



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025



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



Contenido

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO LEGAL	5
2. MARCO ESTRATÉGICO	7
3. ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	8
4. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	9
4.1 OBJETIVO GENERAL	9
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
5. DIAGNÓSTICO	10
5.1 CARACTERIZACIÓN	10
5.1.1 PORCENTAJE DE LA PLANTA PROVISTA	11
5.1.2 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR GÉNERO	11
5.1.3 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR EDAD	11
5.1.4 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR JÓVENES	12
5.1.5 PLANTA PROVISTA POR NIVEL JERÁRQUICO	12
5.1.6 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	13
5.1.7 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA PRÓXIMA A PENSIONARSE	13
5.2 AUTODIAGNÓSTICO GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	14
5.3 RESULTADOS DESEMPEÑO INSTITUCIONAL MIPG	15
5.3.1 RESULTADOS GENERALES MIPG – PNNC	15
5.4 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE LOS PLANES DE TALENTO HUMANO	15
5.4.1 METODOLOGÍA	15
5.4.2 OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN	16
6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025	17
7. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO	17
7.1 PLAN ANUAL DE VACANTES	17
7.2 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	18



Objetivo	18
7.3 PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	18
7.3.1 PLAN DE INCENTIVOS MEJORES EMPLEADOS Y MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO.....	19
7.4 PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	19
7.5 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	20
8. SEGUIMIENTO SIGEP.....	22
9. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL	22
10. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	23
11. EVALUACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	24
12. INDICADORES	25
13. PLAN DE ACCIÓN POLÍTICA DE INTEGRIDAD	25
14. RESPONSABLE.....	25
15. ANEXOS	25
16. BIBLIOGRAFÍA.....	26



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

INTRODUCCIÓN

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

En cumplimiento con los objetivos trazados, Parques Nacionales Naturales de Colombia trabaja en el manejo efectivo y equitativo de las áreas protegidas, teniendo en cuenta los diferentes modelos de gobernanza con enfoque territorial, la representatividad ecológica y la conectividad estructural y funcional del SINAP, así como, el fortalecimiento de la entidad en sus dinámicas administrativas y de gestión. Es por lo anterior, que el presente documento pretende dar a conocer los programas y planes que conforman el Plan Estratégico del Talento Humano 2025 (PETH), alineado al Plan Estratégico Institucional – PEI y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión, de tal forma que haya coherencia entre: las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan Nacional de Desarrollo - PND, propuesto por el Gobierno Nacional para la vigencia, dando así estricto cumplimiento a la función asignada en el numeral 2 literal a del artículo 15 de la Ley 909 de 2004.

Se abordarán dentro del PETH todas las estrategias e iniciativas encaminadas a cubrir el ciclo de vida de los servidores públicos vinculados a Parques Nacionales Naturales de Colombia en la vigencia 2025, que incluye el ingreso, permanencia y retiro, a través del mejoramiento de competencias, capacidades, habilidades, conocimientos y calidad de vida, de tal forma que redunde en la motivación y compromiso de los colaboradores de la Entidad, en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano de Parques Nacionales Naturales de Colombia se enfoca en el mejoramiento de la gestión del talento humano, bajo los principios de: orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basada en evidencia, aprendizaje e innovación, enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización y mejoramiento continuo, con el fin de garantizar que el Estado cuente con un talento humano competente e idóneo con las exigencias propias de cada rol, que respondan efectivamente a las



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

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

Es por todo lo anterior, que este documento integra los planes institucionales:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Incentivos Institucionales
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

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

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

1. MARCO LEGAL

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia de 1991	Regulación técnica de los procesos de selección de personal y del mérito como criterio de permanencia y ascenso.
Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 y las normas que modifiquen o adicionen	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 y las normas que modifiquen o adicionen	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
Ley 1960 del 2019	Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Código de Integridad del Servidor Público 2021	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Ley 2088 del 2021	Regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

2. MARCO ESTRATÉGICO

2.1 OBJETIVO INSTITUCIONAL

La entidad es la encargada de la administración y manejo del Sistema de Parques Nacionales Naturales y la coordinación del Sistema Nacional de Áreas Protegidas. Este organismo del nivel central está adscrito al Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible.

2.2 MISIÓN

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

2.3 VISIÓN

En el 2026 PNNC será reconocida como una entidad líder en el sector ambiental por su contribución para hacer de Colombia una potencia mundial de la vida, a través de la conservación, restauración, la promoción de territorios sostenibles e innovadores y la armonía con la naturaleza, apoyado en un modelo de gestión transparente y eficiente que genere valor público.

2.4 POLÍTICA SIG

Para la vigencia 2024 PNNC mediante resolución 112 del 23 de abril de 2024, actualiza el Sistema de Gestión Integrado, el cual articula las políticas de gestión y desempeño bajo un enfoque de procesos y mejora continua. Los subsistemas que lo componen deben cumplir con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, normas técnicas asociadas y el marco legal vigente.

2.5 POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Determina los valores que nos identifican y guían nuestras acciones diarias, para lograr una entidad más eficiente y transparente que logre cumplir los compromisos con la ciudadanía, enmarcadas en el Código de Integridad del Servicio Público que contempla los siguientes aspectos:

- Liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.
- Ejercicios participativos permanentes para la divulgación y apropiación de



PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.

- Sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código.
- Código experiencial que induzcan reflexiones acerca de su quehacer y rol de los servidores públicos.
- Apropiación de los valores contemplados en el Código de Integridad (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia) adicionando como mínimo dos valores adicionales.

2.6 MISIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Contribuir al crecimiento integral de los servidores públicos de Parques Nacionales Naturales de Colombia y al fortalecimiento de sus competencias y conocimientos, que conlleven al óptimo cumplimiento de la misión y de los objetivos institucionales.

2.7 VISIÓN GESTION DE TALENTO HUMANO

Ser un grupo que promueva la calidad de vida laboral de los funcionarios y mejore su entorno de trabajo, haciendo de Parques Nacionales naturales de Colombia una entidad mental y físicamente saludable, fortaleciendo la gestión propia de la entidad y desarrollo personal.

2.8 POLITICA DE TALENTO HUMANO

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

3. ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

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

El PETH inicia con el diagnóstico de necesidades, el análisis de los resultados de los planes institucionales de la vigencia inmediatamente anterior, la identificación de necesidades estratégicas y continúa con la



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

gestión a realizar a través de la planeación, ejecución y seguimiento y termina con la evaluación de los planes para el desarrollo del talento humano en el marco del MIPG.

4. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

4.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la gestión del Talento Humano de Parques Nacionales Naturales de Colombia, a través del mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, así como de las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades, para mejorar el desempeño organizacional y la calidad de vida conforme al ciclo de vida del servidor público y los principios que rige la Función Pública.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

contenido en la Política de la Gestión Estratégica de Talento Humano y la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

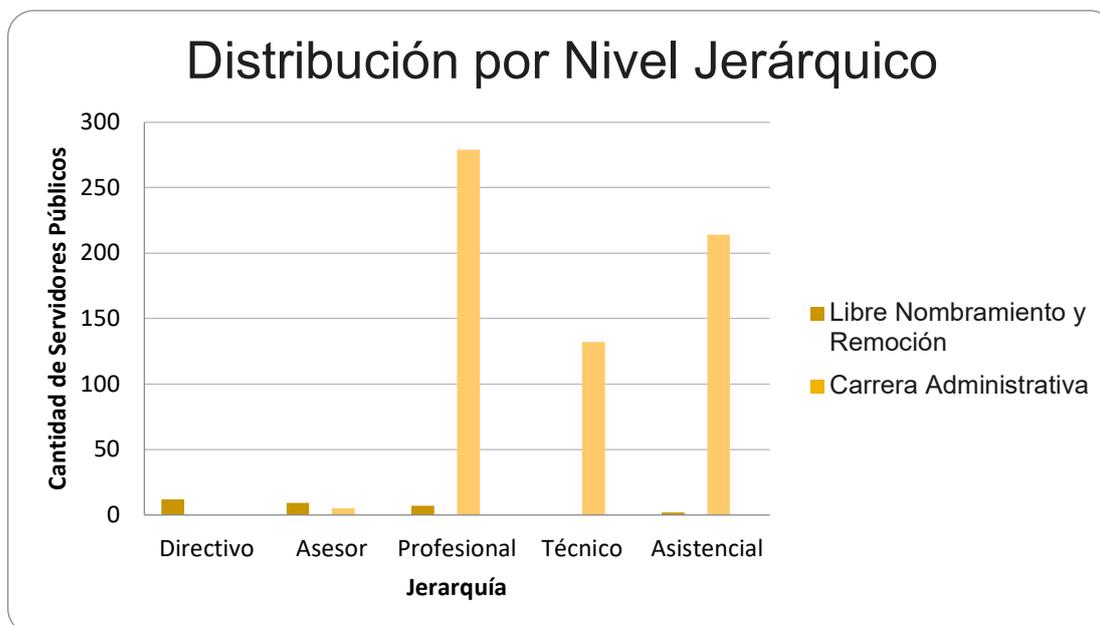
- Integrar a la cultura organizacional de Parques Nacionales Naturales de Colombia a los servidores públicos que ingresan con ocasión del concurso de méritos adelantado por la comisión nacional del servicio civil a través del acuerdo 2248 de 2022.

5. DIAGNÓSTICO

5.1 CARACTERIZACIÓN

La planta de personal de Parques Nacionales de Colombia está compuesta por 660 cargos, distribuidos por nivel jerárquico y tipo de nombramiento de la siguiente manera:

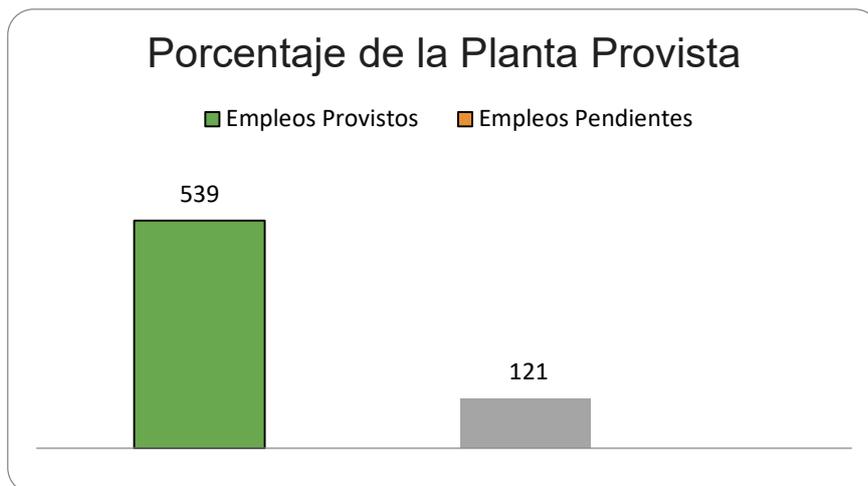
Nivel	Libre Nombramiento y Remoción		Carrera Administrativa		Total
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	
Directivo	12	2%	0	0%	12
Asesor	9	1%	5	1%	14
Profesional	7	1%	279	42%	286
Técnico	0	0%	132	20%	132
Asistencial	2	0%	214	32%	216
Total	30	5 %	630	95 %	660





5.1.1 PORCENTAJE DE LA PLANTA PROVISTA

De los 660 empleos que componen la planta de personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia se encuentran provistos 542 empleos, lo que equivale a un 82% de provisión de la planta. Es decir que al 27 de diciembre de 2024 se encontraban vacantes 118 empleos es decir un 18%.



5.1.2 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR GÉNERO

Actualmente la planta de personal de Parques Nacionales de Colombia cuenta con un total de 204 mujeres lo que corresponde al 38% y 328 hombres correspondiente al 62%.

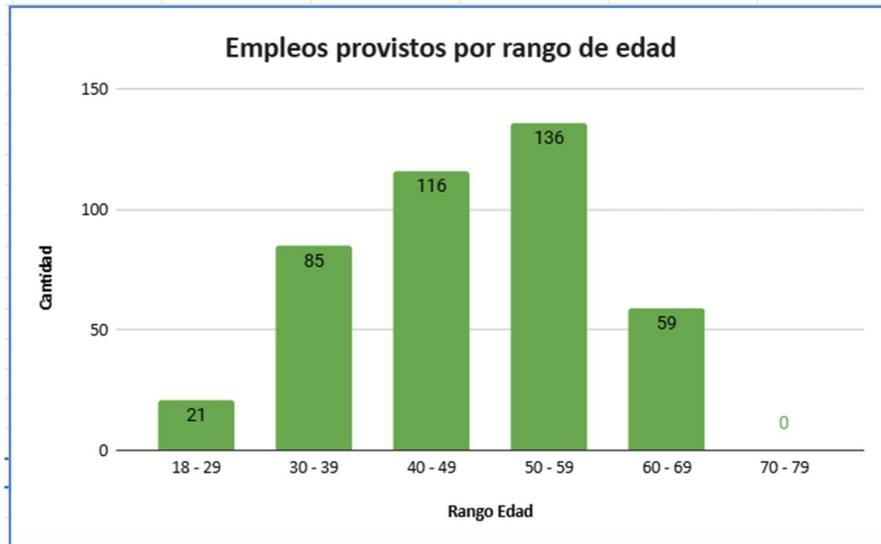


5.1.3 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR EDAD

Esta información permite evidenciar que la entidad cuenta con servidores públicos con madurez laboral, experiencia considerable y conocimiento acumulado. Este factor también contribuye al enfoque adecuado de las capacitaciones que componen los planes de bienestar y capacitación.



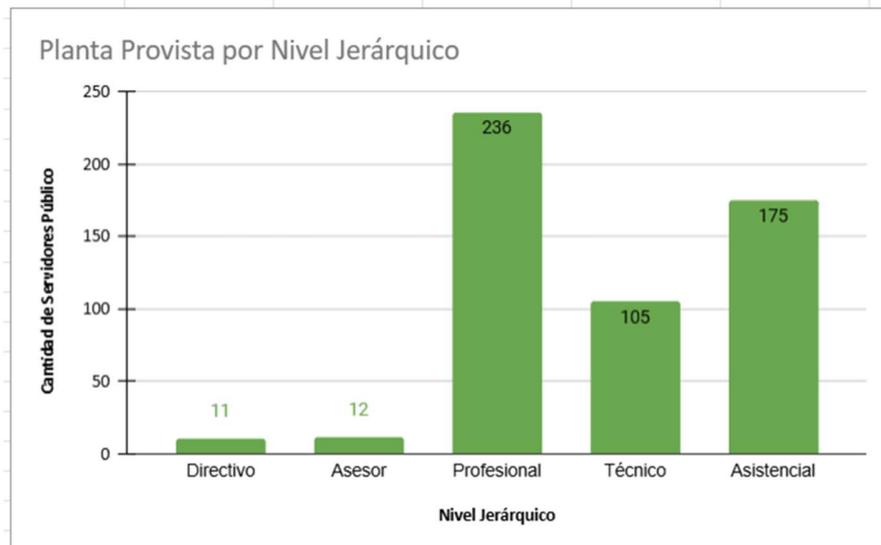
**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**



5.1.4 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR JÓVENES

A la fecha de corte la planta de personal cuenta con un total de 22 servidores públicos en edades de 18 a 28 años representando un 4.08%.

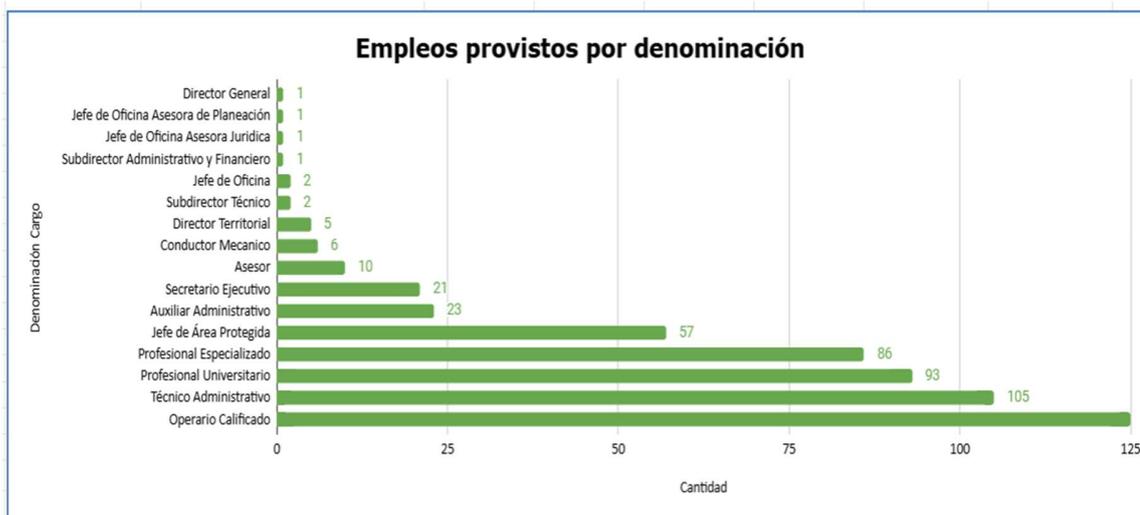
5.1.5 PLANTA PROVISTA POR NIVEL JERÁRQUICO





5.1.6 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR DENOMINACIÓN DEL EMPLEO

Actualmente la planta de personal de la entidad cuenta en su mayoría con las denominaciones de operarios calificados, técnicos administrativos profesionales especializados y jefes de áreas protegidas.



5.1.7 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA PRÓXIMA A PENSIONARSE

Actualmente la entidad tiene una población aproximada en estado de pre-pensión del 20.4%, correspondiente a **72** servidores y **38** servidoras públicas quienes se encuentran a menos de 3 años para cumplir el requisito de edad para obtener la pensión de vejez.



Nota: Esta información está determinada por la edad de los servidores públicos toda vez que no se cuenta con la información referida a las semanas de cotización al sistema de seguridad social en pensiones.



5.2 AUTODIAGNÓSTICO GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

El resultado de la aplicación del instrumento de autodiagnóstico de la gestión estratégica de talento humano, lo ubica en un estado de CONSOLIDACIÓN, con un puntaje del 83.3%, lo que indica que actualmente el grupo de gestión humana se encuentra cumpliendo con los programas y proyectos, ejecutándose cabalmente y haciendo monitoreo de estos.



Las rutas en las que el grupo de gestión humana debe enfocar sus esfuerzos para la vigencia 2025 son la ruta del crecimiento y la ruta del análisis de datos:

mipg | modelo integrado de planeación y gestión

INICIO GRÁFICAS DISEÑO DE ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	87	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión 	90 86 84 88
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	79	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen 	82 78 82 73
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	74	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar 	74 75
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	79	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad 	81 76
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	78	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 	78



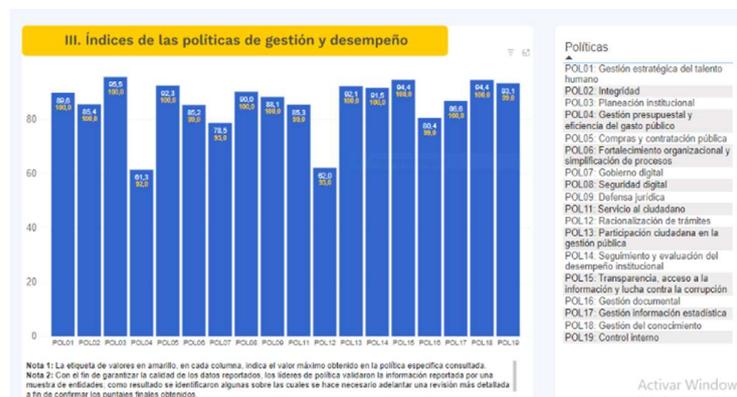
5.3 RESULTADOS DESEMPEÑO INSTITUCIONAL MIPG

5.3.1 RESULTADOS GENERALES MIPG – PNNC

La entidad actualmente se encuentra con una puntuación del 88.2%



Resultados por dimensión



5.4 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE LOS PLANES DE TALENTO HUMANO

5.4.1 METODOLOGÍA

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



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

La ficha técnica de la encuesta corresponde a la siguiente:

Ficha Técnica:

- Formato de aplicación: Formato Google Docs.
Fecha de aplicación: Desde el 6 de noviembre de 2024 y hasta el 16 de diciembre 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 Incentivos y Plan institucional de Capacitación (PIC) e información personal básica.
- Tipo de instrumento: Formulario "Encuesta de detección de necesidades de bienestar y de capacitación - PNNC 2025 (Servidores Públicos de Planta)" 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:

RESULTADOS	
Población Total:	539 servidores públicos
Número y porcentaje de servidores que diligenciaron la encuesta:	191 – 35.4%
No. De preguntas formuladas:	25 ítems de bienestar, Estímulos e Incentivos y Capacitación

Fuente: Elaboración Propia GGH

5.4.2 OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN

Para la formulación del plan estratégico de talento humano y los planes que lo integran se tuvieron en cuenta los resultados de la encuesta de clima organizacional la cual se aplicó en el mes de noviembre de 2024, la encuesta



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

de riesgo Psicosocial y la evaluación de los planes de la vigencia 2024, los resultados de las auditorías de la oficina de control interno.

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

El Plan Estratégico de Talento Humano, se encuentra enmarcado en 4 componentes (planeación, ingreso, desarrollo y retiro) conforme al ciclo de vida del servidor público enmarcados en Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Para el desarrollo de este plan se tomarán en cuenta los puntajes más bajos obtenidos tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en Parques Nacionales Naturales de Colombia se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:



7. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO

7.1 PLAN ANUAL DE VACANTES

Objetivo

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

La entidad tendrá en cuenta el decreto 2365 de 2019 relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público y el Decreto 2011 de 2017 ¹, mediante el cual se establece el porcentaje de vinculación laboral de Personas con Discapacidad,

¹ Decreto 2011 de 2017 (compilado en el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.12.2.1 y siguientes)



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

en los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes.

Adicional a lo anterior, con el fin de buscar alternativas para el acceso a sector público tanto de jóvenes como personas con discapacidad, se revisará la viabilidad de incluir en los contratos de prestación de servicios a personas que cumplan con estas características cuando a ello haya lugar.

7.2 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Objetivo

Actualizar las necesidades de recursos humanos de la entidad, aplicando criterios de racionalización y optimización de recursos, en el marco de la dignificación del empleo que garantice condiciones de dignidad y equidad.

7.3 PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Objetivo

Fomentar iniciativas y estrategias de bienestar institucional para las servidoras y los servidores públicos, que permitan equilibrar su vida personal, familiar y laboral, promoviendo su productividad social a través de la motivación y el reconocimiento por su buen desempeño, lo cual contribuirá a fortalecer la identidad y vocación por el servicio, favoreciendo su desarrollo y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos se desarrollarán los ejes enmarcados en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública:

Eje de equilibrio psicosocial: Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

Eje de salud mental: Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Asimismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

Eje de diversidad e inclusión: Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Eje de transformación digital: Este eje hace referencia el cual solicita implementar los lineamientos de creación de cultura digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales en pro del bienestar. Cabe resaltar que las acciones aquí planteadas, se articulan y trabajan de manera sinérgica e integral entre líderes y servidores públicos.

Eje de identidad y vocación por el servicio público: Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado

7.3.1 PLAN DE INCENTIVOS MEJORES EMPLEADOS Y MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

Objetivo

Los incentivos buscan fortalecer al talento humano de la entidad, exaltando el desempeño laboral y otorgando beneficios no pecuniarios a los mejores servidores de Carrera Administrativa y de Libre Nominación y Remoción de cada nivel jerárquico de la Entidad; en el Plan de Incentivos también se a los mejores equipos de trabajo.

7.4 PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Objetivo

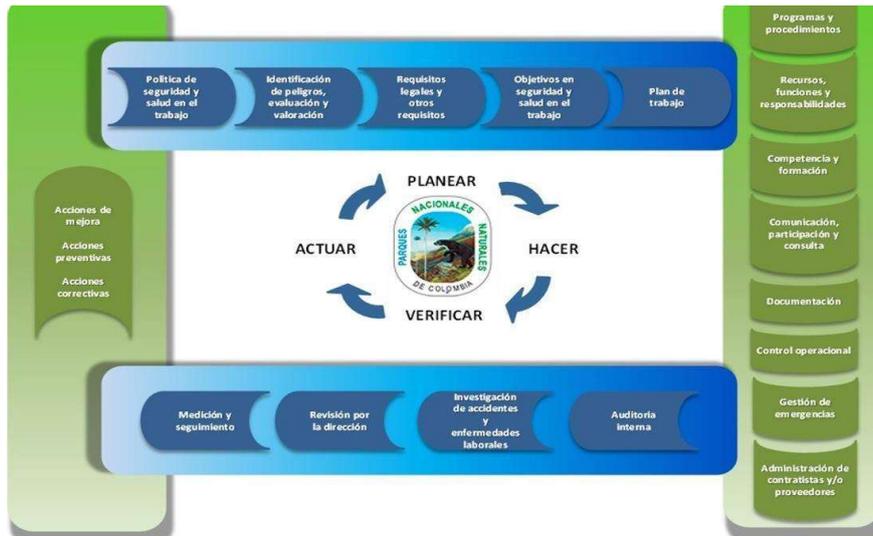
Proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, generando una cultura de autocuidado a través de estrategias de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en funcionarios, contratistas, colaboradores y terceros, cumpliendo la normatividad vigente en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

Parques Nacionales Naturales, implementará el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, según lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, el cual contiene los siguientes ejes:

En este sentido, la estructura del Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo corresponde a la siguiente:



7.5 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Objetivo

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 cum

Para dar cumplimiento al objetivo se desarrollarán temáticas acordes a los ejes establecidos en Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030:

Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Este eje tiene como objetivo impulsar una transformación institucional y cultural entre los servidores públicos, a través de un enfoque político que permita redefinir sus perspectivas y propicie espacios para la construcción de paz y la plena garantía de los derechos humanos.

Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente desde el Saber: Este eje se dirige a los servidores públicos con el propósito de fomentar una comprensión profunda de los territorios, no solo como un espacio físico, sino como un constructo social



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

que representa el sustento material y simbólico de las interacciones entre la sociedad y la naturaleza.

Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad: Este eje busca fortalecer las competencias del talento humano en las entidades públicas, con un enfoque de género, interseccionalidad y diferencia, para lograr una mejora continua en la gestión pública. Se orienta, además, hacia el cumplimiento de la Ley 2294 de 2023, con el fin de alcanzar las transformaciones necesarias para la construcción de un nuevo contrato social que promueva una cultura de paz, con un énfasis en la dignidad humana y el cuidado del medio ambiente.

Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura: La transformación digital implica un proceso mediante el cual las organizaciones y entidades ajustan sus métodos y estrategias operativas para aprovechar los beneficios de la digitalización. Este proceso debe llevarse a cabo de manera dinámica y coherente con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, asegurando que siempre se mantenga el enfoque humano.

Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público: La comprensión de lo que cada servidor público debe incorporar en su corazón y mente se basa en la teoría de Bloom, según la cual la identificación es un impulso inherente que lleva a las personas a reconocerse en los valores, comportamientos y actitudes de figuras clave en su entorno social. Así, la búsqueda de la identidad se convierte en un proceso activo, aun cuando no siempre se exprese de manera evidente. Además, cada ser humano tiene la necesidad de mejorar y proteger su identidad.

Eje 6: Habilidades y Competencias Comportamentales: La administración pública tiene la responsabilidad de planificar, gestionar, ejecutar y evaluar los procesos del Estado. De acuerdo con la constitución, la función pública debe orientarse a resultados. Para ello, es necesario estructurar una cadena de valor (que incluya insumos, mapas de procesos, productos, efectos e impactos) que, de manera ordenada, apoye el cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

Eje 7: Formación de Directivos: La capacitación e inducción dirigida a los servidores públicos en cargos directivos estará enfocada en fortalecer su profesionalización y el desarrollo de habilidades para una dirección cualificada de las entidades. Además, esta formación se alineará con los mandatos constitucionales, legales, reglamentarios e institucionales que configuran el Estado Social de Derecho, con un énfasis en la búsqueda continua de la justicia ambiental, social y económica, así como en la creación de valor público que promueva el bienestar social y la paz.

Parques Nacionales Naturales de Colombia integra los ejes de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sistema de Gestión Documental, Programa Inducción, Programa Reinducción y Gestión Administrativa.



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

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

8. SEGUIMIENTO SIGEP

La entidad realizará semestralmente el seguimiento a actualización de la hoja de vida de los servidores públicos vinculados a la misma.

9. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

La entidad cuenta con un proceso para la Evaluación del desempeño basado en el Sistema Tipo construido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, dirigido a los empleos de Carrera Administrativa, y el cual se viene adaptando a la evaluación de los servidores que ocupan los empleos de libre nombramiento y remoción. Para tal efecto se ha acogido la utilización de la plataforma EDL-APP, en la que está contenida el instrumento de evaluación que se utiliza en todas las Territoriales y áreas protegidas que hacen parte de la entidad.

La evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas y en consecuencia, a identificar las oportunidades de desarrollo de las competencias.

Desde el grupo de Gestión Humana se brinda orientación permanente para que los evaluadores y evaluados se apropien de la herramienta y la utilicen en el desarrollo de la gestión institucional; brindo información contextualizada en el marco de los casos particulares que se presentan en las diferentes áreas de PNNC.

La evaluación del desempeño se puede alinear con las demás estrategias de la gestión del talento humano (capacitación, incentivos, entre otros) optando por la sensibilización de los evaluadores para el uso de la evaluación del desempeño en procura del mejoramiento de los resultados de sus áreas, uniendo la metodología de evaluación a las acciones prácticas del quehacer cotidiano con la revisión y seguimiento permanente a los productos alcanzados por los servidores en el desempeño de sus empleos.

En este sentido, la capacitación y sensibilización de los evaluadores será fundamental en el desarrollo y apropiación de la herramienta y el proceso de la evaluación del desempeño de los servidores, lo que redundará en el mejoramiento continuo de la labor misional que nos atañe.



10. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

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

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

Nombre de las Rutas de Creación de Valor con menor puntaje:

- **Ruta del Crecimiento**
 - Componente: Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen
- **Ruta del servicio**
 - Componente: Ruta para implementar una cultura basada en el servicio
 - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar

De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:

VARIABLES RESULTANTES	ALTERNATIVAS DE MEJORA	FECHA DE INICIO	FECHA FIN
Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Identificar los servidores que se encuentren pendiente de actualización en carrera	Febrero 2025	Diciembre 2025
	Registro del trámite de solicitud de inscripción o actualización.	Febrero 2025	Diciembre 2025
Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: Antigüedad en el Estado, nivel	Incluir en la base de datos actual de los servidores públicos de la entidad las variables mencionadas.	Febrero 2025	Diciembre 2025



Variables resultantes	Alternativas de mejora	Fecha de inicio	Fecha fin
académico y género, Personas con discapacidad, pre pensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical.			
Contar con la trazabilidad electrónica o física de la historia laboral de cada servidor	Contar con las historias laborales de los servidores públicos de la entidad actualizadas, indexadas y almacenadas en la nube.	Febrero 2025	Diciembre 2025

Como resultado del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se identifica un plan de acción con las variables con puntuaciones más bajas, donde se establecen acciones que permiten generar mayor impacto en el proceso y contribuirán a incrementar el puntaje de Transformación.

11. EVALUACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano. A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

b) FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión). Este instrumento se ha desarrollado para verificar, medir y evaluar la medición del desempeño institucional. En cuanto a la dimensión de Talento Humano en Función Pública, monitorea y evalúa la eficacia y los niveles de madurez, ofreciendo una perspectiva complementaria y sirviendo como guía para el mejoramiento continuo. Los resultados de esta evaluación proporcionarán la base para formular acciones de mejora necesarias.

Variables	Monitoreo	plazo de la implementación
Adopción e implementación del Plan Estratégico de Talento Humano	Trimestral	Diciembre 2025
Adopción e implementación del Plan anual de vacantes	Trimestral	Diciembre 2025



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

Adopción e implementación del Plan de previsión de recursos humanos	Trimestral	Diciembre 2025
Adopción e implementación del Plan de incentivos Institucionales	Trimestral	Diciembre 2025
Adopción e implementación del Plan Institucional de Capacitación	Trimestral	Diciembre 2025
Adopción e implementación del Plan de seguridad y salud en el trabajo	Trimestral	Diciembre 2025

12. INDICADORES

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer el talento humano en todo el ciclo de vida del servidor público, se establece el siguiente indicador:

Porcentaje de implementación de los planes del decreto 612 de 2018.

Promedio de implementación de los planes:

% de avance Plan de Bienestar trimestral +% de avance Plan de Capacitación + Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo + % de avance de Plan Anual de Vacantes + % de avance de previsión de recursos humanos/ 5

13. PLAN DE ACCIÓN POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Variables	Monitoreo	plazo de la implementación
Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.	Trimestral	Diciembre 2025

14. RESPONSABLE

Grupo de Gestión Humana – Subdirección Administrativa y Financiera

15. ANEXOS

- I. Plan Anual de Vacantes PNNC 2025
- II. Plan de Incentivos Institucionales PNNC 2025
- III. Plan Institucional de Capacitación PNNC 2025
- IV. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo PNNC 2025



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

V. Plan de Previsión de Recursos Humanos PNNC 2025

16. BIBLIOGRAFÍA

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

CONTROL DE CAMBIOS	
Versión 1.0	Adopción