P

**GRUPO DE GESTIÓN HUMANA**

**SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**VERSIÓN 1**

**.**

**PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA**

**.**

**Plan Institucional de Capacitación**

**PIC 2022**

**PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA**

**.**

**CONTENIDO**

[1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL –DNAO 3](#_Toc91412985)

[1.1 Antecedentes de la Implementación del PIC 3](#_Toc91412986)

[1.2 Aportes del Proceso de Evaluación y seguimiento al PIC 5](#_Toc91412987)

[1.3 Identificación de Necesidades de aprendizaje 7](#_Toc91412988)

[2. COMPONENTE ESTRATEGICO 79](#_Toc91412989)

[2.1 Misión de Parques Nacionales 79](#_Toc91412990)

[2.2 Visión de Parques Nacionales 79](#_Toc91412991)

[2.3 Objetivo General y Específicos 79](#_Toc91412992)

[2.4 Soporte Normativo 79](#_Toc91412993)

[2.5 Lineamientos Plan Institucional 82](#_Toc91412994)

[3. ALCANCE 84](#_Toc91412995)

[4. DESARROLLO DE LA CAPACITACION 85](#_Toc91412996)

[4.1 Tipos de conocimientos 85](#_Toc91412997)

[4.2 Aprendizaje Organizacional 87](#_Toc91412998)

[5. PRIORIZACION TEMATICA 88](#_Toc91412999)

[5.1 Ejes temáticos 88](#_Toc91413000)

[5.2 Gestión del Conocimiento y la Innovación en Parques Nacionales Naturales 89](#_Toc91413001)

[5.3 Formación y Capacitación para la Creación de Valor Publico 91](#_Toc91413002)

[5.4 Transformación Digital 92](#_Toc91413003)

[6. METODOLOGIA PARA EL DISEÑO DE PROGRAMAS DE APRENDIZAJE: INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN, ENTRENAMIENTO Y CAPACITACIÓN. 96](#_Toc91413004)

[6.1 Programa de Inducción y Reinducción de Parques Nacionales Naturales 97](#_Toc91413005)

[6.2 Descripción del Programa de Inducción y Reinducción de Parques Nacionales Naturales de Colombia 97](#_Toc91413006)

[7. IMPLEMENTACIÓN PIC VIGENCIA 2022 101](#_Toc91413007)

[8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 102](#_Toc91413008)

[8.1 Cronograma 103](#_Toc91413009)

[8.2 Marco de Implementación 105](#_Toc91413010)

[9. GLOSARIO 118](#_Toc91413011)

[10. Anexos 121](#_Toc91413012)

PRESENTACION

A todos los funcionarios y colaboradores de Parques Nacionales Naturales de Colombia se le presenta el Plan Institucional de Capacitación PIC 2022, el cual será la guía u orientación general de la entidad para implementar los procesos de formación y capacitación que se puedan realizar según los recursos que sean asignados para tal fin y en el marco de la gestión que se pueda adelantar a nivel de alianzas institucionales tanto en el ámbito local, regional y nacional; acciones educativas que a partir de la descentralización puedan contribuir a su desarrollo e implementación en las diferentes dependencias a nivel nacional.

En este contexto observaran el diagnostico que se formuló a partir de las respuestas dadas por jefes de área protegida, jefes de oficina, coordinadores de grupo, asesores, profesionales especializados, profesionales universitarios, técnicos administrativos, auxiliares administrativos, secretarias ejecutivas, operarios calificados y conductores mecánicos. En el capítulo de diagnóstico, en los ítems a) de las diferentes dependencias pueden observar las opiniones dadas por los funcionarios de manera individual y en los ítems b) observaran las respuestas dadas por los jefes de área, oficina y coordinadores de grupo, estos últimos se desglosan en los anexos del 1 al 7 del presente plan. Y con estas propuestas se hace la consolidación del *marco de ejecución del PIC 2022* que sirve de guía en las acciones educativas a desarrollar en la presente vigencia.

También observaran el componente estratégico del PIC 2022, donde se desarrolla además de la misión y visión de Parques, los objetivos y lineamientos institucionales del plan para su aplicación e implementación, al igual que el alcance del mismo.

En el capítulo 4, se describe el desarrollo de la capacitación, tipos de conocimientos y el aprendizaje organizacional y en el capítulo de priorización temática de igual manera observaran los núcleos temáticos y los temas correspondientes en que hicieron énfasis los funcionarios que dieron respuesta a la encuesta; así mismo se puede apreciar los ejes temáticos que adopta el plan a partir de lo orientado por el Plan Nacional de Formación y Capacitación -PNCP 2020 -2030 de los servidores y colaboradores públicos en Colombia.

De la misma manera, en los subsiguientes capítulos se puntualiza sobre la metodología para el programa de Inducción y Reinducción, el entrenamiento y la capacitación, de cómo se implementará el plan en la vigencia, teniendo presente que en el primer semestre continuará capacitaciones virtuales por lo de la pandemia., Además pueden observar, el enfoque de cómo se realizará la ejecución y el seguimiento del PIC 2022: en el ítem cronograma y marco de ejecución.

Es importante anotar que el talento humano capacitado y fortalecido en sus habilidades y competencias es la base del éxito de cualquier organización sea cual fuere, privada o pública. Esperamos que el equipo de trabajo de la familia Parques Nacionales tenga la disposición para fortalecerse a través de las ofertas de capacitación que se estarán desarrollando en las diferentes dependencias, áreas protegidas, direcciones territoriales y de las oficinas centrales de la entidad, con la finalidad de ser cada día mejores en nuestras funciones y garantizar la atención a todos los usuarios internos y externos en el ámbito nacional.

# **DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL –DNAO**

## **1.1 Antecedentes de la Implementación del PIC**

Desde el año 2019 se ha venido programando cursos virtuales y presenciales, pero ante la llegada de la epidemia Coronavirus Covid 19 se acentuaron las capacitaciones virtuales debido a la situación de emergencia sanitaria presentada desde marzo de 2020. Es así como se describe a continuación los cursos y capacitaciones más importante desarrolladas a nivel nacional no solo a funcionarios sino también a colaboradores de Parques. En tal sentido se tienen los siguientes registros:

En el 2019 se programó por primera vez realizar el ***Curso Virtual Fundamentos Generales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG*** y hasta en presente año 2021 (se exigió por la circular No 20214000000054 del 20 abril de 2021, para que funcionarios y contratistas lo realizarán este curso virtual) se han capacitado 375 funcionarios y 517 contratistas para un total de 892 servidores en totales. Así mismo, también se desarrolló el ***Curso Virtual Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG 8 módulos completos*** 73 funcionarios y 78 contratistas para un total de 151 servidores y también se capacito en el ***módulo de auditoria de MIPG****,* 16 funcionarios y 26 contratistas.

Desde el 2020 se programó el ***curso de Integridad transparencia y lucha contra la corrupción –ITLC***, el cual, en el 2021, (se exigió por circular para que funcionarios y contratistas lo realizarán este curso virtual), donde 381 funcionarios y 955 contratistas hicieron dicha capacitación para un total de 1336 servidores.

Con respecto al ***curso virtual de inducción para gerentes públicos –IGP,*** que también se exigió por circular para que funcionarios y contratistas realizarán este curso virtual, específicamente jefes o coordinadores de oficina y jefes de área protegida), y se tiene un consolidado de 29 funcionarios terminaron el curso y 7 contratistas para un total de 36 servidores.

De ***curso Inducción Altos Funcionarios ESAP*** durante el periodo 2020 -2021 lo han realizado 3 funcionarios, esto debido a que en la vigencia 2021 finalmente no hubo convocatoria

El ***Programa de Inducción y Reinducción del DAFP***, que también se exigió por circular para que funcionarios y contratistas realizarán este curso virtual, se alcanzaron a capacitar 220 funcionarios y 407 contratistas para un total de 627 servidores.

También, durante la vigencia 2021, la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC convoco a la realización del ***curso virtual en la evaluación del desempeño Laboral*** para funcionarios y donde 37 funcionarios de Parques nacionales alcanzaron a realizar dicho curso.

**Diplomado Virtual Gestión de desastres ESAP**, 85 funcionarios y 42 contratitas para un total de 127 servidores capacitados, Alianza Oficina Gestión del Riesgo, ESAP y Grupo de Gestión Humana

Otros cursos que han sido muy importantes en el proceso de capacitación con los siguientes:

* ***Cursos virtual Lenguaje claro para servidores y colaboradores públicos de Colombia*** del DNP, realizado por 2 funcionarios
* ***Curso crecimiento verde del DNP*** 2 funcionarios
* ***Finanza del Clima (cambio climático)*** 4 funcionarios
* **Curso Conservación de la Biodiversidad a nivel Municipal: Instrumentos Económicos, de Financiación y de Gestión del Suelo**, 2 funcionarios
* **Curso Restauración Ecológica de Suelos y Bosques En la Amazonia Colombiana**, 1 funcionario
* **Curso de Glaciología y Sostenibilidad: Herramientas para enfrentar la ansiedad Climática**, 1 funcionario
* **Capacitaciones Virtuales en Incentivos a la conservación en Reservas Naturales de la Sociedad Civil**, 1 funcionario
* **"Hacia la promoción de Sistemas agroalimentarios inclusivos"** 1 funcionario

Importante y bastante transcendente los cursos que se han realizado en el marco del ***Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo***, don se ha alcanzado los siguientes resultados:

* **Capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)**, 39 funcionarios y 43 contratistas para un total de 82 servidores capacitados
* **Curso Virtual Seguridad Vial Hacia el Manejo Defensivo**, 4 funcionarios y 8 contratistas para un total de 12 servidores.
* **Curso Virtual Coronavirus Covid-19 Tranquilos y preparados funcionarios 203 y 118 contratistas** para u total de 322 servidores capacitados
* **Curso virtual Hábitos saludables para manejo de COVID19 y 10 Hábitos de Aislamiento**, 190 funcionarios y 110 contratistas para un total de 300 servidores
* **Curso virtual** **Adaptación Laboral después del Aislamiento: Guía psicosocial para retorno a la vida laboral**, funcionarios 197 y 117 contratistas para un total de 324 servidores capacitados
* **Curso virtual** **Convivencia Familiar**, 194 funcionarios y 122 contratistas para un total de 326 servidores capacitados
* **Curso virtual** **Afrontamiento y temor al contagio**, 201 funcionarios y 119 contratistas para un total de 220 servidores capacitados
* **Curso virtual** **Actitud Positiva para afrontar la Crisis**, 8 funcionarios y 7 contratistas para un total de 15 servidores
* **Curso virtual "Promotor del Cuidado",** 1 funcionario
* **Curso virtual Trabajo Casa y Aislamiento,** 1 funcionario
* **Curso virtual** Líderes y Acompañamiento al equipo de trabajo 2 funcionarios
* **Curso virtual** Retorno Seguro al Trabajo después del Aislamiento por Covid-19, 2 funcionarios y 2 contratistas para un total de 4 servidores
* **Curso virtual** Acciones Básicas para la Atención de una persona con afectación de la Salud, 7 funcionarios y 1 contratistas para un total de 8 servidores
* **Curso virtual** Ley 1712 de 2014 Ley de Transparencia Y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional dirigido a sujetos Obligados, 2 funcionarios y 1 contratitas para un total de 3 servidores.
* Capacitación Sobre Correo Electrónico, 15 funcionarios y 11 contratistas para un total de servidores de 26 capacitados
* Capacitación sobre CIBERSEGURIDAD 26 funcionarios
* Capacitación virtual sobre las Áreas protegidas en el Ordenamiento territorial, 42 funcionarios
* Capacitación Parques Nacionales Naturales de Colombia en el SINAP y Las Metas 30X30, funcionarios 71 funcionarios y 28 contratistas para un total de 99 servidores

Con respecto al ***Programa de Inducción*** en la vigencia 2021 se realizó inducción a 72 funcionarios y con respecto al ***Programa de Reinducción*** se realizaron a 93 funcionarios y 91 contratistas para un total de 184 servidores; sin embargo, al sumarle los cursos virtuales de inducción y reinducción se capacitaron en el proceso de Inducción y Reinducción en total fueron 666 servidores

A pesar de la realización de estas capacitaciones virtuales sobreponiéndonos a la pandemia que azota desde marzo del 2020, se logró transcender y poder realizar estas capacitaciones unas que fueron sugeridas mediante circular y programadas desde el PIC 2021 y otras que tuvieron que ver con las iniciativas de los servidores y colaboradores de Parques Nacionales Naturales que se preocuparon por buscar la oferta educativa que brindan universidades u entidades del Estado como el SENA, ESAP, el DAFP, Contraloría General de la Republica, Procuraduría, DNP, entre otros y universidades privadas con el objetivo de desarrollar acciones educativas en su jurisdicción.

## **1.2 Aportes del Proceso de Evaluación y seguimiento al PIC**

Con referencia a las **EVALUACIONES** revisadas del 2021, se encontró los siguientes sugerencias y recomendaciones especialmente en la evaluación de impacto:

Frente al *curso virtual de Integridad Transparencia y Lucha Contra la Corrupción* las siguientes acotaciones:

* El desempeño laboral siempre es mucho más de lo esperado, por tanto a la hora de evaluar el mejoramiento del desempeño laboral es difícil establecer algo al respecto, se han realizado algunas actividades y se están implementando estrategias para mejorar el trabajo en equipo; creo que la capacitación debe ser mucho más profunda, detallada, con ejercicios prácticos, no una charla y ya, se deben plantear ejercicios que realmente profundicen en los temas y se les dé continuidad en el tiempo para que se puedan esperar resultados mucho más contundentes.
* Realizar este tipo de capacitaciones al personal contratista y funcionarios que labora en las áreas protegidas como mínimo una vez en el año, esto con el propósito de brindar el conocimiento básico para tener en cuenta para tomar decisiones y asumir comportamientos en los que prevalezca el interés general por encima del interés particular
* Seguir implementando estrategias visuales para comprender un poco más los temas a abordar
* Estos temas deben ser de forma continua para generar el impacto y empoderamiento del tema en los servidores públicos
* Más intensidad en horas y continuidad en los procedimientos, del estado, mejorando la capacidad de los funcionarios
* Reforzar el tema de capacitación (Refiriéndose al curso virtual de Integridad Transparencia y Lucha contra la Corrupción
* Que este tipo de espacios se sigan dando con el fin de retroalimentar el conocimiento
* Realizar este tipo de capacitaciones al personal contratista y funcionarios que labora en las áreas protegidas como mínimo una vez en el año, esto con el propósito de brindar el conocimiento básico para tener en cuenta para tomar decisiones y asumir comportamientos en los que prevalezca el interés general por encima del interés particular.
* Estos temas deben ser de forma continua para generar el impacto y empoderamiento del tema en los servidores públicos
* Planificar mejora las fechas para dichas capacitaciones
* Posibilidad de hacer la capacitación presencial
* Seguir contando con estos espacios para continuar capacitándome
* Socializar y divulgar por los diferentes canales de comunicación de la entidad la participación en estas capacitaciones que permitan a todos los servidores públicos sensibilizarse frente a estos temas.

Frente al *curso virtual de Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG,* las siguientes acotaciones:

* Realizar este tipo de capacitaciones al personal contratista y funcionarios que labora en las áreas protegidas como mínimo una vez en el año, esto con el propósito de brindar el conocimiento básico para tener en cuenta para tomar decisiones y asumir comportamientos en los que prevalezca el interés general por encima del interés particular.
* Esto nos permite tener más claridad del funcionamiento interno de la Institución.
* Si bien el ejercicio fue interesante por tratarse de una plataforma tecnológica sugiero un ejercicio presencial, que aclare las dudas que podrían darse. Un ejercicio más lúdico que magistral.
* Realizar la capacitación de manera presencial para resolver dudas
* Tener continuidad en las capacitaciones enfocadas a las funciones y deberes de los funcionarios públicos
* Importante el tema para conocer cómo funciona las entidades del estado en cuanto a su planeación y gestión. Estos espacios nos permiten conocer más la gestión institucional
* Se requieren más espacios para seguir mejorando y actualizando
* El curso es muy completo y se debe revisar ya que su contenido se actualiza constantemente de acuerdo a las dinámicas propias del modelo. Por tal motivo, es importante divulgar estas actualizaciones en los diferentes canales de comunicación de las entidades

Frente a la *capacitación sobre el manejo de las TIC y sobre correo electrónico,* las siguientes acotaciones:

* Seguir realizando este tipo de capacitaciones
* Se requieren capacitaciones continuas en el manejo de aplicativos asociados al correo electrónico que faciliten el desarrollo de las funciones laborales

Frente a la *Programa de Inducción,* las siguientes acotaciones:

* Realizar la capacitación de forma interactiva

Frente a la *Programa de Reinducción,* los siguientes apuntes:

* Que sean más dinámicas
* Evaluación las tres primeras literales del punto 3 (del formato de evaluación de impacto); la evaluación de impacto debería hacerla entonces el evaluador del funcionario para verificar su mejoramiento laboral.
* Realizar capacitaciones sobre evaluación de desempeño laboral a los funcionarios públicos cada seis meses que estén acordes a los periodos de evaluación establecidos
* Esta capacitación debería ser presencial, el tema es bastante difícil de comprender y es mejor que alguien resuelva dudas e inquietudes (refiriéndose al curso virtual sobre evaluación del desempeño laboral)

## **1.3 Identificación de Necesidades de aprendizaje**

El periodo 2020 y 2021 se ha caracterizado por ser atípico en todas las actividades de los seres humanos en el mundo, todo a causa de la pandemia coronavirus Covid 19, el cual nos llevó a que muchas actividades se aplicaran de manera virtual y la presencial entre el 30% y 40% en la entidad aproximadamente, debido a estas limitaciones los espacios de capacitación presencial no han sido posible y por ahora continúan las programaciones haciendo uso de los medios virtuales.

El presente diagnóstico se hizo a partir de las siguientes herramientas:

1. Aplicación de las encuestas orientadas por la función pública para la recopilación de la información de necesidades de aprendizaje desde el puesto de trabajo, el cual se hizo dirigido a en dos ámbitos de respuestas: a) A los jefes de área protegidas, directoras territoriales, subdirectores técnicos, jefe de oficina, coordinadores de grupo principalmente con la finalidad de obtener la visión o enfoque de necesidades de capacitación desde las áreas o dependencias existentes en la estructura de Parques Nacionales y b) la visión o enfoques de necesidades de capacitación de los funcionarios en todos sus niveles desde las funciones que desarrollan.
2. Se revisaron las evaluaciones aplicadas en los diferentes territoriales y oficina central, en especial las evaluaciones de impacto para observar las sugerencias y recomendaciones de los participantes en los procesos que fueron las que desde la oficina asesora de planeación se exigieron. También se tiene presente las sugerencias que hacen los funcionarios en los diferentes eventos realizados en el 2020
3. También se tiene presente las necesidades de capacitación orientadas en desde la función pública en el marco del plan de desarrollo del gobierno nacional y en especial las de cumplimiento de por ley.

En este contexto se destacan a continuación las prioridades que los funcionarios en sus diferentes niveles identifican como las necesidades de aprendizaje desde su puesto de trabajo y las respectivas dependencias.

* + 1. **DTAM**

1. **Identificación de Necesidades de capacitación por funciones realizada por funcionarios de DTAM de Parques Nacionales:**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones **por funciones** una vez aplicada la encuesta y realizado el proceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 1 **Núcleo Temático: Estrategia Especial de Manejo** y la Grafica No 1: **DTAM: Estrategia Especial de Manejo**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 1: Núcleo Temático: Estrategia Especial de Manejo** | | |
| Actividad Temática | Total | Porcentaje |
| Contexto sobre políticas constitucionales con comunidades indígenas y Régimen Especial de Manejo | 1 | 33% |
| Metodologías participativas para el trabajo con las comunidades | 2 | 67% |
| Total | 3 | 100% |

**Grafica # 1. Estrategia Especial de Manejo**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el núcleo temático **Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 2 núcleo temático **Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)** y la Grafica No 2: **DTAM: Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tabla No 2: Núcleo Temático: Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)** | | | |
| Actualización en temas normativos especifica (funciones policivas y sancionatorias), lineamientos institucionales | 2 | 40% |
| Gestión para la Prevención, Control y Vigilancia -PVC. (normatividad y manejo de plataformas) | 3 | 60% |
| Total | 5 | 100% |

**Grafica # 2. Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 3 temático **Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo** y la Grafica No 3: **DTAM: Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 3: Núcleo Temático: Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo** | | |
| Bases de información confiables para toma decisiones | 1 | 8% |
| Recolección, construcción de informes y resultados y análisis de la información | 1 | 8% |
| Diseño de Hojas metodologías e indicadores y Análisis de datos | 1 | 8% |
| Manejo de herramientas como cuadernos de campo | 1 | 8% |
| Coordinación para la función pública de autoridad ambiental para la conservación y manejo de AP con comunidades Indígenas | 1 | 8% |
| Restauración ecológica, melíponas | 1 | 8% |
| Ecología e Hidrología Superficial -Recurso Hídrico | 2 | 17% |
| Conceptos, normatividad y resolución de conflictos socio ambientales | 3 | 25% |
| Servicios Ecosistémicos, Gestión para la sostenibilidad financiera | 1 | 8% |
| Total | 12 | 100% |

**Grafica # 3. Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático Educación Ambiental y comunicaciones,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 4 temático **Educación Ambiental y comunicaciones** y la Grafica No 4: **DTAM: Educación Ambiental y comunicaciones:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 4: Núcleo Temático: Educación Ambiental y comunicaciones** | | |
| Metodologías (técnicas) para el manejo de publico | 1 | 50% |
| Elaboración y redacción de Guiones | 1 | 50% |
| Total | 2 | 100% |

**Grafica # 4. Educación Ambiental y comunicaciones**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático Gestión Administrativa y contratación Publica,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 5: **Gestión Administrativa y contratación Publica** y en la Grafica No 5: **DTAM: Gestión Administrativa y contratación Publica**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 5: Núcleo Temático: Gestión Administrativa y contratación Publica** | | |
| Procedimientos administrativos y de contratación-supervisión | 1 | 33% |
| Manejo del SECOP y Plataforma Olimpia | 1 | 33% |
| Formulación de proyectos en la ficha MGA | 1 | 33% |
| Total | 3 | 100% |

**Grafica # 5 Gestión Administrativa y contratación Publica**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático Transformación Digital,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 6: **Transformación Digital** y en la Grafica No 6: **DTAM: Transformación Digital**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 6: Núcleo Temático: Transformación Digital** | | |
| Herramientas Sistemas de información geográfico aplicado al análisis de coberturas (Manejo de QGIS-ArcGIS) | 2 | 29% |
| Manejo de herramientas para la elaboración de mapas | 1 | 14% |
| Manejo de plataformas: Sico Smart, QGIS | 2 | 29% |
| Capacitación manejo de ofimáticos | 2 | 29% |
| Total | 7 | 100% |

**Grafica # 6. Transformación Digital**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático Gestión y Administración del Talento Humano,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 7: **Gestión y Administración del Talento Humano** y en la Grafica No 7: **DTAM: Gestión y Administración del Talento Humano**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 7: Núcleo Temático: Gestión y Administración del Talento Humano** | | |
| Fortalecer la mujer Guardaparques sobre normas, rol de relacionamiento político, social, educativo y derechos | 1 | 13% |
| Relacionamiento Comunitario | 1 | 13% |
| Comunicación Oral y Escrita | 1 | 13% |
| Autoconocimiento (pescar, remar, bordar, tejer jugar,) | 1 | 13% |
| Manejo de Inventarios en Parques | 1 | 13% |
| Manejo avanzado o medio de Word, Excel y PDF | 3 | 38% |
| Total | 8 | 100% |

**Grafica # 7. Gestión y Administración del Talento Humano**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Sistema de Gestión Ambiental,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 8: **Sistema de Gestión Ambiental** y en la Grafica No 8: **DTAM: Sistema de Gestión Ambiental**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 8: Núcleo Temático: Sistema de Gestión Ambiental** | | |
| Conocer las nuevas políticas y normas para el manejo de los residuos sólidos e Incluir el conocimiento cultural en comunidades indígenas. | 2 | 100% |
| Total | 2 | 100% |

**Grafica # 8. Sistema de Gestión Ambiental**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Sistema Integrado de Gestión -SIG,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 9: **Sistema Integrado de Gestión -SIG** y en la Grafica No 9: **DTAM: Sistema Integrado de Gestión -SIG**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 9: Núcleo Temático: Sistema Integrado de Gestión -SIG** | | |
| Metodologías y Herramientas (Software) Estadística Espacial | 1 | 100% |
| Total | 1 | 100% |

**Grafica # 9. Sistema Integrado de Gestión –SIG**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Actualización sobre Uso, Ocupación y Tenencia,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 10: **Actualización sobre Uso, Ocupación y Tenencia** y en la Grafica No 10: **DTAM: Actualización sobre Uso, Ocupación y Tenencia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 10: Núcleo Temático: Actualización sobre Uso, Ocupación y Tenencia** | | |
| Aspectos Básicos en temas jurídicos de UOT | 1 | 100% |
| Total | 1 | 100% |

**Grafica # 10. Actualización sobre Uso, Ocupación y Tenencia**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 11: **Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo** y en la Grafica No 11: **DTAM: Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 11. Núcleo Temático: Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo** | | |
| Capacitación y Certificación en primeros auxilios | 1 | 33% |
| Capacitación en normatividad e Interpretación de matrices SST | 2 | 67% |
| Total | 3 | 100% |

**Grafica # 11. Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Gestión del Riesgo,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 12: **Gestión del Riesgo** y en la Grafica No 12: **DTAM: Gestión del Riesgo**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 12. Núcleo Temático: Gestión del Riesgo** | | |
| Habilidad en el manejo de situaciones de riesgo público | 1 | 100% |
|  | 0 | 0% |
| Total | 1 | 100% |

**Grafica # 12. Gestión del Riesgo**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 13: **Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial** y en la Grafica No 13: **DTAM: Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 13. Núcleo Temático: Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial** | | |
| Conocimiento en conceptos y metodologías para abordar Ordenamiento Territorial (Nivel profundidad medio -avanzado) | 1 | 50% |
| Profundizar OT para obtener habilidades políticas para el análisis regional de coyuntura, contexto y de tendencia | 1 | 50% |
| Total | 2 | 100% |

**Grafica # 13. Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial**

1. **Identificación de Necesidades de capacitación por Áreas o Dependencias de DTAN de Parques Nacionales Naturales**

Con referencia a la identificación desde la visión de la dependencia u área protegida, en la **DTAM,** las áreas PNN Churumbelos y RRN Puinawai, dieron su enfoque, el cual se describe a continuación en la tabla No 14 **Núcleos Temáticos: (1) Actualización sobre Uso, Ocupación y Tenencia, (2) Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (3) Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial, (4) Estrategia Especial de manejo con comunidades étnicas** y en la Grafica No 14 Núcleos Temáticos: (1) Actualización sobre Uso, Ocupación y Tenencia, (2) Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (3)Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial, (4) Estrategia Especial de manejo con comunidades éticas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 14. Núcleos Temáticos: (1) Actualización sobre Uso, Ocupación y Tenencia, (2) Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (3)Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial, (4) Estrategia Especial de manejo con comunidades étnicas** | | |
| Aspectos Básicos en temas jurídicos de UOT para prevenir y mitigar presiones y amenazas UOT | 1 | 17% |
| Entrenamiento en sistemas sostenibles para la Conservación | 1 | 17% |
| Profundizar y Gestionar el conocimiento sobre los componentes naturales del área protegida. | 1 | 17% |
| Conocimientos actualizados para Contribuir a mantener los valores culturales presentes en el área protegida | 1 | 17% |
| Profundización en los procesos, instrumentos e instancias de ordenamiento territorial a escala local Municipios y comunidades indígenas | 1 | 17% |
| Fortalecer habilidades para coordinar la gestión con los resguardos traslapados con área protegida | 1 | 17% |
| Total | 6 | 100% |

* + 1. **DTAN**

1. **Identificación de Necesidades de capacitación por funciones realizada por funcionarios de DTAN de Parques Nacionales:**

Para la Dirección Territorial Andes Nororientales en la Identificación de Necesidades de capacitaciones **por Funciones**, una vez aplicada la encuesta y realizado el proceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 15 **Núcleo Temático: Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)** y la Grafica No 15: **DTAN: Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 15. Núcleo Temático: Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)** | | |
| Gestión para la Prevención, Control y Vigilancia -PVC. (normatividad específica y manejo de plataformas) | 1 | 100% |
|  |  |  |
| Total | 1 | 100% |

**Grafica # 15. Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 16: **Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo** y en la Grafica No 16: **DTAN: Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 16. Núcleo Temático: Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo** | | |
| Restauración ecológica, (melíponas) Y sistemas sostenibles para la Conservación | 1 | 14% |
| Ecología e Hidrología Superficial -Recurso Hídrico | 1 | 14% |
| Conceptos, normatividad y resolución de conflictos socio ambientales | 2 | 29% |
| Conceptos de biología y botánica y actualización Normatividad Ambiental | 2 | 29% |
| Conceptos, normatividad y resolución de conflictos socio ambientales -Negociación y conciliación | 1 | 14% |
|  |  |  |
| Total | 7 | 100% |

**Grafica # 16. Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Núcleo Temático: Educación Ambiental y comunicaciones,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 17: **Núcleo Temático: Educación Ambiental y comunicaciones** y en la Grafica No 17: **DTAN: Núcleo Temático: Educación Ambiental y comunicaciones**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 17. Núcleo Temático: Educación Ambiental y comunicaciones** | | |
| Metodologías (técnicas) para el manejo de público (comunicación) | 1 | 100% |
| Total | 1 | 100% |

**Grafica # 17. Educación Ambiental y comunicaciones**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Núcleo Temático: Gestión Administrativa y contratación Pública,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 18: **Núcleo Temático: Gestión Administrativa y contratación Publica** y en la Grafica No 18: **DTAN: Núcleo Temático: Gestión Administrativa y contratación Pública.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 18: Núcleo Temático: Gestión Administrativa y contratación Publica** | | |
| Legislación Laboral | 1 | 100% |
|  |  |  |
| Total | 1 | 100% |

**Grafica # 18. Gestión Administrativa y contratación Pública.**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Núcleo Temático: Transformación Digital,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 19: **Núcleo Temático: Transformación Digital** y en la Grafica No 19: **DTAN: Núcleo Temático: Transformación Digital.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 19: Núcleo Temático: Transformación Digital** | | |
| Herramientas Sistemas de información geográfico aplicado al análisis de coberturas (Manejo de QGIS-ArcGIS) | 1 | 50% |
| Manejo de plataformas: Sico Smart, QGIS, programación en Python | 1 | 50% |
|  |  |  |
| Total | 2 | 100% |

**Grafica # 19. Transformación Digital**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Núcleo Temático: Gestión y Administración del Talento Humano,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 20: **Núcleo Temático: Gestión y Administración del Talento Humano** y en la Grafica No 20: **DTAN: Núcleo Temático: Gestión y Administración del Talento Humano.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 20: Núcleo Temático: Gestión y Administración del Talento Humano** | | |
| Metodologías participativas para trabajo y Relacionamiento Comunitario | 2 | 25% |
| Curso o técnico en mantenimiento de motocicletas | 1 | 13% |
| Comunicación asertiva, Resolución de conflictos, Dirección de grupos -trabajo en Equipo. | 1 | 13% |
| Segundo idioma ingles o alemán por la actividad ecoturística | 1 | 13% |
| Manejo avanzado o medio de Word, Excel (más de 60 horas) y PDF | 3 | 38% |
| Total | 8 | 100% |

**Grafica # 20. Gestión y Administración del Talento Humano**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Núcleo Temático: Sistema Integrado de Gestión -SIG,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 21: **Núcleo Temático: Sistema Integrado de Gestión -SIG** y en la Grafica No 21: **DTAN: Núcleo Temático: Sistema Integrado de Gestión –SIG.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 21: Núcleo Temático: Sistema Integrado de Gestión -SIG** | | |
| Capacitación para la operación estadística (Conocimiento sobre requisitos de la NTC PE 1000 2017) | 1 | 100% |
| Total | 1 | 100% |

**Grafica # 21. Sistema Integrado de Gestión –SIG**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Núcleo Temático: Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 22: **Núcleo Temático: Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST** y en la Grafica No 22: **DTAN: Núcleo Temático: Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 22. Núcleo Temático: Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST** | | |
| Capacitación y Certificación en primeros auxilios | 1 | 33% |
| Entrenamiento en cómo se reporta un siniestro o un accidente laboral. | 1 | 33% |
| Ascenso al dosel, trabajo en alturas, técnicas de nudos, Salvamento Acuático | 1 | 33% |
| Total | 3 | 100% |

**Grafica # 22. Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Núcleo Temático: Servicio al ciudadano,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 23: **Núcleo Temático: Servicio al ciudadano** y en la Grafica No 23: **DTAN: Núcleo Temático: Servicio al ciudadano.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 23. Núcleo Temático: Servicio al ciudadano** | | |
| Curso de servicio de atención al Usuario | 1 | 100% |
| Total | 1 | 100% |

**Grafica # 23. Servicio al ciudadano.**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Núcleo Temático: Sistema de Gestión Documental,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 24: **Núcleo Temático: Sistema de Gestión Documental** y en la Grafica No 24: **DTAN: Núcleo Temático: Sistema de Gestión Documental.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 24. Núcleo Temático: Sistema de Gestión Documental** | | |
| Capacitación de actualización en Orfeo | 1 | 100% |
| Total | 1 | 100% |

**Grafica # 24. Sistema de Gestión Documental.**

1. **Identificación de Necesidades de capacitación por Áreas o Dependencias de DTAN de Parques Nacionales Naturales**

Con referencia a la identificación desde la visión de la dependencia u área protegida, en la **DTAN,** el área protegida PNN Serranía de los Yariguies, y la misma DTAN, dieron su enfoque, el cual se describe a continuación en la tabla No 25 **Núcleos Temáticos: (1)Gestión Administrativa y Contratación Pública, (2) Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (3) Transformación Digital, (4) Gestión y Administración del Talento Humano** y en la Grafica No 25 Núcleos Temáticos: **(1)Gestión Administrativa y contratación Pública, (2) Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (3)Transformación Digital, (4) Gestión y Administración del Talento Humano**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 24. Núcleos Temáticos: (1)Gestión Administrativa y contratación Pública, (2) Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (3) Transformación Digital, (4) Gestión y Administración del Talento Humano** | | |
| Entrenamiento en Contratación pública para todo el personal administrativo y financiero | 1 | 13% |
| Actualización en la aplicación de la normatividad vigente en temas financieros, presupuestales y contables. | 1 | 13% |
| Herramientas Sistemas de información geográfico aplicado al análisis de coberturas (Manejo de QGIS-ArcGIS, entre otros) | 1 | 13% |
| Manejo avanzado o medio de Word, Excel -tablas dinámicas- (más 60 horas) y PDF | 1 | 13% |
| Entrenamiento en Trabajo en equipo y Orientación al logro o cumplimiento de metas | 2 | 25% |
| Fortalecimiento de valores Institucionales (respeto, tolerancia) | 1 | 13% |
| Profundizar y Gestionar el conocimiento sobre los componentes naturales del área protegida. | 1 | 13% |
| Total | 8 | 100% |

**Grafica No 24. DTAN: Núcleos Temáticos: (1) Gestión Administrativa y contratación Pública, (2) Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (3) Transformación Digital, (4) Gestión y Administración del Talento Humano**

* + 1. **DTAO**

1. **Identificación de Necesidades de capacitación por funciones realizada por funcionarios de DTAO de Parques Nacionales:**

En la Dirección Territorial Andes Occidentales en la Identificación de Necesidades de capacitaciones **por funcionarios**, una vez aplicada la encuesta y realizado el proceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 25 **Núcleo Temático: Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)** y la Grafica No 25: **DTAO: Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)** y subsiguiente:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 25. Núcleo Temático: Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)** | | |
| Actualización en temas normativos especifica (funciones policivas y sancionatorias), lineamientos institucionales | 1 | 50% |
| Gestión para la Prevención, Control y Vigilancia -PVC. (normatividad específica y manejo de plataformas) | 1 | 50% |
| Total | 2 | 100% |

**Grafica # 25. Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 26: **Núcleo Temático: Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo** y en la Grafica No 26: **DTAO: Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 26. Núcleo Temático: Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo** | | |
| Recolección, construcción de informes y resultados y análisis de la información | 1 | 25% |
| Categorías de conservación de áreas naturales y ruta para su declaración | 1 | 25% |
| Conocimientos en taxonomía vegetal | 1 | 25% |
| Actualización en la normatividad ambiental | 1 | 25% |
| Total | 4 | 100% |

**Grafica # 26 Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Educación Ambiental y comunicaciones,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 27: **Núcleo Temático: Educación Ambiental y comunicaciones** y en la Grafica No 27: **DTAO: Educación Ambiental y comunicaciones.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 27. Núcleo Temático: Educación Ambiental y comunicaciones** | | |
| Metodologías (técnicas) para el manejo de público (comunicación) | 1 | 8% |
| Curso de fotografía y Video | 2 | 17% |
| Manejo de medios Audiovisuales | 1 | 8% |
| Elaboración y redacción de Guiones | 1 | 8% |
| Capacitación en elaboración de material didáctico para estudiantes adolescentes y niños | 3 | 25% |
| Capacitación en Pedagogía o diseños estratégicos y didácticos | 4 | 33% |
| Total | 12 | 100% |

**Grafica # 27. Educación Ambiental y comunicaciones**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Gestión Administrativa y Contratación Publica,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 28: **Núcleo Temático: Gestión Administrativa y Contratación Publica** y en la Grafica No 28: **DTAO: Gestión Administrativa y Contratación Pública.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 28: Núcleo Temático: Gestión Administrativa y contratación Publica** | | |
| Procedimientos administrativos y de contratación-supervisión | 1 | 33% |
| Conocer las normas vigentes, formatos y procesos de afiliación de los trabajadores | 1 | 33% |
| Conocimientos técnicos en elaboración de términos de referencias para estudios previos en contratación pública | 1 | 33% |
| Total | 3 | 100% |

**Grafica # 28. Gestión Administrativa y Contratación Pública.**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Transformación Digital,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 29: **Núcleo Temático: Transformación Digital** y en la Grafica No 29: **DTAO: Transformación Digital.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 29: Núcleo Temático: Transformación Digital** | | |
| Herramientas Sistemas de información geográfico aplicado al análisis de coberturas (Manejo de QGIS-ArcGIS) | 3 | 33% |
| Manejo de herramientas para la elaboración de mapas | 3 | 33% |
| Manejo de plataformas: Sico Smart, QGIS, programación en Python, plataforma silver tracker, entre otras | 3 | 33% |
| Capacitación en Manejo de Dron y manejo de GPS | 4 | 44% |
| Capacitación manejo de ofimáticos | 3 | 33% |
| Total | 9 | 100% |

**Grafica # 29. Transformación Digital**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Gestión y Administración del Talento Humano,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 30: **Núcleo Temático: Gestión y Administración del Talento Humano** y en la Grafica No 30: **DTAO: Gestión y Administración del Talento Humano.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 30: Núcleo Temático: Gestión y Administración del Talento Humano** | | |
| Comunicación Oral y Escrita y Lenguaje de Señas | 1 | 11% |
| Curso o técnico en mantenimiento de motocicletas | 1 | 11% |
| Comunicación asertiva, Resolución de conflictos, Dirección de grupos -trabajo en Equipo. | 3 | 33% |
| Segundo idioma ingles o alemán por la actividad ecoturística | 1 | 11% |
| Manejo avanzado o medio de Word, Excel (más 60 horas) y PDF | 3 | 33% |
| Total | 9 | 100% |

**Grafica # 30. Gestión y Administración del Talento Humano**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 31: **Núcleo Temático: Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo** y en la Grafica No 31: **DTAO: Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 31. Núcleo Temático: Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST** | | |
| Capacitación y Certificación en primeros auxilios y como primeros respondientes | 5 | 50% |
| Entrenamiento en cómo se reporta un siniestro o un accidente laboral. | 2 | 20% |
| Riesgo Psicosocial | 1 | 10% |
| Curso manejo de Extintores | 1 | 10% |
| Curso Mordeduras de Serpientes | 1 | 10% |
| Total | 10 | 100% |

**Grafica # 31. Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Gestión del Riesgo,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 32: **Núcleo Temático: Gestión del Riesgo** y en la Grafica No 32: **DTAO: Gestión del Riesgo.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 29. Núcleo Temático: Gestión del Riesgo** | | |
| Habilidad en el manejo y coordinación efectiva de protocolo de riesgo público | 2 | 33% |
| Capacitación sobre incendios forestales e Inundaciones | 1 | 17% |
| Entrenamiento en Planes de emergencia y contingencia ante riesgo público - desastres naturales | 3 | 50% |
| Curso de rescate en alta montaña | 2 | 33% |
| Capacitación sobre las amenazas Remoción en Masa y Actividad Sísmica y sus protocolos | 1 | 17% |
| Total | 6 | 100% |

**Grafica # 32. Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 33: **Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial** y en la Grafica No 33: **DTAO: Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 33. Núcleo Temático: Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial** | | |
| Interpretación Ambiental del Territorio | 1 | 100% |
|  |  |  |
| Total | 1 | 100% |

**Grafica # 33. Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Sistema de Gestión Documental,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 34: **Sistema de Gestión Documental** y en la Grafica No 34: **DTAO: Sistema de Gestión Documental.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 34. Núcleo Temático: Sistema de Gestión Documental** | | |
| Capacitación de actualización en Orfeo | 0 | 0% |
| Normatividad en el manejo adecuado del archivo físico y digital | 1 | 100% |
| Total | 0 | 0% |

**Grafica # 34. Sistema de Gestión Documental**

1. **Identificación de Necesidades de capacitación por Áreas o Dependencias de la DTAO de Parques Nacionales Naturales**

Con referencia a la identificación desde la visión de la dependencia u área protegida, en la **DTAO,** el área protegida PNN Complejo Volcánico Doña Juana Cascabel, Santuario de Flora Isla de la Corota y El Santuario de Flora y Fauna Otún Quimbaya, dieron su enfoque, el cual se describe a continuación en la **tabla No 35 Núcleos Temáticos**: (1) Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC), (2) Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial, (3) Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (4) Educación Ambiental y comunicaciones, (5) Transformación Digital, (6) Gestión y Administración del Talento Humano y en la **Grafica No 35 Núcleos Temáticos:** (1) Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC), (2) Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial, (3) Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (4) Educación Ambiental y comunicaciones, (5) Transformación Digital, (6) Gestión y Administración del Talento Humano y además observar el **anexo No 3** que indica las dependencias que definieron las propuestas temáticas para el presente plan.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tabla No 35. Núcleos Temáticos: (1) Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC), (2) Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial, (3) Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (4) Educación Ambiental y comunicaciones, (5) Transformación Digital, (6) Gestión y Administración del Talento Humano** | | | |
| Entrenamiento en el Ejercicio de la Autoridad Ambiental | 1 | 9% |
| Actualización en temas normativos especifica (funciones policivas y sancionatorias), lineamientos institucionales | 1 | 9% |
| Profundización en los procesos, instrumentos e instancias de ordenamiento territorial a escala local Municipios y comunidades indígenas | 1 | 9% |
| Restauración ecológica, (melíponas) Y sistemas sostenibles para la Conservación | 1 | 9% |
| Actualización en la normatividad ambiental | 1 | 9% |
| Profundizar y Gestionar el conocimiento sobre los componentes naturales del área protegida. | 1 | 9% |
| Entrenar en la implementación de Metodología y estrategia de monitoreo e investigación de la biodiversidad para la conservación de los VOC | 2 | 18% |
| Entrenamiento en planificación y desarrollo de la actividad ecoturística como estrategia de Educación Ambiental | 1 | 9% |
| Manejo de programas y software especializados para análisis de datos | 1 | 9% |
| Técnicas de trabajo en grupos para dinamizar talleres y reuniones | 1 | 9% |
| Total | 11 | 100% |

**Grafica # 35. DTAO. Núcleos Temáticos: (1) Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC), (2) Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial, (3) Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (4) Educación Ambiental y comunicaciones, (5) Transformación Digital, (6) Gestión y Administración del Talento Humano**

* + 1. **DTCA**

1. **Identificación de Necesidades de capacitación por funciones realizada por funcionarios de DTCA de Parques Nacionales:**

En la Dirección Territorial Caribe en la Identificación de Necesidades de capacitaciones una vez aplicada la encuesta y realizado el proceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 36 **Núcleo Temático: Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)** y la Grafica No 36: **DTCA: Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)** y subsiguiente:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 36. Núcleo Temático: Estrategia Especial de Manejo** | | |
| Actividad Temática | No Funcionarios | Porcentaje |
| Entrenamiento a través de intercambios entre funcionarios de las áreas Protegidas con experiencias en el REM | 1 | 100% |
|  |  | 0% |
| Total | 1 | 100% |

**Grafica # 36. DTCA. Estrategia Especial de Manejo**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC),** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 37: **Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)**y en la Grafica No 37: **DTCA: Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC).**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tabla No 37. Núcleo Temático: Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)** | | | |
| Actualización en temas normativos especifica (funciones policivas y sancionatorias), lineamientos institucionales | 1 | 50% |
| Gestión para la Prevención, Control y Vigilancia -PVC. (normatividad específica y manejo de plataformas) | 1 | 50% |
| Total | 2 | 100% |

**Grafica # 37. DTCA. Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y Monitoreo,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 38: **Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y Monitoreo** y en la Grafica No 38: **DTCA: Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y Monitoreo.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 38. Núcleo Temático: Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo** | | |
| Diseño de Hojas metodologías e indicadores y Análisis de datos | 1 | 17% |
| Entrenar en la implementación de Metodología y estrategia de monitoreo e investigación de la biodiversidad para la conservación de los VOC | 2 | 33% |
| Actualización en la normatividad ambiental | 1 | 17% |
| Actualización nuevas guías de identificación de flora y fauna | 1 | 17% |
| Ecología e Hidrología Superficial -Recurso Hídrico | 1 | 17% |
| Total | 6 | 100% |

**Grafica # 38. DTCA. Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y Monitoreo**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Educación Ambiental y comunicaciones,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 39: **Educación Ambiental y comunicaciones** y en la Grafica No 39: **DTCA: Educación Ambiental y comunicaciones.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 39. Núcleo Temático: Educación Ambiental y comunicaciones** | | |
| Metodologías (técnicas) para el manejo de público (comunicación) | 1 | 33% |
| Capacitación en elaboración de material didáctico para estudiantes adolescentes y niños (Elaboración murales) | 2 | 67% |
| Total | 3 | 100% |

**Grafica # 39. DTCA: Educación Ambiental y comunicaciones**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Gestión Administrativa y Contratación Pública,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 40: **Gestión Administrativa y Contratación Publica**y en la Grafica No 40: **DTCA: Gestión Administrativa y Contratación Publica.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 40: Núcleo Temático: Gestión Administrativa y contratación Publica** | | |
| Entrenamiento en Procedimientos administrativos y de contratación-supervisión | 2 | 29% |
| Capacitación en estrategia metodológica para una la planeación más efectiva | 1 | 14% |
| Entrenamiento en Capacidad para el pensamiento abstracto | 1 | 14% |
| Capacitación Gestión Publica | 1 | 14% |
| Formulación de proyectos en la ficha MGA | 2 | 29% |
| Total | 7 | 100% |

**Grafica # 40. DTCA: Gestión Administrativa y Contratación Publica**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Transformación Digital,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 41: **Transformación Digital** y en la Grafica No 41: **DTCA: Transformación Digital**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 41: Núcleo Temático: Transformación Digital** | | |
| Herramientas Sistemas de información geográfico aplicado al análisis de coberturas (Manejo de QGIS-ArcGIS) | 1 | 9,09% |
| Manejo de Programas y plataformas Software especializados: Sico Smart, QGIS, programación en Python, plataforma silver tracker, entre otras para el análisis de datos | 7 | 63,64% |
| Capacitación en Manejo de Dron y manejo de GPS | 3 | 27,27% |
| Total | 11 | 100,00% |

**Grafica # 41. DTCA: Transformación Digital**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Gestión y Administración del Talento Humano,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 42: **Gestión y Administración del Talento Humano** y en la Grafica No 42: **DTCA: Gestión y Administración del Talento Humano**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 42: Núcleo Temático: Gestión y Administración del Talento Humano** | | |
| Metodologías participativas para trabajo y Relacionamiento Comunitario | 2 | 25% |
| Capacitación para redacción de informes y artículos científicos | 1 | 13% |
| Entrenamiento para fortalecer el entorno laboral | 1 | 13% |
| Comunicación asertiva, Resolución de conflictos, Dirección de grupos -trabajo en Equipo y liderazgo. | 3 | 38% |
| Manejo avanzado o medio de Word, Excel (más 60 horas) y PDF | 1 | 13% |
| Total | 8 | 100% |

**Grafica # 42. DTCA: Gestión y Administración del Talento Humano**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en el **núcleo temático: Sistema Integrado de Gestión -SIG,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 43: **Sistema Integrado de Gestión –SIG** y en la Grafica No 43: **DTCA: Sistema Integrado de Gestión –SIG.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 43: Núcleo Temático: Sistema Integrado de Gestión -SIG** | | |
| Capacitación para la operación estadística (Conocimiento sobre requisitos de la NTC PE 1000 2017) | 1 | 100% |
|  |  |  |
| Total | 1 | 100% |

**Grafica # 43. DTCA: Sistema Integrado de Gestión –SIG**

1. **Identificación de Necesidades de capacitación por Áreas o Dependencias de DTCA de Parques Nacionales Naturales**

Con referencia a la identificación desde la visión de la dependencia u área protegida, en la **DTCA,** el área protegida Santuario de Flora y Fauna Los Colorados, dio su enfoque, el cual se describe a continuación en la **tabla No 44 Núcleos Temáticos**: (1)Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (2) Educación Ambiental y comunicaciones, (3) Gestión Administrativa y contratación Pública, (4) Transformación Digital, (5) Gestión y Administración del Talento Humano, (6) Sistema Integrado de Gestión -SIG y en la **Grafica No 44 Núcleos Temáticos:** (1)Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (2) Educación Ambiental y comunicaciones, (3) Gestión Administrativa y contratación Pública, (4) Transformación Digital, (5) Gestión y Administración del Talento Humano, (6) Sistema Integrado de Gestión -SIG y además observar el **anexo No 4** que indica y se puede observar las dependencias que definieron propuestas temáticas para el presente plan.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tabla No 44. Núcleos Temáticos: (1)Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (2) Educación Ambiental y comunicaciones, (3) Gestión Administrativa y contratación Pública, (4) Transformación Digital, (5) Gestión y Administración del Talento Humano, (6) Sistema Integrado de Gestión -SIG** | | | |
| Gestión del Talento humano | 2 | 8% |
| Comunicación asertiva, Resolución de conflictos, Dirección de grupos -trabajo en Equipo y liderazgos. | 5 | 20% |
| Metodologías participativas para trabajo y Relacionamiento Comunitario | 2 | 8% |
| Manejo avanzado o medio de Word, Excel (más 60 horas) y PDF | 2 | 8% |
| Comunicación Oral y Escrita y Lenguaje de Señas | 1 | 4% |
| Manejo de Inventarios en Parques | 1 | 4% |
| Entrenamiento en atención a la fauna herida (primeros auxilios) | 1 | 4% |
| Entrenamiento en Planificación y Manejo de Áreas protegidas en el contexto del cambio climático | 1 | 4% |
| Metodologías de Inventarios Flora y Fauna y Biología de las especies del Bosque Seco Tropical | 1 | 4% |
| Metodologías (técnicas) para el manejo de público para la educación ambiental y comunitaria | 1 | 4% |
| Curso de fotografía y Video | 3 | 12% |
| Manejo de programas y software especializados para análisis de datos (programa "R") | 3 | 12% |
| Capacitación en Manejo de Dron y manejo de GPS | 1 | 4% |
| Formulación de proyectos en la ficha MGA | 1 | 4% |
| Metodologías y Herramientas (Software) Estadística Espacial | 1 | 4% |
| Total | 25 | 100% |

**Grafica # 44. DTCA. Núcleos Temáticos: (1) Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (2) Educación Ambiental y comunicaciones, (3) Gestión Administrativa y contratación Pública, (4) Transformación Digital, (5) Gestión y Administración del Talento Humano, (6) Sistema Integrado de Gestión –SIG**

* + 1. **DTOR**

1. **Identificación de Necesidades de capacitación por funciones realizada por funcionarios de DTOR de Parques Nacionales:**

En la Dirección Territorial Orinoquia en la Identificación de Necesidades de capacitaciones **por funcionarios**, una vez aplicada la encuesta y realizado el proceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 45 **Núcleo Temático: Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)** y la Grafica No 45: **DTOR: Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)** y subsiguiente:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 45. Núcleo Temático: Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo** | | |
| Entrenar en la implementación de Metodología y estrategia de monitoreo e investigación de la biodiversidad para la conservación de los VOC | 1 | 33% |
| Actualización nuevas guías de identificación de flora y fauna y colecciones Biológicas | 2 | 67% |
| Total | 3 | 100% |

**Grafica # 45. DTOR. Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en la **DTOR** en el **núcleo temático: Gestión Administrativa y Contratación Publica,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 46: **Gestión Administrativa y Contratación Publica**y en la Grafica No 46: **DTOR: Gestión Administrativa y Contratación Pública.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 46: Núcleo Temático: Gestión Administrativa y Contratación Publica** | | |
| Capacitación en la Aplicabilidad de la NICSP | 1 | 25% |
| Manejo del perfil Gestión contable del SIIF y entrenamiento sobre la facturación electrónica | 1 | 25% |
| Capacitación en Herramientas de planeación estratégica a nivel operativo | 1 | 25% |
| Manejo del SECOP y Plataforma Olimpia | 1 | 25% |
|  |  |  |
| Total | 4 | 100% |

**Grafica # 46. DTOR. Gestión Administrativa y Contratación Publica**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en la **DTOR** en el **núcleo temático: Transformación Digital,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 47: **Transformación Digital** y en la Grafica No 47: **DTOR: Transformación Digital.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 47: Núcleo Temático: Transformación Digital** | | |
| Herramientas Sistemas de información geográfico aplicado al análisis de coberturas (Manejo de QGIS-ArcGIS) | 1 | 12,50% |
| Capacitación en Manejo de Dron y manejo de GPS | 7 | 87,50% |
| Total | 8 | 100,00% |

**Grafica # 47. DTOR. Transformación Digital**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en la **DTOR** en el **núcleo temático: Gestión y Administración del Talento Humano,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 48: **Gestión y Administración del Talento Humano** y en la Grafica No 48: **DTOR: Gestión y Administración del Talento Humano.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 48: Núcleo Temático: Gestión y Administración del Talento Humano** | | |
| Entrenamiento a través del encuentro entre funcionarios para compartir experiencia y fortalecer el bienestar de todos | 1 | 100% |
|  |  |  |
| Total | 1 | 100% |

**Grafica # 48. DTOR. Gestión y Administración del Talento Humano**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en la **DTOR** en el **núcleo temático: Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 49: **Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo** y en la Grafica No 49: **DTOR: Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 49. Núcleo Temático: Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST** | | |
| Capacitación y Certificación en primeros auxilios y como primeros respondientes | 1 | 50% |
| Ascenso al dosel, trabajo en alturas, técnicas de nudos, Salvamento Acuático | 1 | 50% |
| Total | 2 | 100% |

**Grafica # 49. DTOR. Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en la **DTOR** en el **núcleo temático: Sistema de Gestión Documental,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 50: **Sistema de Gestión Documental** y en la Grafica No 50: **DTOR: Sistema de Gestión Documental.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 50. Núcleo Temático: Sistema de Gestión Documental** | | |
| Normatividad en el manejo adecuado del archivo físico y digital | 1 | 100% |
|  |  | 0% |
| Total | 1 | 100% |

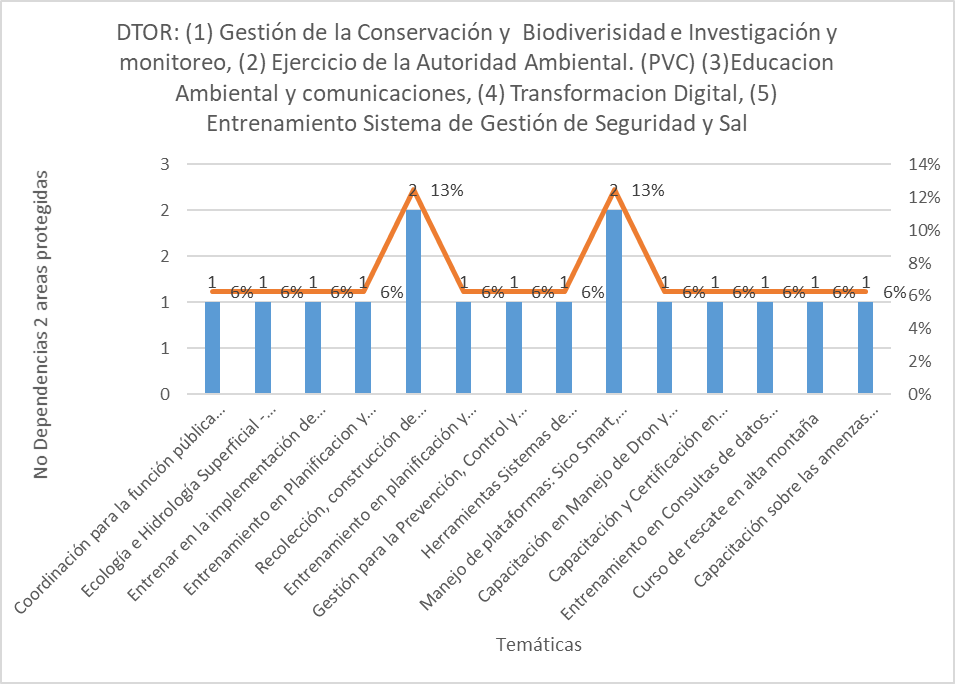
**Grafica # 50. DTOR. Sistema de Gestión Documental**

1. **Identificación de Necesidades de capacitación por Áreas o Dependencias de DTOR de Parques Nacionales Naturales**

Con referencia a la identificación desde la visión de la dependencia u área protegida, en la **DTOR,** las áreas protegidas PNN Chingaza y PNN Serranía de los Picachos, dio su enfoque, el cual se describe a continuación en la **tabla No 51 Núcleos Temáticos**:(1) Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (2) Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC) (3) Educación Ambiental y comunicaciones, (4) Transformación Digital, (5) Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (6) Gestión del Riesgo y en la **Grafica No 51 Núcleos Temáticos:** (1) Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (2) Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC) (3) Educación Ambiental y comunicaciones, (4) Transformación Digital, (5) Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (6) Gestión del Riesgo y además observar el **anexo No 5** que indica y se puede observar las dependencias que definieron propuestas temáticas para el presente plan.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tabla No 51. Núcleos Temáticos: (1) Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (2) Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC) (3) Educación Ambiental y comunicaciones, (4) Transformación Digital, (5) Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (6) Gestión del Riesgo** | | | |
| Coordinación para la función pública de autoridad ambiental para la conservación y manejo de AP con comunidades Indígenas | 1 | 6% |
| Ecología e Hidrología Superficial -Recurso Hídrico | 1 | 6% |
| Entrenar en la implementación de Metodología y estrategia de monitoreo e investigación de la biodiversidad para la conservación de los VOC | 1 | 6% |
| Entrenamiento en Planificación y Manejo de Áreas protegidas en el contexto del cambio climático | 1 | 6% |
| Recolección, construcción de informes y resultados y análisis de la información de Monitoreo | 2 | 13% |
| Entrenamiento en planificación y desarrollo de la actividad ecoturística como estrategia de Educación Ambiental | 1 | 6% |
| Gestión para la Prevención, Control y Vigilancia -PVC. (normatividad específica y manejo de plataformas) | 1 | 6% |
| Herramientas Sistemas de información geográfico aplicado al análisis de coberturas (Manejo de QGIS-ArcGIS, entre otros) | 1 | 6% |
| Manejo de plataformas: Sico Smart, QGIS, programación en Python, plataforma silver tracker,entre otras | 2 | 13% |
| Capacitación en Manejo de Dron y manejo de GPS | 1 | 6% |
| Capacitación y Certificación en primeros auxilios y como primeros respondientes | 1 | 6% |
| Entrenamiento en Consultas de datos hidro-climáticos y monitoreo de amenazas (remoción en masa, sismos, incendio cobertura vegetal) | 1 | 6% |
| Curso de rescate en alta montaña | 1 | 6% |
| Capacitación sobre las amenazas Remoción en Masa y Actividad Sísmica y sus protocolos | 1 | 6% |
| Total | 16 | 100% |

**Grafica # 51. DTOR.** **(1) Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (2) Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC) (3) Educación Ambiental y comunicaciones, (4) Transformación Digital, (5) Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (6) Gestión del Riesgo**



* + 1. **DTPA**

1. **Identificación de Necesidades de capacitación por funciones realizada por funcionarios de DTPA de Parques Nacionales:**

En la Dirección Territorial Pacifico en la Identificación de Necesidades de capacitaciones **por funcionarios**, una vez aplicada la encuesta y realizado el proceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 52 **Núcleo Temático: Estrategia Especial de Manejo. (PVC)** y la Grafica No 52: **DTAO: Estrategia Especial de Manejo** y subsiguiente:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 52. Núcleo Temático: Estrategia Especial de Manejo** | | |
| Actividad Temática | No Funcionarios | Porcentaje |
| Metodologías participativas para el trabajo con las comunidades | 1 | 100% |
|  |  | 0% |
| Total | 1 | 100% |

**Grafica # 52. DTPA. Estrategia Especial de Manejo**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en la **DTPA** en el **núcleo temático: Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC),** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 53 Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC) y en la Grafica No 53: **DTPA: Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC).**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 53. Núcleo Temático: Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)** | | |
| Gestión para la Prevención, Control y Vigilancia -PVC. (normatividad específica y manejo de plataformas) | 1 | 100% |
|  |  | 0% |
| Total | 1 | 100% |

**Grafica # 53. DTPA. Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC).**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en la **DTPA** en el **núcleo temático: Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 54 Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC) y en la Grafica No 54: **DTPA: Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 54. Núcleo Temático: Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo** | | |
| Recolección, construcción de informes y resultados y análisis de la información | 1 | 25% |
| Actualización en la normatividad ambiental | 3 | 75% |
| Total | 4 | 100% |

**Grafica # 54. DTPA. Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC).**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en la **DTPA** en el **núcleo temático: Educación Ambiental y comunicaciones,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 55 Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC) y en la Grafica No 55: **DTPA: Educación Ambiental y comunicaciones.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 55. Núcleo Temático: Educación Ambiental y comunicaciones** | | |
| Elaboración e implementación de proyectos de educación ambiental | 2 | 50% |
| Capacitación en Pedagogía o diseños estratégicos y didácticos para llegar a la comunidad | 2 | 50% |
| Total | 4 | 100% |

**Grafica # 55. DTPA. Educación Ambiental y comunicaciones**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en la **DTPA** en el **núcleo temático: Gestión Administrativa y Contratación Publica,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 56 Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC) y en la Grafica No 56: **DTPA: Gestión Administrativa y Contratación Pública.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 56: Núcleo Temático: Gestión Administrativa y Contratación Publica** | | |
| Legislación Laboral | 1 | 10% |
| Capacitación en Herramientas de planeación estratégica a nivel operativo | 1 | 10% |
| Gobernanza, Participación, Toma de decisiones conjuntas | 1 | 10% |
| Formulación de programa de interpretación del patrimonio natural y cultural del AP | 1 | 10% |
| Cooperación Internacional | 2 | 20% |
| Cursos sobre mantenimientos preventivos de equipos y/o herramientas que se tienen en la AP (Motores fuera de borda, Guadañas, motosierra, entre otros). | 2 | 20% |
| Formulación de proyectos en la ficha MGA | 2 | 20% |
| Total | 10 | 100% |

**Grafica # 56. DTPA. Gestión Administrativa y Contratación Pública.**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en la **DTPA** en el **núcleo temático: Transformación Digital,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 57 **Transformación Digital** y en la Grafica No 57: **DTPA: Transformación Digital.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 57: Núcleo Temático: Transformación Digital** | | |
| Herramientas Sistemas de información geográfico aplicado al análisis de coberturas (Manejo de QGIS-ArcGIS) | 2 | 18,2% |
| Manejo de herramientas para la elaboración de mapas | 1 | 9,1% |
| Manejo de programas y software especializados para análisis de datos (programa "R") | 2 | 18,2% |
| Manejo de Programas y plataformas Software especializados: Sico Smart, QGIS, programación en Python, plataforma silver tracker,entre otras para el análisis de datos | 5 | 45,5% |
| Capacitación en Manejo de Dron y manejo de GPS | 1 | 9,1% |
| Total | 11 | 100,0% |

**Grafica # 57. DTPA. Transformación Digital**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en la **DTPA** en el **núcleo temático: Gestión y Administración del Talento Humano,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 58 **Gestión y Administración del Talento Humano** y en la Grafica No 58: **DTPA: Gestión y Administración del Talento Humano.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 58: Núcleo Temático: Gestión y Administración del Talento Humano** | | |
| Metodologías participativas para trabajo y Relacionamiento Comunitario | 1 | 7% |
| Capacitación para redacción de informes y artículos científicos | 2 | 14% |
| Entrenamiento para fortalecer el entorno laboral | 1 | 7% |
| Fortalecer Habilidades Gerenciales, Empresarial y Clima Organizacional. | 1 | 7% |
| Comunicación asertiva, Resolución de conflictos, Dirección de grupos -trabajo en Equipo y liderazgo. | 1 | 7% |
| Manejo avanzado o medio de Office (Word, Excel, (más 60 horas), PDF y herramientas Google | 8 | 57% |
| Total | 14 | 100% |

**Grafica # 58. DTPA. Gestión y Administración del Talento Humano**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en la **DTPA** en el **núcleo temático: Actualización sobre Uso, Ocupación y Tenencia,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 59 **Actualización sobre Uso, Ocupación y Tenencia** y en la Grafica No 59: **DTPA: Actualización sobre Uso, Ocupación y Tenencia.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 59: Núcleo Temático: Actualización sobre Uso, Ocupación y Tenencia** | | |
| Aspectos Básicos en temas jurídicos de UOT | 2 | 100% |
|  |  |  |
| Total | 2 | 100% |

**Grafica # 59. DTPA. Actualización sobre Uso, Ocupación y Tenencia**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en la **DTPA** en el **núcleo temático: Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 60 **Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y** en la Grafica No 60: **DTPA: Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 60. Núcleo Temático: Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST** | | |
| Entrenamiento en cómo se reporta un siniestro o un accidente laboral. | 1 | 100% |
|  |  | 0% |
| Total | 1 | 100% |

**Grafica # 60. DTPA. Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en la **DTPA** en el **núcleo temático: Gestión del Riesgo,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 61 **Gestión del Riesgo y** en la Grafica No 61: **DTPA: Gestión del Riesgo.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 61. Núcleo Temático: Gestión del Riesgo** | | |
| Habilidad en el manejo y coordinación efectiva de protocolo de riesgo público | 1 | 100% |
|  |  |  |
| Total | 1 | 100% |

**Grafica # 61. DTPA. Gestión del Riesgo**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en la **DTPA** en el **núcleo temático: Sistema de Gestión Documental,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 62 **Sistema de Gestión Documental y** en la Grafica No 62: **DTPA: Sistema de Gestión Documental.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 62. Núcleo Temático: Sistema de Gestión Documental** | | |
| Capacitación de actualización en Orfeo | 1 | 100% |
|  |  | 0% |
| Total | 1 | 100% |

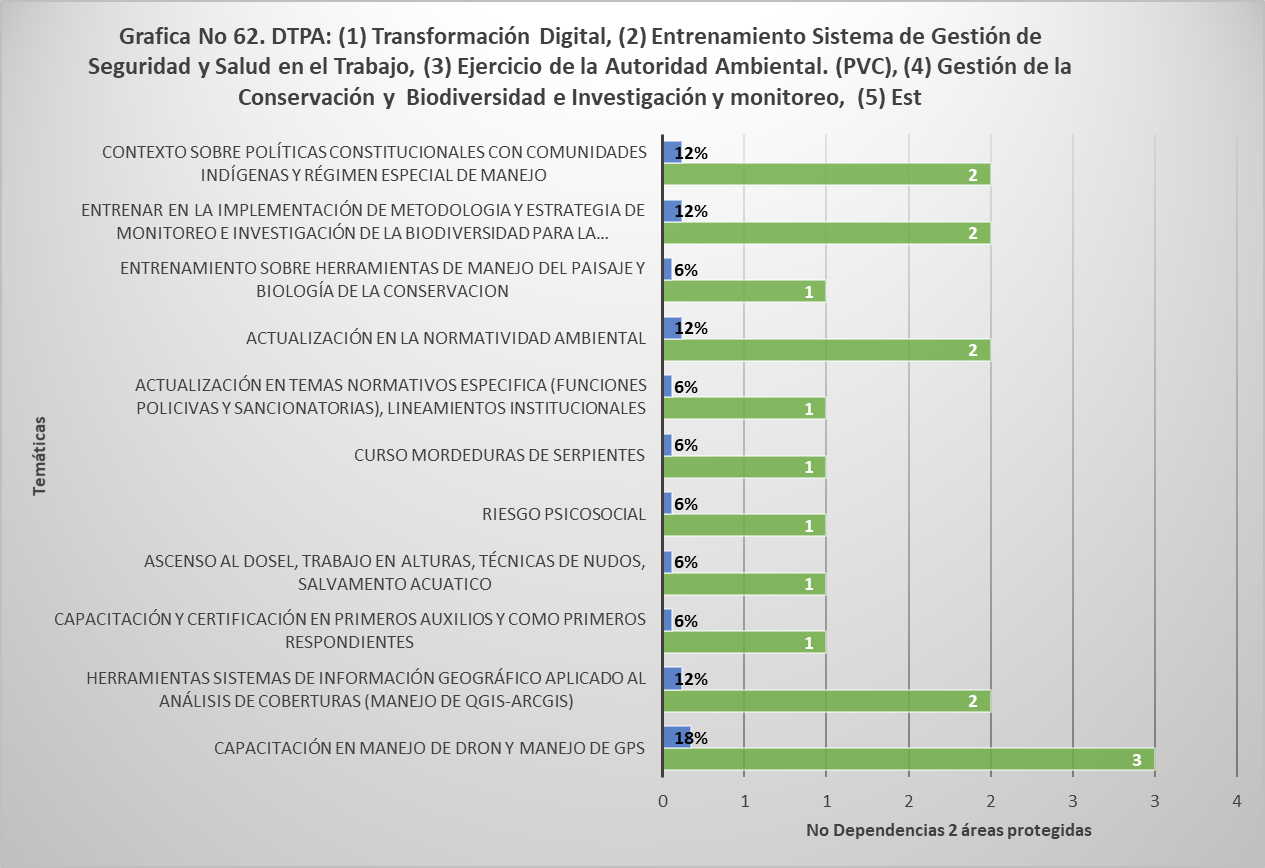
**Grafica # 61. DTPA. Sistema de Gestión Documental**

1. **Identificación de Necesidades de capacitación por Áreas o Dependencias de DTPA de Parques Nacionales Naturales**

Con referencia a la identificación desde la visión de la dependencia u área protegida, en la **DTPA,** las áreas protegidas PNN Farallones, PNN Gorgona y PNN Sanquianga, dieron su enfoque, el cual se describe a continuación en la **Tabla No 62 Núcleos Temáticos:** (1) Transformación Digital, (2) Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (3) Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC), (4) Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (5) Estrategia Especial de manejo con comunidades étnicas. y en la **Grafica No 62 Núcleos Temáticos:** (1) Transformación Digital, (2) Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (3) Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC), (4) Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (5) Estrategia Especial de manejo con comunidades étnicas. **Grafica No 63 Núcleos Temáticos:** (6) Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial, (7) Educación Ambiental y comunicaciones, (8) Gestión Administrativa y contratación Pública, (9) Sistema Integrado de Gestión, (10) Gestión y Administración del Talento Humano y además observar el **anexo No 6** que indica y se puede observar las dependencias que definieron propuestas temáticas para el presente plan.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 62. Núcleos Temáticos: (1) Transformación Digital, (2) Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (3) Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC), (4) Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (5) Estrategia Especial de manejo con comunidades étnicas.** | | |
| Capacitación en Manejo de Dron y manejo de GPS | 3 | 18% |
| Herramientas Sistemas de información geográfico aplicado al análisis de coberturas (Manejo de QGIS-ArcGIS) | 2 | 12% |
| Capacitación y Certificación en primeros auxilios y como primeros respondientes | 1 | 6% |
| Ascenso al dosel, trabajo en alturas, técnicas de nudos, Salvamento Acuático | 1 | 6% |
| Riesgo Psicosocial | 1 | 6% |
| Curso Mordeduras de Serpientes | 1 | 6% |
| Actualización en temas normativos especifica (funciones policivas y sancionatorias), lineamientos institucionales | 1 | 6% |
| Actualización en la normatividad ambiental | 2 | 12% |
| Entrenamiento sobre Herramientas de Manejo del Paisaje y biología de la conservación | 1 | 6% |
| Entrenar en la implementación de Metodología y estrategia de monitoreo e investigación de la biodiversidad para la conservación de los VOC | 2 | 12% |
| Contexto sobre políticas constitucionales con comunidades indígenas y Régimen Especial de Manejo | 2 | 12% |
| Total | 17 | 100% |

**Grafica # 62. DTPA.** (1) Transformación Digital, (2) Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (3) Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC), (4) Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (5) Estrategia Especial de manejo con comunidades étnicas,



**Tabla No 63 Núcleos Temáticos**:(6) Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial, (7) Educación Ambiental y comunicaciones, (8) Gestión Administrativa y contratación Pública, (9) Sistema Integrado de Gestión, (10) Gestión y Administración del Talento Humano

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tabla No 63. Núcleos Temáticos: (6) Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial, (7) Educación Ambiental y comunicaciones, (8) Gestión Administrativa y contratación Pública, (9) Sistema Integrado de Gestión, (10) Gestión y Administración del Talento Humano.** | | | |
| Conocimiento en conceptos y metodologías para abordar Ordenamiento Territorial (Nivel profundidad medio -avanzado) | 2 | 5% |
| Curso de fotografía y Video | 1 | 2% |
| Metodologías (técnicas) para el manejo de público para la educación ambiental y comunitaria | 1 | 2% |
| Fortalecer tema Gobernanza, Participación, Toma de decisiones conjuntas | 1 | 2% |
| Generalidades sobre el Sistema Integrado de Gestión | 1 | 2% |
| Comunicación asertiva, Resolución de conflictos, Dirección de grupos -trabajo en Equipo. | 1 | 2% |
| Manejo avanzado o medio de Office (Word, Excel, (más 60 horas), PDF y herramientas Google | 2 | 5% |
| Total | 43 | 221% |

**Grafica # 63. DTPA.** (6) Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial, (7) Educación Ambiental y comunicaciones, (8) Gestión Administrativa y contratación Pública, (9) Sistema Integrado de Gestión, (10) Gestión y Administración del Talento Humano.



* + 1. **Oficinas Centrales PNNC**

1. **Identificación de Necesidades de capacitación por funciones realizada por funcionarios de las Oficinas Centrales de Parques Nacionales:**

Los **funcionarios** de las oficinas centrales de Parques Nacionales participaron del proceso de Identificación de Necesidades de capacitaciones, una vez aplicada la encuesta y realizado el proceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 64 **Núcleo Temático: Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo** y la Grafica No 64: **DTAO: Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo** subsiguiente:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 64. Núcleo Temático: Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo** | | |
| Profundizar y Gestionar el conocimiento sobre los componentes naturales del área protegida. | 1 | 20% |
| Actualización en la normatividad ambiental | 1 | 20% |
| Conocimientos en el marco normativo asociado al SINAP y ambiental con incidencia en el SINAP | 3 | 60% |
| Total | 5 | 100% |

**Grafica # 64. Oficina Central: Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en la **Oficina Central de Parques** en el **núcleo temático: Educación Ambiental y comunicaciones,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 65 **Educación Ambiental y comunicaciones y** en la Grafica No 65: **Oficina Central: Educación Ambiental y comunicaciones.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 65. Núcleo Temático: Educación Ambiental y comunicaciones** | | |
| Metodologías (técnicas) para el manejo de público (comunicación) | 1 | 50% |
| Capacitación en Pedagogía o diseños estratégicos y didácticos para llegar a la comunidad | 1 | 50% |
| Total | 2 | 100% |

**Grafica # 65. Oficina Central: Educación Ambiental y Comunicaciones**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en la **Oficina Central de Parques** en el **núcleo temático: Gestión Administrativa y Contratación Pública,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 66 **Gestión Administrativa y Contratación Publica y** en la Grafica No 66: **Gestión Administrativa y Contratación Publica.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 66: Núcleo Temático: Gestión Administrativa y Contratación Publica** | | |
| Entrenamiento en Procedimientos administrativos y de contratación-supervisión | 1 | 6% |
| Manejo de la plataforma de la Tienda Virtual | 1 | 6% |
| Capacitación Fortalecer la construcción y ejecución de las políticas públicas -Gestión Pública. | 1 | 6% |
| Conocimientos técnicos en elaboración de términos de referencias para estudios previos en contratación pública | 3 | 19% |
| Manejo del SECOP y Plataforma Olimpia y Neón (inventarios) | 5 | 31% |
| Fortalecer en técnicas de conducción y mecánica de vehículos | 2 | 13% |
| Derecho administrativo y disciplinario | 2 | 13% |
| Notificación -Constancia secretarial -Constancia de ejecutoria referente a la nueva ley disciplinaria (ley 2094) | 1 | 6% |
| Total | 16 | 100% |

**Grafica # 66. Oficina Central: Gestión Administrativa y Contratación Publica.**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en la **Oficina Central de Parques** en el **núcleo temático: Transformación Digital,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 67 **Transformación Digital y** en la Grafica No 67: **Transformación Digital.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 67: Núcleo Temático: Transformación Digital** | | |
| Herramientas Sistemas de información geográfico aplicado al análisis de coberturas (Manejo de QGIS-ArcGIS) | 1 | 3,3% |
| Manejo de herramientas para la elaboración de mapas | 2 | 6,7% |
| Manejo de la TIC´s: Google Work space, forms, entre otros | 2 | 6,7% |
| Manejo de programas y software especializados para análisis de datos (programa "R") | 3 | 10,0% |
| Manejo de Programas y plataformas Software especializados: Sico Smart, QGIS, programación en Python, plataforma silver tracker,entre otras para el análisis de datos | 9 | 30,0% |
| Capacitación en Manejo de Dron y manejo de GPS | 1 | 3,3% |
| Manejo de herramientas, programas o software estadísticos, para el diseño y cálculos de operaciones y proyecciones estadísticas. | 1 | 3,3% |
| Capacitación manejo de ofimáticos | 11 | 36,7% |
| Total | 30 | 100,0% |

**Grafica # 67. Oficina Central: Transformación Digital**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en la **Oficina Central de Parques** en el **núcleo temático: Gestión y Administración del Talento Humano,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 68. **Gestión y Administración del Talento Humano y** en la Grafica No 68: **Gestión y Administración del Talento Humano.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 68: Núcleo Temático: Gestión y Administración del Talento Humano** | | |
| Comunicación Oral y Escrita y Lenguaje de Señas | 2 | 15% |
| Gestión del Talento Humano | 1 | 8% |
| Capacitación para redacción de informes y artículos científicos | 1 | 8% |
| Manejo plataforma de afiliación a ARL | 1 | 8% |
| Comunicación asertiva, Resolución de conflictos, Dirección de grupos -trabajo en Equipo y liderazgo. | 1 | 8% |
| Manejo avanzado o medio de Office (Word, Excel -(más 60 horas), Project, PDF y herramientas Google | 7 | 54% |
| Total | 13 | 100% |

**Grafica # 68. Oficina Central:** **Gestión y Administración del Talento Humano**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en la **Oficina Central de Parques** en el **núcleo temático: Sistema Integrado de Gestión -SIG,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 69. **Sistema Integrado de Gestión –SIG y** en la Grafica No 69: **Sistema Integrado de Gestión -SIG.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 69: Núcleo Temático: Sistema Integrado de Gestión -SIG** | | |
| Metodologías y Herramientas (Software) Estadística Espacial | 1 | 13% |
| Actualización en temáticas de norma técnica de calidad y auditorías internas | 1 | 13% |
| Capacitación para la operación estadística (Conocimiento sobre requisitos de la NTC PE 1000 2017) | 6 | 75% |
| Total | 8 | 100% |

**Grafica # 69. Oficina Central: Sistema Integrado de Gestión -SIG**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en la **Oficina Central de Parques** en el **núcleo temático: Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 70. **Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y** en la Grafica No 70: **Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 70. Núcleo Temático: Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST** | | |
| Capacitación y Certificación en primeros auxilios y como primeros respondientes | 1 | 50% |
| Curso manejo de Extintores | 1 | 50% |
| Total | 2 | 100% |

**Grafica # 70. Oficina Central: Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en la **Oficina Central de Parques** en el **núcleo temático: Servicio al Ciudadano,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 71. **Servicio al Ciudadano y** en la Grafica No 71: **Servicio al Ciudadano.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 71. Núcleo Temático: Servicio al ciudadano** | | |
| Curso de servicio de atención al Usuario | 1 | 100% |
|  |  |  |
| Total | 1 | 100% |

**Grafica # 71. Oficina Central: Servicio al ciudadano**

En la Identificación de Necesidades de capacitaciones en la **Oficina Central de Parques** en el **núcleo temático: Sistema de Gestión Documental,** luego delproceso de sistematización se alcanzaron los siguientes resultados como se indican a continuación en la Tabla No 72. **Sistema de Gestión Documental y** en la Grafica No 72: **Sistema de Gestión Documental.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 72. Núcleo Temático: Sistema de Gestión Documental** | | |
| Capacitación de actualización en Orfeo | 2 | 22% |
| Normatividad en el manejo adecuado del archivo físico y digital | 7 | 78% |
| Total | 9 | 100% |

**Grafica # 72. Oficina Central: Sistema de Gestión Documental**

1. **Identificación de Necesidades de capacitación por las Dependencias de las Oficinas Centrales de Parques Nacionales Naturales**

Con referencia a la identificación desde la visión de las dependencias de **las Oficinas Centrales de Parques Nacionales Naturales,** las unidades de decisión o dependencias que respondieron el formato Grupo de Comunicaciones y Educación Ambiental -GCEA, Grupo de Control Interno –GCI, Grupo y de Gestión Humana, Grupo de Gestión e Integración del SINAP –GGIS, Oficina Asesora de Planeación –OAP, Oficina de Control Disciplinario Interno –OCDI, Subdirección de Sostenibilidad y Negocios Ambientales –SSNA y Grupo de Gestión Financiera –GGF, dieron su enfoque como dependencia, el cual se describe a continuación en tres tablas y tres graficas sucesivas para una mejor comprensión. En tal sentido las propuestas por dependencias en diferentes núcleos temáticos esta de la siguiente manera:

En la **tabla No 73 Núcleos Temáticos**: **(1) Transformación Digital, (2) Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (3) Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (4) Sistema de Gestión Documental y (5) Educación Ambiental y comunicaciones** y en la **Grafica No 73 Núcleos Temáticos: (1) Transformación Digital, (2) Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (3) Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (4) Sistema de Gestión Documental y (5) Educación Ambiental y comunicaciones** y además observar el **anexo No 7** que indica y se puede observar las dependencias que definieron propuestas temáticas para el presente plan.

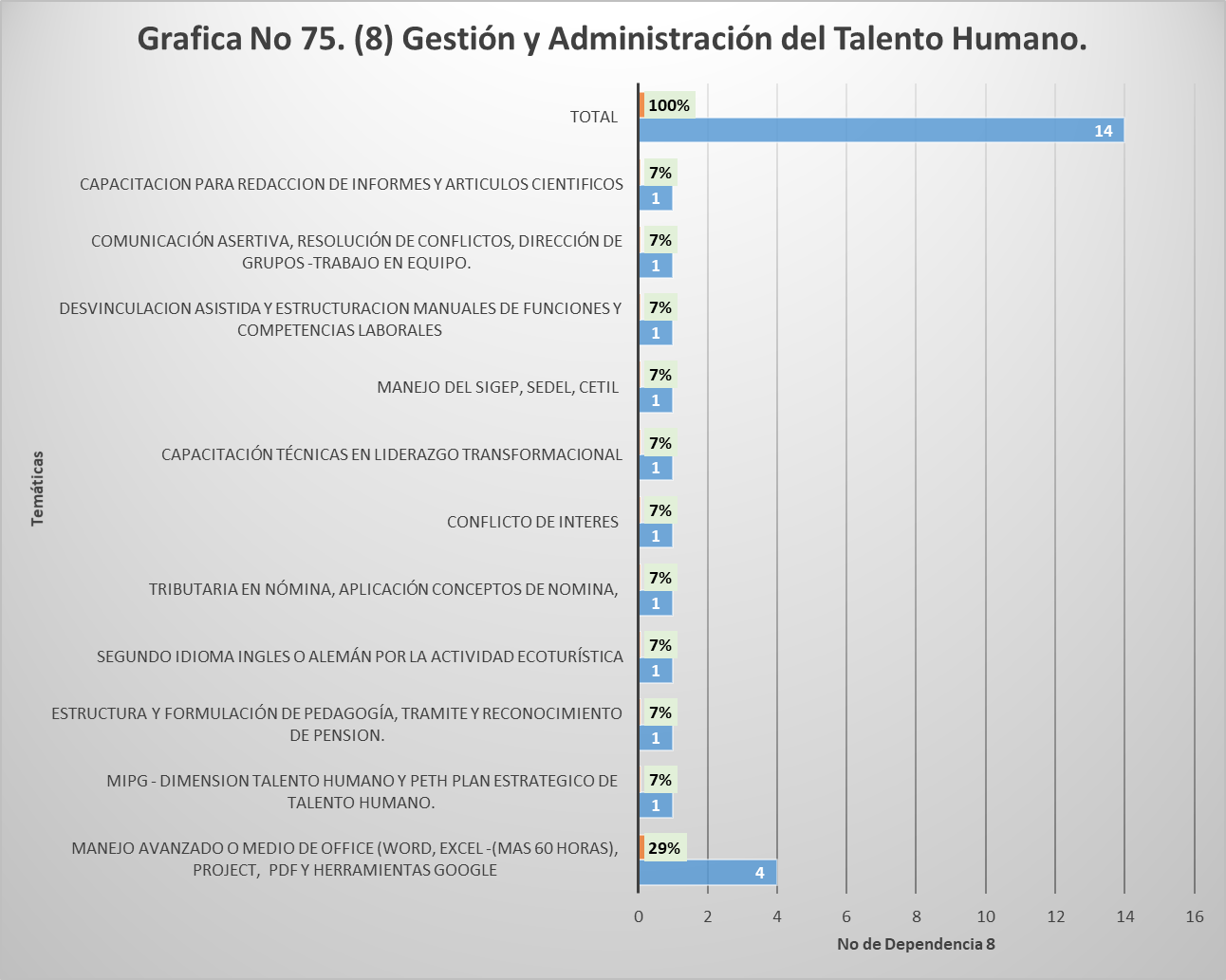
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabla No 73. Núcleos Temáticos: (1) Transformación Digital, (2) Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (3) Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo, (4) Sistema de Gestión Documental y (5) Educación Ambiental y comunicaciones.** | | |
| Manejo de herramientas, programas o software estadísticos, para el diseño y cálculos de operaciones y proyecciones estadísticas. | 4 | 22% |
| Manejo de la TIC´s: Google Work space, forms, Big data, seguridad digital, entre otros | 2 | 11% |
| Estándares mínimos SSST, prevención, reconocimiento y manejo de los riesgos | 1 | 6% |
| Conocimientos en el marco normativo asociado al SINAP y ambiental con incidencia en el SINAP | 1 | 6% |
| Actualización en la normatividad ambiental (Ley 99 de 1993, Decreto ley 870 de 2017, CONPES 3886 de 2017, entre otros) | 1 | 6% |
| Identificación y valoración de costos ambientales - Tributación sectores productivos | 1 | 6% |
| Profundizar el conocimiento en Transferencias del Sector Eléctrico | 1 | 6% |
| Conocer experiencias de valoración económica de paisajes y de ambiente sano | 1 | 6% |
| Capacitación actualización en Orfeo | 1 | 6% |
| Normatividad en el manejo adecuado de la gestión documental -archivo físico y digital | 2 | 11% |
| Implementación de la estrategia de comunicación y educación ambiental de PNN | 1 | 6% |
| Propiciar el conocimiento de las dinámicas ambientales y sociales que se desarrollan en el área de influencia del SPNN | 1 | 6% |
| Implementar la “Estrategia de comunicación – educación para la conservación de la biodiversidad y la diversidad cultural en el SPNN | 1 | 6% |
| Total | 18 | 100% |

En la **tabla No 74 Núcleos Temáticos**: **(6) Gestión Administrativa y contratación Pública, y (7) Educación Ambiental y comunicaciones** y en la **Grafica No 74 Núcleos Temáticos (6) Gestión Administrativa y contratación Pública, y (7) Educación Ambiental y comunicaciones**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tabla No 74. Núcleos Temáticos: (6) Gestión Administrativa y contratación Pública, y (7) Educación Ambiental y comunicaciones.** | | | |
| Capacitación en Herramientas de planeación estratégica (PEI-PAA) a nivel operativo | 1 | 6% |
| Capacitación en presupuesto e impuestos: presupuesto público, contribuciones, estampillas e impuestos de orden nacional y territorial aplicables al sector público | 1 | 6% |
| Actualización en contratación estatal -Legislación Laboral | 2 | 13% |
| Actualización Derecho administrativo y disciplinario-(ley 2094) | 1 | 6% |
| Formulación de pliegos de cargos, Decreto y práctica de pruebas y Redacción y análisis de textos jurídicos | 1 | 6% |
| Formulación de proyectos en la ficha MGA orientados al sector ambiental | 1 | 6% |
| Manejo del SECOP y Plataforma Olimpia y Neon (inventarios) | 1 | 6% |
| Formación en la Guía Auditoria DAFP | 1 | 6% |
| Actualización de lineamientos y metodologías MIPG | 2 | 13% |
| Capacitación para la operación estadística (Conocimiento sobre requisitos de la NTC PE 1000-2017) | 3 | 19% |
| Generalidades sobre el Sistema Integrado de Gestión | 2 | 13% |
| Total | 16 | 100% |

En la **tabla No 75 Núcleos Temáticos**: **(8) Gestión y Administración del Talento Humano** y en la **Grafica No 75 Núcleos Temáticos: (8) Gestión y Administración del Talento Humano**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tabla No 75. Núcleos Temáticos: (8) Gestión y Administración del Talento Humano.** | | | |
| Manejo avanzado o medio de Office (Word, Excel -(más 60 horas), Project, PDF y herramientas Google | 4 | 29% |
| MIPG - Dimensión Talento Humano y PETH Plan estratégico de Talento Humano. | 1 | 7% |
| Estructura y formulación de pedagogía, tramite y reconocimiento de pensión. | 1 | 7% |
| Segundo idioma ingles o alemán por la actividad ecoturística | 1 | 7% |
| Tributaria en nómina, aplicación conceptos de nómina, | 1 | 7% |
| Conflicto de Interés | 1 | 7% |
| Capacitación Técnicas en Liderazgo transformacional | 1 | 7% |
| Manejo del SIGEP, SEDEL, CETIL | 1 | 7% |
| Desvinculación asistida y estructuración Manuales de Funciones y Competencias Laborales | 1 | 7% |
| Comunicación asertiva, Resolución de conflictos, Dirección de grupos -trabajo en Equipo. | 1 | 7% |
| Capacitación para redacción de informes y artículos científicos | 1 | 7% |
| Total | 14 | 100% |



Como pueden observar en las 75 tablas y las 75 graficas descritas en el presente capitulo muestran como los funcionarios y las dependencias u áreas entregaron sus propuestas de identificación de necesidades y se constituyen en el marco de acción para priorizar la ejecución en la vigencia 2022 tanto por las direcciones territoriales como en las oficinas centrales de Parques Nacionales.

Como se puede observar en cada ítem **a)** de las Direcciones Territoriales y las oficinas centrales contiene la opinión de los funcionarios desde lo individual y en los ítems **b)** corresponde a la visión o enfoque desde las dependencias, u oficinas, áreas protegidas entre otros. Importante tener presente esta parte porque más adelante se hace un consolidado de ambas opiniones y obtener así un marco de ejecución que sirva de guía para implementar las actividades de capacitación a los funcionarios y colaboradores de Parques Nacionales.

# **COMPONENTE ESTRATEGICO**

## **Misión de Parques Nacionales**

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

## **Visión de Parques Nacionales**

Parques Nacionales Naturales de Colombia será reconocido por la conservación de los beneficios naturales, culturales, sociales y económicos que generan sus áreas protegidas para Colombia y el mundo.

## **Objetivo General y Específicos**

*General:* Análisis Normativo Desarrollar en los servidores públicos de Parques Nacionales capacidades y competencias que les permitan liderar los procesos y procedimientos que se requieren en las diferentes unidades de decisión y contextos en los que realizan sus funciones de acuerdo con el cargo que desempeña en el Área Protegida, Dirección Territorial o en el Nivel Central.

*Objetivos Específicos*

* Establecer los lineamientos temáticos priorizados por los funcionarios de Parques Nacionales para su formación, capacitación y entrenamiento.
* Definir estrategias que faciliten a cada unidad de decisión la optimización de recursos y alcanzar la máxima eficacia en el impacto de la capacitación y el entrenamiento.
* Orientar a las diferentes unidades de decisión de Parques Nacionales en la implementación y evaluación de cada una de las acciones de formación, capacitación y entrenamiento de los servidores públicos.

## **Soporte Normativo**

La normatividad es el soporte legal en que se sustenta por una parte el PNFC de los servidores público en Colombia y que también es la base que soporta el presente PlC 2022 de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

Los procesos de capacitación para el sector público están orientados a desarrollar y potencializar al talento humano en las entidades públicas. Acorde con estos preceptos, el ordenamiento legal que rige al sector público se ha diseñado para orientar ese propósito en el marco de las garantías de las relaciones laborales, esto es, la capacitación como un derecho.

A continuación, se detallan las normas vinculadas al respecto:

La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su artículo 53 establece:

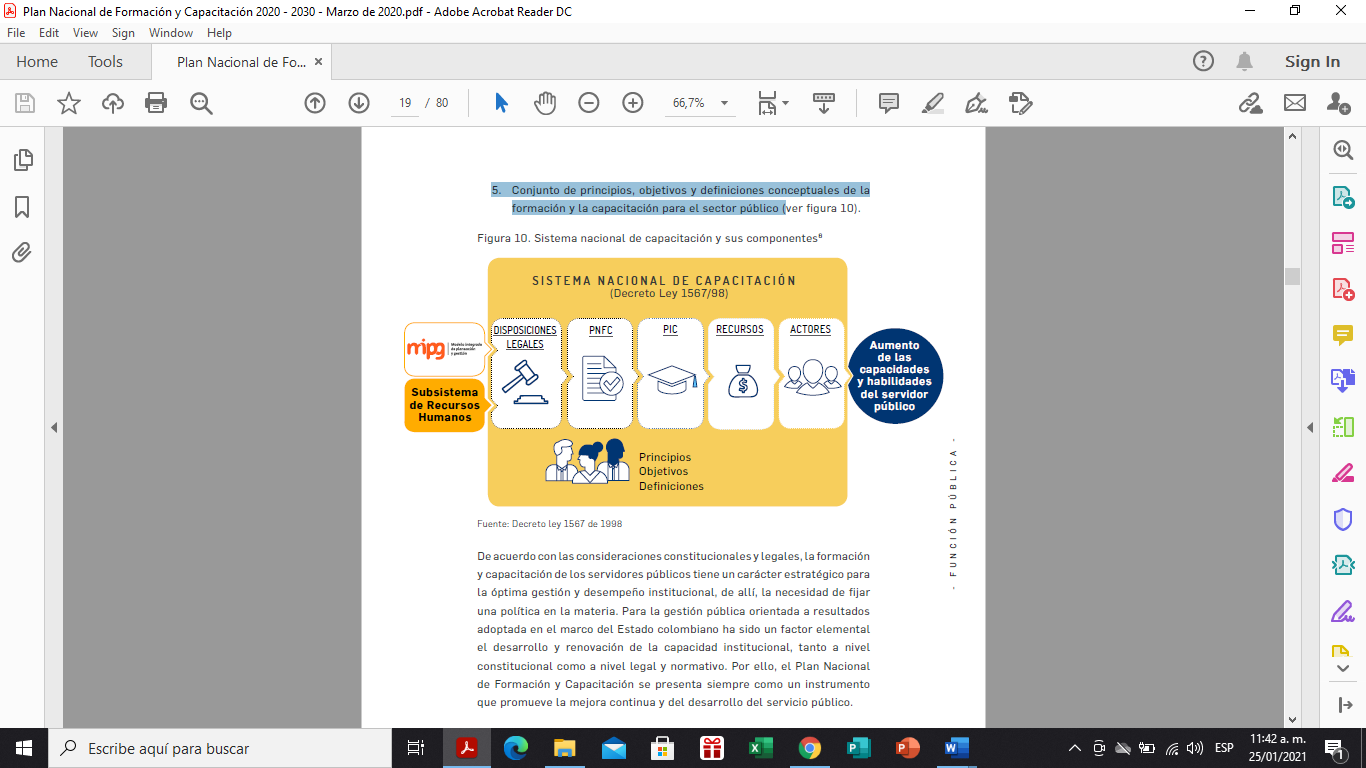
*(…) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los tra­bajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los benefi­cios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades estable­cidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protec­ción especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.” (Subrayado fuera del texto original).*

Por su parte, la Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación -PNCF, es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

No obstante, fue con la expedición del Decreto Ley 1567 de 1998 que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, que establece cinco componentes:

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público (véase figura Sistema nacional de capacitación y sus componentes)

**Figura No 1. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes[[1]](#footnote-1)**



Es claro que la regla general del empleo público sea el mérito y la carrera administrativa, y que sobre ellas se fundamenten los diferentes lineamientos de la política como el de la formación y capacitación; no obstante, en la realidad y práctica de la gestión del talento humano en las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculaciones laborales con el Estado, por tanto, se requiere que la política sea lo suficientemente flexible y que incluya a todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación.

En este sentido, la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el **Decreto 1567 de 1998**, de acuerdo con lo anterior, todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados. Así mismo, es importante precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

De acuerdo con la legislación colombiana, los contratistas por prestación de servicios no son considerados servidores públicos, puesto que son personas naturales que prestan un servicio o desarrollan una actividad específica derivada de un objeto contractual, que, a su vez, responde a una necesidad organizacional detectada en la entidad, órgano u organismo y que se satisface mediante el Plan de Adquisiciones.

Dando continuidad a la postura institucional, la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública.

Lo anterior, no limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía[[2]](#footnote-2).

## **Lineamientos Plan Institucional**

De acuerdo a los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional -DNAO, tanto a directivos, jefes de oficina o coordinadores de grupo, jefes de área protegida, dependencias, Grupos o Unidades de decisión para el año 2022 se establecen los siguientes lineamientos:

* Las temáticas priorizadas tanto por los jefes de área protegida, jefes de oficina, coordinadores de grupo y en general por los funcionarios de las diferentes dependencias, Grupos o Unidades de decisión que a nivel nacional, dieron respuesta a la consulta realizada mediante el formato de identificación de necesidades **serán el eje de aplicación y ejecución del PIC 2022**, en el marco de los ejes temáticos orientados por la función pública y la ESAP y que son desarrollados en el capítulo de priorización temática del presente plan.
* Cada unidad de decisión en cabeza de su líder del componente de capacitación y en el marco de las prioridades definidas en el DNAO, deben definir mínimo cuatro (4) temas de los priorizados en cada dirección territorial y en el nivel central (que también actúa como si fuera otra territorial más). Los temas definidos deben ser remitidos al Grupo de Gestión Humana antes del día dieciocho (18) de febrero y su ejecución será mínimo un núcleo temático que sea priorizada por trimestre, es decir, dos (2) en el primer semestre**[[3]](#footnote-3)** y dos (2) en el segundo semestre, de acuerdo y según la disposición presupuestal o gestión de cada Dirección Territorial y para el caso del nivel central igualmente. Si bien lo mínimo es priorizar cuatro núcleos temáticos para la vigencia, es importante anotar que las direcciones territoriales que consideren asumir más núcleos temáticos
* Los temas priorizados según el ítem anterior serán la base para el reporte trimestral de capacitación en las metas PAA que harán efectivo las Direcciones Territoriales y la oficina central, serán objeto de seguimiento por la líder de calidad de la Subdirección administrativa y financiera y el Grupo de Gestión Humana.
* La ejecución del PIC 2022 desde lo presupuestal esta descentralizado en las Direcciones Territoriales y la oficina central en ese sentido actuará como si también fuera una dirección territorial más, por lo que el seguimiento y la evaluación al PIC 2022 será igualmente descentralizada, es decir, lo priorizado por cada Dirección Territorial será el eje para el seguimiento y la evaluación a través de los reportes que deben hacer trimestralmente.
* Los informes de cada área protegida, o unidad de decisión deberán ser reportados a la Dirección Territorial y esta a su vez el líder temático en el nivel central correspondiente (Grupo de Gestión Humana y líder de calidad de la Subdirección Administrativa y Financiera) e igualmente en cada grupo u oficina del nivel central deben reportar al Grupo de Gestión Humana todas las acciones educativas desarrolladas en el marco del PIC 2022.
* Cada unidad de decisión debe encontrar estrategias de coordinación, cooperación y optimización de los recursos físicos, financieros y del talento humano, en este sentido el entrenamiento y capacitación desarrollada en alianza con otras entidades como el SENA, ESAP, Función Pública, Departamento Nacional de Planeación –DNP, tanto a nivel local como regional son válidas para la ejecución del presente Plan. En este contexto, es muy importante que en la planeación de las acciones educativa tener presente la oferta de capacitación publica que tienen principalmente: el Departamento Administrativo de Función Pública -DAFP, la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC, Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, Escuela Superior de Administración Pública -ESAP, Departamento Nacional de Planeación –DNP, Procuraduría General de la Nación, Contraloría General de la Republica, Instituto Geográfico Agustín Codazzi -IGAC, Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas -DANE, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible -MADS, como también algunas universidades públicas y privadas que contribuyen con estos procesos de formación y capacitación, entre otros.
* Las direcciones territoriales al desarrollar e implementar una temática, si no se tiene la claridad suficiente, debe apoyarse en el líder temático del Plan Institucional de Capacitación del Grupo de Gestión Humana para que le oriente o direccione en quien se puede apoyar para la realización de las capacitaciones específicas para una dirección territorial o de un área protegida en particular.
* Los reportes de capacitación por trimestre se harán en el marco del Sistema de Gestión de Calidad de Parques Nacionales en el formato previsto para tal fin.
* Los mecanismos para la implementación de programas de capacitación institucional es clave tener presente los procesos por áreas transversales y áreas misionales para el caso de Parques Nacionales, tales como: Lo referentes a planes de manejo, Monitoreo e Investigación, Prevención Control y Vigilancia, SINAP, Comunicación y Educación Ambiental, entre otros.
* Un referente clave, pero bien importante, es la estrategia de coordinación interinstitucional e intergubernamental en la gestión de implementación y aplicación del PIC 2022 de Parques Nacionales, en este sentido, es muy importante examinar y rastrear la coordinación con la Función Pública, ESAP, Departamento Nacional de Planeación -DNP, Min TIC´s, DPS, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, UNAD, Universidad Nacional de Colombia, entre otros. Esta estrategia es igualmente de importante para la coordinación y optimización de recursos, sectorial y la articulación de la oferta de capacitación.
* Las inquietudes y consultas que requieran sobre el PIC 2022 pueden ser solicitadas al Grupo de Gestión Humana directamente al correo [roger.perez@parquesnacionales.gov.co](mailto:roger.perez@parquesnacionales.gov.co)

# **ALCANCE**

El Plan Institucional de Capacitación 2022 de Parques Nacionales Naturales de Colombia comprende el conjunto de lineamientos y prioridades de entrenamiento, formación y capacitación que tiene por finalidad orientar a los funcionarios y colaboradores de las diferentes unidades de decisión en las Áreas Protegidas, Direcciones Territoriales y dependencias de las oficinas centrales, en la implementación de acciones y actividades que promuevan el desarrollo de la gestión pública, a través del fortalecimiento y desarrollo de capacidades, habilidades y competencias de los servidores y colaboradores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación y actualización del conocimiento tal cual lo orienta el Plan Nacional de Formación y Capacitación para servidores públicos en Colombia -PNFC. Las estrategias contenidas en el presente plan están basadas en un enfoque por competencias, dando continuidad a los lineamientos normativos y el desarrollo del modelo de Empleo Público en Colombia.

En ese contexto se hizo la consulta a todos los funcionarios y las prioridades que se describen en el presente plan obedecen a la opinión de los servidores que dieron respuesta a la encuesta para identificar necesidades de capacitación de acuerdo a: a) funciones y b) desde el enfoque por dependencia (los funcionarios o dependencia que no dieron respuesta se asume que no tienen necesidades de capacitación) y su aplicabilidad se ejecuta en todos los niveles jerárquicos de acuerdo con las respuestas dadas por los funcionarios y sistematizadas en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional -DNAO.

# **DESARROLLO DE LA CAPACITACION**

Las diferentes dependencias y unidades de decisión de Parques Nacionales, contribuyeron con sus respuestas a establecer e identificar las necesidades de aprendizaje que se requieren en su contexto, en su puesto de trabajo y según sus funciones prioritariamente. Además, al revisar las evaluaciones se encontraron una serie de sugerencia, recomendaciones e indicaciones de los actores de la acción educativa en Parques Nacionales, que es importante tener presente en el marco de gestión y ejecución del presente Plan Institucional de Capacitación -PIC 2022.

Las temáticas identificadas en el presente plan se implementarán de la siguiente manera:

1. Partiendo de la experiencia en el año inmediatamente anterior, las direcciones territoriales en el marco de las prioridades definidas en el Diagnostico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, las direcciones territoriales y la oficina central deben definir como mínimo cuatro (4) temas de los priorizados en el contexto de cada dirección territorial y en la oficina central (que también actúa como si fuera otra territorial más) si alguna unidad de decisión puede asumir más núcleos temáticos no hay ningún inconveniente, en todo caso, los núcleos temáticos reportados como priorizados serán la responsabilidad en cada vigencia por la dependencias que los asume; quiere decir, la Direcciones Territoriales y las oficina central.
2. Otras materias que también se pueden asumir y establecer entre sus temáticas, son las sugeridas por el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los servidores públicos, sus ejes temáticos, la función pública y la ESAP. Los temas definidos como prioritarios a implementar en su jurisdicción deben ser remitidos al Grupo de Gestión Humana antes del día ***dieciocho (18) de febrero*** y su ejecución será mínimo un tema por trimestre, es decir, dos (2) en el primer semestre y dos (2) en el segundo semestre, de acuerdo y según la disposición presupuestal o gestión de cada Dirección Territorial y para el caso de la oficina central igualmente.
3. Para una implementación debidamente organizada y planificada, se tendrán como referentes el marco de ejecución según lo priorizado en cada dirección territorial y en las oficinas centrales, de donde se hará la escogencia de los núcleos temáticos y sus respectivos temas a implementar en la vigencia 2022 y que se consideren importantes y claves. Lo mínimo a ejecutar son 4 núcleos temáticos, pero también, se puede definir todos los núcleos que consideren pertinentes de seleccionar y aplicar, pueden ser 5, 6, 7, 8, entre otros, según la capacidad de gestión y operativa.
4. Las temáticas definidas por la dirección territorial y el nivel central serán objeto de seguimiento a la evaluación según lo orientado por la Oficina Asesora de Planeación en el PAA

## **Tipos de conocimientos**

En las necesidades de capacitación identificadas por los funcionarios se puede observar que se caracteriza en conocimientos que se requieren y de acuerdo a esos conocimientos las habilidades que se deben fortalecer. En tal sentido, es importante tener presente lo que se orienta en el PNFC de los servidores públicos, sobre los tipos de conocimientos que se constituyen en la estructura de priorización cognitiva del sistema nacional de capacitación (SNC) para la identificación de capacidades en el sector público y que contribuyen a la aplicación de manera puntual. además, téngase como parte de este ítem, lo desarrollado en el eje temático la gestión del conocimiento y la innovación.

***Conocimientos Esenciales:[[4]](#footnote-4)*** son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento.

Entre los conocimientos esenciales se resaltan los siguientes:

Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, entre otros.

Descentralización territorial y administrativa, desconcentración y delegación administrativa, entre otros.

Funciones principales de la administración pública. Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno, contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.

Conocimientos específicos[[5]](#footnote-5): son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial.

Algunos ejemplos de conocimientos específicos sobre: el SGD (sistema de gestión y desempeño), sistema de control interno, SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público), FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión), SIIF (sistema integrado de información financiera), banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada), SECOP (sistema electrónico de contratación pública), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros.

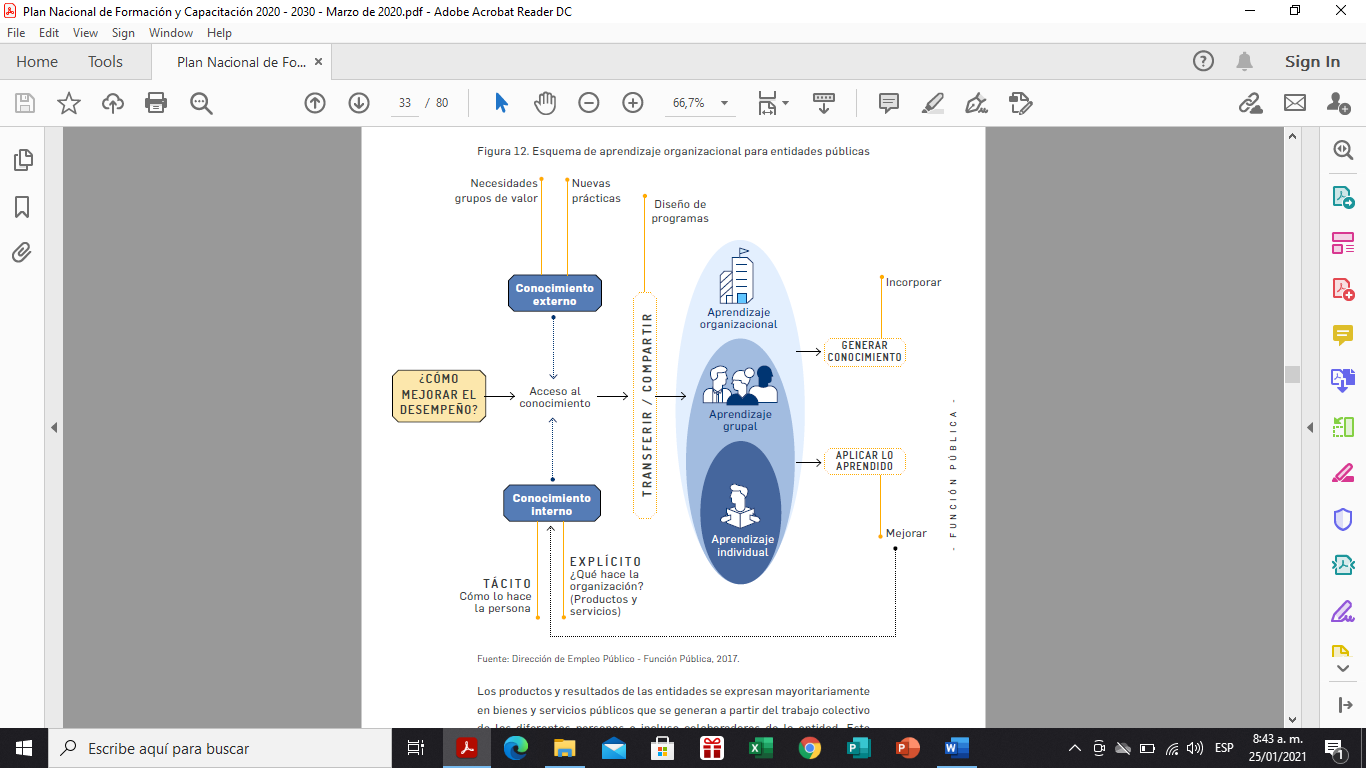
Conocimientos especializados[[6]](#footnote-6): son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados11 esperados. En este aspecto, tienen que tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño.

Igualmente, de manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo cognitivo y de habilidades de los servidores, se debe agregar a los procesos de aprendizaje (derivados de los programas de capacitación) las actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público, tales como: vocación de servicio con énfasis en lo público, defensa y cuidado del patrimonio público, Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario[[7]](#footnote-7), Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.), Código de integridad y manejo de conflicto de intereses, Cultura organizacional y cambio cultural Clima laboral, Gestión del riesgo y prevención de la corrupción, Competencias comportamentales (Decreto 815 de 2018), entre otros.

## **Aprendizaje Organizacional**

La formación y la capacitación desde las entidades públicas se establece como un pilar estratégico en el PNCF, el aprendizaje organizacional (Ver Figura 2.). Este esquema de gestión de la capacitación responde a la realidad y a las necesidades de todas las entidades, órganos y organismos del Estado[[8]](#footnote-8).

Figura No 2. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



# **PRIORIZACION TEMATICA**

## **Ejes temáticos**

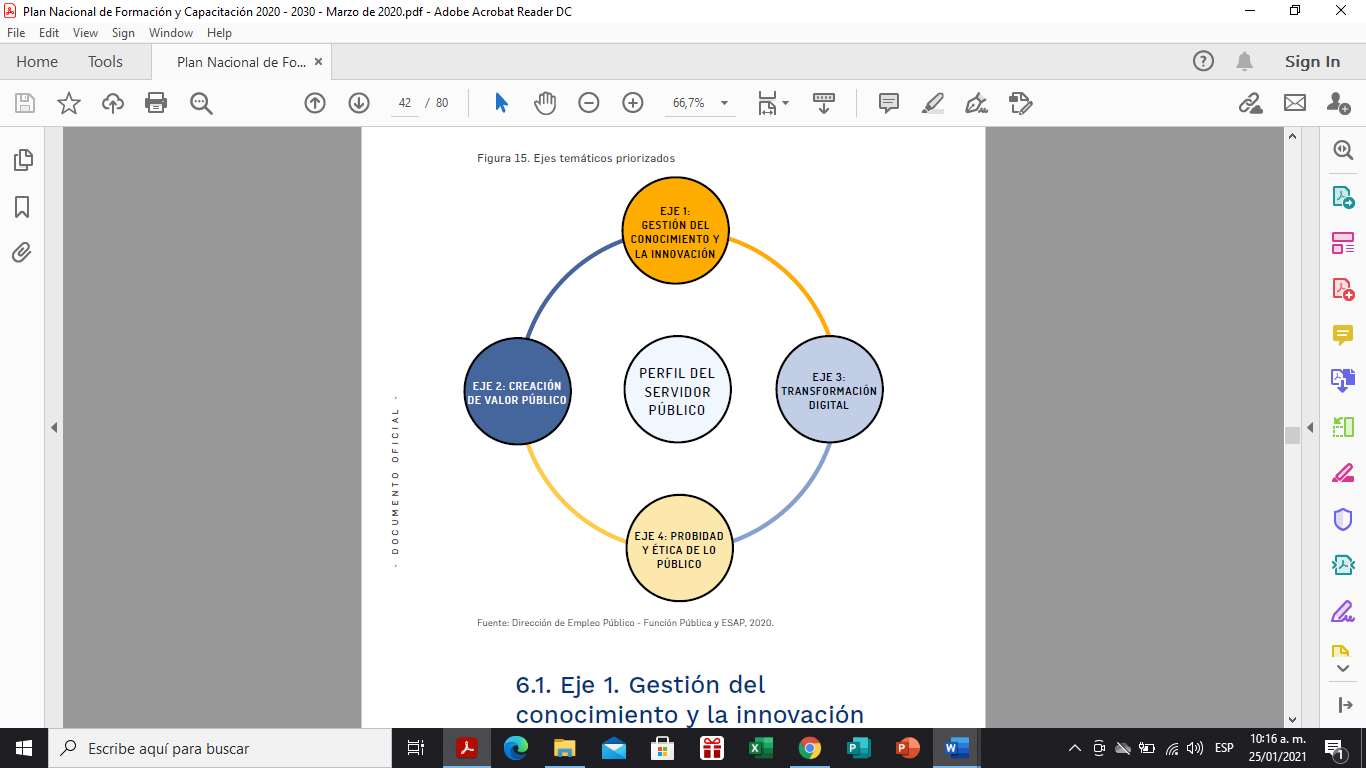
En este punto es importante tener presente lo orientado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030 (PNFC) de marzo de 2020, el cual fue adoptado mediante la Resolución No 104 del 4 de marzo de 2020 y donde se orienta los ejes temáticos, como son Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Publico, Transformación Digital y Probidad y ética de lo público.

En este contexto, el PNFC, orienta que para la organización, estructuración y orientación de la política empleo público en lo referente a la formación y capacitación; se puedan generar orientaciones y métodos para desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, con el objetivo de estimular el desempeño óptimo y, además de ello, un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor y al Estado, particularmente, para la entidad de la cual hace parte.

De conformidad con lo anterior, se busca establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor público en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal. En este contexto, la visión de futuro es la identidad del servidor público que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación, soportada en una serie de variables tales como: la política pública de empleo público y la gestión estratégica del talento humano, Cultura de la ética, la probidad y la integridad, Los valores del servidor público, La visión de desarrollo y equidad.

En tal sentido en el presente Plan de Capacitación Institucional PIC 2021 de Parques Nacionales Naturales de Colombia, se adoptan los siguientes ejes temáticos: véase la siguiente figura tomada del PNFC:

Figura No 1. Ejes temáticos priorizados



## **Gestión del Conocimiento y la Innovación en Parques Nacionales Naturales**

Como lo indica el Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC, uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. En las entidades públicas es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades públicas, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangible, la manera en la que el servidor se apropia, asume y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

En correspondencia con lo anterior, es importante resaltar lo señalado en el Manual operativo del MIPG (2019) dice que:

*(…) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso median­te el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orienta­dos a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las enti­dades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (…)*

Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

* Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
* Mitiguen la fuga del capital intelectual
* Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
* Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
* Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
* Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
* Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
* Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
* Estén a la vanguardia en los temas de su competencia[[9]](#footnote-9)

En Parques Nacionales y en el contexto de la orientación dada por parte de la función pública y la ESAP, este eje temático propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo. En este sentido, la capacitación de los servidores públicos girará alrededor de los siguientes aspectos, sin perjuicio de lo que se establezca en los instrumentos que acompañen la implementación de este Plan:

* La disponibilidad de la información y conocimiento clave en tiempo real.
* La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información sobre valores fundamentales para dicha institución.
* La capacidad de construir conocimiento a futuro para la entidad de forma integral y equitativa (direccionalidad hacia metas).

Para este eje temático es importante tener presente los siguientes aspectos en Parques Nacionales:

1. El ***conocimiento tácito*** es el que poseen los servidores de Parques y el ***conocimiento explicito*** es el que se tiene sistematizado en planes, documentos, guías, memorias, resúmenes, actas, el mismo sistema integrado de gestión, entre otros. Por lo que es importante que cada dependencia, unidad de decisión debe revisar que conocimiento tácito tiene y que conocimiento explicito puede generar.
2. Importante que las dependencias en lo posible generen o elabore un inventario del conocimiento que se tiene y revisar de ese conocimiento que se puede compartir en su misma dependencia, con otras unidades de decisión, en un nivel territorial o a nivel nacional. Dicho inventario, del conocimiento tanto tácito como explicito, debe organizarse y los aspectos claves deben compartirse con los servidores hasta donde sea posible.
3. Para saber que conocimiento se tiene deben resolverse algunas preguntas: ¿Cómo generamos conocimiento desde nuestro puesto de trabajo o área o dependencia? ¿Estamos compartiendo el conocimiento internamente en el área o dependencia de trabajo o con otras dependencias, con otras direcciones territoriales o a nivel nacional en Parques?
4. Es clave y fundamental que desde cada área, dependencia o unidad de decisión se revise si sabemos identificar las lecciones aprendidas y como lo hacemos, establecer ¿si es posible compartirlas y cómo hacerlo?
5. Revisar y sistematizar que información, datos, entre otros que generamos desde nuestra área, dependencia o unidad de decisión y establecer el uso que puede dársele.
6. En nuestra área, dependencia o unidad de decisión debemos identificar el servidor que tiene conocimiento clave para la entidad, que aportes tiene o hace con su conocimiento para sistematizar y socializar con el equipo de trabajo u otras dependencias
7. Establecer que herramientas pueden contribuir a sistematizar el conocimiento que se genera en el área, dependencia o unidad de decisión, tales como: Procedimientos, flujogramas, procesos, instructivos, guías, cartillas, módulos de capacitación, talleres, conferencias, foros, tutorías, matrices, entre otros para generar el conocimiento y que permita iniciar la recopilación y sistematización del mismo.
8. En Parques Nacionales comúnmente se realizan reuniones –talleres, entrenamiento, capacitaciones, encuentros, talleres por línea temática, intercambios entre servidores que son responsables de un tema especial (PVC, Monitoreo, EEM, por ejemplo). En este aspecto es clave la experiencia en Parques que muchos servidores tienen y que en lo posible debería ser sistematizada en algún tipo de herramienta, como también aprovechar los encuentros, talleres u otro tipo de evento que normalmente se realiza en la entidad.

Los anteriores son algunos elementos que pueden ayudar a generar conocimiento explícito en Parques Nacionales e ir recopilando para su sistematización, análisis, aplicación, ajuste y así sucesivamente hasta construir y generar el conocimiento que la entidad tiene y que puede ser compartido hasta con nuestros usuarios si se organiza y se sistematiza.

## **Formación y Capacitación para la Creación de Valor Publico**

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Este eje temático propende por el diseño de procesos de capacitación enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento para la creación de valor, especialmente cuando se refiere al comportamiento y capacidades de las personas, es decir, las competencias laborales que deben definirse en todo sistema de empleo.

En consecuencia, la capacitación de los servidores públicos con miras a contribuir a la creación de valor público, sin perjuicio de lo que se establezcan en los instrumentos que acompañen la implementación de este Plan y que deberán ser tenidos en cuenta al momento de estructurar las actividades de capacitación, gira alrededor de los siguientes aspectos:

* Diseñar e implementar las temáticas para la difusión de las prácticas de la gestión pública orientada a resultados, principalmente dirigido a los niveles directivos de las entidades, así como a los de elección popular.
* Diseñar programas pedagógicos para el desarrollo de marcos estratégicos de gestión.
* Desarrollar acciones de promoción y divulgación para los servidores públicos sobre buenas prácticas para la participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
* Promover estrategias para aumentar la comprensión de los modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.
* Formar y capacitar a servidores públicos sobre el incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos.

Lo clave de este eje y que se debe aplicar en Parques Nacionales es que todas nuestras actividades, acciones y gestión que realiza desde el servicio público debe contribuir a resolver problemas a los usuarios y que sean de impacto; la buena atención a los ciudadanos y todas las acciones educativas debe contribuir de manera explícita a ello.

Los servidores públicos nos debemos a los ciudadanos y por ello nuestro comportamiento debe ser dirigido a ganar la confianza de la ciudadanía, por ello en las labores se debe actuar con trasparencia, respeto y honestidad hacia los usuarios. En este contexto la implementación del PIC 2022, a partir de las temáticas definidas como programa de aprendizaje, tiene como propósito la ampliación o generación de conocimiento, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a los servidores tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral.

## **Transformación Digital**

En el presente eje, el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) de los servidores públicos orienta lo siguiente:

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso del big data, cloud computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado “industria 4.0”[[10]](#footnote-10).

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la trasformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva la premisa que orienta este Plan y es que, a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

En este sentido, la industria 4.0 y, por ende, el Gobierno 4.0 se despliegan en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía.

Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.

Una de las tecnologías más destacadas es la inteligencia artificial y el *deep learning* (aprendizaje profundo) como el campo de mayor crecimiento en esta área, en tanto permite capturar, almacenar, procesar y analizar grandes cantidades de datos mediante el uso de distintos niveles de redes neuronales artificiales que les permite a los sistemas informáticos aprender y reaccionar ante situaciones complejas, igual o incluso mejor que los humanos. Un ejemplo de ello son las denominadas “ciudades inteligentes” (*Smart Cities*), cuyo objetivo es responder y suplir las diferentes necesidades de los ciudadanos como la provisión de bienes y servicios con el apoyo de las tecnologías de la información y las comunicaciones de una forma multidisciplinar y predictiva.

Según el CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) se adoptó la política nacional para la transformación digital, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

* Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
* Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
* Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
* Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
* Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

En la presente vigencia 2022, este eje se implementará a través del núcleo temático denominado Transformación Digital.

* 1. Probidad y Ética de lo público

Con respecto a la línea temática Probidad y ética de los publico, desde el PNFC de los servidores públicos, se tiene los siguientes preceptos sobre este eje:

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó, que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

De hecho, la identidad del servidor público como la identidad nacional son elementos fundamentales para la supervivencia de las entidades públicas, por ende, del Estado platea que, para el auto reconocimiento como sector público, como sociedad y, por supuesto, para la definición de los intereses nacionales y la determinación del rumbo del país (Herrero de Castro, 2010), el interés nacional es el resultado de ideas compartidas, identidad nacional y prácticas normativas.

De acuerdo con las anteriores bases teóricas expuestas, la idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importarte formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

Igualmente, mejorar la comunicación personal a veces no solo requiere mejorar un hábito, sino que a veces significa cambiarlo completamente o formar uno nuevo. En cualquiera de los tres casos, para formar un hábito es necesario que coincidan las siguientes tres condiciones que plantea Juan Carlos Jiménez en su texto Cómo formar hábitos con efectividad (2016):

1. hábito, siempre al principio nos produce incomodidad y eso es algo normal. La mente necesita tener el deseo, la motivación de formarlo, mejorarlo o cambiarlo. Es indispensable que lo quiera hacer de corazón. Por supuesto, desearlo depende de que tenga realmente claro en qué me voy a beneficiar con el esfuerzo que voy a llevar a cabo. Desear formar un hábito, sustituirlo o reforzarlo siempre será la consecuencia de saber bien qué voy a ganar con ese hábito.

1. Necesito el saber de lo que debo hacer y por qué hacerlo para formar el hábito que deseo. La motivación es indispensable, pero no suficiente lograr alcanzar un cambio de hábitos. También necesito tener la teoría sobre el camino a recorrer para llegar a mi meta, es decir, tengo que saber bien qué debo hacer y cómo debo hacerlo para formar el hábito que deseo.
2. Necesito la práctica intensa del nuevo hábito. La teoría tiene poco valor si no la llevo a la práctica para convertir el hábito en habilidad, muchas personas no forman hábitos porque no comienzan a practicarlos y no comienzan a practicarlos por incomodidad, inseguridad o miedo a equivocarse, lo cual es un hecho inevitable al principio. Solo la práctica, incluyendo los errores iniciales, me permitirá desarrollar la habilidad que me proporciona sentirme seguro. También es importante tener presente que cuando comenzamos a practicar un nuevo y el cuerpo necesitan tiempo para acostumbrarse y asimilarlo.

Además de lo establecido en los ejes temáticos, en Parques Nacionales Naturales de Colombia la formación de directivos se guiará por lo que orienta el Plan Nacional de Formación y Capacitación -PNFC, en el capítulo 7: Formación de directivos público que orienta dicho plan y donde se destaca lo siguiente:

El lineamiento estratégico con respecto a la profesionalización y desarrollo de los directivos públicos tiene que ver con dos criterios base: el primero, formar a las personas que inician con responsabilidades directivas, por ejemplo, liderar equipos de trabajo o tomar decisiones. El segundo tiene que ver con la formación continuada de quienes ya son directivos o ingresan a la dirección en una entidad en cualquier nivel, dependencia u orden con el objetivo de que, mediante procesos de inducción, el servidor público directivo se integre a la cultura organizacional, al modelo de gestión y, además, instruirlo sobre la misión de la entidad y de las funciones de la dependencia a su cargo, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos y crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

Se parte, entonces, de asumir que la formación del directivo público no se puede ver como un “proceso terminado”, pues la experticia que posee se puede reforzar constantemente en la medida que la dinámica social, económica, cultural y tecnológica así lo exijan. En el caso de la gerencia pública, como valor adicional, se deben tener en cuenta los acuerdos de gestión para que, a partir de este, se valoren con objetividad los aspectos en los que se puede potenciar al servidor público del nivel directivo.

# **METODOLOGIA PARA EL DISEÑO DE PROGRAMAS DE APRENDIZAJE: INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN, ENTRENAMIENTO Y CAPACITACIÓN.**

La estrategia para el seguimiento en la implementación, medición del desarrollo y resultados del Plan Institucional de Capacitación -PIC 2022, principalmente será la evaluación del impacto causado por la implementación de las estrategias para desarrollar el esquema de aprendizaje será medida por el desempeño, los resultados obtenidos y los cambios observados tanto a nivel individual como organizacional y la evaluación se hará de la siguiente manera:

* El cronograma de actividades será monitoreado trimestralmente por el Grupo de Gestión Humana, y en especial de los reportes recibidos por las diferentes unidades de decisión en especial por el encargado del componente de capacitación y la líder de calidad de la Subdirección Administrativa y Financiera y específicamente de lo establecido en el PIC 2022. Un mecanismo para utilizar constantemente es el establecido en el Sistema de Gestión de Calidad, especialmente en el formato *GYH\_FO\_09 formato de evaluación de capacitación,* el cual se aplica una vez terminado cada evento de capacitación. Importante todas las sugerencias que puedan entregar los participantes en dicho formato unas para corregir planeación y desarrollo de eventos y otras, para la formulación de el Plan Institucional de Capacitación que corresponda al año 2023.
* El formato *GTH\_FO\_33 Reporte de capacitaciones realizadas (*versión actualizada*)* que se utiliza para los informes requeridos. Cada área protegida reportara a la dirección territorial y las DT y las otras unidades de decisión en el nivel central reportaran al Grupo de Gestión Humana y a la líder de calidad de la Subdirección Administrativa y Financiera trimestralmente el informe de capacitación con sus soportes y evaluaciones respectivas.
* El Grupo de Gestión Humana elabora revisara el informe trimestral del desarrollo del PIC 2022, máximo en los primeros 10 días de los meses de abril, julio, octubre y 15 diciembre 2022, donde se hace la medición del indicador de capacitación de Parques.
* Una vez trascurridos 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 aplicará de igual forma de acuerdo con el Formato *GTH\_IN\_02 Instructivo de tabulación evaluación capacitación*. Cada unidad de decisión reportara a la dirección territorial y las DT y las otras unidades de decisión en el nivel central reportaran al Grupo de Gestión Humana y a la líder de calidad de la Subdirección Administrativa y Financiera a partir del segundo trimestre 2022 conjuntamente con el informe de capacitación con sus soportes y evaluaciones de impacto respectivas.
* Los informes de Gestión trimestrales emitidos por las DT y el reporte elaborado por el Grupo de Gestión Humana -GGH y a la líder de calidad de la Subdirección Administrativa y Financiera que darán cuenta de la gestión e implementación del Plan Institucional de Capacitación, PIC 2022.

## **Programa de Inducción y Reinducción de Parques Nacionales Naturales**

* + 1. Alcance
  1. El **Programa de Inducción** está orientado a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que presta sus servicios, *durante los cuatro (4) meses* siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. De otra parte, cuando el evento es generado desde el interior de Parques Nacionales con facilitadores internos se vincula personal que es contratado por prestación de servicios, según lo orientado en el ítem de análisis normativo del presente plan
  2. El **Programa de Reinducción** está dirigido a reorientar y actualizar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refiere sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que produzca dichos cambios**[[11]](#footnote-11).** A estos programas tiene acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. También es importante afirmar que en la vigencia se definirá el núcleo temático que requiere de actualización a los funcionarios y colaboradores de Parques nacionales y se ejecutará como parte del programa de reinducción durante la presente vigencia y será establecida en el cronograma

La circular **Externa No 100-010-2014, del DAFP,** señala que dentro de los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno –MECI, Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Participación Ciudadana y Control Social, Corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo vigente para el cuatrienio. 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.

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

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 (Externa No 100-010-2014, del DAFP).

En Parques Nacionales Naturales de Colombia, el programa de Inducción contiene varios módulos, sin embargo, al momento de su aplicación se priorizan las temáticas de acuerdo al marco de ejecución del presente plan y los siguientes módulos:

1. ***Introducción General sobre Parques Nacionales Naturales de Colombia***. Es de anotar que los cambios suscitados en la misión y visión de Parques Nacionales en el año 2019 -2020 este módulo ya fue actualizado en tal sentido.
2. ***Aspectos conceptuales básicos*.** El cual contiene los conceptos básicos mínimos que un funcionario debe saber para el desarrollo de sus funciones.
3. ***Sistema de Parques Nacionales Naturales -SPNN***. Identifica la estructura y composición del SPNN.
4. ***Plan de Manejo de Áreas Protegidas del SPNN***. Identifica el contexto general y mínimo del Plan de Manejo de las Áreas Protegidas del SPNN.
5. ***Sistema Nacional de Áreas Protegidas -SINAP***. Identifica la estructura y composición del SINAP.
6. ***Legislación Ambiental básica***. Identifica las normas básicas para el cumplimiento de la misión institucional
7. ***Código disciplinario y los servidores públicos****.* Identifica procesos y procedimientos disciplinarios para no incurrir en faltas disciplinarias.
8. ***Sistema Integrado de Gestión***. Identifica los aspectos básicos del Sistema Integrado de Gestión.
9. ***Modelo Estándar de Control Interno*** -MECI. Identifica los aspectos básicos del MECI.
10. ***Modelo Integrado de Planeación y Gestión***. Identifica los aspectos básicos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y como aplica desde las áreas protegidas.
11. ***Sistema de información y radio comunicaciones de Parques Nacionales.*** Comprende los elementos básicos del Sistema de información de Parques Nacionales
12. ***Servicio al ciudadano de Parques Nacionales***. Asume los elementos básicos del Servicio al ciudadano de Parques Nacionales
13. ***Gestión del Riesgo***. Comprende los elementos básicos de la Gestión del Riesgo de Parques Nacionales.
14. ***Evaluación Del Desempeño Laboral Y El Periodo De Prueba***. Comprende el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral y el periodo de prueba en Parques Nacionales.
15. ***Gestión del Recurso Humano en Parques Nacionales***. Asume los elementos básicos de la Gestión del Recurso Humano de Parques Nacionales (Situaciones administrativas y PETH).
16. ***Participación Social Y El Régimen Especial De Manejo* –REM.** Comprende los elementos básicos de la Gestión de la política social y del Régimen Especial de Manejo en las AP.
17. ***Programa de Ecoturismo en Parques Nacionales.***Comprende los elementos básicos de la Gestión del Ecoturismo de Parques Nacionales.
18. ***Seguimiento Y Monitoreo A Contratos Y Convenios***. Identifica y asume aspectos claves del seguimiento y monitoreo a contratos y convenios de acuerdo con el Manual de contratación de Parques Nacionales Naturales de Colombia.
19. ***Lineamientos Institucionales De Prevención, Vigilancia Y Control en Parques Nacionales Naturales De Colombia.*** Identifica y asume el lineamiento Institucional de Prevención, Vigilancia y Control a implementarse en el Sistema de Parques Nacionales Naturales de Colombia, SPNN.
20. ***Sistema de Gestión Documental y ORFEO****.* Identifica los aspectos claves del Sistema de Gestión Documental en cuanto a la actividad archivística y también el ORFEO en Parques Nacionales.
21. ***Pasantías y Prácticas profesionales con Instituciones Educativas de Nivel superior en Parques Nacionales.*** Contribuye a la organización de convenios y el manejo administrativo de los mismos.
22. **Lineamientos Nacionales de Monitoreo e Investigación –Vida Silvestre en Parques Nacionales Naturales de Colombia**. Identifica y asume lineamientos Nacionales de Monitoreo, Investigación y Vida Silvestre de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

Cada módulo tiene la siguiente estructura:

* Un **estándar general** que indica lo mínimo que debe manejar cada uno de los funcionarios participantes del programa.
* **Contenidos**: Se establece los contenidos mínimos que se deben abordar por el facilitador o entrenador del programa.
* **Competencias**: indica las competencias mínimas que a través del módulo se son abordadas y se hace énfasis de acuerdo con el nivel jerárquico de los participantes.
* **Indicadores de desempeño**: son aquellos que el participante del programa en el módulo respectivo estaría en capacidad de identificar y asumir para el fortalecimiento de sus competencias laborales.
* **Metodología**: el conjunto de herramientas recomendadas que el facilitador debe utilizar para que el proceso de transferencia y aprendizaje tanto individual como organizacional sea más eficaz y eficiente.
* **Recursos**: El facilitador debe mínimo aplicar un taller sobre el tema para el debate y análisis de los participantes, además de apoyarse en material didáctico, Computador y Video Beam, tablero acrílico, marcadores borrables, principalmente.
* **Evaluación de eficacia**: las principales recomendaciones son las siguientes: a) Se conforman grupos de trabajo para realizar la prueba simple de preguntas -respuesta. La idea es que cada grupo debe responder tres preguntas mínimo y al final se observa que grupos fueron efectivos en sus respuestas, es decir una mini competencia entre grupos que permita medir la efectividad del entrenamiento o capacitación. b) El facilitador organiza previamente un tips de preguntas y respuestas para que sea respondido por un miembro de cada grupo conformado, el facilitador le organiza tres preguntas a cada grupo y estas son respondidas por tres participantes diferentes de cada grupo. c) El tips de preguntas respuestas se hace en forma directa y verbalmente, el facilitador formula la pregunta y señala que miembro del grupo le responde dicha pregunta. Una vez respondida la pregunta el facilitador señala la respuesta correcta. Por ello, se recomienda al facilitador hacer la pregunta con un enunciado y selección múltiple con única respuesta. Además de esta evaluación se realiza también el proceso señalado en el PIC 2021, el cual tiene que ver con el monitoreo y seguimiento de la capacitación que deben hacer los responsables del evento de capacitación en cada unidad de decisión.

Las anteriores indicaciones también serán asociadas a las temáticas priorizadas por los funcionarios de acuerdo con el análisis en el contexto general de los núcleos temáticos definidos en el Plan Institucional de Capacitación -PIC 2022 y en el orden priorizado en general como se observa en el Diagnostico y según los cuatro (4) temas que cada dirección territorial y la oficina central defina de dicho diagnóstico.

En el contexto de lo anterior el programa de inducción en el marco del Decreto Ley 1567 de 1998, para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación -PIC 2022, es necesario considerar los elementos que soportan el ciclo de Gestión del Conocimiento, como componente operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Sus principales componentes: personas, procesos, tecnología, el aprendizaje basado en problemas, aprendizaje basado en proyectos, método de casos.

Además, se tiene en cuenta lo que orienta la función pública y la ESAP en materia tanto del programa de Inducción como del programa de Reinducción, se hace el mismo procedimiento con los módulos, pero de acuerdo con la actualización requerida, por ejemplo, hay algunas sugerencias de los funcionarios en las evaluaciones de Impacto a la capacitación referente a insistir con mayor continuidad con la actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG al ritmo de los cambios que introduce la función pública, esta sugerencia requiere que la Reinducción se desarrolle principalmente en los temas asociados a MIPG como lo es el módulo de auditoria, la gestión de tecnología de la información, lo referente al monitoreo, entre otros y así sucesivamente.

La sugerencia de aplicación del **Programa de Reinducción** es que su ejecución debe darse según el nivel funcional, por ejemplo: el grupo del nivel asistencial, nivel técnico y el nivel profesional; se tiene presente que la ESAP tiene la programación de actualización y reinducción para altos directivos de las entidades desde donde son atendidos en forma directa.

Desde la oficina central se propone que es imprescindible para el 2021 desarrollar en el marco del programa de Reinducción las siguientes temáticas:

1. ***Introducción General sobre Parques Nacionales Naturales de Colombia***. Es de anotar que los cambios suscitados en la misión y visión de Parques Nacionales en el año 2019 -2020 este módulo ya fue actualizado.
2. ***Aspectos conceptuales básicos*.** El cual contiene los conceptos básicos mínimos que un funcionario debe saber para el desarrollo de sus funciones.
3. ***Sistema de Parques Nacionales Naturales -SPNN***. Identifica la estructura y composición del SPNN. En este tema es clave el Nuevo Plan estratégico Institucional 2020 -2023 de Parques Nacionales y es un imperativo que los lideres temáticos del PEI 2020 -2023 en el presente año entrenen y capaciten a los funcionarios en todos los niveles para mantener actualizados en dicho plan.
4. ***Plan de Manejo de Áreas Protegidas del SPNN***. Identifica el contexto general y mínimo del Plan de Manejo de las Áreas Protegidas del SPNN.
5. ***Sistema Nacional de Áreas Protegidas -SINAP***. Identifica la estructura y composición del SINAP. Es clave porque se tiene que actualizar a los funcionarios en las nuevas políticas del SINAP al igual que el PEI.
6. ***Modelo Integrado de Planeación y Gestión***. Identifica los aspectos básicos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y como aplica desde las áreas protegidas. Es clave continuar en la actualización de esta temática a todos los funcionarios y mantener actualizados en el MIPG.
7. **Manejo de conflicto de intereses**. Siendo este uno de los temas de actualidad que es orientado desde la función publica
8. **Gestión del riesgo** de desastres y riesgo publico
9. Como Inducción para algunos y reinducción para otros funcionarios y colaboradores de Parques Nacionales en la vigencia del presente PIC se propone y se planificará los “***viernes de Intercambios de experiencias*** **como eje de generación de conocimiento**, en el cual bimensualmente cada viernes se hará una sesión de intercambio de experiencias sobre un tema especial, por ejemplo PVC, Régimen Especial de Manejo, Monitoreo, Sobre los VOC y donde los funcionarios con mayor experiencia departirán sus conocimientos, estrategias, procesos y avances según la temática y la expondrán a funcionarios y colaboradores de otras áreas protegidas a nivel nacional y así sucesivamente. Inicialmente se tiene planteado desarrollar seis (6) eventos

# **IMPLEMENTACIÓN PIC VIGENCIA 2022**

De acuerdo a lo definido en el componente estratégico y en especial de los lineamientos del plan institucional del presente Plan, su ejecución será basada en lo siguiente:

* Las temáticas priorizadas tanto por las direcciones territoriales como por las oficinas centrales de Parques serán tomadas de las prioridades definidas por los funcionarios a nivel nacional en el diagnóstico del presente plan y que serán el eje de aplicación y ejecución del PIC 2022, en el marco de los ejes temáticos orientados por la función pública y la ESAP y que son desarrollados en el capítulo 2 componente estratégico del presente plan.
* Cada unidad de decisión en cabeza de su líder natural y en el marco de las prioridades definidas en el DNAO, las direcciones territoriales y el nivel central deben definir mínimo cuatro (4) núcleos temáticos de los priorizados en el diagnóstico. Los temas definidos deben ser remitidos al Grupo de Gestión Humana antes del dieciocho (18) de febrero y su ejecución será mínimos dos (2) en el primer semestre y dos (2) en el segundo semestre, de acuerdo y según la disposición presupuestal y gestión de cada Dirección Territorial y para el caso del nivel central igualmente.
* La ejecución del PIC 2022 desde lo presupuestal esta descentralizado en las Direcciones Territoriales y la oficina central en ese sentido actuará como si también fuera una dirección territorial más, por lo que el seguimiento y la evaluación al PIC 2022 será igualmente descentralizada, es decir, lo definido por cada Área Protegida y Dirección Territorial será el eje para el seguimiento y la evaluación del presente plan.
* Los informes de cada área protegida, o unidad de decisión deberán ser reportados a la Dirección Territorial y esta a su vez al líder de calidad de la Subdirección Administrativa y Financiera y al Grupo de Gestión Humana de las oficinas centrales de Parques Nacionales e igualmente en cada grupo u oficina de Bogotá deben reportar al Grupo de Gestión Humana todas las acciones de capacitación desarrolladas en el marco del PIC 2022.

# **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

En consonancia con los lineamientos definidos en este plan y con la finalidad de realizar un seguimiento y evaluación efectiva se efectuará las siguientes acciones y estrategia para el seguimiento en la medición del desarrollo y resultados del Plan Institucional de Capacitación -PIC 2022.

La evaluación del impacto causado por la implementación de las estrategias para desarrollar el esquema de aprendizaje será medida por el desempeño, los resultados obtenidos y los cambios observados tanto a nivel individual como organizacional y la evaluación se hará de la siguiente manera:

* El cronograma de actividades será monitoreado trimestralmente por el Grupo de Gestión Humana, en especial por el encargado del componente de capacitación y específicamente del PIC 2022. Un mecanismo para utilizar constantemente es el establecido en el Sistema de Gestión de Calidad, especialmente en el formato *GYH\_FO\_09 formato de evaluación de capacitación,* el cual se aplica una vez terminado cada evento de capacitación, y donde se recogen las sugerencias para mejorar continuamente las dinámicas de las capacitaciones en Parques Nacionales.
* El formato *GTH\_FO\_33 Reporte de capacitaciones realizadas (*versión actualizada*)* que se utiliza para los informes requeridos. Cada área protegida reportara a la dirección territorial y las DT y las otras unidades de decisión en las oficinas centrales en Bogotá reportaran al Grupo de Gestión Humana trimestralmente el informe de capacitación con sus soportes y evaluaciones respectivas.
* El Grupo de Gestión Humana elabora la revisión y consolidación de los informes enviados por las direcciones territoriales y coordinara con la líder de calidad de la SAF la validación respectiva para el correspondiente trámite ante la oficina Asesora de planeación.
* Una vez trascurridos 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 aplicará de igual forma de acuerdo con el Formato *GTH\_IN\_02 Instructivo de tabulación evaluación capacitación*. Cada unidad de decisión reportara a la dirección territorial y las DT y las otras unidades de decisión en las oficinas centrales de Bogotá reportaran al Grupo de Gestión Humana en el trimestre correspondiente el informe de capacitación con sus soportes y evaluaciones de impacto respectivas.
* Los informes de Gestión trimestrales emitidos por las DT y el reporte elaborado por el Grupo de Gestión Humana -GGH que darán cuenta de la gestión e implementación del Plan Institucional de Capacitación, PIC 2022.

## **Cronograma**

De acuerdo al marco de ejecución y los lineamientos definidos en el presente PIC 2022, las unidades de decisión responsables (DT´s y oficinas centrales de Bogotá) reportaran cada trimestre la ejecución de las capacitaciones de acuerdo a los cuatros núcleos temáticos que defina desarrollar cada dirección territorial y oficinas centrales de Bogotá en el año 2022. Cada DT´s y y oficinas centrales de Bogotá realizará un tema de capacitación en cada trimestre y todos los temas que ha bien puedan desarrollar según la gestión que se haga en el ámbito local, territorial o nacional. En tal sentido, a continuación, se relaciona el cronograma de reportes de las actividades de capacitación. La DT y oficinas centrales de Bogotá que además de las actividades mínimas definidas en el presente plan puedan aplicar o asumir más núcleos temáticos y con ellos otros temas lo pueden hacer sin ningún inconveniente.

**Cronograma de Actividades PIC 2022**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Línea de Acción | Actividad | | Responsable | | DIA | | | | % de avance | | Enero | | | | | Febrero | | | | | | | | | | | Marzo | | | | | | Abril | | | | | | Mayo | | | | Junio | | | | | | |
| Inicio | | Finalización | |  | | 1 | | 2 | 3 | 4 | 1 | | 2 | | 3 | | | 4 | | | 1 | | | 2 | 3 | | 4 | 1 | | 2 | 3 | | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | 1 | | 2 | 3 | 4 | |
| **Priorización y Ejecución de núcleos temáticos** | Selección y reporte de mínimo 4 núcleos temáticos para ejecutar en vigencia 2022 | | DT´s y GGH | | 18 | | 18 | |  | |  | |  |  |  |  | |  | | 18 | | |  | | |  | | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  |  |  |  | |  | |  |  |  | |
| Ejecución de núcleos temáticos priorizados | | DT´s y GGH | | 11 | | 29 | |  | | 11 | |  |  |  |  | |  | |  | | |  | | |  | | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  |  |  |  | |  | |  |  | 29 | |
| Reporte de ejecución núcleos temáticos 1er trimestre a líder de calidad SAF y GGH | | DT´s y GGH | | 5 | | 5 | |  | |  | |  |  |  |  | |  | |  | | |  | | |  | | |  |  | |  | 5 | |  |  | |  |  |  |  |  | |  | |  |  |  | |
| Realización de curso MIPG funcionarios y Colaboradores que faltan por realizarlo | | DT´s y GGH | | 1 | | 29 | |  | |  | |  |  |  | 1 | |  | |  | | |  | | |  | | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  |  |  |  | |  | |  |  | 29 | |
| Realización de curso virtual para Gerentes públicos por Jefes de Área protegida que faltan | | DT´s y GGH | | 1 | | 29 | |  | |  | |  |  |  | 1 | |  | |  | | |  | | |  | | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  |  |  |  | |  | |  |  | 29 | |
| Realización de Curso Integridad Transparencia y Lucha contra la Corrupción por funcionarios y colaboradores | | DT´s y GGH | | 1 | | 29 | |  | |  | |  |  |  | 1 | |  | |  | | |  | | |  | | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  |  |  |  | |  | |  |  | 29 | |
| Realización de otras actividades de capacitación priorizadas por DT y GGH | | DT´s y GGH | | 1 | | 29 | |  | | 11 | |  |  |  |  | |  | |  | | |  | | |  | | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  |  |  |  | |  | |  |  | 29 | |
| Eje Generación de Conocimiento | Realización "Viernes de Intercambio de experiencias" a nivel nacional -(1) Experiencias en PVC para generar conocimiento | | DT´s y GGH | | 25 | | 25 | |  | |  | |  |  |  |  | |  | |  | | |  | | |  | | |  |  | | 25 |  | |  |  | |  |  |  |  |  | |  | |  |  |  | |
| Realización "Viernes de Intercambio de experiencias" a nivel nacional -(2) Experiencias en Estrategias Especial de Manejo para generar conocimiento | | DT´s y GGH | | 27 | | 27 | |  | |  | |  |  |  |  | |  | |  | | |  | | |  | | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  |  |  | 27 | |  | |  |  |  | |
| Línea de Acción | Actividad | | | Responsable | | DIA | | | | % de avance | | Julio | | | | | Agosto | | | | | | | Septiembre | | | | | | | | | Octubre | | | | | | Noviembre | | | | Diciembre | | | | | | |
|  | |  | |  | | Inicio | | Finalización | |  | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | | 2 | | 3 | 4 | | | 1 | | | 2 | | 3 | 4 | | 1 | 2 | | 3 | 4 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | | 2 | | 3 | | 4 |
| **Priorización y Ejecución de Núcleos Temáticos** | | Reporte de ejecución núcleos temáticos 2do, 3er y 4to trimestre a líder de calidad SAF y GGH | | DT´s y GGH | | 5 | | 12 | |  | | | 5 |  |  |  |  | |  | |  |  | | |  | | |  | |  |  | | 5 |  | |  |  | |  |  |  |  |  | | 12 | |  | |  |
| Reporte de ejecución Evaluación de Impacto de núcleos temáticos 1er, 2do y 3er trimestre a líder de calidad SAF y GGH | | DT´s y GGH | | 5 | | 12 | |  | | | 5 |  |  |  |  | |  | |  |  | | |  | | |  | |  |  | | 5 |  | |  |  | |  |  |  |  |  | | 12 | |  | |  |
| Realización de curso MIPG funcionarios y Colaboradores que faltan por realizarlo | | DT´s y GGH | | 1 | | 30 | |  | | | 1 |  |  |  |  | |  | |  |  | | |  | | |  | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  |  | 30 |  | |  | |  | |  |
| Realización de curso virtual para Gerentes públicos por Jefes de Área protegida que faltan | | DT´s y GGH | | 1 | | 30 | |  | | | 1 |  |  |  |  | |  | |  |  | | |  | | |  | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  |  | 30 |  | |  | |  | |  |
| Realización de Curso Integridad Transparencia y Lucha contra la Corrupción por funcionarios y colaboradores | | DT´s y GGH | | 1 | | 30 | |  | | | 1 |  |  |  |  | |  | |  |  | | |  | | |  | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  |  | 30 |  | |  | |  | |  |
| Realización de otras actividades de capacitación priorizadas por DT y GGH | | DT´s y GGH | | 1 | | 30 | |  | | | 1 |  |  |  |  | |  | |  |  | | |  | | |  | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  |  | 30 |  | |  | |  | |  |
| Eje Generación de Conocimiento | | Realización "Viernes de Intercambio de experiencias" a nivel nacional -(1) Experiencias en la conservación de los VOC, para generar conocimiento. | | DT´s y GGH | | 22 | | 22 | |  | | |  |  |  | 22 |  | |  | |  |  | | |  | | |  | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  |  |  |  | |  | |  | |  |
| Realización "Viernes de Intercambio de experiencias" a nivel nacional -(1) Experiencias en las vivencias del talento humano desde las Áreas protegidas, para generar conocimiento. Evento A. | | DT´s y GGH | | 23 | | 23 | |  | | |  |  |  |  |  | |  | |  |  | | |  | | |  | |  | 23 | |  |  | |  |  | |  |  |  |  |  | |  | |  | |  |
| Realización "Viernes de Intercambio de experiencias" a nivel nacional -(1) Experiencias en las vivencias del talento humano desde las Áreas protegidas, para generar conocimiento. Evento A. | | DT´s y GGH | | 21 | | 21 | |  | | |  |  |  |  |  | |  | |  |  | | |  | | |  | |  |  | |  |  | |  | 21 | |  |  |  |  |  | |  | |  | |  |
| Realización "Viernes de Intercambio de experiencias" a nivel nacional -(1) Experiencias en Monitoreo desde las Áreas protegidas, para generar conocimiento. Evento A. | |  | | 25 | | 25 | |  | | |  |  |  |  |  | |  | |  |  | | |  | | |  | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  |  | 25 |  | |  | |  | |  |

## **Marco de Implementación**

En el Diagnostico del presente plan se describe el enfoque de ejecución del presente plan y lo orientado en el componente estratégico del mismo. Lógicamente, se tiene como base o columna vertebral la identificación de necesidades de aprendizaje priorizadas por a) funcionarios (asesores, profesionales especializados, profesionales universitarios, técnicos administrativos, operarios calificados, secretaria ejecutiva, conductores mecánicos, entre otros) desde la visión a partir de sus funciones y b) los jefes de Área protegida, jefes de oficina, coordinadores de grupo, entre otros, la visión desde la dependencia o unidad de decisión respectiva; revisadas las evaluaciones y recogidas las recomendaciones y sugerencias en los procesos de capacitación realizados en la vigencia anterior, se propone consolidar la información en un ***marco de ejecución*** que guie la acción de capacitación y formación de los servidores públicos y en general de todos los miembros del equipo de trabajo que tiene Parques Nacionales en sus diferentes unidades de decisión.

También, se tiene presente la experiencia recorrida en la vigencia anterior de todo lo ejecutado desde las áreas protegidas, las direcciones territoriales y la oficina central en Bogotá, que entre todos adaptamos las acciones de entrenamiento y capacitación, a las exigencias con motivo de la pandemia que azota al país y al mundo.

El marco de ejecución también es el resultado de al menos los últimos cinco (5) años de formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC, para cada vigencia y donde los actores principales ha sido la identificación de necesidades de aprendizaje individual y colectivo de los funcionarios que con sus respuestas invitan y proponen temáticas que transcienda a la cultura organizacional de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

En ese contexto se propone esta vez el marco de ejecución que se sustenta en lo siguiente aspectos y sugerencias:

1. La tabla donde se resumen los núcleos temáticos, las actividades de capacitación y gestión se denomina Marco de ejecución, el cual está compuesto por las actividades de capacitación y gestión que identificaron los funcionarios de Parques Nacionales
2. ¿Por qué se establecen núcleo temático? El núcleo temático es el nombre que se le da al eje de capacitación bajo el cual se despliegan unos subtemas que se describen en la columna de actividad de capacitación y gestión; dichas actividades se compilan a partir de lo identificado por los funcionarios y que se puede observar son descritos casi textualmente como lo sugieren, proponen, recomiendan.
3. ¿Por qué se resumen las actividades de capacitación en los núcleos temáticos? Sencillamente para poder planear y manejar de mejor manera las diferentes temáticas y se puedan observar al momento de definir un núcleo temático para implementar en la jurisdicción de una dirección territorial y la misma oficina central, las actividades de capacitación que más se ajustan o se adaptan al contexto en que se desea aplicar y además porque obedece a lo que los funcionarios están priorizando.
4. Es de anotar que al revisar en el diagnostico las propuestas de los funcionarios, estas se pueden contrastar con las actividades de capacitación y gestión que tiene cada núcleo temático y se observara que lo identificado está vinculado directamente o relacionado con la dependencia que lo prioriza.
5. Si por algún motivo hay algún núcleo temático que las direcciones territoriales o la oficina central no lo priorizaron pero lo hizo otra dependencia, al momento de la implementación se puede ejecutar, pero se sugiere hacer el énfasis principal en lo resaltado en la matriz “marco de ejecución” por la dependencia pertinente, es decir, si priorizo actividades PVC, en mi jurisdicción lo clave de lo que se ejecute coincida con actividades de PVC, es lo ideal y hay si, se puede agregar otras actividades que consideren conveniente y que puedan ejecutar.
6. Para la vigencia 2022, las direcciones territoriales y la oficina central, deben escoger como mínimo cuatro (4) núcleos temáticos y de cada núcleo temático definir en el marco de sus prioridades los subtemas que según su gestión puedan desarrollar; se parte de que la ejecución mínima será de un núcleo temático por trimestre y máximo será de acuerdo a la capacidad de gestión de cada unidad de decisión.
7. Las evaluaciones a las capacitaciones se harán de acuerdo al sistema de evaluación que Parques Nacionales Naturales aplica y en específico se hará lo que establezca la Oficina Asesora de Planeación para la presente vigencia 2022.

El marco de ejecución 2022 es el siguiente:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Marco general de Ejecución PIC 2022*** | | | | ***Priorizada por Funcionarios y Dependencias*** | | | | | | | | | | | | | | | |
| ***No*** | ***Núcleo Temático*** | ***Actividad Priorizada*** | | ***DTAM*** | ***DTAN*** | | ***DTAO*** | | ***DTCA*** | | ***DTOR*** | | ***DTPA*** | | ***Oficina Central*** | | ***Total*** | |
| 1 | Estrategia Especial de manejo con comunidades étnicas | 1 | Contexto sobre políticas constitucionales con comunidades indígenas y Régimen Especial de Manejo | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 2 | | 0 | | 3 | |
| 2 | Fortalecer habilidades para coordinar la gestión con los resguardos traslapados con área protegida | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 3 | Entrenamiento a través de intercambios entre funcionarios de las áreas Protegidas con experiencias en el REM | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 4 | Metodologías participativas para el trabajo con las comunidades | 2 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 3 | |
| 2 | Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC) | 5 | Actualización en temas normativos especifica (funciones policivas y sancionatorias), lineamientos institucionales | 2 | | 0 | | 2 | | 1 | | 0 | | 1 | | 0 | | 6 | |
| 6 | Entrenamiento en el Ejercicio de la Autoridad Ambiental | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 7 | Gestión para la Prevención, Control y Vigilancia -PVC. (normatividad y manejo de plataformas) | 3 | | 1 | | 1 | | 3 | | 1 | | 1 | | 0 | | 10 | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Marco general de Ejecución PIC 2022*** | | | | ***Priorizada por Funcionarios y Dependencias*** | | | | | | | | | | | | | | | |
| ***No*** | ***Núcleo Temático*** | ***Actividad Priorizada*** | | ***DTAM*** | ***DTAN*** | | ***DTAO*** | | ***DTCA*** | | ***DTOR*** | | ***DTPA*** | | ***Oficina Central*** | | ***Total*** | |
| 3 | Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo | 8 | Bases de información confiables para toma decisiones | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 9 | Recolección, construcción de informes y resultados y análisis de la información de monitoreo | 1 | | 0 | | 1 | | 0 | | 2 | | 1 | | 0 | | 5 | |
| 10 | Diseño de Hojas metodologías e indicadores y Análisis de datos | 1 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 2 | |
| 11 | Categorías de conservación de áreas naturales y ruta para su declaración |  | |  | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 12 | Manejo de herramientas como cuadernos de campo | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 13 | Conocimientos en taxonomía vegetal |  | |  | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 14 | Coordinación para la función pública de autoridad ambiental para la conservación y manejo de AP con comunidades Indígenas | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 2 | |
| 15 | Actualización en la normatividad ambiental (Ley 99 de 1993, Decreto ley 870 de 2017, CONPES 3886 de 2017, entre otros) | 0 | | 0 | | 2 | | 1 | | 0 | | 5 | | 2 | | 10 | |
| 16 | Conocer experiencias de valoración económica de paisajes y de ambiente sano | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | |
| 17 | Identificación y valoración de costos ambientales - Tributación sectores productivos | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | |
| 18 | Actualización nuevas guías de identificación de flora y fauna y colecciones Biológicas | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 2 | | 0 | | 0 | | 3 | |
| 19 | Profundizar y Gestionar el conocimiento sobre los componentes naturales y culturales del área protegida. | 0 | | 1 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 3 | |
| 20 | Entrenar en la implementación de Metodología y estrategia de monitoreo e investigación de la biodiversidad para la conservación de los VOC | 0 | | 0 | | 2 | | 0 | | 2 | | 2 | | 0 | | 6 | |
| 21 | Entrenamiento en Planificación y Manejo de Áreas protegidas en el contexto del cambio climático | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | | 0 | | 0 | | 2 | |
| 22 | Metodologías de Inventarios Flora y Fauna y Biología de las especies del Bosque Seco Tropical | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 23 | Profundizar el conocimiento en Transferencias del Sector Eléctrico | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | |
| 24 | Entrenamiento en atención a la fauna herida (primeros auxilios) | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 25 | Restauración ecológica, (melíponas) Y sistemas sostenibles para la Conservación | 2 | | 1 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 4 | |
| 26 | Conocimientos en el marco normativo asociado al SINAP y ambiental con incidencia en el SINAP | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 4 | | 4 | |
| 27 | Entrenamiento Herramientas de Manejo del Paisaje y biología de la conservación | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 1 | |
| 28 | Ecología e Hidrología Superficial -Recurso Hídrico | 2 | | 1 | | 0 | | 1 | | 1 | | 0 | | 0 | | 5 | |
| 29 | Conceptos de biología y botánica y actualización Normatividad Ambiental |  | | 2 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 2 | |
| 30 | Conceptos, normatividad y resolución de conflictos socio ambientales -Negociación y conciliación | 3 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 4 | |
| 31 | Servicios Ecosistémicos, Gestión para la sostenibilidad financiera | 1 | |  | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Marco general de Ejecución PIC 2022*** | | | | ***Priorizada por Funcionarios y Dependencias*** | | | | | | | | | | | | | | | |
| ***No*** | ***Núcleo Temático*** | ***Actividad Priorizada*** | | ***DTAM*** | ***DTAN*** | | ***DTAO*** | | ***DTCA*** | | ***DTOR*** | | ***DTPA*** | | ***Oficina Central*** | | ***Total*** | |
| 4 | Educación Ambiental y comunicaciones | 32 | Metodologías (técnicas) para el manejo de público para la educación ambiental y comunitaria | 1 | | 1 | | 1 | | 3 | | 0 | | 1 | | 1 | | 8 | |
| 33 | Curso de fotografía y Video | 0 | | 0 | | 2 | | 3 | | 0 | | 1 | | 0 | | 6 | |
| 34 | Manejo de medios Audiovisuales | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 35 | Elaboración y redacción de Guiones | 2 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 3 | |
| 36 | implementación de la estrategia de comunicación y educación ambiental de PNN | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | |
| 37 | Implementar la “Estrategia de comunicación – educación para la conservación de la biodiversidad y la diversidad cultural en el S | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | |
| 38 | Propiciar el conocimiento de las dinámicas ambientales y sociales que se desarrollan en el área de influencia del SPNN | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | |
| 39 | Capacitación en Pedagogía o diseños estratégicos y didácticos para llegar a la comunidad | 0 | | 0 | | 3 | | 1 | | 0 | | 2 | | 0 | | 6 | |
| 40 | Elaboración e implementación de proyectos de educación ambiental | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 2 | | 0 | | 2 | |
| 41 | Entrenamiento en planificación y desarrollo de la actividad ecoturística como estrategia de Educación Ambiental | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 2 | |
| 42 | Capacitación en Pedagogía o diseños estratégicos y didácticos para llegar al estudiante (Elaboración murales) | 0 | | 0 | | 4 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 5 | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Marco general de Ejecución PIC 2022*** | | | | ***Priorizada por Funcionarios y Dependencias*** | | | | | | | | | | | | | | | |
| ***No*** | ***Núcleo Temático*** | ***Actividad Priorizada*** | | ***DTAM*** | ***DTAN*** | | ***DTAO*** | | ***DTCA*** | | ***DTOR*** | | ***DTPA*** | | ***Oficina Central*** | | ***Total*** | |
| 5 | Gestión Administrativa y contratación Publica | 43 | Entrenamiento en Procedimientos administrativos y de contratación-supervisión | 1 | | 1 | | 1 | | 2 | | 0 | | 0 | | 1 | | 6 | |
| 44 | Entrenamiento en Capacidad para el pensamiento abstracto | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 45 | Capacitación Fortalecer la construcción y ejecución de las políticas públicas -**Gestión Pública**. | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 4 | |
| 46 | Capacitación en Herramientas metodológicas de planeación estratégica (PEI-PAA) a nivel operativo que sea efectiva | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | | 1 | | 2 | | 5 | |
| 47 | Conocer las normas vigentes, formatos y procesos de afiliación de los trabajadores | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 48 | Actualización en contratación estatal -Legislación Laboral | 0 | | 2 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 2 | | 5 | |
| 49 | Conocimientos técnicos en elaboración de términos de referencias para estudios previos en contratación pública | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 3 | | 4 | |
| 50 | Manejo del perfil Gestión contable del SIIF y entrenamiento sobre la facturación electrónica | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 51 | Capacitación en presupuesto e impuestos: presupuesto público, contribuciones, estampillas e impuestos de orden nacional y territorial aplicables al sector público | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | |
| 52 | Manejo plataforma de afiliación a ARL | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | |
| 53 | Capacitación en la Aplicabilidad de la NICSP | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 54 | Manejo del SECOP y Plataforma Olimpia y Neón (inventarios) | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 6 | | 8 | |
| 55 | Fortalecer en técnicas de conducción y mecánica de vehículos | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 2 | | 2 | |
| 56 | Formulación de programa de interpretación del patrimonio natural y cultural del AP | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 1 | |
| 57 | Gobernanza, Participación, Toma de decisiones conjuntas | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 1 | |
| 58 | Cooperación Internacional | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 2 | | 0 | | 2 | |
| 59 | Actualización Derecho administrativo y disciplinario-(ley 2094) | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 3 | | 3 | |
| 60 | Formulación de pliegos de cargos, Decreto y práctica de pruebas y Redacción y análisis de textos jurídicos | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | |
| 61 | Notificación -Constancia secretarial -Constancia de ejecutoria referente a la nueva ley disciplinaria (ley 2094) | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | |
| 62 | Manejo de la plataforma de la Tienda Virtual | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | |
| 63 | Cursos sobre mantenimientos preventivos de equipos y/o herramientas que se tienen en la AP (Motores fuera de borda, Guadañas, motosierra, entre otros). | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 2 | | 0 | | 2 | |
| 64 | Fortalecer tema Gobernanza, Participación, Toma de decisiones conjuntas | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 1 | |
| 65 | Formulación de proyectos en la ficha MGA orientados al sector ambiental | 1 | | 0 | | 0 | | 3 | | 0 | | 2 | | 1 | | 7 | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Marco general de Ejecución PIC 2022*** | | | | ***Priorizada por Funcionarios y Dependencias*** | | | | | | | | | | | | | | | |
| ***No*** | ***Núcleo Temático*** | ***Actividad Priorizada*** | | ***DTAM*** | ***DTAN*** | | ***DTAO*** | | ***DTCA*** | | ***DTOR*** | | ***DTPA*** | | ***Oficina Central*** | | ***Total*** | |
| 6 | Transformación Digital | 66 | Herramientas Sistemas de información geográfico aplicado al análisis de coberturas (Manejo de QGIS-ArcGIS) | 2 | | 2 | | 3 | | 1 | | 2 | | 4 | | 1 | | 15 | |
| 67 | Manejo de herramientas para la elaboración de mapas | 1 | | 0 | | 3 | | 0 | | 0 | | 1 | | 2 | | 7 | |
| 68 | Manejo de herramientas, programas o software estadísticos, para el diseño y cálculos de operaciones y proyecciones estadísticas. | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 5 | | 5 | |
| 69 | Manejo de la Tics: Google Works space, forms, Big data, seguridad digital, entre otros | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 4 | | 4 | |
| 70 | Manejo de programas y software especializados para análisis de datos (programa "R") | 0 | | 0 | | 1 | | 3 | | 0 | | 2 | | 3 | | 9 | |
| 71 | Manejo de Programas y plataformas Software especializados: Sico Smart, QGIS, programación en Python, plataforma silver tracker,entre otras para el análisis de datos | 2 | | 1 | | 3 | | 7 | | 2 | | 8 | | 9 | | 32 | |
| 72 | Capacitación en Manejo de Dron y manejo de GPS | 0 | | 0 | | 4 | | 2 | | 2 | | 1 | | 1 | | 10 | |
| 73 | Capacitación manejo de ofimática | 2 | | 0 | | 3 | | 0 | | 0 | | 0 | | 11 | | 16 | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Marco general de Ejecución PIC 2022*** | | | | ***Priorizada por Funcionarios y Dependencias*** | | | | | | | | | | | | | | | |
| ***No*** | ***Núcleo Temático*** | ***Actividad Priorizada*** | | ***DTAM*** | ***DTAN*** | | ***DTAO*** | | ***DTCA*** | | ***DTOR*** | | ***DTPA*** | | ***Oficina Central*** | | ***Total*** | |
| 7 | Gestión y Administración del Talento Humano | 74 | Fortalecer la mujer Guardaparques sobre normas, rol de relacionamiento político, social, educativo y derechos | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 75 | Metodologías participativas para trabajo y Relacionamiento Comunitario | 1 | | 2 | | 0 | | 4 | | 0 | | 1 | | 0 | | 8 | |
| 76 | Comunicación Oral y Escrita y Lenguaje de Señas |  | |  | | 1 | | 1 | | 0 | | 0 | | 2 | | 4 | |
| 77 | Gestión del Talento Humano | 1 | | 0 | | 1 | | 2 | | 0 | | 0 | | 1 | | 5 | |
| 78 | Curso o técnico en mantenimiento de motocicletas | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 79 | Capacitación para redacción de informes y artículos científicos | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 2 | | 2 | | 5 | |
| 80 | Entrenamiento para fortalecer el entorno laboral | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 1 | | 0 | | 2 | |
| 81 | Manejo plataforma de afiliación a ARL | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | |
| 82 | Entrenamiento a través de encuentros entre funcionarios para compartir experiencia y fortalecer el bienestar de todos | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 83 | MIPG - Dimensión Talento Humano y PETH Plan estratégico de Talento Humano. | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | |
| 84 | Estructura y formulación de pedagogía, tramite y reconocimiento de pensión. | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | |
| 85 | Tributaria en nómina, aplicación conceptos de nómina, | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | |
| 86 | Conflicto de Interés | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | |
| 87 | Desvinculación asistida y estructuración Manuales de Funciones y Competencias Laborales | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | |
| 88 | Capacitación Técnicas en Liderazgo transformacional | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | |
| 89 | Autoconocimiento (pescar, remar, bordar, tejer jugar,) (prácticas tradicionales Comunidad Mocagua) | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | |
| 90 | Manejo del SIGEP, SEDEL, CETIL | 0 | |  | |  | |  | |  | |  | | 1 | | 1 | |
| 91 | Manejo de Inventarios en Parques | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 92 | Fortalecer Habilidades Gerenciales, Empresarial y Clima Organizacional. | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 1 | |
| 93 | Técnicas de trabajo en grupos para dinamizar talleres y reuniones | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 94 | Comunicación asertiva, Resolución de conflictos, Dirección de grupos -trabajo en Equipo. | 1 | | 3 | | 3 | | 8 | | 0 | | 2 | | 2 | | 19 | |
| 95 | Fortalecimiento de valores Institucionales (respeto, tolerancia) | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 96 | Segundo idioma ingles o alemán por la actividad ecoturística | 1 | | 1 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 4 | |
| 97 | Manejo avanzado o medio de Office (Word, Excel -(más 60 horas), Project, PDF y herramientas Google | 3 | | 4 | | 3 | | 3 | | 0 | | 10 | | 12 | | 35 | |
| 8 | Sistema de Gestión Ambiental | 98 | Conocer las nuevas políticas y normas para el manejo de los residuos sólidos e Incluir el conocimiento cultural en comunidades indígenas. | 2 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 2 | |
| 9 | Sistema Integrado de Gestión -SIG | 99 | Metodologías y Herramientas (Software) Estadística Espacial | 1 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 1 | | 3 | |
| 100 | Actualización en temáticas de norma técnica de calidad y auditorías internas | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | |
| 101 | Formación en la Guía Auditoria DAFP | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | |
| 102 | Actualización de lineamientos y metodologías MIPG | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 2 | | 2 | |
| 103 | Generalidades sobre el Sistema Integrado de Gestión | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 2 | | 2 | |
| 104 | Capacitación para la operación estadística (Conocimiento sobre requisitos de la NTC PE 1000 2017) | 0 | | 1 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 9 | | 11 | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Marco general de Ejecución PIC 2022*** | | | | ***Priorizada por Funcionarios y Dependencias*** | | | | | | | | | | | | | | | |
| ***No*** | ***Núcleo Temático*** | ***Actividad Priorizada*** | | ***DTAM*** | ***DTAN*** | | ***DTAO*** | | ***DTCA*** | | ***DTOR*** | | ***DTPA*** | | ***Oficina Central*** | | ***Total*** | |
| 10 | Actualización sobre Uso, Ocupación y Tenencia | 105 | Aspectos Básicos en temas jurídicos de UOT | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 2 | | 0 | | 3 | |
| 11 | Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo | 106 | Capacitación y Certificación en primeros auxilios y como primeros respondientes | 1 | | 1 | | 5 | | 0 | | 2 | | 1 | | 1 | | 11 | |
| 107 | Entrenamiento en cómo se reporta un siniestro o un accidente laboral. | 0 | | 1 | | 2 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 4 | |
| 108 | Riesgo Psicosocial | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 2 | |
| 109 | Estándares mínimos SSST, prevención, reconocimiento y manejo de los riesgos | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | |
| 110 | Curso manejo de Extintores | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 2 | |
| 111 | Curso Mordeduras de Serpientes | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 2 | |
| 112 | Ascenso al dosel, trabajo en alturas, técnicas de nudos, Salvamento Acuático | 2 | | 1 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | | 0 | | 5 | |
| 113 | Capacitación en normatividad e Interpretación de matrices SST | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | |
| 12 | Gestión del Riesgo | 114 | Habilidad en el manejo y coordinación efectiva de protocolo de riesgo público | 1 | | 0 | | 2 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 4 | |
| 115 | Capacitación sobre incendios forestales e Inundaciones | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 116 | Entrenamiento en Planes de emergencia y contingencia ante riesgo público - desastres naturales | 0 | | 0 | | 3 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 3 | |
| 117 | Curso de rescate en alta montaña | 0 | | 0 | | 2 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 3 | |
| 118 | Entrenamiento en Consultas de datos hidroclimáticos y monitoreo de amenazas (remoción en masa, sismos, incendio cobertura vegetal) | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 119 | Capacitación sobre las amenazas Remoción en Masa y Actividad Sísmica y sus protocolos | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 2 | |
| ***Marco general de Ejecución PIC 2022*** | | | | ***Priorizada por Funcionarios y Dependencias*** | | | | | | | | | | | | | | | |
| ***No*** | ***Núcleo Temático*** | ***Actividad Priorizada*** | | ***DTAM*** | ***DTAN*** | | ***DTAO*** | | ***DTCA*** | | ***DTOR*** | | ***DTPA*** | | ***Oficina Central*** | | ***Total*** | |
| 13 | Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial | 120 | Conocimiento en conceptos y metodologías para abordar Ordenamiento Territorial (Nivel profundidad medio -avanzado) | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 2 | | 0 | | 3 | |
| 121 | Profundización en los procesos, instrumentos e instancias de ordenamiento territorial a escala local Municipios y comunidades indígenas | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 122 | Interpretación Ambiental del Territorio | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 123 | Profundizar OT para obtener habilidades políticas para el análisis regional de coyuntura, contexto y de tendencia | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | |
| 14 | Servicio al ciudadano | 124 | Curso de servicio de atención al Usuario | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 2 | | 3 | |
| 15 | Sistema de Gestión Documental | 125 | Capacitación actualización en Orfeo | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 3 | | 5 | |
| 126 | Normatividad en el manejo adecuado de la gestión documental -archivo físico y digital | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 1 | | 0 | | 9 | | 11 | |
| Total por Unidades de Decisión | | | | 53 | 32 | | 78 | | 63 | | 30 | | 76 | | 137 | | 450 | |

# **GLOSARIO**

Para una mejor comprensión del Plan Institucional de Capacitación, es importante tener presente las definiciones que son relevantes y claves para el análisis e interpretación del presente documento.

**Administración Pública**: Es el medio para lograr los fines del Estado en el que la planificación debe direccionarse a la optimización de los recursos disponibles, en este caso se hace referencia a los impuestos de los ciudadanos, su administración y su distribución equitativa. Adicionalmente, se adaptan estrategias y modelos que permitan responder a las necesidades de la sociedad de forma eficiente y eficaz. (Carvajal, 2015)

**Autoridad Pública**: se reconoce cuando el poder es otorgado por el Estado y la persona se encuentra facultada por la normativa para decidir en su nombre. Entonces, se identifica como autoridad pública a aquellos servidores públicos con poder de mando, en donde, cada acción emitida tendrá un impacto sobre los gobernados (Corte Constitucional de Colombia, Sala Tercera de Revisión T-501/92, 1992)

**Brechas Estructurales**: Son aquellos inconvenientes que dificultan el desarrollo económico y la construcción de una sociedad inclusiva. Las brechas estructurales son la línea de base para medir las necesidades e identificar los desafíos que implica a largo plazo. Algunas están relacionadas con la pobreza, la infraestructura, la educación, la desigualdad, el género y el medio ambiente. (Pardo, 2014)

**Capital Humano**: Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización. En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno. Así mismo, se estima que hace parte integral de la riqueza de las naciones pues son la principal fuente de ingreso. En el capital humano se tiene en cuenta aspectos formativos, experiencia, cultura y entorno al ser el contexto con el que interactúa la unidad social. De igual forma es un elemento intangible que pone en marcha la planeación, innovación y productividad de una entidad (tinoco y Soler, 2011)

**Capacitación:** "Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto especifico desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basado en los principios que rigen la función administrativa" Decreto Ley 1567 de 1998, art 4)

**Carrera Administrativa**: Organización y diseño de los diferentes empleos existentes en una entidad pública, caracterizados por darse de forma jerarquizada. Los sistemas de carrera evocan la existencia de algunos cargos considerados de acceso (reclutamiento externo) y otros que son de niveles superiores, determinados a través de promoción interna (Longo, 2002)

**Competencias laborales**: las competencias es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

**Educación Formal**: Se imparte en establecimientos educativos acreditados, en los que la dinámica se organiza por medio de ciclos con pausas progresivas y se clasifica en preescolar, básica y media. Adicionalmente, se caracteriza por la obtención de títulos y acceso a grados superiores. Este tipo de educación le permite al individuo desarrollar habilidades, aptitudes y conocimientos. (Ley 115, 1994, art 10-11)

**Educación Para El Trabajo Y El Desarrollo Humano:** es la 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 por la Ley General de Educación. (Ley 115,1994, art 36, modificado por art, 1 de la Ley 1064 de 2006)

**Educación Informal**: La educación informal, es todo Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, provenientes de personas, entidades, medios de masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. (Ley 115, art 43)

**Empleo público**: Se considera como la estructura y la base de la función pública. Así mismo, es un conjunto de funciones, responsabilidades y demandas detalladas en la Constitución Política que le son designadas a un individuo con el fin de contribuir al alcance de los objetivos del Estado, para lo cual se requiere de una serie de competencias que contribuyen a la consecución de metas y propósitos (Hernández, 2004)

**Formación**: En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, critica, sensorial, emocional e intelectual.

**Grupo de interés**: Individuos u organismos específicos en cuyo beneficio se lleva a cabo la intervención para el desarrollo. (OCDE, 2014). No se limita a los usuarios, gremios o proveedores, incluye necesariamente la identificación de grupos de interés del entorno, tales como comunidad, gobierno, medio ambiente, entre otros.

**Metodología pedagógica**: Es un acuerdo social que pretende establecer coherencia entre el nivel de conocimiento del individuo y los lineamientos de adquisición del aprendizaje, en este sentido se implementan distintas estrategias que favorezcan el aprendizaje de los sujetos al momento de trasmitir el conocimiento (Acosta y Sánchez, 2012)

**Políticas públicas**: se conciben como las acciones, decisiones e instrumentos que funcionan de forma integral al momento de dar una posible solución a problemas relevantes en la comunidad. De acuerdo con esto, son acciones específicas para alcanzar objetivos específicos. En la formulación de policías públicas participan el Estado, actores gubernamentales y a su vez entidades privadas, las cuales a través de la interacción, negociación y cooperación de individuos, grupos e instituciones permite enlazar los intereses a las decisiones para que puedan ser ejecutadas en el territorio y responder a las dificultades identificadas. Por otro lado, al establecer una política lo que se espera es modificar y determinar el comportamiento social (Roth, 2002, Arroyave 2011)

**Servidor público**: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991)

**Sistema Nacional de Capacitación**: De acuerdo con el Decreto ley 1567 de 1998, se entiende como "el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con mayor 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 criterios" (Decreto ley 1567 de 1998, art 4)

**Valor público**: Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derechos. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016).

**Formuló: Roger Enrique Pérez Molina, Profesional Especializado GGH**

**Aprobado: Sandra Viviana Peña Arias, Coordinadora GGH**

# **Anexos**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Anexo 1. Identificación de Necesidades de capacitación por Dependencias** | | | | | | | | | | |
| **DTAM** | | | | | | | | | | |
| **Núcleo Temático** | Actualización sobre Uso, Ocupación y Tenencia | Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo | | | | Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial | | Estrategia Especial de manejo con comunidades étnicas | |
| **Capacitación en:** | Aspectos Básicos en temas jurídicos de UOT para prevenir y mitigar presiones y amenazas UOT | Entrenamiento en sistemas sostenibles para la Conservación | Profundizar y Gestionar el conocimiento sobre los componentes naturales del área protegida. | Conocimientos actualizados para Contribuir a mantener los valores culturales presentes en el área protegida | Profundización en los procesos, instrumentos e instancias de ordenamiento territorial a escala local Municipios y comunidades indígenas | | Fortalecer habilidades para coordinar la gestión con los resguardos traslapados con área protegida | |
| PNN Churumbelos | 1 | 1 |  |  | 1 | |  | |
| RNN Puinawai |  |  | 1 | 1 |  | | 1 | |
|  |  |  |  |  |  | |  | |
| **Total por Actividad Temática** | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | 1 | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Anexo 2. Identificación de Necesidades de capacitación por Dependencias** | | | | | | | | | |
| **DTAN** | | | | | | | | | |
| **Núcleo Temático** | Gestión Administrativa y contratación Publica | | Transformación Digital | Gestión y Administración del Talento Humano | | | | Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo |
| **Capacitación en:** | Entrenamiento en Contratación pública para todo el personal administrativo y financiero | Actualización en la aplicación de la normatividad vigente en temas financieros, presupuestales y contables. | Herramientas Sistemas de información geográfico aplicado al análisis de coberturas (Manejo de QGIS-ArcGIS, entre otros) | | Manejo avanzado o medio de Word, Excel -tablas dinámicas- (más 60 horas) y PDF | Entrenamiento en Trabajo en equipo y Orientación al logro o cumplimiento de metas | Fortalecimiento de valores Institucionales (respeto, tolerancia) | Profundizar y Gestionar el conocimiento sobre los componentes naturales del área protegida. |
| DTAN | 1 | 1 |  | | 1 | 1 | 1 |  |
| PNN Serranía de los Yariguies |  |  | 1 | |  | 1 |  | 1 |
|  |  |  |  | |  |  |  |  |
| **Total por Actividad Temática** | 1 | 1 | 1 | | 1 | 2 | 1 | 1 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Anexo 3. Identificación de Necesidades de capacitación por Dependencias** | | | | | | | | | | | | | | |
| **DTAO** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Núcleo Temático** | Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC) | | Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial | Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo | | | | | Educación Ambiental y comunicaciones | | Transformación Digital | | Gestión y Administración del Talento Humano | |
| **Capacitación en:** | Entrenamiento en el Ejercicio de la Autoridad Ambiental | Actualización en temas normativos especifica (funciones policivas y sancionatorias), lineamientos institucionales | Profundización en los procesos, instrumentos e instancias de ordenamiento territorial a escala local Municipios y comunidades indígenas | Restauración ecológica, (melíponas) Y sistemas sostenibles para la Conservación | Actualización en la normatividad ambiental | Profundizar y Gestionar el conocimiento sobre los componentes naturales del área protegida. | Entrenar en la implementación de Metodología y estrategia de monitoreo e investigación de la biodiversidad para la conservación de los VOC | Entrenamiento en planificación y desarrollo de la actividad ecoturística como estrategia de Educación Ambiental | | Manejo de programas y software especializados para análisis de datos | | Técnicas de trabajo en grupos para dinamizar talleres y reuniones | |
| PNN CVDJC | 1 |  | 1 | 1 |  |  |  |  | |  | |  | |
| SF Isla de la Corota |  |  |  |  |  | 1 | 1 | 1 | |  | |  | |
| SFF Otún Quimbaya |  | 1 |  |  | 1 |  | 1 |  | | 1 | | 1 | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |
| **Total por Actividad Temática** | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | | 1 | | 1 | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Anexo 4. Identificación de Necesidades de capacitación por Dependencias** | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **DTCA** | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Núcleo Temático** | Gestión Administrativa y contratación Publica | Sistema integrado de Gestión-SIG | Gestión y Administración del Talento Humano | | | | | | | Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo | | | Educación Ambiental y comunicaciones | | Transformación Digital | |
| **Capacitación en:** | Formulación de proyectos en la ficha MGA | Metodologías y Herramientas (Software) Estadística Espacial | Gestión del Talento humano | Comunicación asertiva, Resolución de conflictos, Dirección de grupos -trabajo en Equipo y liderazgos. | Metodologías participativas para trabajo y Relacionamiento Comunitario | Manejo avanzado o medio de Word, Excel (más 60 horas) y PDF | Comunicación Oral y Escrita y Lenguaje de Señas | Manejo de Inventarios en Parques | Entrenamiento en atención a la fauna herida (primeros auxilios) | | Entrenamiento en Planificación y Manejo de Áreas protegidas en el contexto del cambio climático | Metodologías de Inventarios Flora y Fauna y Biología de las especies del Bosque Seco Tropical | Metodologías (técnicas) para el manejo de público para la educación ambiental y comunitaria | Curso de fotografía y Video | Manejo de programas y software especializados para análisis de datos (programa "R") | Capacitación en Manejo de Dron y manejo de GPS |
| SFF Los Colorados | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |
| **Total por Actividad Temática** | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Anexo 5. Identificación de Necesidades de capacitación por Dependencias** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **DTOR** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Núcleo Temático** | Gestión del Riesgo | | | | Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo | | Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC) | | Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo | | | | | | Educación Ambiental y comunicaciones | | Transformación Digital | | |
| **Capacitación en:** | Entrenamiento en Consultas de datos hidro-climáticos y monitoreo de amenazas (remoción en masa, sismos, incendio cobertura vegetal) | Curso de rescate en alta montaña | Capacitación sobre las amenazas Remoción en Masa y Actividad Sísmica y sus protocolos | Capacitación y Certificación en primeros auxilios y como primeros respondientes | | Gestión para la Prevención, Control y Vigilancia -PVC. (normatividad específica y manejo de plataformas) | | Coordinación para la función pública de autoridad ambiental para la conservación y manejo de AP con comunidades Indígenas | | Ecología e Hidrología Superficial -Recurso Hídrico | Entrenar en la implementación de Metodología y estrategia de monitoreo e investigación de la biodiversidad para la conservación de los VOC | Entrenamiento en Planificación y Manejo de Áreas protegidas en el contexto del cambio climático | Recolección, construcción de informes y resultados y análisis de la información de Monitoreo | Entrenamiento en planificación y desarrollo de la actividad ecoturística como estrategia de Educación Ambiental | | Herramientas Sistemas de información geográfico aplicado al análisis de coberturas (Manejo de QGIS-ArcGIS, entre otros) | | Manejo de plataformas: Sico Smart, QGIS, programación en Python, plataforma silver tracker,entre otras | Capacitación en Manejo de Dron y manejo de GPS |
| PNN Chingaza | 1 | 1 | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | 1 | 1 |  | |  | | 1 |  |
| PNN Serranía de los Picachos |  |  |  |  | |  | |  | |  |  |  | 1 | 1 | | 1 | | 1 | 1 |
|  |  |  |  |  | |  | |  | |  |  |  |  |  | |  | |  |  |
|  |  |  |  |  | |  | |  | |  |  |  |  |  | |  | |  |  |
| **Total por Actividad Temática** | 1 | 1 | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | | 1 | | 2 | 1 |







1. MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión, GETH: Gestión Estratégica del Talento Humano, PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación y PIC: Plan Institucional de Capacitación [↑](#footnote-ref-1)
2. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030 (marzo 2020) Página 21. [↑](#footnote-ref-2)
3. Es importante anotar que cada unidad de decisión en la ejecución de los núcleos temáticos, si su capacidad operativa puede ejecutar en cada trimestre más de un núcleo temático y no hay inconvenientes. Así mismo pueden asumir los cuatros núcleos temáticos en la priorización que mínimo se requieren o si la capacidad operativa le permite asumir un número mayor lo pueden hacer; lo importante es que los núcleos priorizados serán la meta para la vigencia 2022 [↑](#footnote-ref-3)
4. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030 (marzo 2020) Página 30. [↑](#footnote-ref-4)
5. Ibidem [↑](#footnote-ref-5)
6. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030 (marzo 2020) Página 31 [↑](#footnote-ref-6)
7. La Ley 734 de 2002 fue derogada por la expedición de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario. No obstante, la vigencia de esta norma fue diferida hasta el 1 de julio de 2021 por el artículo 140 de la Ley 1955 de 2019, Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. [↑](#footnote-ref-7)
8. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030 (marzo 2020) Página 31 [↑](#footnote-ref-8)
9. En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes componentes, establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG): Generación y producción de conocimiento, Herramientas de uso y Apropiación (el objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas), Análisis Institucional (este componente tiene el propósito de que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia) y Cultura de Compartir y Difundir. [↑](#footnote-ref-9)
10. Con respecto al concepto de industria 4.0, toma su nombre de una iniciativa lanzada en Alemania, en 2011, que según Joyanes (2017), específicamente, fue liderada por hombres de negocios, políticos y académicos que la definieron como “un medio para aumentar la competitividad del sector manufacturera (de fabricación) a través de la creciente integración de los sistemas ciberfísicos (CPS, Cyber-Physical Systems, término genérico, utilizado para representar la integración de las máquinas inteligentes conectadas a internet, y la mano de obra humana) en los procesos de fabricación. [↑](#footnote-ref-10)
11. Artículo 7 del decreto Ley 1567 de 1998 [↑](#footnote-ref-11)