



PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: **439** DE **03** SEP. 2024

"Por medio de la cual se fijan lineamientos para el Plan de Incentivos Institucional de los Mejores Empleados vigencia 2024, dentro del fortalecimiento de la Dimensión del Talento Humano, en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión"

EL DIRECTOR DE PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

En ejercicio de las facultades conferidas por el Artículo 9 del Decreto 3572 de 2011, el Decreto 1567 de 1998, el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, y,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 54 consagra: "Es obligación del Estado y los empleados ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieren".

Que el Decreto 3572 de fecha 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.

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, el sistema de estímulos se encuentra conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos, que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado, en el desempeño de su labor, contribuyendo así al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que, a su turno, el artículo 19 del Decreto 1567 de 1998, señala que las entidades públicas que se rigen por las disposiciones del mencionado Decreto se encuentran en la obligación de organizar anualmente para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que el artículo 30 ibidem indica que, para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios, a los cuales tendrán derecho todos los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, que pertenezcan a los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial.

Que el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 determinó que las entidades, deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con la normatividad vigente, con el propósito de elevar los niveles



PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: 439 DE 03 SEP. 2024

“Por medio de la cual se fijan lineamientos para el Plan de Incentivos Institucional de los Mejores Empleados vigencia 2024, dentro del fortalecimiento de la Dimensión del Talento Humano, en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión”

de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de sus funciones y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 establece que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucional y señalará en los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 establece que, para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - 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.

Que el párrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 establece que el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el artículo 102 del Decreto 1227 de 2005

Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Que el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015 señala que cada entidad establece el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates.



PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: **439** DE **03 SEP. 2024**

“Por medio de la cual se fijan lineamientos para el Plan de Incentivos Institucional de los Mejores Empleados vigencia 2024, dentro del fortalecimiento de la Dimensión del Talento Humano, en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión”

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Que el Parágrafo 2. del artículo 2.2.10.15 del mencionado Decreto, establece que el plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Que el artículo 2.2.10.16 del Decreto 1083 de 2015 establece que las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionarán, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Que de conformidad con el numeral 5 de Artículo 37 de la Ley 1952 de 2019, Código Disciplinario Único, es un derecho de los servidores públicos disfrutar de estímulos e incentivos de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Que la Subdirección Administrativa y Financiera a través del Grupo de Gestión Humana, definirá la forma y criterios para otorgar incentivos no pecuniarios a los Mejores Empleados, soportadas en los consolidados de la calificación definitiva resultante de la Evaluación del Desempeño Laboral y Acuerdos de Gestión para el periodo 2023-2024.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. -FIJACIÓN. Fijar lineamientos del el Plan de Incentivos Institucionales para los Mejores Empleados de Parques Nacionales de Colombia, en el marco del fortalecimiento de la Dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual está integrado por programas de incentivos no pecuniarios para la vigencia 2024, previstos en la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - ALCANCE. Exaltar el desempeño laboral alcanzado de manera individual por un funcionario de la estructura orgánica de Parques Nacionales Naturales de Colombia, otorgando un incentivo no pecuniario.

ARTÍCULO TERCERO. - DEFINICIÓN. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. Son los integrados por un conjunto de beneficios establecidos como alternativas a escoger por quienes sean elegidos como los mejores empleados de carrera administrativa. Los incentivos no pecuniarios, de acuerdo con los

NOO



PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: **439** DE **03 SEP. 2024**

“Por medio de la cual se fijan lineamientos para el Plan de Incentivos Institucional de los Mejores Empleados vigencia 2024, dentro del fortalecimiento de la Dimensión del Talento Humano, en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión”

recursos establecidos para la Entidad, serán entregados en bonos de turismo, a través de la Caja de Compensación Familiar CAFAM.

ARTÍCULO CUARTO. - OBJETIVOS. 1.) Fomentar el desarrollo del potencial profesional y humano de los funcionarios, incrementando la satisfacción laboral, generando actitudes favorables frente a la prestación de los diferentes servicios. 2.) Fortalecer el manejo integral de procesos de administración del talento humano, en función del desempeño eficiente y eficaz de los funcionarios de Parques Nacionales Naturales de Colombia. 3.) Recompensar el desempeño exitoso de los funcionarios. 4.) Consolidar una cultura de control organizacional que garantice la idoneidad y fortalecimiento de la entidad a través del mejoramiento continuo de la calidad de los procesos.

ARTÍCULO QUINTO. - BENEFICIARIOS. El incentivo se otorgará al mejor empleado de la Entidad, a los mejores empleados de Carrera Administrativa de cada nivel jerárquico y a los mejores empleados de Libre Nombramiento y Remoción de cada nivel jerárquico de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

PARAGRAFO. La preselección de los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción recae en la Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo Gestión Humana, quien deberá verificar los requisitos determinados en el artículo décimo de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEXTO. - PROPÓSITO Y ASIGNACION DE LOS INCENTIVOS. Los incentivos no pecuniarios se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados de Parques Nacionales Naturales de Colombia. Los incentivos se asignarán como se muestra a continuación:

- En cada Dirección Territorial y sus áreas Protegidas adscritas será beneficiario el mejor empleado de carrera administrativa de cada uno de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial.
- En el Nivel Central será beneficiario el mejor empleado de carrera administrativa de cada uno de los niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.
- En toda la Entidad será beneficiario el mejor empleado de carrera administrativa de cada uno de los niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.



PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: **439** DE **03 SEP. 2024**

“Por medio de la cual se fijan lineamientos para el Plan de Incentivos Institucional de los Mejores Empleados vigencia 2024, dentro del fortalecimiento de la Dimensión del Talento Humano, en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión”

- En toda la Entidad será beneficiario el mejor empleado de carrera administrativa con base en los funcionarios seleccionados en todas las categorías anteriores.
- En toda la Entidad serán beneficiarios los mejores empleados de libre nombramiento y remoción de cada uno de los niveles: Directivo, Asesor, Profesional y Asistencial.

ARTÍCULO SEPTIMO. - MONTOS. En cada caso se asignarán los incentivos no pecuniarios, representados en bonos de turismo que serán entregados a través de la Caja de Compensación Familiar CAFAM, de acuerdo con el contrato vigente con dicha caja, lo cual se hará mediante acto administrativo expedido por el Director General, de acuerdo con los montos que se indican a continuación:

Para el mejor empleado de carrera administrativa de cada Dirección Territorial:

Profesional: El monto del incentivo no pecuniario será de DOS MILLONES SETENTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS VEINTE PESOS CORRIENTE (\$2.076.320,00).

Técnico: El monto del incentivo no pecuniario será de DOS MILLONES CIENTO OCHENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.185.600,00).

Asistencial: El monto del incentivo no pecuniario será de DOS MILLONES DOSCIENTOS NOVENTA Y CUATRO MIL OCHOCIENTOS OCHENTA PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.294.880,00).

Para el mejor empleado de carrera administrativa de Nivel Central:

Profesional: El monto del incentivo no pecuniario será de DOS MILLONES SETENTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS VEINTE PESOS CORRIENTE (\$2.076.320,00).

Técnico: El monto del incentivo no pecuniario será de DOS MILLONES DE CIENTO OCHENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.185.600,00).

Asistencial: El monto del incentivo no pecuniario será de DOS MILLONES DOSCIENTOS NOVENTA Y CUATRO MIL OCHOCIENTOS OCHENTA PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.294.880,00).



PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: **439**

DE **03 SEP. 2024**

“Por medio de la cual se fijan lineamientos para el Plan de Incentivos Institucional de los Mejores Empleados vigencia 2024, dentro del fortalecimiento de la Dimensión del Talento Humano, en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión”

Para el mejor empleado de carrera administrativa del nivel Asesor de toda la entidad:

Asesor: el monto del incentivo no pecuniario será de UN MILLON NOVECIENTOS SESENTA Y SIETE MIL CUARENTA PESOS MONEDA CORRIENTE (\$1.967.040,00).

Para el empleado de carrera administrativa Asesor, Profesional, Técnico o Asistencial seleccionado como el mejor de toda la entidad para la vigencia 2023 -2024: El monto adicional del incentivo no pecuniario será de UN MILLON CUATROCIENTOS VEINTE MIL SEISCIENTOS CUARENTA PESOS MONEDA CORRIENTE (\$ 1.420.640,00).

Para el mejor empleado de libre nombramiento y gerente público de la Entidad, el monto del incentivo no pecuniario será de UN MILLON OCHOCIENTOS CINCUENTA Y SIETE MIL SETECIENTOS SESENTA PESOS MONEDA CORRIENTE (\$1.857.760,00).

ARTÍCULO NOVENO. - REQUISITOS PARA LA POSTULACIÓN OBJETO DEL INCENTIVO. Los funcionarios que sean postulados como mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, deberán cumplir los siguientes requisitos: 1. Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un (1) año. 2. Acreditar evaluación de desempeño en el rango sobresaliente, en la última evaluación ordinaria en firme. (Para los Gerentes Públicos se tendrá en cuenta el resultado final de su evaluación en el Acuerdo de Gestión). 3. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o en cualquier etapa del proceso de selección del plan de incentivos institucional.

PARAGRAFO. - Según el Acuerdo 6176 del 2018, se entiende que los empleados de carrera administrativa que se encuentren en nivel sobresaliente han alcanzado el rango igual o mayor al 90% de cumplimiento en los compromisos laborales y que para efecto del reconocimiento de incentivos institucionales se entenderá la calificación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1083 de 2015.

ARTÍCULO DÉCIMO. - PROCEDIMIENTO. Para la selección de los mejores funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de Parques Nacionales Naturales de Colombia, se procederá de la siguiente manera:



PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: **439**

DE **03 SEP. 2024**

“Por medio de la cual se fijan lineamientos para el Plan de Incentivos Institucional de los Mejores Empleados vigencia 2024, dentro del fortalecimiento de la Dimensión del Talento Humano, en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión”

1. El Grupo de Gestión Humana, una vez tenga los resultados de las evaluaciones de desempeño, procederá a consolidar los resultados, con el fin de identificar los funcionarios que alcanzaron satisfactoriamente los niveles de ponderación de la evaluación y a su vez identificar con nombre propio los acreedores de los incentivos.
2. De conformidad con lo anterior, el Director General, reconocerá mediante acto administrativo al mejor empleado de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, a los mejores empleados de cada uno de los niveles jerárquicos de las Direcciones Territoriales y el Nivel Central de Parques Nacionales Naturales de Colombia.
3. Los mejores funcionarios seleccionados deberán efectuar los trámites pertinentes para su entrega y correspondiente legalización, de conformidad con lo estipulado en el Artículo Séptimo de la presente resolución. Para tal fin se debe adjuntar:
 - a. Resolución por medio de la cual se otorga el incentivo.
 - b. Los montos de los incentivos no pecuniarios, para los mejores empleados, serán reconocidos por la Entidad, como bonos de turismo a través de la Caja de Compensación Familiar CAFAM.

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO. - EMPATES. De presentarse empate en el puntaje obtenido en el proceso de selección de los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de cada uno de los niveles jerárquicos de Nivel Central y de cada uno de los niveles jerárquicos de las Direcciones Territoriales, se optará por adicionar puntaje a aquellas personas que certifiquen su participación en las Brigadas de Emergencia de la Entidad, y como líderes de seguridad y salud en el trabajo. Si después de aplicar este criterio persiste el empate, se optará por desempate con sorteo; el cual se efectuará en presencia de todos los miembros del Comité Evaluador. De lo anterior, se dejará constancia en Acta.

ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO. - DIVULGACIÓN DE RESULTADOS. La divulgación de los Mejores Empleados será efectuada por la Subdirección Administrativa y Financiera, previo acto Administrativo emitido por el Director General de Parques Nacionales Naturales de Colombia, a los cinco (05) días hábiles de realizado el proceso de selección.

ARTÍCULO DECIMO TERCERO. - RESPONSABLES DEL DESARROLLO Y APLICACIÓN. La dirección, coordinación, ejecución, control y seguimiento del Programa de Estímulos e Incentivos, se encuentra a cargo del Dirección General y la Subdirección Administrativa y Financiera de Parques Nacionales Naturales de Colombia.



PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: **439**

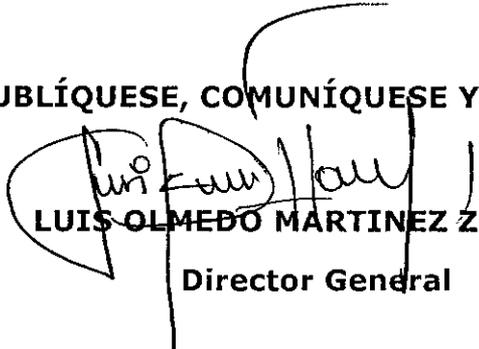
DE **03 SEP. 2024**

“Por medio de la cual se fijan lineamientos para el Plan de Incentivos Institucional de los Mejores Empleados vigencia 2024, dentro del fortalecimiento de la Dimensión del Talento Humano, en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión”

ARTÍCULO DECIMO CUARTO. - RECURSOS DE LEY. Los actos administrativos mediante los cuales se conceden los estímulos e incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá recurso alguno, de conformidad con el artículo 35 del Decreto Ley 1567 de 1998.

ARTÍCULO DECIMO QUINTO. - La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


LUIS OLMEDO MARTINEZ ZAMORA

Director General

Revisó: Julia Astrid del Castillo Sabogal Subdirectora Administrativa y Financiera 
Beatriz Andrea Álvarez Vélez Contratista Grupo de Gestión Humana
Gabriel López Preciado - Profesional Grupo de Gestión Humana 
Proyectó: Mery Acevedo Barrera - Contratista SAF 