

RESOLUCIÓN NÚMERO 00000838 DE 10 ABR 2018

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para la vigencia 2018”

**EL DIRECTOR DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA
AUNAP**

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

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

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

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

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

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP para la vigencia 2018"

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

Que con base a la recopilación y análisis de las necesidades de capacitación identificadas por los funcionarios de la AUNAP y las opiniones manifestadas por ellos mismos de las actividades ejecutadas del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2017; el Grupo de Talento Humano elaboró el Plan Institucional de Capacitación 2018, documento que se incorpora como parte integral de esta Resolución.

Que el Plan Institucional de Capacitación fue puesto a consideración y análisis de los miembros principales de la Comisión de Personal mediante correo electrónico, el día 2 de abril de 2018, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 del Decreto 1567 de 1998 y el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 y no se recibieron objeciones al mismo.

Que se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para la vigencia 2018, tendiente a contribuir al mejoramiento del desempeño individual de los funcionarios de la AUNAP y por ende institucional.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO 1º. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para la vigencia 2018, el cual hace parte integral de la presente Resolución.

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

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

10 ABR 2018

OTTO POLANCO RENGIFO
Director General

Elaboró: Luisa Fernanda Salazar / Profesional Especializado Talento Humano. *Luisa Salazar*
Revisó: Martha Mogollón Sánchez / Coordinadora del Grupo de Talento Humano. *Martha Mogollón*
Aprobó: José Duarte Carreño / Secretario general. *José Duarte Carreño*



AUNAP
AUTORIDAD NACIONAL
DE ACUICULTURA Y PESCA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código: PL-TH-001

Versión: 2

Fecha: Abril 4 de 2018

Página 1 de 40

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018

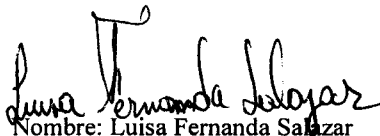
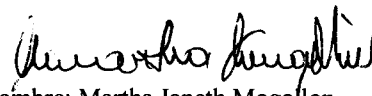

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
 Nombre: Luisa Fernanda Salazar Cargo: Profesional Especializado 13	 Nombre: Martha Janeth Mogoillon Cargo: Coordinadora de Talento Humano	 Nombre: José Duarte Carreño Cargo: Secretario General

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN	3
2. GENERALIDADES	4
2.1 OBJETIVO	4
2.1.1 Objetivo General	4
2.1.2 Objetivos Específicos	4
2.2 ALCANCE	4
2.3 GLOSARIO	5
3. MARCO NORMATIVO	7
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION	11
5. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES	12
6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)	13
6.1 PROCESO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN Y SUS RESULTADOS	13
6.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	27
7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE APRENDIZAJE	28
7.1 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	28
7.2 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	30
7.2.1 Inducción	30
7.2.1.1 Primera etapa: Recibimiento	30
7.2.1.2 Segunda etapa: Asignación de los recursos a utilizar	30
7.2.1.3 Tercera etapa: Principales aspectos de la AUNAP	31
7.2.2 Reinducción	31
8. RECURSOS	33
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	34

	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PL-TH-001
		Versión: 2
		Fecha: Abril 4 de 2018 Página 3 de 40


1. INTRODUCCIÓN

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

Mediante la Resolución 390 de 2017, se actualizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación, el cual dio las nuevas orientaciones de la capacitación por competencias y los requerimientos de las entidades territoriales en materia de formación y capacitación. Es por esto por lo que dicho documento fue usado como uno de los elementos para construir el plan de capacitación 2018, de la AUNAP, así como lo fue, el diagnóstico de necesidades de Aprendizaje organizacional realizado por los funcionarios de la entidad este año y los resultados de las encuestas de satisfacción de las actividades de capacitación de la pasada vigencia.

En el presente documento se muestra el plan institucional de capacitación que se implementará en el 2018 en la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP, el cual no solo busca mejorar las competencias, conocimientos y habilidades de nuestros funcionarios sino también incrementar su satisfacción y motivación; por medio del desarrollo profesional y el mejoramiento de su calidad de vida

El plan de capacitación de la AUNAP para este año está estructurado en varias secciones. En la primera se especifica las generalidades de este plan, en donde se indica los objetivos perseguidos, el alcance y el glosario sobre los términos a usar. En la segunda se muestra brevemente el marco normativo que sustenta nuestro plan de capacitación; en la tercera se establecen los principios rectores de la capacitación, en la cuarta se definen los beneficiarios y sus obligaciones; en la quinta se expone el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional; en la sexta se presenta la estructura del programa de aprendizaje; en la séptima se indican los recursos a emplear; y finalmente en la octava se muestra cómo se realizara el seguimiento y evaluación del plan de capacitación 2018.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-TH-001
		Versión: 2
		Fecha: Abril 4 de 2018 Página 4 de 40

2. GENERALIDADES

2.1 OBJETIVO

2.1.1 Objetivo General

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

2.1.2 Objetivos Específicos

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

2.2 ALCANCE:

Este plan inicia con la detección de las necesidades de capacitación y finaliza con su evaluación y seguimiento de las actividades establecidas en el Plan de capacitación 2018.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-TH-001
		Versión: 2
		Fecha: Abril 4 de 2018 Página 5 de 40

2.3 GLOSARIO:

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

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

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

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

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

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

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


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

Programa de inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. Se realiza con el fin de fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y

sentido de pertenencia por la entidad, 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.

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).

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-TH-001
		Versión: 2
		Fecha: Abril 4 de 2018 Página 7 de 40

3 MARCO NORMATIVO

Ley 734 de 2002. Por la cual se expide el código disciplinario único

En el título IV, Artículo 33, numeral 3, establece que los servidores públicos tienen derecho a “recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.

Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

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

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

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

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

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-TH-001
		Versión: 2
		Fecha: Abril 4 de 2018 Página 8 de 40

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

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

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

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

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

El título 4 del mencionado decreto, denominado competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos, define las competencias laborales como "la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público."

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

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

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

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

Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: “g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Circular Externo No 12.

Conforme al punto 5 de dicha circular, las entidades deberán incluir en el Plan Institucional de Capacitación, programas de formación para garantizar la adecuada prevención, protección y atención a las mujeres, y para la prevención, detección y atención de situaciones de acoso, agresión sexual o cualquier otra forma de violencia contra las mujeres, lo anterior en aplicación del artículo 9 de la Ley 1257 de 2008.

Resolución 390 de 2017. Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

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

Lineamientos conceptuales

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

1. **Gobernanza para la paz:** Busca ofrecer a los servidores un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, fortalecer las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Asimismo, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos.
2. **Gestión del conocimiento:** Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.
3. **Creación del valor público:** Orientado a fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. Este eje busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.


Lineamientos de los enfoques pedagógicos

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

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).

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

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

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PL-TH-001
		Versión: 2
		Fecha: Abril 4 de 2018 Página 11 de 40

4 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Siguiendo lo reglamentado por el artículo 6 del decreto 1567 de 1998 y artículo 1 del Decreto 894 de 2017, la AUNAP administrará la capacitación aplicando los siguientes principios:

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


5 BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

Como está estipulado en el Decreto 894 de 2017, artículo 1, “todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

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

- a. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;
- b. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;
- c. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad
- d. Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera;
- e. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;
- f. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-TH-001
		Versión: 2
		Fecha: Abril 4 de 2018 Página 13 de 40

6 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)

6.1 PROCESO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN Y SUS RESULTADOS

Para poder identificar las necesidades de aprendizaje tanto individuales como grupales de la AUNAP, con base a las cuales se diseñaría el plan de capacitación 2018, se empleó una encuesta virtual (Ver Anexo 1), la cual se formuló con preguntas de tipo abierta, con el fin de tener más información sobre los temas de capacitación que cada funcionario creyera importante para él o para el área o dependencia a la que perteneciese, los objetivos que se pretendían con esta, la clase de necesidad que cubriría y quien la podría ofrecer. Dicha encuesta fue diseñada como formulario de Google Drive y fue enviada a los correos institucionales de todos los funcionarios de planta de la AUNAP, pertenecientes a todos los niveles jerárquicos; igualmente, estuvo habilitada para recibir respuestas desde el 28 de diciembre de 2017 hasta el 15 de enero de 2018.

Es de aclarar que, se buscó motivar a los funcionarios a la participación de la actividad, indicando a los servidores públicos la importancia y el objetivo que esta pretendía. De igual manera, se buscó que la encuesta fuera virtual para así facilitar el acceso a la encuesta y elevar el nivel de participación. Asimismo, se envió mensajes recordatorios seguidos, a los funcionarios que no hubiesen contestado la encuesta. Sin embargo, pese a la labor realizada solo se logró que, de los 125 funcionarios de planta nombrados en ese momento, solo 56 de ellos participaran; es decir se obtuvo una tasa de participación del 44, 8%.

A continuación, se muestra de los 56 participantes, cuantos pertenecían a cada área

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

Para mejor análisis de la información, se agrupo a los funcionarios participantes por áreas o dependencias, para así poder obtener un consolidado de las necesidades de aprendizajes por cada una de las áreas y regionales de la AUNAP. A continuación, se indica la manera como se agrupo la información y todos los temas de capacitación propuestos por los funcionarios participantes de la encuesta.

AREA DE PROCESO	NECESIDAD DE CAPACITACION	OBJETIVOS DE LA CAPACITACION	CLASE DE NECESIDAD			QUIEN LO OFRECE
			I	C	H	
Dirección General	Nuevo MIPG	Actualizar a los servidores públicos sobre los objetivos del sistema de gestión y las políticas para desarrollarlo en la AUNAP	X			Asesor de Control Interno de la AUNAP, el DAFP, LA ESAP
	Acuaponia	Adquirir el conocimiento necesario para implementar un sistema de acuaponia de acuerdo a las necesidades de la región		X		Expertos de la AUNAP
	Conocimiento	Mantener a los funcionarios actualizados con las temáticas de su interés.		X		Todas las áreas de la AUNAP
	La Gestión del Riesgo	Adoptar buenas prácticas para el logro efectivo de la misión de la entidad	X			Asesor de Control Interno de la AUNAP, el DAFP, LA ESAP
	Cultivo de caballito de mar	Realizar un cultivo de caballito de mar		X		INVEMAR
	Indicadores de gestión	Adoptar una herramienta que le permita a los individuos y a los equipos realizar autoevaluación y autocontrol	X			Gestión Proyecto y Planeación, el DAFP, la ESAP
	Normatividad	Actualizar a los funcionarios de región con la normatividad vigente y reciente		X		AUNAP
Dirección Técnica de Administración y Fomento	Bases de datos	Consolidar información de pesca artesanal e informes de gestión		X		

AREA DE PROCESO	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	CLASE DE NECESIDAD			QUIEN LA OFRECE
			I	C	H	
Dirección técnica de Inspección y vigilancia	Inglés	Poder dar respuestas y hacer lectura de documentos de interés pesquero en inglés			x	Personas y entidades competentes
	Toda la Regulación pesquera actualizada con actos administrativos	Tener seguridad jurídica para realizar buen Control, Inspección y Vigilancia		x		Administración y fomento
	Control y vigilancia de recursos pesqueros marinos y continentales	Que los funcionarios que realicen inspección y vigilancia tengan el conocimiento profesional y global de la pesca marina y continental.				Funcionarios expertos en cada uno de los temas, para una formación integral y eficiente
	Capacitación acorde a la dependencia de cada funcionario	Fortalecer cada dependencia		x		AUNAP
	Información con respecto a la normatividad pesquera y la regulación existente	proporcionar seguridad jurídica en las actuaciones de inspección y vigilancia	X			la dirección técnica de administración y fomento
	estudios científicos que soportan la regulación y estudios financieros para las tasas de cobro por permisos establecidos en la entidad	brindar a los usuarios de manera certera sobre los procedimientos para el logro de actos administrativos regulatorios de la actividad pesquera	X			la dirección técnica de administración y fomento
	Manejo de herramientas computacionales	Adquirir destreza en el manejo de los programas computacionales y el internet		X		SENA
	Manejo y dominio del inglés	Manejo y dominio del inglés		X		SENA
	Todo lo relacionado con la función pública	Que los funcionarios sepan en que se enmarca su trabajo	X			ESAP

AREA DE PROCESO	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	CLASE DE NECESIDAD			QUIEN LA OFRECE
			I	C	H	
Oficina de Generación del conocimiento y la Información	motivación y actitud positiva	mejorar la comunicación del equipo de trabajo en donde se encuentren las fortalezas de los mismos			X	el coaching que siempre contrata la entidad
	innovaciones de la pesca	mejorar los conocimientos ya adquiridos		X		Experto en el tema
	Neuromarketing aplicado en la entidad	Comprender el comportamiento de las personas y buscar satisfacer las necesidades y expectativas de los demás.	X			Ignacio Taboso (profesor universitario)
	Capacitación en ingles técnico avanzado	fortalecer las habilidades del ingles		x		Instituciones especializadas
	Toma y análisis de información pesquera en puerto y a bordo de barcos pesqueros	adquirir conocimiento y destrezas en la toma e interpretación de la información pesquera		X		UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
	Nuevas tecnologías en acuicultura	adquirir conocimiento en nuevas tecnologías en acuicultura		x		EXPERTOS DE ESTACIONES PISCÍCOLAS AUNAP
	Contratación y presupuesto publicas	crecimiento laboral		x		PAC, ley 80
	presupuesto publico	crecimiento		x		Consultor
	asistencia congresos y talleres nacionales e internacionales en acuicultura	El objetivo, es el de adquirir mayores conocimientos en acuicultura, intercambiar experiencias con investigadores, conocer sus trabajos recientes y ampliar las relaciones con ellos y con las instituciones relacionadas		X		Participación en los congresos y talleres directamente
Grupo de Financiera	pago seguridad social contratistas	dentro de las cuentas de cobro en su mayoría de las regionales se presenta mucha confusión tanto por parte del supervisor como contratista sobre el pago de seguridad social		X		contratos o alguna persona asesora de una EPS

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

AREA DE PROCESO	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	CLASE DE NECESIDAD			QUIEN LA OFRECE
			I	C	H	
Grupo de Financiera	cumplimiento de pagos solicitados en PAC	Se presenta mucho incumplimiento y existe una inadecuada programación del flujo de caja por parte de las áreas		X		Financiera
	entrega oportuna y completa de informes de cooperantes a supervisores de acuerdo a lo estipulado en el contrato	Se presentan muchas dudas por parte de los cooperantes para la presentación de los informes y demás documentos requisitos de pago	X			Contratos y financiera
	SECOP II	Aprender sobre el SECOP II		X		Contratos
Secretaria General	Clima Laboral y Necesidad de Pausas Activas	Clima laboral para crear conciencia de la necesidad del respeto en la entidad y pausas activas por salud				Las personas idóneas que asigne el encargado
	Manejo del estrés	Mejorar el ambiente laboral		X		Un psicólogo de la ARL
	Atención de emergencias y primeros auxilios	Reaccionar en debida forma durante emergencias o accidentes.		X		ARL
	Salud física y mental en la oficina	Medir el estafo físico y mental de los funcionarios y contratistas			X	ARL
Grupo de Contratos	Capacitaciones en contratación estatal y administrativo	Fortalecer conocimientos y actualización de los mismos		X		ESAP, Universidad Nacional
Grupo de Talento Humano	ofimática	Saber usar las herramientas de uso frecuente como word y Excel			X	Microsoft
	Excel	Adquirir conocimientos de nivel intermedio en excel para mejorar el desarrollo de nuestras funciones		X		Entidades externas especializadas en dar este tipo de cursos
	TRABAJO EN EQUIPO	Mejora el clima organizacional	X			SENA

AREA DE PROCESO	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	CLASE DE NECESIDAD			QUIEN LA OFRECE
			I	C	H	
Oficina Jurídica	diplomado en cobro coactivo	conocimiento normativo y del procedimiento para ser aplicado en forma efectiva en el cobro coactivo llevado por la oficina jurídica		X		Corporación universitaria republicana
	Estudio y análisis del Estatuto General de Contratación de la Administración Pública Decreto Único Reglamentario 1082 de 2015	Actualizar conocimientos sobre legislación, jurisprudencia y disposiciones vigentes y los cambios y actualizaciones derivados del Decreto Único Reglamentario 1082 de 2015 para ser aplicados al momento de generar conceptos jurídicos, en supervisión de contratación y en la revisión de la contratación allegada a la oficina jurídica etc.		X		Cámara de comercio de Bogotá
	Elaboración de pliegos de contratación: Estudios previos, riesgos y análisis del sector	Diplomado en la actualización en la normatividad vigente, los lineamientos de Colombia Compra Eficiente y la jurisprudencia del Consejo de Estado, respecto a la inclusión en las buenas prácticas contractuales, de los deberes de conocimiento del futuro negocio y la interacción permanente para cumplir con el cometido estatal y lograr negocios exitosos para ser aplicados en la generación de conceptos jurídicos, a la supervisión contractual y en la revisión de los documentos pre contractuales allegados a la oficina jurídica		X		Cámara de Comercio de Bogotá
Regional Barrancabermeja	Cultivo de especies marinas o maricultura, incluyendo algas marinas.	Mejorar y fortalecer conocimientos en el tema dada la poca aplicación que se da en la Regional.			X	Profesionales de la Regional Cali.
	Medidas sanitarias o normas de salubridad vigentes para productos perecederos (productos pesqueros).	Conocer los procedimientos de inspección, vigilancia y control sanitario para el caso de productos pesqueros en estado de descomposición o mal estado.		X		Secretaria de Salud

AREA DE PROCESO	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	CLASE DE NECESIDAD			QUIEN LA OFRECE
			I	C	H	
Regional Barrancabermeja	Aplicación en campo de los nuevos formatos del proceso de inspección y vigilancia.	Adquirir habilidades y destrezas en la aplicación de los nuevos formatos en campo, que no se conviertan en un elemento de distanciamiento entre los usuarios pesqueros y la AUNAP, dado lo tedioso en algunos caso			X	Dirección técnica de inspección y vigilancia
	MECI y Gestión de la Calidad	Adquirir destrezas en la implementación del MECI			X	Oficina Asesora de Planeación
	Quienes están obligados a registrarse en cámara de comercio	Unificar conceptos en cuanto a la exigencia de cámara de comercio para el trámite de permisos ante la AUNAP.		X		Cámara de comercio
Regional Barranquilla	Tecnologías pesqueras y energías alternativas	Formular y evaluar proyectos para pesca artesanal		X		Instituto Tecnológico de Mexico o CONARPESCA o SENA (Energías alternativas)
	Sistemas acuícolas con energías alternativas y sistemas aireaciones	Formular y evaluar proyectos o permisos		X		Universidades , expertos brasileños mexicanos o colombianos
	Sistema de monitoreo pesqueros	apoyar procesos misionales de AUNAP			X	expertos mexicanos y chilenos
	proceso de la gestión de la calidad	Conocer con mayor detalle y claridad los procesos de la institución para poder contribuir permanentemente al mejoramiento continuo	X			personal idóneo interno de la AUNAP
	Capacitación teórica práctica sobre aspectos técnicos y jurídicos sobre el manejo de las guías de movilización que se tienen previstas activar desde el 01 de febrero de 2018.	Conocer al detalle la forma como se maneja el procedimiento de la entrega de las guías de movilización y conocer al detalle cómo proceder ante el no cumplimiento de este requisito del 2018.		X		personal interno de la AUNAP
	Calidad y atención al servicio al cliente	Que el usuario se sienta cómodo y a gusto con la atención del funcionario.			X	Ente externo

AREA DE PROCESO	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	CLASE DE NECESIDAD			QUIEN LA OFRECE
			I	C	H	
Regional Barranquilla	Capacitación sobre los resultados de las principales investigaciones en acuicultura que la AUNAP ha desarrollado en los últimos años.	Conocer los principales resultados técnicos de las investigaciones en acuicultura, para conocer los avances en tecnología que puedan ser transferidas a los usuarios.		X		personal interno de AUNAP
	Capacitación en el trabajo	Es una serie de acciones encaminadas a desarrollar actividades y mejorar actitudes en los trabajadores. Se busca lograr la realización individual, al mismo tiempo que los objetivos de la empresa. Busca el crecimiento integral de la persona y la expansión total de sus aptitudes y habilidades, todo esto con una visión de largo plazo. El desarrollo incluye la capacitación, pero busca principalmente la formación integral del individuo, la expresión total de su persona.			X	Ente interno
	Nuevos métodos de cultivo de peces	En el área de trabajo se están generando millonarias inversiones en cultivo de peces en tanques de geomembrana y cultivos hidropónicos			X	Empresas nacionales que están en el negocio y/o universidades como la de Cordoba
	Capacitación en los procedimientos técnicos y administrativos que realizamos en la AUNAP	Existen muchos funcionarios y contratistas nuevos sin experiencia, que no conocen los procedimientos, trámites y procesos de la AUNAP.	X			Funcionarios de la AUNAP con real experiencia
	Toma de información estadística en campo	entrenar a los funcionarios en la toma de información estadística en sitios de desembarco, plazas de mercado, etc.			X	Universidad del Magdalena
	Seguridad portuaria	formar a los técnicos en el área de seguridad portuaria			X	empresas especializadas

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

AREA DE PROCESO	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	CLASE DE NECESIDAD			QUIEN LA OFRECE
			I	C	H	
Regional Barranquilla	Sobrevivencia en altamar	preparar técnico y profesionales para operaciones en el mar			X	DIMAR. GAURDACOSTAS
	gestión de calidad	recibir las herramientas necesarias para contribuir al fortalecimiento del sistema de gestión de calidad de la AUNAP		X		AUNAP
	Resoluciones	Socialización de cada una de las Resoluciones que la AUNAP emitió en la vigencia anterior	X			Abogado de respectiva área.
	Procedimientos jurídicos en un decomiso.	Pasos a seguir al momento de realizar un decomiso (Artes ilegales, pescado)		X		Abogado.
	Salud ocupacional	Conocer lo referente a la prevención de enfermedades generales por la actividad que desempeñamos			X	Medico
	extensionismo en acuicultura rural	fortalecimiento de las actividad de acuícolas en las comunidades rurales			X	María Claudia Merino - Marta de la Pava
	Manejo de equipos de seguimiento y geo posicionamiento satelitales además de cartas y mapas de náuticas	Capacitar a las funcionarios en manejo de nuevas tecnologías para posicionamiento de caladeros, cardúmenes y análisis de foto digitales y satelitales			X	Armada Nacional - Dimar
	Artes métodos de pesca y procesos. sistemas HACCP en procesos de preservación de productos pesqueros	adquirir conocimientos en la conservación e inocuidad de productos pesqueros		x		ICA
Regional Bogotá	Archivo	Dar organización a todos los procesos que se llevan a cabo		X		SENA
	Diseño y evaluación de proyectos	Establecer fortaleza en la formulación de proyectos en plataformas del estado.		x		Escuela Superior de Administración pública
	Piscicultura en Geomembrana con sistema biofloc	Destreza en el desarrollo de la aplicación procesos de piscicultura			x	SENA
	Tallas mínimas, Vedas, Formulación de Proyectos de Acuicultura	Prestar de manera más eficiente nuestros servicios a la comunidad		x		Ente interno AUNAP


AREA DE PROCESO	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	CLASE DE NECESIDAD			QUIEN LA OFRECE
			I	C	H	
Regional Bogotá	Operativos y decomisos	Prestar un mejor servicio a nuestros permisionarios			X	INTERNO AUNAP
	conceptos técnicos de permisos de pesca	mejorar el servicio a nuestros permisionarios			X	INTERNO AUNAP
	Piscicultura	En la Región hay muchos piscicultores, que se necesita capacitar	X			
	Mercadeo de productos pesqueros	La entidad maneja comerciantes de productos pesqueros y falta apoyo al gremio en la comercialización.	X			Ente interno
	En Proyectos de Piscicultura	Fomentar la piscicultura	X			Ente interno
	camaronicultura	ya que hay nuevos retos a nivel mundial		x		israelitas
	Genética de peces	mejorar las líneas de peces comerciales		x		profesores de universidades colombianas que manejan el tema
	Convenios y acuerdos sobre normatividad pesquera y acuícola a nivel internacional.			X		Cancilleria, AUNAP
	Capacitación en toma de información estadística pesquera mediante el uso de Excel avanzado	determinar el estado de la pesca y acuicultura a nivel regional			X	SENA, AUNAP
	Información sobre nuevas tecnologías en acuicultura	Adquirir conocimiento para la toma de decisiones en la implementación de la acuicultura amazónica				SENA, ACUICULTURA
	Tecnologías de la información - TIC	Mantenerse actualizado en las tecnologías de la información y comunicación			x	SENA
	Evaluación y elaboración de proyectos acuicultura- seguimiento de variables económicas	Lineamiento institucional para el desarrollo de proyectos de acuicultura		X		Universidad de Los Llanos
	Curso de acuicultura en sistemas cerrados (Biofloc - RAS)	Contar con la experiencia acreditada en los avances de la acuicultura			x	Biol. Mar. JENER BURITICA - camaronverde@hotmail.com

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

AREA DE PROCESO	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	CLASE DE NECESIDAD			QUIEN LA OFRECE
			I	C	H	
Regional Cali	Biología pesquera y Estadística	Conocer la dinámica poblacional de los recursos pesqueros y su estado de explotación		X		Inveimar y Universidad de magdalena y chile y Peru
	Curso de Excel avanzado	Aprender destreza en hojas de calculo		X		Inveimar, Universidad nacional, Universidad de Valle
	Manejo de herramientas tecnológicas en evaluación de recursos pesqueros	Aprender modelación para manejo de recursos pesqueros		X		Inveimar, Carlos Barreto, U de valle, U del Magdalena
	Cultivo de camarón en jaulas flotantes	Conocer la técnica de cultivo para implementarla		X		Se debe consultar a los expertos
	Conformación de empresas pesqueras	Para proyectar acciones concretas que permitan posicionar a la AUNAP		X		Se debe consultar a los expertos
	Afianzar los valores institucionales	Para lograr una mayor cohesión entre los funcionarios		X		Personal profesional de la AUNAP
	sistema de seguridad y salud en el trabajo	Capacitar a los funcionarios sobre seguridad y salud en el trabajo, basados en el factor de riesgos laborales para el mejor desempeño.	X			puede ser ente interno o externo
	tema de acuicultura	Capacitar en temas de acuicultura para mejor los procesos de la regional.		X		Interno
	pesca deportiva	Capacitar en temas de pesca deportiva para mejorar los procesos de esta actividad.		x		Interno
	NORMATIVIDAD	CONOCER MAS SOBRES LAS ACTIVIDADES DE LA AUNAP	X			Interno
	Planes y manejos aplicados a la acuicultura continental y marina de manera asertiva para cada región del país	Poder formular proyectos y acercar las iniciativas de cada región a las oportunidades de desarrollo integral y colectivo que permitan el posicionamiento del sector			x	Universidad del cauca - Maestría en recursos Hidrológicos
	Gestión de inversión de recursos públicos	Poder realizar gestión de proyectos para inversión de la cadena			x	ESAP
	Formulación y ejecución de proyectos	Aplicar a gestión de recursos			X	Universidad del cauca

AREA DE PROCESO	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	CLASE DE NECESIDAD			QUIEN LA OFRECE
			I	C	H	
Regional Magangué	Cultivo súper intensivo en geomembrana	esta capacitación nos será de utilidad para llevar los conocimientos hasta las comunidades d pescadores como alternativa de producción alterna a la pesca artesanal			x	UNICORDOBA, ESTACIÓN PISCICOLA REPELON
	elaboración plan de acción	cada año se requiere por parte de dirección general este informe			x	PLANEACION - AUNAP
	elaboración proyectos metodología MGA	esta capacitación nos servirá para establecer fortalezas por parte de los entes territoriales, para que tengan en cuenta a la comunidad de pescadores de la región			x	PLANEACION NACIONAL
	ISOLUCION	Mejorar Conocimiento			x	Alexandra López - AUNAP
	Calidad	MEJORAR Y CORDINAR MEJOR LA CALIDAD DEL TRABAJO DE LA EMPRESA			x	Alexandra López - AUNAP
Regional Medellín	Calidad en productos de la pesca y la acuicultura	Profundizar en el conocimiento de aspectos de identificación, calidad y procesamiento de productos y subproductos pesqueros y de la acuicultura		X		Universidad del Magdalena
	Tecnología de producción de sistemas intensivos en Acuicultura			X		Universidad de Córdoba
	Evaluación de recursos pesqueros			X		Doctor Carlos Barreto
	Elaboración, Ejecución y administración de proyectos	Prestar un servicio a nuestros usuarios focalizando el fortalecimiento del sector en el corto y mediano plazo.		X		Dirección de Administración y Fomento
	Producción acuícola y pesquera	Potencialización productiva en el corto y mediano plazo del sector acuícola y pesquero.		X		Dirección de Administración y Fomento
	Manejo de base de datos y sistemas estadísticos	Optimizar el manejo de herramientas estadísticas para fortalecimiento estructural del sector acuícola y pesquero	X			Dirección de Administración y Fomento

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-TH-001
		Versión: 2
		Fecha: Abril 4 de 2018 Página 25 de 40

AREA DE PROCESO	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	CLASE DE NECESIDAD			QUIEN LA OFRECE
			I	C	H	
Regional Medellín	Pesca ilegal - proceso desde la captura hasta la judicialización	Ser más efectivos en el control de la pesca ilegal		x		DTIV - Fiscalía
	SIG - sistema de información geográfica	Te permite organizar las actividades que se desarrollan en tu territorio y así planificar tus actividades - controles		x		OGCI - parques nacionales
	formulación de proyectos - con recursos de regalías	Conocer la matriz por la cual se ejecutan estos recursos, así llegar con alternativas de inversión a nuestras comunidades.		x		DTAF - ministerio u órgano del gobierno encargado de esto
Regional Villavicencio	Formulación de proyectos, actualización en sistemas y atención al ciudadano.	Adquirir habilidades y conocimientos para el buen desempeño de nuestras funciones.		x		SENA, Universidades Públicas.
	transferencia de tecnología	CONOCER EL MANEJO DE PROYECTOS DE TRANSFERENCIA DE TEC.		x		Universidades públicas.
	contratación estatal	Actualización en normatividad contractual.			x	ESAP
	Actualización en investigaciones sobre pesca y acuicultura que adelantan otras entidades ya sean públicas o privadas.	Que todas las entidades del sector hablemos el mismo idioma y compartamos los resultados que se obtenga de las investigaciones	X			Instituto Humbol, instituto sinchi, FAO
	Actualización en los nombre científicos de los peces	Evitar confusiones	X			FAO, Instituto humboldt
	Comunicación asertiva y manejo de emociones	Mejorar el ambiente laboral y evitar enfermedades psicosomáticas de los servidores públicos.		x		Universidad del Rosario, Universidad Pontificia Bolivariana, Coaching especializado en el tema.
	formulación de proyectos	metodología, presupuesto y otros que correspondan a proyectos	X			Planeación
Administración y ordenación de recursos pesqueros	Administrar y ordenar adecuadamente los recursos pesqueros		x		FAO	

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

AREA DE PROCESO	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	CLASE DE NECESIDAD			QUIEN LA OFRECE
			I	C	H	
Regional Villavicencio	Sistemas integrados de gestión de la calidad	Armonizar el trabajo de la regional con el SIGC de la AUNAP	X			Oficina de Planeación
	Bases de datos	Dar un manejo ordenado actualizado y sistemático a la información de la AUNAP			x	SENA
	Plan de Sostenimiento Pesquero en la Orinoquia	Evitar la extinción o desaparición de especies de consumo como los Siluridos o bagres grandes en la Orinoquia Colombiana		X		FAO
	Sistema Integrado de gestión de calidad	Tener manejo y conocimiento avanzado del sistema de gestión de calidad		x		Planeación
	Base de datos	Manejo de información de usuarios		x		Planeación

Se hace la aclaración que las abreviaturas I, C, H, hacen referencia a lo siguiente:

I: Información: Conjunto de datos, hechos, planes, proyecto, programas, objetos, relaciones y situaciones que contribuyen en el ambiente de trabajo y las operaciones y los procesos propios de la tarea que se presentan al empleado y que este debe comprender, retener y utilizar en la relación de su trabajo.

C: Conocimiento: conjunto de conceptos que debe poseer el empleado como resultado de sus estudios, experiencias e interacciones con la realidad y que determinan sus reacciones y actuaciones laborales

H: Habilidades: conjunto de destrezas motoras y procesos racionales requeridos para el desempeño laboral

Por otra parte, es importante aclarar que no se uso los resultados de las evaluaciones de desempeño como herramienta de diagnostico debido a que en general los funcionarios evaluados de la AUNAP presentan niveles de desempeño destacado o sobresaliente, lo cual no les exige realizar plan de mejoramiento que permita al grupo de talento humano poder proponer temáticas para corregir esas deficiencias. Sin embargo, se analizó el único plan de mejoramiento realizado, encontrando que el evaluado requería afianzar conocimiento en normatividad, temática de capacitación propuesta por varios funcionarios en la encuesta de diagnóstico realizada.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-TH-001
		Versión: 2
		Fecha: Abril 4 de 2018 Página 27 de 40

6.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

De acuerdo con la información suministrada por los funcionarios participantes de la AUNAP, se hizo el análisis de esta, encontrándose lo siguiente:

1. Se identificaron nuevamente como en las vigencias pasadas, algunos temas de capacitación que no corresponden con el objeto de los planes institucionales de capacitación, sino a los del programa de bienestar como:


- Salud física y mental
- Manejo del estrés
- Sobreviviencia en altamar
- Curso en atención de emergencias y primeros auxilios
- De mejoramiento de clima laboral
- Motivación y actitud positiva

2. Se pudo evidenciar que, de los temas propuestos por los funcionarios, hay varios comunes entre funcionarios de diferentes niveles jerárquicos y pertenecientes a diferentes áreas o dependencias, como los descritos a continuación:

- Manejo de herramientas computacionales, donde indican programas como Excel.
- Tecnologías de producción de sistemas intensivos de acuicultura, donde varios funcionarios mencionan específicamente a la tecnología Biofloc.
- Sistema de Gestión de calidad
- Normatividad pesquera
- Contratación

3. Se infiere que, de las necesidades de capacitación indicadas por los funcionarios, se repiten temáticas que ya fueron dictadas en programas de aprendizaje anteriores, como es el caso de tecnologías de producción de sistemas intensivos de acuicultura (Biofloc), pero se deduce que debido a que por presupuesto, la capacitación no se ha podido suministrar a todos los funcionarios, algunos de ellos continúan pidiéndolas.

4. Se observa temáticas propuestas como trabajo en equipo y servicio, las cuales fueron temas de fortalecimiento considerados en el plan de bienestar 2018 de la AUNAP y que están relacionadas con algunas competencias comportamentales requeridas para algunos niveles jerárquicos (técnico y profesional) y del nivel común.

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PL-TH-001
		Versión: 2
		Fecha: Abril 4 de 2018
		Página 28 de 40

7 ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE APRENDIZAJE

Con el fin de mejorar poder actuar de manera eficiente y eficaz en nuestros servicios, la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP ha venido adelantado cada año el plan institucional de capacitación el cual va orientado a complementar y fortalecer los conocimientos y habilidades de los servidores públicos, para un mejor desempeño laboral e institucional. El plan institucional de capacitación de la entidad para este año 2018, estará constituido por los programas de aprendizaje de capacitación, inducción y reinducción.

7.1 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN


Aunque todos los proyectos de aprendizaje expuesto por cada una de las dependencias o regionales son importantes; por costo-eficiencia se priorizaran aquellos que puedan cubrir las necesidades de capacitación de más servidores de la AUNAP.

Como se expuso en la sección 6.2, existen cinco temas de capacitación en los cuales pueden participar funcionarios de más de una dependencia o regional. Sin embargo, se decidió incluir en el programa de capacitación solo a dos de ellos, los cuales son manejo de herramientas computacionales (Excel) y tecnologías de producción de sistemas intensivos de acuicultura (Biofloc), ya que los otros tres temas, son temáticas que serán incluidas en el programa de inducción-reinducción.

Es de mencionar que el tema manejo de herramientas computacionales (Excel), hace parte del eje “Gestión del conocimiento”, en la dimensión del saber, en el tema de procesamiento de datos e información, ya que, mejorando los conocimientos básicos de Excel, los funcionarios podrán procesar datos e información y les dará las herramientas básicas para posteriormente iniciar con programas más complejos de procesamiento de datos e información.

Asimismo, es importante aclarar que el tema de tecnologías de producción de sistemas intensivos de acuicultura (Biofloc), hace parte del eje “Valor público”, en la dimensión del saber, en el contenido temático de fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos. Brindando conocimientos sobre los sistemas intensivos de acuicultura (Biofloc), permitirá a los funcionarios conocer sobre esta nueva tecnología, y poder atender las demandas de los clientes-ciudadanos.

Por otra parte, conforme a la circular 12 de 2017, punto 5, la cual indica que dentro del plan Institucional de Capacitación, se deben incluir programas de formación para garantizar la adecuada prevención, protección y atención a las mujeres, y para la prevención, detección y atención de situaciones de acoso, agresión sexual o cualquier otra forma de violencia contra las mujeres, la AUNAP ha decidido realizar capacitación a los funcionarios sobre equidad de género con el fin de evitar situaciones que puedan causar vulnerabilidad a las mujeres.

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PL-TH-001
		Versión: 2
		Fecha: Abril 4 de 2018
		Página 29 de 40

Es de aclarar que este tema hace parte del eje temático Gobernanza para la paz, en las dimensiones de competencia “ser” y “hacer” en los contenidos temáticos “convivencia y reconocimiento de la diversidad” y “no estigmatización, no discriminación”, respectivamente.

Como se puede apreciar en el programa de capacitación se ha intentado incluir temas de los tres ejes temáticos y con diversas dimensiones de competencia. Es de anotar que, para realizar los temas de capacitación propuestos, se buscará la ayuda del recurso humano con el que cuenta la AUNAP, el cual es talentoso y muy versado, y de organismos privados y públicos como el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. De igual forma se buscará implementar metodologías que implementen enfoques del conductivismo, cognitivismo, constructivismo, es decir que le permitan al aprendiz hacer, participar, analizar e inferir.

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

- Estos proyectos de aprendizaje estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal que tiene la entidad destinado para tal objeto. De la misma manera, las actividades de capacitación se podrán cumplir siempre y cuando la entidad tenga disponibles tiquetes y presupuesto para viáticos.
- Cada capacitación pretenderá construir conocimiento a partir de la interacción activa y productiva entre la información que el servidor público ya tiene y el conocimiento que este adquiere, bien sea producto de la interacción con sus compañeros, el autoaprendizaje o la realización de un curso con un agente capacitador.
- Los grupos de los proyectos de aprendizaje serán heterogéneos debido a que están conformados por personal de diferentes niveles jerárquicos y pertenecientes a distintas dependencias o regionales. Esto causa una mayor retroalimentación e integración y por tanto un mejor aprendizaje porque se logrará mezclar diferentes perspectivas, experiencias y conocimientos.
- Al usar facilitadores internos, la AUNAP logrará retransmitir ese conocimiento valioso del personal competente, el cual es producto de las experiencias y el entorno, a los demás funcionarios y a la vez aprender de sus pupilos.
- Se buscará que casi todos los proyectos de aprendizaje seleccionados sean desarrollados bajo la modalidad presencial con el fin de que se facilite la interacción entre agente capacitador y los capacitados.
- Es importante mencionar que cada vez que sea realizada una actividad de aprendizaje (capacitación, inducción, reinducción) se invitara a los funcionarios que pueden ser partícipes de ella y adicionalmente se harán evidencias de estas capacitaciones.
- Cada proyecto de aprendizaje será supervisado por el área de gestión humana, el cual buscará que los temas se ajusten a las necesidades de los servidores públicos de la AUNAP y a las fechas tentativas establecidas en el cronograma de capacitación (Ver anexo 2).

7.2 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Con base a la experiencia de las pasadas vigencias, se ha podido observar que los temas que se han ido abordando han sido pertinentes tanto para integrar o re-inducir a los funcionarios hacia la cultura organizacional de la entidad como para orientarlo o reorientarlo acerca del papel que desempeña la AUNAP en el fomento, administración y control de la acuicultura y pesca de nuestro país. Asimismo, se analiza que los temas abordados están conforme a la temática propuesta por el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público” de fecha 24 de abril de 2017.

7.2.1 Inducción

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


7.2.1.1 Primera etapa: Recibimiento

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

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

7.2.1.2 Segunda etapa: Asignación de los recursos a utilizar

En esta etapa, al funcionario se le es asignado su puesto de trabajo con los respectivos elementos y equipos indispensables para el desempeño del cargo (papelería, equipos tecnológicos, mobiliarios, etc). Así mismo, se le es asignado correo electrónico institucional, carnet de identificación y se le registrará la huella para acceso a la entrada, con el fin de que el nuevo colaborador empiece a reconocerse a sí mismo como miembro de la entidad.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-TH-001
		Versión: 2
		Fecha: Abril 4 de 2018 Página 31 de 40

7.2.1.3 Tercera etapa: Principales aspectos de la AUNAP

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

1. Estructura del Estado colombiano.
2. El servidor público
3. Deberes y derechos de los empleados públicos
4. Inhabilidades e incompatibilidades relacionadas a servidores públicos.
5. Generalidades de la AUNAP (Misión, visión, Objeto misional, plan estratégico 2014-2018, herramientas de gestión y comunicación, sistemas de gestión de calidad)
6. Código de ética y buen gobierno (principios institucionales, valores, normas tendientes a reprimir la corrupción)
7. Antecedentes institucionales de la Pesca y la Acuicultura en el país.
8. Marco legal nacional e internacional de pesca.
9. Dependencias de la AUNAP y sus funciones.
10. Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo
11. Plan de capacitación y de bienestar e incentivos
12. Régimen prestacional y salarial
13. Ley 1010 de 2009 (acoso laboral)
14. Evaluación de desempeño (solo para funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción que no ocupan cargos gerenciales).
15. Acuerdos de Gestión (solo para funcionarios de libre nombramiento y remoción que tienen cargos gerenciales)

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

7.2.2 Reinducción

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

Fase I:

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

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

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

Fase II:


Con base en el diagnóstico de capacitación realizado en el 2018 y en las encuestas de satisfacción aplicadas al finalizar la reinducción del año anterior, se nota que muchos de los temas tratados anteriormente vuelven a ser solicitados debido a que estos no lograron ser abarcados completamente. Por lo anterior, se decidió retomar algunos de los temas tratados en la anterior vigencia y adicionando nuevas temáticas de acuerdo a lo solicitado por los funcionarios para este año.

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

- Dirección Técnica de Inspección y Vigilancia: Regulación pesquera y nuevos formatos de procesos de inspección y vigilancia
- Dirección técnica de Administración y Fomento: Normatividad
- Contratos: Procesos de contratación.
- Control interno: Gestión del riesgo

Es importante aclarar que, si durante este año 2018 se presenta alguna reforma en la organización del estado o sus funciones, o hay cambios importantes dentro de nuestra entidad o en las dependencias o en los puestos de trabajo estos serán incluidos dentro de la temática de reinducción.


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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-TH-001
		Versión: 2
		Fecha: Abril 4 de 2018 Página 33 de 40

8 RECURSOS

Para este año, la entidad no asignó presupuesto para actividades de capacitación. Sin embargo, es de mencionar que las actividades se realizarán empleando el recurso físico y el recurso humano con el que cuenta la AUNAP. Es de anotar que, usando el capital humano de la entidad, se pretende retransmitir el conocimiento de los capacitadores, producto de los estudios y de la experiencia dentro y fuera de la entidad, los cuales son de gran valor. Con lo anterior, se estaría garantizando que ese gran capital sea reproducido y aprovechado y no desperdiciado.

Adicionalmente, se piensa coordinar la cooperación de diversas entidades tanto privadas como estatales (el SENA, El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública- ESAP), los cuales pueden brindar actividades de capacitación gratuita, muy útiles para los funcionarios de nuestra entidad.

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PL-TH-001
		Versión: 2
		Fecha: Abril 4 de 2018 Página 34 de 40

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Como herramientas de seguimiento y evaluación del plan de capacitación 2018, se establecieron las siguientes

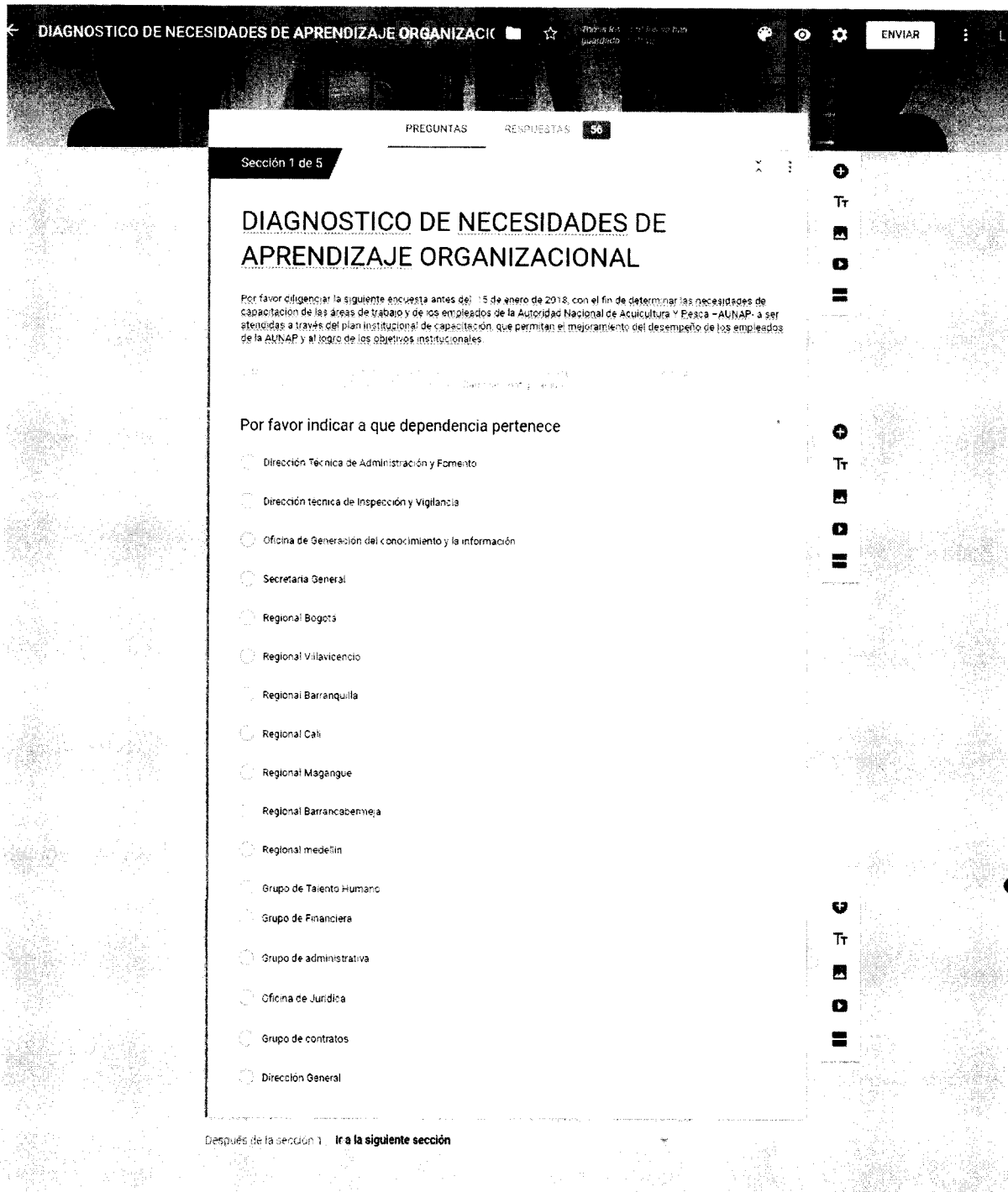
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN: Con miras de observar el impacto que tiene sobre los servidores públicos cada una de las actividades del plan de capacitación del año 2018, una vez terminado el tiempo designado para cada capacitación, se solicitara a los funcionarios llenar la encuesta de satisfacción, en donde se consultara el nivel de satisfacción en los contenidos, logística, desempeño del capacitador, etc (ver anexo 3).

INDICADOR DE EFICACIA: Con el fin de poder conocer el nivel de avance del programa de capacitación 2018, se estableció el siguiente indicador de eficacia:

Indicador de Eficacia:

$$\frac{\text{Número de actividades de formación desarrolladas}}{\text{Número de actividades de formación programadas en el PIC 2018}} * 100$$

ANEXO 1 ENCUESTA DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL



DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

PREGUNTAS RESPUESTAS 56

Sección 1 de 5

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Por favor diligenciar la siguiente encuesta antes del 15 de enero de 2018, con el fin de determinar las necesidades de capacitación de las áreas de trabajo y de los empleados de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca -AUNAP- a ser atendidas a través del plan institucional de capacitación, que permitan el mejoramiento del desempeño de los empleados de la AUNAP y al logro de los objetivos institucionales.

Por favor indicar a que dependencia pertenece

- Dirección Técnica de Administración y Fomento
- Dirección técnica de Inspección y Vigilancia
- Oficina de Generación del conocimiento y la información
- Secretaria General
- Regional Bogota
- Regional Villavicencio
- Regional Barranquilla
- Regional Cali
- Regional Magangué
- Regional Barrancabermeja
- Regional medellin
- Grupo de Talento Humano
- Grupo de Financiera
- Grupo de administrativa
- Oficina de Jurídica
- Grupo de contratos
- Dirección General

Después de la sección 1 [Ir a la siguiente sección](#)

Sección 2 de 5

TEMA 1

Existen tres clases de necesidades de capacitación, las cuales se explican a continuación:

I: Información: Conjunto de datos, hechos, planes, proyecto, programas, objetos, relaciones y situaciones que contribuyen en el ambiente de trabajo y las operaciones y los procesos propios de la tarea que se presentan al empleado y que este debe comprender, retener y utilizar en la relación de su trabajo.

C: Conocimiento: conjunto de conceptos que debe poseer el empleado como resultado de sus estudios, experiencias e interacciones con la realidad y que determinan sus reacciones y actuaciones laborales.

H: Habilidades: conjunto de destrezas motoras y procesos racionales requeridos para el desempeño laboral.

Con referencia a lo anterior conteste:

Indique tema de capacitación que para usted es prioridad en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2018.

Indique el objetivo del anterior tema de capacitación

Que clase de necesidad de capacitación es este tema

- Información
- Conocimiento
- Habilidades

Especifique quien puede dictar este tema, bien sea ente interno o externo

Después de la sección 2 [Ir a la siguiente sección](#)

Sección 3 de 5

TEMA 2

Existen tres clases de necesidades de capacitación, las cuales se explican a continuación:

I: Información: Conjunto de datos, hechos, planes, proyecto, programas, objetos, relaciones y situaciones que contribuyen en el ambiente de trabajo y las operaciones y los procesos propios de la tarea que se presentan al empleado y que este debe comprender, retener y utilizar en la relación de su trabajo.

C: Conocimiento: conjunto de conceptos que debe poseer el empleado como resultado de sus estudios, experiencias e interacciones con la realidad y que determinan sus reacciones y actuaciones laborales.

H: Habilidades: conjunto de destrezas motoras y procesos racionales requeridos para el desempeño laboral.

Con referencia a lo anterior conteste:

Indique tema de capacitación que para usted es, como segunda opción, prioridad en nuestra entidad y debe ser considerado en el plan de capacitación 2018.

Indique el objetivo del anterior tema de capacitación

Que clase de necesidad de capacitación es este tema

- Información
- Conocimiento
- Habilidades

Especifique quien puede dictar este tema, bien sea ente interno o externo

Después de la sección 3 [Ir a la siguiente sección](#)

Sección 4 de 5

TEMA 3

Existen tres clases de necesidades de capacitación, las cuales se explican a continuación:
I: Información: Conjunto de datos, hechos, planes, proyectos, programas, objetos, relaciones y situaciones que contribuyen en el ambiente de trabajo y las operaciones y los procesos propios de la tarea que se presentan al empleado y que este debe comprender, retener y utilizar en la relación de su trabajo.
C: Conocimiento: conjunto de conceptos que debe poseer el empleado como resultado de sus estudios, experiencias e interacciones con la realidad y que determinan sus reacciones y actuaciones laborales.
H: Habilidades: conjunto de destrezas motoras y procesos racionales requeridos para el desempeño laboral.

Con referencia a lo anterior conteste.

Indique tema de capacitación que para usted es, como tercera opción, prioridad en nuestra entidad y debe ser incluido en el plan de capacitación 2018.

Indique el objetivo del anterior tema de capacitación

Que clase de necesidad de capacitación es este tema

- Información
- Conocimiento
- Habilidades

Especifique quien puede dictar este tema, bien sea ente interno o externo

Después de la sección 4 [Ir a la siguiente sección](#)

Sección 5 de 5

OTROS TEMAS DE CAPACITACIÓN

Existen tres clases de necesidades de capacitación, las cuales se explican a continuación:

- I: Información: Conjunto de datos, hechos, planes, proyecto, programas, objetos, relaciones y situaciones que contribuyen en el ambiente de trabajo y las operaciones y los procesos propios de la tarea que se presentan al empleado y que este debe comprender, retener y utilizar en la relación de su trabajo.
- C: Conocimiento: conjunto de conceptos que debe poseer el empleado como resultado de sus estudios, experiencias e interacciones con la realidad y que determinan sus reacciones y actuaciones laborales.
- H: Habilidades: conjunto de destrezas motoras y procesos racionales requeridos para el desempeño laboral.

Con referencia a lo anterior, conteste:


Indique otros temas de capacitación que deben ser incluidos en el plan de capacitación 2018

**ANEXO 2
CRONOGRAMA TENTATIVO DE CAPACITACIÓN**

ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	1° TRIMESTRE	2° TRIMESTRE	3° TRIMESTRE	4° TRIMESTRE
Diagnóstico y elaboración del plan de capacitación				
Publicación del plan de capacitación 2018				
Inducción*				
Reinducción				
Equidad de genero				
Tecnologías de producción de sistemas intensivos de acuicultura (Tecnología Biofloc)				
Manejo de herramientas computacionales (Excel)				

Notas

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-TH-01
		Versión: 06
		Fecha: Marzo 2018 Página 40 de 40

ANEXO 3 ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Nombre	
Tema de Capacitación	
Fecha	

Por favor clasifique su nivel de satisfacción teniendo en cuenta las siguientes afirmaciones:
1=Malo 2=Regular 3=Bueno 4=Excelente

I DESEMPEÑO DEL FACILITADOR

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

II IMPACTO Y TRANSFERENCIA

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

III LOGÍSTICA

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

IV OBSERVACIONES

--

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