

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - 2023

PLAN INSTITUCIONAL Y ESTRATÉGICO INTEGRADO AL PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL DE ACUERDO CON EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN.

A wide-angle landscape photograph showing a calm blue lake in the foreground, surrounded by dry, brownish vegetation. In the background, there are dark, rugged mountains under a clear blue sky. The text is overlaid on the middle of the image.

PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA
GRUPO DE GESTIÓN HUMANA
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

VERSIÓN 1

Laguna de las Trillizas PNN Nevados
Fotógrafo - Milton H Arias.



PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	MARCO NORMATIVO	3
2.	OBJETIVOS	4
2.2.	OBJETIVO GENERAL	4
2.3.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3.	ALCANCE	5
4.	DESARROLLO DEL PLAN	5
4.1.	DIAGNOSTICO	5
4.2.	PLANEACIÓN	14
4.3.	EJECUCIÓN	15
4.4.	HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	18
4.5.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	19
5.	RESPONSABLE	19
6.	BIBLIOGRAFÍA	19



MINISTERIO DE AMBIENTE Y
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA

Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

www.parquesnacionales.gov.co

pág. 1



PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

1. INTRODUCCIÓN

Parques Nacionales Naturales de Colombia, del orden nacional, sin personería jurídica, con autonomía administrativa y financiera, con jurisdicción en todo el territorio nacional, es la entidad encargada de la administración y manejo del Sistema de Parques Nacionales Naturales, la coordinación del Sistema Nacional de Áreas Protegidas, así como la coordinación del Sistema Nacional de Áreas Protegidas, la protección del patrimonio natural y la diversidad biótica de la Nación, así como la conservación de las áreas de especial importancia ecosistémica, con el fin de atender las metas trazadas del Gobierno Nacional.

En cumplimiento con los objetivos trazados en el Plan Estratégico Institucional, el Plan Nacional de Desarrollo, así como su marco legal, Parques Nacionales Naturales de Colombia trabaja en el manejo efectivo y equitativo de las áreas protegidas teniendo en cuenta los diferentes modelos de gobernanza con enfoque territorial, la representatividad ecológica y la conectividad estructural y funcional del SINAP, el fortalecimiento de la entidad en sus dinámicas administrativas y de gestión, para el cumplimiento de su misión, el Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, establece las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión buscando así fortalecer a las entidades del Estado para mejorar su gestión.

Adicionalmente, el Decreto 612 de 2018 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.”* se establecen los planes que son competencias de las áreas de Talento Humano, por lo que este documento integra los planes institucionales de: Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Plan Estratégico de Talento Humano de Parques Nacionales Naturales de Colombia, se encuentra enmarcado el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y en la política de Gestión Estratégica de Talento Humano, donde se fomenta el desarrollo de actividades contenidas en las rutas de Creación de Valor, el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, estableciendo buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales, conduciendo a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA

Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

www.parquesnacionales.gov.co

pág. 2



PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano de Parques Nacionales Naturales de Colombia se enfoca en el mejoramiento de la gestión del talento humano, bajo los principios de: Orientación a resultados, Articulación interinstitucional, Excelencia y calidad, Toma de decisiones basada en evidencia, Aprendizaje e innovación, Enaltecimiento del servidor público. Compromiso, Acompañamiento gradual, Estandarización, Mejoramiento continuo, con el fin de garantizar que el Estado cuente con un talento humano competente e idóneo con las exigencias propias de cada rol, que respondan efectivamente a las necesidades de los grupos de valor y ciudadanos, conforme a la misión y los objetivos estratégicos de la entidad.

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP mediante circular externa No. 100-001-2023 de enero 18 de 2023, propuso cinco (5) fases para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano, siendo estas: 1) Diagnóstico 2) Planeación Estratégica 3) Ejecución 4) seguimiento y 5) Análisis de Resultados, donde se logre evidenciar la calidad y la oportunidad de las acciones encaminadas a fortalecer el talento humano de las entidades públicas, por lo que el desarrollo del presente plan estará definido conforme a los parámetros anteriormente descritos.

El Grupo de Gestión Humana, anualmente define los planes de acción que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano de Parques Nacionales Naturales de Colombia, bajo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en concordancia con las instrucciones de Dirección General y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para contribuir con las estrategias, objetivos y directrices institucionales.

2. MARCO NORMATIVO

La legislación actual vigente que regula la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Grupo de Gestión Humana en las entidades públicas se relaciona a continuación:

Decreto 1567 de 1998 – *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”*

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

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



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y
DESARROLLO SOSTENIBLE**

GRUPO DE GESTIÓN HUMANA

Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

www.parquesnacionales.gov.co

pág. 3



PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

Decreto 1072 de 2015 – *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”*

Decreto 612 de 2018 - *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.”*

Decreto 815 de 2018 – *“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”*

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”*

2. OBJETIVOS

2.2. OBJETIVO GENERAL

Contribuir en el mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores públicos de Parques Nacionales Naturales de Colombia, para mejorar el desempeño organizacional y la calidad de vida conforme al ciclo de vida del servidor público y los principios que rige la Función Pública.

2.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes del proceso de Talento Humano, Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro de los servidores públicos de la Entidad.
- Proveer de manera oportuna las vacantes de la entidad conforme a lo contenido en el Plan anual de vacantes y Previsión de Recursos Humanos.
- Contribuir en el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades de cada servidor público con la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Fortalecer la ruta de la felicidad mejorando la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias mediante la ejecución del plan de bienestar e incentivos, así como implementar una cultura de autocuidado, a través de programas de promoción y prevención, que permitan generar hábitos de estilos de vida saludable.



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y
DESARROLLO SOSTENIBLE**

GRUPO DE GESTION HUMANA

Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

www.parquesnacionales.gov.co

pág. 4



PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- Desarrollar una cultura de prevención y manejo de riesgos, accidentes, enfermedades laborales a través de la formulación e implementación del Plan Anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de Riesgo Psicosocial.
- Establecer un plan de acción que permita fortalecer y mejorar la gestión propia del Talento Humano en concordancia con lo contenido en la Política de la Gestión Estratégica de Talento Humano y la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de Parques Nacionales Naturales de Colombia, es aplicable todos los servidores públicos de la Entidad desde su ingreso, permanencia y retiro de la entidad, extensivo a los colaboradores y asistentes a la misma de acuerdo con la normatividad establecida, en los tres niveles de gestión de la entidad Nivel central y Direcciones Territoriales con sus Áreas Protegidas.

4. DESARROLLO DEL PLAN

4.1. DIAGNOSTICO

ANÁLISIS DE LA CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Teniendo en cuenta la información que reposa en el Grupo de Gestión Humana de Parques Nacionales Naturales de Colombia, se cuenta con una matriz denominada “*Planta de Personal*”, en donde se identifica los cargos con los que cuenta la entidad con información actualizada de la caracterización de cada uno de los empleos, conforme a los reportes registrados en la Planta de Personal Actual.

La planta de empleos permanentes de Parques Nacionales Naturales de Colombia se encuentra distribuidos en los siguientes niveles:

NIVEL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA	TOTAL
DIRECTIVO	12		12
ASESOR	9	5	14
PROFESIONAL	7	279	286
TÉCNICO		132	132
ASISTENCIAL	2	214	216
TOTAL	30	630	660

Fuente: Elaboración Propia GGH



MINISTERIO DE AMBIENTE Y
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTIÓN HUMANA

Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

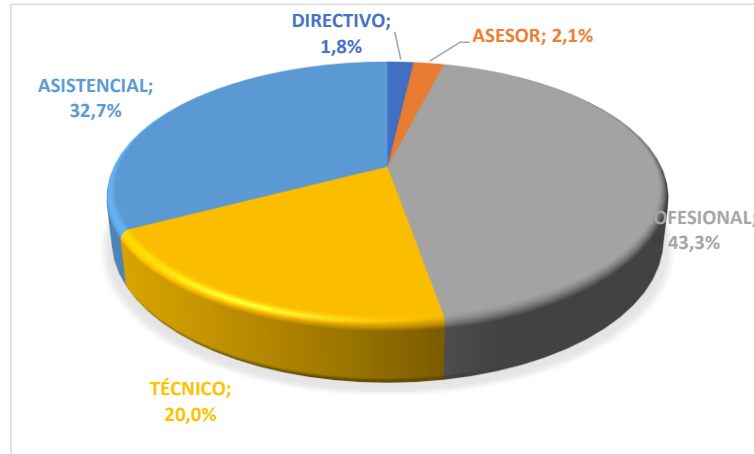
Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

www.parquesnacionales.gov.co

pág. 5



PLANTA GLOBAL



Fuente: Elaboración Propia GGH

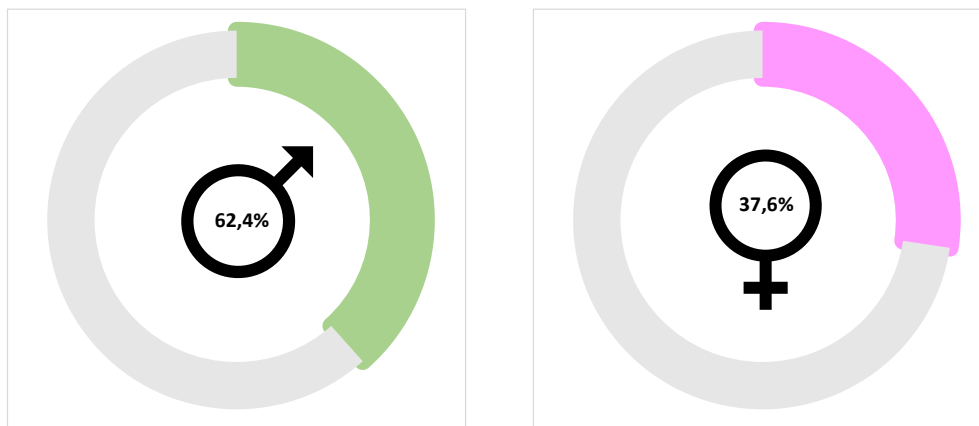
CARGOS OCUPADOS VRS. CARGOS VACANTES

CARGOS OCUPADOS*	CARGOS VACANTES**
510 de 660 (Representan el 77% del Total de la Planta de Personal)	150 (Representan el 23% del Total de la Planta de Personal)

*Distribuidos en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial

Fuente: Elaboración Propia GGH

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN SERVICIO



Fuente: Elaboración Propia GGH

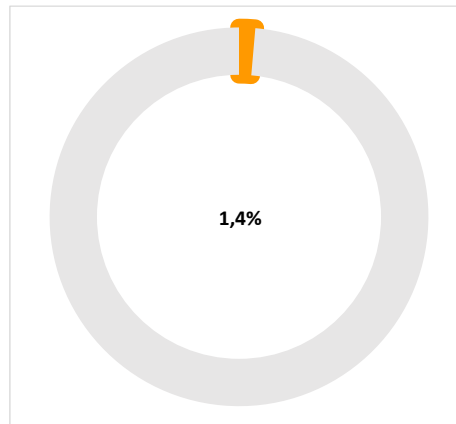


**MINISTERIO DE AMBIENTE Y
DESARROLLO SOSTENIBLE**

GRUPO DE GESTION HUMANA
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia
Teléfono: 353 2400 Ext.:3070
www.parquesnacionales.gov.co
pág. 6



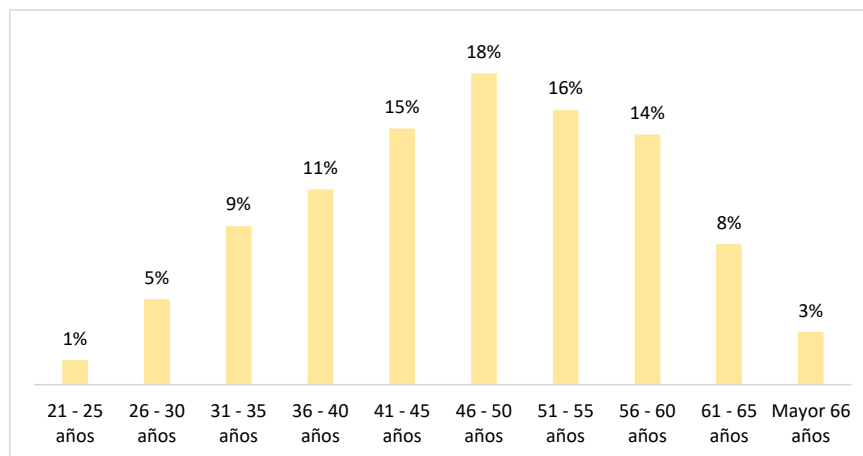
EQUIDAD INTEGRANTES COMUNIDAD LGTBIQ+



Fuente: Elaboración Propia GGH

Esta información, permite orientar que las actividades de bienestar que se programen correspondan a actividades en las que puedan participar funcionarios de ambos sexos sin distinción, promoviendo la equidad.

RANGO DE EDADES



Fuente: Elaboración Propia GGH

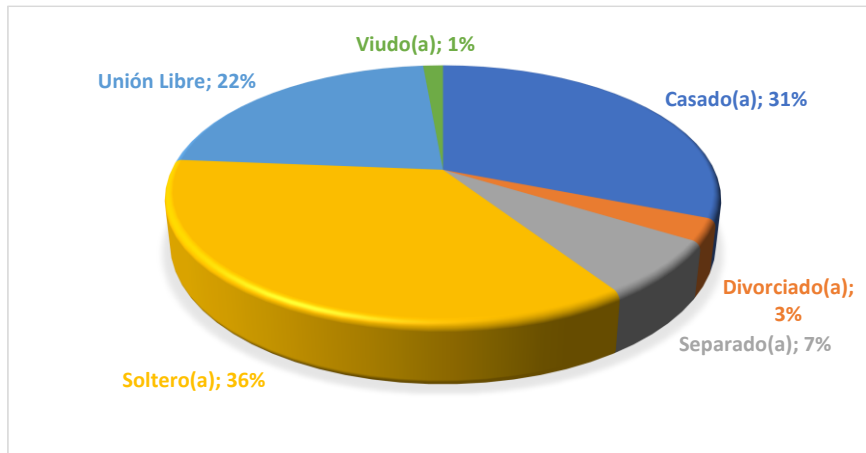
De acuerdo con la distribución mostrada, puede afirmarse que existe una minoría en la población en el rango de edad 21-25 años, y una mayor población en el rango de 46 -50 años.





PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

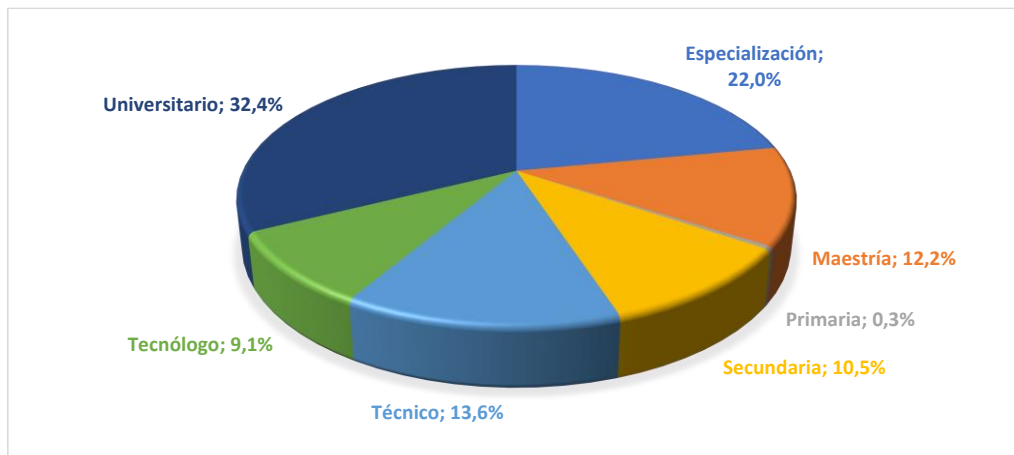
ESTADO CIVIL



Fuente: Elaboración Propia GGH

De acuerdo con la caracterización se puede afirmar que existe una minoría mayor población soltera.

NIVEL EDUCATIVO MAS REPRESENTATIVO



Fuente: Elaboración Propia GGH

Esta variable permite identificar el nivel educativo de cada uno de los servidores de la planta de personal.

Nota: Dicho diagnóstico se realizó con base a la información registrada en la base de datos a corte 31 de diciembre 2022.



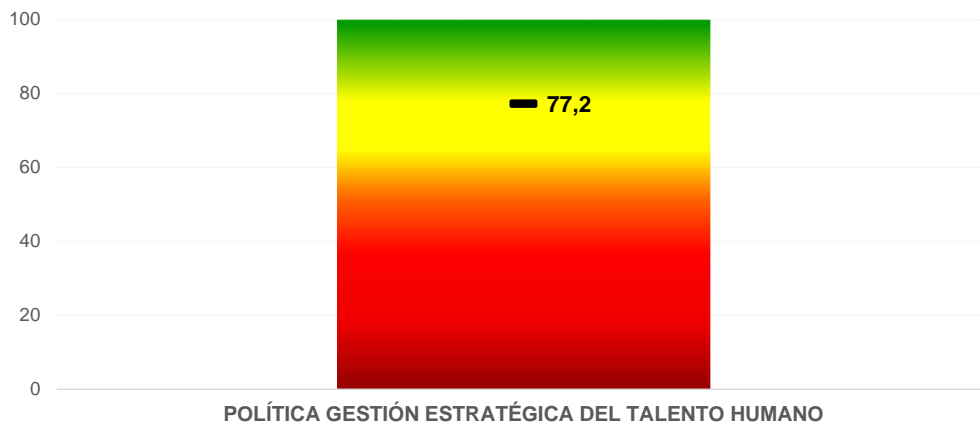
MINISTERIO DE AMBIENTE Y
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia
Teléfono: 353 2400 Ext.:3070
www.parquesnacionales.gov.co
pág. 8

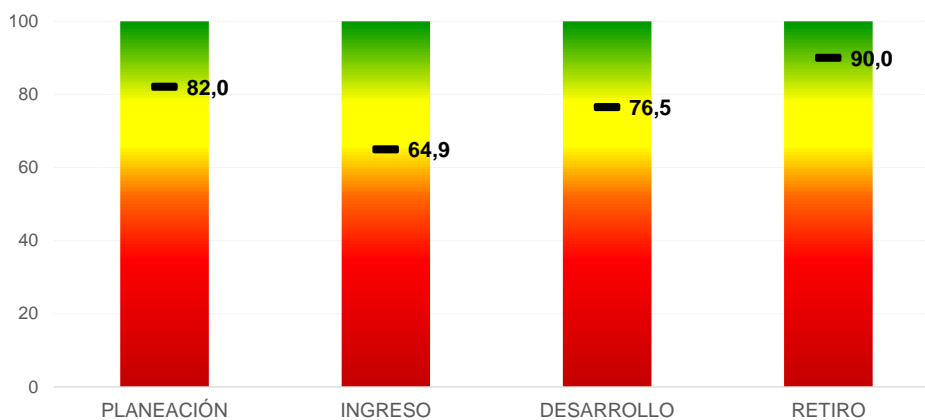


DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH

El Autodiagnóstico respecto a la Gestión Estratégica de Talento Humano GETH versión 6, de corte diciembre de 2022, con un puntaje de **77,2** ubicado en el nivel de **“TRANSFORMACIÓN”**, donde la se deberá adelantar una buena gestión estratégica del talento humano, incorporando buenas prácticas y el mejoramiento continuo.



La política Estratégica del Talento Humano, se divide en cuatro componentes los cuales son: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro, una vez realizado el autodiagnóstico se evidencia que el componte de **INGRESO** presenta el menor puntaje a comparación de los otros 3 componentes, por lo que el presente plan estará orientado a dicha categoría.





PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla **Rutas de Creación de Valor**, la cual presenta un comparativo de los diagnósticos presentados en los últimos 5 años, así:

Matriz GETH						
Rutas de Creación de Valor	2018	2019	2020	2021	2022	Variación
RUTA DE LA FELICIDAD						
Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo						
Ruta para facilitar una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	74	78	87	88	77	(11)
Incentivos basados en salario emocional						
Ruta para generar innovación con pasión						
RUTA DEL CRECIMIENTO						
Ruta cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento						
Cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento	76	76	83	85	76	(9)
Liderazgo basado en valores						
Servidores que saben lo que hacen						
RUTA DEL SERVICIO						
Cultura basada en el servicio	86	75	81	80	64	(16)
Cultura basada en el logro y la generación de bienestar						
RUTA DE LA CALIDAD						
"hacer siempre las cosas bien"	79	82	85	86	77	(9)
cultura de la calidad y la integridad						
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS						
Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	82	81	84	86	77	(9)

Fuente: Elaboración Propia GGH

Una vez analizado el cuadro anterior, se puede observar que ha existido una variación entre las rutas de valor que conforman la matriz GETH. Así mismo y de acuerdo con la revisión de los puntajes obtenidos, la **RUTA DEL SERVICIO** obtuvo un puntaje bajo en comparación de las demás, por lo cual, el Plan Estratégico de Talento Humano estará orientado a fortalecer esta ruta, no obstante, se realizará un trabajo transversal en las demás rutas con el fin de darle más poder y posición a las sub-rutas que las conforman.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTIÓN HUMANA

Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

www.parquesnacionales.gov.co

pág. 10



Medición de la Matriz autodiagnóstico de Talento Humano.

 modelo integrado de planeación y gestión   			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	77	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	79
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	75
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	75
		- Ruta para generar innovación con pasión	77
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	76	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	81
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	69
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	76
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	78
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	64	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	68
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	60
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	77	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	80
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	73
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	77	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	77

Ahora bien, con la medición de esta matriz se establecieron las actividades, acciones, productos, evidencias y mecanismos de seguimiento para un total de 5 acciones específicas conforme a las variables resultantes del autodiagnóstico, enmarcadas en los diferentes procesos de la gestión del talento humano.

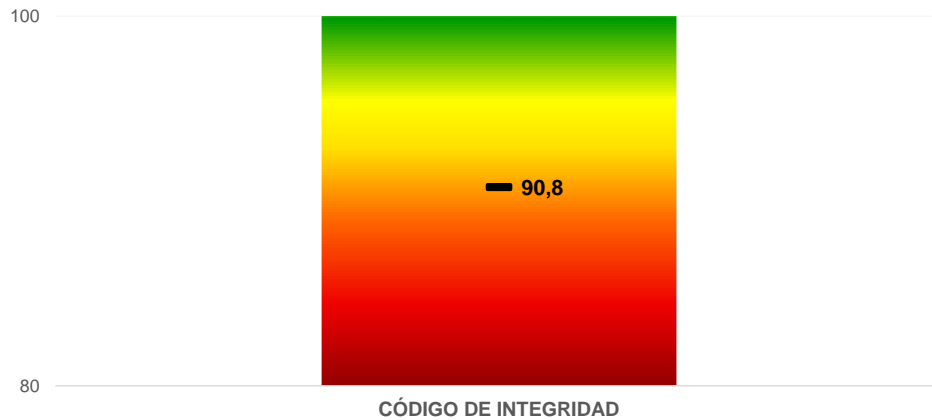
DIAGNÓSTICO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Una vez realizado el Autodiagnóstico respecto a la Política de Integridad, de corte diciembre de 2022, con un puntaje de **90,8** ubicado en el nivel de "CONSOLIDACION", la implementación de los programas y planes que hacen parte de la Política de Integridad generan una oportunidad de desarrollo personal, por lo que se deben fortalecer los temas que la integran con el fin generar mayor impacto en los servidores públicos de dicha política.

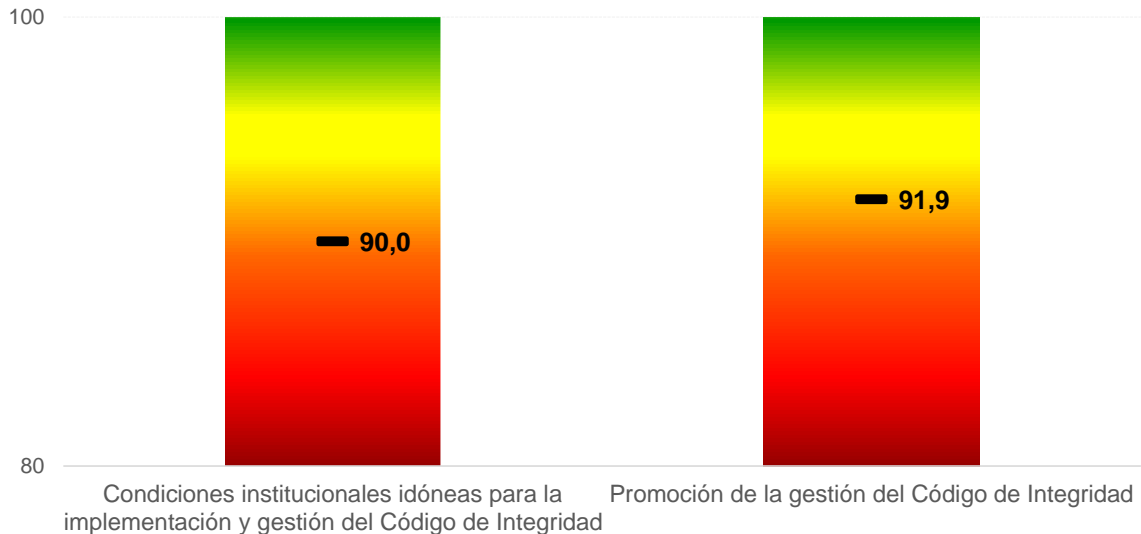




PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA



La política de integridad se divide en dos componentes los cuales son: condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del código de integridad y promoción de la gestiones del código de integridad, una vez realizado el autodiagnóstico se evidencia que el componte de **CONDICIONES INSTITUCIONALES** presenta el menor puntaje a comparación del segundo componentes, por lo que el presente plan estará orientado a dicha categoría.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y
DESARROLLO SOSTENIBLE

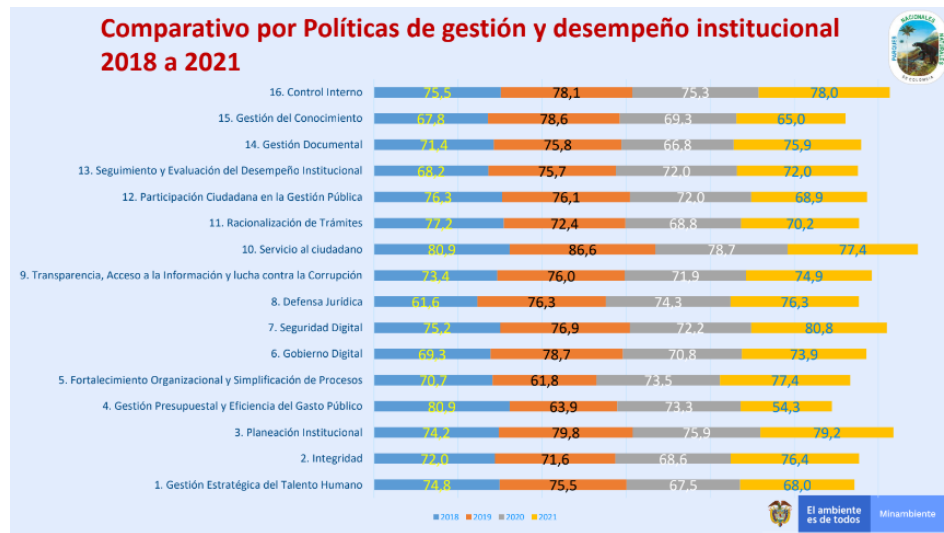
GRUPO DE GESTION HUMANA
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia
Teléfono: 353 2400 Ext.:3070
www.parquesnacionales.gov.co
pág. 12



FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II:



POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Mide el aporte de la gestión del talento humano, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor (ingreso, desarrollo y retiro), al cumplimiento de los objetivos institucionales y del Estado en general, el índice obtenido para esta política fue de 68.

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Mide la capacidad de la entidad pública de implementar la estrategia de cambio cultural que incluya la adopción del código de integridad del servicio público, el manejo de conflictos de interés y el fortalecimiento de la declaración de bienes y rentas, la gestión de riesgos y el control interno, el índice obtenido para esta política fue de 76.4.





4.2. PLANEACIÓN

POLÍTICA TALENTO HUMANO

Parques Nacionales Naturales de Colombia, planea, desarrolla y evalúa la gestión del talento humano, a través de cada uno de los componentes y categorías que conforman las etapas del ciclo de vida laboral del servidor público, en el marco de las rutas de valor que integran la dimensión del Talento Humano del MIPG, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, en sus tres niveles de gestión Nivel Central, Direcciones Territoriales y Áreas Protegidas con el objetivo de generar un entorno de trabajo estructurado a partir de una cultura de alto desempeño.

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

Respecto a la Alineación Institucional el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. MIPG **concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. (...)**

El Plan Estratégico de Talento Humano, se encuentra enmarcado en 4 componentes (planeación, ingreso, desarrollo y retiro) conforme al ciclo de vida del servidor público enmarcados en Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, adicionalmente abarca el análisis, diagnóstico, diseño y construcción de los planes:

- Plan anual de vacantes
- Plan Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de bienestar e incentivos
- Plan de seguridad y salud en el trabajo
- Plan de riesgo Psicosocial

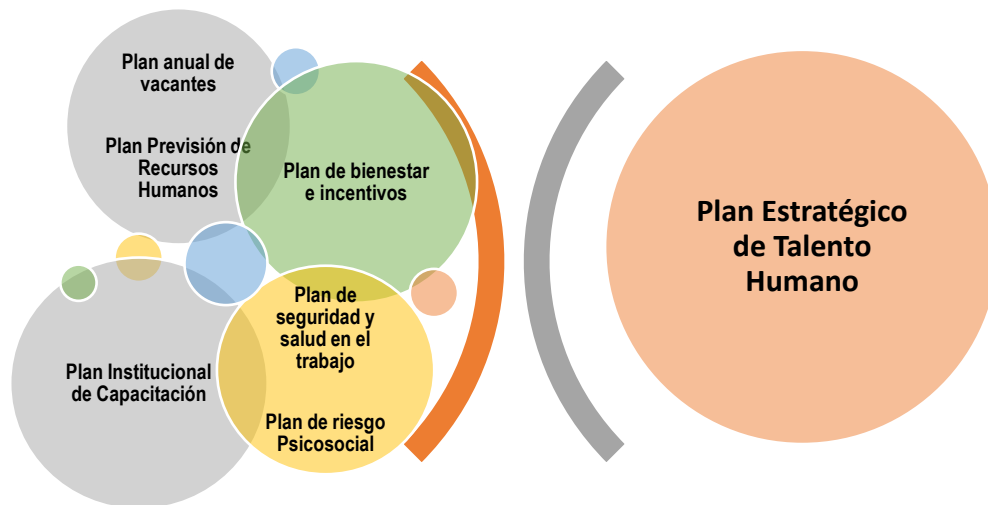
Así como adelantar las actividades inherentes a evaluación del desempeño, actualización del Manual de funciones monitoreo y seguimiento del SIGEP, seguimiento proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2022 liderado por la CNSC, como procesos o componentes principales.





PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

Los siguientes planes temáticos se presentan como anexos del presente documento; no obstante, se aclara que los mismos son parte integral del presente Plan Estratégico de Talento Humano, y serán actualizados por cada vigencia conforme a los diagnósticos que se presenten para la elaboración de cada uno de ellos y dando cumplimiento a los Decretos 1083 de 2015 y 612 de 2018.



Fuente: Elaboración Propia GGH

El Grupo de Gestión Humana da a conocer que para la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano, así como los planes temáticos que lo integran y con el fin de dar cumplimiento a las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la financiación del Plan Estratégico de Talento Humano será de acuerdo al presupuesto asignado para la presente vigencia, y las alianzas estratégicas que se generen para tal fin.

4.3. EJECUCIÓN

La implementación de este plan se enfoca en fortalecer las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas y políticas institucionales, las cuales se describen así:



MINISTERIO DE AMBIENTE Y
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTIÓN HUMANA

Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

www.parquesnacionales.gov.co

pág. 15



Planes temáticos del Plan Estratégico de Talento Humano

Variables	Monitoreo	plazo de la implementación
Adopción e implementación del Plan Estratégico de Talento Humano	trimestral	Diciembre 2023
Adopción e implementación del Plan anual de vacantes	trimestral	Diciembre 2023
Adopción e implementación del Plan de previsión de recursos humanos	trimestral	Diciembre 2023
Adopción e implementación del Plan de bienestar e incentivos	trimestral	Diciembre 2023
Adopción e implementación del Plan de Capacitación	trimestral	Diciembre 2023
Adopción e implementación del Plan de seguridad y salud en el trabajo	trimestral	Diciembre 2023
Adopción e implementación del Plan de Riesgo Psicosocial	trimestral	Diciembre 2023

Plan de Gestión estratégica de talento humano

Variables	Monitoreo	plazo de la implementación
Monitoreo y del seguimiento del SIGEP	Actualizar el plan de monitoreo SIGEP conforme a la actualización del aplicativo a la versión II del DAFP y generar cronograma de implementación.	Mensual Marzo 2023
	Verificar la información cargada en el SIGEP de manera periódica.	Trimestral Diciembre 2023
	Diseñar mecanismo donde se registre la información contenida en la planta de personal con el fin de dar cumplimiento a lo contenido en el MIPG y actualizar la caracterización del personal de la entidad.	Mensual Junio 2023
Inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Identificar los funcionarios que se encuentren pendiente de actualización en carrera	Mensual Febrero 2023
	Elaborar certificaciones con sus respectivos soportes	Trimestral Diciembre 2023
	Consolidar y remitir a la CNSC	Trimestral Diciembre 2023
Evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano.	Diseñar con el apoyo de Grupo atención al ciudadano, una alternativa para evaluar de manera periódica el desempeño en torno al personal que realiza servicio al ciudadano.	Mensual Junio 2023





**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

	Variables	Monitoreo	plazo de la implementación
Inducción y reintucción	Incluir dentro de las jornadas de inducción y reintucción lo relacionado a derecho a la participación ciudadana, así como lo fortalecer los programas, priorización técnica del Plan de bienestar, y plan de capacitación.	Mensual	Febrero 2023
	Socializar la importancia del diligenciamiento de la encuesta de diagnóstico de necesidades de los planes temáticos del PETH.	Trimestral	Diciembre 2023
Procesos de reclutamiento	Adelantar consulta en el DAFP, respecto a los procedimientos que puede adelantar la entidad para contar con un reclutamiento que garanticen la idoneidad para el acceso a los empleos gerenciales, aplicar.	Mensual	Febrero 2023
	Elaborar un mecanismo (procedimiento formatos) conforme a lo informado por el DAFP.	Mensual	Junio 2023
Apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan de la entidad	Actualizar el Programa de desvinculación asistida "Dejando Huella" y socializar a los psicólogos de cada DT y generar cronograma de implementación.	Mensual	Marzo 2023

Plan de acción política de integridad

	Variables	Monitoreo	plazo de la implementación
	Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.	Trimestral	Diciembre 2023
	Adelantar estudio de mercado para la implantación de actividades para promover el Código de integridad, en articulación con los psicólogos a nivel nacional, identificando costos de dichas actividades y lo requerido por la entidad, con el fin de presentado en los ejercicios de planeación financiera para el 2023.	Trimestral	Diciembre 2023
	Generar espacios de recolección de información (Grupos de Intercambio) que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.	Trimestral	Diciembre 2023



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y
DESARROLLO SOSTENIBLE**

GRUPO DE GESTION HUMANA

Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

www.parquesnacionales.gov.co

pág. 17



PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

Variabes	Monitoreo	plazo de la implementación
Implementar el cronograma anual de las actividades contenidas de la Política de Integridad.	Trimestral	Diciembre 2023
Definir correo electrónico institucional para diseñar una estrategia de consulta, discusión y retroalimentación con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.	Trimestral	Diciembre 2023
Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	Anual	Diciembre 2023

Alternativas de mejora conforme a los resultados del FURAG II

Variabes	Monitoreo	plazo de la implementación
Impulsar la participación del talento humano para la identificación de necesidades y soluciones para mejorar diferentes aspectos de la gestión institucional de la entidad, como acción para desarrollar una cultura organizacional afín a la gestión del conocimiento y la innovación.	Trimestral	Diciembre 2023
Organizar actividades formales e informales de difusión del conocimiento al interior de la entidad.	Trimestral	Diciembre 2023
Analizar las causas del retiro de los servidores de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.	Trimestral	Diciembre 2023
Implementar la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017.	Trimestral	Diciembre 2023
Vincular los servidores públicos a través de procesos de selección meritocrática (para los cargos diferentes a carrera administrativa).	Trimestral	Diciembre 2023

4.4. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

Con el propósito de facilitar el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano 2023 de Parques Nacionales Naturales de Colombia, se cuenta con una serie de herramientas que se relacionan a continuación:

- CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO PETH 2023.
- FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE GESTIÓN – FURAG.
- RECALIFICACIÓN MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO GETH
- SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DE EMPLEO PÚBLICO – SIGEP



MINISTERIO DE AMBIENTE Y
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTIÓN HUMANA
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia
Teléfono: 353 2400 Ext.:3070
www.parquesnacionales.gov.co
pág. 18



PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL
- SEGUIMIENTO DE INDICADORES DE GESTIÓN
- INFORMES DE GESTIÓN

4.5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

El cronograma de seguimiento permitirá realizar tableros de control, los cuales medirán la gestión y el impacto de las estrategias diseñadas el numeral 4.3. del presente plan estratégico y contar con el análisis de resultados para fortalecer el talento humano de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

NOTA: Se anexa cronograma de trabajo del PETH 2023.

5. RESPONSABLE

Grupo de Gestión Humana – Subdirección Administrativa y Financiera

6. BIBLIOGRAFÍA

- Normograma Parques Nacionales Naturales de Colombia
(<http://www.parquesnacionales.gov.co/portal/es/normatividad/leyes/>)
- Departamento Administrativo de la Función Pública
<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/consulta-tematica.php>
Gestión Estratégica de Talento Humano
(http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/gestion_estrategica_talento_humano_sectorpublico.pdf)
- Gestión Estratégica del Talento Humano – DAFP
<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestiontalentohumano>
- Empleo público y gestión estratégica del talento humano en las entidades públicas
(<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/empleo-publico-y-gestion-estrategica-del-talento-humano-en-las-entidades-publicas->)
- Plan Nacional de Vacantes Dirección Nacional y Territorial, Dirección del Empleo Público. Septiembre de 2015.
- Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG Versión 2



MINISTERIO DE AMBIENTE Y
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia
Teléfono: 353 2400 Ext.:3070
www.parquesnacionales.gov.co
pág. 19