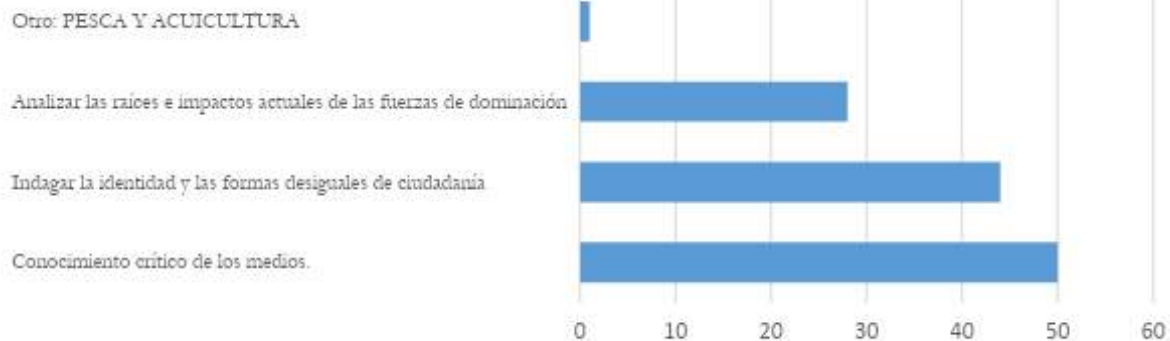
C. EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL





D. EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

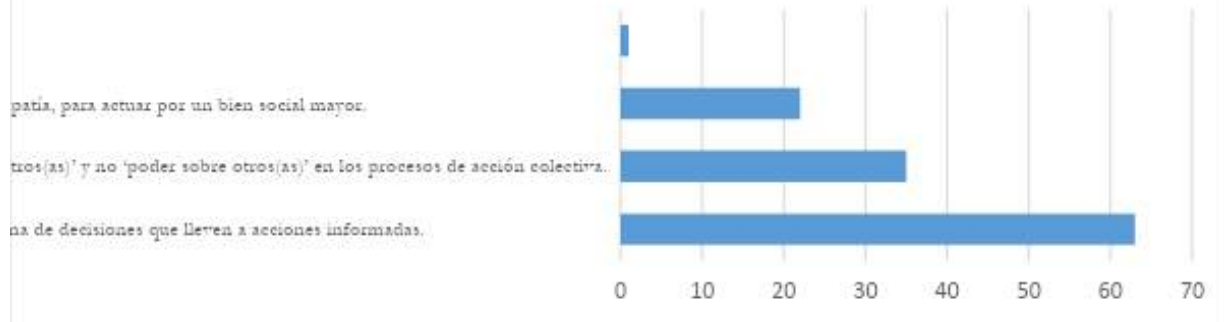
TEMATICAS ESCOGIDAS DE PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO EN LA CAPACIDAD BLANDA "PENSAMIENTO CRITICO Y ANALISIS"



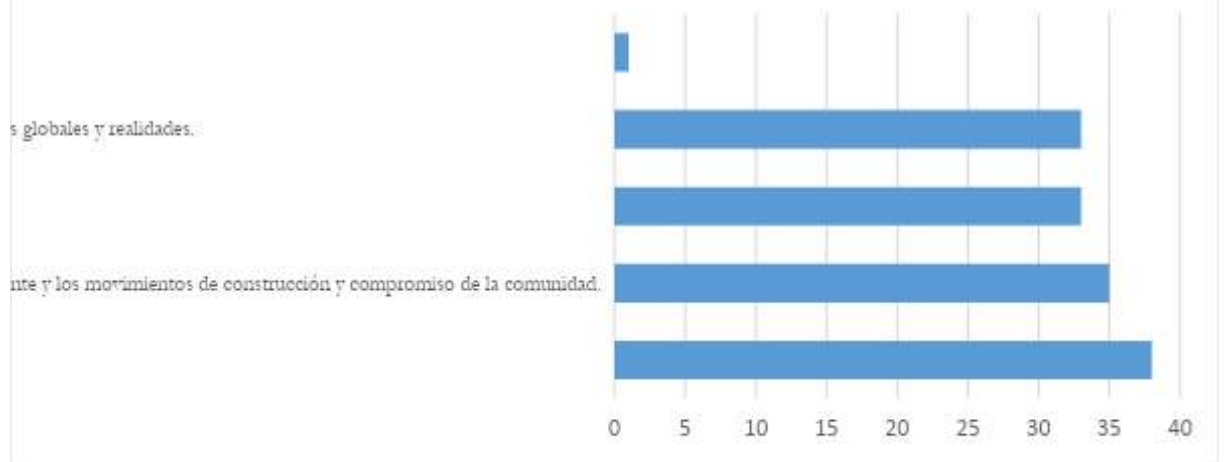
TEMATICAS ESCOGIDAS DE PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO EN LA CAPACIDAD BLANDA "EMPATIA Y SOLIDARIDAD"



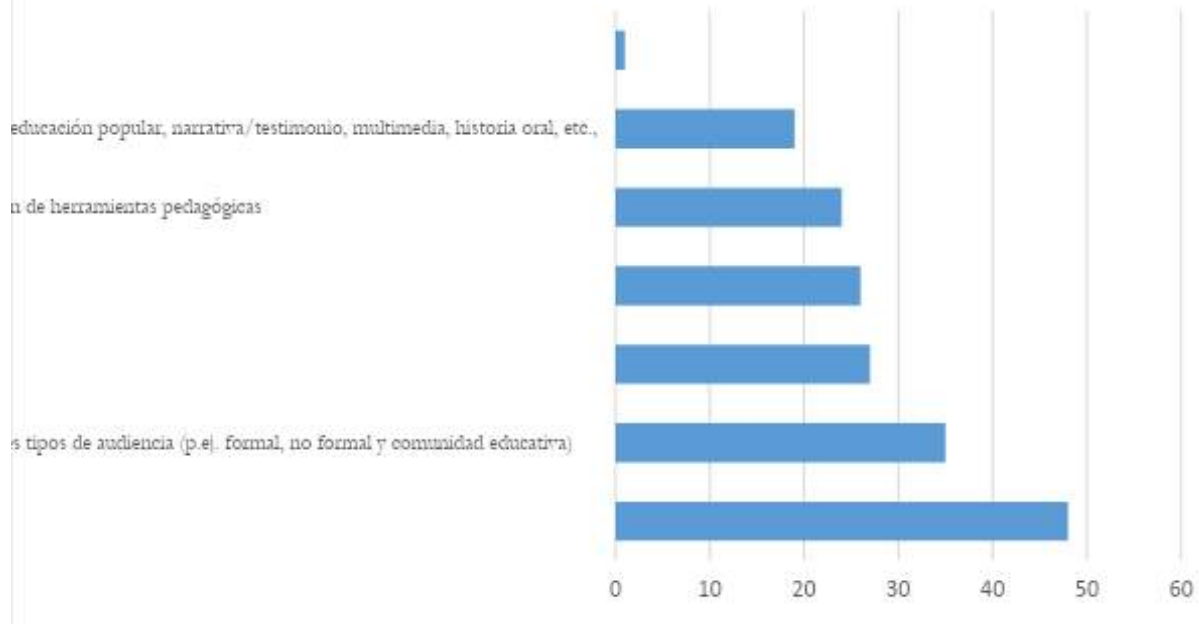
TEMATICAS ESCOGIDAS DE PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO EN LA CAPACIDAD BLANDA "AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN"



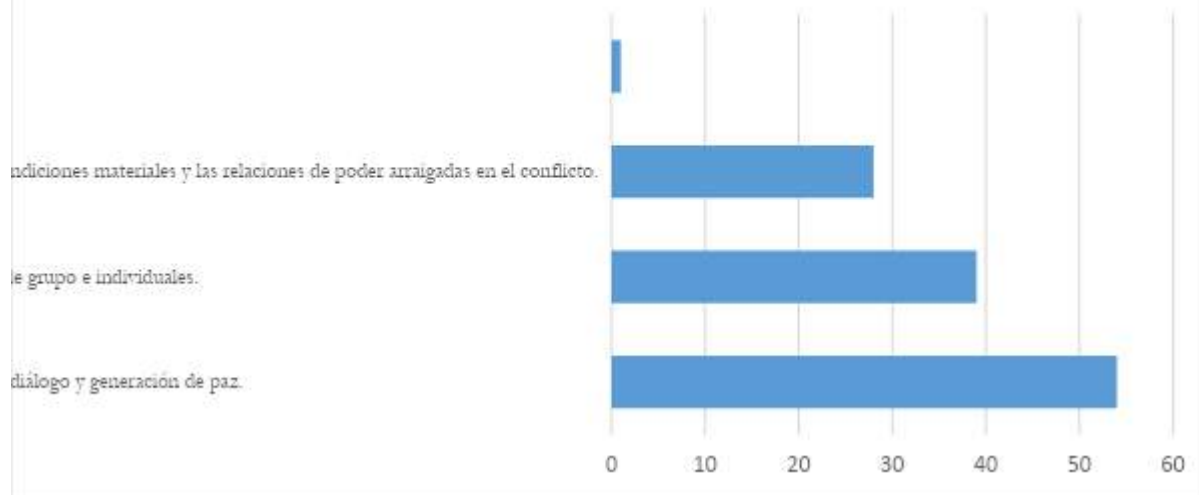
TEMATICAS ESCOGIDAS DE PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO EN LA CAPACIDAD BLANDA "COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRATICO"



TEMATICAS ESCOGIDAS DE PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO EN LA CAPACIDAD BLANDA "ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN"



TEMATICAS ESCOGIDAS DE PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO EN LA CAPACIDAD BLANDA "HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO"





Conforme a lo anterior, en el siguiente cuadro se resume las temáticas más votadas por cada eje de conocimiento y por cada dimensión de competencia o capacidad blanda. Es de anotar que, con el fin de poder detectar necesidades de capacitación por cada nivel jerárquico, se decidió tabular los datos de la encuesta disgregando la información por esta variable. Sin embargo, no se logró apreciar que algún nivel jerárquico mostrara interés en alguna temática específica sino en varias de ellas.

Cuadro 3. Principales temáticas seleccionadas por los funcionarios por cada eje temático y dimensión de competencia o capacidad blanda Central


Eje temático	Dimensión de competencia o capacidad blanda Central	Principales temáticas seleccionadas	Total votación
Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Procesamiento de datos e información	39
		Cultura organizacional orientada al conocimiento	36
	Saber hacer	Administración de datos	26
		Planificación y organización del conocimiento	26
Saber ser	Trabajo en equipo	49	
Creación de valor Público	Saberes	Gerencia de proyectos públicos	37
		Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)	32
	Saber hacer	Biodiversidad y servicios eco-sistémicos	39
	Saber ser	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	38

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 30/03/2021

Eje temático	Dimensión de competencia o capacidad blanda Central	Principales temáticas seleccionadas	Total votación
		Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	38
Transformación digital	Saberes	Apropiación y uso de la tecnología	56
	Saber hacer	Mejoramiento de la comunicación	38
		Automatización de procesos.	35
	Saber ser	Comunicación y lenguaje tecnológico	47
		Trabajo en equipo	45
Probidad y ética de lo público	Pensamiento crítico y análisis	Conocimiento crítico de los medios	50
	Empatía y solidaridad	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.	51
	Agencia individual y de coalición	Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.	63
	Compromiso participativo y democrático	Código de integridad	38
		Entendimiento de los ejemplos de ‘pequeña democracia’: aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad	35
	Estrategias de comunicación y educación”	Comunicación asertiva.	48
	Habilidades de transformación del conflicto	Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto entre el diálogo y generación de paz.	54
	Práctica reflexiva continua	Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.	49
Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo.		48	

NOTA: Se colocó una sola temática por dimensión de competencia, cuando ésta fue elegida por amplio margen de diferencia frente a las otras temáticas

Adicionalmente, al preguntarle a los funcionarios de la entidad, a través de pregunta abierta, sobre qué temáticas adicionales a los ejes de conocimientos establecidos en el plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 que debían incluirse en el Plan Institucional de capacitación, se obtuvieron respuestas variadas. Sin embargo, se observó una temática común mencionada por varios funcionarios como es el tema de pesca y acuicultura, en donde solicitan que se capacite sobre afectación de la pesca

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código:PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 30/03/2021

continental por los impactos ambientales y el cambio climático, biología pesquera, dinámica poblacional y divulgación y promoción de la política pública del sector acuícola pesquero.

En cuanto a la pregunta dirigida a los funcionarios del nivel gerencial y asesor, relacionada sobre las temáticas de interés en cada uno de los aspectos recomendados dentro del plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, que debe ser incluidos dentro del plan de formación para directivos públicos, se obtuvo como resultados, preferencia en las siguientes temáticas:


Cuadro 4. Principal temario seleccionado por los funcionarios del nivel directivo y asesor, para cada aspecto recomendado dentro del plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 para el plan de formación para directivos

Aspecto a Capacitar	Principal Temario seleccionado	No de votos
Gestión del Talento Humano	Empoderamiento personal y del equipo de trabajo	15
Desempeño de los equipos de trabajo	Ciclos de desempeño de los equipos de trabajo	8
Comunicación estratégica	Comunicación asertiva	11
Gestión del cambio	Liderazgo transformacional	10
Innovación Pública	Empleo de tecnologías en la gestión de los equipos de trabajo	10

Por otra parte, al preguntar a cada directivo, asesor o encargado de área o dependencia que conocimientos, habilidades o actitudes puntuales se debían fortalecer en los funcionarios a su cargo para lograr que su área o dependencia realizará sus funciones óptimamente y alcanzarán los objetivos que contribuyen a las metas institucionales, se detectaron las siguientes necesidades de capacitación en cada área o dependencia participante:

Cuadro 5. Temáticas indicadas por cada directivo, asesor o encargado de área o dependencia que se deben fortalecer en los funcionarios a su cargo

Área o Dependencia	Necesidad de Capacitación detectada
Dirección general	Empatía con los usuarios, mejor atención a ellos; buenas prácticas de auditoría, trabajo en equipo Políticas públicas, reglas ortográficas y de redacción, consolidación empresarial
Secretaría General	Trabajo en equipo
Grupo de Administrativa	Inteligencia emocional
Grupo de Talento Humano	Inteligencia emocional, resolución de conflictos, trabajo en equipo, seguridad social y parafiscales
Grupo de Contratos	Ninguno
Grupo de Financiera	estructuración y evaluación financiera, procesos contractuales, aspectos tributarios
Dirección técnica de inspección y Vigilancia	Trabajo en equipo y fortalecimiento de procesos

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 30/03/2021

Grupo de Trabajo de Inspección y Vigilancia	Conocimientos avanzados de Excel y plataformas de google
Oficina de generación del conocimiento y la información	Manejo del tiempo
Área o Dependencia	Necesidad de Capacitación detectada
Regional Barranquilla	Sentido de pertenencia
Regional Bogotá	Sentido de pertenencia
Regional Cali	Manejo de los aplicativos y nuevas tecnologías, actualización en los formatos y manejo de la intranet
Regional Magangué	Fomentar mayor sentido de pertenencia en el equipo de trabajo hacia la entidad para un mejor y óptimo cumplimiento de los objetivos laborales
Regional Villavicencio	sentido de pertenencia y cumplimiento de funciones
Regional Medellín	Sentido de Pertenencia y liderazgo
Regional Barrancabermeja	Compromiso

Conforme al anterior cuadro, se logra inferir que se obtuvieron respuestas variadas. Sin embargo, también se observa que existen dos temáticas detectadas que fueron comunes para varias áreas o dependencias y estas son: sentido de pertenencia y trabajo en equipo.

Asimismo, se le preguntó a cada miembro de la alta dirección de la entidad, al líder del equipo de Planeación y a los miembros de la comisión de personal, que indicarán, qué conocimientos, habilidades o actitudes puntuales se deben fortalecer en los funcionarios de la entidad para lograr que la entidad alcance sus objetivos estratégicos, a lo cual se obtuvo variadas respuestas como se muestra a continuación:

Cuadro 5. Temáticas indicadas por miembros de la alta dirección, comisión de personal y encargado de planeación que se deben fortalecer en los funcionarios de la entidad

Miembros de la Alta dirección	Proactividad, trabajo en equipo, disposición para aprender, buen trato, orientación al logro, valores del servicio público, habilidades en comunicación virtual, planeación de actividades profesionales o técnicas, accesibilidad a información estratégica para el posicionamiento de la entidad, pesca artesanal, acuicultura, atención al usuario, conocimientos y tecnologías en pro de la competitividad en las cadenas agropecuarias, sistemas de información, fortalecer y optimizar los procesos de producción y comercialización, direccionamiento estratégico, procesos internos, MIPG,
-------------------------------	--

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 30/03/2021


Comisión de Personal	Conocimiento nacional, internacional de la realidad histórica y actual, Planeación oportuna, Liderazgo ante las comunidades Continuar con el Plan de capacitaciones a funcionarios de la entidad, reinducción en las competencias de la comisión de personal,
Encargado de Planeación	Manejo de bases de datos en Google sheets,

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


Por otra parte, al preguntar a todos los funcionarios participantes que indicaran un tema (proceso, procedimiento, normatividad, etc.), concernientes a sus áreas o dependencias o a una distinta, que debían ser conocidos por sus compañeros, se obtuvo las siguientes respuestas.

Cuadro 6. Temáticas indicadas para ser incluidas en programa de inducción o reinducción

Área o Dependencia	Temáticas manejadas por el área o dependencia que puede ser capacitada o divulgada a sus otros compañeros	Temáticas que los funcionarios consideran que deben ser divulgada o capacitadas por esta área o dependencia
Dirección General	Los avances en los convenios, políticas de crédito, desarrollo rural, comercialización, MIPG y el marco normativo del control interno	Resolución de conflictos
Secretaria General	Comisiones, Nuevo Código General Disciplinario	
Grupo de Administrativa	importancia de la gestión documental en las entidades públicas, responsabilidad sobre activos asignados, correspondencia	Convenios con entidades de orden internacional y Manejo de las herramientas de la entidad: Administrativas, AZ Digital, etc., Importancia de una buena atención al Ciudadano, correspondencia, Gestión documental
Grupo de Financiera	facturación electrónica emisión y recepción	Presupuesto
Grupo de Contratos	Estructuración de Estudios Previos	Supervisión de contratos, definiciones de contratación así sea de menor cuantía, Supervisión de recursos públicos, Contratación pública
Grupo de Talento Humano	Evaluación de desempeño, seguridad y salud en el trabajo	Elevar la calidad de los servicios, mejorar la relación con los usuarios y Mejorar el clima laboral

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 30/03/2021

Oficina Asesora Jurídica	Política Integral de pesca	
Dirección Técnica de Administración y Fomento	La nuevas resoluciones emitidas en la vigencia 2020, Actividades y logros de las estaciones de acuicultura, Fomento de la pesca y de la acuicultura	Acuicultura y procedimientos de los permisos, Divulgación de las Resoluciones emergentes, Procedimientos de ordenación, Uso de los recursos, tallas mínimas, vedas, artes y métodos pesqueros, proyectos, pesquerías, trámites de resoluciones normativas, Normativa, procesos y procedimientos para trámites de concesiones de aguas
Área o Dependencia	Temáticas manejadas por el área o dependencia que puede ser capacitada o divulgada a sus otros compañeros	Temáticas que los funcionarios consideran que deben ser divulgada o capacitadas por esta área o dependencia
Dirección Técnica de Inspección y Vigilancia	Acuerdo de medidas de estado rector del puerto - sobre la pesca ilegal no declarada y no reglamentada, Servicio Estadístico Pesquero de Colombia – SEPEC, la normatividad para la regulación y control de la pesca, Procedimiento de Inspección	Manejo de la información del Sepec, como acceder, Procesos de inspección y vigilancia (Investigaciones administrativas por violación al estatuto pesquero),
Oficina de Generación del Conocimiento y la información	Derecho Del Mar, publicaciones e investigaciones realizadas por la OSCI	Investigación sobre especies ícticas nativas, técnicas de reproducción y producción de peces de consumo, con alto valor comercial como también de Peces ornamentales, Programa de Observadores Buques Atuneros, investigaciones en pesca y acuicultura, Determinación de cuotas de pesca, Sistemas de información Geográfica, evaluación de poblaciones pesqueras, Mejores especies de peces para el cultivo en Colombia aparte de la tilapia y la trucha, proyectos de investigación, manejo de datos, Tecnologías de la información y la comunicación
Dirección Regional Barrancabermeja	Venta directa de productos decomisados	

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 30/03/2021

Dirección Regional Barranquilla	inspección y desembarco de productos y barcos pesqueros, Inspección y vigilancia, actividades de campo, Proceso de formalización de acuicultores de subsistencia y pequeños, administración y fomento, Artes de pesca y métodos de captura en pesca marina y continental, Normatividad en acuicultura y pesca, Modelos de ordenación Pesquera, normatividad pesqueras (Resoluciones y Decretos), Programa de fomento de la pesca y la piscicultura	
Área o Dependencia	Temáticas manejadas por el área o dependencia que puede ser capacitada o divulgada a sus otros compañeros	Temáticas que los funcionarios consideran que deben ser divulgada o capacitadas por esta área o dependencia
Dirección Regional Bogotá	Política de fronteras, como abordar problemáticas pesqueras y compatibilizar la normativa pesquera con enfoque internacional, marco normativo, producción de alevinos, proyectos acuícolas, Trámites de legalidad ante la entidad	
Dirección Regional Cali	formalización de los acuicultores, políticas públicas acuícolas, normatividad pesquera y acuícola	
Dirección Regional Magangué	Permisos AREL, Normatividad pesquera y acuícola, con énfasis en el área que se encuentra laborando	
Dirección Regional Medellín	procedimiento administrativo sancionatorio por violación ley de pesca, Procesos expedición de permisos (unificar y aplicar criterios), normatividad acuícola	

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 30/03/2021

Dirección Regional Villavicencio	Procedimientos para la investigación administrativa, Disposición final de artes de pesca decomisadas sin aparente dueño, Procedimiento (operativos de decomiso)	
Planeación	Gestión por procesos	Manejo de proyectos de inversión, planeación, MIPG, planeación presupuestal, Sistema Integrado de Gestión, gerencia de proyectos, Sistema integrado de gestión,

Conforme lo anterior, se deduce que los temas que han sido de mayor interés y en los cuales la mismas áreas de la entidad puede realizar capacitaciones o divulgación y por tanto pueden ser tomadas en cuenta en inducciones y reinducciones han sido MIPG; Gestión Documental, sistema integrado de gestión, planeación, Contratación pública (estructuración de estudios previos, supervisión de contratos), normatividad pesquera y acuícola, procesos de expedición de permisos, , formalización de acuicultores, divulgación de proyectos de investigación, SEPEC e Investigaciones administrativas por violación al estatuto pesquero

6. ESTRUCTURA DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

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

6.1 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN


Como se expuso en la sección 5, muchos fueron los temas de interés manifestados por los funcionarios en la encuesta de diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional y en la encuesta de medición de impacto del plan de capacitación de la vigencia 2020. La mayoría de estos temas corresponden a alguno de los ejes temáticos definidos por la Función Pública de gestión del conocimiento y la innovación, creación del valor público, transformación digital y probidad y ética de lo público, en las respectivas dimensiones de competencias (saberes, saber hacer y saber ser) o capacidades blandas centrales (Pensamiento crítico y análisis, Empatía y solidaridad, Agencia individual y de coalición, Compromiso participativo y democrático, Estrategias de comunicación y educación, Habilidades de transformación del conflicto, Practica reflexiva continua). Aunque todos los temas de capacitación escogidos por los servidores públicos, son importantes, por cuestión de presupuesto, se debió priorizar las temáticas, ya que los recursos asignados no son suficientes para cubrir la totalidad de temáticas.

Es de anotar que, en la priorización se trató de incluir las temáticas de mayor interés o relevancia para los funcionarios, las áreas y la entidad conforme a la encuesta de diagnóstico y encuesta de impacto del plan de capacitación de la pasada vigencia. De igual forma, se buscó escoger, al menos una temática, por eje

temático y por dimensión de competencia o capacidad blanda. Asimismo, se dio prioridad a las capacitaciones que no se hubieran realizado en vigencia anteriores y que desde el área de talento humano se creyeran que podían dirigirse a mayor número de personas, con el fin de poder tener una mayor cobertura con el PIC y poder transferir conocimiento transversalmente a la mayor cantidad de áreas posibles. Es importante mencionar también que, en busca de poder cubrir el mayor número de temáticas posibles, se decidió que algunas de las temáticas priorizadas se pueden trabajar a través del plan de bienestar, debido a que estas pueden fortalecer la cultura organizacional o el clima laboral de nuestra entidad y a la vez fortalecer los conocimientos, habilidades o actitudes en sus trabajos causando un mejor desempeño y un mejor sentido de pertenencia.

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

Eje temático	Dimensión de competencia o capacidad blanda Central	Temáticas priorizadas	Ente capacitador
Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Cultura organizacional orientada al conocimiento	Externo
	Saber ser	Trabajo en equipo	Externo a través del plan de bienestar
Eje temático	Dimensión de competencia o capacidad blanda Central	Temáticas priorizadas	Ente capacitador
Creación de valor Público	Saberes	Formulación y gerencia de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)	Externo
	Saber hacer	Biodiversidad y servicios eco-sistémicos	Externo
	Saber ser	Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	Externo
		Conflicto de intereses	Externo
Transformación digital	Saberes	Apropiación y uso de la tecnología	Externo
	Saber hacer	Mejoramiento de la comunicación	Externo
	Saber ser	Comunicación y lenguaje tecnológico	Externo
		Trabajo en equipo	Externo a través del plan de bienestar
Probidad y ética de lo público	Pensamiento crítico y análisis	Conocimiento crítico de los medios	Externo
	Empatía y solidaridad	Equidad de género	Interno

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 30/03/2021


		Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas	Externo
Agencia individual y de coalición		Análisis y toma efectiva de decisiones.*	Externo
Compromiso participativo y democrático		Código de integridad	Interno
Estrategias de comunicación y educación”		Comunicación asertiva.	Externo a través del plan de bienestar
Habilidades de transformación del conflicto		Resolución de conflictos, diálogo y generación de paz en la sociedad civil.	Externo
Práctica reflexiva continua		Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.	Externo
Otro		Bilingüismo-Inglés	Externo

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

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

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

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


	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 30/03/2021

Igualmente, como parte de las temáticas de formación para los directivos públicos establecidas en el plan Nacional de formación y capacitación 2020-2030, se decidió para este año priorizar las siguientes temáticas, las cuales algunas de ellas, serán tratadas a través del plan de bienestar e incentivos 2021.

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

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

- Los proyectos de aprendizaje serán brindados en su mayoría en modalidad virtual a excepción de la temática “análisis y toma efectiva de decisiones”, la cual se pretende realizar de forma presencial para el nivel central. Se prefirió la modalidad virtual, con el fin de poder convocar mayor número de personas, afectar en lo mínimo la prestación del servicio y no tener que buscar adicionalmente presupuesto para viáticos y yquetes.
- La mayoría de estos proyectos de aprendizaje estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal que tiene la entidad destinada para tal objeto.
- Cada capacitación pretende construir conocimiento a partir de la interacción activa y productiva entre la información que el servidor público ya tiene y el conocimiento que este adquiere, bien sea producto de la interacción con sus compañeros, el autoaprendizaje o la realización de un curso con un agente capacitador.
- Se decidió que, la mayoría de los grupos a conformar para cada proyecto de aprendizaje fueran heterogéneos, conformados por funcionarios de diferentes niveles jerárquicos y pertenecientes a distintas áreas o dependencias, con el fin de causar una mayor retroalimentación y por tanto un mejor aprendizaje porque se logrará mezclar diferentes perspectivas, experiencias y conocimientos. Asimismo, se intentará formar grupos de capacitación de máximo 65 personas con el fin de facilitar la interacción capacitador-alumno y alumno-alumno.
- Cada proyecto de aprendizaje será supervisado por el área de gestión humana, el cual buscará que los temas se ajusten a las necesidades de los servidores públicos de la AUNAP y a las fechas tentativas establecidas en el cronograma de capacitación.
- La mayoría de proyectos de capacitación tendrán una duración de 4 horas, con el fin de poder garantizar que, con el presupuesto establecido, se logre cubrir variedad de temáticas de capacitación y así satisfacer uno de los requerimientos solicitados por los funcionarios en la encuesta de impacto del plan de capacitación vigencia 2020. Pese a lo anterior, se tiene estimado realizar un proyecto de aprendizaje de 2 horas y tres de 8 horas. Es de aclarar que, acatando algunas de las recomendaciones realizadas por los funcionarios el año pasado, se decidió que las capacitaciones de 8 horas se dividan en

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 30/03/2021

sesiones de 4 horas por día, con el fin de evitar sesiones largas que causen en los asistentes cansancio y desconcentración.

- Se buscará aliados estratégicos y apoyo interinstitucional, de entes idóneos y especializados, que cubran las necesidades de aprendizaje manifestadas por los funcionarios

6.2 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

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

6.2.1 INDUCCIÓN


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

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

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

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

Asimismo, se entregará al recién posesionado, el manual de funciones y se informará a su jefe inmediato sobre el nuevo ingreso, para que este lo reciba y lo presente al equipo de trabajo y le explique o designe a un integrante del área o dependencia, para que le explique, sobre las funciones y responsabilidades de su nuevo cargo y también le informe sobre los procesos y procedimientos del área en los cuales estará involucrado.

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 30/03/2021

Todo esto se hará con el fin de integrar al nuevo funcionario al área y hacerlo más productivo ya que sabrá con claridad cuál será su rol ante el área o dependencia.

Por otra parte, al nuevo integrante del área o dependencia, se le será asignado su puesto de trabajo con los respectivos elementos y equipos indispensables para el desempeño del cargo (papelería, equipos tecnológicos, mobiliarios, etc). Así mismo, se le designará correo electrónico institucional, carnet de identificación y se le registrará, cuando aplique, la huella para acceso a la entrada. Todo con el fin de que el nuevo colaborador empiece a reconocerse a sí mismo como miembro de la entidad.

6.2.2 REINDUCCIÓN

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


Como se indicó anteriormente, en la encuesta de impacto del PIC 2020 y la encuesta de necesidades de capacitación 2021, existen varias temáticas que los funcionarios y sus áreas desean dar a conocer o conocer de otras áreas. Es por esto que, desde ya, se tiene definido algunas temáticas que se incluirán en la sesión de reinducción que organizará el grupo de Talento Humano en la actual vigencia. Es de anotar, que algunas de esos temas se han incluido en pasadas reinducciones, pero debido a la continua necesidad de los funcionarios de reforzarlas, se darán nuevamente. Asimismo, es importante mencionar que, si durante esta vigencia se presenta alguna reforma en la organización del estado o sus funciones, o hay cambios importantes dentro de la entidad o en las áreas o dependencias o en los puestos de trabajo, estos serán incluidos dentro de la jornada de reinducción.

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

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

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

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

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 30/03/2021

7. RECURSOS

Para la ejecución del plan institucional de capacitación 2021, la AUNAP designó un presupuesto de NOVENTA MILLONES DE PESOS (\$90.000.000), con el cual se pretende realizar la mayoría de las temáticas priorizadas, que están enmarcadas en los ejes de gestión del conocimiento y la innovación, creación del valor público, transformación digital y probidad y ética de lo público.

La entidad pretende para este año optimizar los recursos, por tanto, buscará el apoyo de aliados estratégicos que le permitan realizar las actividades de la mejor forma y cumplir con todos los temas priorizados en el plan Institucional de Capacitación. Por ejemplo, se buscará apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) para que a través de su departamento de capacitación y la Subdirección de Alto Gobierno, se logre aumentar la oferta de capacitación tanto para funcionarios como directivos. Asimismo, se buscará el apoyo del Departamento de la Función Pública para que brinde la capacitación de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción y otras, que tengan previstas realizar, para los funcionarios de todos los sectores del estado. De igual forma, se recurrirá al SENA para que apoye con su experticia para la realización de cursos de inglés y otras temáticas que puedan surgir. Asimismo, se tiene presupuestado la colaboración del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para el desarrollo de la capacitación en Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Es importante aclarar que se hará toda la gestión para lograr estas alianzas, sin embargo, las capacitaciones que se realicen con ellos, al no representar costos para nuestra entidad, estarán sujetas a su disponibilidad de tiempo y recursos con que cuentan los entes aliados.

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

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

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

Metas:

- Capacitar mínimo el 93% de los servidores públicos de la AUNAP
- Cumplir con el 100% de las capacitaciones programadas en el Plan Institucional de Capacitación de la AUNAP

- Realizar inducción al 100% de los funcionarios que ingresen en el año 2021 a la AUNAP.
- Lograr la participación de más del 70% de los funcionarios en planta de la AUNAP, en la encuesta de diagnóstico de las necesidades de aprendizaje para la vigencia 2022.

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

Indicador	Evalúa	Fórmula
Eficacia	Alcance del PIC dentro de la Vigencia 2021	$\frac{\# \text{ de funcionarios capacitados, en al menos una de las temáticas ofrecidas en el PIC}}{\# \text{ total de funcionarios en planta}} \times 100$

Indicador	Evalúa	Fórmula
Eficacia	Cumplimiento del PIC 2021	$\frac{\# \text{ actividades de capacitación realizadas}}{\# \text{ de actividades de capacitación programadas}} \times 100$

Indicador	Evalúa	Fórmula
Eficacia	Alcance y porcentaje de participación de nuevos funcionarios a las inducciones programadas	$\frac{\# \text{ total de nuevos funcionarios que recibieron inducción}}{\# \text{ total de funcionarios que ingresaron a la AUNAP en el año 2021}} \times 100$

Indicador	Evalúa	Fórmula
Eficacia	Porcentaje de participación de servidores públicos en el diagnóstico de necesidades de capacitación 2022	$\frac{\# \text{ funcionarios que contestaron la encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación vigencia 2022}}{\# \text{ total de funcionarios en planta}} \times 100$

Con el fin de lograr evaluar el impacto-efectividad del Plan Institucional de Capacitación 2021 de la AUNAP, se emplearán las siguientes herramientas

Nº	Aspecto a evaluar	Herramienta de evaluación
1	Satisfacción de los asistentes, con el desarrollo de las actividades de capacitación	Encuesta de satisfacción en donde se midan aspectos como contenidos, logística, capacitador o formador de cada una de las capacitaciones realizadas

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 30/03/2021

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

9. INFORMACIÓN DOCUMENTADA RELACIONADA


9.1 Documentos externos

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


10. NORMATIVIDAD VIGENTE

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

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

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 30/03/2021

NORMA	AÑO	EPÍGRAFE	ARTÍCULO(S)
Constitución	1991	Constitución Política de Colombia	Artículo 53 y 54
Ley 909	2004	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones	Artículo 16 y 36
Ley 734	2004	Por medio de la cual se expide el Código Disciplinario Único. Es de aclarar que, a partir del 1 de julio de 2021, conforme al artículo 140 de la ley 1955 de 2019 (Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022), esta ley es derogada y empieza a regir la ley 1952 de 2019, la cual establece en su título IV, artículo 37, numeral 3 y el artículo 38, numeral 42, los artículos mencionado de la ley 734 de 2002	Artículo 33 numeral 3 y artículo 34 numeral 40
Ley 1064	2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.	Todo
Ley 1960	2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	Artículo 3
Decreto 1567	1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Todo
Decreto 4904	2009	Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.	Capítulo III y V
Decreto 1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Título 4 y Título 9
Decreto 1499	2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Artículo 2.2.22.3.13
Decreto 762	2018	Por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 a la Parte 4, del Libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e Identidades de género diversas"	Artículo 2.4.4.2.1.4
Circular externa 100-004 de 2010	2010	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.	Todo
circular externa No. 100- 010 -2014	2014	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos	Todo


	Proceso Gestión de Talento Humano		Código: PL-TH-001
			Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021		Vigencia desde: 30/03/2021

Circular Externo No 12 de 2017	2017	lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer	Punto 5 y 6
Plan	2020	Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2020-2030	Todo

11. CRONOGRAMA

Plan Institucional de Capacitación 2021			
No	Actividades de Capacitación	Programación	
		I Semestre	II Semestre
1.	Cultura organizacional orientada al conocimiento		
2.	Trabajo en equipo*		
3.	Formulación y gerencia de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)		
4.	Biodiversidad y servicios eco-sistémicos		
5.	Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción		
6.	Conflicto de intereses		
7.	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas		
8.	Apropiación y uso de la tecnología		
9.	Mejoramiento de la comunicación		
10.	Comunicación y lenguaje tecnológico		
11.	Conocimiento crítico de los medios		
12.	Equidad de género		
Plan Institucional de Capacitación 2021			
No	Actividades de Capacitación	Programación	
		I Semestre	II Semestre
13.	Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas		
14.	Análisis y toma efectiva de decisiones**		
15.	Código de integridad		
16.	Comunicación asertiva*		
17.	Resolución de conflictos, diálogos y generación de paz en la sociedad civil		
18.	Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.		
19.	Empoderamiento personal y del equipo de trabajo*		

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

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
		Versión: 06
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Vigencia desde: 30/03/2021

20.	Ciclos de desempeño de los equipos de trabajo		
21.	Liderazgo transformacional*		
22.	Empleo de tecnologías en la gestión de los equipos de trabajo		
23.	Bilingüismo		
24.	Inducción***		
25.	Reinducción		
26.	Diagnóstico de necesidades de Capacitación 2022		


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

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



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

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


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

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Versión: 06
		Vigencia desde: 30/03/2021

ANEXO 1. ENCUESTA EMPLEADA PARA DETERMINAR LAS NECESIDADES DE APRENDIZAJE EN LA AUNAP

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL 2  

Preguntas Respuestas 100



Sección 1 de 12

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN AÑO 2021

Con el fin de formular el Plan Institucional Capacitación (PIC) del año 2021, se pretende determinar las necesidades de capacitación de las áreas de trabajo y de los trabajadores de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP, que permitan el mejoramiento del desempeño individual, de las áreas o dependencia y el logro de los objetivos institucionales. Para ello, se solicita diligenciar la siguiente encuesta antes del 07 de diciembre de 2020, pues su opinión es muy importante para nosotros y de ella depende que el PIC satisfaga las necesidades y expectativas de todos.


Contamos con su colaboración y no olvide que todos somos AUNAP y contribuimos en su progreso.

Este formulario recopila automáticamente las direcciones de correo electrónico de los usuarios de AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA - AUNAP. [Cambiar configuración](#)

Título de la imagen

¡ABIA! QUE...

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el resultado elaborado de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unas acciones específicas, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de las acciones institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.



El propósito de los programas de capacitación es cerrar los brechos que pueden existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que posee el servidor público y las capacidades requeridas que requiere en el ejercicio de su cargo.

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 2 de 12

Título de la sección (opcional)

Descripción (opcional)

Por favor indicar, a que área o dependencia pertenece *

- Dirección General
- Dirección Técnica de Administración y Fomento
- Dirección técnica de Inspección y Vigilancia
- Oficina de Generación del conocimiento y la información



Proceso Gestión de Talento Humano

Código: PL-TH-001

Versión: 06

Plan Institucional de Capacitación 2021

Vigencia desde: 30/03/2021

Oficina Asesora jurídica

Secretaria General

Grupo de Contratos

Grupo de Financiera

Grupo de Administrativa

Grupo de Talento Humano

Regional Bogotá

Regional Villavicencio

Regional Barranquilla

Regional Cali

Regional Magangué

Regional Barrancabermeja

Regional Medellín

Otra...

Indique el nivel jerárquico al que corresponde su cargo *

Directivo

Asesor

Profesional

Técnico

Asistencial

Después de la sección 2 Ir a la siguiente sección

Sección 3 de 12

COORDINADORES, PROFESIONAL ENCARGADO DEL AREA DE PLANEACIÓN O MIEMBRO PRINCIPAL O SUPLENTE DE LA COMISION DE PERSONAL

La Comisión de personal de la Aunap fue establecida mediante la Resolución 1064 de 2019. Ver en:
<https://www.aunap.gov.co/images/resoluciones/Resolucion-164-de-2019-comision-de-personal-2019-2021.PDF>

Cumple con alguna de las siguientes condiciones *

Está a cargo de alguna coordinación

Es el profesional con funciones en Planeación

Es miembro de la comisión de personal

Ninguna de las anteriores

Cumple con alguna de las siguientes condiciones *

- Está a cargo de alguna coordinación
- Es el profesional con funciones en Planeación
- Es miembro de la comisión de personal
- Ninguna de las anteriores

Después de la sección 3 Ir a la siguiente sección

Sección 4 de 12

EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

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

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

1. Generación y producción de conocimiento: el desarrollo de competencias se relaciona con el pensamiento de diseño, diseño centrado en el usuario, diseño de servicios, analítica de datos, ciencias del comportamiento, así como capacidades investigativas, analíticas, creativas, desarrollo de pensamiento complejo y comunicación asertiva.
2. Herramientas de uso y apropiación: Las competencias relacionadas con el desarrollo de este componente son: destrezas de organización, trabajo en equipo, comunicación asertiva, capacidad de análisis, pensamiento crítico y capacidad escritural
3. Cultura de compartir y difundir: para el desarrollo de este componente es necesario fortalecer competencias matemáticas y estadísticas, así como destrezas en el uso de programas especializados orientados al manejo y procesamiento de datos a gran escala como de sistemas de captura de información como el SIGEP, SECOP o SISBEN.
4. Analítica institucional: Corresponde a esta temática el desarrollo de competencias de comunicación asertiva, trabajo en equipo y las llamadas competencias blandas.

Con referencia a lo anterior indique lo siguiente:

VOCABULARIO IMPORTANTE

VOCABULARIO IMPORTANTE

SABERES= CONOCIMIENTO: Lo que se necesita saber.

SABER HACER= HABILIDADES: Se refiere al desarrollo de capacidades psico motoras implementando que se desarrollan con la práctica.

SABER SER= ACTITUDES: Comportamiento: Pautar que se produce en diferentes circunstancias.

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Gestión del Conocimiento y la Innovación, pertenecientes a la dimensión de competencia SABERES, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2021?

- Herramientas para estructurar el conocimiento
- Cultura organizacional orientada al conocimiento
- Estrategias para la generación y promoción del conocimiento
- Diversidad de canales de comunicación
- Capital intelectual
- Procesamiento de datos e información
- Innovación
- Analítica de datos
- Construcción sostenible
- Ciencias de comportamiento
- Otra...

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Gestión del Conocimiento y la Innovación, pertenecientes a la dimensión de competencia SABER HACER, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2021?

- Administración de datos
- Administración del conocimiento
- Gestión de aprendizaje institucional
- Planificación y organización del conocimiento
- Gestión de la información
- Mecanismos para la medición del desempeño institucional
- Técnicas y métodos de investigación
- Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales
- Instrumentos estadísticos
- Big Data
- Competitividad e innovación
- Economía naranja
- Análisis de indicadores y estadísticas territoriales
- Pensamiento de diseño
- Diseño de servicios
- Otra...

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Gestión del Conocimiento y la Innovación, pertenecientes a la dimensión de competencia SABER SER, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2021?

- Orientación al servicio
- Cambio cultural para la experimentación e innovación
- Flexibilidad y adaptación al cambio
- Trabajo en equipo
- Gestión por resultados
- Formas de interacción
- Comunicación asertiva
- Diseño centrado en el usuario
- Gestión del cambio
- Ética en la explotación de datos
- Otra...

Después de la sección 4 Ir a la siguiente sección

Sección 5 de 12

EJE 2: CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO

La creación de valor público se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Con este eje se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

Con referencia a lo anterior indique lo siguiente:

VOCABULARIO IMPORTANTE



¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Creación de Valor Público, pertenecientes a la dimensión de competencia SABERES, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2021?

- Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de la entidad)
- Gerencia de proyectos públicos
- Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)

- Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional
- Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano
- Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento
- Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos ...
- Competitividad territorial
- Crecimiento económico y productividad
- Catastro multipropósito
- Otra...



¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Creación de Valor Público, pertenecientes a la dimensión de competencia SABER HACER, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2021? *

- Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que esta...
- Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análi...
- Seguridad ciudadana
- Biodiversidad y servicios eco-sistémicos
- Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales



- Análisis de impacto normativo
- Otra...

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Creación de Valor Público, pertenecientes a la dimensión de competencia SABER SER, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2021? *

- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den r...
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas
- Focalización del gasto social
- Lenguaje claro
- Servicio al ciudadano
- Otra...



Después de la sección 5 Ir a la siguiente sección


Sección 6 de 12

EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Con referencia a lo anterior indique lo siguiente

VOCABULARIO IMPORTANTE



¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Transformación Digital, * pertenecientes a la dimensión de competencia SABERES, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2021?

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

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Transformación Digital, * pertenecientes a la dimensión de competencia SABER HACER, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2021?

- Automatización de procesos.
- Minimización de costos.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Ruptura de fronteras geográficas.
- Maximización de la eficiencia.
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos

	Proceso Gestión de Talento Humano	Código: PL-TH-001
	Plan Institucional de Capacitación 2021	Versión: 06
		Vigencia desde: 30/03/2021

Análisis de datos para territorios
 Seguridad digital
 Interoperabilidad
 Otra...

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Transformación Digital, * pertenecientes a la dimensión de competencia SABER SER, usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2021?

Comunicación y lenguaje tecnológico
 Creatividad
 Ética en el contexto digital y de manejo de datos
 Manejo del tiempo
 Pensamiento sistémico
 Trabajo en equipo
 Otra...

Después de la sección 6 Ir a la siguiente sección

Sección 7 de 12

Eje 4: Probidad y ética de lo público

La idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público que es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

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

Con referencia a lo anterior indique lo siguiente

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Probidad y ética de lo público, pertenecientes a la capacidad blanda central " PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS" usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2021?

Conocimiento crítico de los medios.
 Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación
 Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
 Otra...

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Probidad y ética de lo público, pertenecientes a la capacidad blanda central "EMPATIA Y SOLIDARIDAD" usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2021?

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

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Probidad y ética de lo público, pertenecientes a la capacidad blanda central "AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN", usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2021?

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

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Probidad y ética de lo público, pertenecientes a la capacidad blanda central "COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO" usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2021?

- Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globale...
- Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos.
- Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los ...
- Código de integridad
- Otra...

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Probidad y ética de lo público, pertenecientes a la capacidad blanda central "ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN" usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2021?

- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. form...
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/tes...
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas.
- Comunicación asertiva.
- Lenguaje no verbal.
- Programación neurolingüística asociada al entorno público
- Otra...

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Probidad y ética de lo público, pertenecientes a la capacidad blanda central "HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO" usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2021?

- Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales.
- Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.
- Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las...
- Otra...

¿Cuál de los siguientes temas sugeridos por la Función Pública del eje de Probidad y ética de lo público, pertenecientes a la capacidad blanda central "PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA" usted cree que es prioridad a capacitar en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2021?

- Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, ori...
- Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo.
- Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.
- Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.
- Opción 5
- Otra...

Después de la sección 7 Ir a la siguiente sección

Sección 8 de 12

TEMAS ADICIONALES A LOS EJES DE CONOCIMIENTO QUE DEBEN SER INCLUIDOS EN EL PLAN DE CAPACITACIÓN 2021

Descripción (opcional)

Título de la imagen



¿Considera que existe alguna temática adicional que no está dentro de los ejes temáticos propuestos por la Función Pública pero que usted considera que debe incluirse dentro del plan de capacitación 2021, ya sea porque mejora sus conocimientos técnicos, habilidades o actitudes o porque contribuye al alcance de los objetivos de su área o de la entidad? Señálela a continuación

Texto de respuesta larga

Después de la sección 8 Ir a la sección 12 (PROGRAMA DE INDUCCIÓN-RE INDUCCIÓN) ▾

Sección 9 de 12

FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PUBLICOS

Descripción (opcional)

De las siguientes temáticas de gestión del talento humano, ¿Cuáles considera usted que deben ser incluidas en el plan de capacitación 2021 para gerentes públicos? *

- Valores, principios y reglas informales
- Comportamientos del ser humano
- Empoderamiento personal y del equipo de trabajo

De las siguientes temáticas de desempeño de los equipos de trabajo, ¿Cuáles considera usted que deben ser incluidas en el plan de capacitación 2021 para gerentes públicos? *

- Inteligencia emocional
- Análisis sistémico de los equipos de trabajo
- Ciclos de desempeño de los equipos de trabajo

De las siguientes temáticas de Comunicación estratégica, ¿Cuáles considera usted que debe ser incluidas en el plan de capacitación 2021 para gerentes públicos? *

- Semiótica del discurso
- Identificación de públicos
- Comunicación asertiva
- Empatía y motivación

De las siguientes temáticas de Gestión del cambio, ¿Cuáles considera usted que deben ser incluidas en el plan de capacitación 2021 para gerentes públicos? *

- Resiliencia
- Gestión de la resistencia y riesgo derivada de cambios
- Liderazgo transformacional

De las siguientes temáticas de Innovación Pública, ¿Cuáles considera usted que deben ser incluidas en el plan de capacitación 2021 para gerentes públicos? *

- Modelos de Innovación: learn start up, design thinking
- Innovación aplicada a procesos y productos
- Gestión del conocimiento
- Empleo de tecnologías en la gestión de los equipos de trabajo

Después de la sección 9 Ir a la siguiente sección

Sección 10 de 12

CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES QUE REQUIERE EL AREA O DEPENDENCIA A SU CARGO.

Descripción (opcional)

Que conocimientos, habilidades o actitudes puntuales se deben fortalecer en los funcionarios a su cargo para lograr que su area o dependencia realice sus funciones optimamente y alcancen los objetivos que contribuyen a las metas institucionales. *

Texto de respuesta larga

Después de la sección 10 Ir a la siguiente sección

Sección 11 de 12

CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES REQUERIDAS EN LA ENTIDAD

Descripción (opcional)

Como parte de la alta Dirección de la entidad o como Líder del Equipo de Planeación o como miembro de la Comisión de personal indique, que conocimientos, habilidades o actitudes puntuales se deben fortalecer en los funcionarios de la entidad para lograr que la entidad alcance sus objetivos estratégicos. *

Texto de respuesta larga

Después de la sección 11 Ir a la sección 4 (EJE 1: GESTIÓN DEL... Y LA INNOVACIÓN)

Sección 12 de 12



Proceso Gestión de Talento Humano

Código:PL-TH-001

Versión: 06

Plan Institucional de Capacitación 2021

Vigencia desde: 30/03/2021

**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.

Texto de respuesta larga

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

Texto de respuesta larga

Indique que área maneja el anterior tema propuesto.

Texto de respuesta larga