



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024

**ANEXO V DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO
HUMANO 2024**

PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

GRUPO DE GESTIÓN HUMANA

VERSIÓN 1

CONTENIDO

Tabla de contenido

CONTENIDO.....	2
1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. OBJETIVO	6
4. PLANTA DE PERSONAL.....	6
4.1. Conformación De La Planta Por Nivel Jerárquico.....	6
5. PLAN DE ACCIÓN	7
5.1 Análisis de necesidades de Personal.....	8
5.2 Determinación de necesidades de Personal	10
5.3 Análisis de disponibilidad de personal.....	11
5.4 Identificación de fuentes de financiación de personal.....	11
5.5 Seguimiento.	12
6. RESPONSABLE	12

1. INTRODUCCIÓN

El Decreto Ley 3572 del 27 de septiembre de 2011 creó Parques Nacionales Naturales de Colombia como Unidad Administrativa Especial, sin personería jurídica, con autonomía administrativa y financiera, con jurisdicción en todo el territorio nacional en los términos del artículo 67 de la Ley 489 de 1998, encargada de la administración y manejo del Sistema de Parques Nacionales Naturales y la coordinación del Sistema Nacional de Áreas Protegidas, así como la protección del patrimonio natural y la diversidad biótica de la Nación, y la conservación de las áreas de especial importancia ecosistémica, con el fin de atender las mestas trazadas del Gobierno Nacional.

Respecto a la Alineación Institucional el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, constituye 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 como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.”***¹ (Negrilla fuera de texto).

El Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, establece las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión buscando así fortalecer a las entidades del Estado para mejorar su gestión.

Adicionalmente, el Decreto 612 de 2018 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.”* se establecen los planes que son de competencia de las áreas de Talento Humano, entre ellos el Plan de Previsión de Recursos humanos.

Este documento presenta las acciones a realizar, dirigidas a contar con el personal idóneo, competente y suficiente con conocimientos y valores institucionales que requiere la entidad para atender los compromisos establecidos y los retos fijados.

¹ <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/detalle-del-modelo/tags/talento-humano#:~:text=MIPG%20concibe%20al%20talento%20humano,de%20sus%20objetivos%20y%20resultados>.

Es así como la ley 909 de 2004, en su artículo 17, respecto de los planes y las plantas de empleos prescribió:

"1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado."

El plan se constituye como un instrumento de gestión del Talento Humano dirigido a mantener actualizados los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo.

2. MARCO NORMATIVO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge dando cumplimiento a obligaciones normativas, así:

- **Constitución Política de Colombia 1991.**
- **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."*, y sus decretos modificatorios.
- **Decreto 1785 de 2014** *"Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles"*

jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.”

- **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”
- **Lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC.**
- **Decreto 3577 2011** “Por el cual se establece la Planta de Personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia y se dictan otras disposiciones.”
- **Decreto 1688 de 2013** “Por el cual se crean unos cargos en la Planta de Personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia y se dictan otras disposiciones.”
- **Decreto 1314 de 2020** “Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia - PNNC”
- **Decreto 1291 de 2021** “Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia - PNNC”
- **Circular Conjunta 100-05 - 2022**, expedida por el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y el Director de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, del 29 de diciembre de 2022, según la cual:

“1. La formalización del empleo público se promoverá teniendo en cuenta los siguientes mecanismos: (i) la provisión de todos los cargos de las plantas de personal existentes y en vacancia; (ii) la ampliación de las plantas de personal existentes, siempre que las condiciones técnicas y financieras así lo permitan; (iii) la creación de plantas temporales en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia; y, (iv) el uso racional de los contratos de prestación de servicios atendiendo exclusivamente lo establecido en la ley y en los fallos judiciales.”.
- **Guía de Fortalecimiento Institucional** – Construcción de un documento técnico para la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública el mes de noviembre de 2022.

- Circular Conjunta 100-006 de 2023., expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAF y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, el 18 de julio de 2023, sobre "AVANCE EN EL PLAN DE FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD - VIGENCIA 2023 - "PLAN DE DESARROLLO 2022- 2026: COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA", ARTÍCULO 82.

3. OBJETIVO

El plan pretende mantener actualizadas las necesidades de recurso humano de la entidad, atendiendo criterios de racionalización y optimización de recursos, en el margo de una dignificación del empleo en condiciones de dignidad y equidad.

4. PLANTA DE PERSONAL

Parques Nacionales Naturales de Colombia, cuenta con la siguiente planta de personal para el cumplimiento de sus funciones.

PLANTA DE PERSONAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA
660	30	630

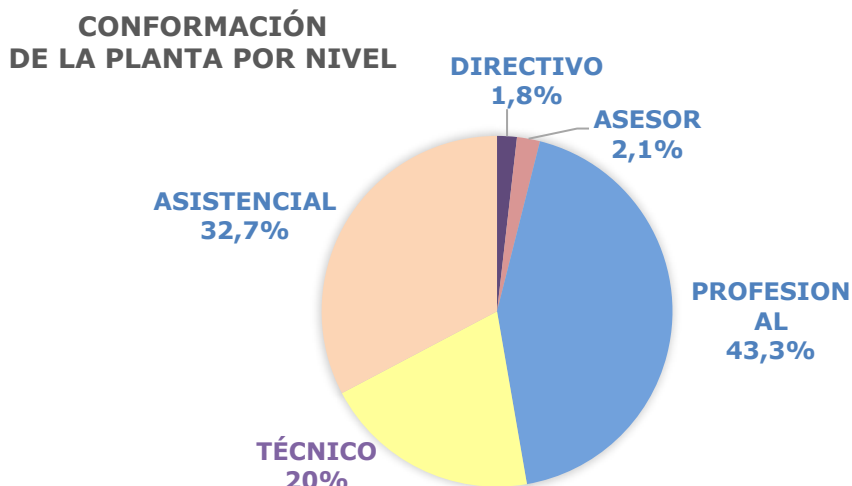
Fuente: Elaboración Propia GGH

4.1. Conformación De La Planta Por Nivel Jerárquico

La conformación de planta de personal por nivel jerárquico, se detalla a continuación:

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

5. PLAN DE ACCIÓN

El presente Plan de Previsión de Recursos Humanos, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y en especial atendiendo lo previsto en el artículo 2.2.1.4.1. del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 1800 de 2019, el cual prescribe:

"ACTUALIZACIÓN DE LAS PLANTAS GLOBALES DE EMPLEO

ARTÍCULO 2.2.1.4.1. Actualización de plantas de empleo. Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:

- a. Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.*
- b. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.*
- c. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.*
- d. Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.*
- e. Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.*
- f. Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.*

PARÁGRAFO 1. Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.

PARÁGRAFO 2. Las ampliaciones de planta se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes en los términos del artículo 71 del Decreto 111 de 1996 y las medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, estas modificaciones, y los traslados presupuestales de recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales. (...)

Conforme lo previsto en la Ley, las etapas definidas para la formulación del Plan corresponden a las siguientes:

- Análisis de necesidades de personal.
- Análisis de disponibilidad de personal e
- Identificación de fuentes de financiación de personal.

5.1 Análisis de necesidades de Personal

En relación con las necesidades de personal de la entidad, desde la vigencia 2022, se ha venido adelantando un ejercicio de levantamiento de cargas de trabajo, dirigido a establecer si los empleos con los cuales se cuenta actualmente en la planta de empleos de la entidad, en efecto corresponden a aquellos que se requieren.

En 2022 y 2023 se realizó una estimación de cargas laborales, entre otras, en consideración a que la entidad ha recibido algunas competencias adicionales, y que se ha venido fortaleciendo el Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SINAP), que es el encargado de articular las áreas protegidas de los diferentes ámbitos de gestión, que incluye una variada lista de categorías, actores sociales e institucionales, sistemas de gobernanza y objetivos de conservación, así como los Subsistemas Regionales de Áreas Protegidas (SIRAP) y varios Subsistemas Temáticos, dentro de los cuales se encuentra el Sistema de Parques Nacionales Naturales (SPNN) (Areiza et al., 2016; Corzo et al., 2020; Vásquez & Matallana, 2014).

Con el correr del tiempo, Colombia ha declarado áreas protegidas con diversos fines e intencionalidades iniciales, las cuales han cambiado conforme las ciencias ambientales y de la conservación han avanzado. Desde el establecimiento del programa de áreas protegidas del Convenio de Diversidad Biológica, los sistemas

de áreas protegidas a nivel mundial buscan ser ecológicamente representativos, bien conectados y efectiva y equitativamente gestionados (Secretaría del Convenio sobre la Diversidad Biológica, 2004; Vásquez & Matallana, 2014); la formulación del CONPES 3680 y la normativa asociada (decreto 2372 de 2010) impulsaron una mejora clave en la gestión del SINAP como sistema integrador, la estandarización de condiciones para la gestión de las áreas protegidas de ámbitos nacional, regional y local y los lineamientos para la declaratoria de áreas protegidas públicas buscando el cumplimiento de los atributos del SINAP (Conpes 3680, 2010; Decreto 2372, 2010; Resolución 1125, 2015).

Lo anterior, al igual que el Registro Único Nacional de Áreas Protegidas (RUNAP), en el SINAP cuenta con un total de 1645 áreas protegidas, que cubren una extensión total de 49'874.309,39 ha (498.743,1 km²), y adicionalmente la extensión del recientemente declarado del Parque Nacional Natural de Manacacias. El SPNN cuenta en la actualidad con 60 áreas protegidas que tienen una extensión de 23'156.895,80 ha (231.568,95 km²). Si se agregan los cuatro Distritos Nacionales de Manejo Integrado (DNMI) delegados por MinAmbiente, Parques Nacionales administra un total de 38'811.363,93 ha (388.113,64 km²) que corresponde a un 77,8% del área total del SINAP (Parques Nacionales Naturales de Colombia, 2023),

Partiendo de lo anterior, y con el fin de gestionar la consecución de recursos para la vigencia 2024, se estructuró una propuesta dirigida al fortalecimiento de la planta de PNNC, en tres aspectos:

El primero de ellos con la creación de 2.290 empleos de guardaparques, para fortalecer el rol de los guardaparques como actores clave para la conservación de la naturaleza y el desarrollo sostenible del país, incrementando la capacidad operativa de los mismos en el territorio, ampliando con ello la presencia institucional, y por lo tanto atendiendo en mayor medida las necesidades de las áreas protegidas. Adicionalmente se proyectó la creación de 360 empleos más dirigidos a fortalecer la gestión institucional desde los distintos procesos a cargo.

El segundo de ellos con la modificación de la estructura organizacional, para responder a las necesidades de contar entre otras con una dependencia que canalice la gestión de la cooperación internacional, y realice seguimiento a la ejecución de estos recursos, una dependencia dedicada a la Gestión de las tecnologías de la información, y una dependencia de gestión humana más robusta para efectos de garantizar la gestión y administración oportuna del recurso humano de la entidad. Y por último, se proyectó la viabilidad de contar con una prima geográfica, otorgada a los servidores de las Direcciones Territoriales, que realizan sus actividades en las áreas protegidas, y zonas de difícil acceso. Igualmente se proyectó la viabilidad de incrementar en dos grados, los empleos de la planta de empleos, como una estrategia de profesionalización y nivelación salarial.

En resumen la información correspondiente a la propuesta referida, comprendía lo siguiente:

ITEMS	VALOR
Planta (660 cargos)	52.403
Costo Anual Diferencia Incremento Grados cargos planta	6.078
Costo Anual Prima Geográfica 30% (2.700 cargos)	21.916
Proyección Costo Anual Creación (2.708 cargos)	142.174
Total	222.573

Cifras en millones de pesos

Para efectos de gestionar los recursos correspondientes, se presentó la solicitud, ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en la cual se incluyeron los valores anteriores. Sin embargo, no se obtuvo la viabilidad respectiva para continuar con el proceso.

Con este antecedente, en vigencia 2024, se realizará una revisión de las cargas estimadas y se buscarán alternativas que permitan llevar a feliz término la modificación de la estructura y de la planta que se pretende, como por ejemplo las implementaciones del proceso por fases, todo ello dentro del marco de los requisitos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y en articulación con el Ministerio del Medio Ambiente.

Como otro aspecto esencial a tener en cuenta, se encuentra la convocatoria pública de méritos, toda vez que ello multiplica las renunciaciones presentadas por servidores que han gestionado su retiro, de manera previa a la expedición de las listas de elegibles, y por lo tanto a la terminación del nombramiento provisional respectivo, por lo que, dentro del ejercicio de necesidades de personal, se incluirá la situación de los empleos vacantes de la entidad.

5.2 Determinación de necesidades de Personal

Como producto de la revisión del análisis de la planta que se realice, se concluirá que las necesidades de personal en la entidad requieren de una modificación de planta, por lo que es procedente avanzar en la estructuración de la justificación a través de estudio técnico, al igual que a acudir ante las instancias y entidades que corresponda, para su análisis y aprobación.

Dentro de los análisis a realizar que soporten la determinación de las necesidades de personal, se encuentran los siguientes:

- Análisis y ajuste a los procesos y procedimientos existentes en la entidad, si a ello hay lugar.
- Evaluación de la incidencia de las nuevas competencias, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.
- Realizar las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones y analizar los perfiles requeridos.
- Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.
- Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

En el caso de que se determine que se requiera ampliar la planta de personal de la entidad, se gestionará el respectivo estudio técnico que permita justificar dicha solicitud, incluyendo los recursos y fuentes de financiación para ser presentados ante las entidades competentes.

5.3 Análisis de disponibilidad de personal.

En este acápite, se detalla lo relacionado con las formas de provisión de empleos, atendiendo la naturaleza jurídica a la cual correspondan los empleos, revisando las funciones, provisión de los mismos, con el fin de verificar si llegare a ser procedente su optimización a través de reubicaciones o de otras estrategias.

Para la vigencia 2024, se procederá a proveer las vacantes que se requieran en la planta, conforme lo dispuesto en el plan anual de vacantes, por lo que ello incide en el ejercicio de formalización.

5.4 Identificación de fuentes de financiación de personal.

De acuerdo con las directrices y lineamientos establecidos por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público al igual que por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y el Ministerio del Medio Ambiente, se realizará la respectiva proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como de la nómina de la misma, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto para la vigencia 2025 y estimar los valores asociados, para garantizar la continua

prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

Para la vigencia 2024 el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, a través del Decreto 2295 de 2023 asignó un presupuesto en Gastos de Personal por valor de \$52.366.313.000, el cual corresponde al costo anual de los 660 cargos de la planta actual de PNNC, esto teniendo en cuenta las asignaciones básicas estipuladas en el Decreto 905 de 2023.

Adicionalmente, en el caso de ser procedente la modificación de la planta de empleos, se gestionará la viabilidad de consecución otras fuentes de financiación, para efectos de que la propuesta a presentar incluya igualmente propuesta sobre los recursos dirigidos a soportar dicha modificación si a ello hay lugar.

5.5 Seguimiento.

El seguimiento al plan se realizará de manera trimestral, y especialmente en la vigencia 2024, se enmarca en la política de formalización de empleo con dignidad y equidad propuesta por el Gobierno Nacional.

Actividad	Periodicidad	Fecha final
Identificación de necesidades de personal	Trimestral	Diciembre 2023
Determinar las necesidades de personal	Trimestral	Diciembre 2023
Identificar y gestionar las fuentes de financiamiento.	Trimestral	Diciembre 2023

6. RESPONSABLE

Grupo de Gestión Humana – Subdirección Administrativa y Financiera