



AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA – AUNAP

RESOLUCIÓN NÚMERO 0166 DE 2025

(DE 17 DE FEBRERO DE 2025)

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para la vigencia 2025"

LA DIRECTORA GENERAL DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA – AUNAP

En ejercicio de las facultades conferidas en los numerales 4 y 12 del artículo 11 del Decreto 4181 del 3 de noviembre de 2011 y,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia, 1991, en su artículo 53, menciona que, "La Ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad."

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, el numeral 3 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002 y 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:

"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."

Continuación de la Resolución: *"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para la vigencia 2025"*

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, definidos como:

"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, numeral 1º, determina que: *"La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar eficacia personal, grupal y organizacional de manera que es posible el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de 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 de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales".

Que, se adelantó el diagnóstico de necesidades institucionales de capacitación y de aprendizaje organizacional de los funcionarios de la AUNAP para la vigencia 2025, así como la encuesta de impacto de las actividades de capacitación ejecutadas dentro de la vigencia 2024; insumo con el cual el Grupo de Talento Humano formuló el Plan Institucional de Capacitación 2025, documento que se incorpora como parte integral de la presente 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 formulado y puesto a consideración y análisis de los miembros del Comité de Gestión y Desempeño Institucional en sesión realizada el 17 de enero de 2025; así como de los miembros principales de la Comisión de Personal, en la sesión de 29 de enero de 2025; quienes aprobaron dando cumplimiento a los lineamientos establecidos 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 2025, tendiente a contribuir al mejoramiento del desempeño individual de los funcionarios de la AUNAP, las áreas y la entidad.

Que, en mérito de lo expuesto, la Directora General de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP,

RESUELVE:

ARTICULO 1º. ADOPTAR el Plan Institucional de Capacitación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para la vigencia 2025, el cual hace parte integral de la presente Resolución.

ARTICULO 2º. ADOPTAR los ejes temáticos que refuerzan la formación de las capacitaciones de los servidores públicos de la AUNAP, los cuales tienen como objetivo el aprovechamiento de las metodologías contempladas de acuerdo a su misionalidad:

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS: *Basado en que para administración pública es fundamental la construcción de paz a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico, el cual garantiza los derechos propiciados a la construcción de la paz.*

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE: *Con el propósito de que los servidores públicos de la AUNAP, fortalezcan su interpretación y comprensión de los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza; enmarcado en un cambio hacia el reordenamiento territorial, siendo fundamental la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno*

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD: *Enfocado en que los servidores públicos AUNAP, deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.*

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA: *Desde la AUNAP, con la visión de adopción del documento CONPES 3975 del DPN, que comprueba la influencia de la tecnología de la información y comunicaciones y que han transformado los procesos tradicionales, este eje se enfoca en la gestión y análisis de las plataformas utilizadas para la realización efectiva de los trámites pertinentes de la entidad.*

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO: *Basados en una cultura de planeación estratégica de la entidad, identificando los problemas y necesidades de sus grupos de valor como un enfoque diferencial y de género, estableciendo mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.*

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS: *Con el objetivo de fortalecer y/o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.*

Continuación de la Resolución: "Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para la vigencia 2025"

ARTÍCULO 3°. ADOPTAR el Plan Institucional de Capacitaciones de la AUNAP, teniendo en cuenta la metodología de formación en competencias de los tres saberes – Saber, saber ser y saber hacer, propuesta en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 -2030, en los siguientes términos:

SABER: Conjunto de nociones que se requieren para poder desarrollar actividades o resolver problemas laborales recibidos

SABER HACER: Habilidades y procedimientos fundamentales para el correcto desarrollo de una tarea, poniendo en práctica del "saber saber" garantizando la solución del problema.

SABER SER: Cualidades personales que determinan la satisfacción y desempeño del ejercicio personal e institucional.

ARTÍCULO 4°. FINANCIAR el Plan Institucional de Capacitación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP, a través del rubro establecido para este fin en el presupuesto de la entidad.

ARTÍCULO 5°. EJECUTAR Y EVALUAR el Plan Institucional de Capacitación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP, desde el Grupo de Talento Humano con el apoyo de la Comisión de Personal.

ARTÍCULO 6°. PUBLICAR el Plan Institucional de Capacitación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP, en la web e intranet de la entidad.

ARTÍCULO 7°. La presente resolución surte efectos a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los diecisiete (17) días del mes de febrero de 2025

Karen Mejía P.


KAREN ELENA MEJIA PIÑEREZ
Directora General

Proyectó: Tatiana Pérez Sierra - Contratista de apoyo GTH

Revisó: Angela Margarita Sierra Quiroz – Abogada Contratista

Vo. Bo: Rafael Alberto Negrete Quintero – Secretario General (E)

Rosalía Mendoza Fandiño – Contratista de Apoyo Dirección General

 AUNAP AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN





	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1. OBJETIVO	3
1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
2. ALCANCE	3
3. DEFINICIONES	4
4. INTRODUCCIÓN.....	6
4.1. METAS:	8
4.2. INDICADORES DE EVALUACIÓN.....	8
4.3. Propósito del PIC:	9
4.4. Responsable.....	9
5. MARCO NORMATIVO	9
6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	10
6.1. EJES TEMÁTICOS Y ENFOQUES METODOLÓGICOS.....	10
6.2. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	12
6.3. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES	12
6.4. INSUMOS DE FORMULACIÓN	13
6.5. ENCUESTA DIAGNÓSTICO.....	17
6.6. RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2023.....	19
6.7. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	19
6.8. FORMACIÓN PARA DIRECTIVOS PÚBLICOS.....	22
6.9. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	23
7. RECURSOS	25
8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	25
9. CRONOGRAMA.....	26
10. NATURALEZA DEL CAMBIO.....	27

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025

1. OBJETIVO


Gestionar la ejecución de 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, promoviendo el aumento del desempeño por áreas e institucional.

1.1. 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 y de acuerdo a los insumos de los resultados del FURAG y las evaluaciones de desempeño institucional.
- Realizar los programas de formación dirigidos 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 2023-2030.
- Incrementar el nivel de desempeño de los funcionarios de la AUNAP logrando aumentar su nivel de satisfacción y motivación a través del desarrollo de sus competencias funcionales y/o comportamentales.
- Ejecutar el programa de inducción y reinducción de la AUNAP con el fin de interiorizar en los servidores públicos de la AUNAP la cultura organizacional, informar sobre generalidades de la AUNAP e impartir conocimientos sobre normatividad vigente, procesos y procedimientos de la entidad y el gobierno nacional.
- Desarrollar y fortalecer las competencias duras y blandas de los funcionarios de la Entidad, de forma que su desempeño permita optimizar los procesos y generar un impacto positivo en el desempeño institucional.

2. ALCANCE

El Plan institucional de capacitación inicia con su formulación a través del análisis de los resultados del diagnóstico de necesidades de aprendizaje realizado, junto con los planes de mejoramiento del FURAG y la evaluación del desempeño institucional, y finaliza con la implementación, evaluación y seguimiento del plan.

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025

3. DEFINICIONES

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

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

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

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).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO. Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7)

Educación no formal (Educación para el trabajo y desarrollo humano). Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 - Decreto 2888/2007).

Educación Informal. La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025

comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Educación Formal. Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).


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.

Inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. (Decreto 1567 de 1998 Artículo 7)

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 Sánchez, 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.

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025

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.

Reinducción. Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios. (Decreto 1567 de 1998 Artículo 7).

Sistema Nacional de Capacitación. De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

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.

FURAG: Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

4. INTRODUCCIÓN

El Estado colombiano, en el cumplimiento de sus funciones tiene como prioridad modernizar sus procesos y estructuras para lograr alcanzar sus fines y satisfacer las

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025

necesidades de sus ciudadanos. Es por esto, que las entidades públicas que lo representan se ven enfrentadas al reto de permanecer en mejora y crecimiento continuo, impulsado por el recurso humano que las integra, que por su demanda y funcionalidad 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 y los lineamientos establecidos por el DAFP, se diseñe y desarrolle el plan institucional de capacitación adoptado para la AUNAP para la vigencia 2025, con el fin de promover el desarrollo de las competencias duras y blandas de los funcionarios y colaboradores de la Entidad, en búsqueda de contar con un talento con un potencial altamente competitivo.

En diciembre de 2023, la dirección de empleo público del DAFP emitió el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, por medio del cual se establecen los lineamientos generales en materia de capacitación y formación de los servidores públicos y los pilares del aprendizaje necesarios para dinamizar procesos innovadores en el Estado Colombiano. Dicho documento es la referencia estructural del Plan Institucional de Capacitación formulado para la AUNAP.

En el cierre de la vigencia 2024, el Grupo Talento Humano realizó la encuesta diagnóstica de necesidades de aprendizaje organizacional encaminado a las necesidades específicas de cada una de las áreas misionales, derivadas de la ejecución 2024, con el fin de generar estrategias aterrizadas conforme las necesidades de cada uno de los equipos de trabajo, la cual tuvo la participación de funcionarios y Directivos de la AUNAP, quienes determinaron las temáticas de mayor interés en cada uno de los ejes de conocimiento establecido en el plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Los resultados de dicha encuesta se emplearon como insumo para la formulación de las necesidades de capacitación para la vigencia 2025.

Sumado a lo anterior se tuvieron en cuenta los resultados del diagnóstico del FURAG, en el cual se detallan las principales temáticas que debe adelantar la entidad por cada una de las políticas del MIPG, con el fin de fortalecer la gestión institucional y el cumplimiento de los requisitos de cada una. Así mismo, con base a los resultados de la evaluación de desempeño de los funcionarios de la Entidad, se priorizaron algunos programas con miras al desarrollo de las competencias funcionales y/o comportamentales por cada nivel de cargo.

En el presente documento se detalla la forma de articulación del Plan Institucional de Capacitación el cual se estructuró teniendo en cuenta su orden de implementación, mencionando sus objetivos, el marco de referencia, los principios rectores, los beneficiarios y sus deberes, el análisis de impacto y las brechas de formación y finalmente los programas priorizados y los recursos necesarios para su implementación.

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025

4.1. METAS:

- Tener una cobertura del 100% de los servidores públicos de la AUNAP en los diferentes programas planteados en el PIC 2025.
- 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 2025 a la AUNAP.
- Lograr la participación de más del 70% de los funcionarios en planta de la AUNAP, en la encuesta de diagnóstico del PIC para la vigencia 2025.
- Lograr 3 convenios y/o alianzas con instituciones públicas que brinden una oferta de cursos y talleres que fortalezcan la parte misional y estratégica de los funcionarios


4.2. INDICADORES DE EVALUACIÓN

Tipo de Indicador	Evalúa	Fórmula
Eficiencia	Porcentaje de participación de servidores públicos en la encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación PIC 2025	$\frac{\text{\# funcionarios que contestaron la encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación vigencia 2025}}{\text{\# total de funcionarios en planta}} \times 100$

Indicador	Evalúa	Fórmula
Eficacia	Cumplimiento del PIC 2024	$\frac{\text{\# actividades de capacitación realizadas}}{\text{\# de actividades de capacitación programadas}} \times 100$

Indicador	Evalúa	Fórmula
Efectividad	Cobertura del PIC dentro de la Vigencia 2024	$\frac{\text{\# de funcionarios capacitados, en al menos una de las temáticas ofrecidas en el PIC}}{\text{\# total de funcionarios en planta}} \times 100$

Indicador	Evalúa	Fórmula
Efectividad	Alcance y porcentaje de participación de nuevos funcionarios a las Inducciones programadas y de funcionarios actuales en las reinducciones programadas	$\frac{\text{\# total de nuevos funcionarios que recibieron Inducción o reinducción}}{\text{\# total de funcionarios que ingresaron a la AUNAP en el año 2024}} \times 100$

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha: 17/01/2025

4.3. Propósito del PIC:

Ejecutar las actividades priorizadas teniendo en cuenta las brechas de formación establecidas a través del diagnóstico de necesidades y asegurar su articulación con en el programa de Capacitación 2023-2030, implementando cada uno de los programas conforme el cronograma aprobado para tal fin.

4.4. Responsable

Será responsabilidad de la Secretaria General en cabeza del Grupo Talento Humano la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de formación e implementación del Plan Institucional de Capacitación.

5. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia: Artículos 53 y 54.

Ley 909 de 2004: “Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” Artículos 16 y 36.


Ley 734 de 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 mencionados de la ley 734 de 2002. Artículo 33 numeral 3 y artículo 34 numeral 40.

Ley 1064 de 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.

Ley 1960 de 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 de 1998: Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 4904 de 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. Capítulos III y V

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública Título 4 y Título 9.

Decreto 1499 de 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 de 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 dr;1 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: Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

Circular externa No. 100- 010 -2014: Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

Circular Externo No 12 de 2017: Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer. Puntos 5 y 6.

Plan 2020-2030: Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público

6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

6.1. EJES TEMÁTICOS Y ENFOQUES METODOLÓGICOS

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, se incorporaron seis 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:



	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025



Figura 1. Ejes temáticos incorporados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030
Fuente: Guía formulación Plan Institucional de Capacitación 2023- 2030 -DAFP-

- 6.1.1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS:** Responde al papel que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población. (Guía formulación Plan Institucional de Capacitación 2023- 2030 -DAFP-)
- 6.1.2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE:** Está dirigido a los servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructor social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.
- 6.1.3 MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD** Propone cualificar las capacidades del talento humano en las entidades públicas, en el enfoque de género.
- 6.1.4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA:** Permite conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público.
- 6.1.5 PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO:** Concientizar a los servidores de las implicaciones éticas de las acciones y decisiones y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se presente un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.
- 6.1.6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS:** Se busca fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permiten complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de articular los componentes claves como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servicio público.

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025


6.2. 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.

6.3. 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

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025

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;
- 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 reembolsar 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 2023-2030, 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. Así mismo, este documento aclara que no se limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA, MINTIC, o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía.

6.4. INSUMOS DE FORMULACIÓN

Resultados de las Mediciones de desempeño Institucional -Rama Ejecutiva-

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025

El siguiente apartado muestra los resultados obtenidos por la AUNAP en temáticas de desempeño Institucional, y sirven como insumo o herramienta para fortalecer algunas características en las cuales la entidad obtuvo menor puntuación, y así generar una estrategia que apunte al crecimiento profesional de las diferentes dependencias y sus servidores.

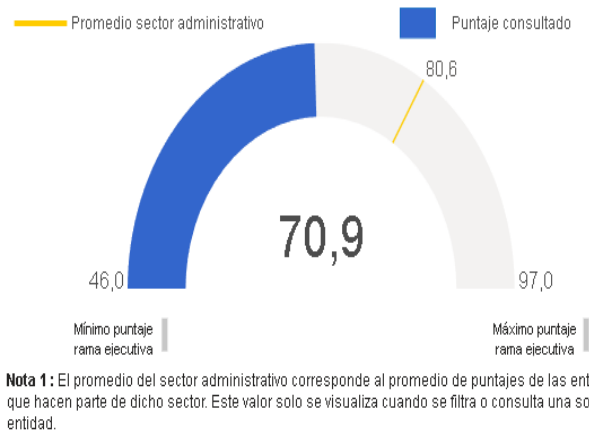


Figura 2. Resultados Generales del sector
Fuente: Página Web Departamento Administrativo de la Función Pública

Así mismo, se evidencia el comportamiento de la política Gestión del Talento Humano en las últimas vigencias:

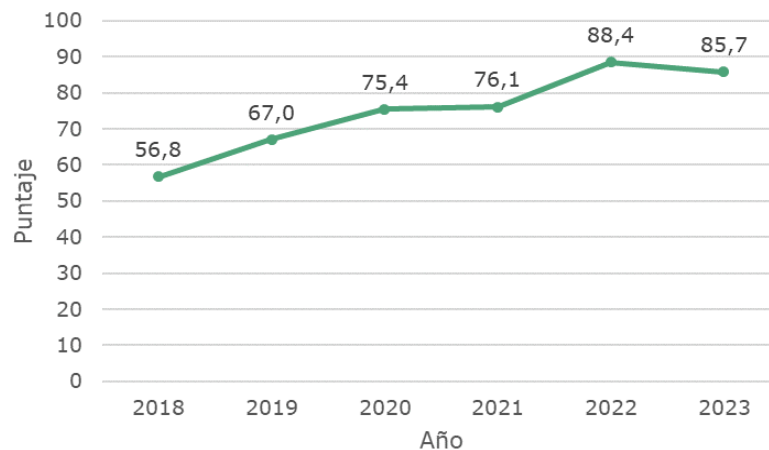


Figura 3. Resultados de la política de gestión del Talento Humano
Fuente: Página Web Departamento Administrativo de la Función Pública


En la entidad se implementaron por primera vez planes de mejoramiento personalizados por dimensión y política, basados en hallazgos del autodiagnóstico FURAG y recomendaciones de Función Pública. Estos planos incluyen análisis de causas raíz y factores causales para actividades definir y productos que solventen debilidades. Las acciones buscan fortalecer los procesos institucionales, mejorar las

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025


capacidades de los líderes y garantizar el cumplimiento de actividades transversales exigidas por el MIPG.

Para el caso de la Política de Gestión del Talento Humano se generaron planes de mejoramiento que tienen como objetivo principal el desarrollo del talento al interior de la Entidad, razón por la cual se presenta a continuación los diferentes programas que indica el DAFP deben adelantarse en cumplimiento del MIPG:

POLITICAS FURAG	NECESIDADES DE CAPACITACION
Gestión Estratégica del Talento Humano	Liderazgo y desarrollo organizacional
	Bienestar laboral y prevención del estrés
	Evaluación por competencias.
Participación Ciudadana en la Gestión Pública	Creación de estrategias para fortalecer la participación ciudadana.
	Enfoque diferencial en atención poblacional.
Racionalización de Trámites	Uso de tecnologías para digitalización.
	Implementación de metodologías para la simplificación de trámites.
	Implementación de estrategias de mejora en procesos administrativos.
Gestión de la Información Estadística	Como Producir, analizar y difusión de las estadísticas públicas.
	Normas para la gestión de datos abiertos.
	Uso de herramientas tecnológicas para la gestión estadística.
Fortalecimiento Organizacional	En la gestión por resultados y medición de impacto.
	Como estructurar de planes estratégicos institucionales.
	Análisis y diseño organizacional.
Gestión Documental	En el manejo y conservación de archivos físicos y electrónicos.
	Implementación de Tablas de Retención Documental (TRD).
	Uso de herramientas tecnológicas para gestión documental.
Control Interno y Gestión de Riesgos	Implementación y fortalecimiento del MECI.
	Identificación y tratamiento de riesgos.
	Auditoría interna y manejo de controles preventivos para los auditados.
Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha Contra la Corrupción	Sensibilización sobre la Ley de Transparencia.
	Herramientas para la lucha contra la corrupción.
	Implementación de códigos de ética institucional.
Gestión de Proyectos	Formulación y evaluación de proyectos públicos.
	Uso de herramientas para gestión de proyectos bajo metodologías ágiles.
	Planificación y ejecución en línea con el Plan Nacional de Desarrollo.
Seguridad Digital y Protección de la Información	Sensibilización sobre la Ley de Protección de Datos Personales.
	Gestión de ciberseguridad y manejo de incidentes.
	Uso de tecnologías seguras para la gestión pública.

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025

POLITICAS FURAG	NECESIDADES DE CAPACITACION
Gestión del Conocimiento y la Innovación	Técnicas de captura y transferencia de conocimiento organizacional.
	Metodologías de innovación en el sector público.
	Mejores prácticas internacionales en gestión del conocimiento.
Gestión Jurídica	Normas sobre contratación pública.
	Actualización legislativa en el marco de la Ley 80 de 1993.
	Procedimientos disciplinarios y manejo ético institucional.
Política de Servicio al Ciudadano	Diseño de estrategias para mejorar la experiencia del ciudadano.
	Manejo de canales de atención al público (presenciales y virtuales).
	Implementación de encuestas de satisfacción.
Política de integridad	Promoción de la ética y los valores en la gestión pública.
	Implementación de estrategias de integridad organizacional.
	Sensibilización sobre la Ley 2016 de 2020 (Política Nacional de Integridad).
Planeación institucional	En el desarrollo de habilidades para la creación y monitoreo de planos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo y las metas sectoriales.
	En metodologías que enfoquen la gestión en el logro de resultados medibles y efectivos.
	Capacitar en la identificación y uso de indicadores clave para evaluar el desempeño institucional.
Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público	Formar en la preparación, ejecución y control del presupuesto público, asegurando la eficiencia y transparencia en el uso de los recursos.
	Actualizar conocimientos sobre las leyes y regulaciones que rigen la gestión financiera en el sector público.
	Identificar y aplicar prácticas que promuevan la eficiencia y austeridad en el gasto institucional.
Gobierno Digital	Entender y aplicar los principios de la política de Gobierno Digital para mejorar la prestación de servicios.
	Implementar medidas para proteger la información institucional y garantizar la seguridad digital.
	Capacitar en el manejo de plataformas y sistemas digitales que optimizan los procesos internos y la atención al ciudadano.
Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	Monitoreo y Evaluación de Políticas Públicas
	Sistemas de Información para el Seguimiento de Gestión
	Análisis y Presentación de Resultados
Mejora normativa	Análisis y Simplificación de Normas
	Técnicas de Redacción Normativa
	Incorporar mecanismos que permitan la intervención de la ciudadanía en el proceso normativo.

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025

POLITICAS FURAG	NECESIDADES DE CAPACITACION
Compras y Contratación Pública	Actualizar conocimientos sobre los procesos de contratación pública, conforme a la normativa vigente.
	Promoción de prácticas que aseguren la integridad y transparencia en los procesos de adquisición.
	Optimizar la relación con proveedores y el seguimiento de los contratos para garantizar el cumplimiento de los acuerdos.

Tabla 1. Necesidades de formación por políticas del MIPG
Fuente: Informe de resultados FURAG 2023 – Equipo Planeación

6.5. ENCUESTA DIAGNÓSTICO

En busca de seguir los parámetros indicados por el Plan Nacional de Formación y capacitación 2023-2030, se diseñó una encuesta virtual, a través de Google form, denominada **INSCRIPCIONES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2025**, la cual contenía preguntas tanto abiertas como cerradas. Esta encuesta estaba dirigida a todos los servidores públicos de la AUNAP 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.

Los resultados de la encuesta tienen datos sociodemográficos como el grado de escolaridad y el tipo de vinculación con el fin de redirigir el tipo de formación presencial o virtual, y así mismo especificar aun mas a profundidad los intereses de los funcionarios:

NIVEL DE FORMACIÓN

73 respuestas

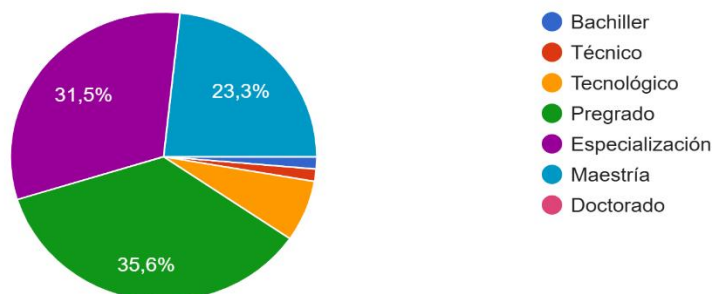


Gráfico 1. Nivel de escolaridad
Fuente: Informe de resultados Google Form

TIPO DE VINCULACIÓN

73 respuestas

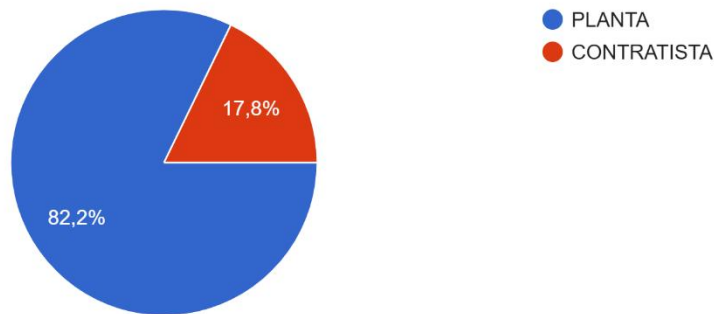


Gráfico 2. Tipo de Vinculación
Fuente: Informe de resultados Google Form

Así mismo con base al Plan Nacional de Formación los colaboradores indicaron los intereses que tienen sobre cada uno de los ejes temáticos como se muestra a continuación:

CURSO AL QUE SE INSCRIBE

73 respuestas

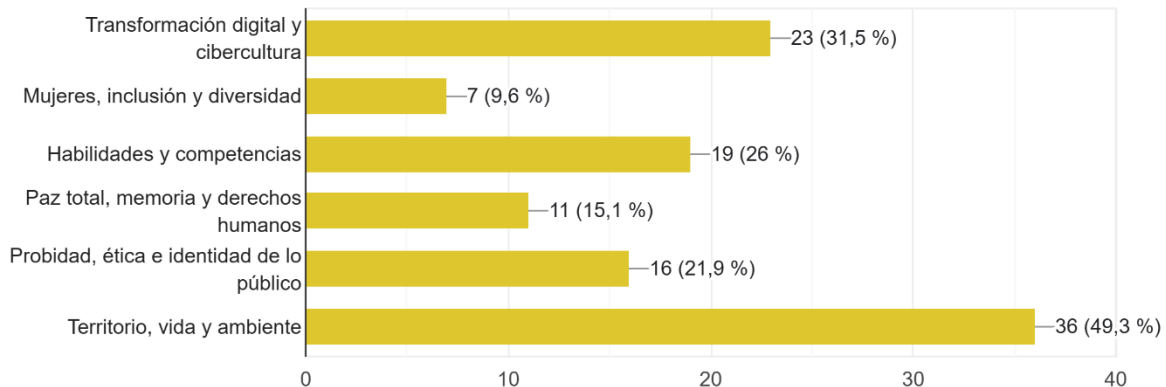

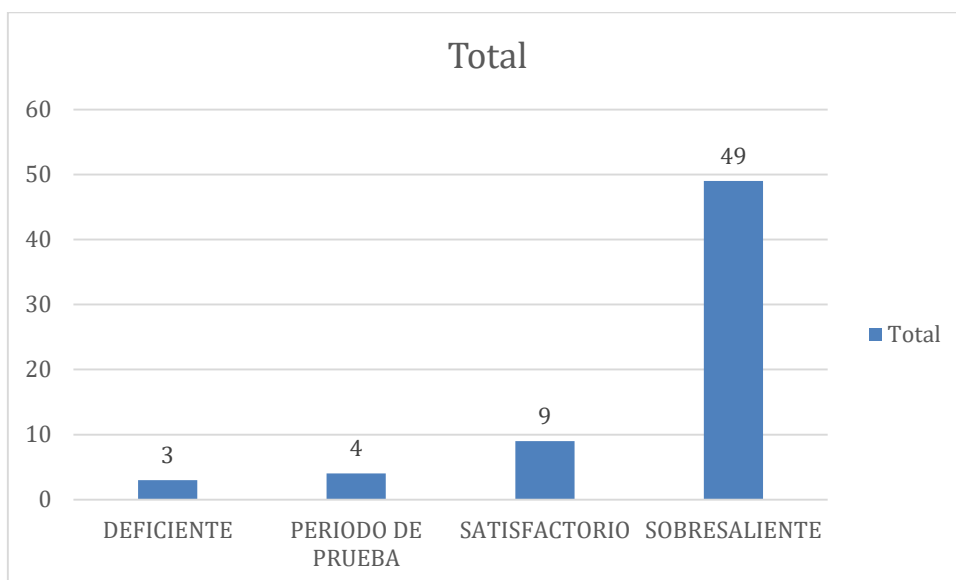


Gráfico 3. Ejes de interés
Fuente: Informe de resultados Google Form

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025

6.6. RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2023

Se llevó a cabo el proceso de evaluación de desempeño laboral y comportamental de los funcionarios de carrera administrativa de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca AUNAP, correspondiente al periodo 2023- 2024, comprendido entre el 01 de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024. La evaluación se aplicó a un total de 65 funcionarios obteniendo los siguientes resultados:




Una vez revisado el proceso y registro en el aplicativo EDL habilitado por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, se evidencia que del 100% de los funcionarios evaluados, los resultados obtenidos refieren:

- El 76% obtuvo una calificación SOBRESALIENTE
- El 14% obtuvo una calificación SATISFACTORIA
- El 6% de los evaluados se encontraban en PERIODO DE PRUEBA
- El 4% obtuvo una calificación DEFICIENTE.

De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que producto de la sumatoria de los componentes de la Evaluación de Desempeño Laboral (Compromisos Funcionales y Comportamentales), en el consolidado de la entidad arroja una calificación SOBRESALIENTE por parte de los funcionarios de CARRERA ADMINISTRATIVA. Así las cosas, no es una prioridad el desarrollo de las competencias de los empleos públicos establecidas en el Decreto 1083 de 2015.

6.7. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Como se expuso anteriormente, se requiere para esta vigencia fortalecer de forma estructural el desarrollo de formaciones en materia del MIPG, teniendo en cuenta su articulación con los ejes temáticos definidos por la Función Pública de gestión del


	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025

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). Es importante resaltar igualmente que los intereses de los funcionarios se centran en tres ejes temáticos los cuales están cubiertos en la articulación de los programas propuestos en las necesidades de formación del FURAG.


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.

A continuación, se expone las temáticas priorizadas, y se indica a que eje temático y dimensión de competencia o capacidad blanda central corresponden y su articulación con MIPG:

EJE TEMATICO PNFC	COMPETENCIA	POLITICA MIPG	PROGRAMA PROPUESTO
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABER HACER	Fortalecimiento Organizacional	Gestión por resultados y medición de impacto.
	SABERES	Gestión de Proyectos	Formulación y evaluación de proyectos de inversión
	SABERES	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Metodologías de innovación en el sector público.
	SABER SER	Gestión Estratégica del Talento Humano	Liderazgo
	SABER HACER	Gestión Estratégica del Talento Humano	Evaluación por competencias
	SABERES	Gestión Jurídica	Actualización legislativa en el marco de la Ley 80 de 1993
	SABER HACER	Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público	Prácticas que promuevan la eficiencia y austeridad en el gasto institucional
	SABERES	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	Sistemas de Información para medición del desempeño institucional
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABER HACER	Gestión de la Información Estadística	Herramientas tecnológicas para la gestión estadística
	SABERES	Gestión Documental	Administración y conservación de archivos físicos y electrónicos

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025

	SABERES	Gobierno Digital	Protección de datos
	SABER SER	Gobierno Digital	Ética en el contexto digital
	SABER HACER	Racionalización de Trámites	Automatización de procesos
	SABERES	Seguridad Digital y Protección de la Información	Gestión de ciberseguridad y manejo de incidentes
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABER HACER	Política de Servicio al Ciudadano	Customer Experience
	SABERES	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	Enfoque diferencial en atención poblacional.
	SABER SER	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	Sentido y función del servidor público en el gobierno del cambio
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABERES	Control Interno y Gestión de Riesgos	Administración del riesgo en el sector publico
	SABERES	Compras y Contratación Pública	Contratación en el sector publico
	SABER SER	Política de integridad	Promoción de la ética y los valores en la gestión pública
	SABER SER	Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha Contra la Corrupción	Sensibilización sobre la Ley de Transparencia
TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABERES	Planeación Institucional	Cambio climático y desafíos
	SABERES	Gestión de Proyectos	Energías, limpias
	SABER HACER	Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público	Priorización de la Inversión
	SABER SER	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	Lenguaje claro y comprensible
MUJERES. INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABERES		Cuidado y equidad en el marco de los derechos
	SABERES	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	Justicia de género, étnica y racial
	SABER HACER	Política de integridad	Merito e inclusión de la diversidad
	SABER SER	Política de integridad	Sesgos y paradigmas

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025

PROGRAMA	Inducción
	Reinducción

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 aquellas temáticas que fueron priorizadas por los directores regionales como mecanismo para fortalecer el desarrollo de las funciones dentro de sus sedes, la cual se pretende realizar de forma presencial anudada al Plan de Bienestar.

Se prefirió la modalidad virtual, con el fin de poder convocar el mayor número de funcionarios, afectar en lo mínimo la prestación del servicio y no tener que buscar adicionalmente presupuesto para viáticos y tiquetes, lo que permite optimizar los recursos asignados.

- La mayoría de estos proyectos de aprendizaje estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal que tiene la entidad destinada para tal objeto.

- **Se buscarán alianzas estratégicas y convenios con otras entidades e instituciones que logren abarcar temáticas misionales y plasmadas en el PIC. Con el fin de generar espacios de participación, crecimiento y desarrollo desde la transversalidad de ser funcionario público y economizando recursos en todos los procesos que este traiga consigo.**

- 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.

- 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.

- **Se buscará aliados estratégicos, apoyo interinstitucional y apoyo de los contratistas de la entidad, idóneos y especializados, que cubran las necesidades de aprendizaje manifestadas por los funcionarios, y permitan una adecuada transferencia del conocimiento dentro de la AUNAP**

6.8. FORMACIÓN PARA DIRECTIVOS PÚBLICOS

Conforme los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP– se han propuesto temáticas orientadas a los directivos con

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025

el fin de fortalecer las estrategias de dirección por medio de temáticas que trascienden asociados a los cargos de sus áreas, por lo cual se plantean temáticas de ejecución, relacionadas con las habilidades para la Alta Dirección tales como:

LÍNEA 1

- Habilidades Gerenciales y directivas.
- Gobierno y transformación Digital.
- Gobierno y ética pública.
- Comunicación pública y de gobierno.
- Gestión Integral Contractual.
- Gestión Estratégica Finanzas Públicas.
- Gobierno y Corporaciones Públicas.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-
- Gobierno, Estado y Administración Pública.


LÍNEA 2

- Gobierno para la paz total.
- Gobierno para la nueva Ruralidad.
- Gobierno Tradicional y Propio.
- Gobierno para la preservación de la Cuenca Amazónica.
- Gobierno para el cambio climático.
- Estado y Gobierno.
- Gobierno en prospectiva.
- Gobierno en activación económica.
- Gobierno de las mujeres.
- Planeación para el Desarrollo Territorial.

6.9. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

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.

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 interiorizar y fortalecer en los funcionarios la cultura organizacional de la entidad como para orientar o reorientar acerca del papel que desempeña la AUNAP en el fomento, administración y control de la acuicultura y pesca de nuestro país.

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025

6.9.1 INDUCCIÓN

La inducción es un proceso que se ejecutará cuando ingrese un nuevo funcionario a la AUNAP y se realizará con el fin de interiorizar en el empleado 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.

Así mismo, 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.


Por otra parte, al nuevo integrante del área o dependencia, se le asignará 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, carné de identificación y se le registrará, cuando aplique, la huella para acceso a la entrada.

6.9.2 REINDUCCIÓN

El programa de reinducción será realizado 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 fortalecer los conocimientos institucionales de todos los colaboradores.

Se busca 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 compartirá el material impartido en la capacitación brindada con el fin de que cada funcionario pueda reforzar la información cuando lo vea conveniente.

Dentro de los procesos de inducción y reinducción se tendrá en cuenta que las temáticas a tratar no solo se centrarán en proceso de funciones públicas y estratégicas sino de temáticas transversales y misionales de la entidad, que por sus características particulares de Pesca y Acuicultura se deben mantener absolutamente claras para todos los colaboradores.

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025

7. RECURSOS

La entidad pretende para este año optimizar los recursos, por tanto, buscará el apoyo de aliados estratégicos que le permitan optimizar el recurso y abarcar mayores temáticas fortaleciendo la capacidad de los funcionarios y el aprovechamiento de las herramientas digitales con las que cuenta la entidad.


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, con el fin de generar espacios de transferencia de conocimiento del capital humano existente actualmente y así fortalecer los procesos internos de trabajo, permitiendo una mayor interacción entre los colaboradores de las diferentes áreas; de esta manera, se pretende retransmitir el conocimiento de nuestros compañeros, garantizando que ese gran capital sea reproducido y aprovechado y no desperdiciado.

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

Con el fin de lograr evaluar el impacto-efectividad del Plan Institucional de Capacitación 2024 de la AUNAP, se emplearán las siguientes herramientas, conforme el DAFP


No	Aspecto para 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
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 por 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. Así mismo, en dicha encuesta se preguntará a los servidores públicos asistentes, los aspectos a mejorar de las capacitaciones ofrecidas, así como aspectos para 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.

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025

9. CRONOGRAMA


El cronograma de ejecución de los programas se realizará con la siguiente distribución:

PROGRAMA PROPUESTO	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto Trimestre
Gestión por resultados y medición de impacto.			X	
Formulación y evaluación de proyectos de inversión	X			
Metodologías de innovación en el sector público.		X		
Liderazgo	X			
Evaluación por competencias			X	
Actualización legislativa en el marco de la Ley 80 de 1993		X		
Prácticas que promuevan la eficiencia y austeridad en el gasto institucional	X			
Sistemas de Información para medición del desempeño institucional				X
Herramientas tecnológicas para la gestión estadística			X	
Administración y conservación de archivos físicos y electrónicos		X		
Protección de datos				X
Ética en el contexto digital	X			
Automatización de procesos		X		
Gestión de ciberseguridad y manejo de incidentes			X	
Customer Experience				X
Enfoque diferencial en atención poblacional.	X			
Sentido y función del servidor público en el gobierno del cambio			X	
Administración del riesgo en el sector público				X
Contratación en el sector público	X			
Promoción de la ética y los valores en la gestión pública		X		
Sensibilización sobre la Ley de Transparencia			X	
Cambio climático y desafíos				X
Energías, limpias		X		
Priorización de la Inversión	X			
Lenguaje claro y comprensible			X	
Cuidado y equidad en el marco de los derechos		X		
Justicia de género, étnica y racial	X			
Merito e inclusión de la diversidad			X	
Sesgos y paradigmas				X

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025

10. NATURALEZA DEL CAMBIO

VERSIÓN	FECHA	RAZÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
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 en el capítulo de generalidades, en las secciones objetivos específicos y alcance.</p> <p>Se modificó parcialmente el capítulo "marco normativo" en la sección correspondiente a la Ley 734 de 2002</p> <p>Se modificó todo el capítulo denominado diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizaciones (DNAO), al cual se le creó una subsección adicional denominada resultados arrojados por el instrumento de diagnóstico empleado (Encuesta).</p> <p>Se modificó parcialmente el capítulo denominado estructura del programa de aprendizaje" en la subsección indicación en lo concerniente a la tercera etapa: principales aspectos de la AUNAP. Así mismo se modificó parcialmente la subsección denominada reintroducción.</p> <p>Se modificó parcialmente el capítulo denominado "recursos".</p> <p>Se modificó el anexo 1, relacionado con la encuesta de diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional.</p> <p>Se modificó el Anexo 2 relacionado con el cronograma tentativo de capacitación.</p>
04	19/03/2020	Actualización del plan para la vigencia 2020 ajustando el documento a la plantilla dispuesta para tal fin, establecimiento de objetivos, metas e indicadores para medición del plan respectivamente y cambio de nombre del documento a Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC).
05	22/04/2020	Actualización del documento por modificación del cronograma para la vigencia 2020.
06	15/02/2021	Actualización del plan institucional de capacitación para la vigencia 2021 ajustándolo al plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030
07	24/01/2022	Actualización del PIC para la presente vigencia
08	22/11/2022	Se modificó parcialmente las temáticas propuestas a partir del diagnóstico de necesidades Actualización del cronograma
09	13/01/2023	Actualización del documento para la vigencia 2023
10	01/01/2024	Actualización del documento para la vigencia 2024 conforme los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-
11	16/12/2024	Se ajusta la introducción, se incluye una meta, se ajusta el numeral de habilidades y competencias, Se ajusta el numeral de programa de capacitación, se ajusta el numeral de inducción y reintroducción, se incluye el numeral de alianzas estratégicas, Se modifica el numeral de evaluación y seguimiento y se modifica el cronograma.
12	17/01/2025	<p>Se ajustan los siguientes numerales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivo Alcance Introducción Responsables Ejes temáticos Insumos de formulación Encuesta Diagnostico Programas de capacitación Programa de Inducción y Reintroducción Ajuste cronograma <p>Se incluye el numeral Resultados de evaluación de desempeño</p>

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-001
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 12
		Fecha: 17/01/2025

ELABORO	REVISO	APRUEBO
<p style="text-align: center;"><i>TANIA PEÑAFIEL ROCHA</i></p> <p>Nombre: Tania Marcela Peñafiel Rocha Cargo: Secretaria General Fecha: 17/01/2025</p>	<p style="text-align: center;"><i>TANIA PEÑAFIEL ROCHA</i></p> <p>Nombre: Tania Marcela Peñafiel Rocha Cargo: Secretaria General Fecha: 17/01/2025</p>	<p>Nombre: Comité Institucional de Gestión y desempeño – Acta 52 Fecha: 17/01/2025</p>