

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION –PIC 2018- 2019

PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

15/02/2018

GRUPO DE GESTION HUMANA

SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Subdirección Administrativa y Financiera -Grupo de Gestión Humana –GGH.



CONTENIDO

	Pág.	
PRESENTACION	4	
1. ANTECEDENTES	6	
2. REFERENTES NORMATIVOS	17	
3. OBJETIVOS	21	
3.1 Objetivo General	21	
3.2 Objetivos Específicos	21	
4. DEFINICIONES	22	
5. LOS PRINCIPIOS DEL PIC 2018	23	
6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS	24	
7. LINEAS PROGRAMATICAS	27	1
8. ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACION Y FORMACION	27	
9. CONSOLIDACIÓN DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO (PAE)	29	
10. ANALISIS SITUACIONAL: IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	30	
11. IMPLEMENTACION Y DESARROLLO	47	
12. METAS E INDICADORES.	55	
13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	57	
14. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	58	
15. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61	
16. BIBLIOGRAFIA	63	
17. ANEXOS	65	





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Subdirección Administrativa y Financiera -Grupo de Gestión Humana –GGH.



Listado de tablas

	Pág.
Tabla No 1. Total funcionarios en Inducción y posesionados 2015 -2017	6
Tabla No 2. Ejecución PIC 2017 -2018 por Núcleo Temático	8
Tabla No 3. Cobertura del PIC 2017 -2018 por Núcleo Temático	10
Tabla No 4 Alcances de la Re inducción e Inducción vigencia 2017	13
Tabla No 5. Meta e Indicadores según lo ejecutado 2017	13
Tabla No 6. Convenios pasantías o prácticas profesionales y judicatura	15
Tabla No 7. Certificados expedidos convenio Parques UNAD	16
Tabla No 8. Certificados expedidos convenio Parques UNAD distribución en las unidades de decisión	16
Tabla No 9. Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTAM	31
Tabla No 10. Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTAN	32
Tabla No 11. Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTAO	34
Tabla No 12. Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTCA	35
Tabla No 13. Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTOR	36
Tabla No 14. Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTPA	37
Tabla No 15. Necesidades de Capacitación Identificadas en el Nivel Central	38
Tabla No 16. Consolidado Nacional de la Identificación de Necesidades de Capacitación por Núcleo Temático	42
Tabla No 17. Porcentaje de respuestas de las Áreas Protegidas consultadas	61
Tabla No 18. Porcentaje de respuestas de los funcionarios de las Direcciones Territoriales consultados.	61
Tabla No 19. Porcentaje de respuesta de los funcionarios del Nivel Central consultados	62





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Subdirección Administrativa y Financiera -Grupo de Gestión Humana –GGH.



Anexos

Pág.

Anexo No 1: Propuesta de Proyectos de Aprendizaje en Equipo de Parques Nacionales Naturales de Colombia	65
Anexo No 2: Glosario	75





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Subdirección Administrativa y Financiera -Grupo de Gestión Humana –GGH.



PRESENTACION

En el presente Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2018 -2019 de Parques Nacionales Naturales de Colombia, que a continuación se describe, pueden observar los principales aspectos que lo componen, como fue el proceso de formulación, el marco de la normatividad vigente, y en la cual de manera resumida se destacan los siguientes aspectos:

El primer capítulo contiene los antecedentes del PIC, donde se hace mención de la gestión realizada durante los últimos 3 años con referencia al proceso de Inducción a funcionarios nuevos en el marco del concurso de mérito 317 de 2013, la gestión desarrollada en la ejecución del PIC 2017 -2018 por núcleo temático, al igual que la cobertura obtenida en cuanto a los funcionarios capacitados. Se describen los alcances obtenidos de la Reinducción e Inducción y las metas e indicadores alcanzados según lo ejecutado; las becas tramitadas de cooperación internacional, así como también los resultados de convenios de pasantías y prácticas profesionales y judicatura.

Así mismo, en el segundo capítulo, se destacan los referentes normativos donde se referencia la Resolución 390 de 2017 y el Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, que entre otras son las últimas novedades que regulan el componente de capacitación y formación de las entidades públicas.

Los objetivos se describen en el capítulo 3, tanto el general como los específicos y el capítulo 4 se refieren las definiciones claves que son utilizadas en el presente documento. Así mismo en el capítulo 5 se reseñan los principios que se adoptan en el presente Plan Institucional de Capacitación.

4

De otra parte en el capítulo 6 se describen los lineamientos conceptuales y pedagógicos el cual son orientados en el documento “guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación” del DAFP y la ESAP, 2012.

Para el desarrollo del PIC 2018 -2019, el marco estratégico que guía las acciones de capacitación se describe en el capítulo 7 Líneas Programáticas. De igual forma en el capítulo 8 se reseña la estructura del Plan Institucional de Capacitación y formación, mientras que en el capítulo 9 se relaciona como el proceso de consolidación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE.

Uno de los capítulos claves del PIC para la presente vigencia es el No 10 que trata del Análisis Situacional, el cual permite estudiar y sistematizar las propuestas de los funcionarios para identificar tanto el problema situacional de la unidad de decisión donde se genera la propuesta como la identificación de las necesidades de capacitación que son claves para el desarrollo de las acciones de capacitación y formación. En este capítulo se observan las necesidades de capacitación identificadas por los equipos de trabajo de las Áreas Protegidas, los funcionarios tanto de las Direcciones Territoriales como del Nivel Central y se obtiene el consolidación nacional organizado bajo Diecinueve (19) núcleos temáticos que son el eje central del PIC 2018 -2019.

En el capítulo 11 se describe como es la implementación y desarrollo del PIC tanto en el ámbito nacional, territorial como en el ámbito local. Las metas e indicadores del Plan están relacionados en el capítulo 12 y el proceso de Evaluación y Seguimiento se describe en el capítulo 13, pues como todo plan tiene que ser monitoreado, realizarle el seguimiento continuamente a la implementación.





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Subdirección Administrativa y Financiera -Grupo de Gestión Humana –GGH.



En cronograma de actividades se reseña en el capítulo 14, donde se puede observar el orden que se tiene de las diferentes actividades del PIC para su implementación en la presente vigencia 2018.

A manera de conclusión y recomendación en el capítulo 15 se referencia la información que permitió la formulación del PIC, los porcentajes de respuestas dado por las Áreas Protegidas con respecto a las consultadas, al igual que se registra las respuestas de los funcionarios de las Direcciones Territoriales y del Nivel Central que fueron consultados. Esto permite observar el nivel de participación de los funcionarios en el proceso de formulación del PIC.

Por último, en el punto 16 del presente plan, se describen la bibliografía en que se sustenta el PIC 2018 -2019.

Lo importante del Plan Institucional de Capacitación es que todos los funcionarios participen de las diferentes fases: 1. La de *formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo* (Sensibilización, Consolidación de las necesidades de desarrollo de competencias, conformar equipos de proyectos de aprendizaje, definir problema, objetivos y necesidades de aprendizaje, elaborar plan de aprendizaje del equipo y el individual de aprendizaje), 2. *Formular el Plan Institucional de Capacitación*, 3. *Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación* y 4. *Evaluar el Plan Institucional de Capacitación*.





1. ANTECEDENTES

La Gestión e implementación del Plan Institucional de Capacitación – PIC- en Parques Nacionales Naturales de Colombia, se realiza en el marco de las orientaciones establecidas en el Decreto No. 4665 de noviembre 29 de 2007 a través del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP- en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Sin embargo, se tiene presente también la Resolución 390 de 2017 (de mayo 30) y el Documento *“Plan Nacional de Formación y Capacitación” para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público*, de fecha 24 de abril de 2017, para realizar los ajustes que sean necesario y orientador por el DAFP y la ESAP.

En este contexto hay que referenciar que en los últimos dos años, la planeación estratégica (2015 - 2017) de Parques Nacionales Naturales de Colombia, fue priorizada en torno a las siguientes líneas temáticas:

- a) Uso, Ocupación y Tenencia, UOT.
- b) Implementación de la estrategia Especial de Manejo
- c) Coordinación del SINAP
- d) Valoración del Recursos Hídrico

Lo anterior constituyó el marco de acción donde se realizaron las acciones en el proceso de capacitación, es decir, fueron las líneas programáticas para la vigencia del año 2017, es decir, en los últimos tres años se asumieron estas líneas.

Parques Nacionales viene desarrollando el proceso de posesión e Inducción a todos los elegibles que ganaron el concurso abierto de mérito 317 de 2013 desde diciembre de 2015, de donde se han realizado hasta diciembre de 2017 posesión e Inducción a 21 grupos con el siguiente resultado:

Año 2015 se posesionaron y se les dio Inducción a 62 funcionarios en total. En el año 2016 se posesionaron y se les dio Inducción a 172 funcionarios, y en el año 2017 se les dio inducción a 32 funcionarios para un total con corte a diciembre de 2017 de 266 funcionarios con Inducción (véase Tabla No 1. Total Funcionarios en Inducción y posesionados 2015 -2017).

Tabla No 1. Total Funcionarios en Inducción y posesionados 2015 -2017.

No Grupo	Fecha Inicio	Fecha Final	Auxiliar Administrativo	Secretario Ejecutivo	Conductor Mecánico	Operario Calificado	Técnico Administrativo	Profesional Universitario	Jefe de Área Protegida	Profesional Especializado	Asesor	Total participantes
14	01-feb-17	03-feb-17						2		2		4
15	02-mar-17	03-mar-17					1	1		1		3
16	02-may-17	04-may-17		1			3	1	1			6
17	04-jul-17	06-jul-17					2	1		1		4
18	01-ago-17	03-ago-17								1		1
19	11-sep-17	14-sep-17				2	1	2		2		7
20	01-nov-17	01-nov-17					1	1		1		3
21	04-dic-17	06-dic-17					1	2		1		4





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Subdirección Administrativa y Financiera -Grupo de Gestión Humana –GGH.



Total Año 2017	0	1	0	2	10	10	1	9	0	32
Total Año 2016	14	8	2	18	26	68	4	32	0	172

Total Año 2015	0	3	2	30	19	0	7	0	1	62
----------------	---	---	---	----	----	---	---	---	---	----

Gran Total a Dic 22 de 2017	14	12	4	50	55	78	12	41	1	266
-----------------------------	----	----	---	----	----	----	----	----	---	-----

En el proceso de Reinducción se alcanzó a desarrollar los diferentes núcleos temáticos del Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2017 con la finalidad de actualizar conocimiento, refrescar o enterar de los cambios en la normatividad a los funcionarios. En tal sentido se alcanzaron a capacitar 2.177 funcionarios y los 32 que se dieron en Proceso de Inducción para un total de 2.209, en las diferentes temáticas que se muestran en la Tabla No 2. Ejecución PIC 2017 -2018 por Núcleo Temático.





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Subdirección Administrativa y Financiera -Grupo de Gestión Humana –GGH.



Tabla No 2. Ejecución PIC 2017 -2018 por Núcleo Temático

NUCLEOS TEMATICOS PIC 2017 -2018	Peso por dependencia	NC	DT	AP	Programado	Ejecutado				Total Ejecutado	Diferencia	% avance X núcleo	Personas Capacitadas
						1T	2T	3T	4T				
Sistema Integrado de Gestión	0,286%	3	T	4	2,0%	0,6%	2,3%	1,4%	4,0%	8,3%	-6,3%	415%	201
Aspectos de Bienestar social en PNN	0,286%	1	1	5	2,0%	0,0%	0,3%	1,4%	3,4%	5,1%	-3,1%	255%	100
Legislación ambiental	1,250%	2	0	2	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	12,5%	-7,5%	250%	25
Sistema de Gestión Documental – SGD	0,222%	8	1	0	2,0%	0,4%	2,9%	1,1%	0,3%	4,7%	-2,7%	235%	102
Conservación y Gestión de la Biodiversidad en PNN	0,375%	3	0	13	6,0%	0,4%	1,1%	0,8%	10,8%	13,1%	-7,1%	218%	164
Educación Ambiental	0,857%	2	5	0	6,0%	0,0%	0,9%	1,7%	10,3%	12,9%	-6,9%	215%	77
Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	0,222%	7	0	2	2,0%	1,6%	0,4%	1,1%	0,5%	3,6%	-1,6%	180%	69
USO, OCUPACION Y TENENCIA	0,667%	1	0	8	6,0%	0,0%	8,7%	2,0%	0,0%	10,7%	-4,7%	178%	33
Entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo	0,071%	2	0	40	3,0%	0,6%	3,0%	0,2%	1,0%	4,8%	-1,8%	160%	559
Gestión del Ecoturismo en las Áreas Protegidas	0,429%	9	0	5	6,0%	0,0%	0,9%	7,7%	0,0%	8,6%	-2,6%	143%	43
SINAP	2,000%	T	T	T	6,0%	0,0%	2,0%	4,0%	2,0%	8,0%	-2,0%	133%	165
Entrenamiento en los aplicativos de manejo en PNN	0,444%	0	0	9	4,0%	2,2%	1,4%	1,3%	0,4%	5,3%	-1,3%	133%	77
Sistema de Información Geográfica	0,313%	2	0	14	5,0%	1,3%	0,3%	3,1%	1,9%	6,6%	-1,6%	132%	111





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Subdirección Administrativa y Financiera -Grupo de Gestión Humana –GGH.



Fortalecimiento de las capacidades Gerenciales y Organizacionales	0,106%	8	1	24	5,0%	3,2%	0,5%	2,3%	0,1%	6,1%	-1,1%	122%	379
Política de Participación Social y Estrategias Especiales de Manejo	1,500%	0	0	4	6,0%	0,0%	0,0%	1,5%	4,5%	6,0%	0,0%	100%	4
Ordenamiento territorial	2,500%	0	0	2	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%	0,0%	5,0%	0,0%	100%	3
Gestión Financiera en Parques Nacionales	2,000%	T	T	T	2,0%	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%	0,0%	100%	1
Gobierno en Línea	0,133%	5	5	5	2,0%	1,6%	0,0%	0,0%	0,1%	1,7%	0,3%	85%	19
Sistema Sostenible para la conservación (SSC)	1,143%	T	T	7	8,0%	0,0%	2,3%	1,1%	0,0%	3,4%	4,6%	43%	3
Ejercicio de la Autoridad Ambiental	0,353%	2	0	15	6,0%	0,0%	1,4%	0,0%	0,7%	2,1%	3,9%	35%	31
Entrenamiento en el manejo de equipamiento, inventarios y mantenimientos generales	0,200%	1	0	9	2,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,4%	1,6%	20%	27
Curso de Informática	0,188%	7	1	8	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,4%	2,6%	13%	16
Participación Comunitaria	0,857%	1	0	6	6,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,0%	0%	0
						100,0%	11,9%	28,4%	37,9%	53,1%	131,3%	-31,3%	2.209
								40,3%	78,2%	131,3%			

También se puede observar que en su orden que en la ejecución los primeros núcleos temático se alcanzó a desarrollar más del 100% en su orden se destacan: Sistema Integrado de Gestión (415%), Aspectos de Bienestar social en PNN (255%), Legislación ambiental (250%), Sistema de Gestión Documental –SGD (235%), Conservación y Gestión de la Biodiversidad en PNN (218%), Educación Ambiental (215%), Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (180%), Uso, Ocupación Y Tenencia (178%), Entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo (160%), Gestión del Ecoturismo en las Áreas Protegidas (143%), SINAP (133%),





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Subdirección Administrativa y Financiera -Grupo de Gestión Humana –GGH.



Entrenamiento en los aplicativos de manejo en PNN (133%), Sistema de Información Geográfica (132%), Fortalecimiento de las capacidades Gerenciales y Organizacionales (122%).

Los núcleos temáticos en la cual se alcanzó a ejecutar el 100% son los siguientes: Política de Participación Social y Estrategias Especiales de Manejo, Ordenamiento territorial, y Gestión Financiera en Parques Nacionales. Los núcleos temáticos en la cual no se alcanzó el 100% fueron los siguientes: Gobierno en Línea (85%), Sistema Sostenible para la conservación (SSC) tan solo el 43%, Ejercicio de la Autoridad Ambiental se ejecutó el 35%, en el Entrenamiento en el manejo de equipamiento, inventarios y mantenimientos generales se logró el 20%, curso de informática se alcanzó el 13% y Participación comunitaria que fue el único núcleo temático que no se realizó ningún evento con cero %.

Los núcleos temáticos que se requiere revisar y de acuerdo a la consulta que se hace a los funcionarios, serían los que por lo menos no alcanzaron el 50% de avances, especialmente el núcleo temático de participación comunitaria.

Con respecto a la cobertura por núcleo temático se obtuvo los siguientes resultados. Véase Tabla No 3. Cobertura del PIC 2017 -2018 por Núcleo Temático.

Tabla No 3. Cobertura del PIC 2017 -2018 por Núcleo Temático.

NUCLEOS TEMATICOS PIC 2017 -2018	Ejecutado				Total Ejecutado	Diferencia	% avance X núcleo	Personas Capacitadas
	1T	2T	3T	4T				
	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		0
Entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo	0,6%	3,0%	0,2%	1,0%	4,8%	-1,8%	160%	559
Fortalecimiento de las capacidades Gerenciales y Organizacionales	3,2%	0,5%	2,3%	0,1%	6,1%	-1,1%	122%	379
Sistema Integrado de Gestión	0,6%	2,3%	1,4%	4,0%	8,3%	-6,3%	415%	201
SINAP	0,0%	2,0%	4,0%	2,0%	8,0%	-2,0%	133%	165





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Subdirección Administrativa y Financiera -Grupo de Gestión Humana –GGH.



Conservación y Gestión de la Biodiversidad en PNN	0,4%	1,1%	0,8%	10,8%	13,1%	-7,1%	218%	164
Sistema de Información Geográfica	1,3%	0,3%	3,1%	1,9%	6,6%	-1,6%	132%	111
Sistema de Gestión Documental -SGD	0,4%	2,9%	1,1%	0,3%	4,7%	-2,7%	235%	102
Aspectos de Bienestar social en PNN	0,0%	0,3%	1,4%	3,4%	5,1%	-3,1%	255%	100
Educación Ambiental	0,0%	0,9%	1,7%	10,3%	12,9%	-6,9%	215%	77
Entrenamiento en los aplicativos de manejo en PNN	2,2%	1,4%	1,3%	0,4%	5,3%	-1,3%	133%	77
Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	1,6%	0,4%	1,1%	0,5%	3,6%	-1,6%	180%	69
Gestión del Ecoturismo en las Áreas Protegidas	0,0%	0,9%	7,7%	0,0%	8,6%	-2,6%	143%	43
USO, OCUPACION Y TENENCIA	0,0%	8,7%	2,0%	0,0%	10,7%	-4,7%	178%	33
Ejercicio de la Autoridad Ambiental	0,0%	1,4%	0,0%	0,7%	2,1%	3,9%	35%	31
Entrenamiento en el manejo de equipamiento, inventarios y mantenimientos generales	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,4%	1,6%	20%	27
Legislación ambiental	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	12,5%	-7,5%	250%	25
Gobierno en Línea	1,6%	0,0%	0,0%	0,1%	1,7%	0,3%	85%	19
Curso de Informática	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,4%	2,6%	13%	16
Política de Participación Social y Estrategias Especiales de Manejo	0,0%	0,0%	1,5%	4,5%	6,0%	0,0%	100%	4





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Subdirección Administrativa y Financiera -Grupo de Gestión Humana –GGH.



Ordenamiento territorial	0,0%	0,0%	5,0%	0,0%	5,0%	0,0%	100%	3
Sistema Sostenible para la conservación (SSC)	0,0%	2,3%	1,1%	0,0%	3,4%	4,6%	43%	3
Gestión Financiera en Parques Nacionales	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%	0,0%	100%	1
Participación Comunitaria	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,0%	0%	0

Se observa que el núcleo temático donde se alcanzó a capacitar el mayor número de funcionarios fue Entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo con 559 participantes, en segundo lugar Fortalecimiento de las capacidades Gerenciales y Organizacionales con 379, en tercer lugar se destaca Sistema Integrado de Gestión con 201, le sigue en su orden: SINAP con 165, Conservación y Gestión de la Biodiversidad en PNN con 164, Sistema de Información Geográfica con 111 participantes, Sistema de Gestión Documental –SGD con 102 y Aspectos de Bienestar social en PNN con 100. Como puede observarse los otros 15 núcleos temáticos restantes están por debajo de 100 participantes. El núcleo de participación comunitaria se destaca por tener una cobertura de cero.

12



Si se suma los participantes de Reinducción e Inducción tendríamos el siguiente resultado como se indica en la Tabla No 4. Alcances de la Reinducción e Inducción vigencia 2017:

Tabla No 4. Alcances de la Reinducción e Inducción vigencia 2017

Ítem	Proceso aplicado	Numero Participantes
1	Inducción	32
2	Reinducción	2.177
	Total funcionarios capacitados	2.209

Las metas e indicadores formulados en el PIC 2017 -2018 luego de su ejecución queda de la siguiente manera (véase Tabla No 5. Metas e Indicadores según lo ejecutado 2017):

Tabla No 5. Metas e Indicadores según lo ejecutado 2017

Metas	Indicadores	Fuentes de Verificación
Diagnostico PIC 2017- Identifica Necesidades de Capacitación	A 28 de febrero el Diagnostico PIC 2017 debe estar organizado y formulado en un 100%.	100%
Cronograma del PIC 2017 elaborado	A 28 de febrero el Cronograma del PIC 2017 debe estar organizado y formulado en un 100%.	100%
PIC formulado 2017 -2018	A 30 de marzo el PIC 2017 debe estar formulado en un 100%.	100%
Resolución adopción PIC proyectada	A 30 de marzo la resolución de adopción del PIC 2017 debe estar proyectada en un 100%.	100%
Socialización PIC 2017	A 12 de diciembre de 2017, al menos dos reuniones de socialización del PIC con comisión de personal y funcionarios como parte del proceso de Inducción.	100%
Proceso Inducción a nuevos funcionarios	A 30 de noviembre de 2017, ha concluido el proceso de inducción a nuevos funcionarios.	100%
Núcleos Temáticos ejecutados	A 12 de diciembre de 2017, ha concluido todos los eventos en el marco del Plan Institucional de Capacitación. Incluye Inducción y Reinducción.	131,3%
Socialización comisión de personal	A 30 de noviembre de 2017, al menos se han realizado dos reuniones con la comisión de personal.	50%
Informes de Gestión PIC 2017	A 22 de diciembre de 2017 se han elaborado dos informes de gestión del PIC (componente de capacitación).	100%
Aplicación Sistema Evaluación del PIC 2017	Al 12 de diciembre de 2017 se aplican el Sistema de Evaluación y Seguimiento a los eventos realizados de manera.	Documentos con los resultados de Sistematización, tabulación realizada, aplicación de la evaluación de eficacia e Impacto a la capacitación. 70%



Es de anotar **que los resultados alcanzados en la vigencia 2017 en el componente de capacitación se debieron a los aportes que desde las Áreas Protegidas, las Direcciones Territoriales y el nivel central se dio a las acciones de capacitación.**

De otra parte se hizo el acompañamiento y apoyo al proceso de selección y postulación de funcionarios para acceder a Becas de cooperación internacional, así:

Beca “Curso de Manejo de Áreas Protegidas”: Este curso, en ESPAÑOL, es un programa de capacitación intensivo de 31 días. El curso es organizado por el Centro para el Manejo de Áreas Protegidas en la Universidad Estatal de Colorado, en colaboración con la Oficina de Programas Internacionales del Servicio Forestal de los Estados Unidos. A este curso fueron postulados tres (3) funcionarios: Gloria Teresita Serna Álzate, Robinson Galindo Tarazona y Rosa Inés Restrepo Fernández, de donde salió seleccionada la funcionaria Gloria Teresita Serna Álzate, jefe de Área Protegida del SFF Otún Quimbaya quien renunció y en su reemplazo quedó la funcionaria **Rosa Inés Restrepo Fernández**. El curso programado del 3 de julio al 5 de agosto en Colorado Estados Unidos.

Beca Curso Planeación y Gestión del Turismo para zonas tropicales: En este curso se postuló al funcionario **Omar Elicio Lopez Velandia del PNN Cocuy**. Quien fue aceptado de acuerdo a los criterios definidos por la embajada de Japón especialmente la edad (máximo 35 años) y participó de dicho curso en Japón.

Beca V Curso Regional de Gestión y Manejo de Áreas Protegidas en Argentina: Fueron postulados los funcionarios Carlos Arturo Lora Gómez, Joselito Vargas Acevedo y Jan Michael Webster Archbold. De la terna anterior los organizadores escogieron al funcionario Carlos Arturo Lora Gómez a dicha beca.

Otras becas gestionadas fueron:

Postulación 1043 Seminario en Administración pública para Funcionarios Latinoamericanos de 2017 en China: Se postularon las funcionarias Marieth Johanna Casallas Useche de DTCA, María Elena Giraldo PNN Tatama y Jessica Santa Cruz de la DTPA. Los organizadores (embajada china) no escogieron a ninguna de las funcionarias postuladas.

Postulación Para Participar En La Convocatoria 1049 Seminario Sobre “La Articulación De Las Políticas Públicas Y La Acción Social En La Reducción Del Riesgo De Desastres: Hacia El Desarrollo De Sociedades Resilientes organizado por la embajada de España: Se postuló a la funcionaria Rosa Angélica Ladino Parra del Nivel Central y Harold Davis Niño Parrao PNN Sierra Nevada. En esta beca tampoco fue escogido ningún funcionario.

Con estos antecedentes y los escasos recursos que se tienen para los procesos de capacitación a funcionarios en el 2018 se proyecta atender los requerimientos que los funcionarios hicieron en las consultas hechas a través de formulario Google a los equipos de trabajo de todas las Áreas Protegidas, funcionarios de las Direcciones Territoriales y funcionarios del Nivel Central, además de las evaluaciones de capacitación donde en cada evento los funcionarios hicieron las respectivas sugerencias y propuestas para el componente de capacitación.



Los avances que se alcanzaron en materia de convenios de pasantías o prácticas profesionales con las universidades se pueden observar de manera resumida en la Tabla No 6 Convenios Pasantía o Prácticas Profesionales y Judicatura.

Tabla No 6. Convenios de Pasantía o Prácticas Profesionales y Judicatura.

Universidad	Profesión	Cantidad	Dependencia
Universidad Nacional de Colombia	Abogado	1	Grupo de Tramites y Evaluación Ambiental
	Sociólogo	1	PNN Sumapaz
Universidad Libre	Abogado	1	Grupo de Tramites y Evaluación Ambiental
Distrital Francisco José de Caldas	Ingeniería Ambiental	2	Subdirección de Gestión Y Manejo AP. Grupo de Planeación y Manejo.
	Administrador ambiental	1	Subdirección de Sostenibilidad y Negocios Ambientales
	Ingenieros Ambientales	2	PNN Chingaza
Pontificia Universidad Javeriana	Biología	1	PNN Utria
Total pasantes o practicantes		9	

15

Con respecto a los Convenios de pasantía y prácticas profesionales que están vigentes son las siguientes Universidades:

Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Universidad Nacional de Colombia, Universidad de los Andes, Pontificia Universidad Javeriana, y Corporación Universitaria del Huila, CORHUILA.

El convenio con la Universidad Abierta y A Distancia –UNAD, por ser un convenio que entrega beneficios a los funcionarios y contratista de Parques Nacionales como también a su núcleo familiar, presenta los siguiente avances en el año 2017, como se relaciona en la tabla No 7: Certificados expedidos:





Tabla No 7. Certificados expedidos convenio Parques -UNAD

Certificados Expedidos	Cantidad
Funcionarios	5
Contratistas	8
Total	13

Esta cantidad de certificados están distribuidos en las siguientes unidades de decisión:

Tabla No 8. Certificados expedidos convenio Parques –UNAD, Distribución en las Unidades de Decisión.

Dirección Territorial	Área protegida	Cantidad
DTCA	PNN Tayrona	2
	PNN Munchique	1
DTPA	PNN Farallones	1
	PNN Sumapaz	1
DTOR	PNN Tuparro	1
	PNN Cocuy	2
DTAN	Nivel Central	5
Total		13





2. REFERENTES NORMATIVOS

Las principales normas que regulan lo referente a la capacitación y formación de los Empleados Públicos, se tienen las siguientes:

- El **Decreto 1567 de Agosto 5/1998**, por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- **Decreto No. 682 de Abril 16 /2001** por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- **Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001**, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- La **Ley 909 de Septiembre 23/ 2004** por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. En esta norma de destaca aspectos como los siguientes:

Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades.

...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”

Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a 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.
2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”

- **Decreto 2539 de julio 22/ 2005** por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los decretos ley 770 y 785 de 2005.
- **Decreto 1227 de Abril 21/ 2005** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998. En esta norma se puede evidenciar lo siguiente:





En el TÍTULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS CAPITULO I Sistema nacional de capacitación

Artículo 65:” Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.”

Artículo 66:” Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.” ...

- **Ley 1064 de Julio 26/2006** Por la cual se dictan 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. Esta ley permite evidenciar lo referente al cambio dado a la denominación “Educación no formal”

Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por *Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano*.

- **Decreto 4665 de Noviembre 29/ 2007** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- **Resolución 440 de Noviembre /2008** Por la cual se reglamenta el Plan Institucional de Capacitación y Formación de los empleados del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP** marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. – Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.
- **Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP**, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos y donde se imparte las siguientes directrices:



La capacitación y formación de los empleados públicos debe orientarse al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio. Por lo tanto, los programas de capacitación que se desarrollan a través de los planes Institucionales de Capacitación, deben ser formulados anualmente por las entidades regidas por la ley 909 de 2004, y deben incluir obligatoriamente programas de Inducción y de Reinducción, en los términos señalados en las normas vigentes (Decreto-Ley 1567 de 1988, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005 y Decreto 4661 de 2005) y en la presente circular.

Entre los programas que integran la capacitación se encuentran los de educación no formal o educación para el trabajo y desarrollo humano, educación informal, inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, en los siguientes términos:

- a. La **educación para el trabajo y el desarrollo humano**, antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos y laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y 160 horas para la formación académica (Artículo 3.1 del Decreto 4904 de 2009). A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.
- b. El **entrenamiento en el puesto de trabajo** busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.
- c. Los **Programa de Inducción** están orientados 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 se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguiente a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.
- d. Los **Programas de Reinducción** están dirigidos a reorientar 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 cambios¹. A estos programas tiene acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

La circular además 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.

Los cursos, diplomados y demás actividades que se programen en el marco de la capacitación deben financiarse con los recursos presupuestales destinados para el Plan Institucional de Capacitación –PIC.

De otra parte, la educación formal, entendida como aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte del programa de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. Pueden acceder a los programas de educación formal los funcionarios con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normatividad vigente²

20

Según esta misma circular, precisa: **Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal.** No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional. (Negrilla y subraya fuera del texto)

Para el presente Plan se tiene en cuenta las últimas normas que regulan el componente de capacitación, ellas son:

- a) la Resolución 390 de 2017 (de mayo 30) y el Documento *“Plan Nacional de Formación y Capacitación” para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público*, de fecha 24 de abril de 2017, que orienta realizar los ajustes en la formulación de los planes de capacitación institucional según lo que oriente el DAFP y la ESAP.
- b) El Decreto 894 de 28 de mayo de 2017, el cual establece en el Artículo 1. Modificar el literal *g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: “g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”*

¹ Artículo 7 del decreto Ley 1567 de 1998

² Decreto Ley 1567 de 1998 y artículo 73 del Decreto 1227 de 2005.





Este último Decreto establece entonces que los funcionarios en provisionalidad ya pueden acceder a los beneficios de los Planes Institucionales de Capacitación, que antes solo se reducía a recibir capacitación de Inducción y Reinducción en el puesto de trabajo únicamente.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Planear e implementar las necesidades de formación y capacitación indicadas y consensadas por los funcionarios de Parques Nacionales Naturales de Colombia, e identificadas a través de las Encuestas Digitales vía Google, con la finalidad de fortalecer sus competencias laborales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades y destrezas, así como sus aspectos comportamentales para contribuir al mejoramiento continuo de la calidad individual y colectiva en el desempeño laboral y la prestación de los servicios, orientados hacia los estándares del Sistema de Gestión de Calidad establecidos por la entidad a partir de la implementación del Plan Institucional de Capacitación, PIC 2018 -2019.

3.2 Objetivos Específicos

- 3.2.1 Identificar las necesidades de capacitación a partir de las diferentes fuentes de información recopiladas y en especial de las propuestas hechas por los funcionarios a través de las Encuestas digitales aplicadas, así como también, los resultados de la evaluación a las capacitaciones, del desempeño y planes de mejoramiento individual y colectivo que adopte la entidad.
- 3.2.2 Actualizar y ampliar el conocimiento a través de acciones de formación y capacitación, para fortalecer las habilidades y destrezas asumiendo las necesidades de capacitación identificadas y priorizadas por los funcionarios, con enfoque de competencias y articuladas a los requerimientos de la entidad.
- 3.2.3 Fortalecer los procesos de Inducción y Reinducción de los funcionarios de Parques Nacionales, de manera que se viabilice la adaptación a la dinámica organizacional y actualización en sus puestos de trabajo, a la contribución de la gestión pública y actuación en los diversos contextos regionales, étnicos y culturales del país.
- 3.2.4 Desarrollar la gestión institucional articulada al Plan Institucional de Capacitación PIC 2018-2019, mediante metodologías que permitan su aplicación a través de convenios, alianzas y estrategias que garanticen su implementación en los diferentes niveles de la entidad.
- 3.2.5 Formar y capacitar a los funcionarios para que participen activa y decididamente en la priorización de competencias laborales requeridas para la innovación continua desde el puesto de trabajo y que permita reducir las brechas identificadas a partir de las evaluaciones de desempeño, para la contribución de la gestión a la implementación del Plan de Acción Institucional de Parques Nacionales.



4. DEFINICIONES

Plan Institucional de Capacitación –PIC: es el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

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 y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

Competencias: “Es 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

Formación: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), 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 estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (ley 115 /1994).

Educación Formal: aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).



5. LOS PRINCIPIOS DEL PIC 2018

Los principios del PIC 2018 -2019 de Parques Nacionales se adoptan según lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998, así:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de Parques.

23





6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS

Los lineamientos conceptuales y pedagógicos que a continuación se describen se basan en la orientación dada en el documento “Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación” (DAFP /ESAP, 2012) y que es adoptado en el PIC 2018 -2019 de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

6.1 Conceptuales

- **La profesionalización del empleo público:** Proyectar alcanzar la profesionalización implica que cada uno de los funcionarios tengan una serie de atributos, tales como el mérito, la responsabilidad, el respeto, la vocación del servicio, la eficacia, efectividad, productividad y la honestidad, de manera tal que se logre un posicionamiento administrativo institucional modelo e idóneo.
- **Desarrollo de competencias laborales:** Se define Competencias Laborales 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.

Las estrategias pedagógicas para el desarrollo de competencias, hacen que los participantes sean los protagonistas en los procesos de aprendizaje. Esto significa que los empleados públicos en procesos de capacitación deben asumir el diseño y concertación de objetivos de aprendizaje, la gestión de su aprendizaje, el acceso y desarrollo de actividades de aprendizaje, la interacción con docentes y otros participantes.

El docente es un pedagogo, competente en las funciones laborales objeto de la capacitación, que facilita el acceso de los participantes a las prácticas, medios, contenidos, evaluaciones y espacios de interacción dispuestos en el proceso de aprendizaje.

Los espacios de aprendizaje que se utilizaran en las capacitaciones de Parques Nacionales serán en espacios colectivos en talleres, aulas de ser necesario, espacios individuales presenciales o virtuales, comunidades de práctica, comunidades virtuales de aprendizaje y a la combinación de los diferentes espacios.

Las didácticas para el desarrollo de competencias deben fundamentarse en la práctica, en el protagonismo de la persona que aprende (en nuestro caso los funcionarios de Parques), en la construcción de aprendizajes a medida que la persona interactúa con su entorno y en la generación de propuestas viables para el mejoramiento del entorno laboral.

Es en este contexto donde el aprendizaje basado en problemas y el aprendizaje por proyectos, resultan muy útiles para el desarrollo de las políticas para la formación y capacitación de los empleados públicos.

6.2 Pedagógicos

A continuación se presenta un referente general sobre Aprendizaje Basado en Problemas y Proyectos de





Aprendizaje en Equipo. Las orientaciones específicas para el desarrollo de aprendizajes basados en estas didácticas, se desarrollan en la “Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación” (DAFP /ESAP, 2012).

- **Aprendizaje Basado en Problemas**

El aprendizaje basado en problemas es una estrategia que privilegia el desarrollo de habilidades y actitudes y la adquisición de los conocimientos que las fundamentan y, por lo tanto, su aplicación contribuye a lograr aprendizajes significativos y al desarrollo de competencias. (Red Panamericana para el Aprendizaje Basado en Problemas. En: <http://www.udel.edu/pan-abp/>)

A partir de las condiciones de desempeño, de las dificultades para obtener los resultados esperados en el trabajo individual y grupal, así como de las expectativas y retos para mejorar el servicio, es posible reconocer necesidades específicas de aprendizaje, conocer el impacto directo que tienen las dificultades en los resultados del trabajo y, adicionalmente desarrollar aspectos como el razonamiento, el juicio crítico, la creatividad y la prospectiva en los empleados públicos.

Los problemas deben entenderse como oportunidades para aprender a través de cuestionamientos sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que las personas deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.

La planeación curricular del aprendizaje basado en problemas, debe especificar:

- Los objetivos de aprendizaje, en términos de las competencias que se desarrollarán y de los conocimientos que las fundamentan;
- Los problemas que se utilizarán, su pertinencia con el desarrollo de cada competencia, los retos que plantean y los aspectos objeto de análisis para la generación de soluciones por el grupo de participantes.
- Las estrategias de aprendizaje, indicando los roles de los participantes y del docente (instructor), frente a investigación, demostración, socialización.
- La evaluación del aprendizaje: Evidencias, modalidades (individual, grupal, autoevaluación).

- **El Proyecto de Aprendizaje en Equipo**

La formación y capacitación de los empleados públicos debe lograr el desarrollo de competencias; fomentar mayor autonomía, pensamiento crítico y capacidad de aplicación de aprendizajes en entornos laborales cambiantes; y motivar el aprendizaje a lo largo de la vida y el compromiso social e institucional.

“El aprendizaje por proyectos, como estrategia didáctica, es el método que logra cubrir un mayor radio de acción del aprendizaje y facilita el desarrollo de una gran cantidad y diversidad de competencias, tanto transversales como específicas”. (GIZ, Federal Foreign Office (Alemania), SENA, 2012)

La creación de situaciones de aprendizaje vinculadas a acciones reales del trabajo, mediante proyectos, es fuente de aprendizaje en la acción; de iniciativa, creatividad, compromiso e interacción. En ellas, las personas son participantes estratégicos que identifican necesidades, especifican objetivos de aprendizaje,





crean ambientes de aprendizaje, gestionan recursos, activan estrategias de aprendizaje, resuelven imprevistos, corrigen errores sin incurrir en sanciones, definen y aplican criterios de calidad, generan soluciones colaborativamente y evalúan acciones, resultados e impacto.

Con base en el análisis de problemas institucionales, de requerimientos del Plan Nacional de Desarrollo y del Plan de Desarrollo Territorial (En el caso de Parques el Plan de Acción Institucional 2011 -2019 es el referente interno de análisis), de retos o dificultades del empleado para el cumplimiento de metas institucionales, se formulan Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE), con actividades de capacitación para grupos de empleados enfocadas en las prioridades para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

Cada proyecto se enmarca dentro de los objetivos institucionales y se dirige al aprendizaje para solucionar brechas de competencias y deficiencias en el desempeño de los empleados públicos para el ejercicio exitoso de sus funciones y, por lo tanto, para la consecución de los fines de la entidad y del servicio público.

Los equipos son una forma de organización de los empleados para facilitar el aprendizaje con base en un proyecto formulado; el proyecto incluye un plan de aprendizaje grupal e individual; los empleados dirigen autónomamente el suyo atendiendo en forma integral las dimensiones del ser, el hacer y el saber; gestionan la información necesaria y orientan sus fortalezas (experiencias, condiciones personales, habilidades e ideas) al desarrollo del proyecto.

Los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE) constituyen el eje del Plan Institucional de Capacitación (PIC). Un Proyecto de Aprendizaje en Equipo (PAE) define los objetivos de aprendizaje del equipo de personas; establece estrategias internas y externas que deberá desarrollar para lograrlos, teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades de sus integrantes; las fichas de aprendizaje del equipo (fólder que archiva las evidencias del aprendizaje) y los recursos y cronograma para el desarrollo del proyecto.

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo (PAE) se formula a partir de problemas, preguntas y oportunidades de mejoramiento relacionadas con el entorno laboral y la gestión de planes, objetivos, metas, servicios y estrategias de la entidad pública.

Las estrategias internas: son el conjunto de actividades que, con responsabilidad rotativa, potencian el aprendizaje al interior de los equipos; como por ejemplo, los juegos de roles, la rotación de puestos de trabajo, los grupos de estudio, los ejercicios de investigación, los conversatorios sobre temas específicos, los ejercicios de laboratorio, la capacitación de pares, entre otros.

Las estrategias externas son las acciones de aprendizaje con docentes externos (o instructores que algunas veces se contratan cuando internamente no se tiene el perfil ideal para abordar la capacitación), que el equipo necesita para conseguir sus objetivos. Aquí se incluyen las propuestas de formación para el trabajo y el desarrollo humano y educación informal que se ofrezcan en modalidad presencial o virtual, y que satisfagan las políticas y lineamientos pedagógicos de este Plan Nacional de Formación y Capacitación, es decir el PIC de Parques.

En el **Plan de Aprendizaje Individual**, cada uno de los miembros del equipo de un Proyecto de Aprendizaje





debe establecer sus propios objetivos de aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, y enunciar de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo. Este plan incluye la evaluación del aprendizaje individual y la recolección de todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el funcionario.

- **Valoración de los Aprendizajes:**

Se realiza mediante la ficha de desarrollo individual que recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el funcionario. El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada funcionario aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

7. LINEAS PROGRAMATICAS

En la planeación estratégica 2018, Parques Nacionales Naturales de Colombia, ha priorizado las siguientes líneas temáticas:

- a) Uso, Ocupación y Tenencia, UOT.
- b) Implementación de la Estrategia Especial de Manejo
- c) Coordinación del SINAP
- d) Valoración del Recurso Hídrico

Lo anterior constituye el marco de acción donde debe hacerse énfasis obligatoriamente en el proceso de capacitación, es decir, son la líneas programáticas para la presente vigencia del año 2018.

8. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION

Es importante tener presente que el Plan Institucional de Capacitación, PIC 2018 -2019 desde su formulación, se hace para atender las necesidades de formación y capacitación indicadas por los funcionarios de Parques Nacionales Naturales de Colombia, a través de la Encuesta digital aplicada vía Google en el mes de enero 2018, con la finalidad de fortalecer los siguientes aspectos:

- Las competencias laborales.
- Actualizar sus conocimientos
- Consolidar sus habilidades y destrezas, así como sus aspectos comportamentales de tal manera que contribuya al mejoramiento continuo de la calidad individual y colectiva en el desempeño laboral y la prestación de los servicios

Todo lo anterior orientado hacia los estándares del Sistema Integrado de Gestión de Calidad (Sistema de Gestión de la Calidad, Modelo Estándar de Control Interno (MECI) y Modelo Integrado de Planeación y





Gestión) establecidos por la entidad y además pretende abordar el proceso de Inducción y Reinducción de Parques Nacionales, a partir de la implementación del Plan Institucional de Capacitación, PIC 2018 -2019.

Desde el año 2015 se inició el proceso de Inducción en el marco de la Convocatoria 317 de 2013, el cual fue acabado del 5 al 8 de febrero de 2018, con el grupo # 22 que tomo posesión e inducción que resultaron beneficiados del concurso de mérito que se adelantó con la Comisión Nacional del Servicio Civil, CNSC.

Es de anotar que debido a los ajustes que le hicieron a la AEMAPPS y la aplicación hecha en 2016 esta herramienta no fue procesada y analizada debido a que la información no fue suministrada a tiempo y se tenía avanzado el proceso de formulación del Plan Institucional de Capacitación para la presente vigencia.

8.1 Inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los seis meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. (Decreto 1567 de 1998, capítulo II)

Es importante tener presente que el Plan Institucional de Capacitación, PIC 2018 -2019 desde su formulación, se elabora para atender las necesidades de formación y capacitación propuestas por los funcionarios de Parques Nacionales Naturales de Colombia, a través de la Encuesta digital aplicada vía Google, con la finalidad de fortalecer los siguientes aspectos:

- Las competencias laborales.
- Actualizar sus conocimientos
- Consolidar sus habilidades y destrezas, así como sus aspectos comportamentales de tal manera que contribuya al mejoramiento continuo de la calidad individual y colectiva en el desempeño laboral y la prestación de los servicios

Una vez el Grupo de Gestión Humana realiza la primera fase de la inducción a los nuevos funcionarios, al llegar al puesto de trabajo se inicia la segunda fase que tiene que ver con el acompañamiento orientado por su jefe inmediato o un miembro del equipo de trabajo asignado para apoyarle en los procesos y procedimientos propios de su cargo y de sus funciones.

8.2 Reinducción: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Es de anotar que las necesidades de capacitación propuestas por los funcionarios, la mayoría son temas de actualización, de refrescar el conocimiento, las normas que por su dinámica introducen cambios también en las actividades de la entidad y se hace necesario inmediatamente analizar, verificar y actuar, tales es el caso de temas como la Evaluación del Desempeño Laboral que desde el año anterior se vienen haciendo los talleres de actualización y reafirmación de los procesos que se aplican; otros caso es el de la contratación con respecto al Secop II tanto para los contratistas como para los proveedores de Parques, también requiere





actuar de inmediato con talleres dirigidos a los supervisores de convenios y contratos; también el tema del sistema de gestión documental especialmente el Orfeo que también se vienen haciendo las actualizaciones respectiva para que los funcionarios no tengan contratiempos en sus labores, y así sucesivamente la mayoría de los temas aplican en el concepto de Reinducción.

8.3 Plan Institucional de Capacitación –PIC.: Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

8.4 Acompañamiento y apoyo de otras instituciones públicas: Las principales Instituciones que se proyectan para prestar acompañamiento en el marco del PIC 2018 -2019 de Parques Nacionales Naturales de Colombia, principalmente son:

- ❖ Escuela Superior de Administración Pública.-ESAP- y en especial la Escuela de Alto Gobierno- ESAP
- ❖ Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- ❖ Gobierno Digital
- ❖ Archivo General de la Nación – AGN
- ❖ Departamento Nacional de Planeación – DNP
- ❖ Universidades Publicas y privadas

29

9. CONSOLIDACIÓN DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO (PAE)

En Parques Nacionales Naturales de Colombia como el diagnóstico se construye con los resultados de la encuesta digital aplicada, el cual fue enviado a los jefes de Área Protegida para que fuera diligenciado con su respectivo equipo de trabajo, el cual se asumen como parte de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo. La AEMAPPS es la otra vía metodológica que se aplica y exige que su gestión la hagan todos los funcionarios que se encuentran en cada Área Protegida para la recolección de la información pero que lamentablemente sus resultados no fue posible incluirlos debido a que no fueron suministrados oportunamente.

Sin embargo a pesar de aplicar las dos vías metodológicas anteriores, históricamente los procesos de Inducción y Reinducción se vienen haciendo a través de los equipos funcionales, tales como: Jefes de Áreas, Profesionales, Técnicos, Operarios, entre otros, el cual también contribuyen a generar e impulsar el trabajo en equipo en Parques Nacionales y complementan los trabajos para la cual son convocados. Los equipos funcionales dan enfoque a sus actividades diarias, insinúan propuestas de mejoramiento continuo y siempre están dispuestos a las consultas que se requieran.





10. ANALISIS SITUACIONAL: IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico para la formulación del PIC 2018-2019 fue sistematizado a partir de la información arrojada de las encuestas digitales aplicadas en el mes de enero a través de los jefes de área protegida, los funcionarios de las Direcciones Territoriales y funcionarios del nivel central. Los equipos de trabajo de las AP, funcionarios de las Direcciones Territoriales y los del Nivel Central que no realizaron el trámite de la encuesta digital nos indica que no requieren de capacitaciones durante la presente vigencia.

Con referencia al diligenciamiento de las encuestas digitales es importante que los funcionarios tengan presente los siguientes criterios:

- Al priorizar las temáticas de capacitación son aquellas que requiere el equipo de trabajo y prevalecen estas por encima de la prioridad individual.
- En los equipos de trabajo debe haber un mínimo consenso sobre el problema que debe priorizarse y definir las dos temáticas que se deben priorizar, el cual efectivamente contribuya a dinamizar el equipo de trabajo y apunte a reducir o en el mejor de los casos resolver el problema planteado.
- Hay prioridades individuales pero estas se contemplan solo cuando el equipo de trabajo acuerda contribuirle a algún funcionario con alguna temática específica para fortalecerlo y porque se necesita profundizar para el desarrollo de sus funciones y hacer que este se nivele en algunos asuntos específicos con el equipo de trabajo.
- Las temáticas priorizadas siempre deben contribuir a reducir o resolver alguna situación problema o dificultad que tiene el equipo de trabajo o el área protegida o la unidad de decisión al cual está asignado, en ese contexto y bajo ese enfoque es que se construye el Plan Institucional de Capacitación -PIC. Algunos funcionarios manifiestan es que pedí una capacitación y no la han tenido en cuenta, esta expresión no es compatible con la metodología que nos orienta el DAFP y la ESAP, pues se trata es de resolver o reducir lo identificado por el equipo de trabajo, es decir lo consensado.

30

A continuación se detalla las temáticas priorizadas en cada Dirección Territorial.

10.1 Dirección Territorial Amazonia –DTAM.

En la DTAM se consultó a los equipos de trabajo de las 11 áreas protegidas (AP) y solo respondieron 3 AP, las cuales fueron: RNN Puinawai, PNN La Paya y PNN Rio Pure y en el nivel territorial de la DTAM fueron consultados 12 funcionarios y solo respondieron 2.

Los resultados arrojados sobre la encuesta aplicada en esta Dirección Territorial es la siguiente (Véase Tabla No 9: Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTAM)





Tabla No 9: Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTAM

No	Temas Priorizados	Funcionarios DTAM	RNN Puinawai	PNN La Paya	PNN Rio Pure	Total Puntaje
1	Capacitaciones especializadas, en territorios indígenas y normatividad ambiental, énfasis protección a pueblos indígenas en aislamiento voluntario para una mejor gestión.	1	1			2
2	Sobre el manejo de situaciones asociadas a presencia de actores al margen de la ley		1			1
3	Capacitación en Manejo y Resolución de Conflictos Socio-Ambientales (socio-eco sistémico) para los equipos de las AP y líderes territoriales de procesos.		1			1
4	Capacitación en Sistema de Información Geográfica - Cartografía Básica -Manejo de GPS -Fichas de caracterización.			1		1
5	Capacitación en el sistema integrado de gestión de PNN			1		1
6	Capacitar a funcionarios en manejo de equipos tecnológicos y Aplicativos de manejo en PNN (SULA y SICOSMART), para el manejo de base de datos.				1	1
7	Capacitar a los equipos de trabajo de las AP sobre los principales elementos conceptuales y metodológicos del trabajo en equipo, Liderazgo y la comunicación asertiva para lograr mejores resultados.	1				1
8	Capacitación en elaboración de informes y conceptos técnicos	1				1
9	Capacitación en protocolos de manejo de minas antipersona en campo.	1				1
10	Capacitación general en SST	1				1
11	Entrenamiento en Software y hardware (Argis, Qgis, Excel básico, medio y avanzado, Adobe, y Otros)				1	1
		5	3	2	2	12

10.2 Dirección Territorial Andes Nororientales -DTAN

En la DTAN se consultó a los equipos de trabajo de las 8 áreas protegidas (AP) y solo respondieron 7 AP, las cuales fueron: PNN Tama, PNN Guanenta Alto Rio Fonce, PNN Cocuy, PNN Catatumbo Bari, ANU

Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.: 3054 -3080

www.parquesnacionales.gov.co





Estoraque, SFF Iguaque y PNN Pisba y en el nivel territorial de la DTAN fueron consultados 11 funcionarios y solo respondieron 7.

Los resultados arrojados sobre la encuesta aplicada en esta Dirección Territorial es la siguiente (Véase Tabla No 10: Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTAN)

Tabla No 10: Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTAN

No	Temas Priorizados	Funcionarios DTAN	PNN Tama	SFF Guanenta Alto Rio Fonce	PNN Cocuy	PNN Pisba	ANU Estoraque	SFF Iguaque	PNN Catatumbo Bari	Total Puntaje
1	Capacitación en Manejo y Resolución de Conflictos Socio-Ambientales para los equipos de las AP y líderes territoriales de procesos.		1			1		1	1	4
2	Capacitar a técnicos y profesionales en Desarrollo Verde, la energía limpia y los soportes para el desarrollo del futuro.		1							1
3	Capacitar en técnica de resolución de conflictos internos y externos (manejo de emociones)							1		1
4	Capacitar en el diseño e implementación en temas normativos de tierras, posconflicto, estructuración de política públicas.		1							1
5	Capacitación en Planeación Estratégica		1							1
6	Capacitación en Formulación de Proyectos Sociales y Ambientales y fuentes de financiación		1							1
7	Capacitación en Sistema de Información Geográfica - Cartografía Básica -Manejo de GPS -Fichas de caracterización.	1	1	1			1		1	5
8	Capacitar a funcionarios en temáticas para la implementación de Sistemas Sostenibles para la Conservación.			1						1
9	Capacitar en relacionamiento comunitario.					1				1
10	Capacitar a funcionarios en manejo de equipos tecnológicos y Aplicativos de manejo en PNN (SULA y SICOSMART), para el manejo de base de datos.						1			1
11	Capacitar a funcionarios de Áreas Protegidas en el ejercicio efectivo de la autoridad ambiental.							1	1	2



12	Formación profesional como Guardabosques en Áreas Protegidas.							1		1
13	Capacitación al personal del Área protegida en primeros auxilios y rescate en media y alta montaña.							1		1
14	Capacitar a funcionarios en comunicación, y Educación Ambiental para el trabajo con las comunidades							1		1
15	Capacitar y profundizar en el conocimiento de los VOC Técnicas de monitoreo de especies como herramientas necesarias para hacer proyectos de investigación y monitoreo.			1				1		2
16	Capacitar en la Identificación de canales de comunicación efectivos que permitan fortalecer la gestión del AP				1					1
17	Capacitar y profundizar en las políticas y Estrategias Especiales de manejo con las etnias				1					1
18	Capacitar a funcionarios en Restauración Ecológica, biología de la conservación y conceptos básicos de Ecología del paisaje.						1		1	2
19	Recibir capacitación avanzada del cargo de pagaduría (reintegros, caja menor, archivos masivos, manejo de formatos)	1								1
20	Capacitar a los Apoyos administrativos en elaboración y presentación de soportes para trámite de Cuentas de Contratistas, Proveedores, Comisiones, en generación de planillas de seguridad social y aportes parafiscales.	1								1
21	Capacitar a los Administrativos involucrados sobre la liquidación y manejo del software de nómina.	1								1
22	Capacitar en Evaluación Desempeño Laboral.	1								1
23	Entrenamiento en Software y hardware (Argis, Qgis, Excel básico, medio y avanzado, Adobe, y Otros)			1						1
		5	6	4	2	2	3	7	4	33

10.3 Dirección Territorial Andes Occidentales -DTAO

En la DTAO se consultó a los equipos de trabajo de las 12 áreas protegidas (AP) y solo respondieron 6 AP,





las cuales fueron: PNN Complejo Volcánico Doña Juana, PNN Cueva de los Guacharos, SFF Isla de la Corota, PNN Las Orquídeas, PNN Nevado del Huila, y SFF Otún Quimbaya y en el nivel territorial de la DTAO fueron consultados 20 funcionarios y solo respondieron 5.

Los resultados arrojados sobre la encuesta aplicada en esta Dirección Territorial es la siguiente (Véase Tabla No 11: Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTAO)

Tabla No 11: Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTAO

No	Temas Priorizados	Funcionarios DTAO	PNN COMPLEJO VOLCANICO DOÑA JUANA CASCABEL	PNN Orquídeas	SF Isla de la Corota	SFF Otún Quimbaya	PNN Nevado del Huila	PNN Cueva de los Guacharos	Total Puntaje
1	Capacitar en todo el trámite referente a la declaratoria de reservas Naturales de la Sociedad Civil y otras categorías como Distritos de Manejo integrado para hacerlos más ágiles y efectivos y el manejo de la normatividad.		1						1
2	Capacitación en Manejo y Resolución de Conflictos Socio-Ambientales para los equipos de las AP y líderes territoriales de procesos.		1						1
3	Capacitación en Formulación de Proyectos Sociales y Ambientales y fuentes de financiación							1	1
4	Capacitación en Sistema de Información Geográfica - Cartografía Básica -Manejo de GPS -Fichas de caracterización.		1						1
5	Capacitar a funcionarios en manejo de equipos tecnológicos y Aplicativos de manejo en PNN (SULA y SICOSMART), para el manejo de base de datos.		1						1
6	Capacitar a funcionarios de Áreas Protegidas en el ejercicio efectivo de la autoridad ambiental.			1					1
7	Capacitar a funcionarios en Técnicas, metodologías sobre Educación Ambiental y Comunicaciones para el trabajo con las comunidades.						1		1
8	Capacitación en el manejo, cuidado y liberación de fauna silvestre		1						1
9	Aprendizaje del Ingles				1				1



10	Capacitación sobre los procedimientos en los procesos sancionatorios ambientales y a partir de estudios de caso se aborden ejercicios prácticos.	1				1			2
11	Capacitación y actualización en el Nuevo Código de Transito y manejo preventivo de vehículos, Normas de comportamiento y responsabilidad derivadas en accidentes de tránsito (Decreto 285 de 2013)	1							1
12	Capacitación sobre sistema de gestión documental (ley general de archivo y toda su reglamentación, TRD, y manejo del ORFEO)	1							1
13	Capacitación general en SST (trámites de reporte y seguimiento de accidentes e incidentes de trabajo)	1							1
		4	5	1	1	1	1	1	14

10.4 Dirección Territorial Caribe

En la DTCA se consultó a los equipos de trabajo de 12 áreas protegidas (AP) y solo respondieron 3 AP, las cuales fueron: PNN Paramillo, SFF Ciénaga Grande de Santa Marta, y SFF Acandi Playon y Playona y en el nivel territorial de la DTCA fueron consultados 12 funcionarios y solo respondió 1.

35

Los resultados arrojados sobre la encuesta aplicada en esta Dirección Territorial es la siguiente (Véase Tabla No 12: Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTCA)

Tabla No 12: Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTCA

No	Temas Priorizados	Funcionarios DTCA	SFF Acandi, Playón y Playona	SFF Ciénaga Grande de Santa Marta	PNN Paramillo	Total Puntaje
1	Capacitación en Manejo y Resolución de Conflictos Socio-Ambientales (socio-ecosistémica) para los equipos de las AP y líderes territoriales de procesos.				1	1
2	Capacitar en técnica de resolución de conflictos internos y externos (manejo de emociones)		1			1





3	Capacitar a los equipos de trabajo de las AP sobre los principales elementos conceptuales y metodológicos del trabajo en equipo, Liderazgo y la comunicación asertiva para lograr mejores resultados.			1		1
4	Capacitar y Actualización en la normativa de contratación estatal y de Convenios, incluidas las plataformas tecnológicas como el SECOP II, SIGEP, Cámara de Comercio y SIRECI	1				1
5	Capacitar a los equipos de trabajo en el diligenciamiento de la Matriz POA	1				1
		2	1	1	1	5

10.5 Dirección Territorial Orinoquia –DTOR.

En la DTOR se consultó a los equipos de trabajo de las 6 áreas protegidas (AP) y no respondió ningún área protegida, y en el nivel territorial de la DTOR fueron consultados 11 funcionarios y solo respondieron 3.

Los resultados arrojados sobre la encuesta aplicada en esta Dirección Territorial es la siguiente (Véase Tabla No 13: Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTOR)

Tabla No 13: Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTOR

No	Temas Priorizados	Funcionarios DTOR	Total Puntaje
1	Capacitar en técnica de resolución de conflictos internos y externos (manejo de emociones)	1	1
2	Capacitar a funcionarios en manejo de equipos tecnológicos y Aplicativos de manejo en PNN (SULA y SICOSMART), para el manejo de base de datos.	1	1
3	Capacitar a funcionarios en Técnicas, metodologías sobre Educación Ambiental y Comunicaciones para el trabajo con las comunidades.	1	1
4	Capacitar y Actualización en la normativa de contratación estatal y de Convenios, incluidas las plataformas tecnológicas como el SECOP II, SIGEP, Cámara de Comercio y SIRECI	1	1
5	Capacitar almacenistas y quien haga las veces en las Direcciones Territoriales y Áreas Protegidas sobre el tema de Inventarios (depuración) como lo requiere la entidad para aplicar las normas internacionales.	1	1
6	Capacitar a los Administrativos involucrados sobre la liquidación y manejo del software de nómina.	1	1
		6	6





10.6 Dirección Territorial Pacífico -DTPA

En la DTPA se consultó a los equipos de trabajo de sus 8 áreas protegidas (AP) y solo respondieron la encuesta 3 AP, las cuales fueron: SFF Isla de Malpelo, PNN Sanquianga, y PNN Utria y en el nivel territorial de la DTPA fueron consultados 11 funcionarios y solo respondió 1.

Los resultados arrojados sobre la encuesta aplicada en esta Dirección Territorial es la siguiente (Véase Tabla No 14: Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTPA)

Tabla No 14: Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTPA

No	Temas Priorizados	Funcionarios DTPA	SFF Malpelo	PNN Utria	PNN Sanquianga	Total Puntaje
1	Entrenamiento en Software y hardware (Argis, Qgis, Excel básico, medio y avanzado, Adobe, y Otros)		1			1
2	Capacitar a funcionarios de Áreas Protegidas en el ejercicio efectivo de la autoridad ambiental.				1	1
3	Capacitación Básica para trabajo seguro en alturas		1			1
4	Capacitación en Temas administrativos y de gestión de la calidad			1		1
5	Acompañamiento en aspecto de Bienestar social				1	1
6	Capacitación en liderazgo a los tomadores de decisiones, en manejo del clima organizacional y trabajo en equipo.	1				1
		1	2	1	2	6

10.7 Funcionarios Nivel Central

En el Nivel Central se consultó a los funcionarios de las siguientes unidades de decisión: Dirección General 34 funcionarios del cual solo contestaron la encuesta digital 10; de la Subdirección de Gestión Y Manejo de Áreas Protegidas fueron consultados 29 funcionarios y solo respondieron 5 la encuesta digital; de la Subdirección de Sostenibilidad y Negocios Ambientales fueron consultados 8 funcionarios y solo respondieron 2 la encuesta digital y finalmente de la Subdirección Administrativa y Financiera fueron consultados 40 funcionarios y solo respondieron 7 la encuesta digital.

Los resultados arrojados sobre la encuesta aplicada a los funcionarios del Nivel Central es la siguiente





(Véase Tabla No 15: Necesidades de Capacitación Identificadas en el Nivel Central)

Tabla No 15: Necesidades de Capacitación Identificadas en el Nivel Central

No	Temas Priorizados	GCDI	GCEA	GCI	GC	GGH	GPC	OAJ	OAP	OGR	SGM-AP	SSNA	Total Puntaje
1	Capacitar en todo el trámite referente a la declaratoria de reservas Naturales de la Sociedad Civil y otras categorías como Distritos de Manejo integrado para hacerlos más ágiles y efectivos y el manejo de la normatividad.										1		1
2	Capacitar a los equipos de trabajo de las AP sobre los principales elementos conceptuales y metodológicos del trabajo en equipo, coach organizacional, Liderazgo y la comunicación asertiva para lograr mejores resultados.										1		1
3	Capacitar en el diseño e implementación en temas normativos de tierras, posconflicto, estructuración de política públicas.										1		1
4	Capacitación en Sistema de Información Geográfica - Cartografía Básica -Manejo de GPS -Fichas de caracterización.									1	1		2
5	Capacitar en la Identificación de canales de comunicación efectivos que permitan fortalecer la gestión del AP			1									1
6	Fortalecer en el personal de planta sus competencias en materia disciplinaria y en otras temáticas jurídicas (contratación pública, presupuesto, régimen del servidor público, ambiental, etc.), para su correcta aplicación en el manejo del procedimiento disciplinario.	1											1
7	Capacitar al equipo de diseño del Grupo de Comunicaciones y Educación Ambiental en los programas de Adobe		1										1
8	Curso de creación de infografías digitales, curso de creación de newsletters en HTML.		1										1
9	Capacitación en elaboración de informes y conceptos técnicos			1									1
10	Capacitar y Actualización en la normativa de contratación estatal y de Convenios, incluidas las plataformas tecnológicas como el SECOP II, SIGEP, Cámara de Comercio y SIRECI				1							1	2





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana, GGH.



11	Capacitar en la implementación de la Norma ISO 9001-2015 y las normas NICSP para manejo y desarrollo de habilidades de los auditores frente a las auditoria a realizar en la entidad.					1													1	
12	Actualización en la normativa de Plan Anticorrupción, atención al ciudadano, Ley antitrámites y demás que afecten la estructura y/o funcionamiento de la función pública.							1												2
13	Actualización en Estrategias de Gestión del Talento Humano para el GGH																			1
14	Taller sobre manejo del tiempo, Organización y priorización de tareas para su ejecución.																	1		2
15	Capacitar a los equipos de trabajo en el diligenciamiento de la Matriz POA																			0
16	Capacitación sobre temas de derecho laboral público, procedimiento administrativo																			1
17	Capacitar almacenistas y quien haga las veces en las Direcciones Territoriales y Áreas Protegidas sobre el tema de Inventarios (depuración) como lo requiere la entidad para aplicar las normas internacionales.																			1
18	Capacitación en cuanto al tema de compensaciones a nivel Municipal y Departamental.																			1
19	Capacitación -formación en técnica legislativa																			1
20	Capacitar a personal de las áreas protegidas en los temas de geoamenazas (amenaza sísmica volcánica, por movimientos en masa), amenazas hidrometeorológicas (inundaciones, avenidas torrenciales, vendavales, tormentas eléctricas, huracanes, oleaje, pleamares, entre otros); amenazas y riesgo por Tsunami, amenaza y riesgo por incendios de la cobertura vegetal.																			1
21	Capacitación sobre cambio climático																			1
22	Capacitación en Construcción de indicadores para la medición de Gestión																			1
23	Capacitación en el Registro Único Nacional de Áreas Protegidas RUNAP																			1
24	Capacitación en temas del SINAP y de los SIRAPs que se requieran.																			1





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana, GGH.



25	Capacitación sobre sistema de gestión documental (ley general de archivo y toda su reglamentación, TRD, y manejo del ORFEO)												1	1
26	Fortalecimiento y actualización del programa de ecoturismo en PNN, Interpretación ambiental, Diseño de experiencias, formación de prestadores de servicios ecoturísticos, ecoturismo comunitario, concesiones y alianzas público privadas en PNN. Capacitar y actualizar en aspectos técnicos y temas que tengan que ver con recurso hídrico, pago por servicios ambientales, instrumentos económicos												1	1
27	a. Manejo de herramientas manuales, b. Uso y mantenimiento de EPP, c. Re inducción SST, d. Auto cuidado (desplazamiento por terrenos irregulares), e. Enfermedades de salud pública, f. Prevención de consumo de alcohol, tabaco y drogas, g. Higiene postural, h. Riesgo público, i. Riesgo biológico, j. Riesgo químico, k. buzos, l. mecánico básico, m. diplomado de líderes y n. socorredor acuático.					1								1
28	a. Sobre el proceso de negociación colectiva, b. Sobre el proceso administrativo para la gerencia o administración de la organización sindical, c. Actualización en la normatividad que regula la actividad sindical, d. El porqué de los sindicatos y su estructura organizacional, e) aspectos generales sobre convenios OIT y sentencias que aplican a los asuntos sindicales, f. Sobre Liderazgo sindical, g Derechos laborales en Colombia y en especial del sector público, h. La actividad sindical y las políticas públicas ambientales					1								1
29	Capacitación y actualización en el Nuevo Código de Transito y manejo preventivo de vehículos, Normas de comportamiento y responsabilidad derivadas en accidentes de tránsito (Decreto 285 de 2013)					1								1
30	Entrenamiento en Software y hardware (Argis, Qgis, Excel básico, medio y avanzado, Adobe, y Otros)									1	1	1		3
		1	2	3	2	6	2	2	1	4	9	3	35	





10.8 Consolidado Nacional de la Identificación de Necesidades de Capacitación por Núcleo Temático

Una vez identificadas las Necesidades de Capacitación en las Áreas Protegidas estas se organizaron en el marco de 19 núcleos temáticos con la finalidad de dar un orden y nuclearlas según las necesidades propuestas, ejemplo: hay varias propuestas de temas que tienen aplicación en el Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo, todos esos temas fueron nucleados para trabajarlos de mejor manera.

En ese contexto, hay que indicar que las Áreas Protegidas cada una debe asumir de acuerdo a sus prioridades identificadas y que están definidas y sistematizadas en este Plan Institucional de Capacitación; así mismo, las Direcciones Territoriales asumen las prioridades identificadas por cada una de sus áreas protegidas y las de sus funcionarios que respondieron el ejercicio como corresponde y de igual manera el Nivel Central.

Desde el ámbito Nacional se toma como base también y de acuerdo a sus competencias, consensos y presupuesto se definen en el marco de las prioridades las acciones de capacitación a desarrollar.

El consolidado quedó como lo indica la Tabla No 16. Consolidado Nacional de la Identificación de Necesidades de Capacitación por Núcleo Temático.





Tabla No 16. Consolidado Nacional de la Identificación de Necesidades de Capacitación por Núcleo Temático

Ítem	Núcleo Temático	No	Temas Priorizados	DTAM	DTAN	DTAO	DTCA	DTOR	DTPA	NIVEL CENTRAL	Total Puntaje	Total Núcleo Temático
A	Sistema de Información Geográfica	1	Capacitación en Sistema de Información Geográfica - Cartografía Básica -Manejo de GPS -Fichas de caracterización.	1	5	1				2	9	9
B	Entrenamiento en Aplicativos de Manejo de Parques Nacionales	2	Capacitar a funcionarios en manejo de equipos tecnológicos y Aplicativos de manejo en PNN (SULA y SICOSMART), para el manejo de base de datos.	1	1	1		1			4	4
C	Gestión para la conservación de la Biodiversidad en PNNC	3	Capacitación en Manejo y Resolución de Conflictos Socio-Ambientales (socio-eco sistémico) para los equipos de las AP y líderes territoriales de procesos.	1	4	1	1				7	16
		4	Capacitar a técnicos y profesionales en Desarrollo Verde, la energía limpia y los soportes para el desarrollo del futuro.		1						1	
		5	Capacitar a funcionarios en temáticas para la implementación de Sistemas Sostenibles para la Conservación.		1						1	
		6	Formación profesional como Guardabosques en Áreas Protegidas.		1						1	
		7	Capacitar y profundizar en el conocimiento de los VOC Técnicas de monitoreo de especies como herramientas necesarias para hacer proyectos de investigación y monitoreo.		2						2	
		8	Capacitar a funcionarios en Restauración Ecológica, biología de la conservación y conceptos básicos de Ecología del paisaje.		2						2	
		9	Capacitación en el manejo, cuidado y liberación de fauna silvestre			1					1	
		10	Capacitación sobre cambio climático							1	1	
D	Fortalecimiento de las capacidades Gerenciales y Organizacionales	11	Capacitar a los equipos de trabajo de las AP sobre los principales elementos conceptuales y metodológicos del trabajo en equipo, coach organizacional, Liderazgo y la comunicación asertiva para lograr mejores resultados.	1			1			1	3	22
		12	Capacitar en técnica de resolución de conflictos internos y externos (manejo de emociones)		1		1	1			3	
		13	Capacitación en Planeación Estratégica		1						1	

42





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana, GGH.



		14	Capacitación en Formulación de Proyectos Sociales y Ambientales y fuentes de financiación		1	1					2	43
		15	Capacitar en relacionamiento comunitario.		1						1	
		16	Capacitar en la Identificación de canales de comunicación efectivos que permitan fortalecer la gestión del AP		1				1		2	
		17	Aprendizaje del Ingles			1					1	
		18	Acompañamiento en aspecto de Bienestar social					1			1	
		19	Capacitación en elaboración de informes y conceptos técnicos	1					1		2	
		20	Actualización en Estrategias de Gestión del Talento Humano para el GGH						1		1	
		21	Taller sobre manejo del tiempo, Organización y priorización de tareas para su ejecución.						2		2	
		22	Capacitar a los equipos de trabajo en el diligenciamiento de la Matriz POA				1				1	
		23	Capacitación en liderazgo a los tomadores de decisiones, en manejo del clima organizacional y trabajo en equipo.						1		1	
		24	Capacitación en Construcción de indicadores para la medición de Gestión					1		1	10	
E	Entrenamiento en el Sistema de Gestión Seguridad y salud en el trabajo	25	Capacitación general en SST (trámites de reporte y seguimiento de accidentes e incidentes de trabajo)	1		1				2		
		26	Sobre el manejo de situaciones asociadas a presencia de actores al margen de la ley	1						1		
		27	Capacitación al personal del Área protegida en primeros auxilios y rescate en media y alta montaña.		1					1		
		28	Capacitación Básica para trabajo seguro en alturas					1		1		
		29	Capacitación en protocolos de manejo de minas antipersona en campo.	1						1		
		30	Capacitación y actualización en el Nuevo Código de Transito y manejo preventivo de vehículos, Normas de comportamiento y responsabilidad derivadas en accidentes de tránsito (Decreto 285 de 2013)			1			1	2		
		31	Capacitar a personal de las áreas protegidas en los temas de geoamenazas (amenaza sísmica volcánica, por movimientos en masa), amenazas hidrometeorológicas (inundaciones, avenidas torrenciales, vendavales, tormentas eléctricas, huracanes, oleaje, pleamares, entre otros); amenazas y riesgo por Tsunami, amenaza y riesgo por incendios de la cobertura vegetal.						1	1		



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.: 3054 -3080

www.parquesnacionales.gov.co



Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana, GGH.



		32	a. Manejo de herramientas manuales, b. Uso y mantenimiento de Elementos de Protección Personal -EPP, c. Re inducción SST, d. Auto cuidado (desplazamiento por terrenos irregulares), e. Enfermedades de salud pública, f. Prevención de consumo de alcohol, tabaco y drogas, g. Higiene postural, h. Riesgo público, i. Riesgo biológico, j. Riesgo químico, k. buzos, l. mecánico básico, m. diplomado de líderes y n. socorredor acuático.							1	1	
F	Sistema de Gestión Documental	33	Capacitación sobre sistema de gestión documental (ley general de archivo y toda su reglamentación, TRD, y manejo del ORFEO)			1				1	2	2
G	Sostenibilidad y Negocios Ambientales	34	Capacitación en cuanto al tema de compensaciones a nivel Municipal y Departamental.							1	1	2
		35	Fortalecimiento y actualización del programa de ecoturismo en PNN, Interpretación ambiental, Diseño de experiencias, formación de prestadores de servicios ecoturísticos, ecoturismo comunitario, concesiones y alianzas público privadas en PNN. Capacitar y actualizar en aspectos técnicos y temas que tengan que ver con recurso hídrico, pago por servicios ambientales, instrumentos económicos							1	1	
H	Política de Participación Social y Estrategias Especial de Manejo.	36	Capacitar y profundizar en las políticas y Estrategias Especiales de manejo con las etnias		1						1	3
		37	Capacitaciones especializadas, en territorios indígenas y normatividad ambiental, énfasis protección a pueblos indígenas en aislamiento voluntario para una mejor gestión.	2							2	
I	Sistema Integrado de Gestión	38	Capacitación en el sistema integrado de gestión de PNN	1							1	3
		39	Capacitación en Temas administrativos y de gestión de la calidad						1		1	
		40	Capacitar en la implementación de la Norma ISO 9001-2015 y las normas NICSP para manejo y desarrollo de habilidades de los auditores frente a las auditoria a realizar en la entidad.							1	1	
J	Entrenamiento en Aspectos Administrativos	41	Recibir capacitación avanzada del cargo de pagaduría (reintegros, caja menor, archivos masivos, manejo de formatos)		1						1	6
		42	Capacitar a los Apoyos administrativos en elaboración y presentación de soportes para trámite de Cuentas de Contratistas, Proveedores, Comisiones, en generación de planillas de seguridad social y aportes parafiscales.		1						1	
		43	Capacitar a los Administrativos involucrados sobre la liquidación y manejo del software de nómina.		1			1			2	





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana, GGH.



		44	Capacitar almacenistas y quien haga las veces en las Direcciones Territoriales y Áreas Protegidas sobre el tema de Inventarios (depuración) como lo requiere la entidad para aplicar las normas internacionales.						1	1	2	
K	Plan Anticorrupción	45	Actualización en la normativa de Plan Anticorrupción, atención al ciudadano, Ley anti trámites y demás que afecten la estructura y/o funcionamiento de la función pública.							2	2	2
L	Temáticas en el marco de USO, OCUPACION y TENENCIA. Sobre Política de Tierra	46	Capacitar en el diseño e implementación en temas normativos de tierras, posconflicto, estructuración de política públicos.		1					1	2	2
M	Ejercicio de la Autoridad Ambiental	47	Capacitar a funcionarios de Áreas Protegidas en el ejercicio efectivo de la autoridad ambiental .		2	1			1		4	6
		48	Capacitación sobre los procedimientos en los procesos sancionatorios ambientales y a partir de estudios de caso se aborden ejercicios prácticos.			2					2	
N	Reinducción en Evaluación del Desempeño Laboral	49	Capacitar en Evaluación Desempeño Laboral.		1						1	1
O	Entrenamiento en Comunicación y Educación Ambiental	50	Capacitar a funcionarios en Técnicas, metodologías sobre Educación Ambiental y Comunicaciones para el trabajo con las comunidades.		1	1		1			3	3
P	Actualización en el Sistema de Contratación Pública, Disciplinaria, Jurídicos principalmente	51	Capacitar y Actualización en la normativa de contratación estatal y de Convenios, incluidas las plataformas tecnológicas como el SECOP II, SIGEP, Cámara de Comercio y SIRECI				1	1		2	4	7
		52	Capacitación sobre temas de derecho laboral público, procedimiento administrativo							1	1	
		53	Fortalecer en el personal de planta sus competencias en materia disciplinaria y en otras temáticas jurídicas (contratación pública, presupuesto, régimen del servidor público, ambiental, etc.), para su correcta aplicación en el manejo del procedimiento disciplinario.							1	1	
		54	Capacitación -formación en técnica legislativa							1	1	

45



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.: 3054 -3080

www.parquesnacionales.gov.co



Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana, GGH.



Q	Entrenamiento sobre el SINAP	55	Capacitar en todo el trámite referente a la declaratoria de reservas Naturales de la Sociedad Civil y otras categorías como Distritos de Manejo integrado para hacerlos más ágiles y efectivos y el manejo de la normatividad.			1					1	2	4	
		56	Capacitación en el Registro Único Nacional de Áreas Protegidas RUNAP								1	1		
		57	Capacitación en temas del SINAP y de los SIRAPs que se requieran.								1	1		
R	Entrenamiento en Software y hardware (Argis, Qgis, Excel básico, medio y avanzado, Adobe, y Otros)	58	Capacitar al equipo de diseño del Grupo de Comunicaciones y Educación Ambiental en los programas de Adobe								1	1	7	
		59	Entrenamiento en Software y hardware (Argis, Qgis, Excel básico, medio y avanzado, Adobe, y Otros)		1				1	3	5			
		60	Curso de creación de infografías digitales, curso de creación de newsletters en HTML.							1	1			
S	Capacitación para el Fortalecimiento Sindical	61	a. Sobre el proceso de negociación colectiva, b. Sobre el proceso administrativo para la gerencia o administración de la organización sindical, c. Actualización en la normatividad que regula la actividad sindical, d. El porqué de los sindicatos y su estructura organizacional, e) aspectos generales sobre convenios OIT y sentencias que aplican a los asuntos sindicales, f. Sobre Liderazgo sindical, g Derechos laborales en Colombia y en especial del sector público, h. La actividad sindical y las políticas públicas ambientales.								1	1	1	

46

11 33 14 5 6 6 35 110



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia
 Teléfono: 353 2400 Ext.: 3054 -3080
www.parquesnacionales.gov.co



11. IMPLEMENTACION Y DESARROLLO

11.1. Ámbito Nacional

La planeación estratégica 201 de Parques Nacionales Naturales de Colombia, y al observar los resultados del Consolidado Nacional de la Identificación de Necesidades de Capacitación como resultado de la Encuesta aplicada vía correo electrónico en las Áreas Protegidas, Direcciones Territoriales y el Nivel Central por los funcionarios de carrera administrativa en el año 2017 y enero de 2018, la implementación del PIC 2017 -2018, será direccionado en su intervención de la siguiente manera:

a) Uso, Ocupación y Tenencia, UOT.

El Núcleo Básico Temático Uso Ocupación y Tenencia, UOT, en el Consolidado Nacional de la Identificación de Necesidades de Capacitación, fue priorizado por (2) unidades de decisión y se plantea en un subtemas claves así:

Capacitar en el diseño e implementación en temas normativos de tierras, posconflicto, estructuración de políticas públicas.

Esto coincide con lo solicitado en los anteriores periodos en el cual se solicita profundizar frente al tema UOT para tener claro la ruta sobre esta línea estratégica que por cuarto año consecutivo fue priorizada en Parques Nacionales.

Es importante mencionar que esta temática tiene relación con los siguientes Núcleos Básico Temáticos:

- Sistema de Información Geográfica, el cual tiene un puntaje de 9 puntos en la priorización que hacen los funcionarios
- Entrenamiento en Software y hardware (Argis, Qgis, Excel básico, medio y avanzado, Adobe, y Otros), que tiene un puntaje de 7 puntos en la priorización.
- Entrenamiento en los aplicativos de manejo en PNN, con 4 puntos de la priorización

Es importante observar la integralidad entre estos cuatro Núcleos Básicos Temáticos pues entre si el avance de cada uno de ellos estaría contribuyendo en los avances sobre el UOT, se fortalecen las competencias laborales de los funcionarios de mejor manera.

b) Implementación de la Estrategia Especial de Manejo

Por cuarto año esta línea estratégica continua como prioritaria para la vigencia del 2018, que desde el ámbito nacional se viene interviniendo al mismo nivel que se viene haciendo con la de Uso Ocupación y Tenencia, y su intervención se hará a partir del Grupo de Participación Social desde el nivel central.





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana, GGH.

Esta temática está identificada en el Núcleo Básico Temático como “Política de Participación Social y Estrategias Especiales de Manejo”, la cual en los subtemas fue solicitada así:

- Capacitar y profundizar en las políticas y Estrategias Especiales de manejo con las etnias
- Capacitaciones especializadas, en territorios indígenas y normatividad ambiental, énfasis protección a pueblos indígenas en aislamiento voluntario para una mejor gestión.

En la priorización hecha por los funcionarios este núcleo básico temático tiene un puntaje de 3 puntos a nivel nacional para el año 2018.

c) Valoración del Recursos Hídrico

Esta línea que se trabajará desde el nivel central, y fue identificada en el Núcleo Básico Temático denominado: Sostenibilidad y Negocios Ambientales donde el subtema “Capacitación en cuanto al tema de compensaciones a nivel Municipal y Departamental” y el subtema: Fortalecimiento y actualización del programa de ecoturismo en PNN, Interpretación ambiental, Diseño de experiencias, formación de prestadores de servicios ecoturísticos, ecoturismo comunitario, concesiones y alianzas público privadas en PNN. Capacitar y actualizar en aspectos técnicos y temas que tengan que ver con recurso hídrico, pago por servicios ambientales, instrumentos económicos.

Tiene este Núcleo Básico Temático muchas relación con el de “Gestión para la conservación de la Biodiversidad en PNNC”, por ello hay que tenerlo presente en su integralidad con los Núcleos Básicos Temáticos donde se aplica.

d) Coordinación del SINAP

Esta línea será abordada desde el nivel central - Subdirección de Gestión y Manejo de AP, la cual, en las propuestas hechas desde la aplicación de las Encuestas está ubicada en el Núcleo Básico Temático “Entrenamiento sobre el SINAP”, y que su implementación se refiere esencialmente a los siguientes subtemas:

- Capacitar en todo el trámite referente a la declaratoria de reservas Naturales de la Sociedad Civil y otras categorías como Distritos de Manejo integrado para hacerlos más ágiles y efectivos y el manejo de la normatividad.
- Capacitación en el Registro Único Nacional de Áreas Protegidas RUNAP
- Capacitación en temas del SINAP y de los SIRAPs que se requieran.

Estas línea estratégicas prioritarias a nivel nacional por cuarto año consecutivo, se constituye en el marco de acción donde debe hacerse énfasis en el proceso de capacitación, es decir, son la líneas programáticas para la presente vigencia del año 2017.

e) Otras temáticas que se intervienen desde el nivel central en coordinación con las Direcciones Territoriales:

Desde el nivel central y especialmente desde el Grupo de Gestión Humana se viene dando intervención a los siguientes temas en el marco del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y

Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.: 3054 -3080

www.parquesnacionales.gov.co





del Plan de Bienestar e Incentivos de Parques Nacionales, temáticas que también fueron priorizados en el consolidado nacional por los funcionarios, en los siguientes Núcleos Básicos Temáticos y Subtemas relevantes:

- ❑ **Entrenamiento en el Sistema de Gestión Seguridad y salud en el trabajo**
 - Capacitación general en SST (trámites de reporte y seguimiento de accidentes e incidentes de trabajo)
 - Sobre el manejo de situaciones asociadas a presencia de actores al margen de la ley
 - Capacitación al personal del Área protegida en primeros auxilios y rescate en media y alta montaña.
 - Capacitación Básica para **trabajo seguro en alturas**
 - Capacitación en protocolos de manejo de minas antipersona en campo.
 - Capacitación y actualización en el Nuevo Código de Transito y manejo preventivo de vehículos, Normas de comportamiento y responsabilidad derivadas en accidentes de tránsito (Decreto 285 de 2013)
 - Capacitar a personal de las áreas protegidas en los temas de geoamenazas (amenaza sísmica volcánica, por movimientos en masa), amenazas hidrometeorológicas (inundaciones, avenidas torrenciales, vendavales, tormentas eléctricas, huracanes, oleaje, pleamares, entre otros); amenazas y riesgo por Tsunami, amenaza y riesgo por incendios de la cobertura vegetal.
 - a. Manejo de herramientas manuales, b. Uso y mantenimiento de Elementos de Protección Personal -EPP, c. Re inducción SST, d. Auto cuidado (desplazamiento por terrenos irregulares), e. Enfermedades de salud pública, f. Prevención de consumo de alcohol, tabaco y drogas, g. Higiene postural, h. Riesgo público, i. Riesgo biológico, j. Riesgo químico, k. buzos, l. mecánico básico, m. diplomado de líderes y n. socorredor acuático.

- ❑ **Fortalecimiento de las capacidades Gerenciales y Organizacionales**
 - Capacitar a los equipos de trabajo de las AP sobre los principales elementos conceptuales y metodológicos del **trabajo en equipo, coach organizacional, Liderazgo y la comunicación asertiva** para lograr mejores resultados.
 - Capacitar en técnica de resolución de conflictos internos y externos (manejo de emociones)
 - Capacitación en Planeación Estratégica
 - Capacitación en Formulación de Proyectos Sociales y Ambientales y fuentes de financiación
 - Capacitar en relacionamiento comunitario.
 - Capacitar en la Identificación de canales de comunicación efectivos que permitan fortalecer la gestión del AP
 - Aprendizaje del Ingles
 - Acompañamiento en aspecto de Bienestar social



Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana, GGH.

- Capacitación en elaboración de informes y conceptos técnicos
- Actualización en Estrategias de Gestión del Talento Humano para el GGH
- Taller sobre manejo del tiempo, Organización y priorización de tareas para su ejecución
- Capacitar a los equipos de trabajo en el diligenciamiento de la Matriz POA
- Capacitación en liderazgo a los tomadores de decisiones, en manejo del clima organizacional y trabajo en equipo.
- Capacitación en Construcción de indicadores para la medición de Gestión

Si bien hay unos subtemas en el Núcleo Básico Temático de Fortalecimiento de las capacidades Gerenciales y organizacionales que serán abordados desde la implementación del Plan de Bienestar.

Uno de los temas prioritarios es la capacitación sobre la “Evaluación del Desempeño Laboral”, se continua realizando la actualización debido a la entrada en vigencia del acuerdo 565 de 2016 que entro en aplicación a partir del 1 de febrero de 2017.

11.2. Ámbito Territorial

Además de los temas abordados por el nivel central y especialmente las líneas estratégicas que se constituye en el marco de acción para todo el SPNN, se considera que desde las territoriales debe hacerse énfasis en las temáticas relevantes priorizadas por los funcionarios.

50

Dirección Territorial Amazonia:

Los temas relevantes son los que la Tabla No 9 Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTAM, y se constituyen en el centro del accionar de capacitación en dicha territorial. Como es lógico, la acción de la Dirección Territorial en algunos temas específicos debe contar con el acompañamiento de las dependencias del nivel central y sus áreas protegidas que tengan competencia en las temáticas que fueron priorizadas.

Dirección Territorial Andes Nororientales:

Los temas relevantes son los que la Tabla No 10 Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTAN, y se constituyen en el centro del accionar de capacitación en dicha territorial. Como es lógico, la acción de la Dirección Territorial en algunos temas específicos debe contar con el acompañamiento de las dependencias del nivel central y sus áreas protegidas que tengan competencia en las temáticas que fueron priorizadas.

Dirección Territorial Andes Occidentales:

Los temas relevantes son los que la Tabla No 11 Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTAO, y se constituyen en el centro del accionar de capacitación en dicha territorial. Como es lógico, la acción de la Dirección Territorial en algunos temas específicos debe contar con el acompañamiento de las dependencias del nivel central y sus áreas protegidas que tengan competencia en las temáticas que fueron priorizadas.

Dirección Territorial Caribe:

Los temas relevantes son los que la Tabla No 12 Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTCA, y se





constituyen en el centro del accionar de capacitación en dicha territorial. Como es lógico, la acción de la Dirección Territorial en algunos temas específicos debe contar con el acompañamiento de las dependencias del nivel central y sus áreas protegidas que tengan competencia en las temáticas que fueron priorizadas.

Dirección Territorial Orinoquia:

Los temas relevantes son los que la Tabla No 13 Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTOR, y se constituyen en el centro del accionar de capacitación en dicha territorial. Como es lógico, la acción de la Dirección Territorial en algunos temas específicos debe contar con el acompañamiento de las dependencias del nivel central y sus áreas protegidas que tengan competencia en las temáticas que fueron priorizadas.

Dirección Territorial Pacifico:

Los temas relevantes son los que la Tabla No 14 Necesidades de Capacitación Identificadas en la DTPA, y se constituyen en el centro del accionar de capacitación en dicha territorial. Como es lógico, la acción de la Dirección Territorial en algunos temas específicos debe contar con el acompañamiento de las dependencias del nivel central y sus áreas protegidas que tengan competencia en las temáticas que fueron priorizadas.

Nivel Central:

Los temas relevantes son los que la Tabla No 15 Necesidades de Capacitación Identificadas en el nivel central, y se constituyen en el centro del accionar de capacitación en el nivel central. Como es lógico, la acción del Nivel Central en algunos temas específicos debe contar con el acompañamiento de las dependencias del nivel territorial como también de las áreas protegidas que tengan competencia en las temáticas que fueron priorizadas.

51

Desde el nivel central se dará orientación específica sobre los temas priorizados y algunos núcleos temáticos serán direccionados de acuerdo a los presupuestos que estén definidos para ellos.

11.3 Áreas Protegidas del Sistema de Parques Nacionales Naturales -SPNN

Desde el ámbito local, es decir, en las Áreas protegidas las prioridades que se orientan desde el nivel central como líneas estratégicas para la vigencia 2018, son en primer lugar las temáticas transversales en la implementación. Sin embargo las Áreas Protegidas deben realizar las acciones educativas en el marco de las prioridades que los equipos de trabajo definieron a través de la encuesta digital aplicada.

Esas prioridades deben contar con el acompañamiento de las Direcciones Territoriales y el Nivel Central según las competencias de cada uno y según la temática definida.

Es importante anotar que algunos temas son puntuales para el AP y estos deben ser apoyados desde la territorial cuando así lo amerite y otros serán intervenidos desde el nivel central como son los temas que puntualmente se abordan desde el Grupo de Gestión Humana.





11.4 Otras Estrategias de Capacitación.

- **GOBIERNO DIGITAL**

Las áreas temáticas definidas por la Estrategia de Gobierno en Línea y en las cuales se priorizará la oferta de capacitación para el talento humano vinculado a Parques Nacionales Naturales son las desde la Presidencia de República orienten, entre otras se les dará prioridad a las siguientes:

- Aspectos Generales de la Estrategia Gobierno digital
- Datos abiertos y servicios de valor agregado
- Ciudadano digital.
- Transparencia y publicidad de la información.
- Cultura del servicio.
- Participación y control ciudadano.
- Seguridad informática y seguridad de la información.
- Medios electrónicos en el procedimiento administrativo y Política de Cero Papel.
- Estándares de TI.

52

Es de anotar que la oferta de capacitación y entrenamiento en las TIC, para Parques Nacionales son muy importante y de gran valor debido a que ayuda a fortalecer las competencias digitales en los funcionarios, por eso se constituyen en una prioridad y poco a poco se vienen adecuando a la gestión institucional de Parques.

- **PLAN ANTICORRUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO 2018**

Se abordara a través de la divulgación y capacitación bajo el enfoque de cada uno de sus componentes, como son:

- Gestión del Riesgo de corrupción – Mapa de riesgo de corrupción.
- Racionalización de trámites.
- Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano.
- Mecanismo para la transparencia y acceso a la información.
- Y otras iniciativas adicionales que se registran en el Plan Anticorrupción.

Es importante anotar que de acuerdo a las Encuestas aplicadas a los funcionarios para identificar las necesidades de capacitación, estas arrojaron en el consolidado general del Plan Institucional de Capacitación PIC 2018 un tema clave a desarrollar:

- Actualización en la normativa de Plan Anticorrupción, atención al ciudadano, Ley anti trámites y demás que afecten la estructura y/o funcionamiento de la función pública.





- **PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACCIDENTES OFÍDICOS**

Es importante incluir en las áreas protegidas como tema trasversal a los ejes aquí desglosados, la prevención y atención de accidentes ofídicos, con el fin de dar continuidad a las capacitaciones realizadas en años anteriores (a las cuarenta y uno (41) áreas Protegidas capacitadas con las cinco que fueron capacitadas en el 2017: SFF Acandi, Playon y Playona, PNN Corales del Rosario y San Bernardo, PNN La Paya, PNN Sierra Nevada de Santa Marta y PNN Bahía Portete) y así dar cubrimiento a las áreas protegidas con probabilidad de ocurrencia de este tipo de accidentes. Las capacitaciones se realizan en las áreas protegidas considerando que son teórico prácticas y buscan que el personal que asiste a las capacitaciones interactúe con individuos vivos y de especies propias de la región donde se localiza el Parque, esto garantiza el objetivo de la capacitación en la prevención de los accidentes ofídicos al utilizar para la práctica individuos de la zona, y fortalece la articulación con otras instituciones que apoyan la atención de esta clase de emergencias

Lo anterior, considerando que Colombia es uno de los lugares que más especies de ofidios posee en sus ecosistemas y también presenta una gran disminución por factores como el gran desconocimiento de esta riqueza, de su importancia en los ecosistemas y de la necesidad de su protección y conservación.

En las Áreas de Parques Nacionales Naturales se han registrado aproximadamente 70 especies de las cuales 20 son venenosas, sólo se encuentra una especie marina - *Hydrophis platurus* - la cual se creía exclusivamente en el Océano Pacífico, pero en artículo publicado por Jorge I. Hernández-Camacho †, Ricardo Alvarez-León y Juan Manuel Renjifo-Rey se registró tres ejemplares en el Caribe, (Golfo de Urabá, Islas de San Bernardo y Canal del Dique Bahía de Cartagena).

53

- **PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL**

Teniendo en cuenta el Plan Estratégico de Seguridad Vial de Parques Nacionales Naturales de Colombia, y con el fin de dar cumplimiento a los lineamientos que allí se enmarcan y así mismo lo contenido en el punto 10.8 Consolidado Nacional de la identificación de necesidades de capacitación Ítem “E” núcleo temático “Entrenamiento en el Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo”, subtema No 30 “Capacitación y actualización en el Nuevo Código de Transito y manejo preventivo de vehículos, Normas de comportamiento y responsabilidad derivadas en accidentes de tránsito (Decreto 285 de 2013)” se hará énfasis en la Resolución 0001565 del 6 de junio de 2014, “Por la cual se expide la guía metodológica para la elaboración del Plan estratégico de seguridad vial”, expedida por el Ministerio de Transporte, se deben abordar algunas temáticas que faciliten la implementación del mismo. Los temas priorizados en el actual Plan son los siguientes:

- ✓ Responsabilidades derivadas en accidente de tránsito Decreto 2851 de 2013.
 - Responsabilidad Penal y Civil derivada de Accidente de Tránsito
 - Procedimiento en Caso de Accidente de Tránsito (Que Hacer y No Hacer en Caso de accidente
- ✓ Normas de Comportamiento





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana, GGH.

- Sensibilización vial
 - Normas de Comportamiento (conductores-peatones-pasajeros) Código Nacional de Tránsito
 - ✓ Manejo Preventivo
 - Factor Humano (alcohol-sueño-fatiga etc.) Factor Vía, buen uso de los elementos de protección personal (motos)
 - Factor vehículo (seguridad activa y pasiva)
- **DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, DAFP Y ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, ESAP.**

Es una de las entidades encargadas de orientar y hacer acompañamiento a todas las entidades públicas en Colombia. Desde el Grupo de Gestión Humana se elevan consultas en todos los ámbitos que el DAFP tiene, además se coordinan todos aquellos requerimientos que se tienen especialmente en charlas, talleres, seminarios, etc., como lo son: Seminario de actualización en la contratación estatal, jornada de capacitación Evaluación del desempeño laboral, seminario enfoque de procesos aplicado a la gestión del riesgo, entre otros. La gestión y coordinación se continúa de manera permanente con las áreas de capacitación respectivas.

En el caso de la ESAP, por ser una entidad rectora en las capacitaciones institucionales, de cobertura nacional, desde el nivel central se coordina con la Subdirección de Alto Gobierno y se desarrolla las acciones de capacitación de acuerdo a la programación que la ESAP establece para todo el país. Es de anotar que dicha programación aplica a los funcionarios públicos y que lógicamente también es pertinente para los funcionarios de Parques en su programación del año 2017, sin embargo se considera importante que las Direcciones Territoriales puedan proyectar a los funcionarios interesados en cada una de las ciudades según las facilidades de participación, movilización y transporte del personal vinculado a Parques.

La programación se encuentra en la página www.esap.edu.co y se ofrece bajo el link Oferta de Capacitación y la Subdirección de Proyección Institucional. La ESAP a través de la Subdirección de Proyección institucional (Departamento de Capacitación) y la Subdirección de Alto Gobierno ofrece un portafolio de capacitación en las diferentes sedes de la ESAP en todo el país en modalidad presencial, semi-presencial y virtual.

- **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, SENA.**

Con el SENA se coordina las capacitaciones que son solicitadas en el marco del Plan Institucional de Capacitación. Con el SENA se requiere que desde las Direcciones Territoriales, las Áreas Protegidas y el mismo Nivel central se identifique la oferta que se hace por regiones y departamentos y de acuerdo a las necesidades de capacitación o de formación sea vinculada a los procesos que los funcionarios y el personal vinculado a Parques Nacionales consideren.

- **GESTIÓN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN ANTE OTRAS ENTIDADES**

El Grupo de Gestión Humana en la implementación del PIC, adelanta continuamente gestión ante otras





entidades del Estado, como universidades para encontrar ofertas de formación y capacitación a los funcionarios.

Actualmente se tiene el convenio de Cooperación Interinstitucional Celebrado entre Parques Nacionales Naturales de Colombia y la universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD N° 022 del 23 de diciembre de 2016, el cual tiene el siguiente objeto: “aunar esfuerzos y cooperar entre sí con el fin de adelantar acciones de mutuo beneficio, ofreciendo oportunidades educativas en los diferentes programas que ofrece la Universidad (Alfabetización, Primaria, Bachillerato, Educación para el Trabajo, Pregrado, Especializaciones, Maestrías, Educación Continuada y UNAD English) para los empleados y su grupo familiar.

Hay que destacar que las ofertas que tienen que ser financiadas aplican de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos. Sin embargo, los incentivos se ajustan a lo establecido en la constitución y la ley.

En este contexto universidades públicas como la Universidad Nacional y la Universidad Distrital Francisco José de Caldas tienen convenio de pasantías y prácticas profesionales con Parques, al igual que también se tiene convenio con universidades privadas como: Universidad de los Andes, Pontifica Universidad Bolivariana, Corporación Universitaria del Huila –CORHUILA.

12. METAS E INDICADORES

Metas	Indicadores	Fuentes de Verificación
Diagnostico PIC 2018- Identifica Necesidades de Capacitación	A 20 de febrero el Diagnostico PIC 2018 debe estar organizado y formulado en un 100%.	Documento formulado del Diagnóstico del PIC 2018 -2019.
Cronograma del PIC 2018 elaborado	A 20 de febrero el Cronograma del PIC 2018 debe estar organizado y formulado en un 100%.	Documento formulado del Cronograma del PIC 2018 -2019.
PIC formulado 2018 -2019	A 20 de febrero el PIC 2018 debe estar formulado en un 100%.	Documento formulado del Plan Institucional de Capacitación PIC 2018 -2019.
Resolución adopción PIC proyectada	A 20 de febrero la resolución de adopción del PIC 2018 debe estar proyectada en un 100%.	Resolución de adopción del PIC 2018 proyectada para firma de la Subdirección
Socialización PIC 2018	A 14 de diciembre de 2018, al menos dos reuniones de socialización del PIC con comisión de personal y funcionarios como parte del proceso de Inducción.	Agendas de las capacitaciones desarrolladas y registros de asistencia
Proceso Inducción a nuevos funcionarios	A 14 de diciembre de 2018, ha concluido el proceso de inducción a nuevos funcionarios.	Agendas del proceso de inducción y registros de asistencia de cada evento
Proceso de Re-inducción: temas de actualización y entrenamiento a funcionarios en los siguientes núcleos temáticos:	A 14 de diciembre de 2018, ha concluido todos los eventos en el marco del proceso de Re-inducción.	Agendas y registros de asistencia de cada evento realizado
Sistema de Información Geográfica		





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana, GGH.



Entrenamiento en Aplicativos de Manejo de Parques Nacionales		
Gestión para la conservación de la Biodiversidad en PNNC		
Fortalecimiento de las capacidades Gerenciales y Organizacionales		
Entrenamiento en el Sistema de Gestión Seguridad y salud en el trabajo		
Sistema de Gestión Documental		
Sostenibilidad y Negocios Ambientales		
Política de Participación Social y Estrategias Especial de Manejo.		
Sistema Integrado de Gestión		
Entrenamiento en Aspectos Administrativos		
Plan Anticorrupción		
Temáticas en el marco de USO, OCUPACION y TENENCIA. Sobre Política de Tierra		
Ejercicio de la Autoridad Ambiental		
Actualización en el Sistema de Contratación Pública, Disciplinaria, Jurídicos principalmente		
Entrenamiento sobre el SINAP		
Entrenamiento en Software y hardware (Argis, Qgis, Excel básico, medio y avanzado, Adobe, y Otros)		
Capacitación para el Fortalecimiento Sindical		
Informes de Gestión Indicador de capacitación 2018	A 21 de diciembre de 2018, se ha reportado los informes del indicador del componente de capacitación	Registros de informes reportados de las DT y del Nivel Central
Informes de Gestión PIC 2018	A 21 de diciembre de 2018 se han elaborado dos informes de gestión del PIC (componente de capacitación).	Dos informes de Gestión elaborados
Aplicación Sistema Evaluación del PIC 2018	Al 14 de diciembre de 2018 se aplican el Sistema de Evaluación y Seguimiento a los eventos realizados de manera.	Documentos con los resultados de Sistematización, tabulación realizada, aplicación de la evaluación de eficacia e Impacto a la capacitación.





13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con la finalidad de garantizar el seguimiento, evaluación y control a la gestión sobre el presente Plan Institucional de Capacitación 2018 -2019 de Parques Nacionales Naturales, se tendrá presente los siguientes aspectos:

- ❖ El cronograma de actividades será monitoreado mensualmente por el Grupo de Gestión Humana y en especial por el encargado del componente de capacitación y específicamente del PIC 2018. Un mecanismo a utilizar constantemente es el establecido en el Sistema de Gestión de Calidad, especialmente en el formato *GYH_FO_09 formato de evaluación de capacitación*, el cual se aplica una vez terminado cada evento de capacitación, luego se realiza la tabulación y se emite un documentos resumen donde se reflejan los aportes, sugerencias de los participantes. El formato *GTH_FO_33 Reporte de capacitaciones realizadasV1* se utiliza para los informes requeridos.
- ❖ El Grupo de Gestión Humana elabora un informe trimestral del desarrollo del PIC 2018, en los primeros 10 días de los meses de abril, julio, octubre y 21 diciembre 2018, donde se hace la medición del indicador de capacitación de Parques.
- ❖ Así mismo los informes pertinentes a cada actividad en particular como también las fuentes de verificación que se establecen en el ítem de metas e indicadores como se indica en el capítulo 13 del presente Plan. Los reportes de las Direcciones Territoriales serán revisas en Gestión Humana y emitido un informe a la líder de calidad de la Subdirección Administrativa y Financiera
- ❖ Una vez transcurridos los tres meses de haberse realizado cada evento de capacitación se dará aplicación al formato de evaluación de impacto establecido por el Sistema de Gestión de Calidad, en el formato *GTH_FO_29 Evaluación de Impacto a la capacitación*. En el proceso de tabulación se aplicara de igual forma de acuerdo al Formato *GTH_IN_02 Instructivo de tabulación evaluación capacitación*. Este formato están obligados tanto las áreas protegidas como las direcciones territoriales en cada uno de los eventos de capacitación que ejecuten en la presente vigencia
- ❖ Los informes de Gestión o reportes trimestrales que darán cuenta de la gestión e implementación del Plan Institucional de Capacitación, PIC 2018 -2019.

57





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana –GGH.



14. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividad	Mes											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Diagnostico PIC 2018- Identifica Necesidades de Capacitación	Inicia 15 enero - entrega 20 febrero											
Cronograma del PIC 2018 elaborado	Inicia 15 enero - entrega 20 febrero											
PIC formulado 2018 -2019	Inicia 2 enero - entrega 20 febrero											
Resolución adopción PIC proyectada			20-feb-18									
Socialización PIC 2018	A 14 de diciembre de 2018, al menos dos reuniones de socialización del PIC con comisión de personal y funcionarios como parte del proceso de Inducción.											
Proceso Inducción a nuevos funcionarios	A 14 de diciembre de 2018, ha concluido el proceso de inducción a nuevos funcionarios.											
Proceso de Reinducción: temas de actualización y entrenamiento a funcionarios:	A 14 de diciembre de 2018, ha concluido el proceso de inducción a nuevos funcionarios.											
Sistema de Información Geográfica		Inicia										Final
Entrenamiento en Aplicativos de Manejo de Parques Nacionales		Inicia										Final
Gestión para la conservación de la Biodiversidad en PNNC		Inicia										Final

58



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia
Teléfono: 353 2400 Ext.: 3054 -3080
www.parquesnacionales.gov.co



Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana –GGH.



Fortalecimiento de las capacidades Gerenciales y Organizacionales			Inicia									Final
Entrenamiento en el Sistema de Gestión Seguridad y salud en el trabajo			Inicia									Final
Sistema de Gestión Documental			Inicia								Final	
Sostenibilidad y Negocios Ambientales			Inicia								Final	
Política de Participación Social y Estrategias Especial de Manejo.			Inicia								Final	
Sistema Integrado de Gestión			Inicia								Final	
Entrenamiento en Aspectos Administrativos			Inicia								Final	
Plan Anticorrupción			Inicia								Final	
Temáticas en el marco de USO, OCUPACION y TENENCIA. Sobre Política de Tierra			Inicia								Final	
Ejercicio de la Autoridad Ambiental			Inicia								Final	
Actualización en el Sistema de Contratación Pública, Disciplinaria, Jurídicos principalmente		Inicia									Final	
Entrenamiento sobre el SINAP			Inicia								Final	





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana –GGH.



Entrenamiento en Software y hardware (Argis, Qgis, Excel básico, medio y avanzado, Adobe, y Otros)				Inicia							Final	
Capacitación para el Fortalecimiento Sindical				Inicia							Final	
Informes de Gestión Indicador de capacitación 2018			Inicia									Final
Aplicación Sistema Evaluación del PIC 2017		Inicia										Final
Informes de Gestión PIC 2018							Informe 1 semestre					Informe 2 semestre
Aplicación sistema Evaluación del PIC 2018	Se realiza continuamente luego de cada evento de capacitación, además de aplicar la eficacia y el impacto a los eventos que son programados.											





15. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El Plan Institucional de Capacitación 2018 -2019 de Parques Nacionales Naturales de Colombia fue formulado basándose en la siguiente información:

- La Encuesta digital fue enviada a los equipos de trabajo de las Áreas Protegidas, funcionarios de las Direcciones Territoriales y del Nivel Central, la cual fue contestada y tabulada arrojando los resultados que se tienen relacionados en el capítulo 10. ANÁLISIS SITUACIONAL: IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.
- Consultadas el 100% de las Áreas Protegidas -AP mediante la Encuesta Digital de Identificación de Necesidades de Capacitación solo respondieron como sigue a continuación: el 27% de las áreas protegidas de la DTAM; el 88% de las áreas de la DTAN; de la DTAO respondieron el 50% de las Áreas Protegidas, de la DTCA respondieron el 25% de las AP, de la DTOR respondieron el 0% de las AP, y de la DTPA el 38%. Véase Tabla No 17. Porcentaje de Respuesta de las Áreas Protegidas Consultadas.

Tabla No 17. Porcentaje de Respuesta de las Áreas Protegidas Consultadas.

Unidad de decisión	No Áreas Protegidas Consultadas	No de Respuestas de Áreas Protegidas	Porcentaje
DTAM	11	3	27%
DTAN	8	7	88%
DTAO	12	6	50%
DTCA	12	3	25%
DTOR	6	0	0%
DTPA	8	3	38%
Totales	57	22	39%

- El porcentaje de respuestas de los funcionarios de las seis (6) Direcciones Territoriales que fueron consultados mediante la Encuesta digital de Identificación de Necesidades de Capacitación fue en los siguientes porcentajes: de la DTAM contestaron el 17%, de la DTAN el 64%, de la DTAO contestó el 25%, de la DTCA solo contestó el 8%, mientras que de la DTOR contestó el 27% y de la DTPA el 9%. Véase Tabla No 18. Porcentaje de Respuesta de los Funcionarios de las DT Consultados.

Tabla No 18. Porcentaje de Respuesta de los Funcionarios de las DT Consultados.

Unidad de decisión	No Consulta Funcionarios	No Respuestas Funcionarios	Porcentajes
DTAM	12	2	17%
DTAN	11	7	64%
DTAO	20	5	25%
DTCA	12	1	8%





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana –GGH.



DTOR	11	3	27%
DTPA	11	1	9%
Totales	77	19	25%

- El porcentaje de respuestas de los funcionarios del Nivel Central que fueron consultados mediante la Encuesta digital de Identificación de Necesidades de Capacitación alcanzaron los siguientes porcentajes: de la Dirección General 29%, la Subdirección de Gestión Y Manejo de Áreas Protegidas –SGM-AP 17%, la Subdirección de Sostenibilidad y Negocios Ambientales -SSNA contestó el 25%, y la Subdirección Administrativa y Financiera –SAF. (Véase **Tabla No 19. Porcentaje de Respuesta de los Funcionarios del Nivel Central Consultados.**)

Tabla No 19. Porcentaje de Respuesta de los Funcionarios del Nivel Central Consultados.

Nivel Central	No Consulta Funcionarios	No Respuestas	Porcentaje
Dirección General	34	10	29%
SGM AP	29	5	17%
SSNA	8	2	25%
SAF	40	7	18%
Totales	111	24	22%

- Se espera que para el presente año 2018 se pueda hacer uso de la herramienta de "Análisis de Efectividad del Manejo de Áreas Protegidas con Participación Social", AEMAPPS, y nuevamente sea diligenciada por los equipos de trabajo de las Áreas Protegidas debido a que en esta oportunidad no fue posible hacer uso de la información.
- La consulta se hace debido a que así lo indica la metodología que orienta el DAFP y la ESAP para la formulación del PIC, es un proceso con un nivel de participación importante, sin embargo, es pertinente sugerir a los funcionarios ser un poco más rigurosos al momento de diligenciar el formato encuesta que se tramita, porque aún persisten algunas Áreas Protegidas, Direcciones Territoriales y del Nivel Central que no entregan sus propuestas en la identificación de problemas y necesidades de capacitación, para el Grupo de Gestión Humana se considera muy valiosa su participación pero también sus opiniones y conceptos; es por eso que en las próximas ocasiones esperamos que todos funcionarios desde las diferentes unidades de decisión participen en la identificación de las necesidades de capacitación y definir las a partir de los problemas existente desde el Área Protegida, en las mismas Direcciones Territoriales y en el Nivel Central.

La anterior apreciación se plantea debido a que gradualmente se debe ir formalizando los Proyectos de Aprendizaje en Equipo para la identificación de necesidades de capacitación a partir de problemas y por ser esta participación el eje central para la elaboración del presente Plan. Esto es responsabilidad de todos y cada uno de los funcionarios de Parques y su participación tiene que ser ejemplar.

De esta manera, las propuestas dadas por los funcionarios se pueden observar en el presente Plan en su unidad de decisión y gestión, siempre y cuando a partir de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.: 3054 -3080

www.parquesnacionales.gov.co



funcionen, es decir, cuando en un Área protegida se tramitan los formatos por todos sus funcionarios luego del análisis de la situación, seguramente que el PIC será el resultado de dichos análisis. Si el ejercicio es débil el Plan nos quedará lógicamente con limitaciones, pero si el análisis es riguroso y juicioso en esa medida se tendrá un Plan Institucional de Capacitación, (PIC) fuerte y con más argumentos que permitan fortalecer a los funcionarios continuamente.

Por lo anterior, tanto en los equipos de trabajo desde las Áreas Protegidas como en el nivel Territorial y el nivel central deben ser actores muy activos en la participación para la formulación y ajustes del PIC, pero también es importante e imprescindible tanto en su fase de *planeación* y *ejecución* como en la fase de *seguimiento* y *evaluación*. Seguramente que así, la participación en todas las fases ayuda a garantizar que los funcionarios alcancen a fortalecer el conocimiento, las habilidades y destrezas, así como la actitud comportamental en su desempeño laboral.

La mejor recomendación que se puede hacer a los funcionarios de Parques Nacionales es, la participación como garantía para realizar las capacitaciones más adecuadas y ajustadas a las realidades existentes en cada Área Protegida del SPNN y de cada unidad de decisión donde se encuentren.

La idea no es pedir, lo mejor es construir participativamente y formular lo que conviene a Parques Nacionales y por su puesto a sus funcionarios, que para garantizar el mejor desempeño en la entidad es necesario fortalecer en todos los ámbitos (el conocimiento, las habilidades y destrezas, así como la actitud comportamental) de sus competencias laborales, lo que se constituye en un presupuesto que debe ser siempre el propósito central del PIC.

Cuando los funcionarios están bien capacitados y entrenados, el resultado es una entidad con funcionarios bien representados, con calidad en el servicio, aplicación de valores institucionales, entre otros.

16. BIBLIOGRAFIA

- Cartilla Plan formación y capacitación DAFP ESAP 2010
- Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Resolución 390 de 2017 (de mayo 30) DAFP
- Decreto 1227 de 2005.- “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998” – Sistema Nacional de Capacitación
- DECRETO 2539 DE 2005 Competencias Laborales.
- Decreto 4665 de Nov 29-2007 Plan de Formación y Capacitación Segunda edición mayo 2010.





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana –GGH.



- Documento “Plan Nacional de Formación y Capacitación” para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, de fecha 24 de abril de 2017.
- Decreto 894 de 28 de mayo de 2017.
- DAFP -ESAP. Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación. 2012. Tercera Edición
- Plan Institucional de Capacitación 2017 -2018. Pérez Molina Roger Enrique
- Plan Institucional de Capacitación 2016 -2017. Pérez Molina Roger Enrique
- Plan Institucional de Capacitación 2015 -2016. Pérez Molina Roger Enrique
- Plan Institucional de Capacitación 2014 -2015. Pérez Molina Roger Enrique
- Plan de Capacitación 2012 -2013. Sarmiento P. Patricia.
- Parques Nacionales Naturales de Colombia. Plan de Capacitación Institucional, 2011.
- Plan de Formación y Capacitación Unidad administrativa Especial del Sistema de Parques Nacionales Naturales, 2007 -2008. Urrea Camargo Sandra Patricia
- Ley 909 DE 2004 Norma Reguladora Empleo Público.
- Sentencia C-1163 de 2000 Corte Constitucional
- Sentencia Consejo de Estado 2070 (2 marzo del 2012)

64



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia
Teléfono: 353 2400 Ext.: 3054 -3080
www.parquesnacionales.gov.co



Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana –GGH.



Anexos:

Anexo No 1: Proyectos de Aprendizaje en Equipos de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

Proyecto de Aprendizaje en Equipo Nivel central 1		
	Código	Grado
DIRECCIÓN GENERAL		
Secretario Ejecutivo	4210	23
Auxiliar Administrativo	4044	13
Grupo Participación		
Secretario Ejecutivo	4210	20
Oficina Asesora Jurídica		
Secretario Ejecutivo	4210	18
Secretario Ejecutivo	4210	18
OFICINA ASESORA PLANEACION		
Asesor	1020	13
Profesional Especializado	2028	22
Grupo de Control Interno		
Técnico Administrativo	3124	13

Proyecto de Aprendizaje en Equipo Nivel central 2		
	Código	Grado
SUB DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y MANEJO		
Técnico Administrativo	3124	13
Auxiliar Administrativo	4044	22
Auxiliar Administrativo	4044	22
Secretario Ejecutivo	4210	18
GRUPO DE GESTIÓN DEL SINAP		
Profesional Especializado	2028	16
GRUPO SISTEMA DE INFORMACIÓN		
Profesional Especializado	2028	16
Auxiliar Administrativo	4044	22
GRUPO DE TRAMITES Y EVALUACION AMBIENTAL		
Profesional Especializado	2028	22
Profesional Especializado	2028	18
Profesional Especializado	2028	13
Profesional Universitario	2044	08

65

Proyecto de Aprendizaje en Equipo Nivel central 3		
	Código	Grado
GRUPO DE PLANEACIÓN Y MANEJO		
Profesional Especializado	2028	22
Profesional Especializado	2028	18
Profesional Universitario	2044	08
Profesional Universitario	2044	08
Profesional Universitario	2044	11
SUBDIRECCIÓN DE SOSTENIBILIDAD Y NEGOCIOS AMBIENTALES		
Profesional Especializado	2028	22
Conductor Mecánico	4103	11
GRUPO DE PROCESOS CORPORATIVOS		
Auxiliar Administrativo	4044	13
Secretario Ejecutivo	4210	18



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.: 3054 -3080

www.parquesnacionales.gov.co



Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana –GGH.



Secretario Ejecutivo	4210	20
Secretario Ejecutivo	4210	18
GRUPO DE INFRAESTRUCTURA		
Profesional Universitario	2044	08
GRUPO DE CONTRATOS		
Auxiliar Administrativo	4044	22

Proyecto de Aprendizaje en Equipo Nivel central 4		
GRUPO DE GESTIÓN FINANCIERA	Código	Grado
Profesional Especializado	2028	22
Técnico Administrativo	3124	13
Secretario Ejecutivo	4210	18
GRUPO DE GESTIÓN HUMANA		
Profesional Especializado	2028	16
Profesional Especializado	2028	16
Profesional Especializado	2028	13
Técnico Administrativo	3124	13
Operario Calificado	4169	13
GRUPO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO		
Asesor	1020	13
Asesor	1020	13
Secretario Ejecutivo	4210	16

66

Proyecto de Aprendizaje en Equipo 5		
DTAM	Código	Grado
Jefe de Área Protegida	2025	19
Profesional Especializado	2028	13
Técnico Administrativo	3124	13
Técnico Administrativo	3124	13
Secretario Ejecutivo	4210	20
PNN AMACAYACU		
Jefe de Área Protegida	2025	19
Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	11
Operario Calificado	4169	11

Proyecto de Aprendizaje en Equipo 6		
PNN ALTO DE FRAGUA	Código	Grado



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.: 3054 -3080

www.parquesnacionales.gov.co



Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana –GGH.



Jefe de Área Protegida	2025	21
RNN NUKAK		
Jefe de Área Protegida	2025	19
Operario Calificado	4169	13
PNN LA PAYA		
Jefe de Área Protegida	2025	19
Operario Calificado	4169	13
PNN RÍO PURÉ		
Jefe de Área Protegida	2025	19
PNN SERRANÍA DE CHIBIRIQUETE		
Jefe de Área Protegida	2025	21
Técnico Administrativo	3124	13
Operario Calificado	4169	11
PNN SERRANIA DE CHURUMBELOS		
Jefe de Área Protegida	2025	19
Técnico Administrativo	3124	13

67

Proyecto de Aprendizaje en Equipo 7		
DT ANDES OCCIDENTALES	Código	Grado
Auxiliar Administrativo	4044	22
Auxiliar Administrativo	4044	22
Secretario Ejecutivo	4210	18
SUB-SEDE POPAYAN		
Profesional Especializado	2028	13
Profesional Especializado	2028	13
Auxiliar Administrativo	4044	22
Auxiliar Administrativo	4044	22
Auxiliar Administrativo	4044	22
PNN CVDJ		



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.: 3054 -3080

www.parquesnacionales.gov.co



Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana –GGH.



Jefe de Área Protegida	2025	21
Técnico Administrativo	3124	13
PNN CUEVA DE LOS GUACHAROS		
Jefe de Área Protegida	2025	21
Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	13

Proyecto de Aprendizaje en Equipo 8

SFF GALERAS	Código	Grado
Jefe de Área Protegida	2025	21
Profesional Universitario	2044	08
Técnico Administrativo	3124	13
Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	13
SFF ISLA DE LA COROTA		
Jefe de Área Protegida	2025	19
Técnico Administrativo	3124	13
Técnico Administrativo	3124	13
PNN LAS HERMOSAS		
Jefe de Área Protegida	2025	19
Técnico Administrativo	3124	13
Operario Calificado	4169	13
PNN LAS ORQUÍDEAS		
Jefe de Área Protegida	2025	19
Técnico Administrativo	3124	13
Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	13

68

Proyecto de Aprendizaje en Equipo 9



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.: 3054 -3080

www.parquesnacionales.gov.co



Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana –GGH.



PNN LOS NEVADOS	Código	Grado
Jefe de Área Protegida	2025	21
Técnico Administrativo	3124	13
Técnico Administrativo	3124	13
Técnico Administrativo	3124	13
Técnico Administrativo	3124	13
Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	11
PNN NEVADO DEL HUILA		
Jefe de Área Protegida	2025	21
Técnico Administrativo	3124	13
Técnico Administrativo	3124	13
Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	11

69

Proyecto de Aprendizaje en Equipo 10		
SFF OTÚN QUIMBAYA	Código	Grado
Jefe de Área Protegida	2025	21
Profesional Universitario	2044	08
Técnico Administrativo	3124	13
Técnico Administrativo	3124	13
Técnico Administrativo	3124	13
PNN PURACE		
Jefe de Área Protegida	2025	21
Profesional Especializado	2028	13
PNN SELVA DE FLORENCIA		
Jefe de Área Protegida	2025	19
PNN TATAMA		
Profesional Universitario	2044	08



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.: 3054 -3080

www.parquesnacionales.gov.co



Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana –GGH.



Técnico Administrativo	3124	13
Técnico Administrativo	3124	13
Operario Calificado	4169	13

Proyecto de Aprendizaje en Equipo 11		
DT ANDES NORORIENTALES	Código	Grado
Profesional Especializado	2028	13
Auxiliar Administrativo	4044	22
Auxiliar Administrativo	4044	22
PNN CATATUMBO BARI		
Técnico Administrativo	3124	13
PNN COCUY		
Jefe de Área Protegida	2025	19
Profesional Universitario	2044	11
Profesional Universitario	2044	08
Técnico Administrativo	3124	13
Técnico Administrativo	3124	13
Técnico Administrativo	3124	13

70

Proyecto de Aprendizaje en Equipo 12		
ANU ESTORAQUES	Código	Grado
Jefe de Área Protegida	2025	19
Técnico Administrativo	3124	13
Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	11
Operario Calificado	4169	13
SFF GUANENTA ALTO RIO FONCE		
Jefe de Área Protegida	2025	21
Técnico Administrativo	3124	13



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.: 3054 -3080

www.parquesnacionales.gov.co



Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana –GGH.



SFF IGUAQUE		
Jefe de Área Protegida		19
Profesional Universitario	2044	09
Técnico Administrativo	3124	13
Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	11

Proyecto de Aprendizaje en Equipo 13

PNN PISBA	Código	Grado
Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	11
PNN SERRANIA YARIGUIES		
Jefe de Área Protegida	2025	19
Profesional Universitario	2044	08
Técnico Administrativo	3124	13
Técnico Administrativo	3124	13
Operario Calificado	4169	13
PNN TATAMA		
Jefe de Área Protegida	2025	19
Técnico Administrativo	3124	13

71

Proyecto de Aprendizaje en Equipo 14

DT CARIBE	Código	Grado
Profesional Especializado	2028	13
Profesional Especializado	2028	13
Auxiliar Administrativo	4044	22
Auxiliar Administrativo	4044	22
Auxiliar Administrativo	4044	22
SFF CIENAGA GRANDE SANTA MARTA		
Jefe de Área Protegida	2025	19
Técnico Administrativo	3124	13
PNN SIERRA NEVADA DE SANTA MARTA		
Jefe de Área Protegida	2025	19
Profesional Universitario	2044	08
Técnico Administrativo	3124	13
Operario Calificado	4169	13



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.: 3054 -3080

www.parquesnacionales.gov.co



Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana –GGH.



Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	11
PNN TAYRONA		
Jefe de Área Protegida	2025	21
Profesional Universitario	2044	08
Técnico Administrativo	3124	13
Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	13

Proyecto de Aprendizaje en Equipo 15

SFF EL CORCHAL MONO HERNANDEZ	Código	Grado
Jefe de Área Protegida	2025	21
Profesional Universitario	2044	08
Técnico Administrativo	3124	13
Operario Calificado	4169	13
SFF LOS COLORADOS		
Profesional Universitario	2044	08
Técnico Administrativo	3124	13
PNN PARAMILLO		
Jefe de Área Protegida	2025	21
Técnico Administrativo	3124	13
Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	11
PNN CORALES DEL ROSARIO		
Profesional Universitario	2044	08
Técnico Administrativo	3124	13
Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	11
Operario Calificado	4169	11
Operario Calificado	4169	11

72

Proyecto de Aprendizaje en Equipo 16

SFF LOS FLAMENCOS	Código	Grado
Jefe de Área Protegida	2025	19
Técnico Administrativo	3124	13
VP ISLA DE SALAMANCA		
Jefe de Área Protegida	2025	19
Profesional Universitario	2044	11
Profesional Universitario	2044	11
Técnico Administrativo	3124	13
Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	13
PNN MACUIRA		
Jefe de Área Protegida	2025	19
Profesional Universitario	2044	08
Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	13
PNN OLD PROVIDENCE MC BEAN LAGOON		
Jefe de Área Protegida	2025	21



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.: 3054 -3080

www.parquesnacionales.gov.co



Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana –GGH.



Profesional Universitario	2044	08
Técnico Administrativo	3124	13
Técnico Administrativo	3124	13
Operario Calificado	4169	11

Proyecto de Aprendizaje en Equipo 17

DT ORINOQUIA	Código	Grado
Técnico Administrativo	3124	13
PNN CORDILLERA DE LOS PICACHOS		
Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	13
PNN CHINGAZA		
Profesional Universitario	2044	08
Técnico Administrativo	3124	13
Técnico Administrativo	3124	13
Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	13
PNN SIERRA DE LA MACARENA		
Jefe de Área Protegida	2025	21
Técnico Administrativo	3124	13
Técnico Administrativo	3124	13
Operario Calificado	4169	13
PNN SUMAPAZ		
Jefe de Área Protegida	2025	19
Profesional Universitario	2044	08
Operario Calificado	4169	11

73

Proyecto de Aprendizaje en Equipo 18

DT PACIFICO	Código	Grado
Profesional Especializado	2028	13
Auxiliar Administrativo	4044	22
Auxiliar Administrativo	4044	22
Secretario Ejecutivo	4210	18
PNN FARALLONES		
Jefe de Área Protegida	2025	21
Técnico Administrativo	3124	13
Técnico Administrativo	3124	13
Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	11
PNN GORGONA		
Técnico Administrativo	3124	13
Técnico Administrativo	3124	13
Técnico Administrativo	3124	13
Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	11

Proyecto de Aprendizaje en Equipo 19

PNN LOS KATIOS	Código	Grado
Jefe de Área Protegida	2025	21



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia
Teléfono: 353 2400 Ext.: 3054 -3080
www.parquesnacionales.gov.co



Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana –GGH.



PNN MUNCHIQUE		
Jefe de Área Protegida	2025	21
Técnico Administrativo	3124	13
PNN SANQUIANGA		
Jefe de Área Protegida	2025	19
Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	11
PNN URAMBA BAHIA MALAGA		
Jefe de Área Protegida	2025	19
PNN UTRIA		
Jefe de Área Protegida	2025	19
Profesional Universitario	2044	11
Técnico Administrativo	3124	13
Operario Calificado	4169	13
Operario Calificado	4169	11
Operario Calificado	4169	13



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.: 3054 -3080

www.parquesnacionales.gov.co



Anexo No 2: GLOSARIO:

- **Sistema Nacional de Capacitación.**- Conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterio.
- **Competencia Laboral.**- 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

Componentes de la competencia laboral.- Requisitos de estudio y experiencia del empleo; competencia funcional y competencia comportamental:

- ✓ **Competencia funcional.**- Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel, conforme a los siguientes parámetros: Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones; conocimientos básicos que se correspondan con cada criterio de desempeño de un empleo; los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia; las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados
- ✓ **Competencia comportamental.**- Las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios: Responsabilidad por personal a cargo; Habilidades y aptitudes laborales; Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones; Iniciativa de innovación en la gestión; Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad
- **Inducción y re inducción:** Procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.
- **Servidor público.**- El artículo 123 de la Constitución Nacional, establece que son servidores públicos “los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado, y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento”.



Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana –GGH.



APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS: Estrategia que privilegia el desarrollo de habilidades y actitudes y la adquisición de los conocimientos que las fundamentan y, por lo tanto, su aplicación contribuye a lograr aprendizajes significativos y al desarrollo de competencias. (Red Panamericana para el Aprendizaje Basado en Problemas. En: <http://www.udel.edu/pan-abp/>)

Los problemas se toman como una oportunidad para aprender a partir de cuestionamientos sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en los aspectos que las personas deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo³.

APRENDIZAJE: Proceso social en el cual interactúan dos o más personas para la construcción de conocimiento en forma colaborativa, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, para la generación de conocimiento compartido en un grupo con respecto a un dominio específico.

BRECHA DE COMPETENCIA: Diferencia entre las competencias evidenciadas en el desempeño laboral y las competencias requeridas en el cargo. Algunos medios de detección de brechas de competencias, son: Evaluación de desempeño, evaluación de competencias, observación del desempeño, cuestionarios, entrevistas con jefes, reuniones inter-departamentales, entrevista de salida, análisis de procesos, reportes de jefes y supervisores.

En el sector público, la medición de la brecha es el resultado de la evaluación de las competencias comportamentales de los empleados de la entidad, la cual debe ser realizada por las áreas de personal con base en instrumentos de evaluación que diligencien diferentes evaluadores (jefes, compañeros de trabajo y el empleado mismo). La evaluación del desempeño será una de las evaluaciones para determinar la brecha en cada funcionario.

Según lo establecido en el Acuerdo 138 de 2010, los compromisos comportamentales deberán asumirse con fines de mejoramiento institucional y personal, teniendo como referente el contexto y las circunstancias particulares en las que los servidores públicos con derechos de carrera desempeñan sus funciones. Los compromisos comportamentales deben estar relacionados con los principios y valores institucionales y hacen parte del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral. Al momento de definirlos, si tienen peso dentro de la calificación, la entidad deberá señalar la manera como se evaluarán con escalas ya previstas en la institución y el procedimiento que se adelantará para su verificación.

CAPACITACION: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la formación para el trabajo y el desarrollo humano, como a la educación informal, 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

³ La enseñanza basada en la resolución de problemas tuvo su primer desarrollo en la escuela de medicina en la Universidad de Case Western Reserve (EUA) en los años 60, con el propósito de mejorar la calidad de la formación de los futuros médicos. Se pasó de la pedagogía basada en la exposición del profesor, a cursos que exigen el abordaje de problemas médicos reales, en cuya solución los estudiantes ponen en práctica diferentes habilidades y conocimientos. En la actualidad se usa en la educación en diversas disciplinas.



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.: 3054 -3080

www.parquesnacionales.gov.co



Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana –GGH.



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. (Ley General de Educación)

COMPETENCIA: 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. (Decreto 2539 de 2005)

CONSTRUCTIVISMO: Enfoque pedagógico que se fundamenta en el conocimiento como descubrimiento o construcción del ser humano a partir de su propia forma de ser y de conocer la realidad a través de los modelos que construye para explicarla y que pueden ser cambiados y mejorados. En el enfoque constructivista, el aprendizaje es un proceso permanente donde la persona organiza actividades en torno a problemas-proyectos de trabajo seleccionados, en cuyo desarrollo va descubriendo, elaborando, reinventado y haciendo suyo el conocimiento.

DIMENSION HACER: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

DIMENSION SABER: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

DIMENSION SER: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

EDUCACION INFORMAL: Conocimiento y habilidades adquiridos libre y espontáneamente, en procesos no estructurados, provenientes de personas, entidades, medios de comunicación, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales.

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO: Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados educativos establecidos.

ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE: Procedimientos para el aprendizaje y la solución de problemas, que incluyen varias técnicas y actividades de interacción entre una o más personas interesadas en aprender, con



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.: 3054 -3080

www.parquesnacionales.gov.co



Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana –GGH.



alguien que es capaz de resolver el problema objeto y desarrollar secuencias de aprendizaje para facilitar el aprendizaje de otros.

Los objetivos específicos de cualquier estrategia de aprendizaje determinan lo que el aprendiz debe ser capaz de hacer al terminar el proceso, la comprensión que debe lograr de los conocimientos que fundamentan los resultados y las actitudes requeridas para lograrlos. La estrategia organizar actividades de aprendizaje para seleccionar, adquirir, organizar e integrar el nuevo conocimiento, o incluso modificar el estado afectivo o motivacional del aprendiz. (Con base en: Dansercau, 1985; Weinstein y Mayer, 1983).

INDICADOR: Representación cuantitativa del estado de cumplimiento de un objetivo, actividad o producto deseado, en un momento del tiempo, referida a una variable o relación entre variables, y que es verificable objetivamente. La lectura y análisis cualitativos del resultado medido sirven para valorar el logro de objetivos de políticas, programas y proyectos y la toma de decisiones para su mejoramiento.

INDICADOR DE GESTIÓN: Representación cuantitativa de una variable en relación con otra, que permite medir los procesos, acciones y operaciones adelantados dentro la etapa de implementación de una política, programa o proyecto.

INDICADOR DE IMPACTO: Representación cuantitativa de una variable en relación con otra, que permite medir los efectos a mediano y largo plazo, generados por una política, programa o proyecto, sobre la población en general.

Los efectos medidos son aquellos directamente atribuibles a dicha política, programa o proyecto específico. Incluye efectos positivos y negativos, producidos directa o indirectamente por una intervención, sean estos intencionales o no.

MEDICIÓN DE LA BRECHA DE COMPETENCIA: Valoración del nivel de desarrollo de una competencia respecto al estándar definido para la misma. La comparación entre el estándar requerido y la competencia real del empleado, puede dar como resultado una brecha de competencia (mínima, moderada, considerable o crítica).

MODELO PEDAGÓGICO: Representación formal de las interrelaciones entre el propósito, los objetivos, las acciones, la evaluación, los participantes y sus roles, que sirve para direccionar procesos de aprendizaje en un contexto determinado. Un modelo pedagógico se construye respondiendo a los siguientes interrogantes: ¿Para qué aprender?, ¿Qué aprender?, ¿Cómo aprender?, ¿Con qué aprender?, ¿Cómo evaluar el aprendizaje?





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana –GGH.



MÉTODOS DE APRENDIZAJE: Conjuntos de secuencias didácticas que generan acciones y modificaciones en los educandos en función del logro de los objetivos de aprendizaje propuestos.

No existe un método de aprendizaje ideal ni universal: La selección y aplicación de uno o más métodos de aprendizaje depende de las características de los educandos, de las competencias que se busca desarrollar, del problema objeto de aprendizaje y de las condiciones existentes para el aprendizaje. El método debe ser coherente con el modelo o lineamientos pedagógicos que se establecen para procesos de formación específicos y motivar el aprendizaje permanente, la sistematización de secuencias de aprendizaje, el trabajo colaborativo y el compromiso social.

PLAN DE APRENDIZAJE DEL EQUIPO: Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

PLAN INDIVIDUAL DE APRENDIZAJE: Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC): Conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Plan Nacional de Formación y Capacitación es el conjunto de lineamientos y prioridades que deberán tener en cuenta las entidades y organismos de la Administración Pública en la elaboración de los programas de formación y capacitación, de manera que todos sus esfuerzos conduzcan al servidor público que demanda el Estado Colombiano.

PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO: Conjunto de acciones de aprendizaje de un grupo de empleados para el desarrollo de competencias que mejoren el servicio o producto de una Organización. El proyecto de aprendizaje surge de un problema del contexto laboral en el cumplimiento de la misión institucional (dificultad para obtener resultados laborales, no conformidades, retos institucionales) y se concreta en un plan de acción, con los objetivos, actividades, recursos y cronograma para resolver sus necesidades específicas de aprendizaje que contribuyan a transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.





Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana –GGH.



RÚBRICA DE EVALUACIÓN: Conjunto de descriptores de calidad que facilita la evaluación objetiva del desempeño de los participantes en un proceso de aprendizaje, mediante criterios con varios grados de satisfacción para valorar las competencias logradas y evidenciadas en productos como objetos, reportes, discusiones, informes, presentaciones. En la evaluación de discusiones y trabajos colaborativos es muy utilizada la Rúbrica TIGRE. Tigre es un acrónimo para recordar los elementos esenciales en aportes a discusiones pragmáticas **T**ítulo dicente, **I**lación de ideas, **G**eneración de discusión, **R**edacción, **E**nriquecimiento de discusión. Fue creada por el colombiano Álvaro Galvis en 2005.

SECUENCIA DIDÁCTICA: Conjunto organizado y jerarquizado de actividades de aprendizaje que deben desarrollar los participantes en procesos educativos, para construir y reconstruir sus habilidades, conocimientos y actitudes, ajustándolo a sus necesidades para satisfacer demandas de competencias de su contexto laboral y social.

El docente, diseña una secuencia didáctica con actividades de aprendizaje que integran lo procedimental, lo conceptual y lo actitudinal (el hacer, el saber y el ser), que sean significativas para el aprendizaje de los participantes y los fortalezcan para la acción y el aprendizaje permanente.

Proyecto: Roger Enrique Pérez Molina - Profesional Especializado código 2028 grado 13

Revisó: Sandra Viviana Peña Arias – Coordinadora Grupo De Gestión Humana

Nubia Lucia Wilches Quintana – Subdirectora Administrativa y Financiera

