



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

# ***PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024***

**ANEXO III DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO  
HUMANO 2024  
PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA  
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA  
GRUPO DE GESTIÓN HUMANA  
VERSIÓN 1**

## Contenido

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL .....	4
3.	MARCO CONCEPTUAL.....	6
3.1.	EJES .....	7
3.1.1.	Eje 1: Paz Total, Memoria Y Derechos Humanos .....	7
3.1.2.	Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente .....	7
3.1.3.	Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad .....	8
3.1.4.	Eje: Transformación Digital y Cibercultura. ....	8
3.1.5.	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público .....	8
3.1.6.	Eje 6: Habilidades y Competencias .....	9
3.1.7.	Eje adicional: Formación de Directivos .....	9
3.2.	Aprendizaje Organizacional .....	11
3.3.	Conceptualización en materia de formación y Capacitación. ....	13
4.	OBJETIVOS.....	15
3.1.	Objetivo General .....	15
3.2.	Objetivos Específicos.....	15
5.	ALCANCE.....	16
6.	DIAGNÓSTICO .....	16
6.1.	Encuesta de Intereses .....	16
6.2.	Recomendaciones de las Evaluaciones aplicadas en 2023 .....	30
6.3.	Consolidado resultante de la encuesta .....	30
7.	EJECUCIÓN DEL PLAN.....	32
8.	EVALUACIÓN DEL PLAN .....	33
9.	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	37
9.1	. Alcance.....	37
9.2	. Período y modalidad de realización .....	38
9.3	. Programa de Reinducción. ....	38
9.4	Descripción del Programa de Inducción y Reinducción de Parques Nacionales Naturales de Colombia.....	38

## 1. INTRODUCCIÓN

Parques Nacionales Naturales de Colombia tiene como misión la administración y el manejo de los Parques Naturales a nivel nacional, así como la coordinación del Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SINAP) de Colombia, a través de la promoción de la participación de diversos actores, para la conservación de la diversidad biológica y cultural del país, contribuyendo al desarrollo sostenible y a un medio ambiente sano.

En esta tarea, el equipo de gestión humana se ha encargado de administrar, acorde con las líneas estratégicas institucionales, las etapas del ciclo de vida laboral del servidor público, en el marco de las rutas de valor que integran la dimensión del Talento Humano del MIPG. Los programas definidos en el plan estratégico se orientan a fortalecer las competencias de los servidores, así como de propiciar ambientes saludables que permitan la consolidación de equipos de trabajo para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Estas tareas se realizan articuladamente en sus tres niveles de gestión, Nivel Central, Direcciones Territoriales y Áreas Protegidas, con el objetivo de generar un entorno de trabajo estructurado a partir de una cultura de alto desempeño.

De acuerdo con los objetivos trazados en el Plan Estratégico Institucional, el Plan Nacional de Desarrollo, así como su marco legal, Parques Nacionales Naturales de Colombia trabaja en el manejo efectivo y equitativo de las áreas protegidas teniendo en cuenta los diferentes modelos de gobernanza con enfoque territorial, la representatividad ecológica y la conectividad estructural y funcional del SINAP.

En este sentido, 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."*, establece los planes que son competencia de las áreas de Talento Humano, entre ellos el Plan de Bienestar y el Plan de Incentivos, este último estructurado dentro del Plan de Bienestar conforme los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Con el fin de formular un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 se convocaron por el Departamento Administrativo de la Función Pública, grupos focales con expertos académicos de la Escuela Superior de Administración Pública, profesionales del Departamento Administrativo de la Función Pública y del Centro Nacional de Memoria Histórica, en los que se propusieron los nuevos ejes alineados con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia potencia mundial de la vida.

Parques Nacionales Naturales se encuentra comprometido con el desarrollo integral de sus servidores, por tal razón para la vigencia 2024 implementará el Plan Institucional de Capacitación - PICI, soportado en las necesidades propias

---

### **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

de los servidores, en aspectos normativos, técnicos y administrativos, dando estricto cumplimiento a las Políticas Nacionales de la Administración del Talento Humano.

En este sentido, el Plan Nacional de Capacitación – PIC, se orienta con los siguientes ejes temáticos, como son: EJE 1: Paz Total, Memoria Y Derechos Humanos, EJE 2: Territorio, Vida y Ambiente, EJE 3: Mujeres, Inclusión Y Diversidad, EJE 4: Transformación Digital Y Cibercultura, EJE 5: Probidad, Ética E Identidad De Lo Público, EJE 6: Habilidades Y Competencias, sobre los cuales se estructura el actual Pla Institucional de Capacitación.

## 2. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

- **Constitución Política, artículo 53** *"(...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales (...) 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).*
- **Decreto – Ley 1567 de 1998**, *"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".*

Artículo 4 - La capacitación es *"(...) 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, el eficaz desempeño del cargo y desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa."*

- Artículo 2. - Define el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, y 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.
  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)

### **Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes<sup>1</sup>**



- **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." 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.

El artículo 36. Objetivos de la capacitación, "La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios (...).

*PARÁGRAFO. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley."*

- **Circular Externa 100-10 de 2014 del DAFP** - Que, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la

<sup>1</sup> Tomado del Plan Nacional de formación y capacitación 2023 -2030. Diciembre 2023. Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, Escuela Superior de Administración Pública -ESAP y Centro Nacional de Memoria Histórica.

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.

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

Artículo 2.2.9.2. Define la finalidad de los programas de capacitación los cuales deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia. Desde el mismo enfoque, el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 tiene como una de sus metas principales el fortalecimiento de competencias y la profesionalización de los servidores públicos, lo que conlleva a tener planes institucionales de capacitación coherentes con los nuevos retos del país en materia de administración pública. Al servicio de la ciudadanía.

- **La Ley 1960 de 2019** “Por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

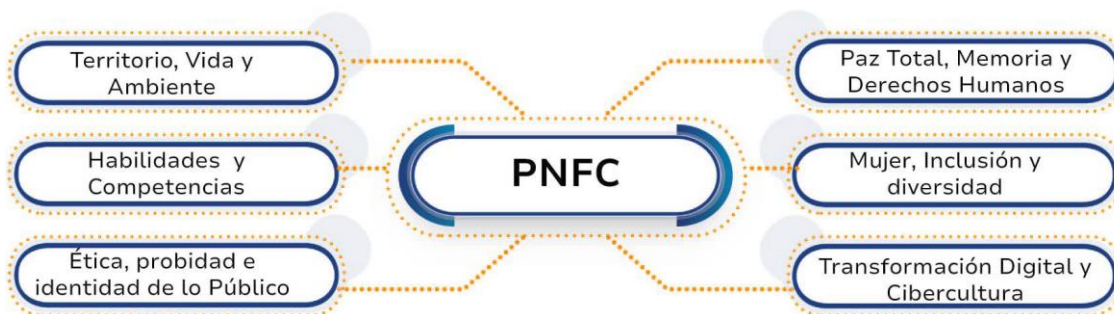
Artículo 3º. Modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998, así “g) *profesionalización del servicio público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.*”

- **Plan Nacional de Capacitación 2023 – 2026** – Departamento Administrativo de la Función Pública.

### 3. MARCO CONCEPTUAL

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2026, estructura y define el plan Nacional de capacitación para todas las entidades del Estado. En este documento resultante del diagnóstico, y ejercicio de análisis efectuado, se definen los ejes temáticos sobre los cuales cada entidad debe estructurar el Plan de Capacitación Institucional, a saber: EJE 1: Paz Total, Memoria Y Derechos Humanos, EJE 2: Territorio, Vida y Ambiente, EJE 3: Mujeres, Inclusión Y Diversidad, EJE 4: Transformación Digital Y Cibercultura, EJE 5: Probidad, Ética E Identidad De Lo Público, EJE 6: Habilidades Y Competencias, y un acápite adicionales referidos a formación de directivos.

En la siguiente figura se puede observar los ejes temáticos orientados por el PNFC:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

### 3.1. EJES

#### 3.1.1. Eje 1: Paz Total, Memoria Y Derechos Humanos

Este eje orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento para propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Es decir, las administraciones públicas deben jugar un papel preponderante en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población y como es lógico, son los servidores públicos quienes armonizan y dinamizan la gestión para poder cumplir con estos preceptos.

#### 3.1.2. Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está direccionado para que los servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, y especialmente la relación entre la sociedad y naturaleza.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: "Territorio, vida y ambiente" es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.

### 3.1.3. Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo. En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

### 3.1.4. Eje: Transformación Digital y Cibercultura.

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.

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 la 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 se despliega 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.

### 3.1.5. Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

Este eje está direccionado para que los servidores públicos alcancen a reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes en su entorno social, sean cada día mejores personas y puedan desarrollarse en el contexto laboral y servir a la ciudadanía. 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 del país (Herrero de Castro, 2010), el interés nacional es el resultado de ideas compartidas, identidad nacional y prácticas normativas.

La promoción y la garantía de la probidad, ética e identidad de lo público en la formación y capacitación de las servidoras y los servidores públicos del país aporta a la generación de confianza entre el Estado y la sociedad civil, elemento fundamental para la construcción de la paz, la defensa de los Derechos Humanos y la no repetición.

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal.

### 3.1.6. Eje 6: Habilidades y Competencias

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público<sup>2</sup>.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

### 3.1.7. Eje adicional: Formación de Directivos

La formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos que ocupan posiciones de dirección en las diferentes ramas del poder público estará a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Escuela de Alto Gobierno, de conformidad con lo que ordena en la Ley 489 de

---

<sup>2</sup> Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.4.2.

1998, Capítulo VII, artículos 30 y 3. La Escuela de Alto Gobierno queda definida como un programa permanente y sistemático “cuyo objeto es impartir la inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública en el orden nacional”<sup>3</sup>

La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en las diferentes ramas del poder público<sup>4</sup>, se orientará a promover la profesionalización y el desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la dirección cualificada de las entidades, las organizaciones o el cargo que desempeñe y, por otra parte, a alinearse con los propósitos y mandatos constitucionales, legales<sup>5</sup>, reglamentarios e institucionales que configuran el Estado Social de Derecho, en especial, en lo que corresponde a la búsqueda continua de la justicia ambiental, social y económica, la generación de valor público para la vida, el bienestar social cultural incluyente y la Paz.

### **Objetivos de formación, capacitación e inducción de directivos.**

La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en las diferentes ramas del poder público tendrá mínimo los siguientes objetivos:

- Fortalecer su capacidad para la gobernanza, liderazgo, gestión y administración de las políticas públicas que faciliten la transición hacia la paz total, la justicia y la equidad social, económica y ambiental.
- Afianzar su comprensión política, jurídica, técnica e instrumental sobre la lógicas y funcionamiento del Estado Social de Derecho, las ramas del poder público y su administración de modo que interioricen, orienten y garanticen la realización de los principios de justicia y equidad, inclusión, participación, democracia y responsabilidad ética en la gestión de los asuntos públicos bajo su cargo.
- Fortalecer su capacidad para liderar, difundir, sistematizar y promover el cambio en los conocimientos y competencias adquiridos por el talento humano con el objeto, prioritario, de garantizar la vida, la justicia ambiental, social y económica de las personas y la sociedad colombiana.

---

<sup>3</sup> Ley 489 de 1998.

<sup>4</sup> El concepto amplio que incluye los empleados públicos dentro de los cuales encontramos los de libre nombramiento y remoción, los de periodo fijo y los de elección popular. Dentro de los servidores públicos se encuentran los miembros de las corporaciones públicas como lo son Congreso de la República, Asambleas, Concejos y Juntas Administradores Locales. No incluye profesionales contratados mediante ordenes de prestación de servicios o contratistas.

<sup>5</sup> Otros documentos que hacen parte del marco normativo son:

Decreto 1567 de 1998, define la capacitación como “Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación (...)”.

Ley 489 de 1998. Art 30. Escuela de alto gobierno. Establece sé cómo un programa permanente y sistemático, la Escuela de Alto Gobierno, cuyo objeto es impartir la inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública en el orden nacional.

La Escuela de Alto Gobierno, mediante la utilización de tecnologías de punta, contribuirá a garantizar la unidad de propósitos de la Administración, el desarrollo de la alta gerencia pública y el intercambio de experiencias en materia administrativa.

El programa Escuela de Alto Gobierno será desarrollado por la Escuela Superior de Administración Pública en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, conforme a la reglamentación que adopte el Gobierno 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

- Fortalecer su capacidad para liderar, difundir, sistematizar adecuación y los procesos de cambio de los dispositivos institucionales, organizacionales y administrativos pertinentes para la implantación con el objeto, prioritario, de garantizar la vida, la justicia ambiental, social y económica de las personas y la sociedad colombiana.

Los objetivos de capacitación, formación e inducción de las y los servidores públicos de la alta dirección del Estado deben ser leídos, interpretados, gestionados y operacionalizados que:

- Los problemas del Estado, el gobierno, la gestión de las políticas y la administración pública son asuntos complejos que se resisten a la homogenización, procesos únicos o terminados, lo que es especialmente cierto, por ejemplo, respecto de la diversidad y variedad de situaciones que se expresan en los territorios y sectores.
- Los problemas del Estado, el gobierno, la gestión de las políticas y la administración deben ser asumidos en forma integral, integrada y, según la especificidad que demande cada contexto –actores y situaciones coyunturales y estructurales– en lo que se realice la acción directiva, es decir, requieren de un análisis holístico.
- Los problemas del estado, el gobierno, la gestión de las políticas y la administración pública deben ser asumidos entendiendo que el cambio, transformación e innovación son inherentes al proceso educativo, la naturaleza variable de los problemas estatales, organizacionales e institucionales y a las capacidades y posibilidades humanas, tecnológicas e institucionales.

En este orden de ideas, los objetivos de la formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos del nivel directivo requiere que se trascienda, no se elimine, el ámbito que circunscribe, exclusivamente, los objetivos de formación ligados al trabajo de aquellas competencias que demandan los manuales específicos de funciones y competencias asociados con los cargos y avanzar sobre una formación más universal, estratégica y política.

### 3.2. Aprendizaje Organizacional

Como pilar desde el punto de vista conceptual del plan de Capacitación, se encuentra el esquema de gestión de Aprendizaje Organizacional.

Este esquema de gestión de la capacitación responde a la realidad y a las necesidades de todas las entidades, órganos y organismos del Estado, toda vez que comprende un proceso individual y/o colectivo, a través de la dinámica diaria, la socialización de la gestión y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos tanto internos como externos a la entidad.

○ **Aprendizaje Organizacional**

*"La cultura de compartir y difundir contempla entre sus metas el fortalecimiento del aprendizaje organizacional, que se consolida mediante la preservación de la memoria institucional al identificar las buenas prácticas y lecciones aprendidas. En este sentido, el análisis, la conceptualización y la comprensión del aprendizaje organizacional cobran relevancia en el contexto de las entidades públicas".<sup>6</sup>*

Para el desarrollo de la formación y capacitación desde las entidades públicas, se establece el aprendizaje organizacional (véase figura # 1) pero también es clave tener claro los conceptos de capacitación y formación, competencias y cultura organizacional. En el esquema de gestión de la capacitación, responde a la realidad y a las necesidades de las entidades del Estado en Colombia

Figura # 2. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas<sup>7</sup>



El trabajo colectivo de los servidores y colaboradores genera productos y resultados para la entidad, donde intervienen la capacidad individual de los servidores, con el aprendizaje organizacional se plantea que, al priorizar, potenciar, desarrollar y medir ciertas capacidades de interés para la entidad, se genera una garantía en la calidad de los bienes y servicios públicos resultantes. Los servidores que logran desarrollar sus habilidades y aplican su conocimiento específico en sus actividades, son servidores que desarrollan las competencias laborales que requiere la entidad pública al cual están vinculados.

En este contexto, la formación y capacitación debe ser vista como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional y de los servidores públicos y no

<sup>6</sup> Tomado del Plan Nacional de formación y capacitación 2023 -2030. Diciembre 2023. Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, Escuela Superior de Administración Pública -ESAP y Centro Nacional de Memoria Histórica. Página 35

<sup>7</sup> Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2020.

como una instrucción para determinado empleo o trabajo, tampoco como un mero requisito legal. Entonces, se puede decir que la gestión del talento humano y por ende la cultura organizacional se orienta a la gestión del conocimiento y la información que se produce.

De acuerdo con la orientación del Plan Nacional de formación y capacitación 2023 -2030, es importante revisar la visión tradicional de la formación y capacitación y la visión de la gestión del talento humano orientada al desarrollo del servidor públicos.

Tabla. Visión tradicional y visión desarrollista<sup>8</sup> de la capacitación para el sector público

VISIÓN TRADICIONAL DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VISIÓN DESARROLLISTA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Es un costo	Es una inversión
Sin dirección estratégica	Con orientación estratégica
Desligada de objetivos	Atada a objetivos de aprendizaje
Ocupación del tiempo	Educación
Espontaneidad	Plan de carrera
Sólo es adiestramiento para un puesto	Preparación para movilidad
Castigo	Polivalencia
	Aprendizaje organizacional

Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública 2020.

### 3.3. Conceptualización en materia de formación y Capacitación.

**Educación informal:** según el artículo 2.6.6.8. del decreto 1075 de 2015, tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaria de educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.

**Educación para el trabajo y el desarrollo humano:** según el artículo 2.6.2.2 del decreto 1075 de 2015, la educación hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir

<sup>8</sup> El modelo desarrollista es un modelo pedagógico cuyo eje fundamental es aprender haciendo. La experiencia de los alumnos los hace progresar continuamente, desarrollarse, evolucionar secuencialmente en las estructuras cognitivas para acceder a conocimientos cada vez más elaborados. En: <https://villadelsocorro.edu.co/wp-content/uploads/2020/06/Modelo-pedag%C3%B3gico.-30-de-mayo-de-2020.pdf>

conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que se estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

**Conocimientos esenciales:** 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. Los conocimientos son:

- 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:** 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.

**Conocimientos especializados:** 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 esperados.

**Capacitación y Formación:** de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998, "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 integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto

específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”<sup>9</sup>.

**Competencias:** de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.4.2 “Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.<sup>10</sup>

**Cultura Organizacional:** es el conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que permite a un grupo de personas enfocar todas sus actividades hacia una misma meta. Representa una ayuda para el cumplimiento de los objetivos de las entidades correspondientes<sup>11</sup>

## 4. OBJETIVOS

### 3.1. Objetivo General

Contribuir al fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano y aportar al desarrollo de las capacidades, habilidades o destrezas, competencias y comportamientos de los servidores públicos en Parques Nacionales Naturales de Colombia (PNNC) con la finalidad de cumplir la misión institucional prestar un excelente servicio al ciudadano.

### 3.2. Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades de capacitación de los servidores públicos en PNNC para definir las líneas estratégicas con miras a formular el Plan Institucional de Capacitación y el diagnóstico respectivo
- Definir los ejes estratégicos y establecer las temáticas para cada uno en el componente de capacitación y formación para los servidores públicos en PNNC
- Definir las metodologías para desarrollar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la oferta de formación y capacitación a los servidores públicos de PNNC

---

<sup>9</sup> Tomado del Plan Nacional de formación y capacitación 2023 -2030. Diciembre 2023. Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, Escuela Superior de Administración Pública -ESAP y Centro Nacional de Memoria Histórica. Pagina #35.

<sup>10</sup> Ibidem, Pagina #35.

<sup>11</sup> [Cultura organizacional: qué es, tipos, elementos y ejemplos \(hubspot.es\)](https://hubspot.es)

## 5. ALCANCE

El presente plan es de obligatorio cumplimiento para todas las dependencias de la entidad en todos sus niveles y por todos los servidores que hacen parte de la planta de personal. En tal sentido y para organizar las actividades de capacitación a ejecutarse en el marco del PIC, todas las Direcciones Territoriales, la Subdirección de Gestión y Manejo, la Subdirección de Sostenibilidad y Negocios Ambientales deben rendir informes trimestrales en el formato GTH-FO-33-informe-trimestral-de-actividades-de-capacitacion-v-11 al Grupo de Gestión Humana como también lo deben hacer las dependencias de la Dirección General; dichos informes deben ser remitidos de acuerdo al cronograma y el plan de acción del presente plan.

Lo anterior indica que las áreas protegidas cada una de ellas deben informar a su respectiva Dirección Territorial y esta a su vez al Grupo de Gestión Humana; así mismo, deben hacer lo pertinente la Subdirección de Gestión y Manejo de Áreas Protegidas, la Subdirección de Sostenibilidad y Negocios Ambientales y las dependencias de la Dirección General de Parques Nacionales.

## 6. DIAGNÓSTICO

### 6.1. Encuesta de Intereses

Tomando como soporte inicial de la etapa de diagnóstico, se realizó una encuesta la cual se remitió a través de los canales institucionales a los servidores a nivel nacional, 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.

#### **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.
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:	

---

#### **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



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:	<b>224 – 44,2%</b>
No. De preguntas formuladas:	19 ítems del área de Capacitación

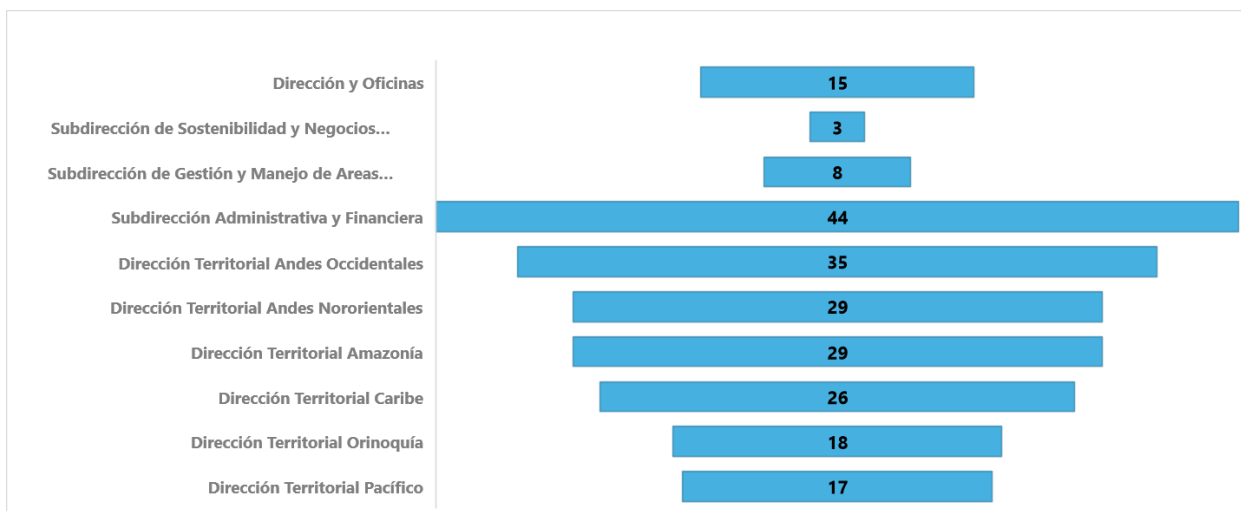
Fuente: Elaboración Propia GGH

El resultado del diligenciamiento de la encuesta, conforme los ítems y preguntas realizadas, corresponde al siguiente:

### Información demográfica

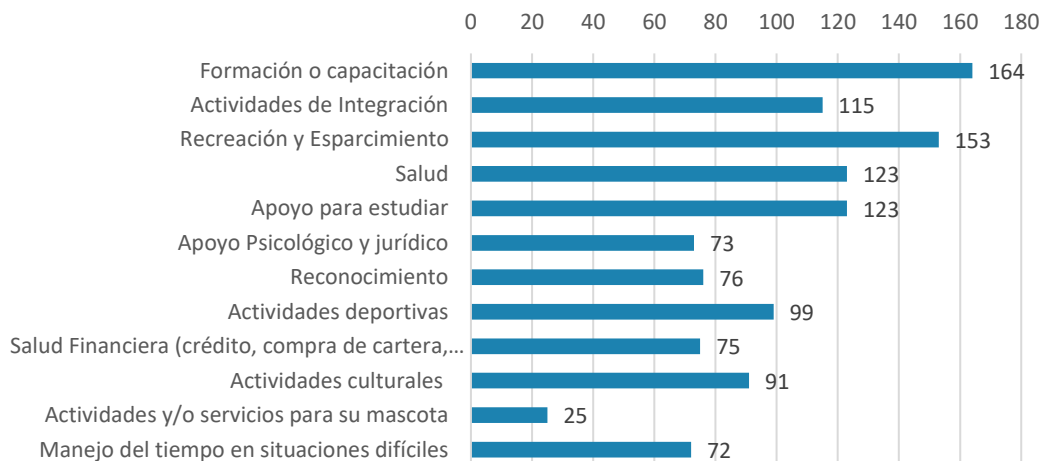
El detalle de los servidores públicos que diligenciaron la encuesta, conforme la ubicación por dependencias se muestra a continuación:

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
<b>Total</b>	<b>224</b>



La encuesta aplicada, incluía información de intereses y preferencias, tanto en temas de bienestar como de formación y capacitación. El detalle de las respuestas obtenidas, en este último tema, corresponde al siguiente:

Al respecto se resalta que al inicio de la encuesta, se preguntó sobre ¿Qué actividades considera le aportan a su Calidad de Vida?, y se permitió que cada servidor seleccionara máximo 5 opciones de respuesta. A continuación, se detalla el número de servidores que seleccionaron cada tema del total de los 224 que la diligenciaron.



Según la percepción de los servidores, **(el 73%)** consideran que la formación y capacitación es el ítem que en mayor medida aporta a su calidad de vida.

En relación con las preguntas dirigidas a estructurar el plan de formación y capacitación, que correspondieron a 19, sobre cada dimensión y eje en los que se manifestó mayor interés en ser capacitado(a) y/o formado(a) se muestra a continuación:

**Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana**

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

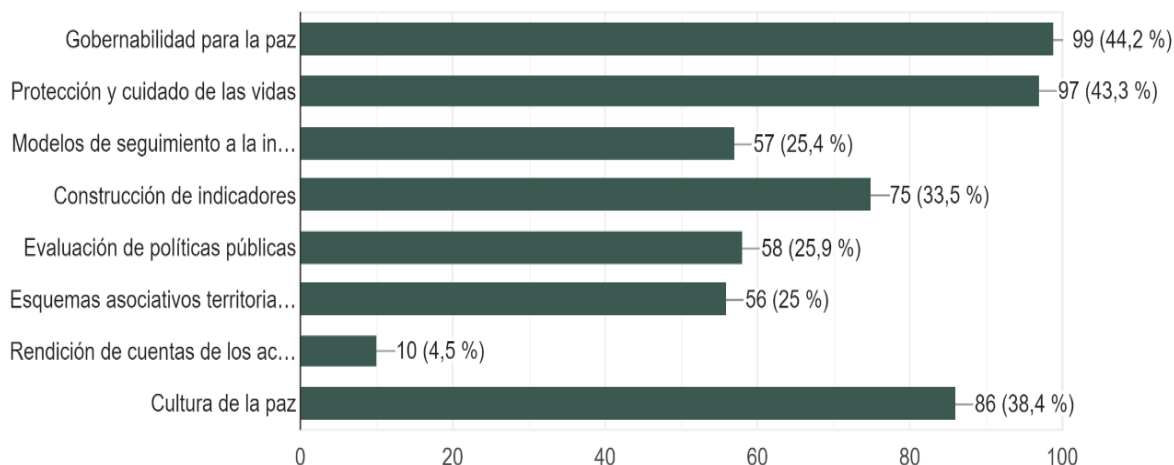
Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

- **Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos desde el Saber Hacer.**

Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos desde el Saber Hacer

224 respuestas

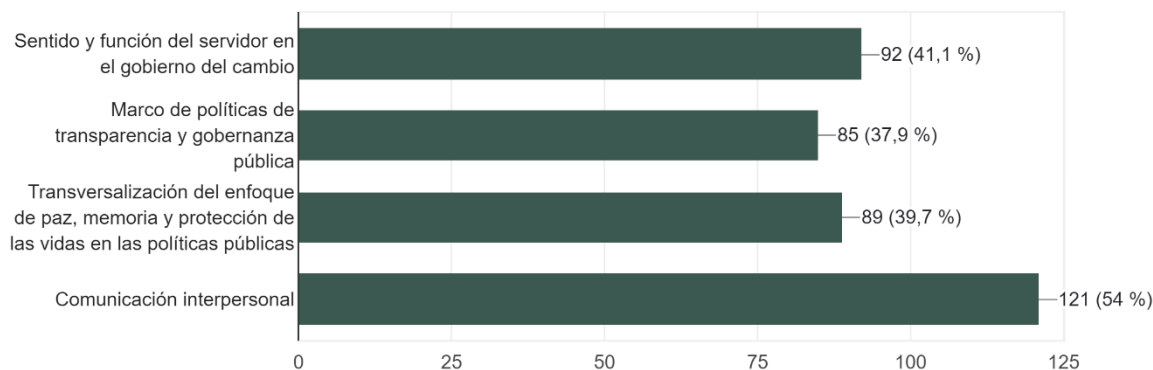


Se observa que el **44,2%** considera que es la gobernabilidad para la paz, en tanto el **43,3%** opina que la Protección y cuidado de las vidas y el **38,4%** de los funcionarios prefieren que sea el tema de Cultura de la paz.

- **Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos desde el Saber Ser.**

Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos desde el Saber Ser

224 respuestas



En el saber ser, la opinión de los servidores, el **54%** considera que es la Comunicación interpersonal, en segundo lugar, el **41,1%** dice que el sentido y función del servidor en el gobierno del cambio, en tanto el **39,7%** manifestó que la transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas en las políticas públicas.

- **Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente desde el Saber**

**Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana**

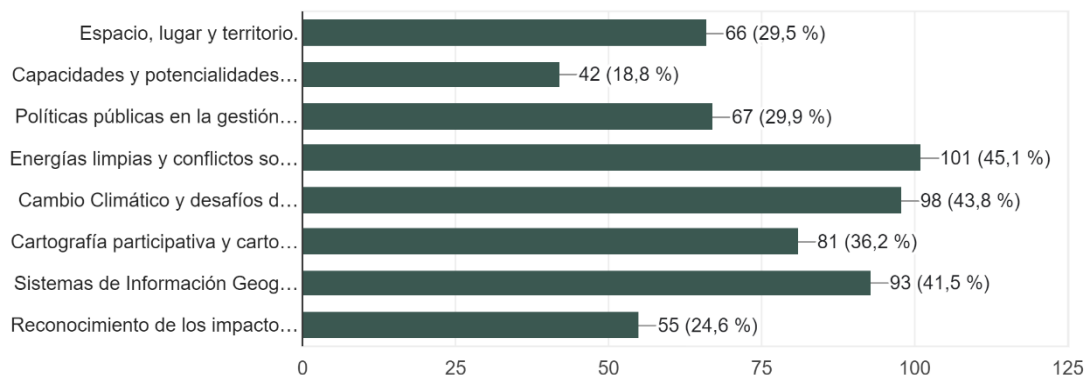
Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

**Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente desde el Saber**

224 respuestas

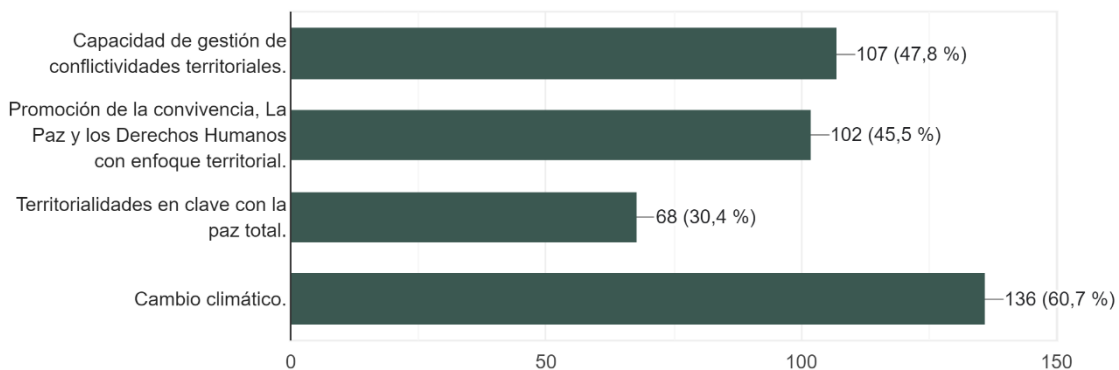


El **45,1%** de los servidores opina que desde el saber en territorio, vida y ambiente son las Energías limpias y conflictos socioambientales, lo de mayor interés y el **43,8%** indicó cambio climático y desafíos desde la ciudadanía, cerca al **41,5%**, que consideró de mayor interés los Sistemas de Información Geográfica

**- Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente desde el Saber Hacer.**

**Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente desde el Saber Hacer**

224 respuestas

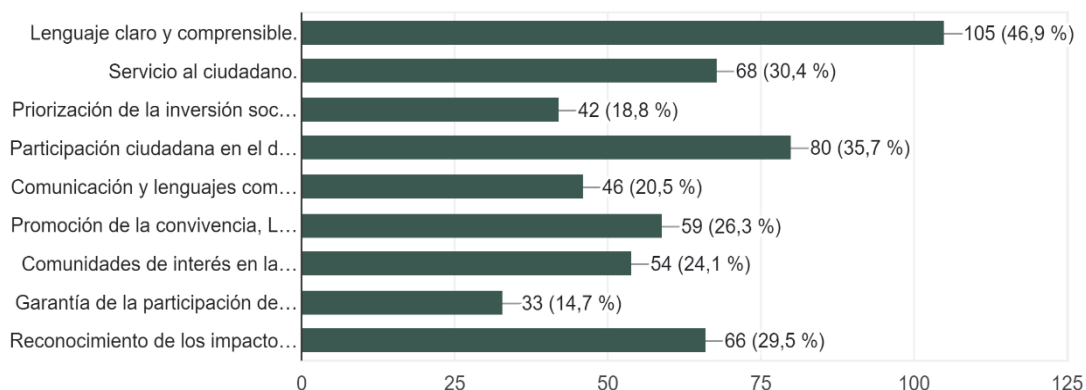


Como puede observarse, en el saber hacer, el **60,7%** de los servidores indicó que el cambio climático, mientras que, en segundo lugar, el **47,8%** considera que la capacidad de gestión de conflictividades territoriales y en tercer lugar, el **45,5%** opina que la promoción de la convivencia, la paz y los derechos humanos con enfoque territorial

**- Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente desde el Saber Ser.**

### Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente desde el Saber Ser

224 respuestas

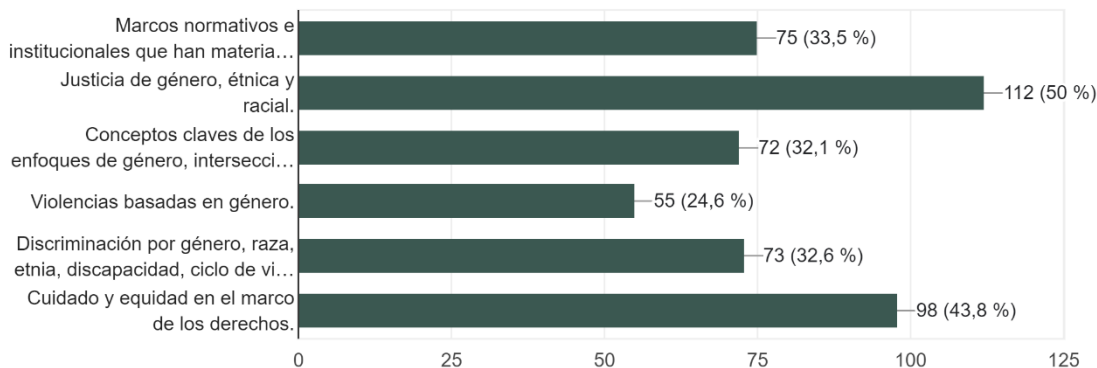


En el saber ser, del eje Territorio, Vida y Ambiente, el **46,9%** de los servidores sugiere interés en lenguaje claro y comprensible, seguido de participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas con un 35,7% y en tercer lugar, el **30,4%** señala que es el servicio al ciudadano.

### - Eje 3: Mujeres, inclusión y Diversidad desde el Saber

#### Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad desde el Saber

224 respuestas

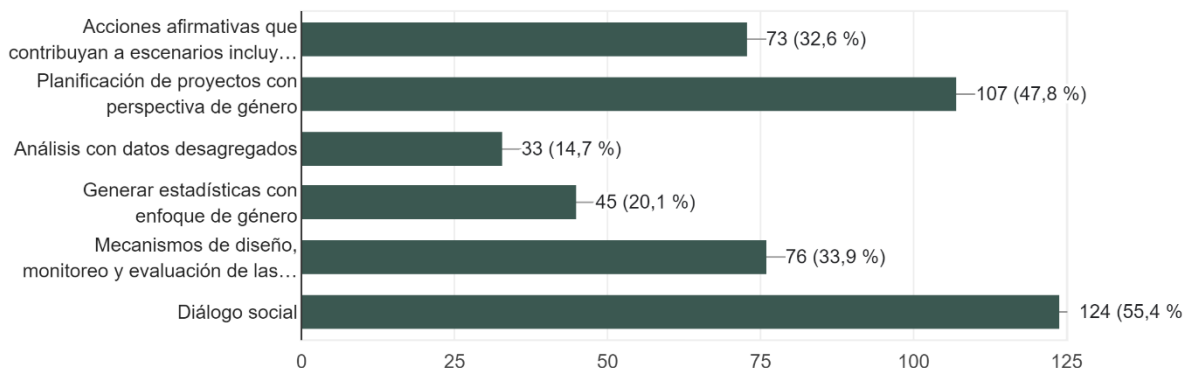


Se observa, que el **50%** considera la Justicia de género, étnica y racial; como de mayor interés, en segundo lugar, la opinión de los funcionarios en un **43,8%** dirigida al Cuidado y equidad en el marco de los derechos, en tanto, que el **33,5%** considera de mayor interés el tema de Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantías de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.

### - Eje 3: Mujeres, inclusión y Diversidad desde el Saber Hacer.

### Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad desde el Saber Hacer

224 respuestas

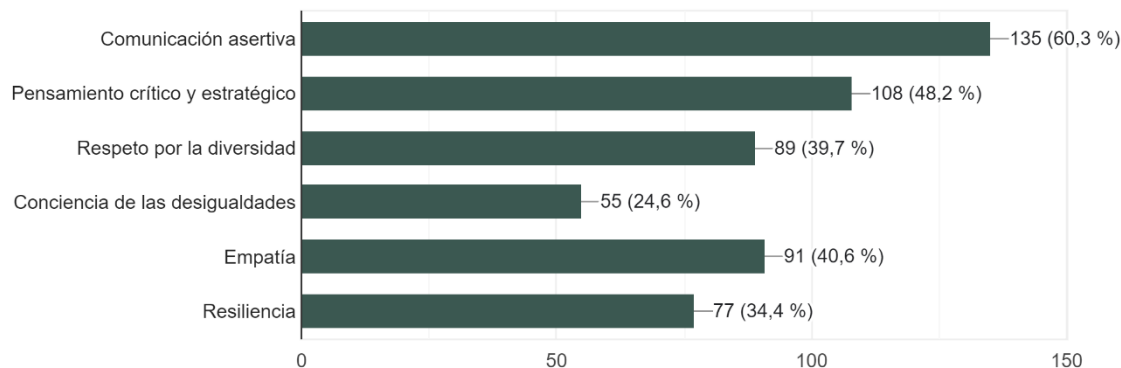


Como se puede observar el **55,4%** indico como tema de interés en este eje el Dialogo social, mientras que el **47,8%** seleccionó la Planificación de proyectos con perspectiva de género, y en tercer lugar, un **33,9%** manifestó que los Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género interseccional y diferencial.

#### - Eje 3: Mujeres, inclusión y Diversidad desde el Saber ser.

### Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad el Saber Ser

224 respuestas

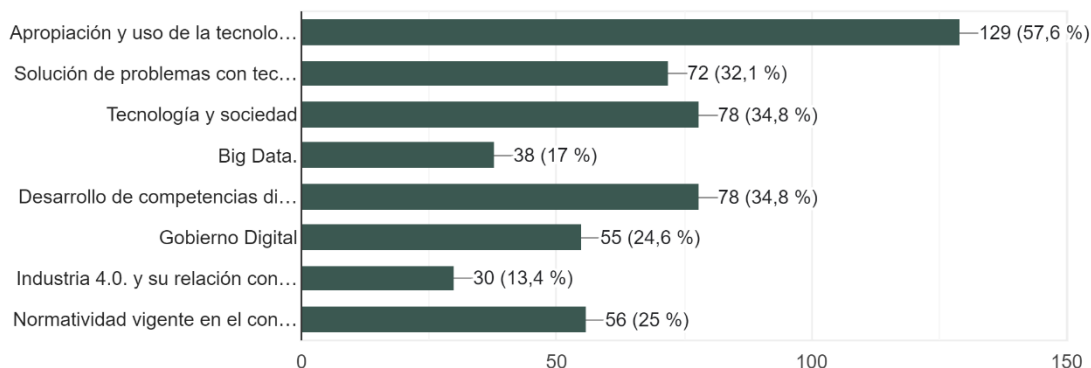


Muy importante las respuestas del **60,3%** de los funcionarios que considera la Comunicación asertiva clave en este eje; el **48,2%** considero el pensamiento crítico y estratégico, mientras que el **40,6%** indico que es la Empatía.

#### - Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura desde el Saber.

#### Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura desde el Saber

224 respuestas

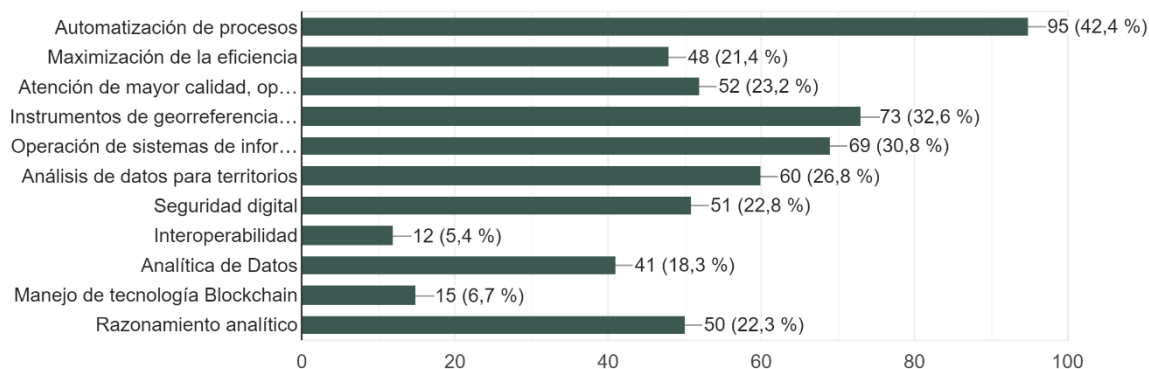


En primera instancia en el Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura desde el Saber el **57,6%** considera la Apropriación y uso de la tecnología, un **34,8%** indico la tecnología y sociedad y otro **34,8%** manifestó que es el Desarrollo de competencias digitales.

#### - Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura desde el Saber Hacer

##### Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura desde el Saber Hacer

224 respuestas

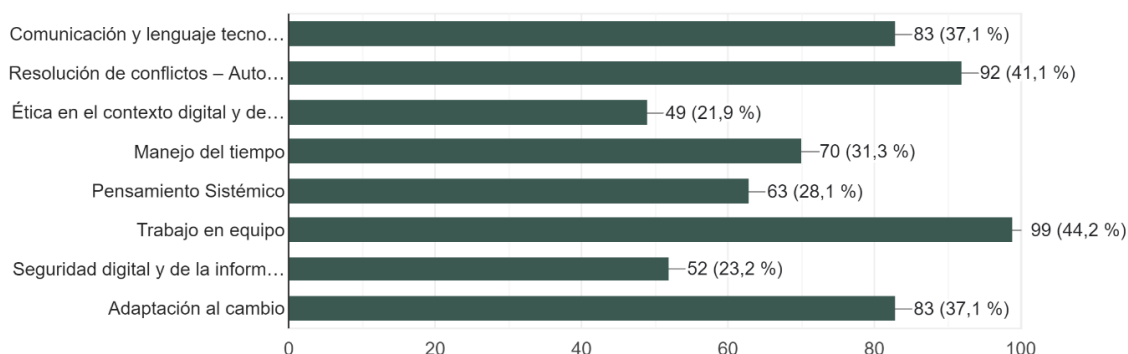


El **42,4%** de los funcionarios consideran que la Automatización de procesos para la transformación digital, en tanto el **32,6%** sugiere el tema Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial y en tercer lugar, el **30,8%** considero la Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos.

#### - Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura desde el Saber Ser.

#### Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura desde el Saber Ser

224 respuestas

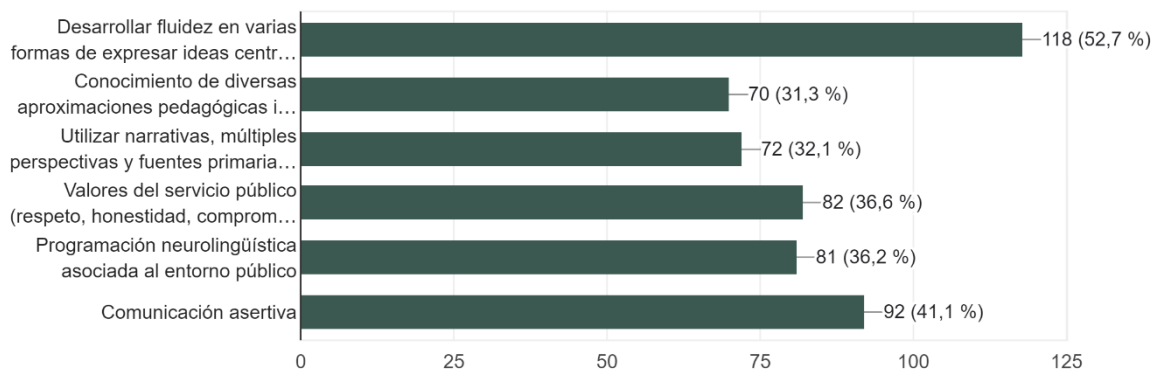


Ante esta pregunta referente al saber ser, se observa que el **44,2%** considero el Trabajo en equipo; un **41,1%** indico la Resolución de conflictos -Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo, entre tanto, el **37,1%** opinó que la Adaptación al cambio.

Con respecto al Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público desde el Saber las preferencias de los servidores fueron de la siguiente manera:

#### Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público desde el Saber

224 respuestas



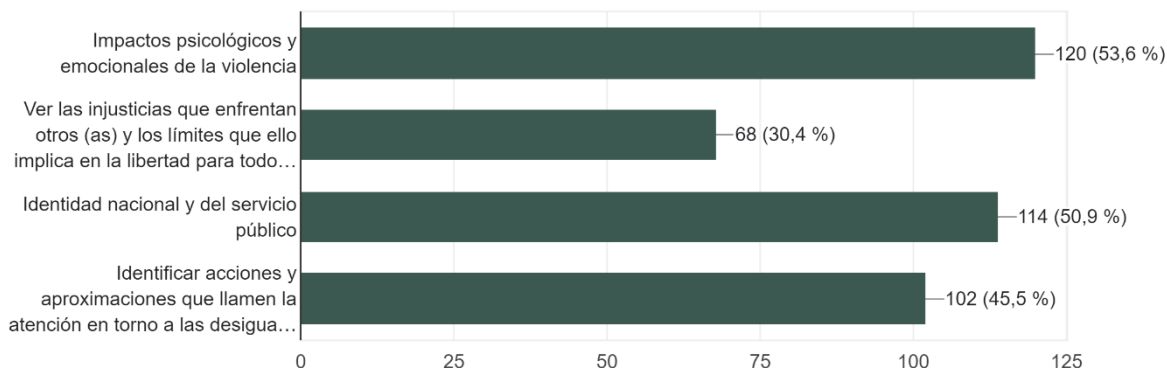
El **52,7%** considero que Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (por ej. Formal, no formal y comunidad educativa), en tanto que un **41,1%** opina que es la comunicación asertiva y en tercer lugar el **36,2%** prefiere la Programación neurolingüística asociada al entorno público.



- **Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público desde el Saber Hacer.**

Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público desde el Saber Hacer

224 respuestas

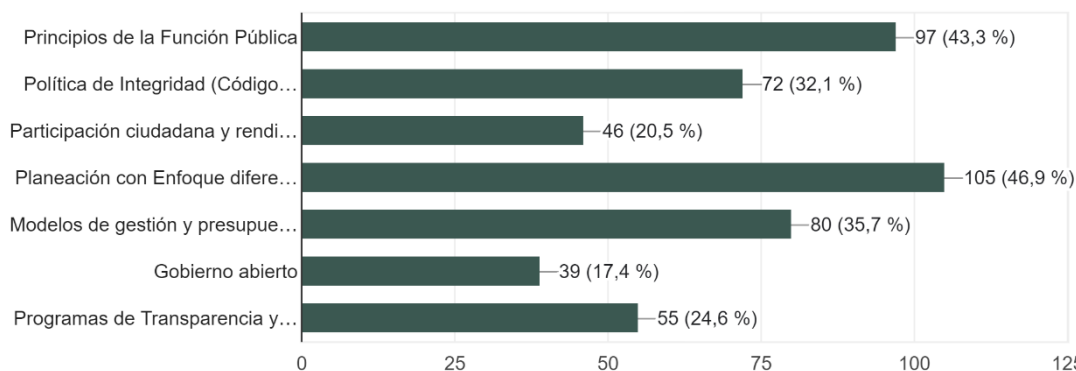


El **53,6%** de los servidores de Parques Nacionales considera clave los Impactos psicológicos y emocionales de la violencia, mientras que el **50,9%** indico que es la Identidad nacional y del servicio público lo más importante, en tanto otro **45,5%** prefiere la Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.

- **Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público, pero desde el Saber Ser.**

Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público desde el Saber Ser

224 respuestas

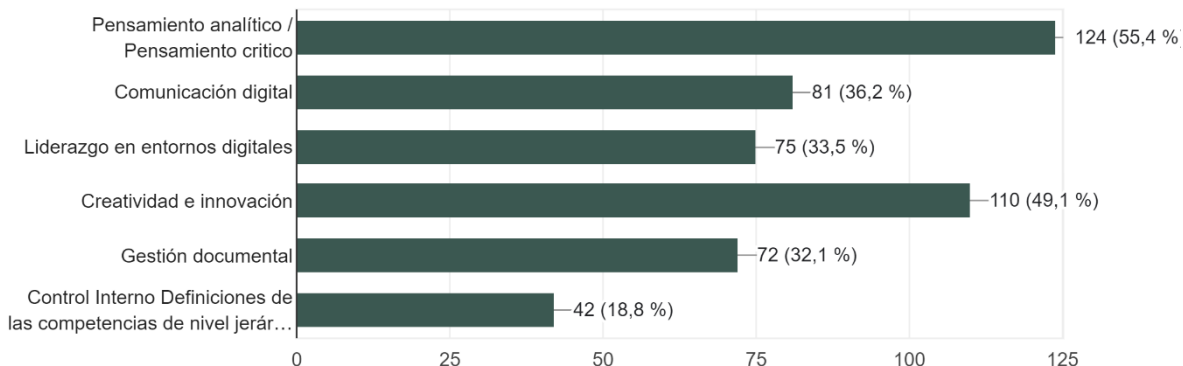


Para el **46,9%** lo significativo es la Planeación con enfoque diferencial y responsabilidad, mientras que el **43,3%** son los Principios de la Función Pública y un **35,7%** tiene preferencia por Modelos de gestión y presupuesto orientados a resultados; estas consideraciones son muy importante, toda vez que la planeación es de donde parte el éxito de la gestión en cualquier entidad.

- **Eje 6: Habilidades y competencias desde los Saberes, se dieron los siguientes resultados:**

Eje 6: Habilidades y Competencias desde los Saberes

224 respuestas

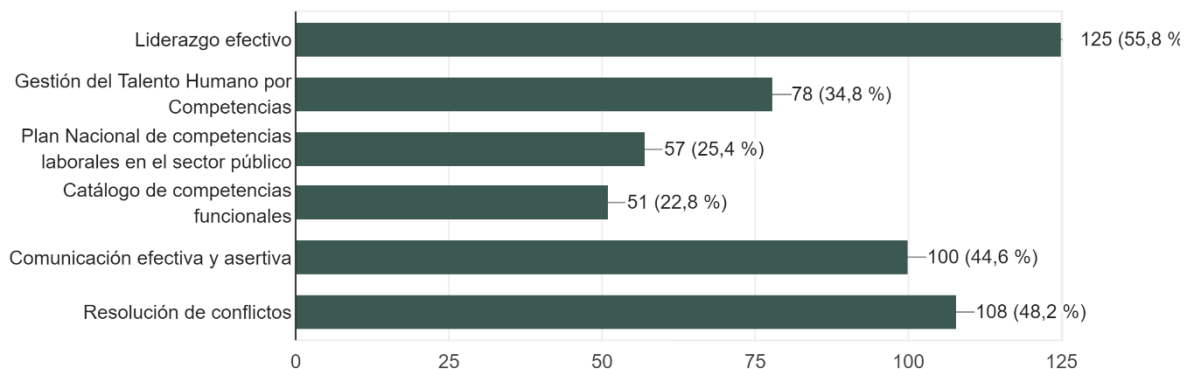


Como se puede observar el **55,4%** considera el Pensamiento analítico /Pensamiento crítico en primer lugar, seguido de un **49,1%** por la Creatividad e Innovación y, en tercer lugar, un **36,2%** le parece que es clave la Comunicación digital. Importante la secuencia lógica de estas preferencias para la entidad.

- **Eje 6: Habilidades y competencias desde el Saber Hacer**

Eje 6: Habilidades y Competencias desde el Saber Hacer

224 respuestas

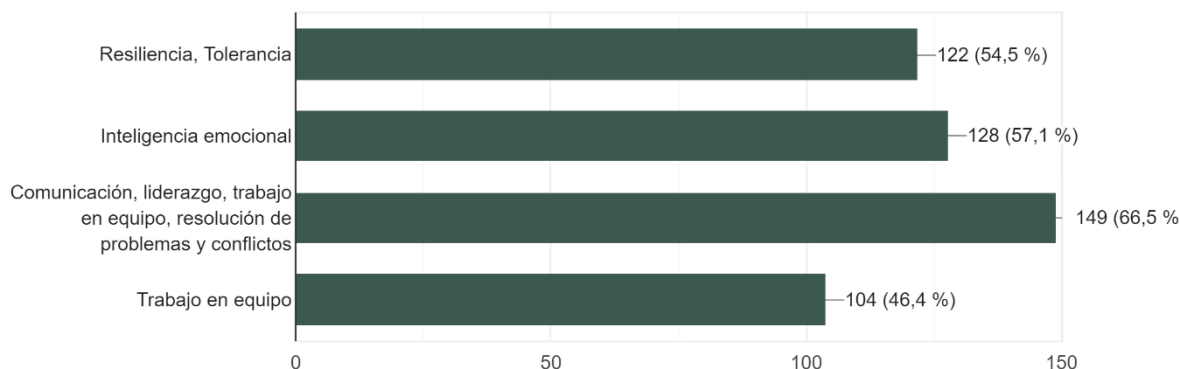


El **55,8%** de los encuestados de la importancia al Liderazgo efectivo; mientras que un **48,2%** prefiere la Resolución de conflictos y en tercer lugar, el **44,6%** opino que su preferencia es la Comunicación efectiva y asertiva.

**- Eje 6: Habilidades y competencias desde el Saber Ser.**

Eje 6: Habilidades y Competencias desde el Saber Ser

224 respuestas

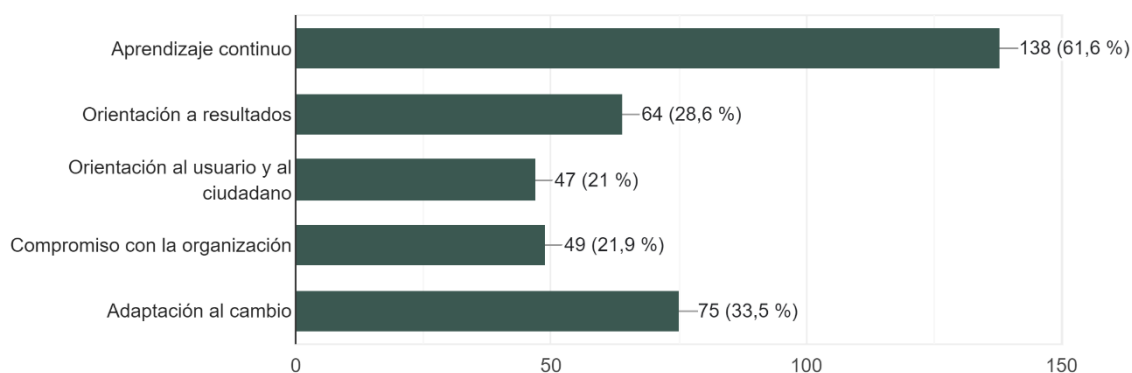


Los encuestados le prestaron atención a la Comunicación, Liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos el **66,5%**, sin embargo, el **57,1%** prefiere la Inteligencia emocional y en un tercer lugar, un **54,5%** tiene preferencia en la Resiliencia, Tolerancia; llama la atención que esta vez el trabajo en equipo quedo en cuarto lugar.

A la pregunta, De las siguientes competencias comportamentales comunes de los servidores públicos, cuales considera se debe fortalecer: se tienen las siguientes respuestas

De las siguientes competencias comportamentales comunes de los servidores públicos, cuales considera se debe fortalecer:

224 respuestas



En esta pregunta la prioridad del **61,6%** es por el Aprendizaje continuo, mientras que el **33,5%** considera que es la Adaptación al cambio y en tercer lugar la preferencia del 28,6% es la Orientación a resultados

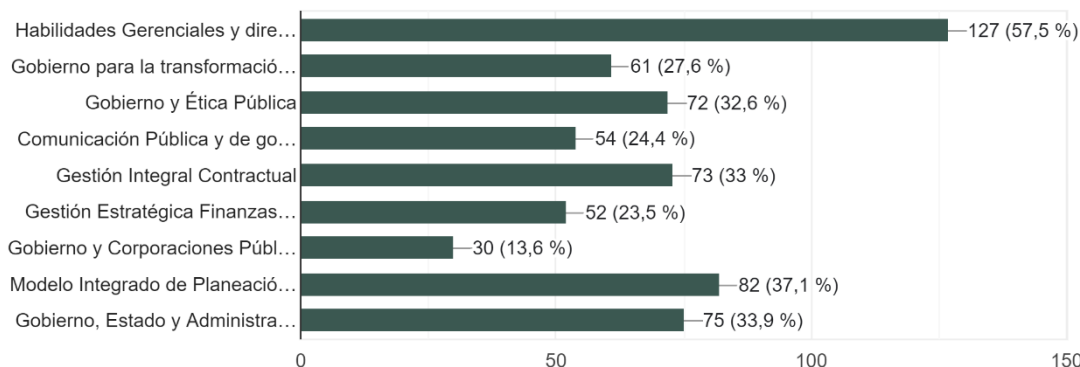
De otra parte, a la pregunta: Mencione otras temáticas en las cuales le gustaría capacitarse, diferentes a las ya referenciadas. Recuerde que estas deben estar relacionadas con los lineamientos estratégicos, con la actualización y profundización en conocimientos propios de su dependencia y cargo, las respuestas fueron muy diferentes. Sin embargo, a continuación se relacionan los temas que fueron más votados o significativos para los encuestados:

Gobernanza, Curso de Excel básico e intermedio y avanzado, Geopolítica, Sistema y administración, Digitalización y conservación de archivos físicos, Desarrollos Básicos de Innovación y Soluciones Basadas en la Naturaleza, Formulación de proyectos, Metodología MGA y Fuentes de Cooperación Internacional, Alta gerencia, planificación estratégica, one health (OMS), analítica espacial y de datos, salud y conservación de poblaciones; Contratación en el sector público y Supervisión de contratos y/o convenios, Gestión del talento humano, Manejo del stress, manejo de personal a cargo, relacionamiento comunitario e interinstitucional, Gestión del conocimiento y la innovación, manejo adaptativo, Convivencia laboral, Normativa ambiental, Gerencia de proyectos, Ofimática. Motivación de Equipos de Trabajo. Como ser un buen jefe. Como administrar un área protegida, construcción de la red neuronal de información básica y aplicada en PNN, Ley 70 y convenio 169 de la OIT, Trabajo del funcionario público en zonas de conflicto, Liderazgo y ética organizacional, afianzamiento en pedagogía para trabajar con estudiantes, Liderazgo, Gestión del riesgo natural, Capacitación en investigaciones biológicas, manejo de información científica, Smart, ArcGIS pro, Estadística, Legislación ambiental, Gestión documental y manejo de office, Resolución de conflictos, curso de evidencias digitales en el proceso disciplinario, Conocimiento del territorio, teoría de la conservación y el manejo de áreas protegidas, en la base conceptual de lo que hacemos, Talleres de comunicación clara y asertiva, Manejo de personal, Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y Mecanismos de Protección, Actualización de las normas ISO – MIPG, Manejo de plataformas virtuales, Manejo de sistemas de información geográfica, Agroecología.

Con respecto a la pregunta ¿Cuáles de las habilidades para la Alta Dirección Pública considera que deban fortalecerse en el Equipo Directivo de PNNC? Las principales respuestas dadas fueron la siguientes:

¿Cuáles de las habilidades para la Alta Dirección Pública considera que deban fortalecerse en el Equipo Directivo de PNNC?

221 respuestas

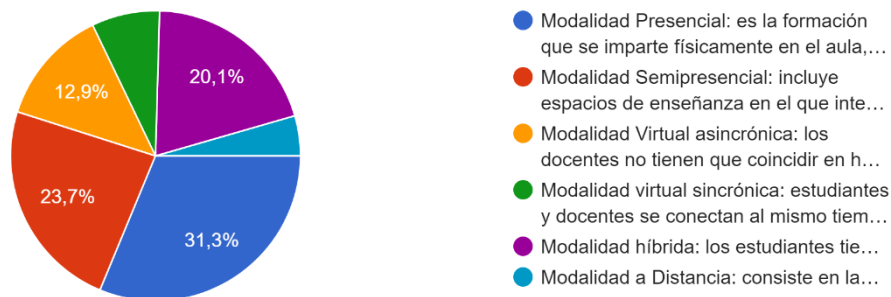


Se destaca en primer lugar, que el **57,5%** de los encuestados considera las Habilidades Gerenciales y directivas como la principal, en segundo lugar, el **37,1%** considera que la habilidad para la alta gerencia debe ser el Modelo integrado de Planeación y Gestión -MIPG, y en tercer lugar, los servidores indicaron en un **33,5%** que la habilidad debe ser Gobierno, Estado y Administración; lógicamente que las consideraciones restantes también son muy importantes por ejemplo la Gestión integral contractual.

Con respecto a la última pregunta ¿En qué tipo de modalidad educativa le gustaría asistir a las capacitaciones? En su orden de prioridad fueron las siguientes:

¿En qué tipo de modalidad educativa le gustaría asistir a las capacitaciones?

224 respuestas



En primer lugar, el **31,3%** prefiere la modalidad presencial, mientras que, en segundo lugar, el **23,7%** opina que la modalidad semipresencial; en el tercer lugar, el **20,1%** prefiere la modalidad híbrida y en un cuarto lugar, el 12,9 escoge la modalidad virtual asincrónica. Sin embargo, no menos importante, el 7,6% selecciono la modalidad sincrónica, mientras que el **4,5%** opto por la

modalidad a distancia. Importante la opinión de los servidores pues indica que, al desarrollar la oferta de formación y capacitación del presente plan, se tiene la posibilidad de escoger las mejores modalidades para garantizar la asistencia en los eventos de capacitación.

## 6.2. Recomendaciones de las Evaluaciones aplicadas en 2023

De las evaluaciones aplicadas se resalta las siguientes propuestas o sugerencias sobre los eventos de capacitación o sus procesos:

- Algunos temas de capacitación requieren de revisar los niveles de aprendizaje según la temática que se vaya a tratar, no todos los servidores pueden participar de todas las capacitaciones, es pertinente que la temática pueda aportar a sus actividades, funciones, habilidades, y competencias.
- Retroalimentación del ejercicio como balance para mejorar por ejemplo en el manejo de la herramienta Orfeo
- El sistema de gestión documental es una capacitación que se debe dar en todas las vigencias para estar actualizándose.
- Considerar que la temática de Orfeo se pueda realizar por grupos y presencial para hacer las respectivas prácticas.
- El área protegida requiere capacitaciones presenciales y prácticas en primeros auxilios, camillaje, manejo de serpientes, y en ayudas ofimáticas (Excel y Word) SFF Los Colorados
- Recibir capacitación Sobre la estructura de parques.
- Desde gestión humana: Liderazgo, comunicación asertiva. Otros: Formulación de planes de manejo y programas de monitoreo para los VOC, manejo de herramientas y programas básicos de ofimática y lenguaje en ambientes virtuales.

## 6.3. Consolidado resultante de la encuesta

Al hacer un análisis del diagnóstico es importante resaltar las temáticas priorizadas desde el saber, el saber hacer y el saber ser, donde los servidores resaltaron sus preferencias para el proceso de formación y capacitación y que es pertinente que estas consideraciones sean la guía de acción para la implementación del presente plan.

En ese contexto a continuación se describen las principales temáticas a tener presente como marco para las capacitaciones a adelantar en vigencia 2024, estructuradas en cada uno de los ejes definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública:

Eje Temático	Saber Hacer	Saber Ser	Desde el Saber
Eje # 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Gobernabilidad para la paz	Comunicación interpersonal	

### **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

Eje Temático	Saber Hacer	Saber Ser	Desde el Saber
Eje # 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Protección y cuidado de las vidas	El sentido y función del servidor en el gobierno del cambio	
Eje # 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Cultura de la paz	Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas en las políticas públicas	
Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente desde el Saber	Cambio Climático	Lenguaje claro y comprensible	Energías limpias y conflictos socioambientales
Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente desde el Saber	Capacidad de gestión de conflictividades territoriales	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía
Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente desde el Saber	Promoción de la convivencia, la paz y los derechos humanos con enfoque territorial	Servicio al ciudadano	Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
Eje 3: Mujeres, inclusión y Diversidad	Dialogo social	Comunicación asertiva	Justicia de género, étnica y racial
Eje 3: Mujeres, inclusión y Diversidad	Planificación de proyectos con perspectiva de género	Pensamiento crítico y estratégico	Cuidado y equidad en el marco de los derechos
Eje 3: Mujeres, inclusión y Diversidad	Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género interseccional y diferencial	Empatía	Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantías de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Automatización de procesos para la transformación digital	Trabajo en equipo	Apropiación y uso de la tecnología
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial	Resolución de conflictos -Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo	La tecnología y sociedad
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	Adaptación al cambio	Desarrollo de competencias digitales
Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia	Planeación con enfoque diferencial y responsabilidad	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (por ej. Formal, no formal y comunidad educativa)

**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

Eje Temático	Saber Hacer	Saber Ser	Desde el Saber
Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Identidad nacional y del servicio público	Principios de la Función Pública	Comunicación asertiva
Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales	Modelos de gestión y presupuesto orientados a resultados	Programación neurolingüística asociada al entorno público
Eje 6: Habilidades y competencias	Liderazgo efectivo	Comunicación, Liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos	Pensamiento analítico /Pensamiento crítico
Eje 6: Habilidades y competencias	Resolución de conflictos	Inteligencia emocional	Creatividad e Innovación
Eje 6: Habilidades y competencias	Comunicación efectiva y asertiva	Resiliencia, Tolerancia	Comunicación digital
competencias comportamentales comunes de los servidores públicos, cuales considera se debe fortalecer	Adaptación al cambio	Orientación a resultados	Aprendizaje continuo
Eje adicional: para Directivos	Habilidades Gerenciales y Directivas		

## 7. EJECUCIÓN DEL PLAN

Fase del PIC de PNNC	Estrategia Institucional I	Actividades	Responsables	Cronograma/mes													
				2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
Sensibilización	Sensibilización del PIC 2024	Taller de sensibilización del PIC 2024 dirigido a los encargados del PIC en las Direcciones Territoriales y los pares en las dependencias del nivel central y áreas protegidas	Grupo de Gestión Humana	X	X												
Ejecución del PIC	Priorización y definición de núcleos temáticos	Direcciones Territoriales y nivel central definen mínimo 4 ejes temáticos y 8 temas de capacitación y las respectivas actividades de capacitación que puedan desarrollar en el marco del plan de acción del presente plan. La programación de mínimo 1 eje temático por trimestre y 2 temas de capacitación de lo priorizado en el presente plan y se reportan al Grupo de Gestión Humana y la Líder de calidad de la SAF.	DT's y GGH	X													
Ejecución del PIC	Implementación PIC 2024	Implementación del primer eje temático durante la vigencia 2024	DT's y GGH	X	X												

### 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



Fase del PIC de PNNC	Estrategia Institucional	Actividades	Responsables	Cronograma/mes												
				2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Ejecución del PIC	Presentación de informes con las respectivas evidencias	Informe de capacitación de los ejes temáticos y los temas de capacitación desarrollados en cada trimestre en el marco del plan de acción del PIC 2024 con las evidencias respectivas en los primeros 5 días del mes siguiente al finalizar el trimestre	DT's y GGH			X			X			X			X	
Evaluación y Monitoreo al PIC	Evaluación de Capacitaciones y evaluaciones de impacto	Reporte de las Evaluaciones de capacitaciones y de las evaluaciones de impacto realizadas. Las de impacto iniciaran el reporte en el mes de julio	DT's y GGH						X			X			X	
Diagnóstico PIC 2025	Identificación de necesidades de capacitación para el PIC 2025	Preparación de encuestas para identificar necesidades de capacitación PIC 2025	GGH									X	X			
		Envío de memorando a la Comisión de personal sobre las propuestas de capacitación que tienen los comisionados para el PIC 2025	GGH											X		
		Envío de Oficios a los sindicatos sobre las propuestas de capacitación	GGH											X		
		Envío de encuesta a funcionarios para tramite	GGH											X	X	
		Envío de encuesta a jefes de dependencias para tramite	GGH											X	X	
		Se reciben Respuesta de la Comisión de personal y los sindicatos												X		
		Recibido de encuestas diligenciadas por los funcionarios y jefes en fecha máxima	GGH													X
		Proceso de Tabulación de las encuestas	GGH													X
		Procesamiento y Sistematización de las Encuestas	GGH													X
Formulación PIC 2025	Formulación PIC 2025	Formulación del PIC 2025	GGH												X	

## 8. EVALUACIÓN DEL PLAN

De conformidad con los lineamientos definidos en este plan y con la finalidad de realizar un seguimiento y evaluación efectiva se realizará la siguiente estrategia para el seguimiento en la medición del desarrollo y resultados del Plan Institucional de Capacitación -PIC 2024.

Se considera evaluar, la acción de valorar, estimar o medir el resultado de un plan, un proceso o de una situación. En el contexto del PIC, la evaluación permitirá valorar si se cumplieron o no los resultados esperados en el desarrollo de las competencias de los servidores públicos, y con ellas, la misión, la visión y los objetivos institucionales.

La evaluación del impacto resultado de 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:

- La Matriz Plan Operativo -Cronograma de Ejecución de Actividades será monitoreado trimestralmente por el Grupo de Gestión Humana, en especial por el encargado del componente de capacitación y específicamente del PIC 2024. 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, y donde se recogen las sugerencias, propuestas para mejorar continuamente las dinámicas de las capacitaciones en Parques Nacionales.
- 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 otras unidades de decisión en las oficinas centrales en Bogotá reportaran al Grupo de Gestión Humana trimestralmente el informe de capacitación con sus soportes evidencias (listado de asistencia principalmente, etc.) y evaluaciones respectivas (las evaluaciones en el **formato GYH\_FO\_09 formato de evaluación de capacitación** y las evaluaciones en el **formato GTH\_FO\_29 Evaluación de Impacto a la capacitación**.
- El Grupo de Gestión Humana elabora la revisión y consolidación de los informes enviados por las direcciones territoriales y coordinara con la líder de calidad de la SAF la validación respectiva 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**. Cada unidad de decisión reportara a la dirección territorial y las DT y las otras unidades de decisión en las oficinas centrales de Bogotá reportaran al Grupo de Gestión Humana en el trimestre correspondiente el informe de capacitación con sus soportes y evaluaciones de impacto 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 2024.

De otra parte, y siguiendo las orientaciones del DAFP, y con el fin de dar cumplimiento igualmente a la medición el FURAG, la evaluación del plan de capacitación involucra tres niveles: el primer nivel es la evaluación de los programas específicos, en nuestro caso de los diferentes ejes temáticos; en

---

**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

segundo nivel es la evaluación de los resultados del Plan Operativo del PIC y el tercer nivel es la sistematización de la evaluación de la capacitación y la evaluación de impacto que se aplica en Parques Nacionales, así:

### **Primer Nivel.**

En el primer nivel se evalúan los programas o ejes temáticos desde su preparación en el diseño curricular y de ser posible, el perfil de los facilitadores o docentes (cuando aplique) hasta los aspectos logísticos o tecnológicos, información que se recoge esencialmente en el **formato GYH\_FO\_09 formato de evaluación de capacitación**. Para ello es preciso tener muy presente los objetivos del aprendizaje, el desarrollo y o el fortalecimiento de competencias esperadas desde el programa de capacitación o eje temático; la coherencia lógica de las temáticas de capacitación; la pertinencia de los perfiles de los capacitadores o facilitadores -tutores; la pertinencia de las estrategias didácticas utilizadas por los capacitadores, docentes (en caso que aplique) facilitadores - tutores o mediadas por las plataformas tecnológicas de programas virtuales; cumplimiento de la agenda o cronograma del evento de capacitación; aciertos o desaciertos de la logística en el caso de los programas presenciales; calidad de los servicios de plataforma u otros medios tecnológicos en caso de programas virtuales u online; referencias del material de apoyo bibliográfico actualizado.

Con la aplicación del **formato GTH\_FO\_29 Evaluación de Impacto a la capacitación** en donde se recogen los siguientes aspectos: estrategias de retroalimentación, evaluación o valoración del desempeño de los participantes; pertinencia de lo aprendido para la vida y para el puesto de trabajo; mejoramiento de la misionalidad institucional. Algunos de estos aspectos pueden igualmente tenerse en cuenta en la evaluación del tercer nivel.

### **Segundo Nivel.**

La evaluación de segundo nivel está relacionada con el plan operativo del PIC, por lo que es necesario analizar los resultados de forma cuantitativa y cualitativa, como se muestra a continuación:

- Análisis cuantitativo de los resultados del PIC:

Se hace revisando los ejes temáticos priorizados por cada dirección territorial y sus actividades realizadas versus ejes temáticos y actividades programadas (2 temas de capacitación por trimestre en el marco de los ejes priorizados), las metas logradas versus metas planteadas y el presupuesto asignado versus el presupuesto ejecutado.

En este análisis se tendrá presente indicadores de eficiencia, con la finalidad de hacer uso racional de los posibles recursos asignados o disponibles con la finalidad de alcanzar los resultados, lo que hace posible valorar los ejes temáticos y actividades previstas, el tiempo de ejecución, el presupuesto

ejecutado y los costos, insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan.

El análisis cuantitativo se realizará en la siguiente matriz:

Matriz para el análisis cuantitativo

Eje del PNFC 2020 -2030	Núcleos Temáticos en PNNC	Estrategia Institucional	Actividades Planeadas	Actividades Realizadas	Meta Planteada	Meta Lograda	Presupuesto Asignado	Pres Eje

- Análisis cualitativo de los resultados del PIC

Con referencia al análisis cualitativo este se enfocará en valorar los conocimientos, las habilidades, las competencias y las actitudes fortalecidas o desarrolladas por los servidores públicos a partir de los procesos de formación y capacitación y para ello se estará enviando el lineamiento desde el grupo de gestión humana para aplicar una evaluación de eficacia con respecto a cada acción educativa o capacitación realizada. También se tendrá en cuenta evaluación de impacto que se aplica a cada acción educativa o capacitación realizada.

El análisis cualitativo se realizará en la siguiente matriz:

Tabla Matriz para el análisis cualitativo

Eje del PNFC 2020 -2030	Núcleos Temáticos en PNNC	Competencias del PNFC 2020 -2030	Programa de Capacitación	Objetivos de aprendizaje logrados	Pertinencia para la vida	Pertinencia para el puesto de trabajo	Aportes al cumplimiento de la misión de PNNC

**Tercer nivel.**

La evaluación del tercer nivel, es con la que se miden los impactos de los procesos de capacitación. Esta evaluación se relaciona con indicadores de efectividad, ya que este tipo de indicador "refleja la medida del impacto de los productos o los servicios en el objetivo; por lo tanto, mide los cambios que se producen en la situación inicial luego de la entrega del producto. El indicador de efectividad mide los cambios que se generan en la organización, como consecuencia del uso de las competencias que los participantes han adquirido a través de la capacitación" (DAFP, 2008, p.48).

Para realizar la evaluación de impacto, además del **formato GTH\_FO\_29** Evaluación de Impacto a la capacitación actualizado, se sugiere tener en cuenta el análisis de impacto en las siguientes dimensiones:

**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

- Impactos Individuales: están referidos al sujeto, sea en términos de habilidades, conocimientos, competencias, valores y cambio de actitud adquiridos en los procesos de formación y capacitación.
- Impactos relacionados: referidos al desarrollo o fortalecimiento de habilidades blandas <sup>12</sup> o socio emocionales que han mejorado las relaciones interpersonales a nivel personal y laboral, luego de haber participado en los procesos de capacitación.
- Impactos Institucionales: Se refiere al mejoramiento del desempeño de los servidores públicos en su puesto de trabajo, derivados de los procesos de capacitación. Este mejoramiento incide en los resultados de las áreas institucionales y en el cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la entidad; ya que los procesos de formación y capacitación llevan a la transformación e innovación de las dinámicas y prácticas institucionales.
- Impactos en la sociedad: estos hacen referencia a los beneficios que recibe la ciudadanía en los productos o servicios que la entidad ofrece, al tener personal capacitado y formado permanentemente.

Lo anterior implica, que al realizar la evaluación de impacto, esta debe hacerse a partir de los ejes temáticos y actividades de capacitación (temas de capacitación a desarrollar) que cada dirección territorial y el nivel central desarrolla y aplica el formato GTH\_FO\_29 Evaluación de Impacto a la capacitación actualizado.

## 9. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

### 9.1. Alcance

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, de los servidores públicos vinculados a empleos de carrera administrativa, mediante nombramiento en período de prueba o nombramiento en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción. Igualmente se vincula a estas jornadas de inducción a las personas contratadas bajo la modalidad de prestación de servicios, cuando se realizan con facilitadores internos, según la normatividad vigente.

---

<sup>12</sup> **Habilidades blandas** o competencias blandas o habilidades suaves, se refiere a la capacidad de una persona o un servidor público para desarrollar desde sus labores cotidianas algunas características tales como: trabajo en equipo, Liderazgo, Comunicación asertiva, Servicio al cliente, Capacidad analítica y de resolución de problemas, Atención al detalle, Deseos de aprender y estar a la vanguardia, Adaptabilidad, saber priorizar y manejo de tareas múltiples, Capacidad de respuesta, Colaboración, Habilidad para las comunicaciones, Lógica matemática y habilidades para la computación e informática, Ética -compromiso -honestidad e integridad, Gestión del tiempo, entre otros

## 9.2. Período y modalidad de realización

La inducción, se realiza dentro de los dos (2) meses siguientes a la vinculación del servidor, a través de modalidad presencial, y/o virtual, conforme se defina en cada caso.

## 9.3. Programa de Reinducción.

El Programa de Reinducción está dirigido a reorientar y actualizar 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>13</sup>.

También es importante afirmar que se revisará si se considera procedente incluir dentro de estas jornadas algún núcleo temático a incluir en el programa de reinducción.

Es de anotar que en Parques Nacionales la reinducción también se hace a funcionarios de manera puntual que están ubicados en las direcciones territoriales, áreas protegidas o dependencias del nivel central según la necesidad o el núcleo temático que la unidad de decisión defina para sus funcionarios.

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.

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

La capacitación y formación de los servidores 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>13</sup> Artículo 7 del decreto Ley 1567 de 1998

En Parques Nacionales Naturales de Colombia, el programa de Inducción contiene los módulos que se relacionan a continuación, sin embargo, al momento de su aplicación se priorizan las temáticas conforme a la dependencia y el empleo a desempeñar:

- I. Introducción General sobre Parques Nacionales Naturales de Colombia.
- II. Aspectos conceptuales básicos. El cual contiene los conceptos básicos mínimos que un servidor de la entidad 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. 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

---

**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

de acuerdo con el Manual de contratación de 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 o tablero digital, 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 tipo 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 2024, el cual tiene que ver con 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 ejes temáticos definidos en el Plan Institucional de Capacitación -PIC 2024 y en el orden priorizado en general como se observa en el Diagnóstico y según los cuatro (4) temas que cada dirección territorial y la oficina central defina de dicho diagnóstico para establecer las actividades de capacitación y la meta de la presente vigencia a desarrollar.

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 2024, 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, hay algunas sugerencias de los servidores en las evaluaciones de Impacto a la capacitación referente a insistir con mayor continuidad con la actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG al ritmo de los cambios que introduce la función pública, esta sugerencia requiere que la Reinducción se desarrolle principalmente en los temas asociados a MIPG como lo es el módulo de auditoría, 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.

Para la vigencia 2024 en el marco del programa de Reinducción, se tendrán en cuenta 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 y el Plan Estratégico Institucional 2023-2026, amerita hacer la actualización a todo el personal de la entidad.
- II. Sistema de Parques Nacionales Naturales -SPNN. Identifica la estructura y composición del SPNN. En este tema es clave el Nuevo Plan estratégico Institucional 2023 -2026 de Parques Nacionales y es un imperativo que los líderes temáticos del PEI 2023 -2026 en el presente año entrenen y capaciten a los funcionarios en todos los niveles para mantener actualizados en dicho plan y también por las nuevas áreas que han sido declaradas.
- III. Plan de Manejo de Áreas Protegidas del SPNN. Identifica el contexto general y mínimo del Plan de Manejo de las Áreas Protegidas del SPNN.
- IV. 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.
- V. 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.
- VI. Manejo de conflicto de intereses. Siendo este uno de los temas de actualidad que es orientado desde la función pública
- VII. Gestión del riesgo de desastres y riesgo público