



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - 2024

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



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. MARCO NORMATIVO.....	4
2. OBJETIVOS	4
2.2. OBJETIVO GENERAL	4
2.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3. ALCANCE	5
4. DIAGNÓSTICO -	6
4.1. Recurso Humano de la Entidad.....	6
4.2. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.....	7
4.3. Diagnóstico de necesidades e intereses.....	9
4.4. Otras fuentes de información.....	11
5. PLANEACIÓN	11
6. DESARROLLO Y EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	12
7. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	14
8. EVALUACIÓN.....	15
9. RESPONSABLE.....	15
10. ANEXOS	16
11. BIBLIOGRAFIA.....	16

1. INTRODUCCIÓN

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

En cumplimiento con los objetivos trazados, Parques Nacionales Naturales de Colombia trabaja en el manejo efectivo y equitativo de las áreas protegidas, teniendo en cuenta los diferentes modelos de gobernanza con enfoque territorial, la representatividad ecológica y la conectividad estructural y funcional del SINAP, así como, el fortalecimiento de la entidad en sus dinámicas administrativas y de gestión. Es por lo anterior, que el presente documento pretende dar a conocer los programas y planes que conforman el Plan Estratégico del Talento Humano 2024 (PETH), alineado al Plan Estratégico Institucional – PEI y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la entidad, con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión, de tal forma que haya coherencia entre: las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan Nacional de Desarrollo - PND, propuesto por el Gobierno Nacional para la vigencia, dando así estricto cumplimiento a la función asignada en el numeral 2 literal a del artículo 15 de la Ley 909 de 2004.

Se abordarán dentro del PETH todas las estrategias e iniciativas encaminadas a cubrir el ciclo de vida de los servidores públicos vinculados a Parques Nacionales Naturales de Colombia en la vigencia 2024, que incluye su ingreso, su permanencia y su retiro, a través del mejoramiento de competencias, capacidades, habilidades, conocimientos y calidad de vida, de tal forma que redunde en la motivación y compromiso de los colaboradores de la Entidad, en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

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

necesidades de los grupos de valor y ciudadanos, conforme a la misión y los objetivos estratégicos de la entidad.

Es por todo lo anterior, que este documento integra los planes institucionales de: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, el MIPG, la Dimensión de Gestión del Talento Humano de la Entidad, las diferentes políticas en materia de Talento Humano, los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en la Política de Integridad de Parques Nacionales Naturales de Colombia en particular, así como, las directivas que el Gobierno Nacional y la Dirección General hayan impartido al respecto.

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

Finalmente es preciso mencionar que, este Plan, incluyendo los Planes y Programas particulares que lo conforman, están sujetos a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

2. MARCO NORMATIVO

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

- **Constitución Política de Colombia de 1991**- artículo 54 – De los Derechos sociales, económicos y culturales.
- **Decreto 1567 de 1998** – *"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado."*
- **Ley 909 de 2004** – *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."*
- **Decreto 1083 de 2015** - *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."*
- **Decreto 1072 de 2015** – *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"*
- **Decreto 612 de 2018** - *"Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado."*
- **Decreto 815 de 2018** – *"Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos"*
- **Ley 1960 de 2019** – *"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"*

2. OBJETIVOS

2.2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la gestión del Talento Humano de Parques Nacionales Naturales de Colombia, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores públicos de Parques Nacionales Naturales de Colombia, para mejorar el desempeño organizacional y la calidad

de vida conforme al ciclo de vida del servidor público y los principios que rige la Función Pública.

2.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes del proceso de Talento Humano, Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro de los servidores públicos de la Entidad.
- Proveer de manera oportuna las vacantes de la entidad conforme a lo contenido en el Plan anual de vacantes y Previsión de Recursos Humanos.
- Contribuir en el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades, las competencias funcionales y comportamentales de cada servidor público, actualizando sus conocimientos, consolidando sus habilidades y destrezas a través del Plan Institucional de Capacitación, con el propósito de elevar su nivel de contribución al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias mediante la ejecución del plan de bienestar e incentivos, así como implementar una cultura de autocuidado, a través de programas de promoción y prevención, que permitan generar hábitos de estilos de vida saludable.
- Desarrollar una cultura de prevención y manejo de riesgos, accidentes, enfermedades laborales a través de la formulación e implementación del Plan Anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de Riesgo Psicosocial.
- Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los servidores, mediante la prevención de alteraciones en su salud, manteniendo un entorno laboral sano, con condiciones de trabajo adecuadas y seguras, apto para sus condiciones físicas y psicológicas.
- Establecer un plan de acción que permita fortalecer y mejorar la gestión propia del Talento Humano en concordancia con lo contenido en la Política de la Gestión Estratégica de Talento Humano y la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

3. ALCANCE

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

El PETH inicia con el diagnóstico de necesidades, resultados de los planes institucionales y componentes, identificación de necesidades estratégicas, continúa con la gestión a realizar a través de la planeación, seguimiento, ejecución y termina con la evaluación de los planes y actividades para el desarrollo del talento humano en el marco del MIPG.

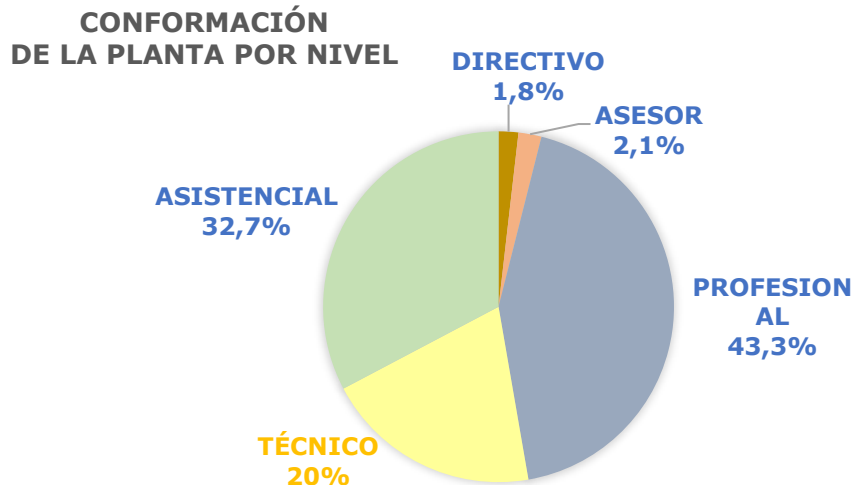
4. DIAGNÓSTICO -

4.1. Recurso Humano de la Entidad

La Planta de empleos de la entidad¹, se encuentra compuesta por 660 empleos, de los cuales 30 son de libre nombramiento y remoción y 630 de carrera administrativa, discriminados por nivel como se detalla en la siguiente tabla:

NIVEL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA	TOTAL
DIRECTIVO	12	0	12
ASESOR	9	5	14
PROFESIONAL	7	279	286
TÉCNICO	0	132	132
ASISTENCIAL	2	214	216
TOTAL	30	630	660

Fuente: Elaboración Propia GGH



Fuente: Elaboración Propia GGH

¹ El Decreto 3577 del 27 de septiembre de 2011, estableció la planta de personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia, el cual ha sido modificado por los Decretos 1688 de 2013, 1314 de 2020 y 1991 de 2021.

En relación con la provisión de los empleos con corte a 31 de diciembre de 2023, se tiene lo siguiente:

CARGOS OCUPADOS VRS. CARGOS VACANTES

CARGOS OCUPADOS*	CARGOS VACANTES**
511 de 660	149
(Representan el 77,4% del Total de la Planta de Personal)	(Representan el 22,6% del Total de la Planta de Personal)

Fuente: Elaboración Propia GGH

En relación con la provisión de empleos en la entidad es indispensable mencionar que en la vigencia 2024, se proveerán los empleos de carrera administrativa, vacantes de manera definitiva, que se convocaron a concurso público de méritos, mediante Acuerdo 341 de 2022 de la Comisión Nacional del servicio Civil, por lo que hace parte de las gestiones referidas en el Plan Anual de Vacantes, al igual que incide en la estructuración de algunas actividades de los planes de Capacitación, de Seguridad y Salud en el Trabajo y de Bienestar; propendiendo con las actividades a desarrollar, generar el menor impacto en el clima laboral con ocasión de dichos cambios, máxime que el número de empleos ofertados en la convocatoria referida corresponde a 269, que corresponde al 42,6% de los empleos de carrera administrativa.

4.2. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.

El resultado FURAG respecto a la Dimensión 1 Talento Humano GETH, vigencia 2022, con un puntaje para PNNC de 64,7 respecto de un promedio de 79 de las entidades del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible, evidencia que se adelantar una buena gestión estratégica del talento humano, incorporando buenas prácticas y el mejoramiento continuo se constituye en nuestro mayor reto.

Respecto de la política Gestión Estratégica del Talento Humano, PNNC tiene un puntaje de 92,3 respecto de un promedio de 95 del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible. Esta política tiene desagregados 4 índices así:

NO. INDICE	POLITICA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	PUNTAJE
101	CALIDAD DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	100,0
102	EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA SELECCIÓN MERITOCRÁTICA DEL TALENTO HUMANO	86,7
103	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD	89,5
104	DESVINCLACIÓN ASISTIDA Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO GENERADO POR EL TALENTO HUMANO	85,7

Respecto del índice de eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del Talento Humano, es preciso indicar que, conforme con el detalle de las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa en la entidad, * de los 309 empleos que se encuentran reportados en el aplicativo SIMO dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, **269** fueron ofertados en el Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2248 de 2022, reglamentado por la mencionada entidad mediante el Acuerdo 341 de 2022. Los cuarenta (40) empleos restantes, cuyas vacantes surgieron después de iniciado el precitado proceso, se encuentran registrados para utilización de las listas de elegibles cuando a ello haya lugar o, en su defecto, para que sean objeto de una nueva convocatoria.

Estado de vacantes definitivas	Total, Cargos
En Encargos	66
En Provisionalidad	141
Vacantes	102
Total	309 *

Con lo anterior, se evidencia que el 100% de los empleos vacantes de manera definitiva, serán provistos en la presente vigencia, por mérito a través del proceso de selección que desarrolla la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNCSC- y la entidad educativa contratada para esos efectos.

En cuanto a la desvinculación asistida y retención del conocimiento, que se origina con ocasión de los movimientos de personal referidos, el Plan de Bienestar e Incentivos 2024 propone en el Eje de Equilibrio Psicosocial, una actividad relacionada con la orientación al retiro laboral, con esta actividad,

Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana

Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

dirigida a brindar apoyo socio laboral y emocional, a las personas que se desvinculen por pensión, reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, todo ello dirigido a facilitar el enfrentamiento al cambio; y a su vez en el Plan de Capacitación, se ha profundizado en la estrategia de aprendizaje organizacional, como estrategia para así fortalecer la transferencia de conocimiento.

Adicional a lo anterior, y en relación con la valoración referida al ítem de la política de integridad, el resultado FURAG vigencia 2022, de PNNC, obtuvo una calificación de 50, resaltando que el promedio de las entidades del sector Ambiente y Desarrollo Sostenible, fue de 71, constituyendo esta política un acápite de acción en nuestro Plan Estratégico que es preciso fortalecer con el fin de generar mayor impacto en los servidores públicos de dicha política.

La política de integridad se divide en dos índices: cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público y gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés.

Por lo anterior, en el marco del Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público del Plan de Bienestar e Incentivos 2024, se incluye la actividad de Valores Institucionales /Código de Integridad, planteando lúdicas que divulguen y reafirmen los valores institucionales. Se continuará con la línea de la implementación de la guía de integridad según el código y el plan de acción en articulación con el enlace de calidad de la Subdirección.

4.3. Diagnóstico de necesidades e intereses.

Para la formulación de los Planes de Bienestar e Incentivos, y de Capacitación, se estructuró una encuesta dirigida a todos los servidores de la entidad., y remitida a través de los canales institucionales de comunicaciones a nivel nacional, con el fin de garantizar un ejercicio participativo, y buscando establecer prioridades y seleccionar oportunidades de acuerdo con las directrices señaladas en las estrategias de desarrollo institucional, así como en las políticas nacionales y lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

La ficha técnica de la encuesta corresponde a la siguiente:

Ficha Técnica:

Formato de aplicación:	Formato Google Docs
Fecha de aplicación:	Desde la última semana de noviembre de 2023 y hasta el 23 de enero de 2024.
Cobertura:	Aplicada a nivel nacional.

Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana

Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

Metodología:	Se habilitó un enlace virtual con un formulario que contenía afirmaciones y preguntas que indagaba por componentes del Plan de Bienestar e información personal básica.
Tipo de instrumento:	Formulario "Diagnóstico de Necesidades de Bienestar 2023" que indagaba sobre: información del servidor, programas de bienestar y estímulos, y ejes de capacitación en el marco de las líneas publicadas por el DAFP.
Población objeto:	Todos los servidores de la Planta de Personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

Resultados:

Para el análisis del instrumento se tuvieron en cuenta los registros contestados con corte a enero 25 de 2024, que corresponde a 224, de la totalidad de 511 servidores vinculados a esa fecha, es decir el 44, 2%.

Población Total:	511 servidores públicos
Número y porcentaje de servidores que diligenciaron la encuesta:	224 – 44,2%
No. De preguntas formuladas:	19 ítems del área de bienestar, estímulos e incentivos

Fuente: Elaboración Propia GGH

El detalle de los servidores públicos que diligenciaron la encuesta, conforme la ubicación por dependencias se muestra a continuación:

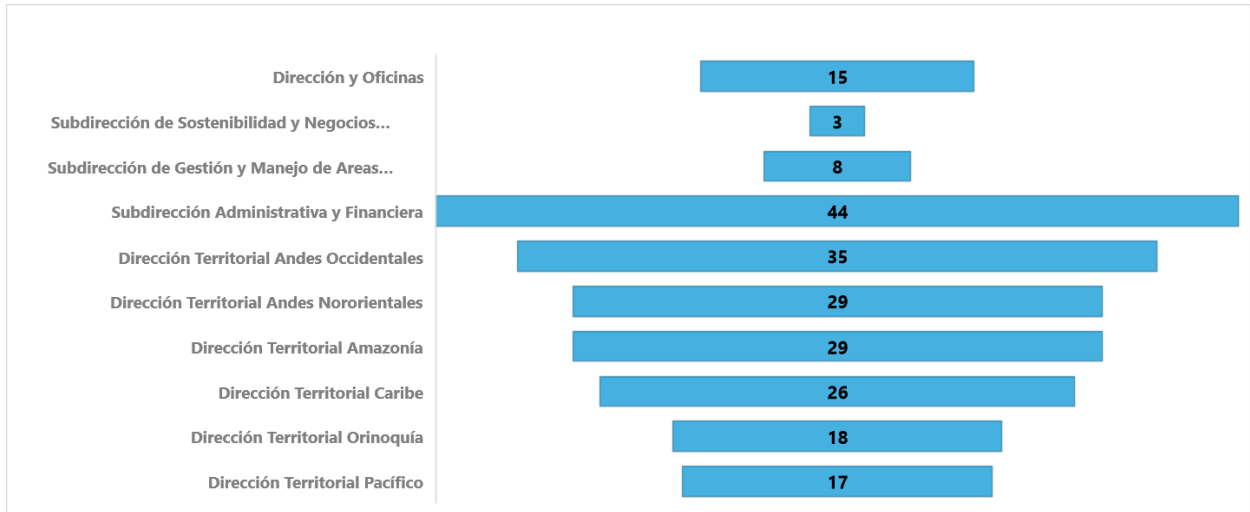
Dependencia	No.
Dirección y Oficinas	15
Subdirección de Sostenibilidad y Negocios ambientales	3
Subdirección de Gestión y Manejo de Áreas Protegidas	8
Subdirección Administrativa y Financiera	44
Dirección Territorial Andes Occidentales	35
Dirección Territorial Andes Nororientales	29
Dirección Territorial Amazonía	29
Dirección Territorial Caribe	26
Dirección Territorial Orinoquía	18
Dirección Territorial Pacífico	17
Total	224

Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana

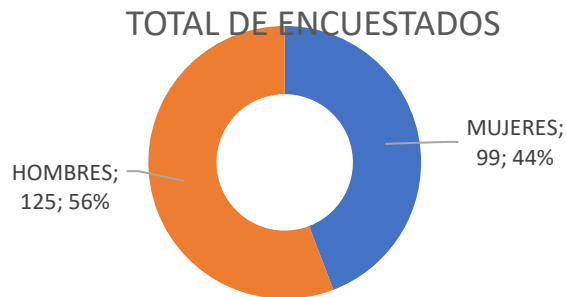
Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722



La información referida al género de quienes diligenciaron la encuesta, arrojó lo siguiente:



4.4. Otras fuentes de información.

Para la formulación de los planes que integran el plan estratégico de Talento Humano, como otras fuentes de información se tuvo en cuenta el resultado y recomendaciones del equipo que lideró en la vigencia 20203, la ejecución de los planes de bienestar, capacitación y de seguridad y salud en el trabajo, tanto en sede central como en las Direcciones Territoriales.

5. PLANEACIÓN

Parques Nacionales Naturales de Colombia, planea, desarrolla y evalúa la gestión del talento humano, a través de cada uno de los componentes y categorías que conforman las etapas del ciclo de vida laboral del servidor público, en el marco de la dimensión del Talento Humano del MIPG, con el fin

de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del Nivel Central, Direcciones Territoriales y Áreas Protegidas con el objetivo de generar un entorno de trabajo estructurado a partir de una cultura de alto desempeño.

6. DESARROLLO Y EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

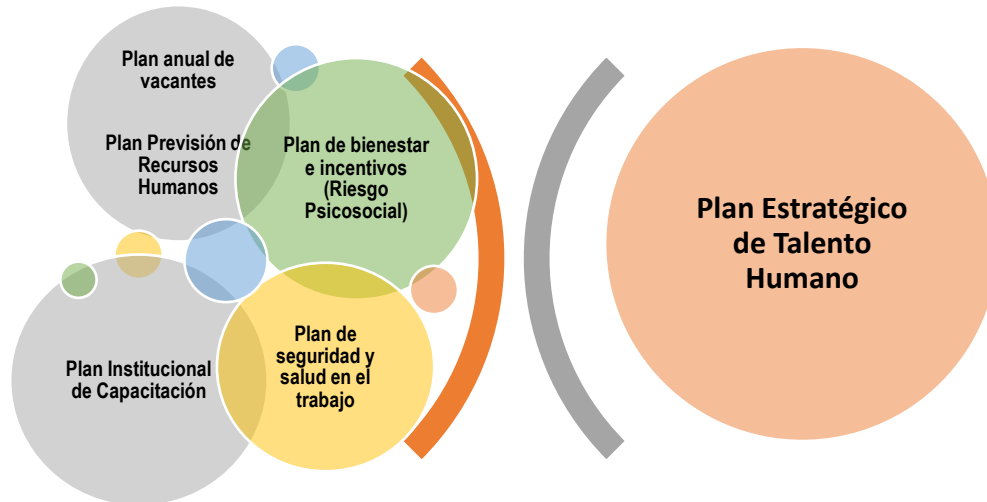
Respecto a la Alineación Institucional el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo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

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

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

Así como adelantar las actividades inherentes a evaluación del desempeño, actualización del Manual de funciones monitoreo y seguimiento del SIGEP,

Este Plan estratégico, al cual se integran los planes en cita, están sujetos a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.



Fuente: Elaboración Propia GGH

Adicional a las actividades contenidas en cada uno de los planes en mención, desde la Subdirección Administrativa y Financiera – Grupo de Gestión Humana, se gestionan otros temas esenciales en el desarrollo de la Gestión del Talento Humano a saber:

- **Gestión del desempeño laboral** A través de la herramienta dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la entidad cuenta con el proceso de evaluación del desempeño laboral dirigido a los empleos de Carrera Administrativa y libre nombramiento y remoción diferentes al nivel directivo. Las evaluaciones están orientada al logro de las metas y objetivos de la entidad y las funciones asignadas. Así mismo, se realiza la concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión para los servidores de gerencia pública.

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

Variables		Monitoreo	Plazo de implementación
Monitoreo seguimiento SIGEP y del	Actualizar el plan de monitoreo SIGEP conforme a la actualización del aplicativo a la versión II del DAFP y generar cronograma de implementación.	Trimestral	mar-24
	Verificar la información cargada en el SIGEP de manera periódica.	Trimestral	dic-24
Inscripción actualización carrera administrativa a la CNSC o en	Identificar los servidores que se encuentren pendiente de actualización en carrera	Trimestral	jun-24
	Elaborar certificaciones con sus respectivos soportes y gestionar la actualización ante la CNSC	Trimestral	dic-24
Evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano.	Diseñar con el apoyo de Grupo atención al ciudadano, una alternativa para evaluar de manera periódica el desempeño en torno al personal que realiza servicio al ciudadano.	Semestral	jun-24
Inducción y reinducción	Incluir dentro de las jornadas de inducción y reinducción lo relacionado a derecho a la participación ciudadana, así como fortalecer los programas, priorización técnica del Plan de bienestar, y plan de capacitación.	Trimestral	dic-24
Apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan de la entidad	Actualizar el Programa de desvinculación asistida "Dejando Huella" y socializar a los psicólogos de cada DT y generar cronograma de implementación.	Trimestral	Trimestral 2024

7. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

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

Planes temáticos del Plan Estratégico de Talento Humano

Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana

Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

Variables	Monitoreo	plazo de la implementación
Adopción e implementación del Plan Estratégico de Talento Humano	trimestral	Diciembre 2024
Adopción e implementación del Plan anual de vacantes	trimestral	Diciembre 2024
Adopción e implementación del Plan de previsión de recursos humanos	trimestral	Diciembre 2024
Adopción e implementación del Plan de bienestar e incentivos	trimestral	Diciembre 2024
Adopción e implementación del Plan de Capacitación	trimestral	Diciembre 2024
Adopción e implementación del Plan de seguridad y salud en el trabajo	trimestral	Diciembre 2024

Plan de Gestión estratégica de talento humano

Plan de acción política de integridad

Variables	Monitoreo	plazo de la implementación
Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.	Trimestral	Diciembre 2024

8. EVALUACIÓN

Con el propósito de facilitar la evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano 2024 de Parques Nacionales Naturales de Colombia, se cuenta con una serie de herramientas que se relacionan a continuación:

- CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO PETH 2023.
- FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE GESTIÓN – FURAG.
- SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DE EMPLEO PÚBLICO – SIGEP
- SEGUIMIENTO DE INDICADORES DE GESTIÓN
- INFORMES DE GESTIÓN

9. RESPONSABLE

Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana

Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

Grupo de Gestión Humana – Subdirección Administrativa y Financiera

10. ANEXOS

- I. Plan Anual de Vacantes PNNC 2024
- II. Plan de Bienestar e Incentivos PNNC 2024
- III. Plan Institucional de Capacitación PNNC 2024
- IV. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo PNNC 2024
- V. Plan de Previsión de Recursos Humanos PNNC 2024

11. BIBLIOGRAFIA

- Normograma Parques Nacionales Naturales de Colombia (<http://www.parquesnacionales.gov.co/portal/es/normatividad/leyes/>)
- Departamento Administrativo de la Función Pública
<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/consulta-tematica.php>
Gestión Estratégica de Talento Humano
(http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/gestion_estrategica_talento_humano_sectorpublico.pdf)
- Gestión Estratégica del Talento Humano – DAFP
<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestiontalentohumano>
- Empleo público y gestión estratégica del talento humano en las entidades públicas
(<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/empleo-publico-y-gestion-estrategica-del-talento-humano-en-las-entidades-publicas->)
- Plan Nacional de capacitación 2023 – 2026 - DAFP
https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_plan_nacional_de_capacitacin_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048
- Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026 - DAFP
https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048