



**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN 2021**  
**PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA**  
**GRUPO DE GESTIÓN HUMANA**  
**SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

### CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL –DNAO	3
2.1 Prioridades identificadas por los funcionarios	3
2.2 Resultados de la revisión de evaluaciones de la capacitación	37
2.3 Antecedentes de capacitaciones realizadas en 2020 -Resumen	42
2.4 Marco de ejecución	44
3. COMPONENTE ESTRATEGICO	52
3.1 Misión de Parques Nacionales	52
3.2 Visión de Parques Nacionales	52
3.3 Objetivo General y Específicos	52
3.4 Análisis Normativo	52
3.5 Lineamientos Plan Institucional	55
4. ALCANCE	57
5. DESARROLLO DE LA CAPACITACION	58
5.1 Tipos de conocimientos	58
5.2 Aprendizaje Organizacional	60
6. PRIORIZACION TEMATICA	61
6.1 Ejes temáticos	61
6.2 Gestión del Conocimiento y la Innovación en Parques Nacionales Naturales	62
6.3 Formación y Capacitación para la Creación de Valor Publico	64
6.4 Transformación Digital	65
6.5 Probidad y Ética de los públicos	67
7. FORMACION DE DIRECTIVOS	69
8. METODOLOGIA PARA EL DISEÑO DE PROGRAMAS DE APRENDIZAJE: INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN, ENTRENAMIENTO Y CAPACITACIÓN.	70
8.1 Programa de Inducción y Reinducción de Parques Nacionales Naturales	70
8.2 Descripción del Programa de Inducción y Reinducción de Parques Nacionales Naturales de Colombia	71
9. EJECUCIÓN	75
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	76
10.1 Cronograma	77
10.2 Marco de Ejecución	77
11. GLOSARIO	86





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

### 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2021 de Parques Nacionales Naturales de Colombia se constituye en la guía u orientación general de la entidad para realizar sus capacitaciones en las diferentes dependencias a nivel nacional.

En su contexto observaran el diagnostico que se formulo a partir de las respuestas dadas por directivos, jefes de área protegida, jefes de oficina, coordinadores de grupo, asesores, profesionales especializados, profesionales universitarios, técnicos administrativos, auxiliares administrativos, secretarias ejecutivas, operarios calificados y conductores mecánicos y especialmente se observara el marco de ejecución del PIC 2021.

También observaran el componente estratégico del PIC 2021, sus objetivos y lineamientos institucionales para su aplicación e implementación. Al igual que el alcance del mismo.

En el capítulo 5, se describe el desarrollo de la capacitación, tipos de conocimientos y el aprendizaje organizacional y en el capítulo 6, de igual manera observaran la priorización o ejes temáticos que adopta el plan a partir de lo orientado por el Plan Nacional de Formación y Capacitación -PNCP 2020 -2030 de los servidores públicos en Colombia.

Así mismo, en los subsiguientes capítulos se describe sobre la metodología para el programa de Inducción y Reinducción, el entrenamiento y la capacitación, de como se implementará el plan en la vigencia, teniendo presente que continuará capacitaciones virtuales. Además, la ejecución y como se estará haciendo el seguimiento del PIC 2021: cronograma y marco de ejecución.

El recurso humano capacitado y fortalecido en sus habilidades y competencias es la base del éxito de cualquier organización sea cual fuere. Esperamos que el equipo de trabajo de la familia Parques Nacionales tenga la disposición para fortalecerse a través de las ofertas de capacitación que se estarán desarrollando en las diferentes dependencias, áreas protegidas, direcciones territoriales y de las oficinas centrales de la entidad.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

### 2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL –DNAO

El año 2020 se caracterizó por ser atípico en todas las actividades de los seres humanos en el mundo, todo a causa de la pandemia del Covid 19, el cual nos llevó a que muchas actividades se aplicaran de manera virtual e incluso el año 2021 también se ha iniciado en esa misma perspectiva: trabajo remoto desde casa y actividades en un 90% virtuales.

El presente diagnóstico se hizo a partir de las siguientes herramientas:

1. Aplicación de las encuestas orientadas por la función pública para la recopilación de la información de necesidades de aprendizaje desde el puesto de trabajo, el cual se hizo hacia directivos, jefes de oficina, coordinadores y jefes de área protegida, como también a profesionales, técnicos administrativos, operarios y auxiliares administrativos.
2. Se revisaron las evaluaciones aplicadas en los diferentes territoriales y el nivel central, en especial las evaluaciones de impacto que fueron las que desde la oficina asesora de planeación se exigieron. También se tiene presente las sugerencias que hacen los funcionarios en los diferentes eventos realizados en el 2020
3. También se tiene presente las necesidades de capacitación orientadas en desde la función pública en el marco del plan de desarrollo del gobierno nacional.

En este contexto se destacan a continuación las prioridades que los funcionarios en sus diferentes niveles identifican como las necesidades de aprendizaje desde su puesto de trabajo y las respectivas dependencias.

#### 2.1 PRIORIDADES IDENTIFICADAS POR LOS FUNCIONARIOS

##### a. A NIVEL DIRECTIVO SE IDENTIFICARON Y PRIORIZARON LAS SIGUIENTES NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

La **DIRECCIÓN TERRITORIAL ANDES OCCIDENTALES** identifico y priorizo las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Actualidad presupuestal en un nivel de profundidad avanzado
2. Actualidad contractual en un nivel de profundidad medio
3. Responsabilidades financieras en un nivel de profundidad medio





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo de trabajo:

4. Fortalecer habilidad en Excel en un nivel de profundidad avanzado
5. Fortalecer habilidad en Inglés en un nivel de profundidad avanzado

La **SUBDIRECCIÓN DE SOSTENIBILIDAD Y NEGOCIOS AMBIENTALES** identifico y priorizo las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Conocer los planes de manejo para identificar los bienes y servicios ecosistémicos del área protegida en un nivel de profundidad avanzado.
2. Conocer diferentes modelos de costeo en un nivel de profundidad avanzado
3. Conocer metodologías de valoración social y económica de los bienes y servicios ecosistémicos identificados en un nivel de profundidad avanzado
4. Experticia en la aplicación de estas metodologías en un nivel de profundidad avanzado
5. Intercambio de conocimientos y experiencias en un nivel de profundidad avanzado
6. Identificar soluciones de acuerdo con las situaciones de manejo de las aps, en un nivel de profundidad avanzado.
7. Conocer, diseñar y aplicar metodologías de evaluación de impacto y planes de mejoramiento (Pretest - test - prueba y corrección), en un nivel de profundidad avanzado
8. Diseño y formulación de planes de negocio en un nivel de profundidad avanzado
9. Análisis costo / beneficio: valoración de variables sociales, ambientales para el análisis costo beneficio para la toma de decisiones en un nivel de profundidad avanzado
10. Aplicar metodologías de evaluación de impacto (Pretest - test - prueba y corrección) en un nivel de profundidad avanzado.
11. Caracterizar la cadena de valor y sus enclaves productivos en un nivel de profundidad avanzado.
12. Comprender el funcionamiento y tamaño de los mercados en un nivel de profundidad avanzado.
13. Bilingüismo en un nivel de profundidad avanzado
14. Manejo de bases de datos: ejemplo Excel, macros, y funciones en un nivel de profundidad avanzado
15. Diseño y aplicación de encuestas y otros métodos de investigación: entrevistas, test, grupos focales en un nivel de profundidad avanzado.
16. Ampliar la base de conocimiento académico - cursos de educación continua e intercambio de conocimientos con actores internacionales en un nivel de profundidad avanzado.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo de trabajo:

17. Entornos de aprendizaje virtual en un nivel de profundidad avanzado
18. Fortalecer la habilidad de compromiso en un nivel medio
19. Fortalecer la habilidad de trabajo en equipo en un nivel medio
20. Fortalecer la habilidad de Conocimiento aplicados en un nivel medio





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

21. Fortalecer la habilidad de experticia en un nivel medio
22. Fortalecer la habilidad de toma de decisiones en un nivel medio
23. Fortalecer la habilidad de Analista de información en un nivel medio
24. Fortalecer la habilidad de Innovador en un nivel medio
25. Fortalecer la habilidad de Gestión del conocimiento en un nivel medio

### **b. A NIVEL DE JEFES DE OFICINA, COORDINADORES DE GRUPO, JEFES DE ÁREA PROTEGIDA SE IDENTIFICARON Y PRIORIZARON LAS SIGUIENTES NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:**

La **DIRECCIÓN TERRITORIAL AMAZONÍA** identifico y priorizo las siguientes necesidades de aprendizaje:

En el **PARQUE NACIONAL NATURAL AMACAYACU** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Elaboración de proyectos para la gestión de recursos que permitan dar continuidad a los procesos en un nivel de profundidad avanzado.
2. Construcción de acuerdos con autoridades indígenas en un nivel de profundidad medio
3. Política participación social y lineamientos EEM a 2021 en un nivel de profundidad básico
4. Formulación de propuestas que permitan implementar programa de monitoreo y portafolio de investigaciones en un nivel de profundidad avanzado
5. Manejo de herramientas exigidas actualmente como nuevos GPS, plataforma planet scope uso de stoorly maps, en demos o procesos continuos, por niveles en un nivel de profundidad medio
6. Plataforma vigente en PNNC para datos monitoreo uso, actualización de conocimientos en un nivel de profundidad básico.
7. Esquemas de modelos de operación turística - Diseño y monitoreo (impactos ecoturismo y acuerdos) en un nivel de profundidad avanzado
8. Costeo de servicios y Diseño de producto turístico en un nivel de profundidad medio
9. Crowdfunding (Recaudación de fondos) y herramientas de financiación en un nivel de profundidad medio
10. Capacidad de carga y Herramientas para análisis de redes de actores en un nivel de profundidad básico

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo de trabajo:

11. Conocer herramientas para el trabajo en la formulación de acuerdos, definir seguimiento efectivo en un nivel de profundidad avanzado.
12. Aportar desde la visión local a la construcción de acuerdos de uso con información pertinente en un nivel de profundidad medio





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

13. Saber concretar propuestas acordes a la gestión que se requiere en un nivel de profundidad avanzado
14. Poder levantar la información básica para llevarla a la plataforma definida por PNNC en un nivel de profundidad medio.
15. Conocer programa de monitoreo del PNNAMA en un nivel de profundidad básico.
16. Facilitadores de espacios y reuniones para adultos (andragogía, diferente a pedagogía) en un nivel de profundidad avanzado
17. Liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva en un nivel de profundidad avanzado
18. Metodologías de la sociocracia para la facilitación comunitaria en un nivel de profundidad medio
19. Herramientas de análisis para seguimiento al trabajo en equipo y/o actores en un nivel de profundidad medio
20. Herramientas de comunicación audiovisual y gráfica: edición de videos, publicaciones en redes sociales, podcast, etc., en un nivel de profundidad básico.

En el **PARQUE NACIONAL NATURAL YAIGOJE APAPORIS** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Mecanismos-estrategias de sostenibilidad financiera en un nivel de profundidad avanzado
2. Elaboración -gestión de proyectos en relación a la gobernanza ambiental en un nivel de profundidad medio
3. Política participación social y lineamientos EEM a 2021 en un nivel de profundidad básico
4. Armonización de instrumentos de ordenamiento local-departamental con el REM y planes de vida en un nivel de profundidad avanzado
5. Formulación de propuestas que permitan implementar programa de monitoreo y portafolio de investigaciones en un nivel de profundidad avanzado
6. Gestión territorial en fronteras, territorios indígenas en un nivel de profundidad medio
7. Implicaciones de la aplicación del decreto 632, (áreas no municipalizadas) en áreas traslapadas en un nivel de profundidad básico.
8. Manejo herramientas SIG, para análisis, modelamiento en relación a Prioridades de conservación y el ordenamiento del AP en un nivel de profundidad avanzado.
9. El manejo adaptativo en áreas traslapadas, en relación con escenarios de conflicto y cambio climático en un nivel de profundidad medio.
10. manejo, fortalecimiento de registro de información biológica, cultural, ecológica, técnicas de campo, para cualificar el proceso de generación de información en el AP, en un nivel de profundización básico.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo de trabajo:

11. Manejo de herramientas, programas relacionados con valoración de servicios ecosistémicos en un nivel de profundidad avanzado



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

12. Elaboración de perfiles de proyectos en un nivel de profundidad medio
13. Conocer los avances, retos que ha tenido PNN en el trabajo- coordinación con pueblos indígenas en el contexto amazónico en un nivel de profundidad básico.
14. Lectura, análisis de instrumentos de planeación, estructura del REM PNN YAP, contar con conceptos básicos del ordenamiento y la planeación en territorios indígenas en un nivel de profundidad avanzado
15. Conocer elementos técnicos, políticos a nivel regional, fronterizo en un nivel de profundidad medio.
16. Distinguir las diferentes territorialidades que hay a nivel del AP y regional, conocimiento básico de derechos indígenas en relación a las AP traslapadas en un nivel de profundidad básico.
17. Conocimientos básicos manejo herramientas SIG, conocimientos mínimos del territorio, manejo de cartografía, social cultural, capacidades en digitalización en un nivel de profundidad avanzado.
18. Conocimiento sobre el enfoque ecosistémico, biología de la conservación, conflictos socioambientales en un nivel de profundidad medio.
19. Conceptos básicos de biología de la conservación, conocimiento del territorio, condiciones, físicas, de adaptabilidad para ejercicios o jornadas en campo (selva humedad tropical) en un nivel de profundidad básico.

El **PARQUE NACIONAL NATURAL CAHUNARI** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Acciones y/o mecanismos-estrategias de sostenibilidad financiera en un nivel de profundidad avanzado
2. Formulación y gestión de proyectos en relación a la gobernabilidad en un nivel de profundidad medio
3. Política participación social y lineamientos EEM a 2021 en un nivel de profundidad básico
4. Armonizar instrumentos de ordenamiento local-departamental con el REM y planes de vida en un nivel de profundidad avanzado.
5. Gestión coordinación territorial entre AATIs y resguardos indígenas en un nivel de profundidad medio
6. Implicaciones de la aplicación del decreto 632, (áreas no municipalizadas) en áreas traslapadas en in nivel de profundidad básico.
7. Manejo de herramientas contables. Manejo y administración en un nivel de profundidad avanzado.
8. Manejo de programas de cómputo (Excel) en un nivel de profundidad medio.
9. Contabilidad, administración, normatividad y herramientas de planeación en un nivel de profundidad básico.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo de trabajo:





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

10. Planeación y Manejo de herramientas, programas relacionados con valoración de servicios ecosistémicos en un nivel de profundidad avanzado
11. Elaboración de proyectos -Administración Relacionamiento en un nivel de profundidad medio
12. Conocimiento de la normatividad en un nivel de profundidad básico.
13. Lectura, análisis de instrumentos de planeación, estructura del REM, contar con conceptos básicos del ordenamiento y la planeación en territorios indígenas en un nivel de profundidad avanzado
14. Conocer elementos técnicos, políticos a nivel regional, fronterizo en un nivel de profundidad medio.
15. Distinguir las diferentes territorialidades que hay a nivel del AP y regional, conocimiento básico de derechos indígenas en relación a las AP traslapadas en un nivel de profundidad básico.
16. Administración, planeación
17. Gestión de proyectos, Elaboración de informes y Contabilidad en un nivel de profundidad medio.
18. Contabilidad y manejo financiero en un nivel de profundidad básico.

En el **PARQUE NACIONAL NATURAL ALTO FRAGUA INDI WASI** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Actualización en EEM especialmente en REM y acuerdos de manejo en un nivel de profundidad medio
2. Actualización Conservación y Gestión de la Biodiversidad (monitoreo de fauna, cambios normativos, entre otros) en un nivel de profundidad básico.
3. Actualización sobre el Ejercicio de la Autoridad Ambiental en un nivel de profundidad medio.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo de trabajo:

4. Comunicación asertiva en un nivel de profundidad medio
5. Trabajo en equipo en un nivel de profundidad medio
6. Resolución de conflictos en un nivel de profundidad medio

En el **PARQUE NACIONAL NATURAL SERRANÍA DE LOS CHURUMBELOS AUKA WASI** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Capacitación en manejo de herramientas geográfica. (Manejo de equipos: GPS, Drones, Sico Smart, etc.) en un nivel de profundidad avanzado
2. Capacitación en planet scope e Interpretación de imágenes (Coberturas) CORINE LAND COVER, en un nivel de profundidad avanzado
3. Capacitación en relacionamiento con comunidades étnicas en un nivel de profundidad avanzado
4. Generación de alternativas de producción ambientalmente sostenibles en un nivel de profundidad avanzado.
5. Solución de conflictos ambientales en un nivel de profundidad avanzado





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

6. Capacitación sobre los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), en un nivel de profundidad avanzado.
7. Capacitación en programas que ayuden hacer análisis de imágenes donde se identifiquen afectaciones (ArcGIS, QGIS, Base Camp, entre otras), en un nivel de profundidad avanzado.
8. Capacitación en Normatividad ambiental: UOT -EEM -PVC en un nivel de profundidad medio
9. Capacitación en el manejo de las TIC, en un nivel de profundidad medio.
10. Capacitación en MAP / MUSE, en un nivel de profundidad medio.
11. Capacitación D I H, en un nivel de profundidad medio.
12. Capacitación en Biología de la Conservación y Ecología de Poblaciones en un nivel de profundidad medio.
13. Normatividad Étnica y Planes de Vida en un nivel de profundidad medio
14. Articulación interinstitucional y buen relacionamiento en un nivel de profundidad avanzado.
15. Capacitación e Interpretación de la Normativa de Ordenamiento Territorial y competencias en un nivel de profundidad avanzado.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

16. Capacidad de manejo del lenguaje y relacionamiento frente a una comunidad en un nivel de profundidad avanzada.
17. Manejo de herramientas geográficas básicas en un nivel de profundidad avanzada.
18. Manejo de equipos-GPS, cámaras, etc., en un nivel de profundidad avanzada
19. Interpretación de la Normatividad ambiental en un nivel de profundidad medio
20. Adaptación a nuevas formas de gestión en un nivel de profundidad medio
21. Manejo de conflictos ambientales en un nivel de profundidad básico
22. Toma de fotografías de alta calidad en un nivel de profundidad básico.
23. Capacitación relacionamiento con las instituciones en un nivel de profundidad básico

En el **PARQUE NACIONAL NATURAL LA PAYA** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Conocer la ruta de Gestión y coadministración con las comunidades Indígenas, para la gobernanza del territorio y sostenibilidad de la misma en un nivel de profundidad avanzado.
2. Conocer los alcances de la Autoridad y manejo entre las partes, para aplicar la Gobernanza en territorios Indígenas en un nivel de profundidad medio.
3. Conocer los alcances de la política de participación social y los lineamientos de la mesa de EEM, para 2021, en términos de Gobernanza en un nivel de profundidad básico.
4. Un REM articulado con el plan de manejo y monitoreo de aprovechamiento de recursos naturales con los pueblos indígenas en un nivel de profundidad avanzado.
5. Una ruta de REM y manejo de uso y aprovechamiento de recursos naturales de los pueblos indígenas en un nivel de profundidad medio





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

6. La política y ruta para llegar el REM, en un nivel básico.
7. Una política clara de saneamiento o trabajo con las comunidades campesinas al interior del AP en un nivel de profundidad avanzado.
8. Una ruta de monitoreo y seguimiento a las familias campesinas al interior del AP en un nivel de profundidad medio
9. Conocer los alcances de la política de participación social y los lineamientos institucionales frente a UOT, para el AP, en un nivel de profundidad básico.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

10. El manejo de equipos y plataformas, para reportes de la línea de PVC con comunidades indígenas en un nivel de profundidad avanzado.
11. Herramientas de comunicación y reacción, para la toma de datos y sistematización en un nivel de profundidad medio
12. Conocer los formatos de PVC y los acuerdos internos de las comunidades, como el plan de manejo y su articulación.
13. Fortalecer los equipos enlaces y facilitarles la recolección de información para identificar el seguimiento y monitoreo del REM, como el de uso y aprovechamiento de recursos naturales en un nivel de profundidad avanzado.
14. Generar información clara y confiable de cada comunidad y una comunicación acertada, frente a los acuerdos en un nivel de profundidad medio.
15. Manejar y portar en la construcción del REM con las comunidades y el equipo del AP en un nivel de profundidad básico.
16. Conocer las herramientas jurídicas para el saneamiento o el seguimiento de monitoreo a las áreas al interior del AP en un nivel de profundidad avanzado
17. Generar una herramienta de seguimiento y monitoreo de las áreas caracterizadas y con acuerdos en un nivel de profundidad medio
18. Conocer los lineamientos frente a UOT y los lineamientos para el 2021 en un nivel de profundidad básico.

En el **SANTUARIO DE FLORA PLANTAS MEDICINALES ORITO INGI ANDE** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Fortalecimiento en conocimiento sobre el relacionamiento y coordinación con grupos étnicos, lo cual implica conocimientos técnicos y jurídicos, así como de política pública. Esto debido a que el personal que apoya el desarrollo de este trabajo, son líderes en sus comunidades y requieren fortalecer sus capacidades como líderes comunitarios y la relación con áreas protegidas, en un nivel de profundidad medio.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

2. Conocimiento en herramientas de SIG y SICO SMART, interpretación de imágenes y análisis. Esto con el fin de fortalecer la realización de actividades de vigilancia a los abiertos que se encuentran actualmente en proceso de restauración en un nivel de profundización medio.
3. Conocimientos básicos sobre biología de la conservación, caracterización botánica y zoológica, de tal manera que las personas que trabajan con el área protegida y habita en la zona con función amortiguadora, profundicen en el conocimiento del territorio, así como fortalecer sus capacidades para apoyar acciones de prevención, vigilancia y control, en un nivel de profundización medio.
4. Fortalecimiento al equipo en las matrices y formatos de la entidad que le permitan de manera objetiva ayudar a analizar y calificar el manejo y efectividad de las acciones que se desarrollan en el AP, en un nivel de profundización medio.
5. Personal con conocimiento del territorio y con la capacidad de entendimiento sobre el papel que juega cada una de las instituciones gubernamentales en el desarrollo y establecimiento de estrategias para avanzar en la conservación del territorio en lo local, regional y nacional. Visión amplia sobre los objetivos misionales que se deben lograr en un nivel de profundidad medio.
6. Fortalecimiento en el conocimiento sobre aspectos técnicos para el monitoreo biológico, y además cultural; que permitan fortalecer y cualificar al Personal para la implementación del programa de monitoreo de AP, en un nivel de profundización medio.
7. Fortalecimiento en el conocimiento sobre los mínimos del área protegida y de Parques Nacionales, además de elementos básicos de comunicación y pedagogía ambiental. Esto con el fin de que el personal fortalezca su capacidad de relacionamiento para fortalecer y avanzar en los procesos que ya se han iniciado con los actores priorizados por el AP, el trabajo en las escuelas de los resguardos y las principales veredas que se encuentran en la zona de influencia del Santuario, en un nivel de profundización medio.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

8. Capacidades de relacionamiento, liderazgo y conocimiento organizativo, por parte de los profesionales con trabajo con comunidades indígenas en un nivel de profundidad medio.
9. Manejo de las TIC y programas SIG, herramientas ofimáticas y tecnológicas en un nivel de profundidad medio.
10. Personal capacitado en manejo de GPS, imágenes satelitales, PC, programas establecidos por la entidad. Habilidad y capacidad para entender los procesos y todo lo relacionado con SIG, en un nivel de profundidad medio.
11. Capacidad de análisis objetiva, participación activa en todas las actividades establecidas en el AP, en un nivel de profundidad medio.
12. Capacidad de relacionamiento en espacios interinstitucionales, dialogo, manejo de diversos escenarios en un nivel de profundidad medio
13. Trabajo en campo, manejo ofimático, manejo de GPS, programas SIG, conocimiento del territorio (fauna y flora), trabajo en equipo, en un nivel de profundidad medio.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

14. Relacionamiento con diferentes actores, diseño y creación de metodologías teórico prácticas para implementar con los diferentes actores, trabajo en equipo e interinstitucional, en un nivel de profundidad medio.

La **DIRECCIÓN TERRITORIAL ANDES NORORIENTALES** identifico y priorizo las siguientes necesidades de aprendizaje:

En el **SANTUARIO DE FAUNA Y FLORA GUANENTA ALTO RIO FONCE** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Conocimientos apícolas, producción de frutales, manejo de cultivos, agricultura agroecológica en un nivel de profundidad básico.
2. Manejo de ARCGIS, curso práctico de manejo de bases de datos SULA, SICO SMART, en un nivel de profundidad avanzado
3. Construcción de invernaderos, monitoreo para la restauración, cartografía básica, manejo de equipos de geoposicionamiento, en un nivel de profundidad medio.
4. Conocimientos básicos de restauración ecológica, producción de material vegetal, mantenimiento forestal, técnicas de recolección de semillas, manejo y almacenamiento de semillas en un nivel de profundidad básico.
5. Análisis de información biológica, graficas en Excel, Manejo de fuentes de información, bibliotecas virtuales etc., en un nivel de profundidad medio.
6. Redacción de documentos técnicos, manejo de citas bibliográficas, etc., en un nivel de profundidad básico

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

7. Manejo de grupos, técnicas de comunicación, herramientas de comunicación en un nivel de profundidad básico
8. Navegación en internet en un nivel de profundidad medio
9. Lectura rápida de documentos, análisis e interpretación de documentos en un nivel de profundidad básico.

En el **PARQUE NACIONAL NATURAL PISBA** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Generación de conocimiento permanente en producción de material vegetal para restauración en un nivel de profundidad medio
2. Formulación y seguimiento a proyectos productivos en un nivel de profundidad medio





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

3. Que se programen talleres regulares en áreas del conocimiento como monitoreo, recurso hídrico, manejo de fauna silvestre, espeletias y especies vegetales en general entre otros, en un nivel de profundidad avanzado.
4. Recibir información básica de técnicas de relacionamiento social y resolución de conflictos, para mejorar y mantener el relacionamiento con las comunidades con las que interviene el PNN Pisba en un nivel de profundidad medio.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

5. Recibir información y capacitación que permita involucrar a los demás actores ambientales del territorio como Corporaciones, Gobernaciones de Boyacá y Casanare, Alcaldías y sociedad civil, para construir acuerdos comunes viables en el corto y mediano plazo para manejar ambientalmente sostenible el territorio en un nivel de profundización medio
6. Adquirir conocimientos generales de ecoturismo comunitario, que permita asesorar a los diferentes grupos interesados en abordar este sistema productivo que permitirá el cambio de generación de ingresos actual por uno más amigable con el medio ambiente en un nivel de profundidad medio.

La **DIRECCIÓN TERRITORIAL ANDES OCCIDENTALES** identifico y priorizo las siguientes necesidades de aprendizaje:

En el **PARQUE NACIONAL NATURAL COMPLEJO VOLCÁNICO DOÑA JUANA CASCABEL** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Mantener en buen estado las condiciones de Integridad ecológica y diversidad biológica del PNN CVDJC. / Plan de control y vigilancia en implementación en un nivel de profundidad avanzado.
2. Apoyar la implementación de la estrategia de educación ambiental en el PNN CVDJ C/ Estrategia de educación ambiental implementada con base en las directrices del nivel central y territorial en ejecución en un nivel de profundidad avanzado.
3. Formular e implementar el plan de monitoreo para los VOC del PNN CVDJC. / Documento sobre VOC del PNN CVDJC, priorizados en un nivel de profundidad avanzado

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

4. Manejo de temática y análisis, Actualización metodológica y manejo de herramientas y sistemas de información geográfica en un nivel de profundización medio.
5. Manejo de temática, análisis, actualización metodológica de transmisión de conocimiento en un nivel de profundidad medio





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

En el **SANTUARIO DE FAUNA Y FLORA OTÚN QUIMBAYA** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Procedimientos para los procesos sancionatorios en un nivel de profundidad avanzado
2. Normatividad ambiental en un nivel de profundidad básico
3. Técnicas didácticas para el trabajo con grupos en un nivel de profundidad medio
4. Manejo de SULA en un nivel de profundidad básico
5. Excel en un nivel de profundidad básico
6. Inglés en un nivel de profundidad básico

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

7. Manejo de conflictos en un nivel de profundidad básico
8. Elaboración de proyectos en un nivel de profundidad básico
9. Atención al cliente/usuario en un nivel de profundidad básico

En el **PARQUE NACIONAL NATURAL SELVA DE FLORENCIA** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Capacitar al equipo de trabajo en el proceso y procedimiento para el uso de radiocomunicaciones en un nivel de profundidad medio.
2. Capacitación en SIG (Sistema de Información Geográfica) para el Personal del AP en un nivel de profundidad medio
3. Capacitación en el Manejo de herramientas ofimáticas para el nivel operativo del AP en un nivel de profundidad medio

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

4. Capacitación en manejo de grupos, trabajo en equipo y liderazgo en un nivel de profundidad medio
5. Redacción y gramática en documentos en un nivel de profundidad básico
6. Manejo de comunidades, comunicación no verbal y manejo de grupos en un nivel de profundidad básico

En el **PARQUE NACIONAL NATURAL LAS HERMOSAS-GLORIA VALENCIA DE CASTAÑO** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Como medida para poder generar espacios de sensibilización con los actores estratégicos, en relación a los servicios ecosistémicos que presta el Parque Nacional Natural Las Hermosas, es necesario fortalecer las capacidades y conocimientos en la metodología y pedagogía propia del trabajo comunitario, donde se pueden asociar a procesos educativos y comunicativos que integren





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- acciones conjuntas dirigidas al reconocimiento de la biodiversidad y el posicionamiento de los servicios y beneficios ecosistémicos que presta el Parque en un nivel de profundidad avanzado.
2. Capacitación en formulación y gestión de proyectos en un nivel de profundidad avanzado.
  3. Fortalecer el Sistema de planificación y de gestión, que aporte a la efectividad de manejo del área protegida en un nivel de profundidad medio.
  4. Capacitación en manejo efectivo de herramientas metodológicas, que permitan llevar a cabo la apropiación y empoderamiento de los procesos de Educación Ambiental y la estrategia de Comunicación en el área protegida en un nivel de profundidad medio.
  5. Adquirir conocimientos con respecto a la recuperación de las áreas degradadas en el SPNN en especial de ecosistemas presentes en el área protegida y su zona con función amortiguadora, que permitan ampliar las estrategias de restauración ecológica participativa en un nivel de profundidad avanzado.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

6. Fortalecer destrezas y habilidades en comunicación eficaz y asertiva. Afianzar las habilidades en el manejo de medios de comunicación, por ejemplo "presentaciones en público, escritura de textos y artes (pintura en Murales) entre otros en un nivel de profundidad medio.
7. Fortalecer habilidades en captura de información en campo, que permita consolidar las fichas FREP Y ERRE de manera adecuada, para implementar los procesos de restauración ecológica participativa en un nivel de profundidad avanzado.
8. Fortalecer las habilidades en el manejo de los dispositivos de captura de información georreferenciada en campo y monitoreo de coberturas en un nivel de profundidad medio.

La **DIRECCIÓN TERRITORIAL CARIBE** identifico y priorizo las siguientes necesidades de aprendizaje:

En el **PARQUE NACIONAL NATURAL MACUIRA** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Fortalecer la gobernanza entre las Autoridades tradicionales y el PNN de Macuira para una adecuada gestión, atención de las situaciones de manejo priorizadas y el posicionamiento del área protegida en el marco de la corresponsabilidad en un nivel de profundidad básico.
2. Actualización jurídica (Derecho consuetudinario, Planes de vida y planes salvaguarda, Consulta previa; consentimiento previo, libre e informado, etc.,) en un nivel de profundidad básico.
3. Agroecología con énfasis en Sistemas silvopastoriles y sistemas agroforestales en un nivel de profundidad avanzado.
4. Bioindicación en un nivel de profundidad medio

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

5. Manejo de herramientas ofimáticas básicas en un nivel de profundidad básico.
6. Producción de material vegetal en vivero en un nivel de profundidad avanzado
7. Manejo de censos y bases de datos en un nivel de profundidad medio

En el **SANTUARIO DE FAUNA Y FLORA LOS FLAMENCOS** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Normatividad ambiental en temas étnicos en un nivel de profundidad medio.
2. Conocimiento en identificación y ecología de fauna silvestre en un nivel de profundidad medio.
3. Capacitación en aplicación de técnicas de monitoreo e investigación participativa, en un nivel de profundidad medio
4. Capacitación en identificación y resolución de conflictos en un nivel de profundidad medio

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

5. Habilidades en el manejo de GPS, cámaras y otros equipos para el ejercicio de la autoridad ambiental en un nivel de profundidad medio
6. Trabajo en equipo, comunicación asertiva en un nivel de profundidad básico
7. Entendimiento y visión del territorio en sus uso y costumbres en un nivel de profundidad medio.

En el **SANTUARIO DE FAUNA Y FLORA LOS COLORADOS** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Planificación y manejo de áreas protegidas en contexto de cambio climático en un nivel de profundidad avanzado
2. Manejo Programa SULA y SICO SMART en un nivel de profundidad avanzado
3. Proceso Sancionatorio ambiental en un nivel de profundidad avanzado
4. Formulación de proyectos en un nivel de profundidad medio
5. Manejo y actualización en Metodologías de inventarios flora y fauna y biología de las especies del bosque seco tropical en un nivel de profundidad medio
6. Estadística básica en un nivel de profundidad básico.
7. Gestión Talento Humano en un nivel de profundidad básico
8. Procesos de contratación y supervisión en un nivel de profundización básico
9. Inglés en un nivel de profundización básico
10. Actualización manejo de Excel y elaboración-manejo de bases de datos en un nivel de profundidad medio
11. Metodologías de educación ambiental y comunitaria en un nivel de profundidad medio
12. Técnicas de expresión corporal y escrita en un nivel de profundidad medio
13. Manejo de Word y Excel en un nivel de profundidad avanzado





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

14. Curso y licencia manejo de dron en un nivel de profundidad avanzado
15. Manejo equipos para atención y prevención de incendios forestales y desastres naturales en un nivel de profundidad medio
16. Conducción vehículo y motocicleta y dron en un nivel avanzado

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

17. Identificación especies de Flora y Fauna en un nivel de profundidad medio
18. Básico de SIG en un nivel de profundidad medio
19. Manejo de Excel y elaboración-manejo de bases de datos en un nivel de profundidad medio
20. Trabajo en equipo y liderazgo grupal e intergrupal en un nivel de profundización medio y básico
21. Manejo y resolución de conflictos en un nivel de profundización básico
22. Relacionamiento público en un nivel de profundización medio
23. Relacionamiento con comunidades locales en un nivel de profundización básico

La **DIRECCIÓN TERRITORIAL ORINOQUIA** identifico y priorizo las siguientes necesidades de aprendizaje:

En el **PARQUE NACIONAL NATURAL SUMAPAZ** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Comprender la importancia de los Acuerdos de Restauración Ecológica Participativa, para el mantenimiento de la integridad ecológica del parque y la conectividad de los ecosistemas al interior del área protegida. (Línea de UOT e Investigación) en un nivel de profundidad medio.
2. Aprender a utilizar diversas herramientas virtuales para la lectura de mapas y posterior diseño de los mismos, con el objetivo de ubicar los complejos lagunares que se encuentran al interior del PNN Sumapaz. (Línea de Servicios Ecosistémicos) en un nivel de profundidad medio.
3. Conocer a través de líneas de tiempo, el poblamiento del páramo de Sumapaz y su incidencia en los procesos históricos y culturales de la comunidad tradicional que habita este territorio, así como los eventos que llevaron a la declaración de área protegida. (Líneas de educación ambiental y Turismo) en un nivel de profundidad medio.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

4. Desarrollo de habilidades - Procesos cognitivos de orden inferior: - Generación de Preguntas, interpretación de resultados, relacionamiento y comparación de información en un nivel de profundidad medio.
5. Desarrollo de habilidades - Procesos cognitivos de orden inferior: -Emplear herramientas virtuales, interpretación de mapas, aplicar conocimientos y categorizar información en un nivel de profundización medio.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

6. Desarrollo de habilidades - Procesos cognitivos de orden inferior - Ilustración de eventos históricos, contraste de información, discusión y debate en un nivel de profundización medio.

En el **PARQUE NACIONAL NATURAL CHINGAZA** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Seguridad y salud en el trabajo en un nivel de profundidad medio
2. Roles de género e intergeneracionales en la gestión de áreas protegidas en un nivel de profundidad medio
3. Ejercicio de la autoridad ambiental en áreas protegidas en un nivel de profundidad medio

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

4. Autocuidado en un nivel de profundidad medio.
5. Diseño de equipos de trabajo enfocados a una perspectiva de género en un nivel de profundidad medio.
6. Lenguaje inclusivo como una herramienta para generar cambios en la cultura organizacional en un nivel de profundidad medio.
7. Sistemas de información geográfica y GPS en un nivel de profundidad medio.

En el **PARQUE NACIONAL NATURAL TUPARRO** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Desarrollar e implementar un plan de investigación y monitoreo en el parque El Tuparro: fortalecimiento de metodologías, conceptos y procesos que se desarrollan en el tema en un nivel de profundidad avanzado.
2. Promover la coordinación interinstitucional y comunitaria a través del establecimiento de acuerdos, pactos y convenios que permitan optimizar la gestión en beneficio de las comunidades locales y de la conservación: los procesos asociados a esta línea es la implementación de la política de participación social en la conservación (Indígenas y campesinos, para nuestro caso); procesos con instituciones (ICANH, Min Interior, Etc.); procesos con comunidades en contacto inicial en un nivel de profundidad avanzado.
3. Formular e implementar un plan de educación y comunicación ambiental concertado con las comunidades en un nivel de profundidad avanzado.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

4. Fortalecimiento de metodologías, conceptos y procesos en investigación y monitoreo en un nivel de profundidad avanzado.
5. Coordinación interinstitucional y comunitaria en un nivel de profundidad avanzado



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

6. Formular e implementar un plan de educación y comunicación ambiental en un nivel de profundidad avanzado.

En el **PARQUE NACIONAL NATURAL CORDILLERA DE LOS PICACHOS** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Caracterización e identificación de Flora y Fauna en un nivel de profundidad medio
2. Manejo de Fauna silvestre en un nivel de profundidad medio
3. Manejo de herramientas y plataforma SIG en un nivel de profundidad medio
4. Manejo en resolución de conflictos en un nivel de profundidad medio
5. Principios básicos de Taxonomía Vegetal y animal. Caracterización específica taxonómica de flora de paramo en un nivel de profundidad medio
6. Fundamentos de Geología regional en un nivel de profundidad medio
7. Capacitación de Atención al público en un nivel de profundidad medio
8. Manejo de recursos públicos en un nivel de profundidad medio

La **DIRECCIÓN TERRITORIAL PACIFICO** identifico y priorizo las siguientes necesidades de aprendizaje:

En el **PARQUE NACIONAL NATURAL URAMBA BAHÍA MÁLAGA** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Estrategias especiales de manejo en un nivel de profundidad medio
2. Ecoturismo en un nivel de profundidad medio
3. Monitoreo e investigación en un nivel de profundidad medio

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

1. Estrategias especiales de manejo en un nivel de profundidad avanzado
2. Ecoturismo en un nivel de profundidad medio
3. Monitoreo e investigación en un nivel de profundidad medio

En el **PARQUE NACIONAL NATURAL SANQUIANGA** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Plataformas de información geográfica en un nivel de profundidad avanzado
2. Derechos de las comunidades negras en un nivel de profundidad avanzado
3. Biología de la conservación en un nivel de profundidad avanzado

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

4. Manejo de plataformas cartográficas en un nivel de profundidad avanzado
5. Negociación-Concertación en un nivel de profundidad avanzado
6. Protocolos de monitoreo en un nivel de profundidad avanzado

En el **PARQUE NACIONAL NATURAL FARALLONES DE CALI** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Conocimiento en el modelo integrado de gestión – conocimiento amplio en el manejo de procedimiento - conocimiento normativo en un nivel de profundidad avanzado
2. Conocimiento cartográfico - maneja de herramientas de geolocalización en un nivel de profundidad medio
3. Capacitación interna de conocimiento organizativo, conocimiento normativo, formulación de proyectos en un nivel de profundidad avanzado

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

4. Redacción y ortografía en un nivel de profundidad avanzado
5. Manejo de herramientas ofimáticas en un nivel de profundidad medio

En el **NIVEL CENTRAL** identifico y priorizo las siguientes necesidades de aprendizaje:

En el **GRUPO DE COMUNICACIONES Y EDUCACIÓN AMBIENTAL** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Herramientas metodológicas y didácticas para la implementación de procesos educativos y comunicativos en un nivel de profundidad avanzado
2. Manejo y resolución de conflictos en un nivel de profundidad avanzado

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

3. Manejo de herramientas de diseño, sistemas de información geográficos, entre otras herramientas, Para la generación de contenidos que apoyen la gestión del GCEA en un nivel de profundidad avanzado.
4. Redacción en un nivel de profundidad avanzado

En el **GRUPO DE CONTROL INTERNO** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Formación en la Guía Auditoria DAFP, en un nivel de profundidad avanzado





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

2. Reforzar conocimientos sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG en un nivel de profundidad medio.
3. Conocimientos sobre los sistemas de gestión (calidad, ambiental, seguridad de la información, Estadístico), en un nivel de profundidad básico.
4. Actualización Guía Administración del Riesgo DAFP, en un nivel de profundidad avanzado
5. Reforzar el adecuado diseño de los controles y del funcionamiento eficaz de los mismos, en un nivel de profundidad medio.
6. Conocimientos de la Planeación Estratégica de PNNC (PEI-PAA) y de los roles y funcionamiento de la entidad, en un nivel de profundidad básico.
7. Actualización sobre el Programa de Aseguramiento y Mejora de la Calidad de la actividad de Auditoría Interna -PAMC, en un nivel de profundidad avanzado
8. Formación de Auditores en Sistemas de Gestión en un nivel de profundidad medio.
9. Capacitación sobre los procesos de auditorías de control interno, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones, en un nivel de profundidad básico.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

10. Redacción de No Conformidades en un nivel de profundidad avanzado.
11. Actualización de los cambios Normativos, en un nivel de profundidad medio.
12. Actualización del aplicativo utilizado por la Contraloría General de la República- SIRECI en un nivel de profundidad básico.
13. Redacción de Informes en un nivel de profundidad avanzado.
14. Herramientas del Office en un nivel de profundidad medio.
15. Reforzar conocimientos en indicadores en un nivel de profundidad básico.
16. Formación sobre la cultura del compartir y difundir los conocimientos, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, en un nivel de profundidad avanzado.
17. Reforzar conocimientos sobre la Gestión Documental, en un nivel de profundidad medio
18. Actualización en contratación estatal - SECOP II, en un nivel de profundidad básico.

En el **GRUPO DE GESTION HUMANA** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. MIPG - Dimensión Talento Humano y PETH Plan estratégico de Talento Humano, Tributaria en nómina, Estructura y formulación de pedagogía en un nivel de profundidad avanzado
2. Conflicto de Interés, desvinculación asistida, estructuración Manuales de Funciones y Competencias Laborales en un nivel de profundidad medio
3. Estándares mínimos SSST, prevención, reconocimiento y manejo de los riesgos en un nivel de profundidad medio

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

4. Office Word, Excel en un nivel de profundidad avanzado
5. SIGEP, SEDEL en un nivel de profundidad medio
6. Herramientas Google en un nivel de profundidad medio

En la **OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Actualización normatividad disciplinaria vigente y/o la que la sustituya o modifique en un nivel de profundidad avanzado.
2. Actualización derecho probatorio, contratación, presupuesto, ambiental (SPNN - SINAP), función pública en un nivel de profundidad avanzado
3. Formulación Indicadores, metas, Acciones correctivas, en un nivel de profundidad avanzado

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

4. Técnicas de redacción en la aplicación de la normatividad disciplinaria y otras aplicables a esta materia en un nivel de profundidad avanzado.
5. técnicas de oralidad por entrada en vigencia sistema oral en el Nuevo Código General Disciplinario que entra a regir el 01 de julio de 2021, en un nivel de profundidad avanzado.
6. Redacción y Orientación a resultados en un nivel de profundidad avanzado

En el **GRUPO DE CONTRATOS** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Adelantar los tramites inherentes a los procesos de celebración y liquidación de contratos y convenios en un nivel de profundidad avanzado
2. Fortalecer el manejo de la plataforma SECOP II, en un nivel de profundidad avanzado
3. Fortalecer el proceso de supervisión, en un nivel de profundidad medio.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

4. Adelantar los tramites inherentes a los procesos de celebración y liquidación de contratos y convenios en un nivel de profundidad avanzado
5. fortalecer el manejo de la plataforma SECOP II, en un nivel de profundidad avanzado
6. fortalecer el proceso de supervisión, en un nivel de profundidad medio.

En la **OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

1. Formulación y evaluación de proyectos orientados al sector ambiental en un nivel de profundidad avanzado.
2. Actualización en procesos asociados al marco normativo de MIPG y sus metodologías en un nivel de profundidad avanzado.
3. Actualización en las normas y estándares nacionales de calidad, en particular los relacionados con el proceso estadístico en un nivel de profundidad medio.
4. Manejo de recursos de ofimática (drive, Excel avanzado, bases de datos) en un nivel de profundidad medio.
5. La agenda ambiental internacional y su efecto en áreas protegidas en un nivel de profundidad avanzado.
6. Negociación y contratación internacional en un nivel de profundidad avanzado. en un nivel de profundidad avanzado.
7. Software o herramientas tecnológicas para la gestión de proyectos de cooperación en un nivel de profundidad avanzado.
8. Gestión de proyectos multilaterales en un nivel de profundidad avanzado.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

9. Implementación de metodologías con énfasis en el uso de medios y recursos digitales en un nivel de profundidad medio.
10. Gestión y Manejo de Big data en un nivel de profundidad medio.
11. Implementación de metodologías de Riesgos de gestión, corrupción y seguridad Digital en un nivel de profundidad medio.
12. Implementación de los lineamientos y metodologías relativas a los Sistemas de gestión de calidad en un nivel de profundidad avanzado
13. Estrategias para posicionar a las áreas protegidas en la agenda ambiental en un nivel de profundidad avanzado.
14. Desarrollo de estrategias de negociación en el marco de los asuntos ambientales a nivel internacional en un nivel de profundidad avanzado.
15. Uso de herramientas tecnológicas o software para la gestión de proyectos en un nivel de profundidad avanzado
16. Actualizaciones/ métodos recientes para la gestión de proyectos (ciclo de proyectos) en un nivel de profundidad avanzado.

En el **GRUPO DE PROCESOS CORPORATIVOS** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Normas generales de Archivo y Políticas del sistema en un nivel de profundidad avanzado
2. Tablas de retención documental en un nivel de profundidad medio.
3. Funcionamiento de la Administración Pública en un nivel de profundidad básico





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

4. Normas generales de propiedad planta y equipo en un nivel de profundidad avanzado
5. Conocimiento de los procedimientos de inventarios en un nivel de profundidad medio.
6. Contratos de mantenimiento de vehículos en un nivel de profundidad avanzado
7. Mecánica general y planillas de seguimiento a mantenimientos en un nivel de profundidad medio.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

8. Liderazgo en sensibilización de los temas en un nivel de profundidad avanzado
9. Buen relacionamiento interpersonal en un nivel de profundidad medio
10. Disposición del aprendizaje continuo en un nivel de profundidad básico
11. Interacción con el personal de la entidad en un nivel de profundidad medio
12. Interacción abierta con los usuarios internos y externos en un nivel de profundidad avanzado
13. Abierto a la investigación específica en un nivel de profundidad medio

En el **GRUPO DE GESTION E INTEGRACION DEL SINAP** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Conceptos básicos del SINAP en un nivel de profundidad medio.
2. Conocimiento sobre el RUNAP -Registro Único Nacional de Áreas Protegidas, en un nivel de profundidad medio
3. Capacitación para la operación estadística (Conocimiento sobre requisitos de la NTC PE 1000 2017) que contenga como mínimo los siguientes aspectos: confidencialidad estadística, marco teórico y conceptual de la operación estadística, manejo de herramientas, contextualización sobre la entidad productora de información, procedimientos para el seguimiento y la supervisión de la recolección, procesos de sensibilización aplicado a la fuente, y criterios para la evaluación de desempeño y calidad del trabajo relacionado con el proceso en un nivel de profundidad medio
4. Aplicación de la NTC PE 1000 2017 para la operación estadística en Áreas Protegidas integrantes del SINAP inscritas en el RUNAP en PNNC, en un nivel de profundidad medio.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

5. Implementar los requerimientos del MIPG-SGI para el cumplimiento del objetivo del proceso de operación estadística en un nivel de profundidad medio
6. Navegación, registro y uso de la aplicación RUNAP
7. Análisis de su aplicabilidad en cada uno de los requerimientos de la NTC PE 1000:2017 en un nivel de profundidad medio
8. Manejo de la información lograda con la implementación de la NTC PE 1000, en un nivel de profundidad medio





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

### **c. A NIVEL DE PROFESIONALES, TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS, OPERARIOS, AUXILIARES, SECRETARIAS EJECUTIVAS Y CONDUCTORES MECÁNICOS SE IDENTIFICARON Y PRIORIZARON LAS SIGUIENTES NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:**

La **DIRECCIÓN TERRITORIAL AMAZONIA** identifico y priorizo las siguientes necesidades de aprendizaje:

*Los funcionarios de la **DTAM** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:*

1. Nuevas normas de atención al usuario en un nivel de profundidad medio
2. Actualización documental en un nivel de profundidad medio
3. Actualización y nuevos métodos desarrollados para un mejor manejo de la correspondencia en un nivel de profundidad medio.
4. Cursos de actualización en temas de atención al usuario, Excel, correspondencia, plataformas de atención al usuario en un nivel de profundidad medio

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

5. Para brindar una mejor y adecuada atención al usuario en un nivel de profundidad medio.
6. Dar una buena imagen a la Entidad en un nivel de profundidad medio.

*Los funcionarios de la **PARQUE NACIONAL NATURAL SERRANÍA DE CHIRIBIQUETE** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:*

1. Sistemas referentes a Excel en un nivel de profundidad avanzado
2. Sistemas de georreferenciación en un nivel de profundidad básico
3. Actividades de Educación Ambiental en un nivel de profundidad avanzado
4. Tener los conocimientos básicos en lo que tiene que ver con lo referente a Parques en un nivel de profundidad avanzado
5. Políticas públicas actuales que inciden en el ordenamiento ambiental del territorio (Cumplimiento a sentencia) en un nivel de profundidad medio de profundidad básico.
6. Requerimiento de función amortiguadora, como gestionarla e integrarla al ordenamiento territorial en un nivel de profundidad medio
7. Refuerzo/actualización temas normativos, contexto territorial, procedimientos en un nivel de profundidad básico.
8. Abordaje institucional del relacionamiento con pueblos indígenas en un nivel de profundidad básico.
9. Procedimiento sancionatorio, imposición de medidas, estudio de casos en un nivel de profundidad medio.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

10. Manejo de Excel en un nivel de profundidad avanzado
11. Temas relacionados con el trabajo en dicha actividad de PVC en un nivel de profundidad básico.
12. Actividades relacionadas con el tema de educación ambiental en un nivel de profundidad avanzado
13. Uso SIG, para el análisis del ordenamiento y Herramientas metodológicas para abordaje de estos temas en un nivel de profundidad básico.
14. Desarrollar habilidades para la implementación de metodologías específicas para el trabajo con pueblos indígenas en un nivel de profundidad básico.
15. Refuerzo y/o actualización lineamientos – procedimientos en un nivel de profundidad básico
16. Profundizar uso de herramientas y programas ArGIS, Planet Scope, SICO SMART en un nivel de profundidad básico.

Los funcionarios de la **SANTUARIO DE FLORA PLANTAS MEDICINALES ORITO INGI ANDE** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Conocimientos sobre la plataforma Sico Smart Connect, programas SIG, Análisis de imágenes satelitales, Manejo de las plataformas de la entidad, ordenamiento, zona con función amortiguadora, zona de influencia en un nivel de profundidad avanzado.
2. Trabajo con comunidades indígenas y campesinas, hablar en público, relacionamiento con actores priorizados, manejo corporal, expresión oral en un nivel de profundidad medio.
3. Conceptos sobre la matriz de peligros y los formatos que la institución ha establecido para el tema de SST, conocimiento y entendimiento de los documentos que se estructuran y realizan de bienestar en un nivel de profundidad medio.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

4. Manejo de todas las opciones y funciones de la plataforma Sico Smart Connect, Manejo de programas SIG, Análisis de imágenes satelitales, Manejo de las plataformas de la entidad en un nivel de profundidad medio.
5. Expresión oral y corporal, manejo de escenarios, ampliación del vocabulario y discurso institucional, diseño y desarrollo de metodologías lúdico pedagógicas en un nivel de profundidad medio.
6. Diligenciamiento de matrices y formatos, que sean de fácil entendimiento en un nivel de profundidad medio.

La **DIRECCIÓN TERRITORIAL ANDES NORORIENTALES** identifico y priorizo las siguientes necesidades de aprendizaje:

Los funcionarios de la **PARQUE NACIONAL NATURAL SERRANÍA DE LOS YARIGÜES** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

1. Manejo de Excel. (Fórmulas, estadística, análisis) en un nivel de profundidad básico
2. Manejo de herramientas de comunicación y divulgación en un nivel de profundidad medio

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

1. Manejo de equipos y software de apoyo a la gestión y conceptos cartográficos en un nivel de profundidad básico
2. Desarrollar actividades lúdicas, pedagógicas y educativas en un nivel de profundidad medio

La **DIRECCIÓN TERRITORIAL ANDES OCCIDENTALES** identifico y priorizo las siguientes necesidades de aprendizaje:

*Los funcionarios de la **DTAO** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:*

1. Estar atento a los mensajes de correo electrónico y Orfeo que lleguen a diario en un nivel de profundidad medio.
2. Tener las licencias de conducción actualizadas, conocer y aplicar las normas de tránsito, tener disponibilidad todo el tiempo para cuando los jefes requieran de mi servicio para movilizarlos en los vehículos asignados en un nivel de profundidad básico.
3. Estar atento a todos los requerimientos que solicite cada área protegida en cuanto a SOAT (fecha de vencimiento) SIMIT (Fotomultas) y mantenimiento de los vehículos de la Dirección Territorial en un nivel de profundidad medio.
4. Conocer la norma para afiliación, formatos de afiliación y datos de los trabajadores en un nivel de profundidad avanzado.
5. Conocer la historia laboral del funcionario en un nivel de profundidad avanzado
6. Tener conocimiento del informe que envían de los parques en un nivel de profundidad avanzado
7. Presupuesto y finanzas públicas en un nivel de profundidad medio
8. Excel avanzado en un nivel de profundidad medio
9. SIIF II en un nivel de profundidad medio

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

10. Reforzar conocimientos para manejar programas como: Excel, Word, Power Point, Orfeo, etc., en un nivel de profundidad avanzado
11. Conocimientos básicos para atender y dar solución rápida y eficaz en caso de que se presente un accidente de tránsito o siniestro en un nivel de profundidad avanzado.
12. Reforzar los conocimientos en Seguridad vial para mantener informados a los funcionarios y contratistas de las áreas protegidas en un nivel de profundidad avanzado.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

13. Manejo de las plataformas en el sistema en un nivel de profundidad avanzado
14. Manejo de los formatos para certificaciones en un nivel de profundidad avanzado
15. Habilidades financieras en un nivel de profundidad medio
16. Macros y tablas dinámicas en un nivel de profundidad medio
17. Manejo global del presupuesto de ingresos y gastos en SIIF II, en un nivel de profundidad medio.

Los funcionarios de la **PARQUE NACIONAL NATURAL COMPLEJO VOLCÁNICO DOÑA JUANA** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Una buena pedagogía, conocimiento en muchos temas ambientales para realizar talleres, capacitaciones o jornadas lúdicas en un nivel de profundidad medio
2. Adquirir más conocimiento en los diferentes riesgos que se presentan en los parques nacionales. Primeros Auxilios en un nivel de profundidad medio.
3. Mordeduras de serpiente, rescate en alta montaña en un nivel de profundidad medio

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

4. Pedagogía en un nivel de profundidad medio
5. Capacitación en Sismos, Volcanes y Movimientos en Masa, Capa en un nivel de profundidad medio.
6. Primeros Auxilios en un nivel de profundidad medio

Los funcionarios de la **PARQUE NACIONAL NATURAL CUEVA DE LOS GUACHAROS** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Realización de pronósticos y asociación entre diferentes variables apoyados en herramientas estadísticas como el statgraphic y/o SPAD y/o SPSS; además de una enseñanza de cálculos en R, en un nivel de profundidad avanzado
2. Formulación e implementación del Plan de interpretación ambiental, del REPSE y normas técnicas sectoriales asociadas a toda la actividad turística en un nivel de profundidad avanzado
3. Formulación de Proyectos en un nivel de profundidad medio.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

4. Redacción de documentos científicos para poder publicar; con todas las normas actuales realizar una actualización también en normas APA, en un nivel de profundidad avanzado.
5. Hablar en Público, poder transmitir los conocimientos a las comunidades, y bajar la información técnica a un nivel de entendimiento general en un nivel de profundidad avanzado.
6. Negociación con actores claves financiadores o académicos que desarrollen esas actividades que necesita PNNC, en un nivel de profundidad avanzado.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

Los funcionarios de la **PARQUE NACIONAL NATURAL LAS HERMOSAS** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Manejo de la herramienta ARGIS en un nivel de profundidad medio
2. Herramientas pedagógicas para educación y comunicación en un nivel de profundidad medio

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

3. Configuración, proyección, salidas graficas en un nivel de profundidad medio
4. Elaboración murales - educación ambiental en un nivel de profundidad medio

Los funcionarios de la **PARQUE NACIONAL NATURAL PURACE** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Recorridos de PVC, Sistematización, manejo de Excel, manejo de equipos y programas relacionados con el tema en un nivel de profundidad básico.
2. Estrategias especiales de manejo con comunidad Indígena. Mas facilidad para el manejo del público en gran masa, conocimiento de temas ambientales para educación ambiental en un nivel de profundidad básico.
3. Atención a Visitantes. Actualización de los temas más resistentes de la institución para las charlas ambientales en un nivel de profundidad básico
4. Saber bien el programa del Psico Smart en un nivel de profundidad medio (2)
5. Tener buena coordinación Institucional en un nivel de profundidad avanzado
6. Tener buenos conocimientos de las áreas protegidas y lo referente a lo ambiental en un nivel de profundidad
7. Manejo de público - auditorio - se requiere material audiovisual en un nivel de profundidad avanzado
8. Elaboración de los documentos exigidos por Parques en un nivel de profundidad avanzado

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

9. Conocimiento del terreno y topografía para la orientación, Facilidad para identificar huellas de fauna, habilidad para el manejo con personal extraño en el área en un nivel de profundidad básico.
10. El conocimiento de las generalidades del parque y el área donde trabajo, conocimiento de ecosistemas, fauna, recurso hídrico y demás servicios ecosistémicos del AP en un nivel de profundidad básico.
11. Trabajo más continuo con la comunidad, generación de confianza entre institución y comunidades en un nivel de profundidad básico.
12. Manejar bien el GPS de base de datos en un nivel de profundidad avanzado (2)
13. Tener mucha responsabilidad en un nivel de profundidad avanzado
14. Buena metodología, buen material didáctico en un nivel de profundidad medio





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

15. Conocimiento profundo de las ayudas audiovisuales en un nivel de profundidad avanzado
16. Capacitación y acompañamientos más profundas sobre la elaboración de los documentos de Riesgo en un nivel de profundidad avanzado

Los funcionarios de la **PARQUE NACIONAL NATURAL SELVA DE FLORENCIA** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Diligenciamiento adecuado de los formatos institucionales en un nivel de profundidad medio
2. Manejo e instalación de Equipos de radiocomunicaciones en un nivel de profundidad medio (4)
3. Primeros auxilios en un nivel de profundidad medio (4)
4. Manejo de conceptos técnicos sobre el tema de la restauración en un nivel de profundidad medio.
5. Metodologías de campo, manejo de Sico Smart, manejo de equipos en un nivel de profundidad medio
6. Prevención y manejo de accidentes ofídicos en un nivel de profundidad medio (4)
7. Curso básico de Herramientas audiovisuales, edición y producción de boletines publicaciones en un nivel de profundidad medio (3)
8. Manejo de Orfeo en un nivel de profundidad medio (2)
9. Sistemas de Información Geográfica (Argis) e identificación taxonómica de especies vegetales en un nivel de profundidad avanzado. (2)
10. Conocimiento de herramientas digitales y elaboración de presentaciones de educación en un nivel de profundidad avanzado.
11. Mayor información en protocolos de monitoreo de la biodiversidad en un nivel de profundidad medio
12. Corrientes de Educación Ambiental, modelo pedagógico para la educación ambiental, Interpretación del Patrimonio en un nivel de profundidad básico
13. Muestreo en campo, análisis de datos en un nivel de profundidad avanzado
14. Planeación del ecoturismo, ordenamiento ecoturístico, Capacidad de carga, Interpretación del Patrimonio en un nivel de profundidad medio

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

15. Conocimientos en Manipulación de fauna silvestre en un nivel de profundidad medio (4)
16. Identificación de especies de fauna y flora silvestre en un nivel de profundidad medio (4)
17. Manejo de Sistemas de Información Geográfica (SIG) en un nivel de profundidad medio (2)
18. Diligenciamiento de Fichas ERRE, FREP, Identificación de especies de fauna y flora en un nivel de profundidad medio
19. Trabajo en equipo y liderazgo en un nivel de profundidad medio (2)
20. Tomar de fotografías en un nivel de profundidad medio (2)
21. Memorizar información en un nivel de profundidad medio (2)
22. Procesos sancionatorios en un nivel de profundidad medio (2)





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

23. Manejo de equipos de georreferenciación y toma de muestras vegetales en un nivel de profundidad medio.
24. Manejo de herramientas digitales de comunicación y de equipos de cómputo en un nivel de profundidad medio (2)
25. Manejo de equipos de monitoreo y herramientas para la toma de muestras en un nivel de profundidad medio
26. Editar y generar cartografía desde cero en un nivel de profundidad básico
27. Edición de videos y Publicaciones en un nivel de profundidad básico.
28. Herramientas estadísticas para el análisis de datos, en un nivel de profundidad avanzado
29. Redacción y consolidación de información en un nivel de profundidad básico

*Los funcionarios del **PARQUE NACIONAL NATURAL TATAMA** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:*

1. Prevención y manejo de accidentes ofídicos en un nivel de profundidad medio
2. Manejo de radiocomunicaciones en un nivel de profundidad medio
3. Manejo de plataforma Sico Smart en un nivel de profundidad medio
4. Herramientas audiovisuales, edición y producción de boletines publicaciones en un nivel de profundidad medio
5. Elaboración de proyectos educativos comunitarios en un nivel de profundidad medio
6. Manejo de herramientas SIG en un nivel de profundidad medio

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

7. Manipulación de fauna silvestre en un nivel de profundidad medio
8. Identificación de fauna silvestre en un nivel de profundidad medio
9. Trabajo en equipo y liderazgo en un nivel de profundidad medio
10. Tomar de fotografías -Pedagogía en un nivel de profundidad medio
11. Declaratoria de RNSC y Ecoturismo en un nivel de profundidad medio

*Los funcionarios del **SANTUARIO DE FLORA Y FAUNA ISLA DE LA COROTA** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:*

1. Proceso de acompañamiento a funcionarios que han tenido accidentes durante el proceso de recuperación en un nivel de profundidad básico.
2. Manejo de las TRD del SFF Isla de la Corota en un nivel de profundidad básico.
3. Método de organización en un nivel de profundidad básico.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

4. Manejo de la normatividad existente en el tema de SST en un nivel de profundidad básico.
5. Cómo se manejan las TRD en el ORFEO en un nivel de profundidad básico.
6. Manejo de códigos en un nivel de profundidad básico.

Los funcionarios del **SANTUARIO DE FLORA Y FAUNA OTUN QUIMBAYA** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Sico Samart Aplicación Sibertracker, Arcgis, SIG en un nivel de profundidad medio
2. Herramientas de programación de tareas y actividades en un nivel de profundidad medio
3. Gestión de riesgos por fenómenos naturales e incendios forestales en un nivel de profundidad avanzado.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

4. Manejo plataforma SicoSamart, consultas, informes, etc., en un nivel de profundidad básico.
5. Excel en un nivel de profundidad básico.
6. Gestión de riesgos por fenómenos naturales e incendios forestales en un nivel de profundidad básico.

La **DIRECCIÓN TERRITORIAL CARIBE** identifico y priorizo las siguientes necesidades de aprendizaje:

Los funcionarios del **PARQUE NACIONAL NATURAL CORALES DEL ROSARIO Y SAN BERNARDO** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Manejo de las plataformas como SICO SMART, DRAID, ORFEO, TRD, en un nivel de profundidad medio.
2. Apoyo a procesos comunitarios en un nivel de profundidad medio.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

1. Informática en un nivel de profundidad medio.
2. Actualizarme sobre el subprograma de Educación Ambiental más de 7 años sin capacitación.

Los funcionarios del **PARQUE NACIONAL NATURAL SIERRA NEVADA DE SANTAMARTA** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Plataforma de ORFEO, plataforma plan ESCOPE, SICO SMART, interpretación de patrimonio en un nivel de profundidad básico.
2. Normatividad aplicable a Parques Nacionales en un nivel de profundidad básico.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

3. Elaboración de materiales de difusión en un nivel de profundidad básico.
4. Manejo del Excel en un nivel de profundidad medio
5. Manejo de situaciones de riesgo en un nivel de profundidad avanzado
6. Atención al ciudadano en un nivel de profundidad medio

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

7. Herramientas ofimáticas, manejo de equipos GPS en un nivel de profundidad básico.
8. Comprensión de lectura en un nivel de profundidad básico
9. Manejo de idiomas extranjeros, herramientas de comunicación y manejo de equipos en un nivel de profundidad básico
10. Montaje de tablas dinámicas en un nivel de profundidad medio
11. Fortalecimiento en el manejo de situaciones psicosociales en un nivel de profundidad avanzado
12. Profundizar en el manejo de la atención al ciudadano en un nivel de profundidad medio
13. Continuar con la integración de los tres niveles en un nivel de profundidad medio

Los funcionarios del **SANTUARIO DE FLORA Y FAUNA LOS COLORADOS** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Ejecución presupuestal en un nivel de profundidad medio
2. Actualización en el Proceso de contratación e inventarios en un nivel de profundidad medio (2)
3. Metodología para elaboración de diseños de monitoreo y manejo estadístico de datos en un nivel de profundidad avanzado.
4. Manejo de herramientas de Sistemas de Información Geográfica en un nivel de profundidad medio
5. Capacitación en procesos sancionatorios ambientales en un nivel de profundidad medio.
6. Capacitación en temas audiovisuales y edición de videos en un nivel de profundidad medio.
7. Capacitación en sistematización de la información en un nivel de profundidad medio.
8. Conocer cómo se desarrollan los recorridos de PVC y como es la dinámica socioambiental entre el área protegida y la población en un nivel de profundidad medio.
9. Conocer los proyectos y actividades de monitoreo e investigación se vienen desarrollando en el área protegida
10. Aprender a manejar de mejor manera, para sacarle mayor provecho a los softwares y aplicaciones de SIG que tiene a disponibilidad el área protegida en un nivel de profundidad medio.
11. Actualización en manejo de Excel y Word en un nivel de profundidad medio.
12. Trabajo en equipo y liderazgo en un nivel de profundidad medio.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

13. Diferenciar terminología utilizada e interpretación de las matrices de reportes presupuestales en un nivel de profundidad medio.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

14. Manejo del procedimiento de contratación de la entidad en un nivel de profundidad medio.
15. Definición de indicadores de seguimiento y desarrollo de manejo de programas estadísticos en un nivel de profundidad avanzado.
16. Manejo de ArcMap, ELA en un nivel de profundidad medio
17. Capacitación en temas como monitoreo e investigación y prevención vigilancia y control en un nivel de profundidad medio.
18. Conocimiento general de las áreas protegidas un nivel de profundidad medio.
19. Conocer el área protegida, los sectores y los recorridos que se realizan un nivel de profundidad medio.
20. Conocer el área protegida, los sectores y los actores con quien se desarrollan estos proyectos o actividades de monitoreo e investigación en un nivel de profundidad medio.
21. Saber manejar los softwares y aplicaciones de SIG que tiene a disponibilidad el área protegida en un nivel de profundidad medio.
22. Uso redes sociales en un nivel de profundidad medio.
23. Trabajar en equipo en un nivel de profundidad medio.
24. Relacionamiento con comunidad en un nivel de profundidad medio.

Los funcionarios del **SANTUARIO DE FLORA Y FAUNA CORCHAL MONO HERNADEZ** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Formación básica en pedagogía y elementos básicos de comunicación para aplicarlos en temas relacionados con Educación Ambiental y Comunicación en un nivel de profundidad medio.
2. Capacitación en aspectos administrativos en contratación en un nivel de profundidad básico.
3. Formación en temas relacionados con ordenamiento (Planes de desarrollo, Planes básicos de ordenamiento Territorial EOT etc.), en un nivel de profundidad avanzado
4. Manejo Indicadores de medición y hojas metodológicas en un nivel de profundidad básico
5. Conocimiento del Riesgo, medidas preventivas y reactivas, organización de brigadas, planes de acción en un nivel de profundidad medio.
6. Elaboración de Presupuesto, Proyección de metas en un nivel de profundidad medio.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

1. Perfeccionar más elementos pedagógicos y metodologías de enseñanzas para impartir educación no formal en un nivel de profundidad medio.
2. Manejo de software administrativos en un nivel de profundidad básico.
3. Reconocer las diferentes rutas de articulación con otras figuras de ordenamiento en un nivel de profundidad avanzado.
4. Visualización, pensamiento crítico, pensamiento creativo, toma de decisiones y gestión de proyectos en un nivel de profundidad medio.
5. Visualización y toma de decisiones en un nivel de profundidad medio.



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

Los funcionarios de **VIA PARQUES ISLA SALAMACA** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Restauración de Manglares, Manejo de herramientas SIG, Manejo de Drones en un nivel de profundidad medio.
2. Capacitación en búsqueda y rescate, descenso con cuerdas, actualización de conocimientos en manejo de equipos contra incendios y técnicas de control y liquidación en un nivel de profundidad avanzado
3. Capacitación en salud ocupacional, gestión de accidentes de trabajo, trabajo en equipo en un nivel de profundidad medio.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

4. Piloto de drones, Desarrollo de estrategias de restauración, manejar herramientas SIG como ArcGIS en un nivel de profundidad avanzado
5. Manejo de equipos y herramientas especializadas, como motosierras, guadañadoras, mantenimiento de bombas de alta presión en un nivel de profundidad avanzado
6. Primeros auxilios, Búsqueda y rescate, incendios estructurales en un nivel de profundidad avanzado.

La **DIRECCIÓN TERRITORIAL ORINOQUIA** identifico y priorizo las siguientes necesidades de aprendizaje:

Los funcionarios de la **DTOR** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Actualización en normatividad presupuestal y financiera en un nivel de profundidad avanzado
2. Actualización en situaciones administrativas en un nivel de profundidad medio

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

3. Manejo de Excel avanzado en un nivel de profundidad avanzado
4. Manejo plataformas en un nivel de profundidad medio

Los funcionarios de **PARQUE NACIONAL NATURAL CHINGAZA** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Actualización procedimientos en la gestión del riesgo en un nivel de profundidad básico
2. Actualización procedimientos SGC en un nivel de profundidad básico





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

3. SST, Caracterización de las AP desde el concepto de puesto de trabajo en un nivel de profundidad avanzado

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

4. Caracterización amenazas naturales en la gestión del riesgo en un nivel de profundidad básico
5. Habilidades en aspectos cuantitativos y cualitativos que conduzcan a la caracterización en SST, en un nivel de profundidad avanzado

Los funcionarios de **PARQUE NACIONAL NATURAL SUMAPAZ** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Modelo integrado de planeación y gestión de la entidad en un nivel de profundidad medio
2. Técnicas de concertación y negociación con varios tipos de actores en un nivel de profundidad medio
3. Normatividad ambiental en un nivel de profundidad medio

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

4. Manejo de Excel en un nivel de profundidad medio
5. Fluidez verbal en un nivel de profundidad medio
6. Técnicas de redacción en un nivel de profundidad medio

La **DIRECCIÓN TERRITORIAL PACIFICO** identifico y priorizo las siguientes necesidades de aprendizaje:

Los funcionarios de **PARQUE NACIONAL NATURAL GORGONA** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Conocer los procedimientos y legislación que apoya el programa PVC en un nivel de profundidad avanzado.
2. Conocer el contexto histórico y de biodiversidad del área protegida para el apoyo al programa ecoturismo en un nivel de profundidad medio.
3. Mayor conocimiento de los procesos de investigación del área protegida y otros actores externos en un nivel de profundidad medio.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

4. Manejo de equipos de la plataforma para diligenciar mejor el programa en un nivel de profundidad avanzado.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

5. Manejo de herramientas de interpretación ambiental en un nivel de profundidad avanzado.
6. Manejo de equipo de monitoreo y actividad de buceo en un nivel de profundidad avanzado.
7. Capacitación en ofimática en un nivel de profundidad medio.

Los funcionarios de **PARQUE NACIONAL NATURAL MUNCHIQUE** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Manejo de instrumentos de localización geográfica y TIC en el programa PVC en un nivel de profundidad básico
2. Manejo de herramientas adecuadas para la toma de información en recursos hídricos, guías de interpretación para identificación de especies de fauna y flora en un nivel de profundidad avanzado.
3. Conocimientos de vanguardia para la asesoría en sistemas de producción agropecuarios sostenibles en un nivel de profundidad avanzado.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

4. Manejo de software de análisis de datos en un nivel de profundidad básico
5. Capacitación respecto a la captura de información de acuerdo a la estrategia establecida de monitoreo en un nivel de profundidad básico
6. Interpretación y extrapolación de datos obtenidos en áreas pares que permitan el mejoramiento de sistemas de producción amigables con el medio ambiente en un nivel de profundidad avanzado.

Los funcionarios de **PARQUE NACIONAL NATURAL UTRIA** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Elementos conceptuales y aplicados de estadística en un nivel de profundidad medio
2. Metodologías diferenciales y apropiadas para la socialización y divulgación de información en un nivel de profundidad medio

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

3. Mas que el saber hacer es el mejorar el servicio y continuidad de ayudas tecnológicas como el internet en el AP en un nivel de profundidad medio
4. Conocimiento y aplicación de herramientas de Excel tipo tablas dinámicas y graficas en un nivel de profundidad medio

En el **NIVEL CENTRAL** identifico y priorizo las siguientes necesidades de aprendizaje:





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

Los funcionarios del **GRUPO DE GESTIÓN HUMANA -GGH** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Manejo de plataforma virtual para desarrollar programa de capacitación: en inducción y reinducción en un nivel de profundidad básico
2. Instrucción en montaje de módulos en plataforma virtual en un nivel de profundidad básico
3. Manejar las herramientas informáticas que se utilizan en Parques (Orfeo, SIGEP. humano en línea...) en un nivel de profundidad medio
4. Capacitación para reforzar las herramientas ofimáticas (Excel, Outlook.) en un nivel de profundidad medio

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

5. Entrenamiento en el manejo de la plataforma de capacitación virtual
6. Entrenamiento en el montaje de módulos en plataforma virtual
7. Planificar el tiempo para recibir la capacitación en un nivel de profundidad medio
8. La organización de mi trabajo en un nivel de profundidad medio

Los funcionarios del **GRUPO DE PROCESOS CORPORATIVOS -GPC** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Excel en un nivel de profundidad medio
2. Almacenamiento y bodega en un nivel de profundidad medio
3. Manejo SECOP en un nivel de profundidad avanzado
4. Tener una inducción sobre los centros de mantenimiento autorizados para el mantenimiento de los vehículos, así como la hoja de vida de los vehículos para poder llevar un mejor control preventivo de su mantenimiento en un nivel de profundidad avanzado
5. Tener una inducción sobre el cargo, a fin de conocer los procedimientos y formatos necesarios para poder desarrollar esta actividad (envío y distribución de mercancías que se originen en la actividad de correspondencia del Nivel Central) en un nivel de profundidad avanzado
6. Tener una inducción sobre el cargo, a fin de conocer los procedimientos y formatos necesarios para poder desarrollar esta actividad (entregas de las carpetas que reposan en el archivo de la sede central) en un nivel de profundidad avanzado

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

7. Mejorar espacio físico en un nivel de profundidad avanzado
8. SECOP Y SIRECI en un nivel de profundidad avanzado
9. Ampliar conocimiento en office, especialmente en Word y Excel, para la presentación de los informes en un nivel de profundidad avanzado





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

Los funcionarios del **GRUPO DE SISTEMA DE INFORMACIÓN Y RADIOCOMUNICACIONES -GSIR** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Entender el origen y campo de aplicación de los presupuestos FONAM REC 20 y 21 y NACION REC 11 Y 15 Unión Europea en un nivel profundidad básico
2. Saber los temas puntuales en los que es responsable el GSIR y en los que es compartida con otras dependencias (mapa de riesgo y Plan Anticorrupción) en un nivel profundidad medio
3. Manejo de la plataforma en la que se realiza las actualizaciones (Intranet) en un nivel de profundidad avanzado
4. Normatividad ambiental en un nivel profundidad básico
5. Calidad Estadística de datos en un nivel profundidad básico

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

6. Procedimiento para diligenciar formato Orden de Comisión en un nivel profundidad avanzado
7. La ruta o el acceso para compartir las evidencias de las acciones implementadas (mapa de riesgo y Plan Anticorrupción) en un nivel profundidad básico.
8. Organización del recorrido virtual (Intranet) en un nivel profundidad básico.
9. Implementación y migración de modelos de datos a modelo de administración de tierras (Apoyo proceso de catastro multipropósito) en un nivel profundidad avanzado.
10. Estándares de interoperabilidad gobierno en línea (integración datos PNN a Portal SIAC) en un nivel profundidad avanzado.
11. Reglas de validación de información espacial automatizadas (información espacial) en un nivel de profundidad medio

Los funcionarios del **GRUPO DE TRAMITES Y EVALUACIÓN AMBIENTAL -GTEA** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Manejo básico de página web, documentos PDF en un nivel profundidad básico.
2. Conocimientos generales del SINAP, Manejo básico de Word, consulta de documentos en el Gestor documental en un nivel profundidad básico.
3. Manejo de agenda y calendario de Google. Manejo de Excel en un nivel profundidad básico
4. Producción ambientalmente sostenible en un nivel profundidad básico
5. Conocimientos temática Pago por Servicios Ambientales en un nivel profundidad básico
6. Conocimientos temática Restauración en Áreas Protegidas en un nivel profundidad básico
7. Sistemas de información geográfica, manejo de ArcGIS y Qgis en un nivel profundidad avanzado.
8. Software R en un nivel profundidad avanzado.
9. Manejo de Excel avanzado, formulas, hojas de cálculo tablas dinámicas en un nivel profundidad avanzado.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

10. Conocimientos de Manejo de áreas protegidas en un nivel profundidad medio.
11. Generación de mapas en ArcGIS, manejo de GPS en un nivel profundidad avanzado.
12. Manejo de bases de dato en un nivel profundidad avanzado.
13. Practica en Excel tablas dinámicas en un nivel profundidad avanzado.

Los funcionarios de la **OFICINA ASESORA DE PLANEACION -OAP** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Conocimiento y actualización en los lineamientos impartidos por DAFP y Secretaria de Transparencia relacionados con los procesos de participación ciudadana y anticorrupción en un nivel profundidad avanzado.
2. Capacitación en uso y gestión de los metodologías, lineamientos y recursos del Gobierno Digital en un nivel profundidad avanzado.
3. Actualización en los lineamientos y procesos de la política de participación ciudadana, y de la aplicación de la normatividad vigente a los procesos de la entidad en un nivel profundidad avanzado.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

4. Destreza en el uso y aplicación de herramientas y recursos digitales para concertar, consultar y socializar los proyectos que se formulen en un nivel profundidad avanzado.
5. Destreza en el uso y aplicación de metodologías de la política de Gobierno Digital y de los procesos de evaluación en un nivel profundidad avanzado.
6. Adopción de mecanismos para la promoción y aplicación de procesos innovadores de Participación Ciudadana en un nivel profundidad avanzado.

Los funcionarios del **OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO -OCID** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Conocer el equipo o computador en un nivel profundidad avanzado.
2. Conocer los temas disciplinarios tratados en el grupo en un nivel profundidad medio
3. Conocer la normativa del manejo de archivo en un nivel profundidad medio
4. Actualización en Derecho Disciplinario en un nivel profundidad avanzado.
5. Ofimática en un nivel profundidad avanzado.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

6. Saber digitar en un nivel profundidad avanzado.
7. Conocimiento de la Ley 734/2002 y jurisprudencia en el grupo en un nivel profundidad medio
8. Aplicar las normas de archivo y correspondencia en un nivel profundidad medio





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

9. Derecho Disciplinario en un nivel profundidad avanzado.
10. Herramientas de Excel en un nivel profundidad avanzado.

Los funcionarios de la **SUBDIRECCION DE GESTIÓN Y MANEJO DE AREAS PROTEGIDAS** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Planeación y desarrollo territorial en un nivel profundidad avanzado.
2. Gobernanza en un nivel profundidad avanzado.

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

3. Gestión de políticas públicas en un nivel profundidad avanzado.
4. Gestión y seguimiento procesos de gobernanza multinivel en un nivel profundidad avanzado.

Los funcionarios de la **SUBDIRECCIÓN DE SOSTENIBILIDAD Y NEGOCIOS AMBIENTALES** identificaron y priorizaron las siguientes necesidades de aprendizaje:

1. Valoración integral de recursos ecosistémicos (Biofísica, económica y social) en un nivel profundidad medio
2. Manejo de herramientas y programas estadísticos en un nivel profundidad medio
3. Formulación de proyectos en diferentes metodologías en un nivel profundidad medio

Habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo:

4. Manejo de ArcGIS, manejo de modelación, análisis estadístico, análisis económico y financiero, etc., en un nivel profundidad medio
5. Programas para cálculos y proyecciones estadísticas en un nivel profundidad medio
6. Manejo de metodologías para presentación de proyectos por cooperación nacional e internacional en un nivel profundidad medio

### **2.2. RESULTADOS DE LA REVISIÓN DE EVALUACIONES DE LA CAPACITACIÓN**

Con referencia a las **EVALUACIONES** revisadas del 2020, se encontró los siguientes sugerencias y recomendaciones especialmente en la evaluación de impacto:

- La capacitación debería estar enfocada a cada área, a cada actividad que requiere el trabajador y en la cual se busca reparar falencias o dar opciones de mejora que permitan el desempeño continuo personal y laboralmente.
- Realizar este tipo de capacitaciones varias veces al año, con distintas temáticas





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- Mantener capacitaciones de actualización en el manejo del Orfeo periódicas durante el año. Importante que los contenidos de la capacitación estén basados en las dudas sobre la práctica y no solo sobre lo que la herramienta hace en lo ideal
- En el manejo de aplicaciones o herramientas tecnológicas se debe realizar con mayor frecuencia entrenamientos o capacitaciones para fortalecer las habilidades y optimizar el uso de la herramienta (Orfeo)
- Realizar capacitaciones de manera frecuente (Orfeo)
- Mas preparación del facilitador para despejar dudas y realizar oportunamente las correcciones de operatividad del sistema, por ejemplo, a la fecha el sistema (Orfeo) no permite desarchivar como lo hacía el anterior aplicativo.
- Generar este tipo de capacitaciones (SST) en diversos temas de aprendizaje y de manera constante.
- Considero que sería bueno contar con más cursos por el estilo (Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción)
- Debería realizarse periódicamente estos cursos (Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción), y ampliar más las temáticas. Además, deberían estar enfocados de manera particular a las temáticas de políticas ambientales para nuestro caso.
- La capacitación no debe visualizarse como una obligación, que tiene la empresa con sus empleados, porque lo manda la ley. Es una inversión que trae beneficios a la empresa y a la persona que asiste a las capacitaciones. Los resultados que se dan, es contribuir al desarrollo personal y profesional de los individuos. La capacitación al ser una actividad planeada favorece a preparar y formar al recurso humano que requiere y labora actualmente en una organización.
- Ahondar en el conocimiento de los mecanismos usados por la entidad para el control /seguimiento del tema (anticorrupción)
- Dar continuidad a estos procesos de enseñanza -aprendizaje.
- Nuevas capacitaciones para profundizar
- Las capacitaciones deben ser dirigida por funcionarios que se apeguen al objetivo de la misma
- Considero que este sistema de autocapacitación optimizando las herramientas virtuales permite el acceso a información que muy seguramente, presencialmente no se hubiera podido llevar a cabo ni tener tanto alcance de servidores públicos.
- El éxito de este proceso está muy ligado al cumplimiento de los principios éticos y morales que adoptemos como premisa en todas nuestras actuaciones laborales, familiares, sociales y de no repetir los ejemplos de los funcionarios involucrados en procesos de corrupción
- Habilitar espacios conversacionales y así despejar dudas al respecto, toda vez que esto se realizó en un curso virtual (Integridad) donde se habilito una información y un módulo para evaluar.
- Realizar refuerzos con interacción entre personas
- En este tipo de capacitaciones (curso de Integridad) se debería realizar presencial, dado a que surgen interrogantes y no los puede uno aclarar
- Mayor frecuencia de capacitaciones (curso de Integridad) sobre este tema
- Videos
- Mayor tiempo de la capacitación





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- Sería interesante que las evaluaciones de impacto de las capacitaciones, se hagan con menor tiempo de amplitud con el desarrollo de la capacitación
- Que haya refuerzo de lo aprendido
- Considero que los funcionarios públicos que estamos fuera de las ciudades, los medios virtuales han sido una buena opción para las capacitaciones
- Generar infografías previas o posterior del evento
- Es bastante importante mantener el ritmo de capacitación y reforzar los temas que se han planteado en tiempos anteriores
- Importante que cada año se hagan capacitaciones en diferentes temas
- La capacitación es de alto valor ético para nuestro desempeño laboral
- Amablemente agradezco la mejora continua en torno a estas capacitaciones que enaltecen y educan al servidor público, inculcando valores y principios para su vida y desempeño laboral
- No hay mejoras en el desempeño porque los conocimientos ya se venían aplicando
- Los contenidos son adecuados, sin embargo, si estas conductas no se observan en los funcionarios con cargos más altos pocos funcionarios con jerarquías menores no tendrán el comportamiento adecuado
- Continuar evaluando las necesidades de los servidores públicos, ya que las necesidades van cambiando paulatinamente
- Cursos más continuos
- Es indispensable lograr contar con documentos e información descargable para completar la capacitación
- Colocar ejemplos de la vida real que orienten actuaciones indebidas o correctas
- Se requiere de material impreso para una mejor comprensión de contenidos
- Ampliar conocimientos legales constantemente
- La autoevaluación debe realizarse más cerca de la fecha de la capacitación para tener presentes los contenidos y objetivos
- Sería que el curso fuera de más larga duración
- Fortalecer conocimientos para el desarrollo de sus funciones
- Incentivar estos espacios de capacitación
- Que sigan dictando otras capacitaciones de otros temas
- Reuniones para retroalimentar la capacitación
- Importante reforzar estos cursos con una metodología más lúdico educativas con mayor frecuencia
- Para el mejoramiento de estos cursos ya que son referentes a la salud de la comunidad tienen que ser presenciales y con prácticas
- Se debería realizar una retroalimentación y participación en equipo
- Es super importante el manejo de esta plataforma (Sico Smart) y las demás ayudas cartográficas porque nos permites obtener una información, aunque no hagamos los recorridos de PVC, y permite apropiarse de habilidades importantes para mejorar la implementación del ejercicio.
- Dado que esta capacitación es virtual (actualización sobre el ejercicio de la autoridad ambiental DTPA) el número de participantes debe ser menor. Al estar reunido con 100 participantes es difícil la





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

comunicación además que el audio se distorsionaba creo que debido a la cantidad de personas conectadas. Reduciría el número de personas y lo enfocaría en algunas áreas protegidas en conjunto y que posean características en común en vez de reunir a dos territoriales completas.

- La aplicación de lo aprendido se ha dado más por motivación personal pues los ejercicios de fotografía se han realizado con bienes de uso personal y no institucional; pero es la motivación y actitud de aplicar lo conocido
- Curso de SG-SST la parte práctica es muy importante y queda pendiente
- Mantener la plataforma de capacitación (ARL) activa la mayor parte del tiempo, del año laboral, para acceder a capacitación no solo cuando se exige institucionalmente sino cuando se dispone de tiempo de parte del trabajador
- Los contenidos del curso están orientados, o así pareciera, a personas que buscan implementar un SG-SST, el cual no es mi caso. No me parece pertinente que el curso desarrolle tanto contenido relacionado con formatos o procedimientos que realmente no voy a aplicar en mi campo laboral, comprendo la relevancia de conocer las temáticas de Seguridad y Salud en el Trabajo y el marco legal que nos aplica, pero los contenidos del curso no son pertinentes para el ejercicio laboral de los servidores de las áreas protegidas. Recomiendo que cuando se considere establecer una obligación de este tipo, se desarrollen cursos con elementos que por un lado se adapten a las actividades desarrolladas en Parques Nacionales Naturales de Colombia (Ej.: Enfermedades en articulaciones por caminatas largas, accidentes ofídicos, problemas posturales por cargar morrales etc.), y por otro que el contenido se adapte al rol que se tiene dentro de la organización. DTAN.
- Realizar más a menudo capacitaciones para retroalimentar y complementar los conocimientos para enfrentar nuevos retos.
- La temática de Resolución de conflictos es compleja y se requiere de varios talleres, por lo que es de suma importancia poder continuar.
- La praxis hace al maestro
- Teniendo en cuenta los temas de virtualidad que nos asisten con esta nueva realidad, es importante que los talleres se hagan lo más participativos posible, que se esté permanentemente haciendo intervenir los asistentes, de tal forma que se pueda tener mayor seguridad, de la atención y participación del grupo asistente, de lo contrario se puede convertir en un ejercicio del solo presentador
- Concertar previamente con el equipo humano del Parque sobre los temas a tratar en las capacitaciones y sobre las fechas de realización de las mismas.
- Entiendo que por la situación de COVID 19, se realizó la capacitación de forma virtual; sin embargo, este tipo de capacitación (trabajo en Equipo) se deben realizar de forma presencial, con el fin de interactuar mejor con el capacitador y el resto del equipo de trabajo.
- Conocer con anterioridad la temática a tratar
- La deformación de conceptos en la institucionalidad hace que se pierda el concepto de equipo; un equipo funciona de manera engranada simultáneamente; esto lo aprendí hace más de 45 años, por lo tanto es difícil en la institucionalidad hablar de equipos de trabajo (solo grupos con propósitos y metas comunes) se debe empezar a capacitar a las jerarquías sobre liderazgos y el respeto por el pensamiento





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

libre -(no habrá equipos mientras los cargos jerárquicos y responsables de procesos se les consideren líderes)

- Importante mantener la continuidad en estos procesos
- Mayor participación de los asistentes
- En época de pandemia no se ha podido interactuar con el equipo de trabajo, por tanto, los conocimientos aprendidos muy poco se han podido aplicar.
- Importante realizar este tipo de capacitaciones de manera presencial donde participe todo el equipo del Santuario; pues debido a la situación de emergencia generada por la pandemia, las capacitaciones se han desarrollado de manera virtual y no es posible que todo el personal participe
- Realizar actividades presenciales para fortalecer los conocimientos y conceptos compartidos en la capacitación.
- Programar reuniones internas de sensibilización
- Generar una estrategia para que el equipo de trabajo del área protegida (PNN La Paya), pueda participar en los ejercicios de capacitación para retroalimentar los conocimientos y tener una mejora continua, tanto en lo laboral como en los otros aspectos sociales
- Buscar espacios para mejorar la acción en términos de gestión y necesidades del territorio
- Mayor profundización en los estudios socioculturales de la cultura de la amazonia colombiana
- Incluir historia de los otros pueblos indígenas de la amazonia
- Incluir información del complejo sociocultural de los pueblos del pie de monte
- Se requiere generar espacios de capacitación con mayor frecuencia, e intensidad de tiempo; teniendo en cuenta los elementos que aporta el Ordenamiento Territorial -O. T., para buscar soluciones a las diferentes situaciones territoriales en el municipio y al interior del PNN La Paya; y el amplio campo de acción, procesos y acciones que se abordan desde el O.T
- Es muy importante que estas capacitaciones (PlanetScope -PNN CVDJC) tengan otras jornadas de complemento, contribuyendo con el avance en el conocimiento de los equipos de trabajo de las Áreas de DTAO. Este tipo de capacitaciones deben ser más continuas y con mucho más prácticas
- Continuar con experiencias similares desarrolladas por otras DT y así fortalecer conocimientos y formas de abordar las interpretaciones.
- En mi opinión, la capacitación fue práctica (manejo de la plataforma de imágenes satelitales PLANET SCOPE), lo cual permite un mejor entendimiento. Espero que este tipo de capacitaciones se puedan dar con más regularidad.
- Hasta la fecha no he puesto en práctica los contenidos compartidos en la capacitación (PLANET SCOPE-SICO SMART), sin embargo, pienso que es de práctica y que se puede generar elementos interesantes para compartir con las comunidades.
- Tener más continuidad para estas capacitaciones, ya que son herramientas fundamentales para nuestro accionar misional y en lo posible poder hacerlas de manera práctica
- Muy interesante esta plataforma, se sugiere que se hagan otras capacitaciones de PLANET SCOPE y SICO SMART más detalladas.
- Quisiera que se sigan abriendo estos espacios para conocer nuevas herramientas que nos ayuden a ser más precisos en lugares donde no podemos ingresar





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- Se requiere el suministro de equipos más competitivos para la georeferenciación y actualizar y calibrar los actuales
- Ampliar el tiempo de capacitación (PLANET SCOPE- SICO SMART) para tratar los temas con más tiempo debido a que hay funcionarios que nunca hemos manipulado estas herramientas, comenzamos de cero.
- Es necesario continuar con capacitaciones de la herramienta ya que debido a que es nueva en el uso e implementación, se debe propender por su buen y acertado uso.
- Considero de gran importancia que se proyecten futuros espacios de fortalecimiento en el manejo de la herramienta, para potencializar su uso.
- Por la pertinencia y lo estratégico del manejo de los SIG en las áreas protegidas este tipo de capacitación se debería realizar acorde a un plan anual de capacitaciones con el objetivo de mejorar la capacidad instalada en los equipos de trabajo.
- Quisiera hubiera más tiempo ya que el proceso SECOP II es una herramienta que tiene muchas cosas
- Recomendando a la entidad analizar la posibilidad de recibir el backup en medio virtual, puede ser a través de VPN, o habilitación de espacio en nube y posterior migración al servidor. En medio de esta coyuntura de pandemia, Parques debe fortalecer sus medios virtuales para el acceso a la documentación; igualmente debe ir organizando e implementando una política y cultura de digitalización de la información existente en medios físicos, para facilitar el acceso a la misma, se pueden establecer permisos de usuarios para el control de la seguridad
- Liderazgo, estrés laboral y acoso
- Trabajo en equipo, Resolución de conflicto con compañeros y comunidades metodología para el trabajo participativo
- La utilización de este tipo de tic, son una herramienta en estos momentos muy interesantes y valiosas, pero creo que se deben adecuar a las necesidades reales y necesarias de cada tema, con espacios y tiempo acordes, para no caer en un simple desarrollo o unos contenidos muy básicos de un tema. Podemos sacarle más y mejor provecho, si interiorizamos que esta "metodología", es tan valiedera como un ejercicio presencial. En este espacio me agradó poder compartir con mi esposa en algunas apreciaciones desde mi ambiente laboral - personal. Gracias
- Comunicación asertiva, retroalimentación, habilidades de trabajo a distancia (por estar en varios municipios).
- Fortalecer los encuentros grupales de manera virtual para compartir experiencias que ayudan a integrar nuestra vida laboral y personal con nuestros compañeros.
- Creación de mapas con las especificaciones de PNN
- Capacitación en monitoreo de mamíferos y aves
- Estrategia de Uso, Ocupación y tenencia de PNN y aspectos generales UOT
- Planeación estratégica para la firma de acuerdos de conservación
- Integrar al programa de capacitación, las necesidades identificadas a partir de los resultados de la gestión del PNN Chingaza
- La aplicación de la ley anticorrupción debe ser un ejercicio ético, de cambio de valores, donde los funcionarios públicos, desde el gerente hasta el operario comprendan que nuestro actuar incide en la





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

atención al usuario y la satisfacción de este hasta el uso de los elemento o bienes materiales asignados para las funciones, el darles buen uso a estos incidiera en la percepción del ciudadano

### **2.3 ANTECEDENTES DE CAPACITACIONES REALIZADAS EN 2020 -RESUMEN**

Muy a pesar de las limitaciones que se tuvieron en la anterior vigencia, desde el Grupo de Gestión Humana y las Direcciones Territoriales se alcanzó a desarrollar múltiples capacitaciones que permitieron cumplir los objetivos trazados y las metas que se priorizaron.

En tal sentido se obtuvieron los siguientes resultados:

#### **Cursos virtuales realizados (ofertados por entidades del sector público)<sup>1</sup>:**

En la tabla No 1. Se pueden observar los cursos virtuales realizados por funcionarios y contratistas de Parques Nacionales Naturales en la vigencia 2020, a partir de la oferta educativa que el sector público brindó a los servidores públicos en Colombia.

<b>Tabla No 1. Registro de Cursos virtuales realizados (ofertados por entidades del sector público)</b>					
No	Nombre de la capacitación	Funcionarios Certificados	Contratistas Certificados	Total 2020	Oferente
1	Curso Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción	371	839	1210	DAFP
2	Modelo Integrado de planeación y Gestión -MIPG. Modulo general	23	50	73	DAFP
3	Modelo Integrado de planeación y gestión -MIPG. 8 módulos	15	3	18	DAFP
4	Inducción a gerentes públicos	3	0	3	DAFP
5	Inducción para servidores públicos de la alta gerencia de la administración pública	4	0	4	ESAP
6	Curso Crecimiento Verde	14	10	24	DNP -Embajada Británica
7	Auditoría interna de calidad NTC ISO 9001	1	0	1	SENA
8	Fundamentos Básicos de Gestión Documental del Archivo General de la Nación (1)	0	1	1	Archivo General de la Nación Colombia
9	Curso Virtual Lenguaje Claro	2	2	4	DNP
10	Experiencia exitosa de Delegación y Gestión Catastral "Catastro Multipropósito"	0	1	1	ESAP
11	Estrategias Pedagógicas para el desarrollo del Pensamiento	0	1	1	SENA
12	Curso Ley 1712 de 2014. Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional dirigido a sujetos obligados	1	0	1	Procuraduría General de la Nación

<sup>1</sup> Departamento Administrativo de la función pública -DAFP, Escuela Superior de Administración Pública ESAP, y el Departamento Nacional de Planeación y la Embajada Británica, Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

13	Curso Virtual Cuidado Integral en Salud Mental en situaciones especiales Covid 19	1	0	1	Secretaria distrital de Salud de Bogotá
Total		435	907		

### Registro de Cursos virtuales realizados (ofertados por entidades del sector privado)<sup>2</sup>

En la tabla No 2. Se pueden observar los cursos virtuales realizados por funcionarios y contratistas de Parques Nacionales Naturales en la vigencia 2020, a partir de la oferta educativa que el sector privado.

No	Nombre de la capacitación	Funcionarios Certificados	Contratistas Certificados	Total 2020	Oferente
1	Sistema de Gestión Seguridad Salud en el trabajo	37	37	74	ARL Colmena
2	Coronavirus Covid-19 Tranquilos y preparados	76	108	184	ARL Colmena
3	Hábitos saludables para manejo de COVID19 y 10 Hábitos de Aislamiento	73	107	180	ARL Colmena
4	Adaptación Laboral después del Aislamiento: Guía psicosocial para retorno a la vida laboral	74	108	182	ARL Colmena
5	Convivencia Familiar	71	108	179	ARL Colmena
6	Afrontamiento y temor al contagio (personal o familiar)	73	110	183	ARL Colmena
7	Trabajo Casa y Aislamiento	1	0	1	ARL Colmena
8	Líderes y Acompañamiento al equipo de trabajo	2	0	2	ARL Colmena
9	Retorno Seguro al Trabajo después del Aislamiento por Covid-19	1	1	2	ARL Colmena
10	Curso Virtual Seguridad Vial Hacia el Manejo Defensivo	2	2	4	ARL Colmena
11	Limpieza y desinfección general en el hogar	1	0	1	ARL Colmena
12	Actitud Positiva para afrontar la crisis	1	0	1	ARL Colmena
13	Reporte e Investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo	1	0	1	ARL Colmena
14	Manejo del tiempo: Uso creativo y hábitos para aprovechar el tiempo laboral en casa	0	1	1	ARL Colmena
15	Limpieza y desinfección General en Hogar	1	0	1	ARL Colmena
16	Curso Básico de Gestión del Riesgo alta montaña	1	0	1	Federación Española de Deportes de Montaña y Escalada
17	Curso de Introducción a la Meteorología de Montaña	1	0	1	Federación Española de Deportes de Montaña y Escalada
18	Experiencia exitosa de Delegación y Gestión Catastral "Catastro Multipropósito"	0	1	1	ESAP
19	Conversatorio Entornos Laborales Saludables en tiempos de Covid 19	0	1	1	U Santo Tomas
20	Diplomado en Educación Ambiental	0	1	1	Politécnico de Colombia

<sup>2</sup> ARL Colmena



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

21	Curso Virtual "Conexión Bio -caribe: Educación ambiental para la conservación, el uso sostenible y la gobernanza territorial" (1)	1	0	1	ONU y FAO
22	Iniciación a la Toxicología Laboral (1)	1	0	1	ORP Fundación Internacional -Technical University of Catalonia
23	Políticas Públicas Ambientales: escenarios de participación e incidencia.	1	0	1	ONU y FAO
24	Curso Infraestructura verde vial: un reto posible en Colombia.	0	1	1	Fundación Moore y WWF
25	Prevención de Adicciones en tiempo de Covid: una mirada desde la Salud Mental.	0	1	1	ARL SURA
Total		419	587		

### Programa de Inducción y Reinducción. Capacitaciones Realizadas 2020

En la tabla No 3. Se pueden observar las capacitaciones virtuales planeadas y realizadas en el marco del Programa de Inducción y Reinducción de Parques Nacionales Naturales. Es de anotar que algunas capacitaciones fueron dadas de manera presencia antes de iniciar las limitaciones por causa de la pandemia.

No	Nombre de la capacitación	Funcionarios Certificados	Contratistas Certificados	Total 2020	Oferente
1	Reinducción Sobre la herramienta ORFEO, versión 4,5, Actualización.	48	62	110	PNNC
2	Inducción sobre parques Nacionales Naturales, un contexto general para la comprensión de la cultura organizacional de la entidad.	9	0	9	PNNC
3	Inducción sobre el Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	7	3	10	PNNC
4	Inducción -Reinducción Sobre el PEI y el PAA de Parques Nacionales	255	247	502	PNNC
5	Inducción -Reinducción Sobre el MIPG es el SGI de Parques Nacionales	370	353	723	PNNC
6	Inducción -Reinducción Sobre Prevención del Riesgo Público en el Ejercicio de la Autoridad Ambiental	214	200	414	PNNC
7	Inducción -Reinducción: Integridad: Valores que enaltecen al servidor Publico	152	117	269	PNNC
8	Inducción al jefe de AP PNN Corales del Rosario y San Bernardo	44	46	90	PNNC
Total		1099	1028		





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

### 2.4 MARCO DE EJECUCIÓN

Teniendo presente la identificación de necesidades de aprendizaje priorizadas por Directivos, jefes de Área protegida, jefes de oficina, coordinadores de grupo, asesores, profesionales especializados, profesionales universitarios, técnicos administrativos, operarios calificados, secretaria ejecutiva, conductores mecánicos, entre otros; revisadas las evaluaciones y recogidas las recomendaciones y sugerencias en los procesos de capacitación realizados en la vigencia anterior, se propone condensar la información en un marco de ejecución que guíe la acción de capacitación y formación de los servidores públicos y en general de todos los miembros del equipo de trabajo que tiene Parques Nacionales en sus diferentes unidades de decisión. También, se tiene presente la experiencia recorrida en la vigencia anterior de todo lo ejecutados desde las áreas protegidas, las direcciones territoriales y el mismo nivel central, que entre todos adaptamos las acciones de entrenamiento y capacitación a las exigencias con motivo de la pandemia que azota al país y al mundo.

El marco de ejecución también es el resultado de al menos los últimos cinco (5) años de formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC, para cada vigencia y donde los actores principales ha sido la identificación de necesidades de aprendizaje individual y colectivo para que trascienda a los organizacional y en la cultura de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

En ese contexto se propone esta vez el marco de ejecución que se sustenta en lo siguiente aspectos y sugerencias:

- a) La tabla donde se resumen los núcleos temáticos, las actividades de capacitación y gestión se denomina Marco de ejecución, el cual está compuesto por las actividades de capacitación y gestión que identificaron los funcionarios de Parques Nacionales
- b) ¿Por qué se establecen núcleo temático? El núcleo temático es el nombre que se le da al eje de capacitación bajo el cual se despliegan unos subtemas que se describen en la columna de actividad de capacitación y gestión; dichas actividades se compilan a partir de lo identificado por los funcionarios y que se puede observar son descritos casi textualmente como lo sugieren, proponen, recomiendan.
- c) ¿Por qué se resumen las actividades de capacitación en los núcleos temáticos? Sencillamente para poder planear y manejar de mejor manera las diferentes temáticas y se puedan observar al momento de definir un núcleo temático para implementar en la jurisdicción de una dirección territorial y el mismo nivel central, las actividades de capacitación que más se ajustan o se adaptan al contexto en que se desea aplicar.
- d) Es de anotar que al revisar en el diagnóstico las propuestas de los funcionarios, estas se pueden contrastar con las actividades de capacitación y gestión que tiene cada núcleo temático y se observara que lo identificado está vinculado de directamente relacionado con la dependencia que lo prioriza.





**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

- e) Si por algún motivo hay algún núcleo temático que las direcciones territoriales o el nivel central no lo priorizaron pero lo hizo otra dependencia, al momento de la implementación se puede ejecutar, pero se sugiere hacer el énfasis principal en lo resaltado en la matriz “marco de ejecución” por la dependencia pertinente, es decir, si priorizo actividades PVC, en mi jurisdicción lo clave de lo que se ejecute coincida con actividades de PVC, es lo ideal y hay si se puede agregar otras actividades que consideren conveniente y que puedan ejecutar.
- f) Para la vigencia 2021, las direcciones territoriales y el nivel central, deben escoger como mínimo cuatro (4) núcleos temáticos y de cada núcleo temático definir en el marco de sus prioridades los subtemas que según su gestión puedan desarrollar; se parte de que la ejecución mínima será de un núcleo temático por trimestre y máximo será de acuerdo a la capacidad de gestión de cada unidad de decisión.
- g) Las evaluaciones a las capacitaciones se harán de acuerdo al sistema de evaluación que Parques Nacionales Naturales aplica y en específico se hará lo que establezca la Oficina Asesora de Planeación para la presente vigencia 2021.

El marco de ejecución 2021 es el siguiente:

MARCO DE EJECUCIÓN 2021			PRIORIZADO POR:						
ITEM	NUCLEO TEMATICO	ACTIVIDAD DE CAPACITACION Y GESTIÓN	DTAM	DTAN	DTAO	DTCA	DTOR	DTPA	N.C.
1	Gestión del Talento Humano	Fortalecimiento de las capacidades Gerenciales, Liderazgo, trabajo en equipo o en grupo, Comunicación asertiva, relacionamiento comunitario (Metodologías de la sociocracia), situaciones administrativas, técnicas de redacción y ortografía, técnicas secretariales, entre otros. Manejo y resolución de conflictos, Posconflictos, Manejo y resolución conflictos sociales, ambientales y comunitarios; Estrés laboral y acoso; Técnicas de concertación y negociación; Capacidad de manejo del lenguaje y relacionamiento frente a una comunidad; Lectura rápida de documentos, análisis e interpretación de documentos; Técnicas de relacionamiento social con las comunidades; Redacción y gramática -Ortografía; Técnicas de expresión corporal y escrita; Lenguaje inclusivo como una herramienta para generar cambios en la cultura organizacional; Redacción de documentos científicos; Desvinculación asistida, estructuración Manuales de Funciones y Competencias Laborales.	X	X	X	X	X	X	X
2	Administración del Talento Humano	Fortalecer capacidad manejo del Excel Básico y Avanzado, Manejo de macros y tablas dinámicas; Programa de bilingüismo (ingles), Word, Power Point; Actualización en situaciones administrativas	X	X	X	X	X	X	X





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

3	Conservación y Gestión de la Biodiversidad en PNN	Actualización en Técnicas del plan de investigación y Monitoreo; Monitoreo participativo, portafolio de investigaciones; programa de monitoreo del PNNAMA; Planeación del Manejo de AP en el contexto del cambio climático, Vida silvestre, Restauración y acuerdo de REP; Biología de la conservación y conceptos básicos de Ecología del paisaje, Sistemas Sostenibles para la conservación; Enfoque ecosistémico, manejo y resolución de conflictos socio –eco sistémicos y socio ambientales, presión de Ecoturismo sobre los VOC, metodología de evaluación ambiental estratégica e impacto ambiental, tecnología de control ambiental, sistema de AP y sus atributos; Caracterización e identificación de Flora y Fauna, Manejo de Fauna silvestre; Taxonomía Vegetal y animal, caracterización taxonómica de flora de paramo; Nueva Política del SINAP; Manejo, fortalecimiento de registro de información biológica, cultural, ecológica, técnicas de campo; Conocimientos básicos de restauración ecológica, producción de material vegetal, mantenimiento forestal, técnicas de recolección, manejo y almacenamiento de semillas; Manejo de Fauna Y Flora; Fortalecer el Sistema de planificación y de gestión, que aporte a la efectividad de manejo; Fortalecer habilidades en captura de información en campo, consolidar las fichas FREP Y ERRE de manera adecuada; Roles de género e intergeneracionales en la gestión de áreas protegidas; Coordinación interinstitucional y comunitaria; Restauración de manglares.	X	X	X	X	X	X	X
4	Gobierno Digital -Transformación Digital	Mercadeo digital, Capacitaciones en las TIC, procesos de innovación en las tecnologías, entre otras, Tecnologías de la Información; Manejo de herramientas Sistema de información Geográfica, ( <b>ArcGIS, QGIS, Base Camp</b> , entre otras), fotogrametría, manejo de drones y su regulación, Entrenar en manejo de <b>GPS</b> , recopilación y procesamiento de datos, manejo de cartografía básica, Elaboración de Mapas, entrenamiento y manejo de plataforma <b>PLANET SCOPE</b> , uso de <b>STOORY MAPS, Connect, SICO -SMART, SULA; Gestión y Manejo de Big data</b> ; , Herramientas estadísticas como el <b>statgraphics y/o SPAD y/o SPSS; SIGEP, SEDEL</b> ; actualización en Herramientas del Office: Google, DRIVE; análisis de información estadística, manejo de herramientas de diseño, gestores de contenido, web, animación, , telecomunicaciones, procesos de innovación; Interpretación de imágenes (Coberturas) <b>CORINE LAND COVER</b> ; Toma de fotografías de alta calidad; bibliotecas virtuales; Navegación en internet; Capacitar en el proceso y procedimiento para el uso de radiocomunicaciones; Herramientas <b>ofimáticas</b> ; Manejo de censo y bases de datos; <b>Manejo de plataforma de Capacitación virtual</b> e inserción de módulos.	X	X	X	X	X	X	X
5	Sostenibilidad Ambiental	Gestión Y Fortalecimiento del Ecoturismo en AP, Interpretación ambiental, Manejo y resolución de conflictos por turismo, Gestión e Implementación de instrumentos y valoración de servicios ecosistémicos,, mesas de trabajo sostenibilidad financiera, sobre ecoturismo comunitario, salud en los parques, Gestión y Seguimiento a concesiones de servicios ecoturísticos, metodologías de valoración social y económica de los bienes y servicios ecosistémicos, diseñar y aplicar metodologías de evaluación de impacto y planes de mejoramiento (Pretest - test - prueba y corrección); Diseño y	X	X	X	X		X	X





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

		formulación de planes de negocio; Diseño y aplicación de encuestas y otros métodos de investigación; Caracterizar la cadena de valor y sus enclaves productivos; Esquemas de modelos de operación turística - Diseño y monitoreo (impactos ecoturismo y acuerdos); <b>Capacidad de carga</b> y Herramientas para análisis de redes de actores; Comprender el funcionamiento y tamaño de los mercados; Mecanismos-estrategias de sostenibilidad financiera; Capacitación sobre los objetivos de desarrollo sostenible (ODS); Conocimientos apícolas, producción de frutales, manejo de cultivos; Agroecología con énfasis en Sistemas silvopastoriles y sistemas agroforestales, agricultura agroecológica; conocimientos generales de ecoturismo comunitario; Formulación e implementación del Plan de interpretación ambiental, del REPSE.								
6	Gestión Administrativa	Planeación estratégica; Agenda ambiental internacional y su efecto en áreas protegidas; Procesos administrativos, Formulación de proyectos Productivos, Formulación y Gestión de proyectos en relación a la gobernanza ambiental; Proyectos educativos comunitarios; Sobre Nómina, Tributaria en nómina; Entrenamiento en el manejo de equipamiento; Conocimiento de los procedimientos de inventarios y Contratos de mantenimiento de vehículos; Mecánica general y planillas de seguimiento a mantenimientos; Manejo de Seguros, Proveedores, Comisiones, en generación de planillas de seguridad social y aportes parafiscales; Normas generales de propiedad planta y equipo; Manejo de almacén y bodega.	X	X	X	X			X	X
7	Comunicaciones y Educación ambiental	Herramientas comunicativas, pedagógicas, Elaborar Planes de Educación; Herramientas metodológicas y didácticas para la implementación y empoderamiento de procesos educativos - ambiental y comunicativos -comunitarios; Herramientas audiovisual y gráfica: edición de videos, publicaciones en redes sociales, podcast, etc.; Metodología y pedagogía propia del trabajo comunitario y comunicación Ambiental; Estructura y formulación de pedagogía.	X	X	X	X	X			X
8	Entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.	a. Manejo de herramientas manuales, b. Uso y mantenimiento de Elementos de Protección Personal -EPP, c. Re inducción SST, d. Auto cuidado (desplazamiento por terrenos irregulares), e. Enfermedades de salud pública, f. Prevención de consumo de alcohol, tabaco y drogas, g. Higiene postural, h. Riesgo público, i. Riesgo biológico, j. Riesgo químico, k. buzos, l. mecánico básico, m. diplomado de líderes SST y n. socorredor acuático), Seguridad Vial y Marítima, Primeros auxilio, Búsqueda y rescate, accidentes ofídicos; Matriz de peligros y los formatos; Capacitación en salud ocupacional; Estándares mínimos SSST.	X		X	X	X			X
9	Actualización sobre el Ejercicio de la Autoridad Ambiental.	Procedimientos sancionatorios, actualización en la normatividad vigente para la Gestión, Actualización sobre el Ejercicio de la Autoridad Ambiental; Capacitación en MAP /MUSE; Normatividad ambiental básica.	X		X	X	X			X
10	Prevención, Vigilancia Y Control	Manejo de aplicativos como Sico Smart, tramites de formularios, sobre sancionatorios, entre otros; Capacitación en Normatividad ambiental: PVC; Conocer los formatos de PVC y los acuerdos internos de las comunidades.	X		X	X			X	





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

11	Política de participación social y Estrategia Especial de Manejo.	Jurisdicción especial indígena para lo administrativo, Gestión con grupos étnicos, metodología de trabajo con comunidades étnicas; Construcción de acuerdos con autoridades indígenas, Política participación social y lineamientos EEM a 2021; Aportar desde la visión local a la construcción de acuerdos de uso; Armonización de instrumentos de ordenamiento local-departamental con el REM y planes de vida; conceptos básicos del ordenamiento y la planeación en territorios indígenas; conocimiento básico de derechos indígenas en relación a las AP traslapadas; Capacitación en relacionamiento con comunidades étnicas; Capacitación en Normatividad ambiental y Étnica: EEM; Conocer la ruta de Gestión y coadministración con las comunidades Indígenas, para la gobernanza del territorio y sostenibilidad; Gobernanza en territorios Indígenas; ruta de REM y manejo de uso y aprovechamiento de recursos naturales de los pueblos indígenas; Conocer los alcances de la política de participación social; Fortalecer la gobernanza entre las Autoridades tradicionales y el PNN; Actualización jurídica (Derecho consuetudinario, Planes de vida y planes salvaguarda, Consulta previa; Derechos de las comunidades negras; bordaje institucional del relacionamiento con pueblos indígenas.	X		X	X		X	
12	Servicio al ciudadano	Atención al ciudadano, Ley anti -trámites y demás que afecten la estructura y/o funcionamiento de la función pública; Atención al cliente/usuario; metodologías de Riesgos de gestión, corrupción y seguridad Digital; Interacción abierta con los usuarios internos y externos; Normas de atención al usuario	X		X	X			X
13	Cultura organizacional	Planeación y herramientas de coordinación, Reforzar conocimientos en el <b>Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG y normativa asociada; Dimensión Talento Humano y PETH Plan estratégico de Talento Humano;</b> Formulación de políticas públicas e indicadores, Coordinación Interinstitucional, Gestión Pública, Estructura Organizacional, Misión, Visión, valores éticos, Política de calidad, Plan Estratégico Institucional 2020-2023, Planeación Estratégica de PNNC (PEI-PAA), Planes de Manejo de AP, Plan Estratégico Territorial (PET), Plan de Bienestar Social e Incentivos. MECI: Formación en la Guía Auditoría DAFP; Actualización Guía Administración del Riesgo DAFP, Programa de Aseguramiento y Mejora de la Calidad de la actividad de Auditoría Interna -PAMC, Formación de Auditores en Sistemas de Gestión, Capacitación sobre los procesos de auditorías de control interno, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos, Redacción de No Conformidades, Actualización del aplicativo utilizado por la Contraloría General de la República- SIRECI, y Redacción de Informes; Conocimientos sobre los sistemas de gestión (calidad, ambiental, seguridad de la información, Estadístico), Formulación Indicadores, metas, Acciones correctivas; Funcionamiento de la Administración Pública.				X	X	X	X
14	Gestión Financiera	Manejo global del presupuesto de ingresos y gastos SIIF II, elaboración y presentación de soportes para trámite de Cuentas de Contratistas y proveedores. Actualización presupuestal; Crowdfunding (Recaudación de fondos) y herramientas de financiación; Contabilidad y manejo financiero; Presupuesto y finanzas públicas; Actualización en normatividad presupuestal y financiera;	X		X		X		X





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

		Presupuestos FONAM REC 20 y 21 y NACION REC 11 Y 15 Unión Europea; Manejo de recursos públicos.							
15	Gestión Riesgo	Capacitación en los subtemas como geo amenazas (amenaza sísmica volcánica, por movimientos en masa), amenazas hidrometeorológicas (inundaciones, avenidas torrenciales, vendavales, tormentas eléctricas, huracanes, oleaje, pleamares, entre otros); amenazas y riesgo por Tsunami, amenaza y riesgo por incendios de la cobertura vegetal; Manejo equipos para atención y prevención de incendios forestales estructurales y desastres naturales; Prevención, reconocimiento y manejo de los riesgos; Fundamentos de Geología regional			X	X	X		X
16	Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial	Planeación y desarrollo territorial, Gestión territorial en fronteras, Implicaciones de la aplicación del decreto 632, (áreas no municipalizadas) en áreas traslapadas; Conocer elementos técnicos, políticos a nivel regional, fronterizo; Capacitación e Interpretación de la Normativa de Ordenamiento Territorial y competencias; Planes de desarrollo, Planes básicos de ordenamiento Territorial EOT etc.; Recibir información y capacitación que permita involucrar a los demás actores ambientales del territorio; Políticas públicas actuales que inciden en el ordenamiento ambiental del territorio; función amortiguadora, como gestionarla e integrarla al ordenamiento territorial; Gobernanza en un nivel profundidad avanzado; Gestión de políticas públicas; Gestión y seguimiento procesos de gobernanza multinivel.	X			X			X
17	Gestión Documental	Normas generales de Archivo y Políticas del sistema; Actualización manejo de archivo físico y digital, Orfeo, Tabla de retención documental; Actualización documental; Actualización y nuevos métodos desarrollados para un mejor manejo de la correspondencia; Cursos de actualización en temas de atención al usuario, plataformas de atención al usuario, Dar una buena imagen de la Entidad.	X		X				X
18	Gestión del Conocimiento	Memorias de trabajo o escritos, Intercambio de conocimientos y experiencias, Intercambio de conocimientos con actores internacionales; Socialización de temáticas, mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad, a quienes continúan vinculados como encuentros, entrevistas, entre otros; Cultura de compartir y difundir, entorno de aprendizaje virtual			X				X
19	Actualización sobre Uso, Ocupación y Tenencia	Referente Normativo sobre predios y tierra, acuerdos con comunidades campesinas, Manejo de conflictos sociales y ambientales; Capacitación en Normatividad ambiental: UOT; Política clara de saneamiento o trabajo con las comunidades campesinas al interior del AP, Ruta de monitoreo y seguimiento a las familias campesinas al interior del AP; Conocer las herramientas jurídicas para el saneamiento o el seguimiento de monitoreo a las áreas al interior del AP.	X				X		
20	Contratación Pública	Actualización y fortalecimiento del Proceso de contratación; Fortalecer el proceso de supervisión; Fortalecer el manejo de la plataforma SECOP II; tramites inherentes a los procesos de celebración y liquidación de contratos y convenios; <b>Conflicto de Interés.</b>				X			X





**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

21	Sistema Integrado de Gestión -SIG	Operación ESTADÍSTICA: Estadística básica, Actualización en las normas y estándares nacionales de calidad, en particular los relacionados con el proceso estadístico; lineamientos y metodologías relativas a los Sistemas de gestión de calidad; Capacitación para la operación estadística: Conocimiento sobre requisitos de la NTC PE 1000 2017, confidencialidad estadística, marco teórico y conceptual de la operación estadística, manejo de herramientas, contextualización sobre la entidad productora de información, procedimientos para el seguimiento y la supervisión de la recolección, procesos de sensibilización aplicado a la fuente, y criterios para la evaluación de desempeño y calidad del trabajo relacionado con el proceso; Implementar los requerimientos del MIPG-SGI para el cumplimiento del objetivo del proceso de operación estadística y Manejo de la información lograda con la <b>implementación de la NTC PE 1000.</b>				X			X
22	Buen Gobierno	Normativa y acciones de Plan Anticorrupción, transparencia; <b>Conflicto de Intereses</b> ; Actualización normatividad disciplinaria vigente y/o la que la sustituya o modifique, derecho probatorio, técnicas de oralidad por entrada en vigencia sistema oral en el Nuevo Código Disciplinario que entra a regir el 01 de julio de 2021; Conocer de los temas disciplinarios.							X
23	Participación ciudadana	Actualización Normatividad vigente, estrategias de participación ciudadana, sobre rendición de cuenta, entre otros							X
24	Relevancia internacional	Gestión de la cooperación marco proyecto sur -sur, Becas, intercambios, Formación- seguimiento y evaluación de proyectos institucionales y de cooperación; Formulación y evaluación de proyectos orientados al sector ambiental, Negociación y contratación internacional; Software o herramientas tecnológicas para la gestión de proyectos de cooperación; Gestión de proyectos multilaterales; Estrategias para posicionar a las áreas protegidas en la agenda ambiental.							X
25	Gobernanza para la Paz	Actualización sobre el posconflicto, valoración de la vida en todas sus formas. Capacitación D I H	X						
26	Programa de Inducción	Orientado a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad en temáticas: Plan Estratégico Institucional 2020 -2023, Misión, Visión, estructura organizacional, Política de Calidad, Aspectos disciplinarios, política de participación social y Estrategia de Manejo especial, SPNN, SINAP, Sostenibilidad y Negocios Ambientales, Evaluación del desempeño laboral, Situaciones Administrativas, MECl, Sistema de Gestión de calidad, Procedimientos de Contratación, y otros módulos complementarios de la cultura organizacional: PIC, Bienestar social, SG-SST.							
27	Programa de Reinducción	Orientado a actualizar a los servidores públicos en: Plan Estratégico Institucional 2020 -2023, Misión, Visión, estructura organizacional, Política de Calidad, Aspectos disciplinarios, política de participación social y Estrategia de Manejo especial, SPNN, SINAP, Sostenibilidad y Negocios Ambientales, Evaluación del desempeño laboral, Situaciones Administrativas, MECl, Sistema de Gestión de calidad, Procedimientos de Contratación, y otros módulos de actualización							



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

		complementaria según los cambios que se generan en la gestión de los servidores públicos.								
28	Negociación colectiva	Desarrollo de las temáticas en el marco de acuerdos de negociación colectiva con los sindicatos								

### 3. COMPONENTE ESTRATEGICO

#### 3.1. Misión de Parques Nacionales Naturales de Colombia

Administrar y Manejar las áreas a cargo de Parques Nacionales Naturales y coordinar el Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SINAP) de Colombia, promoviendo la participación de diversos actores, con el propósito de conservar la diversidad biológica y cultural del país, contribuyendo al desarrollo sostenible y a un medio ambiente sano.

#### 3.2. Visión de Parques Nacionales Naturales de Colombia

Parques Nacionales Naturales de Colombia será reconocido por la conservación de los beneficios naturales, culturales, sociales y económicos que generan sus áreas protegidas para Colombia y el mundo.

#### 3.3. Objetivo General

Desarrollar en los servidores públicos de Parques Nacionales capacidades y competencias que les permitan liderar los procesos y procedimientos que se requieren en las diferentes unidades de decisión y contextos en los que realizan sus funciones de acuerdo con el cargo que desempeña en el Área Protegida, Dirección Territorial o en el Nivel Central.

#### 3.4 Objetivos Específicos

- Establecer los lineamientos temáticos priorizados por los funcionarios de Parques Nacionales para su formación, capacitación y entrenamiento.
- Definir estrategias que faciliten a cada unidad de decisión la optimización de recursos y alcanzar la máxima eficacia en el impacto de la capacitación y el entrenamiento.
- Orientar a las diferentes unidades de decisión de Parques Nacionales en la implementación y evaluación de cada una de las acciones de formación, capacitación y entrenamiento de los servidores públicos.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

### 3.5 Análisis Normativo

La normatividad es el soporte legal en que se sustenta por una parte el PNFC de los servidores público en Colombia y que también es la base que soporta el presente PIC 2021 de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

Los procesos de capacitación para el sector público están orientados a desarrollar y potencializar al talento humano en las entidades públicas. Acorde con estos preceptos, el ordenamiento legal que rige al sector público se ha diseñado para orientar ese propósito en el marco de las garantías de las relaciones laborales, esto es, la capacitación como un derecho.

A continuación, se detallan las normas vinculadas al respecto:

La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su artículo 53 establece:

*(...) 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.” (Subrayado fuera del texto original).*

Por su parte, la Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación -PNFC, es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

No obstante, fue con la expedición del Decreto Ley 1567 de 1998 que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, que establece cinco componentes:

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público (véase figura Sistema nacional de capacitación y sus componentes)

Figura No 1. Sistema nacional de capacitación y sus componentes<sup>3</sup>



Fuente: Decreto Ley 1567 de 1998

Es claro que la regla general del empleo público sea el mérito y la carrera administrativa, y que sobre ellas se fundamenten los diferentes lineamientos de la política como el de la formación y capacitación; no obstante, en la realidad y práctica de la gestión del talento humano en las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculaciones laborales con el Estado, por tanto, se requiere que la política sea lo suficientemente flexible y que incluya a todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación.

En este sentido, la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, de acuerdo con lo anterior, todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados. Así mismo,

<sup>3</sup> MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión, GETH: Gestión Estratégica del Talento Humano, PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación y PIC: Plan Institucional de Capacitación





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

es importante precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

De acuerdo con la legislación colombiana, los contratistas por prestación de servicios no son considerados servidores públicos, puesto que son personas naturales que prestan un servicio o desarrollan una actividad específica derivada de un objeto contractual, que, a su vez, responde a una necesidad organizacional detectada en la entidad, órgano u organismo y que se satisface mediante el Plan de Adquisiciones.

Dando continuidad a la postura institucional, la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, no obstante, 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, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública.

Lo anterior, no limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía<sup>4</sup>.

### 3.6 Lineamientos Plan Institucional De Capacitación 2021

De acuerdo a los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional -DNAO, tanto a directivos, jefes de oficina o coordinadores de grupo, jefes de área protegida, dependencias, Grupos o Unidades de decisión para el año 2021 se establecen los siguientes lineamientos:

- Las temáticas priorizadas tanto por los directivos, jefes de oficina, coordinadores de grupo, jefes de área protegidas y los funcionarios de las diferentes dependencias, Grupos o Unidades de decisión y todos los funcionarios a nivel nacional serán el eje de aplicación y ejecución del PIC 2021, en el marco de los ejes temáticos orientados por la función pública y la ESAP y que son desarrollados en el capítulo de priorización temática del presente plan.
- Cada unidad de decisión en cabeza de su líder natural y en el marco de las prioridades definidas en el DNAO, deben definir al menos cuatro (4) temas de los priorizados en cada dirección territorial y en el nivel central (que también actúa como si fuera otra territorial más). Los temas definidos deben ser remitidos al Grupo de Gestión Humana antes del día primero (1) de marzo y su ejecución será mínimo un tema por trimestre, es decir, dos (2) en el primer semestre y dos (2) en el segundo

<sup>4</sup> Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030 (marzo 2020) Página 21.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

semestre, de acuerdo y según la disposición presupuestal o gestión de cada Dirección Territorial y para el caso del nivel central igualmente.

- ✚ La ejecución del PIC 2021 desde lo presupuestal esta descentralizado en las Direcciones Territoriales y el nivel central en ese sentido actuará como si también fuera una dirección territorial más, por lo que el seguimiento y la evaluación al PIC 2021 será igualmente descentralizada, es decir, lo priorizado por cada Dirección Territorial será el eje para el seguimiento y la evaluación.
- ✚ Los informes de cada área protegida, o unidad de decisión deberán ser reportados a la Dirección Territorial y esta a su vez el líder temático en el nivel central correspondiente (Grupo de Gestión Humana) e igualmente en cada grupo u oficina del nivel central deben reportar al Grupo de Gestión Humana todas las acciones educativas desarrolladas en el marco del PIC 2021.
- ✚ Cada unidad de decisión debe encontrar estrategias de coordinación, cooperación y optimización de los recursos físicos, humanos y financieros, en este sentido el entrenamiento y capacitación desarrollada en alianza con otras entidades como el SENA, ESAP, Función Pública, Departamento Nacional de Planeación –DNP, tanto a nivel local como regional son válidas para la ejecución del presente Plan. En este contexto, es muy importante que en la planeación de las acciones educativa de capacitación tener presente la oferta de capacitación pública que tienen principalmente: el Departamento Administrativo de Función Pública -DAFP, la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC, Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, Escuela Superior de Administración Pública -ESAP, Departamento Nacional de Planeación –DNP, entre otros
- ✚ Las direcciones territoriales al desarrollar e implementar una temática, si no se tiene la claridad suficiente, debe apoyarse en el líder temático del Plan Institucional de Capacitación del Grupo de Gestión Humana para que le oriente o direcciona en quien se puede apoyar para la realización de las capacitaciones específicas para una dirección territorial o de un área protegida en particular.
- ✚ Los reportes de capacitación se harán en el marco del formato previsto en el Sistema de Gestión de Calidad de Parques Nacionales.
- ✚ Los mecanismos para la implementación de programas de capacitación institucional es clave tener presente los procesos por áreas transversales y áreas misionales para el caso de Parques Nacionales, tales como: Lo referentes a planes de manejo, Monitoreo e Investigación, Prevención Control y Vigilancia, SINAP, Comunicación y Educación Ambiental, entre otros.
- ✚ Un referente clave, pero bien importante, es la estrategia de coordinación interinstitucional e intergubernamental en la gestión de implementación y aplicación del PIC 2021 de Parques Nacionales, en este sentido, es muy importante la coordinación con la Función Pública, ESAP, Departamento Nacional de Planeación -DNP, MinTIC, DPS, Ministerio de Ambiente y Desarrollo





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

Sostenible, UNAD, Universidad Nacional de Colombia, entre otros. Esta estrategia es igualmente importante para la coordinación y optimización de recursos, sectorial y la articulación de la oferta de capacitación.

- ✚ Las inquietudes y consultas que requieran sobre el PIC 2021 pueden ser solicitadas al Grupo de Gestión Humana directamente al correo [roger.perez@parquesnacionales.gov.co](mailto:roger.perez@parquesnacionales.gov.co)





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

### 4. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación 2021 de Parques Nacionales Naturales de Colombia comprende el conjunto de lineamientos y prioridades de entrenamiento, formación y capacitación que tiene por finalidad orientar a las diferentes unidades de decisión en las Áreas Protegidas, Direcciones Territoriales y dependencias del nivel central, en la implementación de acciones y actividades que promuevan el desarrollo de la gestión pública, a través del fortalecimiento y desarrollo de las capacidades, habilidades y competencias de los servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación y actualización del conocimiento tal cual lo orienta el PNFC. Las estrategias contenidas en el presente plan están basadas en un enfoque por competencias, dando continuidad a los lineamientos normativos y el desarrollo del modelo de Empleo Público en Colombia.

En ese contexto se hizo la consulta a todos los funcionarios y su aplicabilidad se ejecuta en todos los niveles jerárquicos de acuerdo con las necesidades de capacitación identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional -DNAO.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

### 5. DESARROLLO DE LA CAPACITACION

Los diferentes niveles jerárquicos de Parques Nacionales, contribuyeron con sus respuestas a establecer e identificar las necesidades de aprendizaje que se requieren en su contexto, en su puesto de trabajo y según sus funciones prioritariamente. Además, al revisar las evaluaciones se encontraron una serie de sugerencia, recomendaciones e indicaciones de los actores de la acción educativa en Parques Nacionales, que es importante tener presente en el marco de gestión y ejecución del presente Plan Institucional de Capacitación -PIC 2021.

Las temáticas identificadas en el presente plan se implementarán de la siguiente manera:

- a. Partiendo de la experiencia en el año inmediatamente anterior, las direcciones territoriales en el marco de las prioridades definidas en el Diagnostico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, las direcciones territoriales y el nivel central deben definir como mínimo cuatro (4) temas de los priorizados en el contexto de cada dirección territorial y en el nivel central (que también actúa como si fuera otra territorial más).
- b. Otras temáticas que también se pueden asumir y establecer entre sus temáticas las sugeridas por el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los servidores públicos, sus ejes temáticos, la función pública y la ESAP. Los temas definidos como prioritarios a implementar en su jurisdicción deben ser remitidos al Grupo de Gestión Humana antes del día primero (1) de marzo y su ejecución será mínimo un tema por trimestre, es decir, dos (2) en el primer semestre y dos (2) en el segundo semestre, de acuerdo y según la disposición presupuestal o gestión de cada Dirección Territorial y para el caso del nivel central igualmente.
- c. Para una implementación debidamente organizada y planificada, se tendrán como referentes el marco de ejecución según lo priorizado en cada dirección territorial y en el nivel central, de donde se hará la escogencia de los temas a implementar en la vigencia 2021 y que se consideren importantes y claves. Lo mínimo a ejecutar son 4 pero también, se puede definir todos los temas que se consideren pertinentes de escoger y aplicar, pueden ser 6, 8, entre otros.
- d. Las temáticas definidas por la dirección territorial y el nivel central serán objeto de seguimiento a la evaluación según lo orientado por la Oficina Asesora de Planeación

#### 5.1 Tipos de Conocimientos

En las necesidades de capacitación identificadas por los funcionarios se puede observar que se caracteriza en conocimientos que se requieren y de acuerdo a esos conocimientos las habilidades que se deben fortalecer. En tal sentido, es importante tener presente lo que se orienta en el PNFC de los servidores públicos, sobre los tipos de conocimientos que se constituyen en la estructura de priorización cognitiva del sistema nacional de capacitación (SNC) para la identificación de capacidades





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

en el sector público y que contribuyen a la aplicación de manera puntual. además, téngase como parte de este ítem, lo desarrollado en el eje temático la gestión del conocimiento y la innovación.

**Conocimientos Esenciales:**<sup>5</sup> son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento.

Entre los conocimientos esenciales se resaltan los siguientes:

Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, entre otros.

Descentralización territorial y administrativa, desconcentración y delegación administrativa, entre otros.

Funciones principales de la administración pública. Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno, contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.

Conocimientos específicos<sup>6</sup>: son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial.

Algunos ejemplos de conocimientos específicos sobre: el SGD (sistema de gestión y desempeño), sistema de control interno, SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público), FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión), SIIF (sistema integrado de información financiera), banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada), SECOP (sistema electrónico de contratación pública), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros.

Conocimientos especializados<sup>7</sup>: son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados<sup>11</sup> esperados. En este aspecto, tienen que tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento

<sup>5</sup> Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030 (marzo 2020) Página 30.

<sup>6</sup> Ibidem

<sup>7</sup> Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030 (marzo 2020) Página 31





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño.

Igualmente, de manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo cognitivo y de habilidades de los servidores, se debe agregar a los procesos de aprendizaje (derivados de los programas de capacitación) las actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público, tales como: vocación de servicio con énfasis en lo público, defensa y cuidado del patrimonio público, Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario<sup>8</sup>, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.), Código de integridad y manejo de conflicto de intereses, Cultura organizacional y cambio cultural Clima laboral, Gestión del riesgo y prevención de la corrupción, Competencias comportamentales (Decreto 815 de 2018), entre otros.

### 5.2 Aprendizaje Organizacional

La formación y la capacitación desde las entidades públicas se establece como un pilar estratégico en el PNCF, el aprendizaje organizacional (Ver Figura 2.). Este esquema de gestión de la capacitación responde a la realidad y a las necesidades de todas las entidades, órganos y organismos del Estado<sup>9</sup>.

Figura No 2. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas

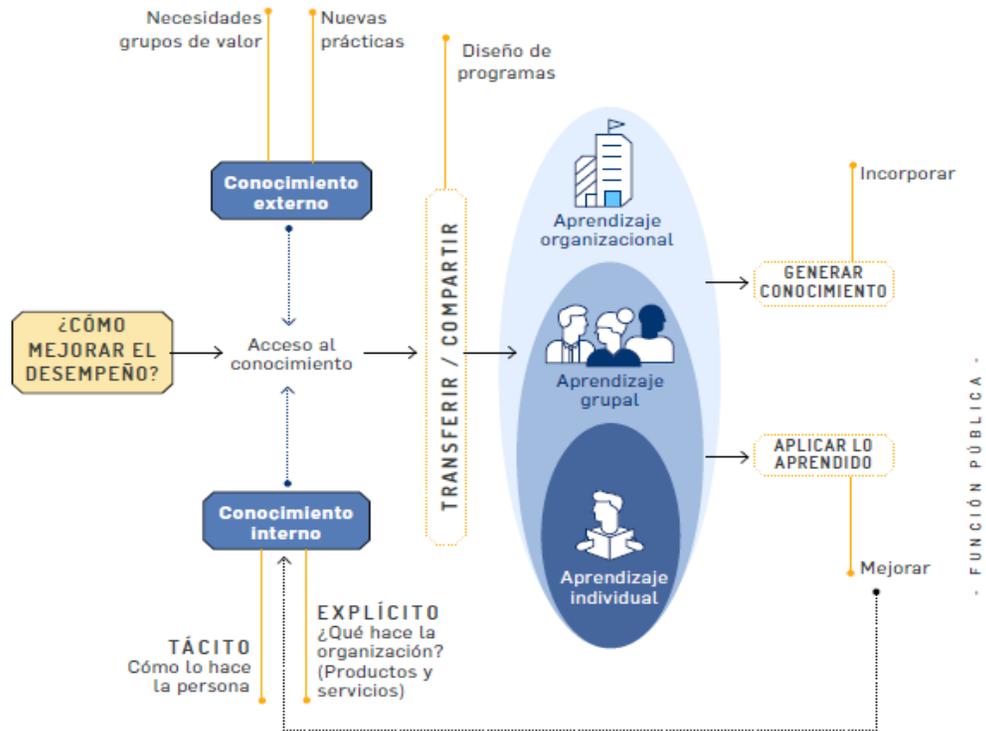
<sup>8</sup> La Ley 734 de 2002 fue derogada por la expedición de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario. No obstante, la vigencia de esta norma fue diferida hasta el 1 de julio de 2021 por el artículo 140 de la Ley 1955 de 2019, Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.

<sup>9</sup> Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030 (marzo 2020) Página 31





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2017.



## 6. PRIORIZACION TEMATICA

### 6.1 Ejes Temáticos

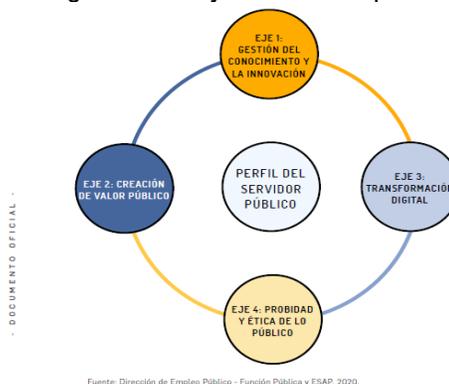
Según lo orientado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030 (PNFC) de marzo de 2020, el cual fue adoptado mediante la Resolución No 104 del 4 de marzo de 2020 y donde se orienta los ejes temáticos, como son Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y ética de lo público.

En este contexto, el PNFC, orienta que para la organización, estructuración y orientación de la política empleo público en lo referente a la formación y capacitación; se puedan generar orientaciones y métodos para desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, con el objetivo de estimular el desempeño óptimo y, además de ello, un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor y al Estado, particularmente, para la entidad de la cual hace parte.

De conformidad con lo anterior, se busca establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor público en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal. En este contexto, la visión de futuro es la identidad del servidor público que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación, soportada en una serie de variables tales como: la política pública de empleo público y la gestión estratégica del talento humano, Cultura de la ética, la probidad y la integridad, Los valores del servidor público, La visión de desarrollo y equidad.

En tal sentido en el presente Plan de Capacitación Institucional PIC 2021 de Parques Nacionales Naturales de Colombia, se adoptan los siguientes ejes temáticos: véase la siguiente figura tomada del PNFC:

Figura No 1. Ejes temáticos priorizados





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

### **6.2 Gestión del Conocimiento y la Innovación en Parques Nacionales Naturales de Colombia**

Como orienta el PNFC, uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. En las entidades públicas es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades públicas, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor se apropia, asume y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

En correspondencia con lo anterior, es importante resaltar lo señalado en el Manual operativo del MIPG (2019) dice que:

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

Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia<sup>10</sup>.

En Parques Nacionales y en el contexto de la orientación dada por parte de la función pública y la ESAP, este eje temático propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo. En este sentido, la capacitación de los servidores públicos girará alrededor de los siguientes aspectos, sin perjuicio de lo que se establezca en los instrumentos que acompañen la implementación de este Plan:

- La disponibilidad de la información y conocimiento clave en tiempo real.
- La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información sobre valores fundamentales para dicha institución.
- La capacidad de construir conocimiento a futuro para la entidad de forma integral y equitativa (direccionalidad hacia metas).

Para este eje temático es importante tener presente los siguientes aspectos en Parques Nacionales:

- a) El conocimiento tácito es el que poseen los servidores de Parques y el conocimiento explícito es el que se tiene sistematizado en planes, documentos, guías, memorias, resúmenes, actas, entre otros. Por lo que es importante que cada dependencia, unidad de decisión debe revisar que conocimiento tácito tiene y que conocimiento explícito puede generar.
- b) Importante que las dependencias en lo posible generen o elabore un inventario del conocimiento que se tiene y revisar de ese conocimiento que se puede compartir en su misma dependencia, con otras unidades de decisión, en un nivel territorial o a nivel nacional. Dicho inventario, del conocimiento tanto tácito como explícito, debe organizarse y los aspectos claves deben compartirse con los servidores hasta donde sea posible.
- c) Para saber que conocimiento se tiene deben resolverse algunas preguntas: ¿Cómo generamos conocimiento desde nuestro puesto de trabajo o área o dependencia? ¿Estamos compartiendo el conocimiento internamente en el área o dependencia de trabajo o con otras dependencias, con otras direcciones territoriales o a nivel nacional en Parques?
- d) Es clave y fundamental que desde cada área, dependencia o unidad de decisión se revise si sabemos identificar las lecciones aprendidas y como lo hacemos, establecer ¿si es posible compartirlas y cómo hacerlo?

---

<sup>10</sup> En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes componentes, establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG): Generación y producción de conocimiento, Herramientas de uso y Apropiación (el objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas), Análisis Institucional (este componente tiene el propósito de que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia) y Cultura de Compartir y Difundir.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- e) Revisar y sistematizar que información, datos, entre otros que generamos desde nuestra área, dependencia o unidad de decisión y establecer el uso que puede dársele.
- f) En nuestra área, dependencia o unidad de decisión debemos identificar el servidor que tiene conocimiento clave para la entidad, que aportes tiene o hace con su conocimiento para sistematizar y socializar con el equipo de trabajo u otras dependencias
- g) Establecer que herramientas pueden contribuir a sistematizar el conocimiento que se genera en el área, dependencia o unidad de decisión, tales como: Procedimientos, flujogramas, procesos, instructivos, guías, cartillas, módulos de capacitación, talleres, conferencias, foros, tutorías, matrices, entre otros para generar el conocimiento y que permita iniciar la recopilación y sistematización del mismo.
- h) En Parques Nacionales comúnmente se realizan reuniones –talleres, entrenamiento, capacitaciones, encuentros, talleres por línea temática, intercambios entre servidores que son responsables de un tema especial (PVC, Monitoreo, EEM, por ejemplo). En este aspecto es clave la experiencia en Parques que muchos servidores tienen y que en lo posible debería ser sistematizada en algún tipo de herramienta, como también aprovechar los encuentros, talleres u otro tipo de evento que normalmente se realiza en la entidad.

Los anteriores son algunos elementos que pueden ayudar a generar conocimiento explícito en Parques Nacionales e ir recopilando para su sistematización, análisis, aplicación, ajuste y así sucesivamente hasta construir y generar el conocimiento que la entidad tiene y que puede ser compartido hasta con nuestros usuarios si se organiza y se sistematiza.

### **6.3 Formación y Capacitación para la Creación de Valor Público**

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Este eje temático propende por el diseño de procesos de capacitación enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento para la creación de valor, especialmente cuando se refiere al comportamiento y capacidades de las personas, es decir, las competencias laborales que deben definirse en todo sistema de empleo.

En consecuencia, la capacitación de los servidores públicos con miras a contribuir a la creación de valor público, sin perjuicio de lo que se establezcan en los instrumentos que acompañen la





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

implementación de este Plan y que deberán ser tenidos en cuenta al momento de estructurar las actividades de capacitación, gira alrededor de los siguientes aspectos:

- Diseñar e implementar las temáticas para la difusión de las prácticas de la gestión pública orientada a resultados, principalmente dirigido a los niveles directivos de las entidades, así como a los de elección popular.
- Diseñar programas pedagógicos para el desarrollo de marcos estratégicos de gestión.
- Desarrollar acciones de promoción y divulgación para los servidores públicos sobre buenas prácticas para la participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Promover estrategias para aumentar la comprensión de los modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.
- Formar y capacitar a servidores públicos sobre el incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos.

Lo clave de este eje y que se debe aplicar en Parques Nacionales es que todas nuestras actividades, acciones y gestión que realiza desde el servicio público debe contribuir a resolver problemas a los usuarios y que sean de impacto; la buena atención a los ciudadanos y todas las acciones educativas debe contribuir de manera explícita a ello.

Los servidores públicos nos debemos a los ciudadanos y por ello nuestro comportamiento debe ser dirigido a ganar la confianza de la ciudadanía, por ello en las labores se debe actuar con transparencia, respeto y honestidad hacia los usuarios. En este contexto la implementación del PIC 2021, a partir de las temáticas definidas como programa de aprendizaje, tiene como propósito la ampliación o generación de conocimiento, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a los servidores tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral.

### **6.4. Transformación Digital**

En el presente eje, el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) de los servidores públicos orienta lo siguiente:

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

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso del big data, cloud computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado “industria 4.0”<sup>11</sup>.

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por 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, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que, a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

En este sentido, la industria 4.0 y, por ende, el Gobierno 4.0 se despliegan en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía.

Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están

---

<sup>11</sup> Con respecto al concepto de industria 4.0, toma su nombre de una iniciativa lanzada en Alemania, en 2011, que según Joyanes (2017), específicamente, fue liderada por hombres de negocios, políticos y académicos que la definieron como “un medio para aumentar la competitividad del sector manufacturera (de fabricación) a través de la creciente integración de los sistemas ciberfísicos (CPS, Cyber-Physical Systems, término genérico, utilizado para representar la integración de las máquinas inteligentes conectadas a internet, y la mano de obra humana) en los procesos de fabricación.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.

Una de las tecnologías más destacadas es la inteligencia artificial y el *deep learning* (aprendizaje profundo) como el campo de mayor crecimiento en esta área, en tanto permite capturar, almacenar, procesar y analizar grandes cantidades de datos mediante el uso de distintos niveles de redes neuronales artificiales que les permite a los sistemas informáticos aprender y reaccionar ante situaciones complejas, igual o incluso mejor que los humanos. Un ejemplo de ello son las denominadas “ciudades inteligentes” (*Smart Cities*), cuyo objetivo es responder y suplir las diferentes necesidades de los ciudadanos como la provisión de bienes y servicios con el apoyo de las tecnologías de la información y las comunicaciones de una forma multidisciplinar y predictiva.

Según el CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) se adoptó la política nacional para la transformación digital, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

- Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

Inicialmente y durante la presente vigencia 2021, este eje se implementará a través de los núcleos temáticos de Gestión de las Tecnologías de la Información y Gobierno Digital.

### **6.5 Probidad y Ética de los públicos**

La orientación desde el PNFC de los servidores públicos, se tiene los siguientes preceptos sobre este eje:

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

De hecho, la identidad del servidor público como la identidad nacional son elementos fundamentales para la supervivencia de las entidades públicas, por ende, del Estado plantea que, para el auto reconocimiento como sector público, como sociedad y, por supuesto, para la definición de los intereses nacionales y la determinación del rumbo de del país (Herrero de Castro, 2010), el interés nacional es el resultado de ideas compartidas, identidad nacional y prácticas normativas.

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

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público<sup>17</sup> es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

Igualmente, mejorar la comunicación personal a veces no solo requiere mejorar un hábito, sino que a veces significa cambiarlo completamente o formar uno nuevo. En cualquiera de los tres casos, para formar un hábito es necesario que coincidan las siguientes tres condiciones que plantea Juan Carlos Jiménez en su texto *Cómo formar hábitos con efectividad* (2016):





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

1. hábito, siempre al principio nos produce incomodidad y eso es algo normal. La mente necesita tener el deseo, la motivación de formarlo, mejorarlo o cambiarlo. Es indispensable que lo quiera hacer de corazón. Por supuesto, desearlo depende de que tenga realmente claro en qué me voy a beneficiar con el esfuerzo que voy a llevar a cabo. Desear formar un hábito, sustituirlo o reforzarlo siempre será la consecuencia de saber bien qué voy a ganar con ese hábito.
2. Necesito el saber de lo que debo hacer y por qué hacerlo para formar el hábito que deseo. La motivación es indispensable, pero no suficiente para lograr alcanzar un cambio de hábitos. También necesito tener la teoría sobre el camino a recorrer para llegar a mi meta, es decir, tengo que saber bien qué debo hacer y cómo debo hacerlo para formar el hábito que deseo.
3. Necesito la práctica intensa del nuevo hábito. La teoría tiene poco valor si no la llevo a la práctica para convertir el hábito en habilidad, muchas personas no forman hábitos porque no comienzan a practicarlos y no comienzan a practicarlos por incomodidad, inseguridad o miedo a equivocarse, lo cual es un hecho inevitable al principio. Solo la práctica, incluyendo los errores iniciales, me permitirá desarrollar la habilidad que me proporciona sentirme seguro. También es importante tener presente que cuando comenzamos a practicar un nuevo y el cuerpo necesitan tiempo para acostumbrarse y asimilarlo.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

### 7. FORMACION DE DIRECTIVOS

En Parques Nacionales Naturales de Colombia la formación de directivos se guiará por lo que orienta el Plan Nacional de Formación y Capacitación -PNFC, en el capítulo 7: Formación de directivos público que orienta dicho plan y donde se destaca lo siguiente:

El lineamiento estratégico con respecto a la profesionalización y desarrollo de los directivos públicos tiene que ver con dos criterios base: el primero, formar a las personas que inician con responsabilidades directivas, por ejemplo, liderar equipos de trabajo o tomar decisiones. El segundo tiene que ver con la formación continuada de quienes ya son directivos o ingresan a la dirección en una entidad en cualquier nivel, dependencia u orden con el objetivo de que, mediante procesos de inducción, el servidor público directivo se integre a la cultura organizacional, al modelo de gestión y, además, instruirlo sobre la misión de la entidad y de las funciones de la dependencia a su cargo, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos y crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

Se parte, entonces, de asumir que la formación del directivo público no se puede ver como un “proceso terminado”, pues la experticia que posee se puede reforzar constantemente en la medida que la dinámica social, económica, cultural y tecnológica así lo exijan. En el caso de la gerencia pública, como valor adicional, se deben tener en cuenta los acuerdos de gestión para que, a partir de este, se valoren con objetividad los aspectos en los que se puede potenciar al servidor público del nivel directivo.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

### 8. METODOLOGIA PARA EL DISEÑO DE PROGRAMAS DE APRENDIZAJE: INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN, ENTRENAMIENTO Y CAPACITACIÓN.

La estrategia para el seguimiento en la medición del desarrollo y resultados del Plan Institucional de Capacitación -PIC 2021. La evaluación del impacto causado por la implementación de las estrategias para desarrollar el esquema de aprendizaje será medida por el desempeño, los resultados obtenidos y los cambios observados tanto a nivel individual como organizacional y la evaluación se hará de la siguiente manera:

- El cronograma de actividades será monitoreado trimestralmente por el Grupo de Gestión Humana, en especial por el encargado del componente de capacitación y específicamente del PIC 2021. Un mecanismo para utilizar constantemente es el establecido en el Sistema de Gestión de Calidad, especialmente en el formato *GYH\_FO\_09 formato de evaluación de capacitación*, el cual se aplica una vez terminado cada evento de capacitación, luego se realiza la tabulación y se emite un documento resumen donde se reflejan los aportes, sugerencias de los participantes.
- El formato *GTH\_FO\_33 Reporte de capacitaciones realizadas (versión actualizada)* que se utiliza para los informes requeridos. Cada área protegida reportara a la dirección territorial y las DT y las otras unidades de decisión en el nivel central reportaran al Grupo de Gestión Humana trimestralmente el informe de capacitación con sus soportes y evaluaciones respectivas.
- El Grupo de Gestión Humana elabora revisara el informe trimestral del desarrollo del PIC 2021, en los primeros 10 días de los meses de abril, julio, octubre y 13 diciembre 2021, donde se hace la medición del indicador de capacitación de Parques.
- Una vez transcurridos los tres meses de haberse realizado cada evento de capacitación se dará aplicación al formato de evaluación de impacto establecido por el Sistema de Gestión de Calidad, en el formato *GTH\_FO\_29 Evaluación de Impacto a la capacitación*. En el proceso de tabulación se aplicará de igual forma de acuerdo con el Formato *GTH\_IN\_02 Instructivo de tabulación evaluación capacitación*. Cada unidad de decisión reportara a la dirección territorial y las DT y las otras unidades de decisión en el nivel central reportaran al Grupo de Gestión Humana mensualmente el informe de capacitación con sus soportes y evaluaciones respectivas.
- Los informes de Gestión trimestrales emitidos por las DT y el reporte elaborado por el Grupo de Gestión Humana -GGH que darán cuenta de la gestión e implementación del Plan Institucional de Capacitación, PIC 2021.

#### 8.1 Programa de Inducción y Reinducción de Parques Nacionales Naturales

##### 8.1.1 Alcance





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- a. El **Programa de Inducción** está orientado a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. De otra parte, cuando el evento es generado desde el interior de Parques Nacionales con facilitadores internos se vincula personal que es contratado por prestación de servicios, según lo orientado en el ítem de análisis normativo del presente plan
- b. El **Programa de Reinducción** está 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 refiere sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que produzca dichos cambios<sup>12</sup>. A estos programas tiene acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

La circular **Externa No 100-010-2014, del DAFP**, señala que dentro de los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno –MECI, Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Participación Ciudadana y Control Social, Corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo vigente para el cuatrienio. Entre los programas que integran la capacitación se encuentran los de educación no formal o educación para el trabajo y desarrollo humano, educación informal, inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

### 8.2 Descripción del Programa de Inducción y Reinducción de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

La capacitación y formación de los empleados públicos debe orientarse al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio. Por lo tanto, los programas de capacitación que se desarrollan a través de los Planes Institucionales de Capacitación deben ser formulados anualmente por las entidades regidas por la ley 909 de 2004, y deben incluir obligatoriamente programas de Inducción y de Reinducción, en los términos señalados en las normas vigentes (Decreto-Ley 1567 de 1988, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005 y Decreto 4661 de 2005) y en la presente circular (Externa No 100-010-2014, del DAFP).

<sup>12</sup> Artículo 7 del decreto Ley 1567 de 1998





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

En Parques Nacionales Naturales de Colombia, el programa de Inducción contiene los siguientes módulos:

- I. **Introducción General sobre Parques Nacionales Naturales de Colombia.** Es de anotar que los cambios suscitados en la misión y visión de Parques Nacionales en el año 2019 -2020 este módulo ya fue actualizado en tal sentido.
- II. **Aspectos conceptuales básicos.** El cual contiene los conceptos básicos mínimos que un funcionario debe saber para el desarrollo de sus funciones.
- III. **Sistema de Parques Nacionales Naturales -SPNN.** Identifica la estructura y composición del SPNN.
- IV. **Plan de Manejo de Áreas Protegidas del SPNN.** Identifica el contexto general y mínimo del Plan de Manejo de las Áreas Protegidas del SPNN.
- V. **Sistema Nacional de Áreas Protegidas -SINAP.** Identifica la estructura y composición del SINAP.
- VI. **Legislación Ambiental básica.** Identifica las normas básicas para el cumplimiento de la misión institucional
- VII. **Código disciplinario y los servidores públicos.** Identifica procesos y procedimientos disciplinarios para no incurrir en faltas disciplinarias.
- VIII. **Sistema Integrado de Gestión.** Identifica los aspectos básicos del Sistema Integrado de Gestión.
- IX. **Modelo Estándar de Control Interno -MECI.** Identifica los aspectos básicos del MECI.
- X. **Modelo Integrado de Planeación y Gestión.** Identifica los aspectos básicos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y como aplica desde las áreas protegidas.
- XI. **Sistema de información y radio comunicaciones de Parques Nacionales.** Comprende los elementos básicos del Sistema de información de Parques Nacionales
- XII. **Servicio al ciudadano de Parques Nacionales.** Asume los elementos básicos del Servicio al ciudadano de Parques Nacionales
- XIII. **Gestión del Riesgo.** Comprende los elementos básicos de la Gestión del Riesgo de Parques Nacionales.
- XIV. **Evaluación Del Desempeño Laboral Y El Periodo De Prueba.** Comprende el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral y el periodo de prueba en Parques Nacionales.
- XV. **Gestión del Recurso Humano en Parques Nacionales.** Asume los elementos básicos de la Gestión del Recurso Humano de Parques Nacionales (Situaciones administrativas y PETH).
- XVI. **Participación Social Y El Régimen Especial De Manejo -REM.** Comprende los elementos básicos de la Gestión de la política social y del Régimen Especial de Manejo en las AP.
- XVII. **Programa de Ecoturismo en Parques Nacionales.** Comprende los elementos básicos de la Gestión del Ecoturismo de Parques Nacionales.
- XVIII. **Seguimiento Y Monitoreo A Contratos Y Convenios.** Identifica y asume aspectos claves del seguimiento y monitoreo a contratos y convenios de acuerdo con el Manual de contratación de Parques Nacionales Naturales de Colombia.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- XIX. **Lineamientos Institucionales De Prevención, Vigilancia Y Control en Parques Nacionales Naturales De Colombia.** Identifica y asume el lineamiento Institucional de Prevención, Vigilancia y Control a implementarse en el Sistema de Parques Nacionales Naturales de Colombia, SPNN.
- XX. **Sistema de Gestión Documental y ORFEO.** Identifica los aspectos claves del Sistema de Gestión Documental en cuanto a la actividad archivística y también el ORFEO en Parques Nacionales.
- XXI. **Pasantías y Prácticas profesionales con Instituciones Educativas de Nivel superior en Parques Nacionales.** Contribuye a la organización de convenios y el manejo administrativo de los mismos.
- XXII. **Lineamientos Nacionales de Monitoreo e Investigación –Vida Silvestre en Parques Nacionales Naturales de Colombia.** Identifica y asume lineamientos Nacionales de Monitoreo, Investigación y Vida Silvestre de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

Cada módulo tiene la siguiente estructura:

- Un **estándar general** que indica lo mínimo que debe manejar cada uno de los funcionarios participantes del programa.
- **Contenidos:** Se establece los contenidos mínimos que se deben abordar por el facilitador o entrenador del programa.
- **Competencias:** indica las competencias mínimas que a través del módulo se son abordadas y se hace énfasis de acuerdo con el nivel jerárquico de los participantes.
- **Indicadores de desempeño:** son aquellos que el participante del programa en el módulo respectivo estaría en capacidad de identificar y asumir para el fortalecimiento de sus competencias laborales.
- **Metodología:** el conjunto de herramientas recomendadas que el facilitador debe utilizar para que el proceso de transferencia y aprendizaje tanto individual como organizacional sea más eficaz y eficiente.
- **Recursos:** El facilitador debe mínimo aplicar un taller sobre el tema para el debate y análisis de los participantes, además de apoyarse en material didáctico, Computador y Video Beam, tablero acrílico, marcadores borrables, principalmente.
- **Evaluación de eficacia:** las principales recomendaciones son las siguientes: a) Se conforman grupos de trabajo para realizar la prueba simple de preguntas -respuesta. La idea es que cada grupo debe responder tres preguntas mínimo y al final se observa que grupos fueron efectivos en sus respuestas, es decir una mini competencia entre grupos que permita medir la efectividad del entrenamiento o capacitación. b) El facilitador organiza previamente un tips de preguntas y respuestas para que sea respondido por un miembro de cada grupo conformado, el facilitador le organiza tres preguntas a cada grupo y estas son respondidas por tres participantes diferentes de cada grupo. c) El tips de preguntas respuestas se hace en forma directa y verbalmente, el facilitador formula la pregunta y señala que miembro del grupo le responde dicha pregunta. Una vez respondida la pregunta el facilitador señala la respuesta correcta. Por ello, se recomienda al facilitador hacer la pregunta con un enunciado y selección múltiple con única respuesta. Además de esta evaluación se realiza también el proceso señalado en el PIC 2021, el cual tiene que ver con





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

el monitoreo y seguimiento de la capacitación que deben hacer los responsables del evento de capacitación en cada unidad de decisión.

Las anteriores indicaciones también serán asociadas a las temáticas priorizadas por los funcionarios de acuerdo con el análisis en el contexto general de los núcleos temáticos definidos en el Plan Institucional de Capacitación -PIC 2021 y en el orden priorizado en general como se observa en el Diagnóstico y según los cuatro (4) temas que cada dirección territorial defina de dicho diagnóstico.

En el contexto de lo anterior el programa de inducción en el marco del Decreto Ley 1567 de 1998, para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación -PIC 2021, es necesario considerar los elementos que soportan el ciclo de Gestión del Conocimiento, como componente operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Sus principales componentes: personas, procesos, tecnología, el aprendizaje basado en problemas, aprendizaje basado en proyectos, método de casos.

Además, se tiene en cuenta lo que orienta la función pública y la ESAP en materia tanto del programa de Inducción como del programa de Reinducción, se hace el mismo procedimiento con los módulos, pero de acuerdo con la actualización requerida, por ejemplo, el cambio dado en la misión y visión de Parques Nacionales requiere que la Reinducción se desarrolle principalmente en los temas de actualización como lo es la gestión de tecnología de la información, lo referente al monitoreo, entre otros y así sucesivamente.

La sugerencia de aplicación del **Programa de Reinducción** es que su ejecución debe darse según el nivel funcional, por ejemplo: el grupo del nivel asistencial, nivel técnico y el nivel profesional; se tiene presente que la ESAP tiene la programación de actualización y reinducción para altos directivos de las entidades desde donde son atendidos en forma directa.

Desde el nivel central se orienta que es imprescindible para el 2021 desarrollar en el marco del programa de Reinducción las siguientes temáticas:

- I. **Introducción General sobre Parques Nacionales Naturales de Colombia.** Es de anotar que los cambios suscitados en la misión y visión de Parques Nacionales en el año 2019 -2020 este módulo ya fue actualizado.
- II. **Aspectos conceptuales básicos.** El cual contiene los conceptos básicos mínimos que un funcionario debe saber para el desarrollo de sus funciones.
- III. **Sistema de Parques Nacionales Naturales -SPNN.** Identifica la estructura y composición del SPNN. En este tema es clave el Nuevo Plan estratégico Institucional 2020 -2023 de Parques Nacionales y es un imperativo que los líderes temáticos del PEI 2020 -2023 en el presente año entrenen y capaciten a los funcionarios en todos los niveles para mantener actualizados en dicho plan.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- IV. **Plan de Manejo de Áreas Protegidas del SPNN.** Identifica el contexto general y mínimo del Plan de Manejo de las Áreas Protegidas del SPNN.
- V. **Sistema Nacional de Áreas Protegidas -SINAP.** Identifica la estructura y composición del SINAP. Es clave porque se tiene que actualizar a los funcionarios en las nuevas políticas del SINAP al igual que el PEI.
- VI. **Modelo Integrado de Planeación y Gestión.** Identifica los aspectos básicos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y como aplica desde las áreas protegidas. Es clave continuar en la actualización de esta temática a todos los funcionarios y mantener actualizados en el MIPG.
- VII. Manejo de conflicto de intereses. Siendo este uno de los temas de actualidad que es orientado desde la función pública
- VIII. Gestión del riesgo y prevención de la corrupción





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

### 9. EJECUCIÓN

De acuerdo a los lineamientos establecidos en el componente estratégico en el punto 3.6 del capítulo 3 del presente Plan Institucional de capacitación 2021, su ejecución será basada en lo siguiente:

- Las temáticas priorizadas tanto por las direcciones territoriales serán tomadas de las prioridades definidas por los funcionarios a nivel nacional en el diagnóstico del presente plan y que serán el eje de aplicación y ejecución del PIC 2021, en el marco de los ejes temáticos orientados por la función pública y la ESAP y que son desarrollados en el capítulo 3 componente estratégico del presente plan.
- Cada unidad de decisión en cabeza de su líder natural y en el marco de las prioridades definidas en el DNAO, las direcciones territoriales y el nivel central deben definir al menos cuatro (4) temas de los priorizados en el diagnóstico. Los temas definidos deben ser remitidos al Grupo de Gestión Humana antes del día primero (1) de marzo y su ejecución será mínimos dos (2) en el primer semestre y dos (2) en el segundo semestre, de acuerdo y según la disposición presupuestal y gestión de cada Dirección Territorial y para el caso del nivel central igualmente.
- La ejecución del PIC 2020 desde lo presupuestal esta descentralizado en las Direcciones Territoriales y el nivel central en ese sentido actuará como si también fuera una dirección territorial más, por lo que el seguimiento y la evaluación al PIC 2021 será igualmente descentralizada, es decir, lo definido por cada Área Protegida y Dirección Territorial será el eje para el seguimiento y la evaluación del presente plan.
- Los informes de cada área protegida, o unidad de decisión deberán ser reportados a la Dirección Territorial y esta a su vez al líder temático en el nivel central correspondiente (Grupo de Gestión Humana) e igualmente en cada grupo u oficina del nivel central deben reportar al Grupo de Gestión Humana todas las acciones de capacitación desarrolladas en el marco del PIC 2021.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

### 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo a los lineamientos definidos en este plan y con la finalidad de realizar un seguimiento y evaluación efectiva se realizará las siguientes acciones y estrategia para el seguimiento en la medición del desarrollo y resultados del Plan Institucional de Capacitación -PIC 2021.

La evaluación del impacto causado por la implementación de las estrategias para desarrollar el esquema de aprendizaje será medida por el desempeño, los resultados obtenidos y los cambios observados tanto a nivel individual como organizacional y la evaluación se hará de la siguiente manera:

- El cronograma de actividades será monitoreado trimestralmente por el Grupo de Gestión Humana, en especial por el encargado del componente de capacitación y específicamente del PIC 2021. Un mecanismo para utilizar constantemente es el establecido en el Sistema de Gestión de Calidad, especialmente en el formato *GYH\_FO\_09 formato de evaluación de capacitación*, el cual se aplica una vez terminado cada evento de capacitación, luego se realiza la tabulación y se emite un documento resumen donde se reflejan los aportes, sugerencias de los participantes.
- El formato *GTH\_FO\_33 Reporte de capacitaciones realizadas* (versión actualizada) que se utiliza para los informes requeridos. Cada área protegida reportara a la dirección territorial y las DT y las otras unidades de decisión en el nivel central reportaran al Grupo de Gestión Humana trimestralmente el informe de capacitación con sus soportes y evaluaciones respectivas.
- El Grupo de Gestión Humana elabora la revisión y consolidación de los informes enviados por las direcciones territoriales y enviara a la líder de calidad de la SAF para el correspondiente trámite ante la oficina Asesora de planeación.
- Una vez transcurridos los tres meses de haberse realizado cada evento de capacitación se dará aplicación al formato de evaluación de impacto establecido por el Sistema de Gestión de Calidad, en el formato *GTH\_FO\_29 Evaluación de Impacto a la capacitación*. En el proceso de tabulación se aplicará de igual forma de acuerdo con el Formato *GTH\_IN\_02 Instructivo de tabulación evaluación capacitación*. Cada unidad de decisión reportara a la dirección territorial y las DT y las otras unidades de decisión en el nivel central reportaran al Grupo de Gestión Humana mensualmente el informe de capacitación con sus soportes y evaluaciones respectivas.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- Los informes de Gestión trimestrales emitidos por las DT y el reporte elaborado por el Grupo de Gestión Humana -GGH que darán cuenta de la gestión e implementación del Plan Institucional de Capacitación, PIC 2021.

### 10.1 Cronograma

De acuerdo al marco de ejecución y los lineamientos definidos en el presente PIC 2021, las unidades de decisión responsables (DT's y Nivel Central) reportaran cada trimestre la ejecución de las capacitaciones de acuerdo a los cuatros temas definidos y a desarrollar por cada dirección territorial y el nivel central en el año 2021. Cada DT's y Nivel Central realizara un tema de capacitación en cada trimestre y todos los temas que ha bien puedan desarrollar según la gestión que se haga en el ámbito local, territorial o nacional. En tal sentido, a continuación, se relaciona el cronograma de reportes de las actividades de capacitación. La DT y el nivel central que además de las actividades mínimas definidas en el presente plan puedan aplicar o realizar más temas lo pueden hacer sin ningún inconveniente.

**Cronograma de Reportes PIC 2021**

No	Actividad	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Direcciones territoriales y nivel central definen mínimo 4 temáticas a ejecutar del PIC 2021		19										
	Apoyo a las DT's sobre el PIC 2021		1 al 28	2 al 31	5 al 30	3 al 31	1 al 29	5 al 31	2 al 31	1 al 27	4 al 29	2 al 30	
2	Reporte a GGH de las temáticas priorizadas			1									
2	Reporte de Informes a líder de calidad SAF				2			7			8		13
	Revisión de informes de capacitación DT's				13			11			13		15
3	Reportes de Evaluación de Impacto aplicadas							7			8		13
4	Implementación de temáticas priorizadas por DT's y Nivel central			31			30			30			10





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

### 10.2 Marco de Ejecución

Lógicamente que el enfoque de ejecución del presente plan es el sugerido en el diagnóstico del presente plan.

Teniendo presente la identificación de necesidades de aprendizaje priorizadas por Directivos, jefes de Area protegida, jefes de oficina, coordinadores de grupo, asesores, profesionales especializados, profesionales universitarios, técnicos administrativos, operarios calificados, secretaria ejecutiva, conductores mecánicos, entre otros; revisadas las evaluaciones y recogidas las recomendaciones y sugerencias en los procesos de capacitación realizados en la vigencia anterior, se propone condensar la información en un marco de ejecución que guie la acción de capacitación y formación de los servidores públicos y en general de todos los miembros del equipo de trabajo que tiene Parques Nacionales en sus diferentes unidades de decisión. También, se tiene presente la experiencia recorrida en la vigencia anterior de todo lo ejecutados desde las áreas protegidas, las direcciones territoriales y el mismo nivel central, que entre todos adaptamos las acciones de entrenamiento y capacitación a las exigencias con motivo de la pandemia que azota al país y al mundo.

El marco de ejecución también es el resultado de al menos los últimos cinco (5) años de formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC, para cada vigencia y donde los actores principales ha sido la identificación de necesidades de aprendizaje individual y colectivo para que trascienda a los organizacional y en la cultura de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

En ese contexto se propone esta vez el marco de ejecución que se sustenta en lo siguiente aspectos y sugerencias:

- a) La tabla donde se resumen los núcleos temáticos, las actividades de capacitación y gestión se denomina Marco de ejecución, el cual está compuesto por las actividades de capacitación y gestión que identificaron los funcionarios de Parques Nacionales
- b) ¿Por qué se establecen núcleo temático? El núcleo temático es el nombre que se le da al eje de capacitación bajo el cual se despliegan unos subtemas que se describen en la columna de actividad de capacitación y gestión; dichas actividades se compilan a partir de lo identificado por los funcionarios y que se puede observar son descritos casi textualmente como lo sugieren, proponen, recomiendan.
- c) ¿Por qué se resumen las actividades de capacitación en los núcleos temáticos? Sencillamente para poder planear y manejar de mejor manera las diferentes temáticas y se puedan observar al momento de definir un núcleo temático para implementar en la jurisdicción de una dirección





**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

territorial y el mismo nivel central, las actividades de capacitación que más se ajustan o se adaptan al contexto en que se desea aplicar.

- d) Es de anotar que al revisar en el diagnostico las propuestas de los funcionarios, estas se pueden contrastar con las actividades de capacitación y gestión que tiene cada núcleo temático y se observara que lo identificado está vinculado de directamente relacionado con la dependencia que lo prioriza.
- e) Si por algún motivo hay algún núcleo temático que las direcciones territoriales o el nivel central no lo priorizaron pero lo hizo otra dependencia, al momento de la implementación se puede ejecutar, pero se sugiere hacer el énfasis principal en lo resaltado en la matriz “marco de ejecución” por la dependencia pertinente, es decir, si priorizo actividades PVC, en mi jurisdicción lo clave de lo que se ejecute coincida con actividades de PVC, es lo ideal y hay si se puede agregar otras actividades que consideren conveniente y que puedan ejecutar.
- f) Para la vigencia 2021, las direcciones territoriales y el nivel central, deben escoger como mínimo cuatro (4) núcleos temáticos y de cada núcleo temático definir en el marco de sus prioridades los subtemas que según su gestión puedan desarrollar; se parte de que la ejecución mínima será de un núcleo temático por trimestre y máximo será de acuerdo a la capacidad de gestión de cada unidad de decisión.
- g) Las evaluaciones a las capacitaciones se harán de acuerdo al sistema de evaluación que Parques Nacionales Naturales aplica y en específico se hará lo que establezca la Oficina Asesora de Planeación para la presente vigencia 2021.

El marco de ejecución 2021 es el siguiente:

MARCO DE EJECUCIÓN 2021			PRIORIZADO POR:						
ITEM	NUCLEO TEMATICO	ACTIVIDAD DE CAPACITACION Y GESTIÓN	DTAM	DTAN	DTAO	DTCA	DTOR	DTPA	N.C.
1	Gestión del Talento Humano	Fortalecimiento de las capacidades Gerenciales, Liderazgo, trabajo en equipo o en grupo, Comunicación asertiva, relacionamiento comunitario (Metodologías de la sociocracia), situaciones administrativas, técnicas de redacción y ortografía, técnicas secretariales, entre otros. Manejo y resolución de conflictos, Posconflictos, Manejo y resolución conflictos sociales, ambientales y comunitarios; Estrés laboral y acoso; Técnicas de concertación y negociación; Capacidad de manejo del lenguaje y relacionamiento frente a una comunidad; Lectura rápida de documentos, análisis e interpretación de documentos; Técnicas de relacionamiento social con las comunidades; Redacción y gramática -Ortografía; Técnicas de expresión corporal y escrita; Lenguaje inclusivo como una herramienta para generar cambios en la cultura organizacional;	X	X	X	X	X	X	X



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

		Redacción de documentos científicos; Desvinculación asistida, estructuración Manuales de Funciones y Competencias Laborales.							
2	Administración del Talento Humano	Fortalecer capacidad manejo del Excel Básico y Avanzado, Manejo de macros y tablas dinámicas; Programa de bilingüismo (ingles), Word, Power Point; Actualización en situaciones administrativas	X	X	X	X	X	X	X
3	Conservación y Gestión de la Biodiversidad en PNN	Actualización en Técnicas del plan de investigación y Monitoreo; Monitoreo participativo, portafolio de investigaciones; programa de monitoreo del PNNAMA; Planeación del Manejo de AP en el contexto del cambio climático, Vida silvestre, Restauración y acuerdo de REP; Biología de la conservación y conceptos básicos de Ecología del paisaje, Sistemas Sostenibles para la conservación; Enfoque ecosistémico, manejo y resolución de conflictos socio –eco sistémicos y socio ambientales, presión de Ecoturismo sobre los VOC, metodología de evaluación ambiental estratégica e impacto ambiental, tecnología de control ambiental, sistema de AP y sus atributos; Caracterización e identificación de Flora y Fauna, Manejo de Fauna silvestre; Taxonomía Vegetal y animal, caracterización taxonómica de flora de paramo; Nueva Política del SINAP; Manejo, fortalecimiento de registro de información biológica, cultural, ecológica, técnicas de campo; Conocimientos básicos de restauración ecológica, producción de material vegetal, mantenimiento forestal, técnicas de recolección, manejo y almacenamiento de semillas; Manejo de Fauna Y Flora; Fortalecer el Sistema de planificación y de gestión, que aporte a la efectividad de manejo; Fortalecer habilidades en captura de información en campo, consolidar las fichas FREP Y ERRE de manera adecuada; Roles de género e intergeneracionales en la gestión de áreas protegidas; Coordinación interinstitucional y comunitaria; Restauración de manglares.	X	X	X	X	X	X	X
4	Gobierno Digital -Transformación Digital	Mercadeo digital, Capacitaciones en las TIC, procesos de innovación en las tecnologías, entre otras, Tecnologías de la Información; Manejo de herramientas Sistema de información Geográfica, ( <b>ArcGIS, QGIS, Base Camp</b> , entre otras), fotogrametría, manejo de drones y su regulación, Entrenar en manejo de <b>GPS</b> , recopilación y procesamiento de datos, manejo de cartografía básica, Elaboración de Mapas, entrenamiento y manejo de plataforma <b>PLANET SCOPE</b> , uso de <b>STOORY MAPS</b> , Connect, <b>SICO -SMART, SULA; Gestión y Manejo de Big data</b> ; , Herramientas estadísticas como el <b>statgraphics</b> y/o <b>SPAD</b> y/o <b>SPSS</b> ; <b>SIGEP, SEDEL</b> ; actualización en Herramientas del Office: Google, <b>DRIVE</b> ; análisis de información estadística, manejo de herramientas de diseño, gestores de contenido, web, animación, , telecomunicaciones, procesos de innovación; Interpretación de imágenes (Coberturas) <b>CORINE LAND COVER</b> ; Toma de fotografías de alta calidad; bibliotecas virtuales; Navegación en internet; Capacitar en el proceso y procedimiento para el uso de radiocomunicaciones; Herramientas <b>ofimáticas</b> ; Manejo de censo y bases de datos; <b>Manejo de plataforma de Capacitación virtual</b> e inserción de módulos.	X	X	X	X	X	X	X



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

5	Sostenibilidad Ambiental	Gestión Y Fortalecimiento del Ecoturismo en AP, Interpretación ambiental, Manejo y resolución de conflictos por turismo, Gestión e Implementación de instrumentos y valoración de servicios ecosistémicos,, mesas de trabajo sostenibilidad financiera, sobre ecoturismo comunitario, salud en los parques, Gestión y Seguimiento a concesiones de servicios ecoturísticos, metodologías de valoración social y económica de los bienes y servicios ecosistémicos, diseñar y aplicar metodologías de evaluación de impacto y planes de mejoramiento (Pretest - test - prueba y corrección); Diseño y formulación de planes de negocio; Diseño y aplicación de encuestas y otros métodos de investigación; Caracterizar la cadena de valor y sus enclaves productivos; Esquemas de modelos de operación turística - Diseño y monitoreo (impactos ecoturismo y acuerdos); <b>Capacidad de carga</b> y Herramientas para análisis de redes de actores; Comprender el funcionamiento y tamaño de los mercados; Mecanismos-estrategias de sostenibilidad financiera; Capacitación sobre los objetivos de desarrollo sostenible (ODS); Conocimientos apícolas, producción de frutales, manejo de cultivos; Agroecología con énfasis en Sistemas silvopastoriles y sistemas agroforestales, agricultura agroecológica; conocimientos generales de ecoturismo comunitario; Formulación e implementación del Plan de interpretación ambiental, del REPSE.	X	X	X	X		X	X
6	Gestión Administrativa	Planeación estratégica; Agenda ambiental internacional y su efecto en áreas protegidas; Procesos administrativos, Formulación de proyectos Productivos, Formulación y Gestión de proyectos en relación a la gobernanza ambiental; Proyectos educativos comunitarios; Sobre Nómina, Tributaria en nómina; Entrenamiento en el manejo de equipamiento; Conocimiento de los procedimientos de inventarios y Contratos de mantenimiento de vehículos; Mecánica general y planillas de seguimiento a mantenimientos; Manejo de Seguros, Proveedores, Comisiones, en generación de planillas de seguridad social y aportes parafiscales; Normas generales de propiedad planta y equipo; Manejo de almacén y bodega.	X	X	X	X		X	X
7	Comunicaciones y Educación ambiental	Herramientas comunicativas, pedagógicas, Elaborar Planes de Educación; Herramientas metodológicas y didácticas para la implementación y empoderamiento de procesos educativos - ambiental y comunicativos -comunitarios; Herramientas audiovisual y gráfica: edición de videos, publicaciones en redes sociales, podcast, etc.; Metodología y pedagogía propia del trabajo comunitario y comunicación Ambiental; Estructura y formulación de pedagogía.	X	X	X	X	X		X
8	Entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.	a. Manejo de herramientas manuales, b. Uso y mantenimiento de Elementos de Protección Personal -EPP, c. Re inducción SST, d. Auto cuidado (desplazamiento por terrenos irregulares), e. Enfermedades de salud pública, f. Prevención de consumo de alcohol, tabaco y drogas, g. Higiene postural, h. Riesgo público, i. Riesgo biológico, j. Riesgo químico, k. buzos, l. mecánico básico, m. diplomado de líderes SST y n. socorredor acuático), Seguridad Vial y Marítima, Primeros auxilio, Búsqueda y rescate, accidentes ofídicos; Matriz de peligros y los formatos; Capacitación en salud ocupacional; Estándares mínimos SSST.	X		X	X	X		X





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

9	Actualización sobre el Ejercicio de la Autoridad Ambiental.	Procedimientos sancionatorios, actualización en la normatividad vigente para la Gestión, Actualización sobre el Ejercicio de la Autoridad Ambiental; Capacitación en MAP /MUSE; Normatividad ambiental básica.	X		X	X	X		X
10	Prevención, Vigilancia Y Control	Manejo de aplicativos como Sico Smart, tramites de formularios, sobre sancionatorios, entre otros; Capacitación en Normatividad ambiental: PVC; Conocer los formatos de PVC y los acuerdos internos de las comunidades.	X		X	X		X	
11	Política de participación social y Estrategia Especial de Manejo.	Jurisdicción especial indígena para lo administrativo, Gestión con grupos étnicos, metodología de trabajo con comunidades étnicas; Construcción de acuerdos con autoridades indígenas, Política participación social y lineamientos EEM a 2021; Aportar desde la visión local a la construcción de acuerdos de uso; Armonización de instrumentos de ordenamiento local-departamental con el REM y planes de vida; conceptos básicos del ordenamiento y la planeación en territorios indígenas; conocimiento básico de derechos indígenas en relación a las AP traslapadas; Capacitación en relacionamiento con comunidades étnicas; Capacitación en Normatividad ambiental y Étnica: EEM; Conocer la ruta de Gestión y coadministración con las comunidades Indígenas, para la gobernanza del territorio y sostenibilidad; Gobernanza en territorios Indígenas; ruta de REM y manejo de uso y aprovechamiento de recursos naturales de los pueblos indígenas; Conocer los alcances de la política de participación social; Fortalecer la gobernanza entre las Autoridades tradicionales y el PNN; Actualización jurídica (Derecho consuetudinario, Planes de vida y planes salvaguarda, Consulta previa; Derechos de las comunidades negras; bordaje institucional del relacionamiento con pueblos indígenas.	X		X	X		X	
12	Servicio al ciudadano	Atención al ciudadano, Ley anti -trámites y demás que afecten la estructura y/o funcionamiento de la función pública; Atención al cliente/usuario; metodologías de Riesgos de gestión, corrupción y seguridad Digital; Interacción abierta con los usuarios internos y externos; Normas de atención al usuario	X		X	X			X
13	Cultura organizacional	Planeación y herramientas de coordinación, Reforzar conocimientos en el <b>Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG y normativa asociada; Dimensión Talento Humano y PETH Plan estratégico de Talento Humano</b> ; Formulación de políticas públicas e indicadores, Coordinación Interinstitucional, Gestión Pública, Estructura Organizacional, Misión, Visión, valores éticos, Política de calidad, Plan Estratégico Institucional 2020-2023, Planeación Estratégica de PNNC (PEI-PAA), Planes de Manejo de AP, Plan Estratégico Territorial (PET), Plan de Bienestar Social e Incentivos. MECI: Formación en la Guía Auditoria DAFP; Actualización Guía Administración del Riesgo DAFP, Programa de Aseguramiento y Mejora de la Calidad de la actividad de Auditoría Interna -PAMC, Formación de Auditores en Sistemas de Gestión, Capacitación sobre los procesos de auditorías de control interno, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos, Redacción de No Conformidades, Actualización del aplicativo utilizado por la				X	X	X	X





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

		Contraloría General de la República- SIRECI, y Redacción de Informes; Conocimientos sobre los sistemas de gestión (calidad, ambiental, seguridad de la información, Estadístico), Formulación Indicadores, metas, Acciones correctivas; Funcionamiento de la Administración Pública.							
14	Gestión Financiera	Manejo global del presupuesto de ingresos y gastos SIIF II, elaboración y presentación de soportes para trámite de Cuentas de Contratistas y proveedores. Actualización presupuestal; Crowdfunding (Recaudación de fondos) y herramientas de financiación; Contabilidad y manejo financiero; Presupuesto y finanzas públicas; Actualización en normatividad presupuestal y financiera; Presupuestos FONAM REC 20 y 21 y NACION REC 11 Y 15 Unión Europea; Manejo de recursos públicos.	X		X		X		X
15	Gestión Riesgo	Capacitación en los subtemas como geo amenazas (amenaza sísmica volcánica, por movimientos en masa), amenazas hidrometeorológicas (inundaciones, avenidas torrenciales, vendavales, tormentas eléctricas, huracanes, oleaje, pleamares, entre otros); amenazas y riesgo por Tsunami, amenaza y riesgo por incendios de la cobertura vegetal; Manejo equipos para atención y prevención de incendios forestales estructurales y desastres naturales; Prevención, reconocimiento y manejo de los riesgos; Fundamentos de Geología regional			X	X	X		X
16	Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial	Planeación y desarrollo territorial, Gestión territorial en fronteras, Implicaciones de la aplicación del decreto 632, (áreas no municipalizadas) en áreas traslapadas; Conocer elementos técnicos, políticos a nivel regional, fronterizo; Capacitación e Interpretación de la Normativa de Ordenamiento Territorial y competencias; Planes de desarrollo, Planes básicos de ordenamiento Territorial EOT etc.; Recibir información y capacitación que permita involucrar a los demás actores ambientales del territorio; Políticas públicas actuales que inciden en el ordenamiento ambiental del territorio; función amortiguadora, como gestionarla e integrarla al ordenamiento territorial; Gobernanza en un nivel profundidad avanzado; Gestión de políticas públicas; Gestión y seguimiento procesos de gobernanza multinivel.	X			X			X
17	Gestión Documental	Normas generales de Archivo y Políticas del sistema; Actualización manejo de archivo físico y digital, Orfeo, Tabla de retención documental; Actualización documental; Actualización y nuevos métodos desarrollados para un mejor manejo de la correspondencia; Cursos de actualización en temas de atención al usuario, plataformas de atención al usuario, Dar una buena imagen de la Entidad.	X		X				X
18	Gestión del Conocimiento	Memorias de trabajo o escritos, Intercambio de conocimientos y experiencias, Intercambio de conocimientos con actores internacionales; Socialización de temáticas, mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad, a quienes continúan vinculados como encuentros, entrevistas, entre otros; Cultura de compartir y difundir, entorno de aprendizaje virtual			X				X





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

19	Actualización sobre Uso, Ocupación y Tenencia	Referente Normativo sobre predios y tierra, acuerdos con comunidades campesinas, Manejo de conflictos sociales y ambientales; Capacitación en Normatividad ambiental: UOT; Política clara de saneamiento o trabajo con las comunidades campesinas al interior del AP; Ruta de monitoreo y seguimiento a las familias campesinas al interior del AP; Conocer las herramientas jurídicas para el saneamiento o el seguimiento de monitoreo a las áreas al interior del AP.	X				X		
20	Contratación Pública	Actualización y fortalecimiento del Proceso de contratación; Fortalecer el proceso de supervisión; Fortalecer el manejo de la plataforma SECOP II; tramites inherentes a los procesos de celebración y liquidación de contratos y convenios; <b>Conflicto de Interés.</b>				X			X
21	Sistema Integrado de Gestión -SIG	Operación ESTADISTICA: Estadística básica, Actualización en las normas y estándares nacionales de calidad, en particular los relacionados con el proceso estadístico; lineamientos y metodologías relativas a los Sistemas de gestión de calidad; Capacitación para la operación estadística: Conocimiento sobre requisitos de la NTC PE 1000 2017, confidencialidad estadística, marco teórico y conceptual de la operación estadística, manejo de herramientas, contextualización sobre la entidad productora de información, procedimientos para el seguimiento y la supervisión de la recolección, procesos de sensibilización aplicado a la fuente, y criterios para la evaluación de desempeño y calidad del trabajo relacionado con el proceso; Implementar los requerimientos del MIPG-SGI para el cumplimiento del objetivo del proceso de operación estadística y Manejo de la información lograda con la <b>implementación de la NTC PE 1000.</b>				X			X
22	Buen Gobierno	Normativa y acciones de Plan Anticorrupción, transparencia; <b>Conflicto de Intereses;</b> Actualización normatividad disciplinaria vigente y/o la que la sustituya o modifique, derecho probatorio, técnicas de oralidad por entrada en vigencia sistema oral en el Nuevo Código General Disciplinario que entra a regir el 01 de julio de 2021; Conocer de los temas disciplinarios.							X
23	Participación ciudadana	Actualización Normatividad vigente, estrategias de participación ciudadana, sobre rendición de cuenta, entre otros							X
24	Relevancia internacional	Gestión de la cooperación marco proyecto sur -sur, Becas, intercambios, Formación- seguimiento y evaluación de proyectos institucionales y de cooperación; Formulación y evaluación de proyectos orientados al sector ambiental, Negociación y contratación internacional; Software o herramientas tecnológicas para la gestión de proyectos de cooperación; Gestión de proyectos multilaterales; Estrategias para posicionar a las áreas protegidas en la agenda ambiental.							X
25	Gobernanza para la Paz	Actualización sobre el posconflicto, valoración de la vida en todas sus formas. Capacitación D I H	X						





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

26	Programa de Inducción	Orientado a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad en temáticas: Plan Estratégico Institucional 2020 -2023, Misión, Visión, estructura organizacional, Política de Calidad, Aspectos disciplinarios, política de participación social y Estrategia de Manejo especial, SPNN, SINAP, Sostenibilidad y Negocios Ambientales, Evaluación del desempeño laboral, Situaciones Administrativas, MECI, Sistema de Gestión de calidad, Procedimientos de Contratación, y otros módulos complementarios de la cultura organizacional: PIC, Bienestar social, SG-SST.							
27	Programa de Reinducción	Orientado a actualizar a los servidores públicos en: Plan Estratégico Institucional 2020 -2023, Misión, Visión, estructura organizacional, Política de Calidad, Aspectos disciplinarios, política de participación social y Estrategia de Manejo especial, SPNN, SINAP, Sostenibilidad y Negocios Ambientales, Evaluación del desempeño laboral, Situaciones Administrativas, MECI, Sistema de Gestión de calidad, Procedimientos de Contratación, y otros módulos de actualización complementaria según los cambios que se generan en la gestión de los servidores públicos.							
28	Negociación colectiva	Desarrollo de las temáticas en el marco de acuerdos de negociación colectiva con los sindicatos							





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

### 7. GLOSARIO

Para una mejor comprensión del Plan Institucional de Capacitación, es importante tener presente las definiciones que son relevantes y claves para el análisis e interpretación del presente documento.

**Administración Pública:** Es el medio para lograr los fines del Estado en el que la planificación debe direccionarse a la optimización de los recursos disponibles, en este caso se hace referencia a los impuestos de los ciudadanos, su administración y su distribución equitativa. Adicionalmente, se adaptan estrategias y modelos que permitan responder a las necesidades de la sociedad de forma eficiente y eficaz. (Carvajal, 2015)

**Autoridad Pública:** se reconoce cuando el poder es otorgado por el Estado y la persona se encuentra facultada por la normativa para decidir en su nombre. Entonces, se identifica como autoridad pública a aquellos servidores públicos con poder de mando, en donde, cada acción emitida tendrá un impacto sobre los gobernados (Corte Constitucional de Colombia, Sala Tercera de Revisión T-501/92, 1992)

**Brechas Estructurales:** Son aquellos inconvenientes que dificultan el desarrollo económico y la construcción de una sociedad inclusiva. Las brechas estructurales son la línea de base para medir las necesidades e identificar los desafíos que implica a largo plazo. Algunas están relacionadas con la pobreza, la infraestructura, la educación, la desigualdad, el género y el medio ambiente. (Pardo, 2014)

**Capital Humano:** Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización. En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno. Así mismo, se estima que hace parte integral de la riqueza de las naciones pues son la principal fuente de ingreso. En el capital humano se tiene en cuenta aspectos formativos, experiencia, cultura y entorno al ser el contexto con el que interactúa la unidad social. De igual forma es un elemento intangible que pone en marcha la planeación, innovación y productividad de una entidad (tinoco y Soler, 2011)

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





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basado en los principios que rigen la función administrativa" Decreto Ley 1567 de 1998, art 4)

**Carrera Administrativa:** Organización y diseño de los diferentes empleos existentes en una entidad pública, caracterizados por darse de forma jerarquizada. Los sistemas de carrera evocan la existencia de algunos cargos considerados de acceso (reclutamiento externo) y otros que son de niveles superiores, determinados a través de promoción interna (Longo, 2002)

**Competencias laborales:** las competencias es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

**Educación Formal:** Se imparte en establecimientos educativos acreditados, en los que la dinámica se organiza por medio de ciclos con pausas progresivas y se clasifica en preescolar, básica y media. Adicionalmente, se caracteriza por la obtención de títulos y acceso a grados superiores. Este tipo de educación le permite al individuo desarrollar habilidades, aptitudes y conocimientos. (Ley 115, 1994, art 10-11)

**Educación Para El Trabajo Y El Desarrollo Humano:** 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 educativos establecidos por la Ley General de Educación. (Ley 115,1994, art 36, modificado por art, 1 de la Ley 1064 de 2006)

**Educación Informal:** La educación informal, es todo Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, provenientes de personas, entidades, medios de masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. (Ley 115, art 43)

**Empleo público:** Se considera como la estructura y la base de la función pública. Así mismo, es un conjunto de funciones, responsabilidades y demandas detalladas en la Constitución Política que le son designadas a un individuo con el fin de contribuir al alcance de los objetivos del Estado, para lo cual se requiere de una serie de competencias que contribuyen a la consecución de metas y propósitos (Hernández, 2004)

**Formación:** En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

**Grupo de interés:** Individuos u organismos específicos en cuyo beneficio se lleva a cabo la intervención para el desarrollo. (OCDE, 2014). No se limita a los usuarios, gremios o proveedores,





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

incluye necesariamente la identificación de grupos de interés del entorno, tales como comunidad, gobierno, medio ambiente, entre otros.

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

**Políticas públicas:** se conciben como las acciones, decisiones e instrumentos que funcionan de forma integral al momento de dar una posible solución a problemas relevantes en la comunidad. De acuerdo con esto, son acciones específicas para alcanzar objetivos específicos. En la formulación de políticas públicas participan el Estado, actores gubernamentales y a su vez entidades privadas, las cuales a través de la interacción, negociación y cooperación de individuos, grupos e instituciones permite enlazar los intereses a las decisiones para que puedan ser ejecutadas en el territorio y responder a las dificultades identificadas. Por otro lado, al establecer una política lo que se espera es modificar y determinar el comportamiento social (Roth, 2002, Arroyave 2011)

**Servidor público:** Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991)

**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 mayor 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 de 1998, art 4)

**Valor público:** Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derechos. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016).

Elaboró: Roger Enrique Pérez Molina, Profesional Especializado GGH  
Aprobado: Sandra Viviana Peña Arias, Coordinadora GGH

