

**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025

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



Tabla de contenido

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 2 |
| 1. MARCO NORMATIVO | 3 |
| 2. MARCO CONCEPTUAL | 5 |
| 2.1 EJES | 6 |
| EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS | 6 |
| EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE | 6 |
| EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD | 6 |
| EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA. | 7 |
| EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO | 7 |
| EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS | 8 |
| EJE 7: FORMACIÓN DE DIRECTIVOS | 8 |
| EJE 8: ASUNTOS ESTRATÉGICOS PARA EL CAMBIO, EL BIENESTAR Y LA PAZ SOCIAL | 9 |
| 2.2 APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL | 9 |
| 3. OBJETIVOS | 15 |
| 3.1 OBJETIVO GENERAL | 15 |
| 3.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 15 |
| OBJETIVOS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN DE DIRECTIVOS. | 16 |
| 4. ALCANCE | 16 |
| 5. DIAGNÓSTICO | 16 |
| 5.1 ENCUESTA PARA IDENTIFICAR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN | 16 |
| 5.2 CONSOLIDADO RESULTANTE DE LA ENCUESTA APLICADA EN NOVIEMBRE 2024 | 25 |
| 6. EJECUCIÓN DEL PLAN | 27 |
| 7. EVALUACIÓN DEL PLAN | 33 |
| 8. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN | 37 |
| 8.1. ALCANCE | 37 |
| 8.2. PERÍODO Y MODALIDAD DE REALIZACIÓN | 38 |
| 8.3. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN | 38 |
| 8.4. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DE PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA | 38 |
| 8.5. PROGRAMA DE INDUCCIÓN | 39 |
| 8.6. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN. | 40 |
| 9. INDICADORES | 41 |
| 10. RESPONSABLE. | 41 |



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 e 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 2025 implementará el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, soportado en las necesidades propias de los servidores, en aspectos normativos, técnicos y administrativos,



dando estricto cumplimiento a las Políticas Nacionales de la Administración del Talento Humano.

1. MARCO NORMATIVO

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 componentes¹



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 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

¹ 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.



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

incluirse en los programas de inducción y reintroducción 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.

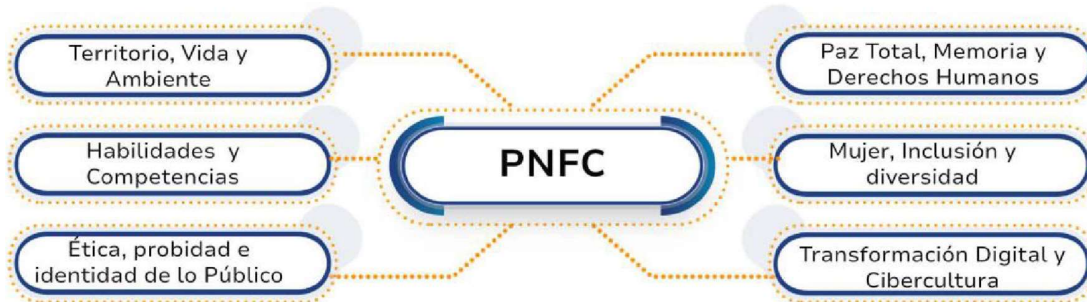
2. MARCO CONCEPTUAL

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, que en el presente PIC se acogen como eje 7 – Línea 1 y Eje 8 – Línea 2.

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



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.
Figura #1

2.1 EJES

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Este eje orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir de 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.

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.

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.

EJE 4: 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.

EJE 5: PROBIIDAD, 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.



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

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.

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 público².

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.

EJE 7: FORMACIÓN DE DIRECTIVOS

Conforme lo previsto en el Plan Nacional de Formación Capacitación 2023 – 2030, 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 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

² Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.4.2



inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública en el orden nacional”^{51 3}

La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en las diferentes ramas del poder público, 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, 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.

EJE 8: ASUNTOS ESTRATÉGICOS PARA EL CAMBIO, EL BIENESTAR Y LA PAZ SOCIAL

Se orienta a desarrollar los asuntos, problemáticas y soluciones que emanan del Plan Nacional de Desarrollo y de los Planes de Desarrollo Territorial, en este último caso, teniendo en cuenta los principios de autonomía territorial y de coordinación entre la nación y los territorios.

2.2 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.

*“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”.*⁴

Para el desarrollo de la formación y capacitación desde las entidades públicas, se establece el aprendizaje organizacional cuyo esquema de gestión de la

³ Nota 51 incluida dentro de texto. Ley 489 de 1998

⁴ 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



capacitación, responde a la realidad y a las necesidades de las entidades del Estado en Colombia, así:

Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas⁵

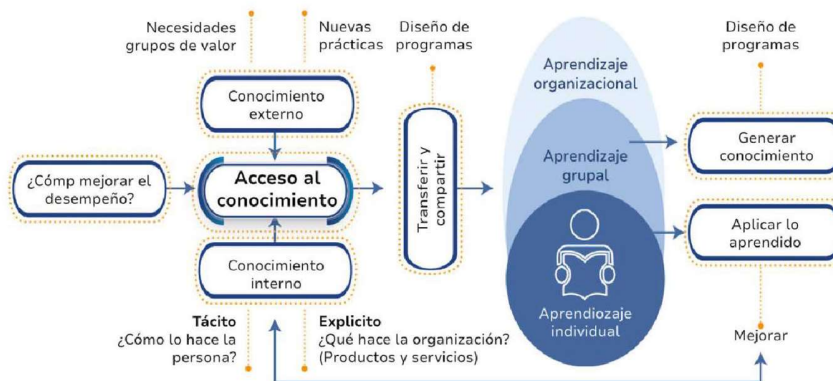


Figura #2

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 potencia 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 a la 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 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 desarrollista⁶ de la capacitación para el sector público

⁵ Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2020

⁶ 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



| 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 del objetivo | Atada a objetivos de aprendizaje |
| Ocupación del tiempo | Educación |
| Espontaneidad | Plan de carrera |
| Solo es adiestramiento para un puesto | Preparación para la movilidad |
| Castigo | Polivalencia |
| | Aprendizaje organizacional |

Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública 2020.

Se considera que el aprendizaje individual, a partir de necesidades detectadas para mejorar el desempeño, le suma y agrega valor a los procesos institucionales. Una entidad pública con principios y atributos definidos hacia el aprendizaje organizacional y la transferencia del conocimiento generado en el proceso de producción de políticas, servicios y bienes públicos se asume como una entidad que aprende.

Además, la formación continuada es también el sustento esencial de la gestión por competencias laborales. El desarrollo de las competencias viene dado por el proceso de formación que, además de acoger ciclos de aprendizaje asociados a escuelas y academias (conocimiento explícito), comprende también el conjunto de experiencias (tareas, cargos, eventos responsabilidades, etc.) que a lo largo de la trayectoria laboral en la entidad deberá realiza el servidor (conocimiento tácito).

Este proceso de formación y capacitación implica que la entidad pública mantenga actualizadas las competencias funcionales que son necesarias para el buen desempeño de las y los servidores públicos de la respectiva entidad y, a la vez, estimule el desarrollo laboral en una entidad que aprende. Para ello, se involucra el diseño instruccional (DI) como ruta metodológica para la preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de programas y ambientes de aprendizaje en diferentes contextos y niveles de complejidad que aplicado al sector público se traduce en el diseño de programas de aprendizaje para la oferta de cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducción y entrenamiento que en suma constituyen el plan de capacitación de la respectiva entidad⁷.

Es indispensable que se tenga en cuenta que esta metodología trabaja bajo la premisa de cerrar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga el servidor y las capacidades puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo y no sobre la base de un solo enfoque

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>

⁷ Belloch, Consuelo (2013), pág. 63.



pedagógico, pues lo que tienen que buscar las entidades públicas, a través de su oferta de capacitación, es mejorar el desempeño de los servidores vinculados en el ejercicio de sus funciones. El aprendizaje continuado busca: superar la visión tradicional de clase magistral, fomentar la investigación y la motivación de los servidores por adquirir y aplicar nuevos conocimientos de manera autónoma y ampliar los ámbitos de aprendizaje, medios y recursos.

Así mismo, la metodología busca promover en las y los servidores públicos acciones de divulgación sobre buenas prácticas administrativas en el diseño e implementación de políticas públicas.

Otra característica que ofrece el aprendizaje organizacional frente a entornos restrictivos (fiscales o normativos) es el uso de herramientas derivadas de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), optimizando el uso de los recursos que destina una entidad para la capacitación de sus servidores. Esto quiere decir que, en la medida que las entidades desarrollen sus capacidades institucionales para diseñar y aplicar programas de aprendizaje, estos se podrán aplicar a más personas en la entidad con la misma inversión de recursos (relación costo-beneficio). Dicho de otro modo, la entidad debe centrar el uso de sus recursos en el desarrollo de herramientas que generen capacidad instalada para que se cuente con una oferta continua de capacitación sin restricción, en contraposición a la lógica tradicional, de contratar cursos por demanda en el que la participación se ve restringida por capacidad, tiempos o tipos de vinculación.

Sin perjuicio de lo que se establezcan en los instrumentos que acompañen la implementación de este Plan, que deberán ser tenidos en cuenta al momento de estructurar la oferta de capacitación y formación para el sector público, la capacitación de las y los servidores públicos girará alrededor de los siguientes aspectos:

- La disponibilidad de la información y conocimiento clave para la generación de los resultados esperados en la planeación estratégica.
- La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistemáticamente datos e información sobre activos de conocimiento fundamentales para la entidad pública.
- Agregar en los nuevos esquemas de formación y de capacitación la posibilidad de certificar competencias laborales, así como la formación modular basada en competencias acordes con los manuales específicos de funciones y competencias laborales de cada entidad, la priorización temática de este plan y el catálogo de competencias.
- Identificar competencias y capacidades que respondan a los procesos para los que las y los servidores públicos deben desarrollar las funciones, en el caso de las áreas misionales.



- Combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados para generar una oferta institucional virtual (e-learning, b-learning y m-learning).
- Promover un cambio gradual de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional e identidad del servidor público.
- Enfocar el proceso de profesionalización y desarrollo de las capacidades y competencias del servidor público, desde la perspectiva de la entidad, como escenario de aprendizaje.
- Reforzar las competencias para la adaptación al cambio, especialmente en lo que refiere a los desajustes de competencias que se generan por cambios tecnológicos a través de la experiencia y conocimientos de las y los servidores públicos de la entidad.
- Disminución de riesgos mediante la formación y capacitación en competencias clave para gestionar el riesgo y la complejidad de los entornos organizacionales públicos.
- Competencias blandas.
- Aprendizaje continuo.
- Aprendizajes previos, para la vida, usando la tecnología y la IA.

2.3 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 secretaría 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 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"⁸.

⁸ 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.



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"*.⁹

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.¹⁰

3. 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 y prestar un excelente servicio al ciudadano.

3.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de capacitación de los servidores públicos en PNNC para definir las líneas estratégicas que sirvan de base para formular el diagnóstico y Plan Institucional de Capacitación a ejecutar en la presente vigencia 2025.
- 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, estrategias didácticas y pedagógicas para desarrollar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la oferta de formación y capacitación como también las temáticas identificadas por los servidores públicos de PNNC.

⁹ Ibidem, Pagina #35.

¹⁰ Cultura organizacional: qué es, tipos, elementos y ejemplos (hubspot.es) <https://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional#:~:text=La%20cultura%20organizacional%20es%20>



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.
- 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.

4. ALCANCE

El presente plan es de obligatorio cumplimiento para todas las dependencias de la entidad en todos sus niveles y por todos los servidores públicos que hacen parte de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

5. DIAGNÓSTICO

5.1 ENCUESTA PARA IDENTIFICAR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

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 de Parques Nacionales Naturales de Colombia a nivel nacional, con la finalidad de identificar las necesidades de capacitación, establecer prioridades y seleccionar oportunidades de acuerdo con las directrices señaladas en las estrategias de



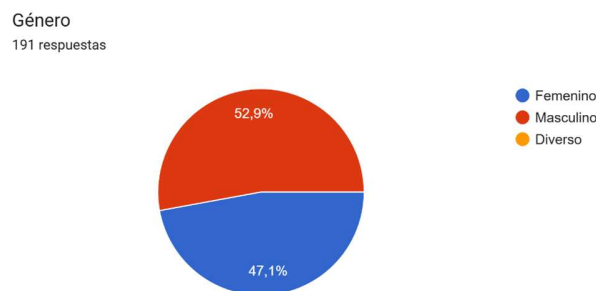
desarrollo institucional, así como en las políticas nacionales y lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con la siguiente ficha técnica:

| Ficha Técnica: | |
|--|--|
| Formato de aplicación: | Formato Google Docs. |
| Fecha de aplicación: | Se aplicó del 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 Institucional de Capacitación 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, ejes de capacitación en el marco de lo orientado por el DAFP. |
| Población objeto: | Todos los servidores públicos de la Planta de Personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia. |
| Resultados: | Para el análisis del instrumento se tuvieron en cuenta los registros contestados con corte a 16 diciembre de 2024, que corresponde a 191 servidores públicos la totalidad de 539 servidores vinculados con corte a 31 de diciembre, es decir el 35,4%. |
| Población Total | 539 servidores públicos vinculados al 31 de diciembre. |
| Número y porcentaje de servidores que diligenciaron la encuesta: | Los servidores que diligenciaron la encuesta fueron 191 correspondiente al 35,4% de los empleos provistos. |
| Preguntas formuladas | Se hicieron 6 preguntas para caracterización y 11 preguntas para detección de necesidades de capacitación - PIC 2025 |

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

Información demográfica:

Género: Con referencia al género de 191 respuesta el 52,9% corresponde al género masculino, y el 47,1% al género femenino, como se puede observar:



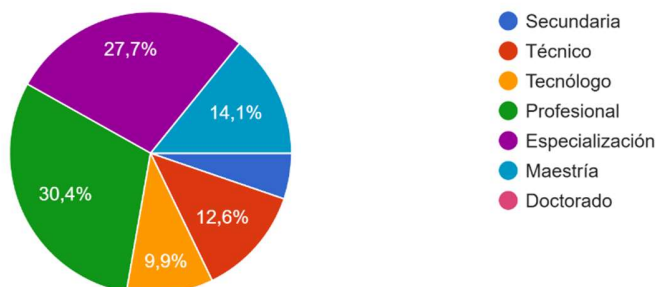


Nivel Académico: Con respecto al nivel académico, los servidores respondieron lo siguiente:

| Nivel Académico | Número de Servidores | Porcentaje |
|-----------------|----------------------|------------|
| Secundaria | 10 | 5,2% |
| Técnico | 25 | 12,6% |
| Tecnólogo | 19 | 9,9% |
| Profesional | 58 | 30,4% |
| Especialización | 53 | 27,7% |
| Maestría | 27 | 14,1% |

Nivel Académico

191 respuestas



Dependencia: De acuerdo con las dependencias donde están asignados los servidores públicos, se obtuvo el siguiente resultado:

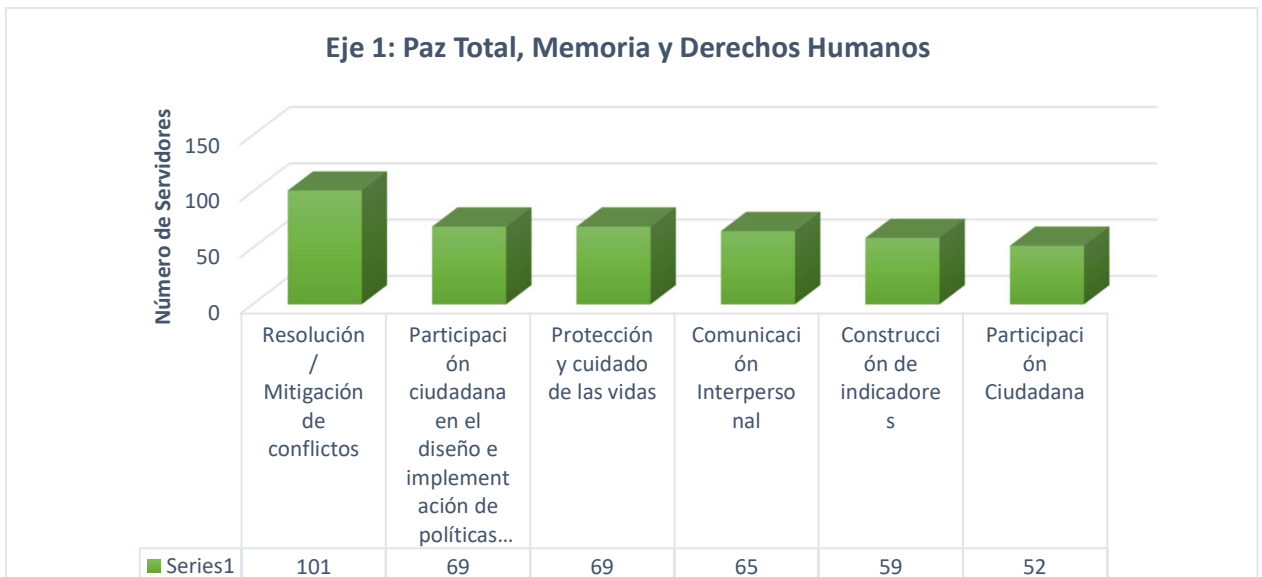
| Dependencia | Número de servidores | Porcentaje |
|--|----------------------|------------|
| Dirección General | 2 | 1% |
| DTAM | 26 | 13.6% |
| DTAN | 16 | 8.4% |
| DTAO | 32 | 16.8% |
| DTCA | 15 | 7.9% |
| DTOR | 15 | 7.9% |
| DTPA | 21 | 11% |
| Grupo de atención al usuario | 5 | 2.6% |
| Grupo de comunicaciones y educación ambiental | 4 | 2.1% |
| Grupo de contratos | 1 | 0.5% |
| Grupo de control interno | 2 | 1% |
| Grupo de Gestión del Conocimiento e innovación | 5 | 2.6% |
| Grupo de gestión e integración del SINAP | 3 | 1.6% |
| Grupo de gestión financiera | 1 | 0.5% |
| Grupo de gestión humana | 6 | 3.1% |
| Grupo de infraestructura | 3 | 1.6% |



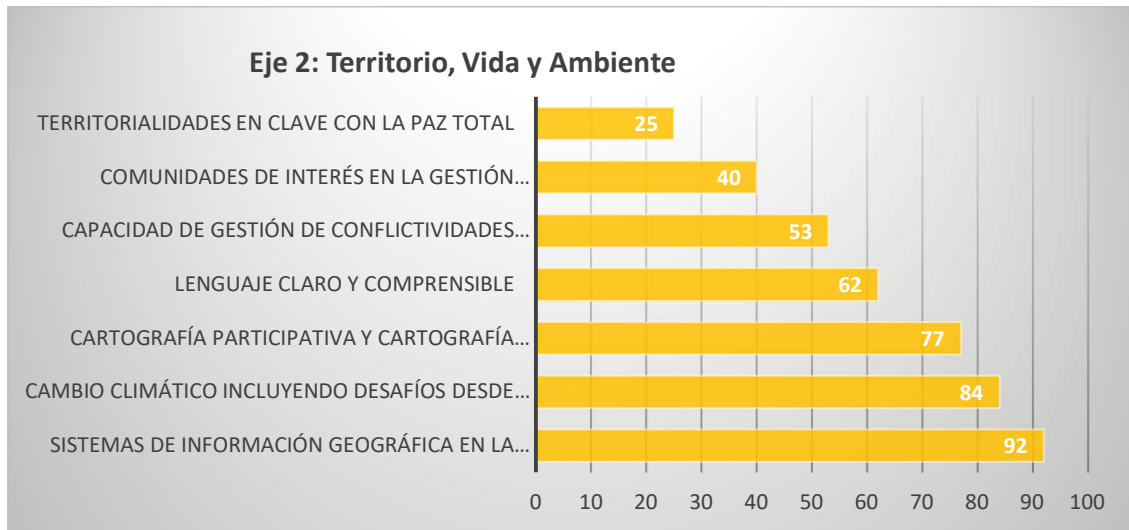
| Dependencia | Número de servidores | Porcentaje |
|---|----------------------|------------|
| Grupo de planeación y manejo | 3 | 1.6% |
| Grupo de procesos corporativos | 9 | 4.7% |
| Grupo de tecnología de la información y de las comunicaciones | 5 | 2.6% |
| Grupo de trámites y evaluación ambiental | 2 | 1% |
| Oficina asesora de planeación | 4 | 2.1% |
| Oficina Asesora Jurídica | 1 | 0.5% |
| Oficina de gestión del riesgo | 3 | 1.6% |
| Subdirección administrativa y financiera | 5 | 2.6% |
| Subdirección de Gestión Y manejo de Áreas Protegidas | 1 | 0.5% |
| Subdirección de sostenibilidad y negocios ambientales | 1 | 0.5% |

A continuación, se resaltan las respuestas dadas exclusivamente para la Detección de Necesidades de Capacitación PIC 2025.

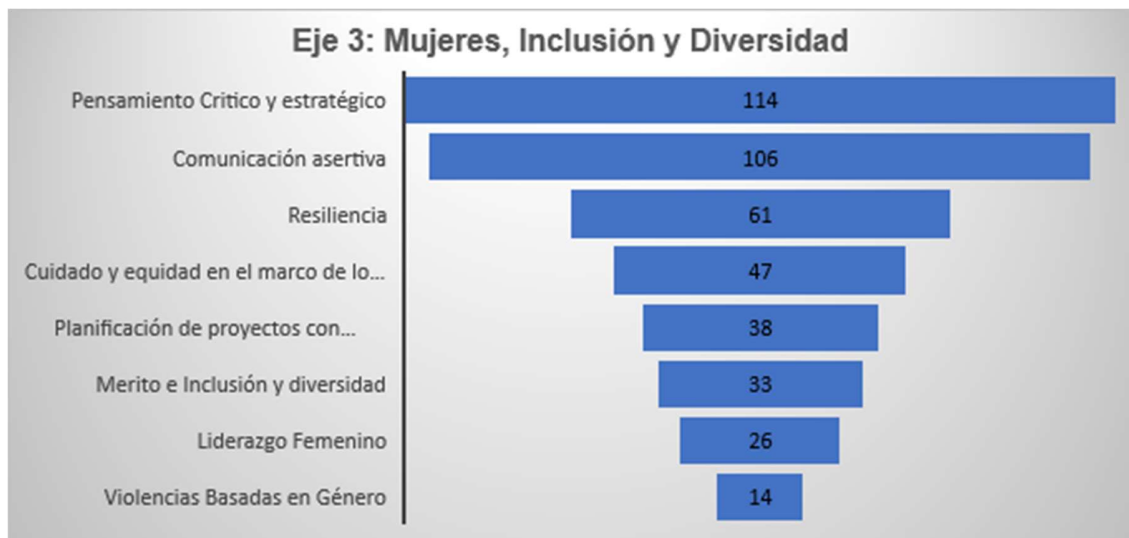
Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, de las preguntas realizadas resultaron las siguientes respuestas:



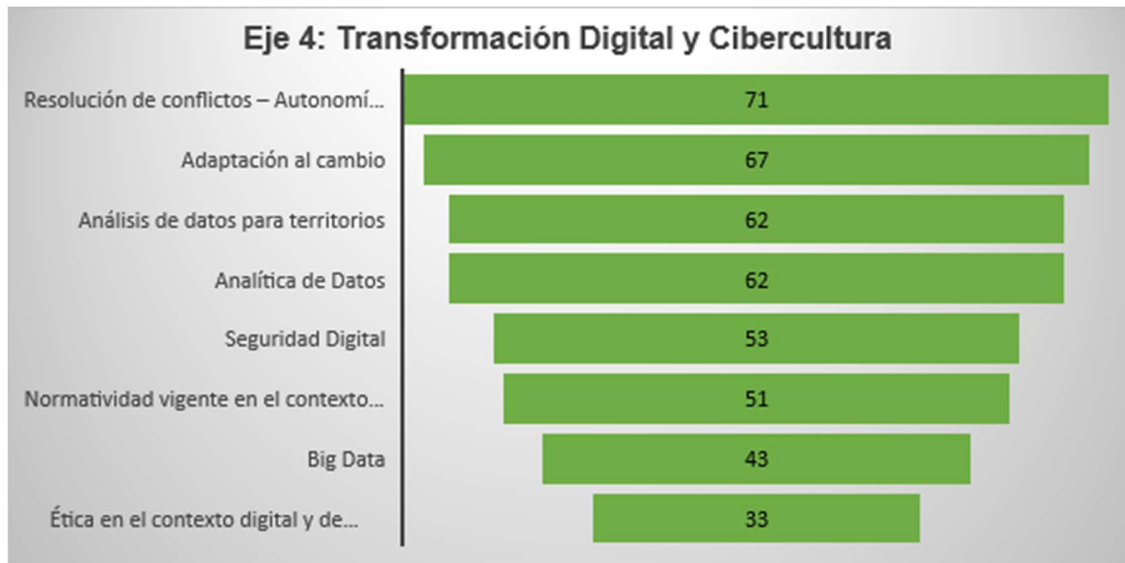
Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente de las temáticas sugeridas, los servidores públicos con sus respuestas le dieron el siguiente orden de prioridad:



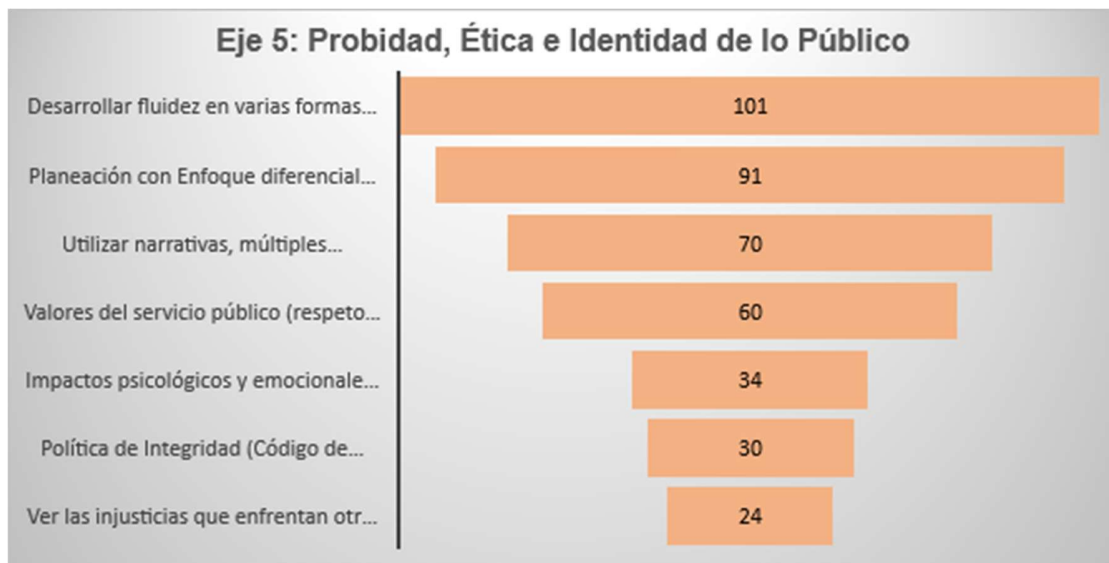
Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad a continuación se describe el orden de prioridad, con el número de funcionarios, porcentaje que le da la posición a cada tema de capacitación:



Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura los resultados son como se observan en la siguiente imagen:



Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público, en este eje los funcionarios optaron por la siguiente prioridad:



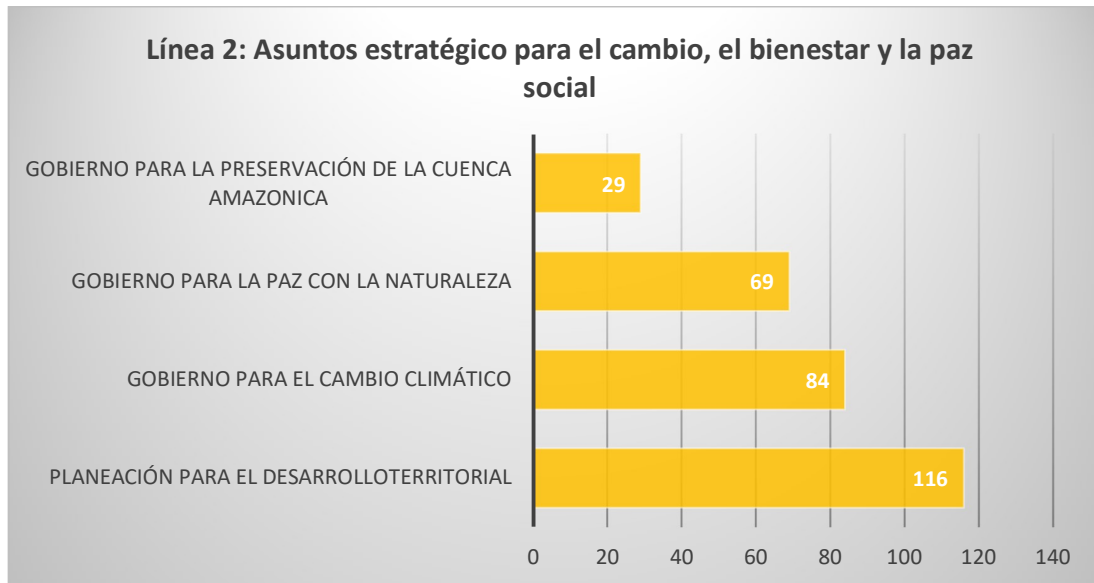
Eje 6: Habilidades y Competencias, en este eje la prioridad definida por los funcionarios se muestra en la siguiente imagen:



Con respecto a la consulta relacionada con **el eje 7 - línea 1 Habilidades para la alta dirección pública** las consideraciones de los servidores públicos arrojaron los siguientes resultados, como se muestra en la siguiente imagen:



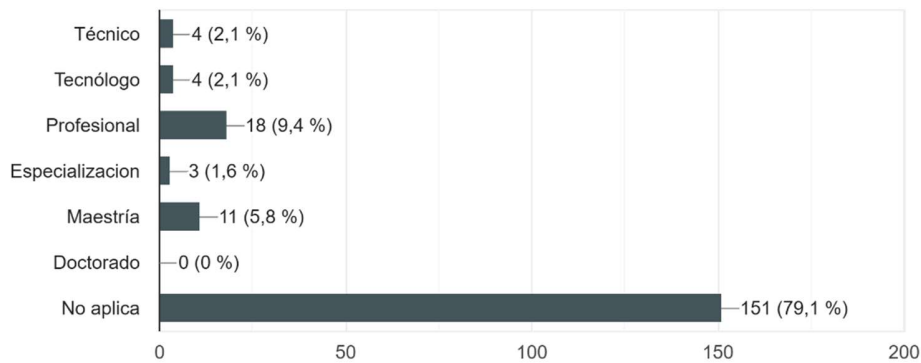
En cuanto al **Eje 8 - Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social**, las respuestas dadas se muestran en la siguiente imagen:



Por otra parte, en la encuesta y para efectos de evaluar la viabilidad de otorgamiento en la vigencia 2026 de estímulos para adelantar estudios formales dirigidos a los servidores públicos de carrera administrativa, se hicieron dos preguntas y en la cual se obtuvieron los siguientes resultados:

Cursa usted actualmente estudios de formación en alguno de los siguientes niveles:

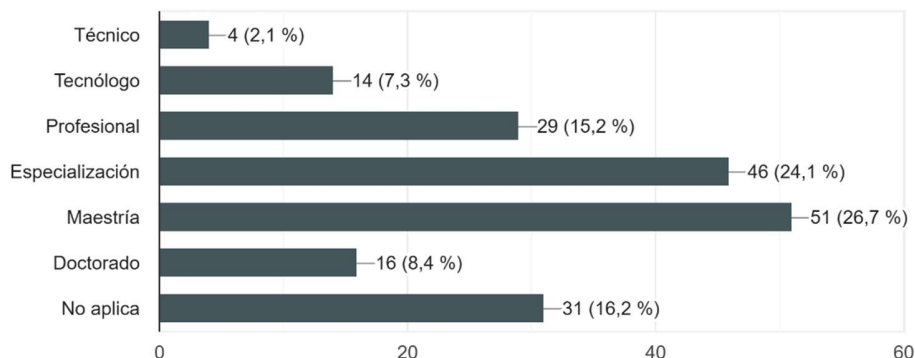
191 respuestas





¿Estaría interesado en adelantar estudios en alguna de las siguientes modalidades en la vigencia 2026?:

191 respuestas



Por último, la encuesta planteó la pregunta: ¿En caso de tener alguna sugerencia para el desarrollo de los planes de Bienestar y Capacitación por favor consignarla en este espacio? Se tomaron las respuestas que solamente apuntan al componente de capacitación y el resultado fue el siguiente de las propuestas relacionadas para el presente plan:

- Capacitación en manejo de Drones y financiación de postgrados
- Incluir intercambios con otras áreas protegidas y estímulos de capacitación internacional
- Se debería hacer cursos de idiomas y conducción
- Es necesario que se planee desde la identificación de las necesidades en las áreas protegidas, podrían revisarse los AEMAPPS, planeación estratégica, seguimiento y gestión de proyectos.
- Capacitaciones en Plan Anual de Adquisiciones, Estudio de Mercado, Redacción para la proyección de memorandos, etc.
- Formulación de proyectos
- Pedagogía en Cambio Climático para estudiantes de básica primaria
- Derecho ambiental
- Sería pertinente brindarnos por medio de nuestros correos personales toda la información respecto a las carreras que tienen directamente convenio con la entidad para así poder aplicar de forma más efectiva.
- Curso de Excel básico, medio y avanzado
- Recomiendo incluir dentro del plan de capacitación, cursos como PowerPoint, e inglés
- Sería interesante que las capacitaciones se hicieran in situ, Sugiero que se tome en cuenta a los funcionarios que cuenten con estudios superiores, convocarlos a través de una encuesta en el que se le



pregunte qué tema le gustaría exponer para compartir con el resto de las personas de la entidad y que además contribuya a la gestión y posicionamiento de la entidad.

- Capacitación en gestión documental.
- Cursos de actualización sobre la actual estructura del estado y la función pública.

5.2 CONSOLIDADO RESULTANTE DE LA ENCUESTA APLICADA EN NOVIEMBRE 2024

| Eje | TEMA DE CAPACITACIÓN | FRECUENCIA |
|---|--|-------------------|
| Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos | <i>Protección y cuidado de las vidas</i> | 69 |
| | <i>Construcción de indicadores</i> | 59 |
| | <i>Participación Ciudadana</i> | 52 |
| | <i>Comunicación Interpersonal</i> | 66 |
| | <i>Resolución / Mitigación de conflictos</i> | 102 |
| | <i>Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas</i> | 70 |
| Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente | <i>Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio</i> | 78 |
| | <i>Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial</i> | 92 |
| | <i>Cambio climático incluyendo desafíos desde la ciudadanía</i> | 84 |
| | <i>Capacidad de gestión de conflictividades territoriales</i> | 53 |
| | <i>Territorialidades en clave con la paz total</i> | 26 |
| | <i>Lenguaje claro y comprensible</i> | 63 |
| | <i>Comunidades de interés en la gestión territorial</i> | 40 |
| Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad | <i>Violencias Basadas en Género</i> | 14 |
| | <i>Liderazgo Femenino</i> | 26 |
| | <i>Cuidado y equidad en el marco de los derechos</i> | 47 |
| | <i>Planificación de proyectos con perspectiva de género</i> | 39 |
| | <i>Merito e Inclusión y diversidad</i> | 33 |
| | <i>Comunicación asertiva</i> | 106 |
| | <i>Resiliencia</i> | 62 |
| | <i>Pensamiento Crítico y estratégico</i> | 115 |



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

| Eje | TEMA DE CAPACITACIÓN | FRECUENCIA |
|--|---|-------------------|
| Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura | <i>Big Data</i> | 43 |
| | <i>Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0</i> | 52 |
| | <i>Analítica de Datos</i> | 63 |
| | <i>Seguridad Digital</i> | 53 |
| | <i>Análisis de datos para territorios</i> | 62 |
| | <i>Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo</i> | 71 |
| | <i>Ética en el contexto digital y de manejo de datos</i> | 33 |
| | <i>Adaptación al cambio</i> | 68 |
| Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público | <i>Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)</i> | 60 |
| | <i>Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)</i> | 101 |
| | <i>Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas</i> | 70 |
| | <i>Impactos psicológicos y emocionales de la violencia</i> | 35 |
| | <i>Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)</i> | 25 |
| | <i>Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental</i> | 91 |
| | <i>Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)</i> | 31 |
| Eje 6: Habilidades y Competencias | <i>Gestión documental</i> | 60 |
| | <i>Pensamiento analítico / Pensamiento crítico</i> | 92 |
| | <i>Gestión de procedimientos</i> | 66 |
| | <i>Comunicación efectiva y asertiva</i> | 84 |
| | <i>Inteligencia Emocional</i> | 82 |
| | <i>Adaptación al cambio</i> | 61 |
| | <i>Compromiso con la Organización</i> | 17 |
| Eje 7 - Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública | <i>Habilidades Gerenciales y directivas</i> | 75 |
| | <i>Gobierno para la transformación Digital y Cibercultura</i> | 41 |
| | <i>Gobierno y Ética Pública</i> | 31 |
| | <i>Comunicación Pública y de gobierno</i> | 19 |



| Eje | TEMA DE CAPACITACIÓN | FRECUENCIA |
|---|---|-------------------|
| | <i>Gestión Integral Contractual</i> | 34 |
| | <i>Gestión Estratégica Finanzas Públicas</i> | 30 |
| | <i>Gobierno y Corporaciones Públicas</i> | 9 |
| | <i>Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-</i> | 36 |
| | <i>Gobierno, Estado y Administración Pública</i> | 39 |
| Eje 8 -Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social | <i>Gobierno para la Paz con la naturaleza</i> | 70 |
| | <i>Gobierno para la Preservación de la Cuenca Amazónica</i> | 29 |
| | <i>Gobierno para el cambio climático</i> | 84 |
| | <i>Planeación para el Desarrollo Territorial</i> | 117 |

Las otras temáticas priorizadas por los servidores públicos también se clasificarán a continuación con sus respectivos ejes temáticos propios de la entidad:

| Eje Temático | Temática priorizada |
|--|---|
| Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente | Capacitación en ordenamiento territorial |
| | Capacitación sobre planes de manejo |
| | Capacitaciones de Sistema Ambiental |
| | Manejo y viabilidad de semillas y plántulas en procesos de restauración ecológica |
| | Sobre mastozoología, temas ambientales, biológicos, ecológicos, botánicos |
| Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura | Capacitación en manejo de drones |
| | Uso de herramientas digitales para desarrollar habilidades blandas |
| | Capacitar en el manejo de la herramienta ArcGIS PRO |
| Eje 7: Formación de Directivos | Derecho ambiental |
| Eje 8: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo | Capacitación en el SG-SST (matriz de riesgos, periodicidad de reportes, etc.) |
| | Accidentes ofídicos |
| Eje 12: Gestión Administrativa | Plan anual de adquisiciones y el estudio de mercado |
| | Redacción para la proyección de comunicaciones |
| | Capacitación manejo de inventarios |

6. EJECUCIÓN DEL PLAN

A continuación, se describen las prioridades resultado de la consulta realizada a los servidores públicos de Parques Nacionales y que se constituye en la guía para la ejecución del presente Plan Institucional de Capacitación 2025 tanto para los ejes temáticos y el desarrollo de los temas de capacitación.



De acuerdo con los resultados de la encuesta y para la respectiva implementación del PIC vigencia 2025, a continuación, se relacionan por cada Dirección Territorial y la sede central Bogotá, los ejes temáticos y los respectivos temas de capacitación que fueron definidos por los servidores públicos en la encuesta y que será la guía de implementación.

Lo anterior indica que la implementación del PIC 2025 de acuerdo con los ejes temáticos y sus respectivos temas de capacitación tendrá en cuenta los 2 temas con mayor puntaje, así:

Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

| DEPENDENCIA / EJE | EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS | | | | | |
|---|--|-----------------------------|-------------------------|----------------------------|---------------------------------------|---|
| | Protección y cuidado de las vidas | Construcción de indicadores | Participación Ciudadana | Comunicación Interpersonal | Resolución / Mitigación de conflictos | Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas |
| Dirección Territorial Amazonía | 10 | 9 | 9 | 3 | 17 | 9 |
| Dirección Territorial Andes Nororientales | 9 | 2 | 2 | 3 | 6 | 7 |
| Dirección Territorial Andes Occidentales | 16 | 8 | 10 | 18 | 20 | 5 |
| Dirección Territorial Caribe | 5 | 7 | 7 | 2 | 10 | 8 |
| Dirección Territorial Orinoquía | 2 | 7 | 3 | 8 | 8 | 9 |
| Dirección Territorial Pacífico | 6 | 2 | 6 | 4 | 12 | 4 |
| Sede Central | 21 | 24 | 15 | 28 | 29 | 28 |
| TOTAL | 69 | 59 | 52 | 66 | 102 | 70 |

Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente

| DEPENDENCIA / EJE | EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|-------------------------------|--|
| | Cartografía participativa y social en la gestión y planificación del territorio | Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial | Cambio climático incluyendo desafíos desde la ciudadanía | Capacidad de gestión de conflictividades territoriales | Territorialidad es en clave con la paz total | Lenguaje claro y comprensible | Comunidades de interés en la gestión territorial |
| Dirección Territorial Amazonía | 11 | 18 | 10 | 10 | 3 | 5 | 7 |
| Dirección Territorial Andes Nororientales | 5 | 10 | 7 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| Dirección Territorial Andes Occidentales | 14 | 19 | 13 | 8 | 4 | 13 | 5 |
| Dirección Territorial Caribe | 10 | 9 | 10 | 6 | 2 | 4 | 1 |
| Dirección Territorial Orinoquía | 7 | 6 | 4 | 6 | 2 | 6 | 5 |



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

| DEPENDENCIA / EJE | EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE | | | | | | |
|--------------------------------|--|---|---|---|---|--------------------------------------|---|
| | <i>Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio</i> | <i>Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial</i> | <i>Cambio climático incluyendo desafíos desde la ciudadanía</i> | <i>Capacidad de gestión de conflictividades territoriales</i> | <i>Territorialidad es en clave con la paz total</i> | <i>Lenguaje claro y comprensible</i> | <i>Comunidades de interés en la gestión territorial</i> |
| Dirección Territorial Pacífico | 6 | 5 | 6 | 8 | 3 | 8 | 6 |
| Sede Central | 25 | 25 | 34 | 12 | 11 | 25 | 14 |
| TOTAL | 78 | 92 | 84 | 53 | 26 | 63 | 40 |

Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

| DEPENDENCIA / EJE | EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD | | | | | | | |
|---|---|---------------------------|--|---|--|------------------------------|--------------------|--|
| | <i>Violencias Basadas en Género</i> | <i>Liderazgo Femenino</i> | <i>Cuidado y equidad en el marco de los derechos</i> | <i>Planificación de proyectos con perspectiva de género</i> | <i>Merito e Inclusión y diversidad</i> | <i>Comunicación asertiva</i> | <i>Resiliencia</i> | <i>Pensamiento Crítico y estratégico</i> |
| Dirección Territorial Amazonía | 3 | 5 | 8 | 3 | 3 | 15 | 9 | 15 |
| Dirección Territorial Andes Nororientales | 0 | 3 | 4 | 3 | 1 | 5 | 6 | 9 |
| Dirección Territorial Andes Occidentales | 1 | 3 | 6 | 8 | 7 | 23 | 9 | 18 |
| Dirección Territorial Caribe | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 10 | 7 | 8 |
| Dirección Territorial Orinoquía | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 8 | 5 | 12 |
| Dirección Territorial Pacífico | 3 | 4 | 6 | 4 | 1 | 11 | 4 | 7 |
| Sede Central | 5 | 7 | 16 | 15 | 16 | 34 | 22 | 46 |
| TOTAL | 14 | 26 | 47 | 39 | 33 | 106 | 62 | 115 |

Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

| DEPENDENCIA / EJE | EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA | | | | | | | |
|---|---|---|--------------------------|--------------------------|---|--|--|-----------------------------|
| | <i>Big Data</i> | <i>Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0</i> | <i>Análisis de Datos</i> | <i>Seguridad Digital</i> | <i>Análisis de datos para territorios</i> | <i>Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo</i> | <i>Ética en el contexto digital y de manejo de datos</i> | <i>Adaptación al cambio</i> |
| Dirección Territorial Amazonía | 4 | 6 | 6 | 9 | 11 | 11 | 2 | 11 |
| Dirección Territorial Andes Nororientales | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 8 |
| Dirección Territorial Andes Occidentales | 8 | 8 | 10 | 8 | 9 | 12 | 8 | 11 |
| Dirección Territorial Caribe | 1 | 7 | 4 | 6 | 7 | 6 | 0 | 11 |
| Dirección Territorial Orinoquía | 5 | 5 | 6 | 3 | 6 | 7 | 3 | 4 |
| Dirección Territorial Pacífico | 3 | 6 | 5 | 1 | 6 | 9 | 7 | 7 |
| Sede Central | 19 | 17 | 28 | 23 | 21 | 21 | 11 | 16 |
| TOTAL | 43 | 52 | 63 | 53 | 62 | 71 | 33 | 68 |



Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

| DEPENDENCIA / EJE | EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO | | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|--|---|
| | Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia) | Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa) | Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas | Impactos psicológicos y emocionales de la violencia | Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as) | Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental | Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés) |
| Dirección Territorial Amazonía | 8 | 13 | 11 | 3 | 3 | 14 | 6 |
| Dirección Territorial Andes Nororientales | 6 | 6 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| Dirección Territorial Andes Occidentales | 11 | 26 | 14 | 3 | 0 | 13 | 6 |
| Dirección Territorial Caribe | 7 | 8 | 7 | 5 | 3 | 5 | 1 |
| Dirección Territorial Orinoquía | 3 | 7 | 7 | 5 | 6 | 8 | 2 |
| Dirección Territorial Pacífico | 3 | 8 | 5 | 3 | 3 | 11 | 5 |
| Sede Central | 22 | 33 | 22 | 14 | 7 | 37 | 9 |
| TOTAL | 60 | 101 | 70 | 35 | 25 | 91 | 31 |

Eje 6: Habilidades y Competencias

| DEPENDENCIA / EJE | EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS | | | | | | |
|---|--|---|---------------------------|----------------------------------|------------------------|----------------------|--------------------------------|
| | Gestión documental | Pensamiento analítico / Pensamiento crítico | Gestión de procedimientos | Comunicación efectiva y asertiva | Inteligencia Emocional | Adaptación al cambio | Compromiso con la Organización |
| Dirección Territorial Amazonía | 9 | 16 | 11 | 8 | 5 | 10 | 4 |
| Dirección Territorial Andes Nororientales | 3 | 6 | 0 | 7 | 7 | 5 | 3 |
| Dirección Territorial Andes Occidentales | 10 | 15 | 9 | 19 | 17 | 9 | 0 |
| Dirección Territorial Caribe | 8 | 7 | 6 | 3 | 3 | 10 | 3 |
| Dirección Territorial Orinoquía | 7 | 6 | 12 | 5 | 8 | 4 | 2 |
| Dirección Territorial Pacífico | 4 | 8 | 6 | 13 | 7 | 6 | 1 |
| Sede Central | 19 | 34 | 22 | 29 | 35 | 17 | 4 |
| TOTAL | 60 | 92 | 66 | 84 | 82 | 61 | 17 |



Eje 7 - Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública

| DEPENDENCIA / EJE | LÍNEA 1: HABILIDADES PARA LA ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA | | | | | | | | |
|---|---|--|--------------------------|------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|---|---|
| | Habilidades Gerenciales y directivas | Gobierno para la transformación Digital y Cibercultura | Gobierno y Ética Pública | Comunicación Pública y de gobierno | Gestión Integral Contractual | Gestión Estratégica Finanzas Públicas | Gobierno y Corporaciones Públicas | Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG | Gobierno, Estado y Administración Pública |
| Dirección Territorial Amazonía | 13 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 8 |
| Dirección Territorial Andes Nororientales | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 5 |
| Dirección Territorial Andes Occidentales | 10 | 3 | 8 | 3 | 9 | 7 | 2 | 7 | 7 |
| Dirección Territorial Caribe | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 0 | 4 | 2 |
| Dirección Territorial Orinoquía | 6 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 |
| Dirección Territorial Pacífico | 8 | 1 | 3 | 1 | 5 | 2 | 1 | 3 | 7 |
| Sede Central | 28 | 22 | 7 | 5 | 11 | 11 | 4 | 12 | 9 |
| TOTAL | 75 | 41 | 31 | 19 | 34 | 30 | 9 | 36 | 39 |

Eje 8 - Línea 2: Asuntos estratégicos para el cambio, el bienestar y la paz social

| DEPENDENCIA / EJE | LÍNEA 2: ASUNTOS ESTRATÉGICOS PARA EL CAMBIO, EL BIENESTAR Y LA PAZ SOCIAL | | | |
|---|--|--|-----------------------------------|---|
| | Gobierno para la Paz con la naturaleza | Gobierno para la Preservación de la Cuenca Amazónica | Gobierno para el cambio climático | Planeación para el Desarrollo Territorial |
| Dirección Territorial Amazonía | 6 | 16 | 8 | 13 |
| Dirección Territorial Andes Nororientales | 6 | 3 | 6 | 10 |
| Dirección Territorial Andes Occidentales | 14 | 0 | 16 | 18 |
| Dirección Territorial Caribe | 5 | 0 | 9 | 13 |
| Dirección Territorial Orinoquía | 7 | 1 | 6 | 12 |
| Dirección Territorial Pacífico | 8 | 0 | 7 | 13 |
| Sede Central | 24 | 9 | 32 | 38 |
| TOTAL | 70 | 29 | 84 | 117 |

Conforme a lo anterior, la implementación del PIC 2025 de acuerdo con los ejes temáticos y sus respectivos temas de capacitación priorizados atendiendo el número de solicitudes de capacitación, se encuentra dirigida a dos temas por cada eje tanto en las Direcciones Territoriales como en la sede central.



Adicional a los temas previstos, y conforme las necesidades institucionales, se realizarán en la vigencia las actividades de capacitación detalladas a continuación:

| Tema |
|----------------------------------|
| Curso de Buceo |
| Capacitación en manejo de drones |

Desde el Grupo de Gestión Humana (GGH) se liderará la ejecución e implementación por bloques de temas, por ejemplo: si en el tema *Resolución / Mitigación de conflictos* coincidieron cuatro territoriales en su priorización, entonces desde el GGH se coordinará la planeación y ejecución del tema con los responsables del componente de capacitación designados por cada Dirección Territorial y de esta manera se organizará la realización del evento, y la asistencia, entre otros, de tal manera que todas las dependencias involucradas garanticen la participación de los servidores públicos e incluso de los colaboradores a dichas jornadas.

Los responsables del componente de capacitación designados de cada Dirección Territorial tendrán bajo su responsabilidad las siguientes actividades:

- Coordinar con el responsable del componente de capacitación a nivel nacional del Grupo de Gestión Humana, el desarrollo e implementación del PIC 2025
- Coordinar con los responsables que cada área protegida asigne para el componente de capacitación, todo lo referente a las actividades de capacitación en el marco del PIC 2025, quien debe responder por informar al responsable de capacitación de la territorial las actividades de capacitación desarrolladas
- El responsable del componente de capacitación debe elaborar los informes trimestrales de capacitación en el **formato A1-FO-19 Informe trimestral de acciones de capacitación V1** (versión actualizada en el SENDA) y enviar al responsable del componente de capacitación a nivel nacional en el GGH, para la consolidación definitiva del informe correspondiente que se remite a la Oficina Asesora de Planeación.

Los eventos de capacitación serán direccionados desde el GGH y los responsables del componente de capacitación de cada Dirección Territorial deberán asistir a todas las reuniones de planeación, y seguimiento para garantizar la efectiva implementación del PIC 2025 a su vez se encargará de orientar y apoyar a todos los pares designados por las áreas protegidas en el componente de capacitación, en el desarrollo, ejecución y evaluación de las jornadas.



| Fases del PIC de PNNC | Estrategia Institucional | Actividades | Responsable | Cronograma | | | |
|-------------------------------|--|--|--|------------|----|-----|----|
| | | | | I | II | III | IV |
| Sensibilización | Presentación del PIC 2025 | Taller de presentación del PIC 2025 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 | | | |
| Ejecución del PIC | Estrategia de aplicación y desarrollo de núcleos temáticos y tema de capacitación para su implementación | Las Direcciones Territoriales y Sede central (GGH) asumen los ejes temáticos y desarrollan los 2 temas de capacitación que se orientan en el marco del plan de acción del PIC 2025, desde el Grupo de Gestión Humana de la Subdirección Administrativa y Financiera. La programación mínima de ejecución por trimestre es de 2 ejes temáticos y mínimo 1 tema de capacitación aplicado por cada eje según lo orientado en el plan de acción. Las DT y todas las dependencias de la sede central reportan al Grupo de Gestión Humana para efectos del seguimiento respectivo. | DT's, GGH y dependencias de la sede central Bogotá | X | | | |
| Ejecución del PIC | Responsables del componente de capacitación | En la sede central se coordinará la ejecución del PIC 2025 desde el Grupo de Gestión Humana y cada director territorial designará un responsable del componente de capacitación quien coordinará a su vez con los pares en cada área protegida. | DT's, GGH y áreas protegidas | X | | | |
| Ejecución del PIC | Implementación PIC 2025 | Implementación de los ejes temáticos orientados y las respectivas actividades de capacitación durante la vigencia 2025 | DT's y GGH | X | X | X | X |
| Ejecución del PIC | Presentación de informes con las respectivas evidencias | Informes de capacitación de los ejes temáticos y sus respectivos temas de capacitación desarrollados en cada trimestre en el marco del plan de acción del PIC 2025 con las evidencias respectivas en los últimos 5 días del mes antes de 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 evaluaciones de impacto iniciaran el reporte en el mes de julio. | DT's y GGH | | X | X | X |
| Diagnóstico PIC 2026 | Identificación de necesidades de capacitación para el PIC 2026 | Elaboración y aplicación de encuestas para identificar necesidades de capacitación PIC 2026 | GGH | | | | X |
| | | Envío de memorando a la Comisión de personal sobre las propuestas de capacitación que tienen los comisionados para el PIC 2026 | GGH | | | | X |
| | | Envío de Oficios a los sindicatos sobre las propuestas de capacitación que tienen para el 2026 | GGH | | | | X |
| | | Envío de encuesta a servidores y jefes de dependencia para trámite de capacitación que tienen para el 2026 | GGH | | | | X |
| | | Se recibe respuesta de la Comisión de personal y los sindicatos | | | | | X |
| | | Se reciben encuestas diligenciadas por los servidores y jefes de dependencia en fecha máxima | GGH | | | | X |
| | | Procesamiento y Sistematización de las Encuestas | GGH | | | | X |
| Formulación PIC 2026 | Formulación PIC 2026 | Formulación del PIC 2026 | GGH | | | | X |

7. EVALUACIÓN DEL PLAN

De conformidad con los lineamientos definidos en este plan y con la finalidad de realizar un seguimiento y evaluación efectiva se verificará las siguientes acciones



y estrategia para el seguimiento en la medición del desarrollo y resultados del Plan Institucional de Capacitación -PIC 2025.

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 Ejecución del plan y el plan de acción será monitoreado trimestralmente por el Grupo de Gestión Humana, en especial por el encargado del componente de capacitación y específicamente del PIC 2025 en conjunto con el líder de calidad de la SAF. Un mecanismo para utilizar constantemente es el establecido en el Sistema de Gestión de Calidad, especialmente en el formato **A1-FO-04 Evaluación de la 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 A1-FO-19 Informe trimestral de acciones de capacitación V1** (versión actualizada) que se utiliza para los informes requeridos. Cada área protegida reportará a la dirección territorial y las DT y otras unidades de decisión en las oficinas centrales en Bogotá reportarán al Grupo de Gestión Humana trimestralmente el informe de capacitación con sus soportes, evidencias (listado de asistencia, presentaciones, certificados, entre otros.) y evaluaciones respectivas: las evaluaciones en el **formato A1-FO-04 Evaluación de la Capacitación** y las evaluaciones en el **formato A1-FO-15 Evalúa Impacto de la Capacitación**
- El Grupo de Gestión Humana revisa la información allegada y consolida los informes enviados por las direcciones territoriales, el cual serán validado por el líder del componente de capacitación del Grupo de Gestión Humana y el líder de calidad de la SAF, este último enviará la consolidación del informe nacional respectivo 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 inicio a la aplicación del formato de evaluación de impacto establecido por el Sistema de Gestión de Calidad, en el **formato A1-FO-15 Evalúa Impacto de la Capacitación**. Cada unidad de decisión reportará a la Dirección Territorial y las DT y las otras unidades de decisión de la sede central reportará 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, darán cuenta de la gestión e implementación del Plan Institucional de Capacitación, PIC 2025.



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 segundo nivel es la evaluación de los resultados del Plan Operativo del PIC y el tercer nivel es 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 A1-FO-04 Evaluación de la 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.

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 PFC PNNC | Tema de Capacitación | Fecha de realización | Estrategia Institucional (interna/externa) | Temática programada (si/no) | No de asistentes | Con /Sin presupuesto |
|------------------|----------------------|----------------------|--|-----------------------------|------------------|----------------------|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

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 la muestra de cada evaluación de impacto que se aplican a cada acción educativa o capacitación realizada.

El análisis cualitativo se realizará en la siguiente matriz:

Tabla No 4 Matriz para el análisis cualitativo

| Eje del PFC - PNNC | Tema de Capacitación | Fecha de realización | 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 A1-FO-15 Evalúa Impacto de la Capacitación** actualizado, se sugiere tener en cuenta el análisis de impacto en las siguientes dimensiones:

- 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 blandas¹¹ 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 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 **A1-FO-15 Evalúa Impacto de la Capacitación** actualizado.

8. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

8.1. 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.

¹¹ **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



8.2. 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.

8.3. 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 cambios¹².

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 servidores de manera puntual que están ubicados en las direcciones territoriales, áreas protegidas o dependencias de Sede 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.

8.4. 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

¹² Artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998



1567 de 1988, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005, Decreto 4661 de 2005) y en la circular Externa No 100-010-2014, del DAFP.

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 la dependencia y el empleo a desempeñar:

8.5. PROGRAMA DE INDUCCIÓN

| Módulos |
|---|
| Introducción General sobre Parques Nacionales Naturales de Colombia. |
| Aspectos conceptuales básicos. El cual contiene los conceptos básicos mínimos que un servidor de la entidad debe saber para el desarrollo de sus funciones. |
| Sistema de Parques Nacionales Naturales -SPNN. |
| Plan de Manejo de Áreas Protegidas del SPNN. |
| Sistema Nacional de Áreas Protegidas -SINAP. |
| Legislación Ambiental básica. |
| Código disciplinario. |
| Sistema Integrado de Gestión. |
| Modelo Estándar de Control Interno -MECI. |
| Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. |
| Servicio al ciudadano de Parques Nacionales. |
| Gestión del Riesgo. |
| Evaluación del Desempeño Laboral y el Periodo de Prueba |
| Gestión del Recurso Humano en Parques Nacionales |
| Participación Social y el Régimen Especial de Manejo -REM. |
| Programa de Ecoturismo en Parques Nacionales. |
| Generalidades en materia de Contratación estatal y supervisión, seguimiento y monitoreo a la ejecución de Contratos y Convenios. |
| Lineamientos institucionales de Prevención, Vigilancia y Control en Parques Nacionales Naturales De Colombia |
| Sistema de Gestión Documental y ORFEO |
| Lineamientos Nacionales de Monitoreo e Investigación -Vida Silvestre en 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 servidores participantes del programa.
- Contenidos: Se establecen los contenidos mínimos que deben abordar por el facilitador o entrenador del programa.



- **Competencias:** indica las competencias mínimas que a través del módulo 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:
 - 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.
 - El facilitador organiza previamente un tipo 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.
 - 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 monitoreo y seguimiento de la capacitación que deben hacer los responsables del evento de capacitación en cada unidad de decisión.

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 2025, 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.

8.6. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN.



Para el programa de Reinducción, se hace el mismo procedimiento con los módulos, pero de acuerdo con la actualización requerida, partiendo de las sugerencias realizadas por los asistentes a jornadas de capacitación en 2024, y conforme la necesidad institucional de que los servidores públicos de la entidad se ha estructurado el programa de Reinducción, con las siguientes temáticas:

| | Temáticas | Responsable |
|---|--|---|
| 1 | Estructura y Organización del Estado | Oficina Asesora Jurídica |
| 2 | Plan Estratégico Institucional Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG | Oficina Asesora de Planeación |
| 3 | Sistema de Parques Nacionales Naturales -SPNN. Plan de Manejo de Áreas Protegidas del SPNN Sistema Nacional de Áreas Protegidas -SINAP | Subdirección de Gestión y Manejo de Áreas Protegidas |
| 4 | Gestión del riesgo de desastres y riesgo público | Oficina de Gestión del Riesgo |
| 5 | Control Disciplinario, deberes y responsabilidades | Oficina de Control Disciplinario Interno |
| 6 | Contratación estatal y supervisión y seguimiento y Monitoreo a la ejecución de Contratos y Convenios. | Subdirección Administrativa – Grupo de Contratos |
| 7 | Sistema de gestión documental y la herramienta Orfeo | Subdirección Administrativa y Financiera – Grupo de Procesos Corporativos |
| 8 | Evaluación del Desempeño Laboral - EDEL | Subdirección Administrativa y Financiera – Grupo de Gestión Humana |

9. INDICADORES

Indicador de Eficiencia

Capacitaciones de los ejes y temas programados en el período/ capacitaciones de los ejes y temas ejecutados en el período.

Porcentaje (%) de satisfacción de la capacitación en el periodo

10. RESPONSABLE.

Grupo de Gestión Humana – Subdirección Administrativa y Financiera

| CONTROL DE CAMBIOS | |
|---------------------------|----------|
| Versión 1.0 | Adopción |
| | |
| | |