

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - 2023

---

PLAN INSTITUCIONAL Y ESTRATÉGICO INTEGRADO AL PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL DE ACUERDO CON EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN.



PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

GRUPO DE GESTIÓN HUMANA  
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

VERSIÓN 1

Laguna de las Trillizas PNN Nevados  
Fotógrafo - Milton H Arias.



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

### CONTENIDO

1.	JUSTIFICACIÓN	2
2.	MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	3
3.	ANTECEDENTES	9
3.1	Antecedentes de la Implementación del PIC	9
3.2	Aportes de la evaluación del PIC de la vigencia anterior	15
4.	MARCO NORMATIVO	21
5.	MARCO CONCEPTUAL	23
6.	EJES Y PRIORIZACIÓN TEMÁTICA	25
6.1	Gestión del Conocimiento y la Innovación	26
6.2	Creación de Valor Público	28
6.3	Transformación Digital	29
6.4	Probidad y ética de lo publico	31
7.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION -PIC EN EL MARCO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO	34
8.	OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	34
9.	FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	34
a)	Antecedentes	34
b)	Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	35
c)	Plan de Acción	45
d)	Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación-PIC -Matriz Plan Operativo para realizar el PIC	
	(Cronograma)	53
e)	Ejecución de Actividades	56
f)	Recursos del Plan Institucional de Capacitación	59
g)	Evaluación del PIC.	59
10.	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	63
10.1.	Alcance	63
10.2.	Descripción del Programa de Inducción y Reinducción de Parques Nacionales Naturales de Colombia	63
	63	
	ANEXOS	68



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 1



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

### 1. JUSTIFICACIÓN

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

En cumplimiento con los objetivos trazados en el Plan Estratégico Institucional, el Plan Nacional de Desarrollo, así como su marco legal, Parques Nacionales Naturales de Colombia trabaja en el manejo efectivo y equitativo de las áreas protegidas teniendo en cuenta los diferentes modelos de gobernanza con enfoque territorial, la representatividad ecológica y la conectividad estructural y funcional del SINAP, el fortalecimiento de la entidad en sus dinámicas administrativas y de gestión, para el cumplimiento de su misión, el Decreto 1083 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*”, establece las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión buscando así fortalecer a las entidades del Estado para mejorar su gestión.

Adicionalmente, el Decreto 612 de 2018 “*Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.*” Se establecen los planes que son competencias de las áreas de Talento Humano, entre ellos el Plan Institucional de Capacitación.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030 indica los lineamientos que deben tener las entidades públicas para orientar la formación y la capacitación, inicialmente desde el alcance normativo de la misma y la articulación con la misión de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano. Dicho plan incluye los ejes temáticos: la gestión del conocimiento y la innovación, la creación del valor público, la transformación digital y la probidad y ética de lo público; entendiéndose que es necesario destacar que la implementación de estas temáticas debe estar alineada con las competencias laborales y la inclusión de valores institucionales en todos los servidores públicos, adicional a ello, orientar los esfuerzos hacia el fortalecimiento de capacidades directivas que deben tener líderes que cuentan con equipos de trabajo bajo su dirección, iniciando con el ejemplo y aportando en el desarrollo mismo de las competencias de los servidores públicos a su cargo.

La guía metodológica tiene como propósito establecer pautas para que el diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC), permita a las entidades realizar una planeación efectiva de capacitación desde las necesidades reales de cada servidor, identificadas en un diagnóstico previo, por lo que se hace necesario apoyarse en los pasos a seguir del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030 articulado con las competencias laborales y la gestión del talento humano.

Desde la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano es necesario articular los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos con los pilares del aprendizaje constante, las nuevas tendencias en cada rol, los ejes que se presentan en el nuevo plan y los valores que contiene el código de integridad, necesarios para dinamizar procesos innovadores en el Estado y coherentes con el servidor 4.0 que permita articular la cultura organizacional deseada, fundada en valores y principios que



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

**GRUPO DE GESTION HUMANA**

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 2



## **PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA**

impacten efectivamente la productividad, la profesionalización del servidor público, su calidad de vida laboral y el aumento en la confianza del ciudadano en el Estado<sup>1</sup>.

En ese contexto, el presente documento, resultado y generado por la participación de funcionarios y colaboradores de Parques Nacionales Naturales de Colombia, es el Plan Institucional de Capacitación PIC 2023, el cual se constituye en la guía u orientación general de la entidad para implementar los procesos de formación y capacitación a realizar según los recursos que sean asignados para tal fin y en el marco de la gestión 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.

## **2. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL**

### **2.1 Misión**

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

### **2.2 Visión**

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.

### **2.3 Sistema de Parques Nacionales Naturales**

Colombia es uno de los países más ricos en diversidad biológica y cultural en el mundo. Actualmente, esa diversidad está representada en 60 áreas naturales protegidas pertenecientes al Sistema de Parques Nacionales Naturales (SPNN), que con un total de 22'982.013,14<sup>2</sup> hectáreas representa el 11.10% de la superficie nacional (marina y terrestre). Dicha extensión de áreas protegidas del SPNN corresponde a un 12.61% del área continental a nivel nacional y a un 9.25% del área marina a nivel nacional.

La entidad además tiene, a través de la delegación del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, la administración de cuatro (4) áreas protegidas adicionales bajo la categoría de Distritos Nacionales de Manejo Integrado-DNMI, las cuales tienen una extensión total de 15'654.415.37<sup>3</sup> hectáreas.

---

<sup>1</sup> Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC. Enfocado desde el Plan Nacional de formación y capacitación 2020 -2030. Abril 2021. Escuela Superior de Administración Pública -ESAP

<sup>2</sup> Fuente: cifras de hectáreas geográficas (SIG) del RUNAP. <https://www.parquesnacionales.gov.co/portal/es/sistema-de-parques-nacionales-naturales/>

<sup>3</sup> Ibidem



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 3



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

Así, el total en extensión de áreas protegidas administradas por la entidad PNNC es de: 38'636.428.514 hectáreas (que corresponden a 60 áreas del SPNNC más 4 DNMI), equivalente al 18.66% de la superficie nacional (marina y terrestre). Dicha extensión de áreas protegidas administradas por la entidad PNNC corresponde a un 12.91% del área continental a nivel nacional y a un 25.54% del área marina a nivel nacional.

La importancia del Sistema de Parques Nacionales radica en que relaciona espacios desde los que se pueden desarrollar mecanismos de convivencia y concertación de intereses en torno a la conservación de la naturaleza y al ordenamiento ambiental. El análisis del Sistema ha dependido de diferentes momentos de la gestión ambiental y la cambiante situación política y social del país.

Con la promulgación de la Ley 2 de 1959 se dieron los primeros pasos para declarar parques nacionales. Se avanzó con la expedición del Código de los Recursos Naturales Renovables y de Protección del Medio Ambiente (Decreto- Ley 2811/74) y con la reglamentación del Sistema de Parques Nacionales (Decreto 622/77). Posteriormente vino la reestructuración del sector ambiental y la creación del Sistema Nacional Ambiental (Ley 99/93). Esta revisión permite apreciar cómo la evolución de las normas que regulan la gestión ambiental representa profundos cambios en la conceptualización y manejo de las áreas que conforman el Sistema de Parques Nacionales.

Unidad Administrativa Especial denominada Parques Nacionales Naturales de Colombia, del orden nacional, sin personería jurídica, con autonomía administrativa y financiera, con jurisdicción en todo el territorio nacional, en los términos del artículo 67 de la Ley 489 de 1998. La entidad está encargada de la administración y manejo del Sistema de Parques Nacionales Naturales y la coordinación del Sistema Nacional de Áreas Protegidas.

Con el proceso de reestructuración del Estado en 2011, mediante Decreto No. 3572 de 2011 se creó Parques Nacionales Naturales de Colombia como una Unidad Administrativa Especial.

El Sistema de Parques Nacionales Naturales tiene los siguientes tipos de áreas:

- a) **Parque Nacional:** área de extensión que permita su autorregulación ecológica y cuyos ecosistemas en general no han sido alterados substancialmente por la explotación u ocupación humana, y donde las especies vegetales de animales, complejos geomorfológicos y manifestaciones históricas o culturales tienen valor científico, educativo, estético y recreativo Nacional y para su perpetuación se somete a un régimen adecuado de manejo.
- b) **Reserva Natural:** área en la cual existen condiciones primitivas de flora, fauna y gea, y está destinada a la conservación, investigación y estudio de sus riquezas naturales.
- c) **Área Natural Única:** área que, por poseer condiciones especiales de flora o gea es un escenario natural raro.
- d) **Santuario de Flora:** área dedicada a preservar especies o comunidades vegetales para conservar recursos genéticos de la flora nacional.

---

<sup>4</sup> Ibidem



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 4



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- e) **Santuario de Fauna:** área dedicada a preservar especies o comunidades de animales silvestres, para conservar recursos genéticos de la fauna nacional.
- f) **Vía Parque:** Faja de terreno con carretera, que posee bellezas panorámicas singulares o valores naturales o culturales, conservada para fines de educación y esparcimiento.

En la actualidad el Sistema de Parques Nacionales Naturales de Colombia cuenta con 64 Áreas Protegidas distribuidas a nivel nacional, como se muestra a continuación, en las tablas No 1 al 6:

Tabla No 1	Dirección Territorial Amazonia -DTAM
1	PNN Alto Fragua Indi Wasi
2	PNN Amacayacu
3	PNN Cahuinari
4	PNN Chiribiquete
5	PNN La Paya
6	PNN Río Puré
7	PNN Serranía de los Churumbelos
8	PNN Yaigojé Apaporis
9	RNN Nukak
10	RNN Puinawai
11	SF Plantas Medicinales Orito Ingi - Ande

Tabla No 2	Dirección Territorial Andes Nororientales -DTAN
1	ANU Los Estoraques
2	PNN Catatumbo Barí
3	PNN Cocuy
4	PNN Pisba
5	PNN Serranía de Los Yariguíes
6	SFF Guanentá Alto Río Fonce
7	SFF Iguaque
8	PNN Tamá

Tabla No 3	Dirección Territorial Andes Occidentales -DTAO
1	PNN Complejo Volcánico Doña Juana - Cascabel
2	PNN Cueva de los Guácharos
3	PNN Las Hermosas Gloria Valencia de Castaño
4	PNN Las Orquídeas
5	PNN Los Nevados
6	PNN Nevado del Huila



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 5



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

Tabla No 3	Dirección Territorial Andes Occidentales -DTAO
7	PNN Puracé
8	PNN Selva de Florencia
9	SF Isla de la Corota
10	SFF Galeras
11	SFF Otún Quimbaya
<b>12</b>	PNN Tatamá

Tabla No 4	Dirección Territorial Caribe -DTCA
1	PNN Bahía Portete - Kurrele
2	PNN Corales de Profundidad
3	PNN Corales del Rosario y de San Bernardo
4	PNN Macuira
5	PNN Old Providence McBean Lagoon
6	PNN Paramillo
7	PNN Sierra Nevada de Santa Marta
8	PNN Tayrona
9	<b>RNN Cordillera Beata</b>
10	SF Acandí, Playón y Playona
11	SFF Ciénaga Grande de Santa Marta
12	SFF El Corchal "El Mono Hernández"
13	SFF Los Colorados
14	SFF Los Flamencos
<b>15</b>	VP Isla de Salamanca

Tabla No 5	Dirección Territorial Orinoquia -DTOR
1	<b>DNMI Cinaruco</b>
2	PNN Chingaza
3	PNN Cordillera de Los Picachos
4	PNN El Tuparro
5	PNN Sierra de la Macarena
6	PNN Sumapaz
<b>7</b>	PNN Tinigua



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 6



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

Tabla No 6	Dirección Territorial Pacifico -DTPA
1	DNMI Cabo Manglares, Bajo Mira y Frontera
2	DNMI Colinas y Lomas de la Cuenca del Pacífico Norte
3	DNMI Yuruparí - Malpelo
4	PNN Farallones de Cali
5	PNN Gorgona
6	PNN Los Katíos
7	PNN Munchique
8	PNN Sanquianga
9	PNN Uramba Bahía Málaga
10	PNN Utría
11	SFF Malpelo

### 2.4 Sistema Nacional de Áreas Protegidas -SINAP.

El SINAP, es el conjunto de áreas protegidas, actores sociales y estrategias e instrumentos de gestión que las articulan, para contribuir como un todo al cumplimiento de los objetivos de conservación del país. Incluye todas las áreas protegidas de gobernanza pública, privada o comunitaria, y del ámbito de gestión nacional, regional o local.

Antecedente: Colombia suscribió el convenio de Diversidad Biológica a través de la Ley 165 de 1994, con base en la cual se formuló la Política Nacional de Biodiversidad y se adquirió el compromiso de conformar y consolidar un Sistema Nacional de Áreas Protegidas – SINAP.

Colombia es uno de los cinco países con mayor diversidad biológica a nivel internacional y como parte del Convenio de Diversidad Biológica se encuentra comprometida en establecer y mantener al año 2010 para las zonas terrestres y al año 2012 para las marinas, sistemas nacionales y regionales de áreas protegidas completos, eficazmente gestionados y ecológicamente representativos que contribuyan al logro de los objetivos del Convenio.”

Las funciones de Parques Nacionales en relación con el SINAP son:

- Administrar las áreas protegidas del Sistema de Parques Nacionales Naturales en las categorías de Parque Nacional Natural -PNN- Santuario de Fauna y Flora -SFF-, Área Natural Única -ANU-, Reserva Nacional Natural -RNN- y Vía Parque.
- Contribuir a la conformación y consolidación del Sistema Nacional de Áreas Protegidas.
- Coordinar e implementar políticas, planes, programas, normas y procedimientos relacionados con el Sistema Nacional de Áreas.

¿Quiénes trabajan en su construcción? Los diversos actores sociales e institucionales que avanzan a nivel regional y local en la conformación de subsistemas de áreas protegidas por otra parte, Parques Nacionales



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 7





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

Naturales de Colombia propició la firma de un memorando de entendimiento para definir e implementar las actividades del plan de trabajo de áreas protegidas, entre ellas el plan de acción del SINAP. Forman parte de este memorando de entendimiento las siguientes organizaciones: WWF, TNC, CI, Fundación Natura, ASOCARS, INVEMAR, Instituto Alexander Von Humboldt, UICN, WCS, Asociación Red Colombiana de Reservas Naturales de la Sociedad Civil, Fondo Patrimonio Natural, Departamento Nacional de Planeación y Parques Nacionales Naturales de Colombia.

### 2.5 Rol de la capacitación en la Gestión estratégica del Talento Humano

La capacitación tiene un sentido estratégico en la gestión del talento humano precisamente porque se necesita la articulación de diferentes dimensiones que componen la excelencia en el servicio público y uno de ellos es el talento humano, de hecho, siendo la primera dimensión que compone el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, herramienta para el autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano y la metodología del plan estratégico del talento humano; es así como el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales son el enfoque para la capacitación, porque el activo más importante de las entidades del Estado son los servidores públicos.

El compromiso y la influencia de los líderes y directivos deben ser estratégicos en la búsqueda de una organización flexible, que fomente una cultura de aprendizaje continuo a través del cambio cultural hacia el conocimiento y la innovación, lo cual se puede desarrollar con el fortalecimiento de las competencias individuales y colectivas orientadas al aprendizaje, al compromiso, la innovación, la mística y la filosofía de servicio hacia el ciudadano. De igual modo, la cultura ética, la probidad y la integridad, debe ser uno de los principios que se deben fomentar e interiorizar en todas las entidades, como insumo de las capacitaciones, con el fin de fortalecer una cultura organizacional donde lo ético y lo probo deben estar en la filosofía del servidor público como son la honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, en su vida diaria, en todos los entornos de su ciclo de vida, como efecto del bien común y compromiso con la sociedad. Así mismo, la política de integridad que hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Es importante entender sistemáticamente las etapas de la capacitación, para ello se muestra la figura que representa los insumos a tener en cuenta para realizar una planeación macro en la capacitación que realmente se encuentre articulada con el sentido de la estrategia del talento humano en las entidades públicas.

**Figura No 1. Estructura Plan Nacional de Capacitación**



Fuente: Decreto Ley 1567 de 1998 – PNFC 2020-2030



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 8



## **PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA**

### **2.6 Alcance del PIC**

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 2020 -2030. 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.

### **3. ANTECEDENTES**

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

A partir del año 2019, Parques Nacionales en el componente de capacitación y formación a programado a través del Plan Institucional de Capacitación -PIC en las respectivas vigencias cursos virtuales y presenciales, sin embargo, ante la presencia del Coronavirus Covid 19, la entidad debió adaptarse a la realización de capacitaciones y eventos virtuales debido a la situación de emergencia sanitaria presentada desde marzo de año 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.

Es de anotar que para la vigencia 2022, en el desarrollo e implementación del PIC, se estableció que las Direcciones Territoriales y el Nivel Central, en el marco de ejecución de las temáticas priorizadas por los funcionarios se debía priorizar lo siguiente:

- Cada unidad de decisión en cabeza de su líder natural y en el marco de las prioridades definidas en el Diagnostico de Necesidades de Aprendizajes Organizacional -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 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, los núcleos temáticos desarrollados por cada unidad de decisión, le fue aplicada la muestra de evaluación de impacto, el cual permitió hacer el seguimiento y la evaluación del mismo y de donde se dependen sugerencia, recomendaciones y propuestas realizadas por los participantes de la acción de capacitación en su momento.
- Las direcciones territoriales y el nivel central elaboraron los informes correspondientes (mensual y trimestral) de las acciones de capacitación desarrolladas en cada jurisdicción, al igual que las evaluaciones aplicadas, conforme a lo indicado por la Oficina Asesora de Planeación y de esta manera dar cumplimiento a los indicadores del componente de capacitación de la entidad.



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 9



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

Por lo anterior, a continuación, se describen las acciones de capacitación desarrolladas por las Direcciones Territoriales y el nivel central en la vigencia 2022:

- Nivel Central: en la tabla No 7. Núcleos Temáticos y Capacitaciones Ejecutadas 2022, Nivel Central, se puede observar los diez (10) núcleos temáticos priorizados y desarrollados por esta unidad de decisión, como también en el contexto de cada uno de dichos núcleos, las temáticas de capacitación aplicadas. Es de anotar que en total fueron realizadas 38 acciones -eventos- de capacitación.

<b>Tabla No 7 Núcleos Temáticos y Capacitaciones Ejecutadas 2022, Nivel Central</b>			
<b>Unidad de Decisión</b>	<b>Núcleo Temático</b>	<b>Temática Ejecutada</b>	<b>Total, Participantes por Temáticas</b>
<b>Nivel Central</b>	Gestión Administrativa y contratación Publica	Curso de Smart: Recolección de datos	1
		SMART: Análisis y Toma de Decisiones	1
		Curso aplicación de funciones y combinaciones múltiples en Excel para solución de problemas SENA	1
		Curso Restauración Ecológica	1
		Curso virtual de empleo publico	1
	Transformación Digital	Curso taller sobre ClassRoom	30
		Curso de UAS drones énfasis fotogrametría	19
		Seguridad de la Información	68
	Gestión y Administración del Talento Humano	Curso Virtual Dirigir el Talento Humano de acuerdo con la normativa nivel avanzado -SENA	1
		Proceso estadístico	1
	Sistema Integrado de Gestión -SIG	Curso Virtual de MIPG módulo de Fundamentos generales	277
		Curso Virtual MIPG 8 módulos	81
		Curso Virtual MIPG modulo Auditoria	47
	Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Curso de Primer Respondiente	74
		Dar alternativas para prevenir el consumo de sustancias psicoactivas y alcohol	79
		Riesgos Cardiovasculares	77
		Documento del Plan Emergencias y Análisis Vulnerabilidad	1
		Sensibilización y funciones Comité Operativa de Emergencia COE	1
		Sistema Comando Incidente y Formación Equipos de Trabajo Emergencia	1
		Sistema Vigilancia Epidemiológica para prevención desordenes músculo Esqueléticos	1
		Elaboración Plan Acción, Seguimiento Indicadores Accidentalidad	1
		Reporte e Investigación de Accidentes e Incidentes de trabajo	1
		Actitud Positiva para afrontar la Crisis	1
Adaptación Laboral después del Aislamiento: Guía psicosocial para retorno a la vida laboral		1	



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 10



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

<b>Tabla No 7 Núcleos Temáticos y Capacitaciones Ejecutadas 2022, Nivel Central</b>				
<b>Unidad de Decisión</b>	<b>Núcleo Temático</b>	<b>Temática Ejecutada</b>	<b>Total, Participantes por Temáticas</b>	
		Afrontamiento y temor al contagio (personal o familiar)	1	
		Convivencia Familiar	1	
		Coronavirus Covid-19 Tranquilos y preparados	1	
		Gestión del Riesgo	Diplomado en Gestión del Riesgo	120
	Programa Inducción		Inducción General sobre la cultura organizacional de Parques Nacionales	197
			Inducción General sobre PIC y Gestión del Riesgo	85
			Inducción General Sobre PEI-PAA MIPG el Sistema de Gestión Integrado	52
			Inducción a gerentes públicos DAFP	22
	Programa Reinducción		Reinducción sobre el Sistema de Gestión Documental	112
			Inducción y Reinducción DAFP	26
			Administración documental en el entorno laboral	1
	Gestión del Conocimiento e Innovación		Primer Intercambio de Experiencias sobre Prevención, Vigilancia y Control desde las Áreas Protegidas de Parques Nacionales Naturales de Colombia	26
	Probidad y Ética de lo Público		Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción -ITLC	438
			Conflicto de intereses	15
	<b>Sub total Nivel Central 38 capacitaciones realizadas y 1849 participantes</b>			<b>1849</b>

✚ Dirección Territorial Amazonia -DTAM: en la tabla No 8. Núcleos Temáticos y Capacitaciones Ejecutadas 2022, DTAM, se puede observar los seis (6) núcleos temáticos priorizados y desarrollados por esta unidad de decisión, como también en el contexto de cada uno de dichos núcleos, las capacitaciones aplicadas. Es de anotar que en total fueron realizadas 69 acciones -eventos- de capacitación.

<b>Tabla No 8 Núcleos Temáticos y Capacitaciones Ejecutadas 2022, DTAM</b>			
<b>Unidad de Decisión</b>	<b>Núcleo Temático</b>	<b>Temática Ejecutada</b>	<b>Total, Capacitaciones realizadas</b>
<b>DTAM</b>	Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	En total se realizaron 21 capacitaciones en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	21
	Sistema de Gestión Documental	En el sistema de Gestión Documental se realizaron 2 capacitaciones	23
	Educación Ambiental y comunicaciones	En Educación Ambiental y comunicaciones se realizaron 12 capacitaciones	12
	Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)	Se realizaron 9 capacitaciones en el núcleo temático Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)	9



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**  
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia  
Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
www.parquesnacionales.gov.co  
pág. 11



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

**Tabla No 8 Núcleos Temáticos y Capacitaciones Ejecutadas 2022, DTAM**

Unidad de Decisión	Núcleo Temático	Temática Ejecutada	Total, Capacitaciones realizadas
	Gestión del Riesgo	En Gestión del Riesgo se realizaron 2 capacitaciones	2
	Programa de Inducción	Para este núcleo temático se realizaron 2 capacitaciones	2
<b>Sub total DTAM capacitaciones realizadas</b>			<b>69</b>

➤ Dirección Territorial Andes Occidentales -DTAO: en la tabla No 9. Núcleos Temáticos y Capacitaciones Ejecutadas 2022, **DTAO**, se puede observar los cuatro (4) núcleos temáticos priorizados y desarrollados por esta unidad de decisión, como también en el contexto de cada uno de dichos núcleos, las capacitaciones aplicadas. Es de anotar que en total fueron realizadas 11 acciones -eventos- de capacitación.

**Tabla No 9 Núcleos Temáticos y Capacitaciones Ejecutadas 2022, DTAO**

Unidad de Decisión	Núcleo Temático	Temática Ejecutada	Total, Capacitaciones realizadas
<b>DTAO</b>	Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)	5 capacitaciones en sancionatorios	5
	Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo	1 capacitación en Reservas de la sociedad civil	1
		1 capacitación en Aves Migratorias	1
		1 taller teórico-práctico para el manejo de la herramienta SMART: Módulo de registros ecológicos para el monitoreo a la restauración y el recurso hídrico	1
	Educación Ambiental y comunicaciones	2 capacitación de educación ambiental, sobre estrategias pedagógicas y diseño	2
	Transformación Digital	Capacitación Con el Seminario virtual ArcGIS	1
<b>Sub total DTAO capacitaciones realizadas</b>			<b>11</b>

➤ Dirección Territorial Andes Nororientales -DTAN: en la tabla No 10. Núcleos Temáticos y Capacitaciones Ejecutadas 2022, DTAN, se puede observar los cuatro (4) núcleos temáticos priorizados y desarrollados por esta unidad de decisión, como también en el contexto de cada uno de dichos núcleos, las capacitaciones aplicadas. Es de anotar que en total fueron realizadas 12 acciones -eventos- de capacitación.



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**  
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia  
Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
www.parquesnacionales.gov.co  
pág. 12



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

Tabla No 10. Núcleos Temáticos y Capacitaciones Ejecutadas 2022, DTAN			
Unidad de Decisión	Núcleo Temático	Temática Ejecutada	Total, Capacitaciones realizadas
DTAN	Gestión y Administración del Talento Humano	Capacitación "las 10 claves de la inteligencia emocional"	1
		Claves de la inteligencia Emocional	1
	Entrenamiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Capacitación en Prevención consumo de tabaco	1
		Tarjeta digital "pausas activas gimnasia cerebral"	1
		Mujeres llamadas DTAN sin pausa	1
		Prevención y detección de cuello uterino	1
		Consumo de Tabaco	1
		"Prevención cáncer de mama"	1
		"Prevención enfermedades sexuales"	2
	Transformación Digital	Sico Smart	1
	Gestión Administrativa y Contratación Publica	ESAP: Seminario de Presupuesto Publico	1
	<b>Sub total DTAN capacitaciones realizadas</b>		

📌 Dirección Territorial Caribe -DTCA: en la tabla No 11. Núcleos Temáticos y Capacitaciones Ejecutadas 2022, DTCA, se puede observar los cuatro (4) núcleos temáticos priorizados y desarrollados por esta unidad de decisión, como también en el contexto de cada uno de dichos núcleos, las capacitaciones aplicadas. Es de anotar que en total fueron realizadas 4 acciones -eventos- de capacitación.

Tabla No 11. Núcleos Temáticos y Capacitaciones Ejecutadas 2022, DTCA			
Unidad de Decisión	Núcleo Temático	Temática Ejecutada	Total, Capacitaciones realizadas
DTCA	Sistema de Gestión Documental	1 capacitación a los funcionarios y contratistas de la Dirección Territorial Caribe a cerca del sistema de gestión documental, sistema Orfeo y atención de PQR'S, y seguridad informática	1
	Gestión Administrativa y Contratación Publica	1 charla en sana convivencia empresarial	1
	Sistema Integrado de Gestión -SIG	1 sensibilización a cargo de la función Pública referente al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, sus módulos y el impacto en las actividades laborales.	1
	Probidad y ética de lo público (política de integridad)	1 capacitación sobre la Probidad y Ética de lo público en la entidad	1
	<b>Sub total DTCA capacitaciones realizadas</b>		



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**  
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia  
Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
www.parquesnacionales.gov.co  
pág. 13



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- Dirección Territorial Orinoquia -DTOR: en la tabla No 12. Núcleos Temáticos y Capacitaciones Ejecutadas 2022, DTOR, se puede observar los cuatro (4) núcleos temáticos priorizados y desarrollados por esta unidad de decisión, como también en el contexto de cada uno de dichos núcleos, las capacitaciones aplicadas. Es de anotar que en total fueron realizadas 4 acciones -eventos- de capacitación.

Tabla No 12. Núcleos Temáticos y Capacitaciones Ejecutadas 2022, DTOR			
Unidad de Decisión	Núcleo Temático	Temática Ejecutada	Total, Participantes por Temáticas
DTOR	Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial.	1 capacitación Temática sobre el proceso de Coordinación del SINAP y SIRAP Orinoquia a equipos de trabajo de las áreas protegidas y Dirección Territorial.	14
	Gestión Administrativa y contratación Pública.	1 capacitación en Contratación Pública	27
	Prevención, Vigilancia Y Control (Sensibilizaciones sobre Sistemas de información geográfico).	1 capacitación sobre Imágenes Planet Scope, QGIS y aplicativos webs para el monitoreo de presiones en las Áreas Protegidas de la DTOR	17
	Servicio al ciudadano (Sensibilizaciones sobre Peticiones, Quejas y Reclamos).	1 capacitación temática sobre Peticiones, Quejas y Reclamos.	10
	<b>Sub total DTOR 4 capacitaciones realizadas y 68 participantes</b>		

- Dirección Territorial Pacífico -DTPA: en la tabla No 13. Núcleos Temáticos y Capacitaciones Ejecutadas 2022, DTPA, se puede observar los cuatro (4) núcleos temáticos priorizados y desarrollados por esta unidad de decisión, como también en el contexto de cada uno de dichos núcleos, las capacitaciones aplicadas. Es de anotar que en total fueron realizadas 4 acciones -eventos- de capacitación.

Tabla No 13. Núcleos Temáticos y Capacitaciones Ejecutadas 2022, DTPA			
Unidad de Decisión	Núcleo Temático	Temática Ejecutada	Total, Capacitaciones realizadas
DTPA	Gestión Administrativa y contratación Pública.	1 capacitación sobre procesos de selección y mínima cuantía	1
		capacitación sobre Contratación pública	1
	Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo	1 capacitación sobre recorridos PVC y registro de datos en el GPS	1
		1 capacitación sobre registro de datos en GPS	1
	Transformación Digital	1 capacitación sobre Google Classroom	1
	Gestión y Administración del Talento Humano	1 capacitación sobre clima laboral	1
		1 capacitación en Resolución de conflictos	1
<b>Sub total DTPA 7 capacitaciones realizadas</b>			<b>7</b>



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

**GRUPO DE GESTION HUMANA**  
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia  
Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
www.parquesnacionales.gov.co  
pág. 14



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

### 3.2 Aportes de la evaluación del PIC de la vigencia anterior

Cuando en un proceso de capacitación y entrenamiento que pretende fortalecer habilidades, destrezas y competencias de los servidores, es muy importante y valioso conocer los resultados de las evaluaciones que hacen los actores involucrados de la acción educativa y quienes confrontan de alguna manera la teoría con la práctica. Es por ello, que la revisión de las diferentes evaluaciones aplicadas a las temáticas de capacitación desarrolladas en el marco del PIC de la vigencia 2022, fue aplicada a las diferentes capacitaciones un total de 542 muestras, y a través de la cual los servidores evaluados hacen las siguientes sugerencias, recomendaciones y propuestas:

Al evaluar el programa de Reinducción en la acción educativa sobre “**Sistema de Gestión documental herramienta Orfeo**” las evaluaciones que hicieron los servidores al respecto hicieron énfasis en los siguientes aspectos u observaciones:

- ✓ Realizar procesos de sensibilización, actualizaciones y retroalimentación semestral y los responsables o líderes temático hagan énfasis en la herramienta Orfeo y con muchos ejercicios prácticos, en grupos pequeños y en algunos casos hasta personalizada.
- ✓ En las capacitaciones referente a este tema debe hacerse con un Lenguaje claro y metodología acertada en la transmisión de los conocimientos, especialmente con mucha práctica; además, los líderes temáticos elaborar una herramienta de paso a paso para cada proceso
- ✓ La gestión documental es un elemento estructural en el desempeño de muchos funcionarios por lo que se sugiere identificar y continuar fortaleciendo las TRD de acuerdo a cada área para tener mejor manejo de la clasificación. También actualizar las tablas de retención documental de acuerdo a las necesidades de cada dependencia
- ✓ Hacerle acompañamiento y seguimiento a la aplicación del proceso de Gestión Documental y Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones en cada una de la Áreas Protegidas.
- ✓ Importante que temas como el FURAG y otras matrices como gestión del conocimiento, salvaguarda de la información, etc., fueran socializadas a las AP para saber aplicarlas y mejorar los procesos y procedimientos
- ✓ Tener en cuenta para futuras capacitaciones, el horario y que la conectividad en algunas Áreas Protegidas del Sistema de Parques Nacionales, es nula muchas veces. Se debería gestionar el acompañamiento presencial o de orientación personalizado con el personal de cada Área Protegida, a fin de poder afianzar los conceptos y el adiestramiento en el manejo de la aplicación del Sistema Documental ORFEO. De acuerdo a lo recibido en la capacitación, es necesario que estos espacios sean o se den en grupos más pequeños (grupos focales) para poder adquirir una mejor receptividad del expositor, teniendo en cuenta que la herramienta a simple vista no es fácil de manejar y que además una sola inducción o capacitación no es suficiente para su aplicación, ya que no todos tenemos acceso al manejo de la misma en los procesos que se llevan en la entidad.
- ✓ Se debe de implementar la política de 0 papel en las Entidades públicas y tener un archivo electrónico conforme a la vanguardia social en la que nos estamos enfrentando, no solo por el medio Ambiente, sino por el uso de los espacios.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 15





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

Al evaluar la capacitación sobre el **diplomado de primer respondiente**, se recibieron las siguientes observaciones:

- Esta capacitación debe enriquecerse con las habilidades teóricas y prácticas que sean necesarias para complementar y hacer más eficaz el desarrollo de estas actividades, si bien fue una excelente capacitación con contenidos audiovisuales muy prácticos disruptivos y de gran recordación, sería genial poder continuar con el componente teórico práctico presencial que ofrece la Secretaría de Salud
- Curso bien logrado y debe trascender al personal en campo con el fin de aplicar dichos conocimientos
- Se debe tener una etapa de práctica ya que solo fue la teoría

Se evaluó la “**Inducción PNN y Fundamentos Generales de MIPG desde el componente de Gestión Humana**” y se recibió la siguiente observación:

- Se dieron manifestaciones de satisfacción por la capacitación recibida, los conceptos aprendidos del funcionamiento, dinámicas de la entidad que son fundamental para favorecer la discusión, retroalimentación y construcción conjunta
- Realizar capacitación y sistema de aprendizaje que puedan ser off-line
- Recomiendan hacer mayor énfasis en el componente comportamental, realizar test de personalidad para identificar fortalezas y debilidades, como mejorar en las conductas que salgan desfavorables. Lograr una mayor apropiación del Código de Integridad y Ética de PNNC en su desempeño laboral. Se requiere motivar y generar mayor compromiso con la institución, por parte de los funcionarios y contratistas y ojalá se pudieran realizar espacios presenciales
- Es importante mantener este tipo de capacitaciones que contribuyen al mejoramiento de la gestión para la conservación de las áreas protegidas y complementar con reuniones programadas para reforzar el tema

Se realizó evaluación del **curso virtual modulo fundamentos generales del modelo integrado de planeación y gestión -MIPG** y se recibieron las siguientes observaciones:

- Es importante identificar en el marco de la capacitación el rol de la persona y como aprovechar en su trabajo el conocimiento recibido, por ello es recomendable que los funcionarios y contratistas a nivel nacional realicen estos mismos cursos y así contribuir con mejores conocimientos al cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en estos niveles.
- Dar continuidad a capacitaciones en temas institucionales y adecuarlas a lo que se realiza por los equipos de trabajo, para que sea entendido su aporte a lo general y tener un lenguaje más adecuado al nivel del personal de trabajo
- Las capacitaciones deben ser más sencillas, concretas, el lenguaje y presentación de los textos sean más sencillas y no complejas en el corto tiempo de realización. Sería mejor por pasos, poco a poco y de ser posible asociarlas con sentido práctico a las actividades que se realizan en las AP.

Al evaluar el “**Módulo de Auditoría del curso virtual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG**”, se recibió las siguientes observaciones:



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 16



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- Que la implementación del mismo sea cumplida, no solo por los funcionarios, si no por la entidad.
- Dar continuidad a los procesos de capacitación institucional, para fortalecer los conocimientos y dirigirlos de una manera práctica, adecuada a las condiciones de PNNC

El proceso de evaluación también fue aplicado a la capacitación “**De los 8 módulos completos del curso virtual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG**” y en el cual se recibieron las siguientes observaciones:

- Creo que el programa cumple para lo que está planteado y los conocimientos básicos que debe aprender una persona promedio, sin embargo, sería ideal actualizar el sistema de preguntas, pues siempre son las mismas a pesar de que se realice el curso cada año
- Se realiza auto evaluación de esta capacitación debido a conocimiento del servidor público y teniendo en cuenta el conocimiento en terreno sobre el desempeño en relación con la capacitación.

La evaluación aplicada a la capacitación en “**MIPG-SGI y presentación Política e Instructivo vigente de Administración de Riesgos de Gestión y Corrupción**” se recibieron las siguientes observaciones:

- Realizar las presentaciones en Power Point para asegurar que se proyecta en toda la pantalla y se recomienda no hacerlo en PDF puesto de que no permite observar y aprovechar toda el área de la pantalla.
- Realizar capacitaciones que aporten al desarrollo de las actividades en el área administrativa y calidad, por ejemplo: sobre control interno, gestión documental, TRD entre otros.

El **curso virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción -ITLC**, fue evaluado y se recibió las siguientes observaciones:

- El curso ayuda a tener la percepción y evidenciar en el trabajo de cada funcionario como plantear los riesgos de corrupción en todas las escalas y como prevenir los problemas que puedan presentarse con transparencia. Recomendable que todos los funcionarios y contratistas realicen estos cursos y así contribuir con mejores conocimientos en todos niveles.
- Se debe realizar una actualización de la página con nuevos contenidos y de las preguntas que se presentan durante la evaluación
- Continuar con capacitaciones que ayuden al conocimiento y fortalecimiento de esos actores que como funcionarios nos corresponde; con módulos y contenidos que sean más didácticos para una mayor apropiación del conocimiento y en la planeación de las capacitaciones tener en cuenta las limitaciones de la conectividad que existe en algunas regiones o dependencia
- Que este tipo de capacitación se hagan no solo de manera virtual, sino también presencial.
- Que haya mayor coherencia entre el contenido y objetivo de esta capacitación y las acciones de transparencia y anticorrupción de los funcionarios que participan en el espacio de la misma. Que sea más participativo y pedagógico.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 17



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- Continuar con el fortalecimiento en el uso de entornos virtuales de aprendizaje que faciliten la comprensión de las temáticas abordadas y tener presente que la capacitación sirva para entender mejor lo que se hace día a día

De otra parte, al evaluar el núcleo de conocimiento **Gestión administrativa y contratación pública**, se recibieron las siguientes observaciones:

- Es necesario continuar con estos espacios de fortalecimiento de conocimientos básicos en aspectos administrativos, Supervisión de contratos y estructuración de estudios previos, SECOP II.
- Capacitación Sobre responsabilidades jurídicas en la revisión, elaboración de documentos técnicos, en seguimiento a procesos o proyectos, mayor frecuencia en la realización de estas capacitaciones con actores externos que aporten conocimientos y perspectivas a los equipos de trabajo y dar continuidad a estos espacios abordando otras temáticas que también enriquezcan los procesos misionales del PNN
- Estas capacitaciones son importantes para mejorar la capacidad laboral del funcionario y ponerla en práctica, para brindar un mejor servicio.

Así mismo al evaluar el núcleo temático *transformación digital*, al evaluar la capacitación **“manejo de herramientas SIG, imágenes Planet Scope, QBIS y aplicaciones web para el monitoreo”** se recibió las siguientes observaciones:

- Se sugiere continuar con las jornadas de capacitación y retroalimentación que incluya sesiones presenciales, retroalimentar estas capacitaciones cada dos meses u otras estrategias que con lleven a implementar múltiples herramientas para así poder adelantar buenas ejecuciones dentro de las áreas protegidas
- Profundización en herramientas mínimas para la toma de datos en campo, en algunos casos es mejor continuar con las jornadas de capacitación y retroalimentación que incluya sesiones presenciales.

Con referencia al **Entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo SST**, se recibieron las siguientes observaciones:

- Seguir capacitando al funcionario para asumir con efectividad el tema, por ejemplo en temas relacionados con el manejo de emergencias, procedimientos, puntos de encuentro y establecer el personal brigadista
- Las capacitaciones virtuales para este tipo de temas que implican salud y primeros auxilios no son las más adecuadas.
- Efectuar capacitación sobre el manejo y mordedura de serpientes

Se hace la evaluación a la capacitación en **“Riesgo físico -radiaciones no ionizantes (exposición al sol)”**, **“Primeros auxilios psicológicos”** y se recibieron las siguientes observaciones:

- Capacitaciones en primeros auxilios teórico prácticos
- Que programen capacitaciones en primeros auxilios por semana en temas relacionados



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 18



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

El tema “**las claves de la inteligencia emocional**” al recibir las evaluaciones se encontraron las siguientes observaciones:

- Atención presencial de la profesional en las áreas y/o en cada área vincular este tipo de profesional (haciendo referencia a la profesional de psicología)

La capacitación “**sobre aves migratorias prioritarias**”, en la evaluación se recibieron las siguientes observaciones:

- Que se puedan hacer más capacitaciones y adquirir más conocimiento, tener presente los datos migratorios de otras especies alrededor del planeta, no solo las que migran hacia este lado del planeta
- Realizar otras capacitaciones complementarias al tema de aves migratorias
- implementar las charlas y las prácticas en campo y poder tener la experiencia más práctica

También se hizo evaluación de la **Capacitación de procesos sancionatorios ambiental**, en el cual hicieron las siguientes observaciones:

- Desarrollar capacitaciones frente a estos temas, ya que complejo el manejo de sancionatorios y no todos pueden dar un buen manejo de las situaciones en campo ya que cada infracción ambiental tiene características particulares.
- Apoyo en casos de estudios con base en situaciones reales al interior del PNNC
- Estos temas que son ladrilludos sería muy importante la posibilidad de una capacitación presencial teórico-práctica.
- Otras capacitaciones que le gustaría se desarrollaran: Normatividad autoridad ambiental, procesos sancionatorios, primeros auxilios, manejo de incendios forestales

La capacitación **sobre fortalecimiento de capacidades RNSC** al realizar la evaluación se recibieron las siguientes observaciones:

- La temática fue acorde a los objetivos planteados para la capacitación y la didáctica para transmitir la información fue práctica y clara para comprender y fortalecer los conceptos aplicados, pero sería importante agendar estas capacitaciones con las comunidades en terreno, no solo virtual. Desde las Áreas Protegidas desde el año 2021 ya se está laborando en campo, es necesario dar continuidad a la presencialidad.

Con respecto a la capacitación en “**Fortalecimiento de capacidades manejo de herramientas SMART-MS de registros ecológicos 2022**”, se recibieron las siguientes observaciones:

- Facilitar material de apoyo vía drive (referencia de equipos para toma de datos) y es recomendable, planear una parte teórica y mas tiempo a la practica y a la herramienta Smart propiamente dicho y así fortalecer el trabajo en campo para la toma de información y su posterior procesamiento.
- En el tema de recurso hídrico debería existir el compromiso por parte de la SGM, de no solo diagnosticar las falencias de las Áreas protegidas, sino de generar un documento de pasos a seguir para mejorar el



**GRUPO DE GESTION HUMANA**

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 19



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

monitoreo, cual es la metodología necesaria y los instrumentos acordes a las peculiaridades. Realmente las problemáticas están sobre diagnosticadas en PNNC, hace falta ser parte de la solución

- Manejar todos los sistemas operativos y hacer énfasis en ejercicio práctico en campo
- La capacitación contribuyó a las competencias laborales, sería importante generar una capacitación frente a la construcción y generación de informes en la plataforma SMART.
- Capacitar sobre cómo se ajustan los modelos y se corrigen errores dentro de la aplicación y planear que sean más días de capacitación

En cuanto a la capacitación “**Seminario virtual ArcGIS Pro**” se recibieron las siguientes observaciones en la evaluación:

- Abordar no tanto desde la cátedra los temas, sino más prácticos, ejemplificando con temas misionales y se requieren más cursos o ejercicios de capacitación respecto a la herramienta de ArcGIS.

Al evaluar la “**Capacitación de Educación Ambiental sobre estrategias pedagógicas**” en la muestra aplicada entregaron las siguientes observaciones:

- Es necesario desarrollar espacios en forma de taller y de ser necesario, que sean presencial para que los ejercicios sean más productivos, pues se presta para realizar trabajos grupales e intercambiar experiencias.
- Es muy importante que se generen estos espacios con el fin de actualizar los conocimientos y poder aprender mucho más de lo que los demás compañeros adelantan no solo en educación ambiental si no en todas las líneas de trabajo que se tienen en los parques.
- Conocer otras experiencias de educación ambiental realizadas en otras áreas protegidas y realizar intercambios, Las charlas, talleres capacitaciones y demás, que se proyecten alrededor de este tema.
- Fortalecer el conocimiento en la aplicación de habilidades blandas y duras en los procesos educativos y la interpretación del patrimonio natural y cultural en las AP.

La capacitación “**sobre peticiones, quejas, reclamos, sugerencias -PQRS**”, al ser evaluada se recibieron las siguientes observaciones:

- Continuar con los espacios de sensibilización en temas administrativos y de atención a usuarios

Se hizo la evaluación a la “**Sensibilización sobre el proceso de coordinación del SINAP y SRAP Orinoquia a equipos de trabajo de las áreas protegidas y dirección territorial**”, en la cual se recibieron las siguientes observaciones:

- Establecer un programa de capacitación sobre la línea de ordenamiento y todas las líneas temáticas de los Parques
- Se necesita más compromisos de los entes territoriales como las administraciones municipales para el desarrollo de los objetivos conjuntamente y asociados a involucrar actores como comunidades



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 20



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

Respecto al núcleo temático “**Ejercicio de la autoridad ambiental PVC**” la darse las evaluaciones de la capacitación, se recibió las siguientes observaciones:

- Planear capacitación sobre el manejo de la plataforma Sico Smart y profundizar capacitación en los programas de ArcGIS, programarlas periódicamente dado a la complejidad del tema especialmente con el módulo de informes
- Programar capacitaciones sobre restauración en áreas protegidas
- Capacitaciones para el manejo, precaución y el autocontrol ante posibles encuentros o mordeduras de serpientes venenosas y no venenosas
- Capacitación diligenciamiento de los formatos para el llenado de informes y pautas para la adecuada recolección de material probatorio para hacer sancionatorios ambientales

#### 4. MARCO NORMATIVO

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).*

La capacitación<sup>5</sup> según el artículo 4º del decreto Ley 1567 de 1998 es,

“... el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, el eficaz desempeño del cargo y desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.”

La expedición del Decreto Ley 1567 de 1998 que definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, establece cinco componentes:

---

<sup>5</sup> Tomado de la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC. Enfocado desde el Plan Nacional de formación y capacitación 2020 -2030. Abril 2021. Escuela Superior de Administración Pública -ESAP



**GRUPO DE GESTION HUMANA**

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

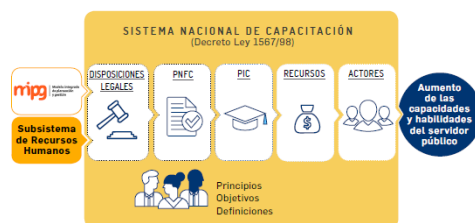
pág. 21



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

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 2. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes<sup>6</sup>**



El artículo 36 de la Ley 909 de 2004 señala los objetivos de la capacitación así,

“La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”, por lo que resalta en el parágrafo del mismo artículo, que con el “propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.”

La Ley 1960 de 2019 por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, consagra en su artículo 3, el literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 que dispone,

“g) profesionalización del servicio público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

<sup>6</sup> 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



**GRUPO DE GESTION HUMANA**

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 22



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

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.

De igual modo el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.9.2 define la finalidad de los programas de capacitación los cuales deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia. Desde el mismo enfoque, el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 tiene como una de sus metas principales el fortalecimiento de competencias y la profesionalización de los servidores públicos, lo que conlleva a tener planes institucionales de capacitación coherentes con los nuevos retos del país en materia de administración pública. Al servicio de la ciudadanía.

### 5. MARCO CONCEPTUAL

**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 servicio a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (Decreto Ley 1567 de 1998, Art. 4<sup>o</sup>).

**Planes de capacitación:** los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Artículo. 36).

**Norma de competencia laboral para el sector público:** documento que describe funciones productivas comunes a un sector, entidad, área o proceso, según la necesidad. Incluye actividades claves, criterios de desempeño específicos y generales, indicadores de procesos de normalización, evaluación y certificación, acreditación y cualificación, de competencias laborales, propuestas desempeño, conocimientos esenciales, evidencias de desempeño y competencias comportamentales necesarias para la función (Ramírez et al., 2017).

**Aprendizaje organizacional:** se entiende como un proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos a la entidad; convirtiendo el conocimiento tácito en explícito, en la labor cotidiana y viceversa, que al final se convierte en el conocimiento organizacional.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 23

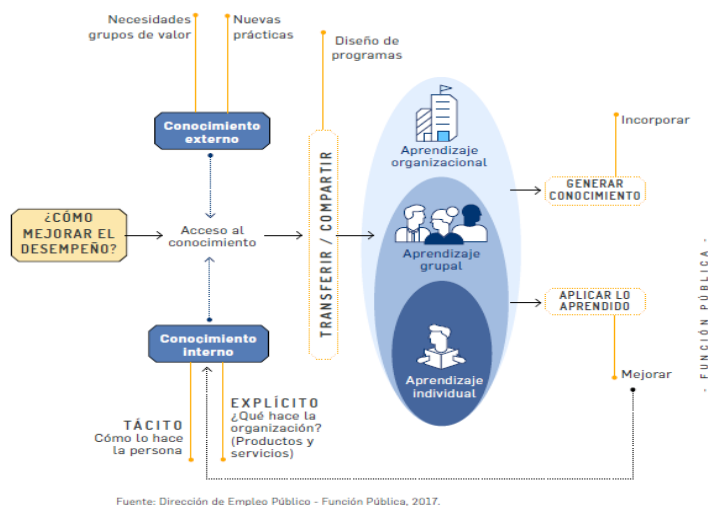




## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

La formación y la capacitación desde las entidades públicas se establece como un pilar estratégico en el PNCF, el aprendizaje organizacional (Ver Figura 3.). Este esquema de gestión de la capacitación responde a la realidad y a las necesidades de todas las entidades, órganos y organismos del Estado<sup>7</sup>.

Figura No 3. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2017.

**Educación informal:** según el artículo 2.6.6.8. del decreto 1075 de 2015, tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaria de educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.

**Educación para el trabajo y el desarrollo humano:** según el artículo 2.6.2.2 del decreto 1075 de 2015, la educación hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que se estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

<sup>7</sup> Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030 (marzo 2020) Página 31



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTIÓN HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

www.parquesnacionales.gov.co

pág. 24



## 6. EJES Y PRIORIZACIÓN TEMÁTICA

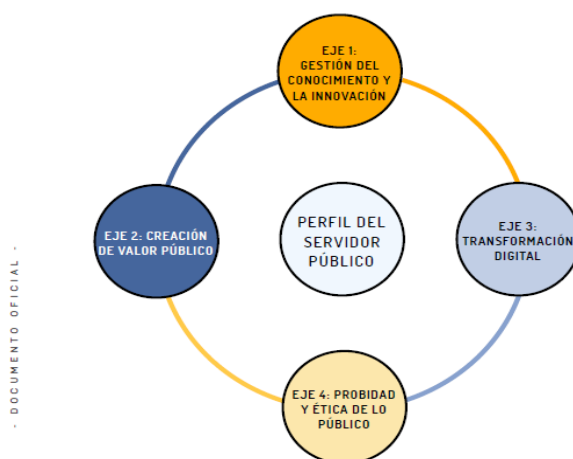
En este punto es importante tener presente lo orientado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030 (PNFC) de marzo de 2020, el cual fue adoptado mediante la Resolución No 104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



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

### 6.1 Gestión del Conocimiento y la Innovación

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 (intangibles, 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<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> 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



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

**GRUPO DE GESTION HUMANA**

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 26



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

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:

- a) El **conocimiento tácito** es el que poseen los servidores de Parques y el **conocimiento explícito** 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 explícito puede generar.
- b) 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 explícito, debe organizarse y los aspectos claves deben compartirse con los servidores hasta donde sea posible.
- c) 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?
- d) 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?
- e) 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.
- f) 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

---

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.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

**GRUPO DE GESTION HUMANA**

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 27



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- g) 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.
- h) 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.

Es clave anotar que en las encuestas aplicadas a los funcionarios y que dieron respuesta a la misma, 72 consideran el eje de *Gestión del Conocimiento e Innovación* como el más importante a tener presente en el proceso de capacitación y formación; igualmente, los jefes por dependencias 31 consideraron también que este eje es muy importante, es decir, en total 103 servidores indicaron que el eje *Gestión del Conocimiento e Innovación* es el primero en la importancia de los procesos de capacitación.

### 6.2 Creación de Valor Público

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:



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 28



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- 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 transparencia, 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.

Con referencia a este eje es bueno anotar que en las encuestas aplicadas, a los funcionarios, y que dieron respuesta a la misma, 28 consideran que el eje de **Creación de Valor Público** como el tercero en orden de importancia a tener presente en el proceso de capacitación y formación; igualmente, los jefes por dependencias 22 consideraron también que este eje es muy importante, es decir, en total 50 servidores indicaron que este **eje Creación de Valor Público es tercero** en importancia en los procesos de capacitación y formación

### 6.3 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



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 29



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

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”<sup>9</sup>.

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

En este sentido, la industria 4.0 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

---

<sup>9</sup> 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 ciber físicos (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.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

**GRUPO DE GESTION HUMANA**

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 30



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

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 cuanto a este eje es bueno registrar que en las encuestas aplicadas, a los funcionarios, y que dieron respuesta a la misma, 39 consideran que el eje de *Transformación digital* como el **segundo** en orden de importancia a tener presente en el proceso de capacitación y formación; igualmente, los jefes por dependencias 13 consideraron también que este eje es muy importante, es decir, en total 52 servidores indicaron que este **eje *Transformación digital* es segundo** en importancia en los procesos de capacitación y formación y en la presente vigencia 2023, este eje se implementará a través del núcleo temático denominado Transformación Digital.

### 6.4 Probidad y ética de lo público

Con respecto a la línea temática Probidad y ética de lo público, 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.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 31





## **PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA**

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 plantea que, para el auto reconocimiento como sector público, como sociedad y, por supuesto, para la definición de los intereses nacionales y la determinación del rumbo del país (Herrero de Castro, 2010), el interés nacional es el resultado de ideas compartidas, identidad nacional y prácticas normativas.

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 importante 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.



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 32



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

2. 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 para 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.
3. 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.

En cuanto a este eje es interesante registrar que en las encuestas aplicadas, a los funcionarios, y que dieron respuesta a la misma, 36 consideran que el eje de *Probidad y ética de lo público* como el **cuarto** en orden de importancia a tener presente en el proceso de capacitación y formación; igualmente, los jefes por dependencias 12 consideraron también que este eje es muy significativo, es decir, en total 48 servidores indicaron que este **eje Probidad y ética de lo público es cuarto** en importancia en los procesos de capacitación y formación



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTIÓN HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 33



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

### 7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION -PIC EN EL MARCO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO

El Plan Institucional de Capacitación PIC, es la visión sistémica para el diseño de un conjunto de acciones que se realizan anualmente y que se formula en una serie de capacitaciones, previo diagnóstico, que van orientadas a fortalecer las competencias de los servidores públicos y el desarrollo de las que faltan para lograr el servidor 4.0., tanto individual como colectivamente, en todas las entidades públicas del país y especialmente en Parques Nacionales Naturales de Colombia. Esta es la razón por la que se concibe la importancia estratégica de la capacitación y los programas alienados con los propósitos principales (Inducción y Reinducción) enmarcados en calidad, eficiencia, compromiso, sentido de servicio y aprendizaje continuo para el fortalecimiento y desarrollo de las competencias requeridas para la excelencia en la prestación de servicios de las entidades públicas.

En el presente PIC se tiene en cuenta las disposiciones legales y normas que regulan o constituyen el marco jurídico, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030 constituye la orientación base para formular el PIC de cualquier entidad pública y en nuestro caso de Parques Nacionales y que hace posible organizar la capacitación internamente para cada vigencia en el Plan Institucional de Capacitación -PIC.

### 8. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**General:** 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.

### 9. FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

#### a) Antecedentes

Esta fase del Plan Institucional de Capacitación, es desarrollada en el capítulo 3 del presente documento y comprende esencialmente lo desarrollado en la vigencia o vigencias anteriores con referencias a las acciones educativas de formación, capacitación y entrenamiento a los servidores de la entidad. Igualmente, refleja las sugerencias, recomendaciones y propuestas que hacen los participantes de las actividades de capacitación al



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 34



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

momento de implementar las evaluaciones aplicadas que permiten monitorear e identificar todos aquellos aspectos que pueden contribuir de manera continua al mejoramiento de todas las actividades y acciones de capacitación en el desarrollo del PIC.

### b) Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Para la formulación del diagnóstico fue aplicada la encuesta para la identificación de necesidades de capacitación a partir, por una parte, de las diferentes funciones que tienen los servidores públicos y por la otra, la encuesta para identificación de necesidades de aprendizaje por dependencia. La *encuesta virtual para la identificación de necesidades de capacitación a partir las diferentes funciones* fue enviada a todos los buzones de las diferentes dependencias a nivel de las Direcciones Territoriales y las Áreas protegidas, así como también a todos los buzones de las diferentes dependencias del nivel central e incluso a muchos servidores le fue enviado al correo institucional; La *encuesta virtual para identificación de necesidades de aprendizajes por dependencia* fueron enviadas a los correos de los jefes de área protegida, directores territoriales, subdirectores técnicos, jefes de oficina, y coordinadores de grupo.

Si bien la encuesta no es obligatoria responder, desde el Grupo de Gestión Humana se tiene el siguiente parámetro: los funcionarios que dieron respuesta a la encuesta, es porque son los que identifican necesidades de capacitación a partir de sus funciones y entregan sus propuestas y los que no responden se supone que no requieren de capacitación alguna. Igual, sucede con la encuesta de necesidades de aprendizaje por dependencias, el jefe, subdirector, jefe o coordinador de grupo, que responde la encuesta, es porque visiona lo que requiere en capacitación su equipo de trabajo y los que no responden, indica que para la vigencia 2023 no requiere capacitación o entrenamiento para su equipo de trabajo.

En este contexto las encuestas respondidas para la identificación de necesidades de capacitación a partir de las funciones fueron en total 123, del cual se desagrega de la siguiente manera por cargo, así:

Asesor	1
Auxiliar Administrativo	10
Conductor Mecánico	1
Jefe de Área Protegida	5
Operario Calificado	27
Profesional Especializado	14
Profesional Universitario	28
Secretario Ejecutivo	7
Técnico Administrativo	30
Total	123



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

**GRUPO DE GESTION HUMANA**

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 35



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

En el Anexo No 2. Dependencias a la que pertenecen los funcionarios que dieron respuesta a la Encuesta de Identificación de Necesidades de Capacitación, se puede observar las dependencias a que pertenecen los funcionarios que respondieron la encuesta.

Con referencia a las encuestas respondidas para la identificación de necesidades de aprendizajes por dependencias fueron recibidas en total 41 respuestas, del cual se desagrega de la siguiente manera por cargo, así:

<b>Tabla No 15. Encuesta para identificar necesidades de aprendizaje por dependencia, cargos de los que dieron respuesta</b>	
Asesor	1
Coordinador de Grupo	9
Jefe de Área Protegida	29
Jefe de Oficina	1
Profesional Especializado	1
Total	41

En el Anexo No 1. Dependencias que dieron respuesta a Encuesta identificación de Aprendizaje, se puede observar las dependencias y cargos donde pertenecen los funcionarios que dieron respuesta a la encuesta en mención.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

**GRUPO DE GESTION HUMANA**

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 36



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

El resultado de la encuesta para la identificación de necesidades de capacitación a partir de las funciones, su resultado fue como lo indica la **Tabla No 16 Resultado encuesta respondidas para la identificación de necesidades de capacitación a partir de funciones:**

Tabla No 16 Resultado encuesta respondidas para la identificación de necesidades de capacitación a partir de funciones								
Núcleo Temático	Temáticas y Actividades de Capacitación	Dependencia del funcionario que Identifica						Total
		DTAM	DTAN	DTAO	DTCA	DTOR	DTPA	
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 y Restauración Ecológica Participativa y Restauración Ecológica -RE de especies de bosque seco. Gobernanza en AP	1	1		1			3
	Cursos de Botánica			1				1
	Actualización sobre Gestión y Administración en conservación de Áreas Protegidas y su plan de manejo	1		1				2
	Gestión territorial y del paisaje en el marco de la biología de la conservación					1		1
	Marco normativo y conceptual de las áreas protegidas y conservación in situ.		1					1
	Sobre Ordenamiento Ambiental del Territorio -Nuevos procesos de Ordenamiento	2				1		3
	Red neuronal de información sobre biodiversidad en las áreas protegidas del sistema PNN						1	1
	Interfase salud-conservación y herramientas ofimáticas y tecnológicas.						1	1
Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)	Entrenamiento en el Ejercicio de la Autoridad Ambiental (como abordar infractores)	1	1	1	1			4
	Normatividad ambiental, proceso y procedimientos			1	1		1	3
	Legislación sobre acceso y tratamiento de información pública y ley aprobatoria <b>Acuerdo de Escazú</b>						1	1
	Actualización jurídica - Procesos sancionatorios						1	1
	Capacitación en peritaje ambiental				1			1
	Fortalecimiento en Elaboración de conceptos técnicos				1			1



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**  
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

	Fundamentos de la normatividad decreto 1076 del 2015 y demás relacionados - Procedimiento Interno de la Autoridad Ambiental Parques Nacionales Naturales de Colombia - Registro Único de Infractores Ambientales (RUIA) - Procedimiento concesiones de aguas superficiales PNNC - Procedimiento permisos			1					1
Gestión del Talento Humano	Procesos institucionales para la formulación de planes, programas y proyectos; fortalecimiento de capacidades técnicas y gestión de trabajo en equipo; Gestión de proyectos de cooperación internacional y nacional; Relaciones intrafronterizas de gestión internacional	2		1	2			1	6
	Sobre Contratación estatal; Propuestas técnicas para construcción de contrato de turismo comunitario; Supervisión de contratos y convenios; Derecho laboral y ambiental (énfasis marítimo), Actualización en normatividad ambiental	2		2			1		5
	Curso de Ingles	1							1
	Política pública	1							1
	Capacitación en Liderazgo					1			1
	Capacitación en actualización en la organización del Estado y la función pública (situaciones administrativas)					1	1		2
	Competencias comportamentales -asistencial					1			1
	Diplomado /capacitación en Resolución de conflictos -Concertación -Negociación					1			1
	Atención al usuario (al ciudadano)- servicio al cliente.			1		2		1	4
	Curso de técnicas de redacción (de textos, artículos, documentos) y organización de informes; comprensión de lectura y escritura.		1	1				1	3
	Entrenamiento en Comunicación y orientación a resultados					1			1
	Saneamiento predial -sobre Tierras.							1	1
	Capacitación en Planeación estratégica, manejo y gestión ambiental con enfoque territorial, para una mejor dirección y coordinación (roles y funciones). Mejorar relacionamiento comunitario.	1							1
	Inteligencia Emocional, Manejo del estrés.			1					1
Gestión Administrativa	Procesos y Procedimientos administrativos (informes PAA)	1	1		1			1	4
	Lineamiento del Plan Nacional de Desarrollo	1							1
	Actualización en normas Seguridad Social y parafiscales, Prestaciones Salariales y Prestacionales Sector Publico.							1	1



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA  
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia**

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
www.parquesnacionales.gov.co



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

	Normatividad vigente sobre nómina en General							1	1
	Capacitar en el manejo de SIIF			1		1			2
	Fortalecimiento en los estándares financieros y contables de la entidad				1				1
	Presupuesto público, catálogo de clasificación presupuestal y usos presupuestales			1	1				2
Transformación Digital	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos (para análisis de información y toma de decisiones): Sico Smart, Smart connect, <b>ArcGIS</b> , Planet scope, ArcMap, entre otros	3		9	2			2	16
	Curso de herramientas ofimáticas (office) <b>Excel básico y avanzado</b> , Word, Power Point.		1	2			2	8	13
	Manejo de herramientas Sistema de Información Geográfica - <b>SIG</b> ; Interpretación de imágenes satelitales; Cartografía; identificación de polígonos relacionados con mosaicos de cultivos.	5		6		2	1	1	15
	Manejo de programas de GPS (trimble)	1	2						3
	Entrenamiento en las publicaciones en páginas WEB, herramientas online en diseño y creatividad							2	2
	Interfase salud-conservación y herramientas ofimáticas y tecnológicas.							1	1
	Capacitación en manejo de software Adobe CC							1	1
	Certificador Predial y de Coordenadas							1	1
	Curso manejo y uso de UAS (drones) y Fotogrametría (Procesamiento e interpretación)				1			3	4
	Interfase salud-conservación y herramientas ofimáticas y tecnológicas.							1	1
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Capacitación en SST y acerca de inspecciones	3		1					4
	Curso Primeros auxilios (certificado) y rescate	1		1					2
	Capacitación en Gestión documental, Orfeo			2	1			2	5
Sistema de Gestión Documental	Digitalización, organización, conservación y Manejo de archivo digital y físico				1	1		1	3
	Actualización de normas jurídicas y NTC e ISO							1	1
Sistema Integrado de Gestión -SIG	Capacitación integral (teórico -práctico) en la Implementación y Manejo de formatos del Sistema Integrado de Gestión			1					1
	Capacitación en herramientas Pedagógicas (estructura y formulación) para la educación ambiental, plan de estudios y trabajo con grupos	1	1	2	2			1	7



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**  
**Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia**

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)





**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

	Capacitación en metodologías de educación e interpretación ambiental	2		1	2			1	6
	Talleres de educación Ambiental			1	1				2
Gestión del Riesgo	Capacitación en el manejo de herramientas en Gestión del Riesgo			1					1
Gestión del Conocimiento	Capacitación en metodologías apropiadas para implementar la gestión del conocimiento en los procesos misionales; desde transferencia, compartir, estructuración del conocimiento en espacios de análisis, retroalimentación, ideación, innovación, creación apoyados con herramientas de uso y apropiación adecuadas.			1					1
	<b>Total</b>	30	9	41	20	12	7	37	<b>156</b>

El resultado de la encuesta respondidas para identificación de necesidades de aprendizaje por dependencia su resultado fue como lo indica la **Tabla No 17 Resultado encuesta respondidas para identificación de necesidades de aprendizaje por dependencia:**

<b>Tabla No 17. Resultado encuesta respondidas para identificación de necesidades de aprendizaje por dependencia</b>									
Núcleo Temático	Temáticas y Actividades de Capacitación	Dependencia que Identifica							Total
		DTAM	DTAN	DTAO	DTCA	DTOR	DTPA	N-C	
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 y Restauración Ecológica Participativa y Restauración Ecológica -RE de especies de bosque seco. Gobernanza en AP	1			2				3
	Actualización sobre Gestión y Administración en conservación de Áreas Protegidas y su plan de manejo	1	1						2
	Capacitación sobre monitoreo de la biodiversidad con participación comunitaria.		1						1
	Resolución de conflictos socio ambientales		1	1					2
	Sobre Ordenamiento Ambiental del Territorio -Nuevos procesos de Ordenamiento		1	1					2
	Capacitación en Manejo integral de Manglares				1				1
	Entrenamiento en asuntos étnicos	1							1
Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (PVC)	Actualización jurídica - Procesos sancionatorios			1					1



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**  
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia  
Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
www.parquesnacionales.gov.co



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

Gestión del Talento Humano	Procesos institucionales para la formulación de planes, programas y proyectos; fortalecimiento de capacidades técnicas y gestión de trabajo en equipo; Gestión de proyectos de cooperación internacional y nacional; Relaciones intrafronterizas de gestión internacional	1	1		1		1	1	5
	Sobre Contratación estatal; Propuestas técnicas para construcción de contrato de turismo comunitario; Supervisión de contratos y convenios; Derecho laboral y ambiental (énfasis marítimo), Actualización en normatividad ambiental	1	2	1			2	2	8
	Capacitación en actualización en la organización del Estado y la función pública (situaciones administrativas)							1	1
	Diplomado /capacitación en Resolución de conflictos -Concertación -Negociación	1	1	1			1	1	5
	Diplomado /capacitación en derecho ambiental							1	1
	Capacitación entrenamiento en formulación de indicadores							1	1
	Atención al usuario (al ciudadano)- servicio al cliente y normatividad.			1				1	2
	Capacitación en Planeación estratégica, manejo y gestión ambiental con enfoque territorial, para una mejor dirección y coordinación (roles y funciones).	2	1			1			4
	Curso de técnicas de redacción (de textos, artículos, documentos) y organización de informes; comprensión de lectura y escritura.						1		1
	Derechos Humanos -DH y Derecho Internacional Humanitario -DIH.				1				1
	PETH Plan estratégico de Talento Humano.							1	1
	Capacitación del ser-hacer y el saber orientado al ser humano integral			1					1
	Habilidades comunicativas y de negociación con comunidades y con aliados estratégicos. Comunicación asertiva	1			1				2
	Capacitación en implementación del Esquema de manejo Conjunto (EMC) con comunidades étnicas y el relacionamiento comunitario				1		1		2
Capacitación y entrenamiento en manejo de personal			1					1	
Gestión Administrativa	Tributaria en nómina, seguridad social, recobro de incapacidades							1	1
	Capacitación en Administración y Gestión de herramientas para el control de los recursos físicos							1	1
	Capacitación en gestión de recursos financieros e Infraestructura				1		1		2
Transformación Digital	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos (para análisis de información y toma de decisiones): Sico Smart, Smart connect, ArcGIS, Planet scope, ArcMap, entre otros		1	1			1	2	5



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**  
**Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia**

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

	Manejo de herramientas Sistema de Información Geográfica -SIG; Interpretación de imágenes satelitales; Cartografía; identificación de polígonos relacionados con mosaicos de cultivos.	1					2	2	5
	Curso de herramientas ofimáticas (office) <b>Excel básico y avanzado</b> , Word, Power Point.				1			2	3
	Curso manejo y uso de UAS (drones) y Fotogrametría (Procesamiento e interpretación)							1	1
	Gobierno en Línea							1	1
Sistema Integrado de Gestión	MIPG - Dimensión Talento Humano		1					1	2
	Actualización de normas jurídicas y NTC e ISO		1						1
	Capacitación integral (teórico -práctico) en la Implementación y Manejo de formatos del Sistema Integrado de Gestión				2				2
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Fortalecimiento de capacidades de Resiliencia, salud mental y aspectos psicosociales en contextos de conflicto Armado y sus consecuencias en la salud de los Guardaparques	1							1
	Capacitación en SST y acerca de inspecciones			1					1
	Capacitación sobre reglamentación de movilidad acuática en Área Protegida						1		1
	Control de incendios forestales		1						1
Sistema de Gestión Documental	Capacitación en Gestión documental, Orfeo		1						1
Educación Ambiental	Capacitación en herramientas Pedagógicas (estructura y formulación) para la educación ambiental, plan de estudios y trabajo con grupos			1				1	2
Gestión del Conocimiento	Capacitación en metodologías apropiadas para implementar la gestión del conocimiento en los procesos misionales; desde transferencia, compartir, estructuración del conocimiento en espacios de análisis, retroalimentación, ideación, innovación, creación apoyados con herramientas de uso y apropiación adecuadas. Para generar productos innovadores.			1				2	3
Sostenibilidad Ambiental	Intercambios nacional e internacional sobre ecoturismo en Áreas Protegidas				1				1
	Capacitación en lineamientos y actividades de ecoturismo como estrategia de conservación de la biodiversidad con participación de las comunidades		1				2		3
	Entrenamiento en el manejo de taquillas en los Parques ecoturístico						1		1
	<b>Total</b>	11	15	12	12	1	14	23	<b>88</b>

De otra parte y con la finalidad de dar cumplimiento al acuerdo colectivo No 8, también se recibieron las propuestas de capacitación que hacen los sindicatos SINTRAPARQUES y SINTRAMBIENTE y que describen a continuación en la tabla No 18. Propuesta de capacitación realizada por Sintraparques y Sintraambiente:



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**  
**Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia**

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
www.parquesnacionales.gov.co



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

**Tabla No 18 Propuesta de capacitación realizada por Sintraparques y Sintraambiente**

Núcleo Temático	Temáticas y Actividades de Capacitación	Entidad que Identifica		Total
		SintraParques	Sintraambiente	
Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo	Fundamentos de Monitoreo en PNNC	1	1	2
	Monitoreo en ecosistemas terrestres	1	1	2
	Monitoreo en ecosistemas acuático y marino	1	1	2
	Parámetros Físico Químicos	1	1	2
	Parámetros Biológicos	1	1	2
	Generalidades del Monitoreo de Biodiversidad	1	1	2
	Fundamentos de: Ornitología, Herpetología, Mastozoología, Entomología, Ictiología, Limnología y Oceanografía	1	1	2
	Herramientas estadísticas para el análisis	1	1	2
	Análisis estadístico de los datos	1	1	2
	Textos científicos Presentación de resultados	1	1	2
Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (Prevención Vigilancia y Control)	Presentación personal y exposición de estudios científicos	1	1	
	Fundamentos de la normatividad decreto 1076 del 2015 y demás relacionados	1	1	2
	Procedimiento Interno de la Autoridad Ambiental Parques Nacionales Naturales de Colombia	1	1	2
	Registro Único de Infractores Ambientales (RUIA)	1	1	2
	Procedimiento concesiones de aguas superficiales PNNC	1	1	2
Gestión del Talento Humano	Procedimiento permisos de vertimiento de aguas servidas.	1	1	2
	Curso de Resolución de conflictos	1	1	2
	Herramientas básicas de interlocución con comunidades, campesinas, afrodescendientes, indígenas, niños.	1	1	2
	Entrenamiento para el fortalecimiento de la Organización sindical, y grupos asociativos	1	1	2
	Ejecución de actividades colectivas de "bienestar" que motiven el reconocimiento y las capacidades de los funcionarios en todos los niveles de gestión	1	1	2
	Entrenamiento en el uso de los elementos de fotografía y fotografía.	1	1	2
	Entrenamiento en la elaboración de informes escritos, que soporten una narrativa de los diferentes eventos que acontecen en las áreas.	1	1	2
	Trabajo en equipo	1	1	2
	Liderazgo	1	1	2
Comunicación asertiva	1	1	2	



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA  
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia**

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

	Atención a usuarios y/o Visitantes	1	1	2
	Adaptabilidad	1	1	2
	Manejo del stress	1	1	2
	Del trabajo de campo a la oficina	1	1	2
	Presentación personal	1	1	2
Transformación Digital	Curso certificado de piloto de Dron y manejo de herramientas de Ortofotografía, fotogrametría.	1	1	2
	Entrenamiento en interpretación y análisis de imágenes.	1	1	2
	Entrenamiento en el manejo, uso e implementación de herramientas necesarias para la elaboración y producción de programas radiales como alternativa de comunicación con las comunidades	1	1	2
	Introducción a Sistemas de Información Geográfica	1	1	2
	Fundamentos de ARGIS y QGIS	1	1	2
	SIG avanzado	1	1	2
	Salidas graficas elaboración e interpretación	1	1	2
	Metodología del Monitoreo de coberturas	1	1	2
	SICO SMART, SMARTCONNECT.	1	1	2
Educación Ambiental	Fundamentos de Educación Ambiental en PNNC	1	1	2
	Enfoque de género en PNNC	1	1	2
	Manejo de público	1	1	2
	Guiones en charlas y conferencias	1	1	2
Gestión del Riesgo	Plan de emergencias y contingencias para desastres naturales y socio-naturales	1	1	2
	Generalidades de las Amenazas en los PNN	1	1	2
	Formulación del Plan de Emergencias y Contingencias por Desastres Naturales y Socio Naturales en PNNC	1	1	2
	Generalidades de la Implementación de los PECDNSN	1	1	2
	Gestión del Riesgo en PNNC	1	1	2
	Gestión de recursos en el marco de los PECDNSN	1	1	2
ECOTURISMO	Generalidades de los Protocolos de acción por amenazas Naturales	1	1	2
	Producto ecoturístico PNNC	1	1	2
	Diseño de Experiencia de Visitantes	1	1	2
	Estudios de Capacidad de Carga formulación y seguimiento en ambiente terrestre, marino y lacustre	1	1	2
	Generalidades Normas técnicas de sostenibilidad sector turístico	1	1	2
	Formulación Planes de interpretación	1	1	2



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA  
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia**

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
www.parquesnacionales.gov.co



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

	Fundamentos de la interpretación ambiental en PNNC	1	1	2
	Guías e intérpretes ambientales guardianes del patrimonio natural	1	1	2
	<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>106</b>

**c) Plan de Acción**

A continuación, observaran la tabla No 18 matriz de Plan de Acción donde se consolida los ejes temáticos y actividades priorizadas por todos los funcionarios que respondieron las respectivas consultas, la estrategia institucional que será adoptada, el tipo de educación a definir y las metas que se deben cumplir en la presente vigencia.

**Tabla No 18. MATRIZ DEL PLAN DE ACCIÓN**

Eje del PNFC 2020 -2030	Núcleos Temáticos en PNNC	Áreas	Estrategia Institucional	Actividades	Tipo de educación	Modalidad Educativa	Meta	Presupuesto
Eje 1. Gestión del Conocimiento	<b>Gestión del Conocimiento</b>	Según priorización temática todas las dependencias de Parques Nacionales	Cada Dirección Territoriales prioriza o selecciona mínimo 4 núcleos temáticos que deben ser desarrollados en la presente vigencia 2023, igualmente, el Grupo de Gestión Humana prioriza o selecciona mismo 4 núcleos temáticos que deben ser desarrollados en la vigencia 2023 en las dependencias del nivel central	Capacitación en metodologías apropiadas para implementar la gestión del conocimiento en los procesos misionales; desde transferencia, compartir, estructuración del conocimiento en espacios de análisis, retroalimentación, ideación, innovación, cocreación apoyados con herramientas de uso y apropiación adecuadas. Para generar productos innovadores.	Informal, educación para el trabajo y el desarrollo humano o según la disposición presupuestal u oferta de educación pública o privada existente y con el apoyo de facilitadores Internos	Virtual, presencial o híbrida según las características de los equipos de trabajo y sus horarios laborales	Al finalizar la vigencia2023, cada dirección territorial y el nivel central deben haber ejecutado al menos algunas de las actividades de los 4 núcleos temáticos priorizados y realizados en su jurisdicción	Según lo asignado a cada DT y al Nivel Central
Eje 2. Creación del Valor Publico	<b>Creación del Valor Publico</b>		Procesos institucionales para la formulación de planes, programas y proyectos; fortalecimiento de capacidades técnicas y gestión de trabajo en equipo; Gestión de proyectos de cooperación internacional y nacional; Relaciones intrafronterizas de gestión internacional	Aplicar el evento "viernes de Intercambios de experiencias como eje de generación de conocimiento" en los temas claves de PNNC				



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**  
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia  
Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
www.parquesnacionales.gov.co



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

				<p>Capacitación en Planeación estratégica, manejo y gestión ambiental con enfoque territorial, para una mejor dirección y coordinación (roles y funciones). Mejorar relacionamiento comunitario.</p> <p>Sobre Contratación estatal; Propuestas técnicas para construcción de contrato de turismo comunitario; Supervisión de contratos y convenios; Derecho laboral y ambiental (énfasis marítimo), Actualización en normatividad ambiental</p> <p>Capacitación en implementación del Esquema de manejo Conjunto (EMC) con comunidades étnicas y el relacionamiento comunitario</p> <p>Entrenamiento en el manejo, uso e implementación de herramientas necesarias para la elaboración y producción de programas radiales como alternativa de comunicación con las comunidades</p>				
Eje 3. Transformación Digital	<b>Transformación Digital</b>	Según priorización temática todas las dependencias de Parques Nacionales	<p>Cada Dirección Territoriales prioriza o selecciona mínimo 4 núcleos temáticos que deben ser desarrollados en la presente vigencia 2023, igualmente, el Grupo de Gestión Humana prioriza o selecciona mínimo 4 núcleos temáticos que deben ser desarrollados en la vigencia 2023 en las dependencias del nivel central</p>	<p>Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos (para análisis de información y toma de decisiones): Sico Smart, Smart connect, <b>ArcGIS</b>, QGIS, Planet scope, ArcMap, entre otros</p> <p>Curso de herramientas ofimáticas (office) <b>Excel básico y avanzado</b>, Word, Power Point.</p> <p>Manejo de herramientas Sistema de Información Geográfica -<b>SIG</b>; Interpretación y análisis de imágenes satelitales; Cartografía; identificación de polígonos relacionados con mosaicos de cultivos.</p> <p>Manejo de programas de GPS (trimble)</p> <p>Entrenamiento en las publicaciones en páginas WEB, herramientas online en diseño y creatividad</p> <p>Interfase salud-conservación y herramientas ofimáticas y tecnológicas.</p> <p>Capacitación en manejo de software Adobe CC</p> <p>SIG avanzado</p> <p>Salidas graficas elaboración e interpretación</p>	<p>Informal, educación para el trabajo y el desarrollo humano o según la disposición presupuestal u oferta de educación pública o privada existente y con el apoyo de facilitadores Internos</p>	<p>Virtual, presencial o híbrida según las características de los equipos de trabajo y sus horarios laborales</p>	<p>Al finalizar la vigencia 2023, cada dirección territorial y el nivel central deben haber ejecutado al menos algunas de las actividades de los 4 núcleos temáticos priorizados y realizados en su jurisdicción</p>	<p>Según lo asignado a cada DT y al Nivel Central</p>



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**  
**Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia**  
 Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

				Certificador Predial y de Coordenadas Gobierno en Línea Curso certificado de piloto de Dron y manejo de herramientas de Ortofotografía, fotogrametría. Curso Virtual de Integridad Transparencia y Lucha contra la Corrupción Taller sensibilización y profundización sobre Conflicto de Intereses Código de Integridad sensibilización y profundización Capacitación en actualización en la organización del Estado, Política Pública y la Función Pública (situaciones administrativas)				
Eje 4. Probidad y Ética de lo Público	<b>Probidad y Ética de lo Público</b>							
	<b>Gestión de la Conservación y Biodiversidad e Investigación y monitoreo</b>	Según priorización temática todas las dependencias de Parques Nacionales	Cada Dirección Territoriales prioriza o selecciona mínimo 4 núcleos temáticos que deben ser desarrollados en la presente vigencia 2023, igualmente, el Grupo de Gestión Humana prioriza o selecciona mínimo 4 núcleos temáticos que deben ser desarrollados en la vigencia 2023 en las dependencias del nivel central	Entrenar en la implementación de Metodología y estrategia de monitoreo e investigación de la biodiversidad para la conservación de los VOC y Restauración Ecológica Participativa y Restauración Ecológica -RE de especies de bosque seco. Gobernanza en AP Actualización sobre Gestión y Administración en conservación de Áreas Protegidas y su plan de manejo Capacitación sobre Fundamentos de monitoreo de la biodiversidad con participación comunitaria; ecosistemas terrestres, acuáticos y marinos; de coberturas; parámetros físico químicos, biológicos Resolución de conflictos socio ambientales Sobre Ordenamiento Ambiental del Territorio -Nuevos procesos de Ordenamiento Capacitación en Manejo integral de Manglares Entrenamiento en asuntos étnicos Cursos de Botánica Gestión territorial y del paisaje en el marco de la biología de la conservación Marco normativo y conceptual de las áreas protegidas y conservación in situ.				



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**  
**Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia**  
 Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)





**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

				<p>Sobre Ordenamiento Ambiental del Territorio -Nuevos procesos de Ordenamiento</p> <p>Red neuronal de información sobre biodiversidad en las áreas protegidas del sistema PNN</p> <p>Sobre UOT -Saneamiento predial -sobre Tierras.</p> <p>Interfase salud-conservación y herramientas ofimáticas y tecnológicas.</p> <p>Fundamentos de: Ornitología, Herpetología, Mastozoología, Entomología, Ictiología, Limnología y Oceanografía</p> <p>Herramientas estadísticas para el análisis, Análisis estadístico de los datos</p> <p>Textos científicos Presentación de resultados</p> <p>Presentación personal y exposición de estudios científicos</p>				
	<b>Ejercicio de la Autoridad Ambiental. (Prevención Vigilancia y Control)</b>			<p>Entrenamiento en el Ejercicio de la Autoridad Ambiental (como abordar infractores) actualización jurídica proceso sancionatorio</p> <p>Normatividad ambiental, proceso y procedimientos</p> <p>Legislación sobre acceso y tratamiento de información pública y ley aprobatoria <b>Acuerdo de Escazú</b></p> <p>Capacitación en peritaje ambiental</p> <p>Fortalecimiento en Elaboración de conceptos técnicos</p> <p>Fundamentos de la normatividad decreto 1076 del 2015 y demás relacionados - Procedimiento Interno de la Autoridad Ambiental Parques Nacionales Naturales de Colombia - Registro Único de Infractores Ambientales (RUIA) - Procedimiento concesiones de aguas superficiales PNNC - Procedimiento permisos</p>				
	<b>Gestión del Talento Humano</b>			<p>Atención al usuario (al ciudadano)- servicio al cliente.</p> <p>Curso de técnicas de redacción (de textos, artículos, documentos) y organización de informes escritos; comprensión de lectura y escritura.</p> <p>Entrenamiento en Comunicación Asertiva y orientación a resultados</p> <p>Competencias comportamentales -asistencial</p>				



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**  
**Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia**  
 Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

				Diplomado /capacitación en Resolución de conflictos - Concertación -Negociación Capacitación en Liderazgo y trabajo en equipo Inteligencia Emocional, Manejo del estrés. Capacitación entrenamiento en formulación de indicadores Diplomado /capacitación en derecho ambiental Herramientas básicas de interlocución con comunidades, campesinas, afrodescendientes, indígenas, niños. Derechos Humanos -DH y Derecho Internacional Humanitario -DIH. PETH Plan estratégico de Talento Humano. Capacitación y entrenamiento en manejo de personal Capacitación del ser-hacer y el saber orientado al ser humano integral Habilidades comunicativas y de negociación con comunidades y con aliados estratégicos. Entrenamiento para el fortalecimiento de la Organización sindical, y grupos asociativos Ejecución de actividades colectivas de "bienestar" que motiven el reconocimiento y las capacidades de los funcionarios en todos los niveles de gestión Entrenamiento en el uso de los elementos de fotografía y fotografía. Capacitación en adaptabilidad y Manejo del stress Capacitación en presentación personal y Del trabajo de campo a la oficina Curso de Ingles				
	<b>Gestión Administrativa</b>			Procesos y Procedimientos administrativos (informes PAA) Lineamiento del Plan Nacional de Desarrollo Actualización en normas Seguridad Social y parafiscales, Prestaciones Salariales y Prestacionales Sector Publico. Normatividad vigente sobre nómina en General Capacitar en el manejo de SIIF				



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**  
**Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia**  
 Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

				Fortalecimiento en los estándares financieros y contables de la entidad				
				Presupuesto público, catálogo de clasificación presupuestal y usos presupuestales				
				Tributaria en nómina, seguridad social, recobro de incapacidades				
				Capacitación en Administración y Gestión de herramientas para el control de los recursos físicos				
				Capacitación en gestión de recursos financieros e Infraestructura				
	<b>Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>			Interfase salud-conservación y herramientas ofimáticas y tecnológicas.				
				Capacitación en SST y acerca de inspecciones				
				Curso Primeros auxilios (certificado) y rescate				
				Fortalecimiento de capacidades de Resiliencia, salud mental y aspectos psicosociales en contextos de conflicto Armado y sus consecuencias en la salud de los Guardaparques				
				Capacitación sobre reglamentación de movilidad acuática en Área Protegida				
				Control de incendios forestales				
	<b>Sistema Integrado de Gestión -SIG</b>			Actualización de normas jurídicas y NTC e ISO				
				Capacitación integral (teórico -práctico) en la Implementación y Manejo de formatos del Sistema Integrado de Gestión				
				MIPG - Dimensión Talento Humano; Curso Virtual de MIPG: Módulos Fundamentos generales, Modulo de auditoría y Los 8 Módulos completos				
	<b>Sistema de Gestión Documental</b>			Capacitación en Gestión documental, Orfeo				
				Digitalización, organización, conservación y Manejo de archivo digital y físico				
	<b>Educación Ambiental</b>			Capacitación en herramientas Pedagógicas (estructura y formulación) para la educación ambiental, plan de estudios y trabajo con grupos				
				Capacitación en metodologías de educación e interpretación ambiental				



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA  
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia**

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
www.parquesnacionales.gov.co



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

				Talleres de Fundamentos de Educación Ambiental en PNNC				
				Enfoque de género en PNNC				
				Manejo de público, Guiones en charlas y conferencias				
	<b>Gestión del Riesgo</b>			Formulación del Plan de Emergencias y Contingencias por Desastres Naturales y Socio Naturales en PNNC				
				Generalidades de la Implementación y Gestión de recursos en el marco de los PECDNSN				
				Generalidades de los Protocolos de acción por amenazas Naturales y no naturales				
				Capacitación en el manejo de herramientas en Gestión del Riesgo				
	<b>Sostenibilidad Ambiental</b>			Intercambios nacional e internacional sobre ecoturismo en Áreas Protegidas				
				Capacitación en lineamientos y actividades de ecoturismo como estrategia de conservación de la biodiversidad con participación de las comunidades				
				Entrenamiento en el manejo de taquillas en los Parques ecoturístico				
				Producto ecoturístico PNNC				
				Diseño de Experiencia de Visitantes				
				Estudios de Capacidad de Carga formulación y seguimiento en ambiente terrestre, marino y lacustre				
				Generalidades Normas técnicas de sostenibilidad sector turístico				
				Formulación y Fundamentos de la interpretación ambiental en PNNC				
				Guías e Intérpretes ambientales guardianes del patrimonio natural				
	<b>Programa de Inducción</b>			Inducción general a la cultura organizacional de Parques Nacionales, estructura y funcionamiento, misión, visión entre otros dirigida a funcionarios nuevos y colaboradores de Parques Nacionales				
				Curso virtual de inducción a los Gerentes públicos DAFP				



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**  
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia  
Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

				Inducción para servidores públicos de la alta gerencia de la Administración Pública -ESAP				
	Programa de Reinducción			Programa de Reinducción contempla los temas propios que las dinámicas de Parques Nacionales se requieren actualización tanto en funcionarios como en colaboradores, por ejemplo: Evaluación del desempeño laboral, código de integridad, conflicto de intereses, sistema de gestión documental y su herramienta Orfeo, Plan estratégico Institucional, Plan de Acción Anual, Sistema Integrado de Gestión, entre otros, por mencionar algunos, según la necesidad de las dependencias.				

El Plan de Acción del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2023, requiere de un proceso de sensibilización a todos los servidores públicos y colaboradores de Parques Nacionales. En este sentido es importante saber ¿qué es sensibilizar?

Sensibilizar es la acción encaminada a concientizar a una persona o varias personas sobre la importancia o el valor agregado de algo. En esta fase se busca generar conciencia en todo el personal sobre la importancia de la cualificación y el desarrollo de competencias en los empleados a partir de procesos de capacitación y formación. Esta sensibilización implica desde los cargos directivos hasta los cargos auxiliares realizar la sensibilización se proponen las siguientes actividades:

- Desarrollar estrategias de sensibilización sobre la importancia de la capacitación y formación permanente en los servidores públicos.
- Socialización del Plan Institucional de Capacitación PIC y del PNFC 2020 -2030 a directivos.

De otra parte, hay que participar a todos los servidores públicos que en el marco de la circular No 20214000000054 de fecha 20 abril de 2021 y la circular No 20224000000064 de fecha 5 mayo de 2022, son de obligatorio cumplimiento para todos los funcionarios y colaboradores de Parques nacionales Naturales de Colombia, los cursos obligatorios, para quienes aún no han realizado los mencionados cursos, es decir que lo orientado en la circulares antes mencionadas hacen parte integral del presente PIC 2023.



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA  
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia**

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
www.parquesnacionales.gov.co



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

**d) Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación-PIC -Matriz Plan Operativo para realizar el PIC (Cronograma)**

En la tabla No 19. Matriz Plan Operativo -Cronograma de ejecución de actividades PIC 2023, se describe como las actividades marcos de cómo se ejecutarán en la vigencia y además teniendo presente los lineamientos de ejecución y las estrategias institucionales y metas relacionadas en el plan de acción.

**Tabla No 19. Matriz Plan Operativo -Cronograma de Ejecución de Actividades PIC 2023**

Fase del PIC de PNNC	Estrategia Institucional	Actividades	Responsables	Cronograma												
				Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
Sensibilización	Sensibilización del PIC 2023	Taller de sensibilización del PIC 2023 dirigido a los encargados del PIC en las Direcciones Territoriales y los pares en las dependencias del nivel central y áreas protegidas	Grupo de Gestión Humana	1,2,3												
Ejecución del PIC	Priorización y definición de núcleos temáticos	Direcciones Territoriales y nivel central definen mínimo los 4 núcleos temáticos y las respectivas actividades de capacitación que puedan desarrollar por cada núcleo en el marco de Plan de Acción en la presente vigencia. La programación mínima de 1 núcleo temático por trimestre y se reportan al Grupo de Gestión Humana y la Líder de calidad de la SAF.	DT's y GGH	9 y 10												
Ejecución del PIC	Implementación PIC 2023	Implementación del primer núcleo temático durante la vigencia 2023	DT's y GGH	28	31											
Ejecución del PIC	Presentación de informes con las respectivas evidencias	Primer informe de ejecución de núcleo temático y sus actividades en el marco del plan de acción del PIC con las evidencias respectivas	DT's y GGH		30											
Ejecución del PIC	Implementación PIC 2023	Implementación del segundo núcleo temático durante la vigencia 2023	DT's y GGH			29	31	30								



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**  
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia  
Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
www.parquesnacionales.gov.co



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

Ejecución del PIC	Presentación de informes con las respectivas evidencias	Segundo informe de ejecución de núcleo temático y sus actividades en el marco del plan de acción del PIC con las evidencias respectivas	DT's y GGH							5					
Ejecución del PIC	Implementación PIC 2023	Implementación del tercer núcleo temático durante la vigencia 2023	DT's y GGH							31	31	30			
Ejecución del PIC	Presentación de informes con las respectivas evidencias	Tercer informe de ejecución de núcleo temático y sus actividades en el marco del plan de acción del PIC con las evidencias respectivas	DT's y GGH										5		
Ejecución del PIC	Implementación PIC 2023	Implementación del tercer núcleo temático durante la vigencia 2023	DT's y GGH										31	30	11
Ejecución del PIC	Presentación de informes con las respectivas evidencias	Cuarto informe de ejecución de núcleo temático y sus actividades en el marco del plan de acción del PIC con las evidencias respectivas	DT's y GGH												14
Evaluación y Monitoreo al PIC	Evaluación de Capacitaciones y evaluaciones de impacto	Primer reporte de las Evaluaciones de capacitaciones y de las evaluaciones de impacto a las capacitaciones realizadas del primer trimestre	DT's y GGH							5					
Evaluación y Monitoreo al PIC	Evaluación de Capacitaciones y evaluaciones de impacto	Segundo reporte de las Evaluaciones de capacitaciones y de las evaluaciones de impacto a las capacitaciones realizadas durante el mes de abril, mayo, junio y julio	DT's y GGH										5		
Evaluación y Monitoreo al PIC	Evaluación de Capacitaciones y evaluaciones de impacto	Tercer reporte de las Evaluaciones de capacitaciones y de las evaluaciones de impacto a las capacitaciones realizadas durante el mes de agosto, septiembre, octubre	DT's y GGH												14
Diagnóstico PIC 2024	Identificación de necesidades de	Preparación de encuestas para identificar necesidades de capacitación PIC 2025	GGH												10 al 13



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**  
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
www.parquesnacionales.gov.co



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

	capacitación para el PIC 2024	Envío de memorando a la Comisión de personal sobre las propuestas de capacitación que tienen los comisionados para el PIC 2024	GGH										10 al 13			
		Envío de Oficios a los sindicatos sobre las propuestas de capacitación	GGH											10 al 13		
		Envío de encuesta a funcionarios para tramite	GGH											19 y 20		
		Envío de encuesta a jefes de dependencias para tramite	GGH											19 y 20		
		Se reciben Respuesta de la Comisión de personal y los sindicatos													3	
		Recibido de encuestas diligenciadas por los funcionarios y jefes en fecha máxima	GGH												10	
		Proceso de Tabulación de las encuestas	GGH												20 a 24	
		Procesamiento y Sistematización de las Encuestas	GGH												27 a 30	
Formulación PIC 2024	Formulación PIC 2025	Formulación del PIC 2024	GGH												1 al 22 dic	



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**  
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia  
Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

### e) Ejecución de Actividades

En la ejecución del PIC se realiza a partir del desarrollo de estrategias y actividades propuestas en la matriz de plan operativo, que implican necesariamente tomar decisiones con respecto a:

- Con base en el presupuesto asignado y para la ejecución de temas de capacitación que requieran de elaborar términos de referencia o definir los requisitos para poder realizar la contratación de la capacitación externa cuando se requiera, o en su lugar, identificar si Parques Nacionales tiene entre su talento humano facilitadores que puedan realizar la capacitación.
- Monitorear las entidades del sector educativo, oficiales o privadas que cumplan con los parámetros pedagógicos y la experticia temática para el desarrollo de las capacitaciones; también monitorear e identificar facilitadores internos y externos que un momento dado se requieran para el desarrollo del PIC y que tengan la formación académica y la experticia en docencia para garantizar la finalidad del proceso de capacitación.
- Las direcciones territoriales y el nivel central harán la respectiva programación de las capacitaciones a desarrollar en su respectiva jurisdicción
- En la medida que Parques Nacionales garantice los recursos físicos, tecnológicos, materiales didácticos, entre otros, las capacitaciones tendrán un mejor desarrollo, importante para ello, garantizar el acceso de los servidores a las jornadas de capacitación.
- Las direcciones territoriales y el nivel central deben coordinar y controlar las jornadas de capacitación y también aplicar las respectivas acciones de seguimiento, evaluaciones de capacitación y evaluaciones de impacto de las temáticas desarrolladas en su jurisdicción.

De otra parte, se resalta la importancia de tener en cuenta lo mencionado en el Plan Nacional de Formación 2020 -2030, así<sup>10</sup>: la oferta de capacitación y formación para el sector público, la capacitación de los servidores públicos girará alrededor de los siguientes aspectos:

- a) La disponibilidad de la información y conocimiento clave para la generación de resultados esperados en la planeación estratégica.
- b) La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistemáticamente datos e información sobre activos de conocimiento fundamentales para la entidad pública.
- c) Agregar en los nuevos esquemas de formación y de capacitación la posibilidad de certificar competencias laborales, así como la formación modular basada en las competencias acordes con los manuales específicos de funciones y competencias laborales de cada entidad, la priorización de este plan y el catálogo de competencias adoptado mediante la resolución 667 de 2018.
- d) Identificar competencias y capacidades que respondan a los procesos para los que los servidores públicos deben desarrollar las funciones, en el caso de las áreas misionales.

---

<sup>10</sup> Véase Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC., Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -20230, abril 2021, Escuela Superior de Administración Pública ESAP, Página 21



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

**GRUPO DE GESTION HUMANA**

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 56



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- e) Combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados para generar una oferta institucional virtual (*e-learning* –(aprendizaje electrónico–), *b-learning* –(b-aprendizaje) y *m-learning* –(m-aprendizaje))
- f) Promover un cambio gradual de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional.
- g) Enfocar el proceso de profesionalización, desarrollo de las capacidades y competencias del servidor público; a partir de la perspectiva de la entidad como el escenario de aprendizaje.
- h) Reforzar las competencias para la adaptación al cambio, especialmente en lo que se refiere a las competencias que se generan por cambios tecnológicos a través de la experiencia y conocimientos de los servidores públicos de la entidad.
- i) Disminución de riesgos mediante la formación y capacitación en competencias clave para gestionar el riesgo y la complejidad de los entornos organizacionales públicos

Para garantizar el éxito en la ejecución del PIC, es importante el trabajo cooperativo y la corresponsabilidad entre varias dependencias, inclusive interinstitucionalmente. En este sentido es importante tener presente los siguientes lineamientos:

- Cada una de las direcciones territoriales debe definir un encargado del componente de capacitación y protocolizar ante el Grupo de Gestión Humana su nombre, apellidos y correo electrónico. Igualmente, cada Área Protegida a través del jefe de área protegida debe definir un encargado del componente de capacitación y protocolizar ante el Grupo de Gestión Humana su nombre, apellidos y correo electrónico.
- Es de anotar que el encargado del componente de capacitación en la dirección territorial o en el área protegida respectiva, serán los responsables de los informes de capacitación y las evaluaciones de capacitación e impacto (en los formatos *GTH\_FO\_09\_Evaluación capacitación\_V2* y *GTH\_FO\_29-Evaluación- impactocapacitación V2*) que se aplican según las acciones de capacitación que se desarrollan en su jurisdicción; Los encargados en las áreas protegidas enviarán los informes correspondientes de los temas desarrollados al encargado de la respectiva dirección territorial y este a su vez consolidará el informe de la dirección territorial en el formato *GTH\_FO\_33\_Informe trimestral de actividades de capacitación\_V\_11*, dicho informe será enviado al encargado del componente de capacitación en el Grupo de gestión Humana y la líder de calidad de la Subdirección Administrativa y Financiera con sus respectivas evidencias; Los encargados del componente de capacitación de las áreas protegidas también estarán en la disponibilidad de atender algún requerimiento en el componente de capacitación del nivel central a través del Grupo de Gestión Humana cuando sea necesario.
- El informe trimestral de actividades de capacitación es obligatorio para las direcciones territoriales de enviar dicho informe al encargado del componente de capacitación del Grupo de Gestión Humana en el nivel central y la líder de calidad de la Subdirección Administrativa y Financiera con sus respectivas evidencias
- Todas las dependencias del nivel central deben definir un encargado del componente de capacitación y a través de su jefe inmediato reportar su nombre y apellidos y correo electrónico al Grupo de Gestión Humana, quienes se encargaran de reportar trimestralmente todas las acciones de capacitación que se desarrollen en sus dependencias a través del formato *GTH\_FO\_33\_Informe trimestral de actividades de capacitación\_V\_11*, como también deberán reportar las evaluaciones de las capacitaciones y las



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

**GRUPO DE GESTIÓN HUMANA**

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 57



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

evaluaciones de impacto en sus respectivos formatos: GTH\_FO\_09\_Evaluación capacitación\_V2 y GTH\_FO\_29-Evaluación- impactocapacitación V2

- Todas las acciones de capacitación programadas desde el nivel central o de las direcciones territoriales serán informadas a través de los encargados del componente de capacitación en la respectiva dirección territorial o área protegida y para el caso del nivel central a través de los encargados del componente de capacitación de la respectiva dependencia y viceversa. También, se direccionará toda la información de beneficios que ha bien se tenga en cuanto a beneficios de estudios, becas de carácter nacional e internacional a que haya lugar, de tal manera que se garantice la información a todos los funcionarios y colaboradores de Parques Nacionales
- Es obligación para los jefes inmediato de las direcciones territoriales, áreas protegidas y dependencias del nivel central que sean involucradas en las jornadas de capacitación, garantizar el permiso de asistencia (delegar cuando aplique) a los funcionarios y colaboradores cuando sea del caso, de tal manera que se garantice el éxito de la acción de capacitación, sean estas sensibilizaciones, talleres, encuentros, diplomados, cursos, entre otros, independiente de la modalidad que se aplique: sea presencial, online, virtual, híbrida, etc.
- Importante tener presente la oferta de educación y capacitación de otras entidades públicas del Estado que contribuyen como aliados estratégicos en los procesos de formación y capacitación, y que se constituyen en recursos no financiero en los propósitos de capacitación que tiene el presente plan. Entidades como el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, Archivo General de la Nación, Escuela Superior de Administración Pública ESAP, Departamento Nacional de Planeación DNP, SENA, El Departamento Nacional de Estadística -DANE, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible -Minambiente, Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC, entre otros.
- En la matriz Plan de Acción se observaran los núcleos temáticos del PNFC 2020-2023, los núcleos temáticos definidos por Parques Nacionales según las respuestas dadas por los funcionarios y jefes inmediatos a las encuestas de capacitación, también se observa las áreas donde aplica el PIC, la estrategia institucional y las actividades de capacitación priorizadas por los funcionarios que dieron respuesta a la encuesta; el tipo de educación que puede aplicar, la modalidad educativa y la meta que se propone en la vigencia 2023.
- ¿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 actividades en el Plan de Acción; 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, y recomiendan.
- ¿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.
- Es de anotar que al revisar en el diagnóstico 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. 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



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

**GRUPO DE GESTION HUMANA**

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 58



## **PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA**

énfasis principal en lo resaltado en la matriz “plan de Acción” 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.

- Para la vigencia 2023, 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.
- 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 en los indicadores PAA de la presente vigencia 2023.
- En el proceso identificación de necesidades de capacitación para la formulación del PIC 2024, toda la información será direccionada a través de los encargados del componente de capacitación,

### **f) Recursos del Plan Institucional de Capacitación**

Los recursos financieros serán asignados de manera descentralizada de acuerdo a lo que definan las directivas de Parques Nacionales en la presente vigencia. Sin embargo, la disponibilidad y la ejecución de dichos recursos en el caso del componente de capacitación debe hacerse en el marco de las prioridades definidas en el presente plan y relacionadas en la Matriz de Plan de Acción, es decir, el marco de referencia de los temas que aplican son los priorizados y definidos en la Matriz Plan de acción.

### **g) Evaluación del PIC.**

De conformidad con los lineamientos definidos en este plan y con la finalidad de realizar un seguimiento y evaluación efectiva se verificará las siguientes acciones y estrategia para el seguimiento en la medición del desarrollo y resultados del Plan Institucional de Capacitación -PIC 2023.

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

- La Matriz Plan Operativo -Cronograma de Ejecución de Actividades será monitoreado trimestralmente por el Grupo de Gestión Humana, en especial por el encargado del componente de capacitación y específicamente del PIC 2023. 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, propuestas 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 otras unidades de decisión en las oficinas centrales en Bogotá reportaran al Grupo de Gestión Humana trimestralmente el informe de capacitación con sus soportes evidencias (listado de asistencia principalmente, etc.) y



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 59



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- evaluaciones respectivas (las evaluaciones en el formato GYH\_FO\_09 formato de evaluación de capacitación y las evaluaciones en el formato GTH\_FO\_29 Evaluación de Impacto a la capacitación)
- 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 transcurridos los tres meses de haberse realizado cada evento de capacitación se dará aplicación al formato de evaluación de impacto establecido por el Sistema de Gestión de Calidad, en el formato GTH\_FO\_29 Evaluación de Impacto a la capacitación. 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.

De otra parte, y siguiendo las orientaciones del DAFP, 2008, p.46, es importante también aplicar tres niveles de evaluación: el primer nivel es la evaluación de los programas específicos, en nuestro caso los diferentes núcleos temáticos; en segundo nivel es la evaluación de los resultados del Plan Operativo del PIC y el tercer nivel es la sistematización de la evaluación de la capacitación y la evaluación de impacto que se aplica en Parques Nacionales

Se considera evaluar, la acción de valorar, estimar o medir el resultado de un plan, un proceso o de una situación. En el contexto del PIC, la evaluación permitirá valorar si se cumplieron o no los resultados esperados en el desarrollo de las competencias de los servidores públicos, y con ellas, la misión, la visión y los objetivos institucionales.

“La evaluación del PIC pretende contar con información sistematizada tanto de la gestión del Plan Institucional de Capacitación como de los resultados de esta capacitación, en términos de la incorporación de aprendizajes al puesto de trabajo y al mejor desempeño organizacional.

Se propone entonces en el primer nivel evaluar los programas o núcleos temáticos desde su preparación en el diseño curricular si fuera posible, el perfil de los facilitadores o docentes (donde aplique) hasta los aspectos logísticos o tecnológicos, el cual se recoge mucha de esta información en el formato *GYH\_FO\_09 formato de evaluación de capacitación*, y donde se debe tener muy presente los objetivos de la aprendizaje, desarrollo o fortalecimiento de competencias esperadas desde el programa de capacitación o núcleo temático; coherencia lógica de las temáticas de capacitación; pertinencia de los perfiles de los capacitadores o facilitadores -tutores; pertinencia de las estrategias didácticas usadas por los capacitadores, docentes (donde aplique) facilitadores -tutores o mediadas por las plataformas tecnológicas de programas virtuales; cumplimiento de la agenda o cronograma del evento de capacitación; aciertos o desaciertos de la logística en el caso de los programas presenciales; calidad de los servicios de plataforma u otros medios tecnológicos en caso de programas virtuales u online; referencias del material de apoyo bibliográfico actualizado. Y la aplicación del formato *GTH\_FO\_29 Evaluación de Impacto a la capacitación* en donde se recogen los siguientes aspectos: estrategias de



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

**GRUPO DE GESTION HUMANA**

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 60



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

retroalimentación, evaluación o valoración del desempeño de los participantes; pertinencia de lo aprendido para la vida y para el puesto de trabajo; mejoramiento de la misionalidad institucional.

La evaluación de segundo nivel está relacionada con el plan operativo del PIC, por lo que es necesario analizar los resultados de forma cuantitativa y cualitativa, como se muestra a continuación:

### Análisis cuantitativo de los resultados del PIC:

Se hace revisando los núcleos temáticos priorizados por cada dirección territorial y sus actividades realizadas versus núcleos temáticos y actividades programadas, las metas logradas versus metas planteadas y el presupuesto asignado versus el presupuesto ejecutado. En este análisis se tendrá presente indicadores de eficiencia, con la finalidad de hacer uso racional de los posibles recursos asignados o disponibles con la finalidad de alcanzar los resultados, lo que hace posible valorar los núcleos temáticos y actividades previstas, el tiempo de ejecución, el presupuesto ejecutado y los costos, insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan. En tal sentido para el análisis cuantitativo se realizará en la siguiente matriz:

Tabla No 20. MATRIZ PARA EL ANALISIS CUANTITATIVO

Eje del PNFC 2020 -2030	Núcleos Temáticos en PNNC	Estrategia Institucional	Actividades Planeadas	Actividades Realizadas	Meta Planteada	Meta Lograda	Presupuesto Asignado	Pres Eje

### Análisis cualitativo de los resultados del PIC

Con referencia al análisis cualitativo este se enfocará en valorar los conocimientos, las habilidades, las competencias y las actitudes fortalecidas o desarrolladas por los servidores públicos a partir de los procesos de formación y capacitación y para ello se estará enviando el lineamiento desde el grupo de gestión humana para aplicar una evaluación de eficacia con respecto a cada acción educativa o capacitación realizada. También se tendrá en cuenta la muestra de cada evaluación de impacto que se aplican a cada acción educativa o capacitación realizada. Para el análisis cualitativo se realizará en la siguiente matriz:

Tabla No 21. MATRIZ PARA EL ANALISIS CUALITATIVO

Eje del PNFC 2020 -2030	Núcleos Temáticos en PNNC	Competencias del PNFC 2020 -2030	Programa de Capacitación	Objetivos de aprendizaje logrados	Pertinencia para la vida	Pertinencia para el puesto de trabajo	Aportes al cumplimiento de la misión de PNNC

La evaluación del tercer nivel, con la que se miden los impactos de los procesos de capacitación. Esta evaluación se relaciona con indicadores de efectividad, ya que este tipo de indicador "refleja la medida del



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

**GRUPO DE GESTION HUMANA**  
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia  
Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
www.parquesnacionales.gov.co  
pág. 61



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

impacto de los productos o los servicios en el objetivo; por lo tanto, mide los cambios que se producen en la situación inicial luego de la entrega del producto. El indicador de efectividad mide los cambios que se generan en la organización, como consecuencia del uso de las competencias que los participantes han adquirido a través de la capacitación” (DAFP, 2008, p.48).

Para realizar la evaluación de impacto, además del formato *GTH\_FO\_29 Evaluación de Impacto a la capacitación* actualizado (el cual se le harán algunos ajustes en la presente vigencia), se sugiere tener en cuenta el análisis de impacto en las siguientes dimensiones:

- **Impactos Individuales:** están referidos al sujeto, sea en términos de habilidades, conocimientos, competencias, valores y cambio de actitud adquiridos en los procesos de formación y capacitación.
- **Impactos relacionados:** referidos al desarrollo o fortalecimiento de habilidades blandas<sup>11</sup> o socio emocionales que han mejorado las relaciones interpersonales a nivel personal y laboral, luego de haber participado en los procesos de capacitación.
- **Impactos Institucionales:** Se refiere al mejoramiento del desempeño de los servidores públicos en su puesto de trabajo, derivados de los procesos de capacitación. Este mejoramiento incide en los resultados de las áreas institucionales y en el cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la entidad; ya que los procesos de formación y capacitación llevan a la transformación e innovación de las dinámicas y prácticas institucionales.
- **Impactos en la sociedad:** estos hacen referencia a los beneficios que recibe la ciudadanía en los productos o servicios que la entidad ofrece, al tener personal capacitado y formado permanentemente.

Lo anterior implica, que al realizar la evaluación de impacto debe hacerse a partir de los núcleos temáticos y actividades de capacitación que cada dirección territorial y el nivel central desarrolla y aplica el formato *GTH\_FO\_29 Evaluación de Impacto a la capacitación* actualizado.

---

<sup>11</sup> **Habilidades blandas** o competencias blandas o habilidades suaves, se refiere a la capacidad de una persona o un servidor público para desarrollar desde sus labores cotidianas algunas características tales como: trabajo en equipo, Liderazgo, Comunicación asertiva, Servicio al cliente, Capacidad analítica y de resolución de problemas, Atención al detalle, Deseos de aprender y estar a la vanguardia, Adaptabilidad, saber priorizar y manejo de tareas múltiples, Capacidad de respuesta, Colaboración, Habilidad para las comunicaciones, Lógica matemática y habilidades para la computación e informática, Ética -compromiso -honestidad e integridad, Gestión del tiempo, entre otros



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

**GRUPO DE GESTION HUMANA**

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 62



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

### 10. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

#### 10.1. Alcance

- a. 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
- b. 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<sup>12</sup>. 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 presente 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. Es de anotar que en Parques Nacionales la reinducción también se hace a funcionarios de manera puntual que están ubicados en las direcciones territoriales, áreas protegidas o dependencias del nivel central según la necesidad o el núcleo temático que la unidad de decisión defina para sus funcionarios.

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

#### 10.2. 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

<sup>12</sup> Artículo 7 del decreto Ley 1567 de 1998



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

**GRUPO DE GESTION HUMANA**

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 63





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

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:

- I. **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.
- II. **Aspectos conceptuales básicos.** El cual contiene los conceptos básicos mínimos que un funcionario debe saber para el desarrollo de sus funciones.
- III. **Sistema de Parques Nacionales Naturales -SPNN.** Identifica la estructura y composición del SPNN.
- IV. **Plan de Manejo de Áreas Protegidas del SPNN.** Identifica el contexto general y mínimo del Plan de Manejo de las Áreas Protegidas del SPNN.
- V. **Sistema Nacional de Áreas Protegidas -SINAP.** Identifica la estructura y composición del SINAP.
- VI. **Legislación Ambiental básica.** Identifica las normas básicas para el cumplimiento de la misión institucional
- VII. **Código disciplinario y los servidores públicos.** Identifica procesos y procedimientos disciplinarios para no incurrir en faltas disciplinarias.
- VIII. **Sistema Integrado de Gestión.** Identifica los aspectos básicos del Sistema Integrado de Gestión.
- IX. **Modelo Estándar de Control Interno -MECI.** Identifica los aspectos básicos del MECI.
- X. **Modelo Integrado de Planeación y Gestión.** Identifica los aspectos básicos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y como aplica desde las áreas protegidas.
- XI. **Sistema de información y radio comunicaciones de Parques Nacionales.** Comprende los elementos básicos del Sistema de información de Parques Nacionales
- XII. **Servicio al ciudadano de Parques Nacionales.** Asume los elementos básicos del Servicio al ciudadano de Parques Nacionales
- XIII. **Gestión del Riesgo.** Comprende los elementos básicos de la Gestión del Riesgo de Parques Nacionales.
- XIV. **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.
- XV. **Gestión del Recurso Humano en Parques Nacionales.** Asume los elementos básicos de la Gestión del Recurso Humano de Parques Nacionales (Situaciones administrativas y PETH).
- XVI. **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.
- XVII. **Programa de Ecoturismo en Parques Nacionales.** Comprende los elementos básicos de la Gestión del Ecoturismo de Parques Nacionales.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 64



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- XVIII. **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.
- XIX. **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.
- XX. **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.
- XXI. **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.
- XXII. **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



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 65



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

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 2023 y en el orden priorizado en general como se observa en el Diagnóstico y según los cuatro (4) temas que cada dirección territorial y la oficina central defina de dicho diagnóstico para establecer las actividades de capacitación y la meta de la presente vigencia a desarrollar.

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 2023, 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 auditoría, 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 indispensable para la vigencia 2023 desarrollar en el marco del programa de Reinducción las siguientes temáticas:

- I. **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.
- II. **Aspectos conceptuales básicos.** El cual contiene los conceptos básicos mínimos que un funcionario debe saber para el desarrollo de sus funciones.
- III. **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 líderes 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.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 66



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- IV. **Plan de Manejo de Áreas Protegidas del SPNN.** Identifica el contexto general y mínimo del Plan de Manejo de las Áreas Protegidas del SPNN.
- V. **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.
- VI. **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.
- VII. **Manejo de conflicto de intereses.** Siendo este uno de los temas de actualidad que es orientado desde la función pública
- VIII. **Gestión del riesgo** de desastres y riesgo público
- IX. 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 trimestralmente cada viernes se hará una sesión de intercambio de experiencias sobre un tema especial, por ejemplo Régimen Especial de Manejo, Monitoreo, Sobre los VOC y donde los funcionarios con mayor experiencia compartirán 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 dos (2) eventos



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

GRUPO DE GESTION HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 67



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

### ANEXOS

<b>Anexo No 1. Dependencias que dieron respuesta a la Encuesta identificación de Aprendizaje</b>		
<b>No</b>	<b>Dependencias</b>	<b>Cargo</b>
1	PNN La Paya	Jefe de Área Protegida
2	PNN Alto Fragua	Jefe de Área Protegida
3	PNN Cahuinari	Jefe de Área Protegida
4	RNN Nukak	Jefe de Área Protegida
5	PNN Rio Puré	Jefe de Área Protegida
6	PNN SCHAW	Jefe de Área Protegida
7	PNN Cocuy	Jefe de Área Protegida
8	PNN Catatumbo Bari	Jefe de Área Protegida
9	DTAN	Jefe de Área Protegida
10	PNN Pisba	Jefe de Área Protegida
11	DTAN	Coordinador de Grupo
12	PNN Cueva de los Guacharos	Jefe de Área Protegida
13	PNN Selva de Florencia	Jefe de Área Protegida
14	SF Isla de la Corota	Jefe de Área Protegida
15	SFF Otún Quimbaya	Jefe de Área Protegida
16	DTAO	Coordinador de Grupo
17	SFF Galeras	Jefe de Área Protegida
18	SFF Flamencos	Jefe de Área Protegida
19	PNN Old Providence	Jefe de Área Protegida
20	SF Acandí PyP	Jefe de Área Protegida
21	SFF Los Colorados	Jefe de Área Protegida
22	SFF CGSM	Jefe de Área Protegida
23	SFF El Corchal	Jefe de Área Protegida
24	PNN Bahía Portete K	Jefe de Área Protegida
25	SFF Iguaque	Jefe de Área Protegida
26	PNN Chingaza	Jefe de Área Protegida
27	DNMI Cabo Manglares	Jefe de Área Protegida
28	PNN Gorgona	Jefe de Área Protegida
29	SFF Malpelo	Jefe de Área Protegida
30	PNN Uramba BM	Jefe de Área Protegida



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

**GRUPO DE GESTION HUMANA**  
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia  
Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
www.parquesnacionales.gov.co  
pág. 68



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

31	PNN Los Katíos	Jefe de Área Protegida
32	Grupo de Tecnología de la información y las Comunicaciones	Coordinador de Grupo
33	Oficina Gestión del Riesgo	Jefe Oficina Gestión del Riesgo
34	Grupo de Control Interno	Asesor
35	Grupo de Gestión Humana	Coordinador de Grupo
36	Grupo de Infraestructura	Coordinador de Grupo
37	Grupo de Procesos Corporativos	Coordinador de Grupo
38	Grupo de Gestión Humana	Profesional Especializado
39	Grupo de Atención al Usuario	Coordinador de Grupo
40	Grupo de Gestión del Conocimiento e Innovación	Coordinador de Grupo
41	Grupo de Gestión e Integración del SINAP	Coordinador de Grupo

**Anexo No 2. Dependencias a la que pertenecen los funcionarios que dieron respuesta a la Encuesta de Identificación de Necesidades de Capacitación**

No	Dependencias	Cargo
1	DTAM	Profesional Universitario
2	DTAM	Asesor
3	DTAM	Técnico Administrativo
4	DTAM	Profesional Especializado
5	PNN Alto Fragua	Profesional Especializado
6	PNN Alto Fragua	Profesional Universitario
7	PNN Chiribiquete	Operario Calificado
8	PNN Chiribiquete	Profesional Universitario
9	PNN Rio Puré	Profesional Universitario
10	PNN Rio Puré	Operario Calificado
11	PNN Serranía Chiribiquete	Profesional Universitario
12	PNN Serranía Churumbelos	Jefe de Área Protegida
13	PNN Serranía Churumbelos	Profesional Universitario
14	PNN Serranía Churumbelos	Operario Calificado
15	PNN Serranía Churumbelos	Operario Calificado
16	PNN Serranía Churumbelos	Técnico Administrativo
17	PNN Yaigoje Apaporis	Profesional Universitario
18	PNN Yaigoje Apaporis	Profesional Universitario
19	RNN Nukak	Operario Calificado
20	RNN Nukak	Técnico Administrativo



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**  
Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia  
Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
www.parquesnacionales.gov.co  
pág. 69



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

21	RNN Nukak	Operario Calificado
22	SF PMOIA	Técnico Administrativo
23	PNN Catatumbo Barí	Técnico Administrativo
24	PNN Cocuy	Profesional Universitario
25	PNN Cocuy	Profesional Universitario
26	PNN Tama	Profesional Universitario
27	PNN Yariguíes	Operario Calificado
28	PNN Yariguíes	Operario Calificado
29	SFF Iguaque	Auxiliar Administrativo
30	SFF Iguaque	Profesional Universitario
31	SFF Iguaque	Técnico Administrativo
32	DTAO	Auxiliar Administrativo
33	DTAO	Conductor Mecánico
34	DTAO	Profesional Especializado
35	DTAO	Secretario Ejecutivo
36	PNN Cueva de los Guacharos	Operario Calificado
37	PNN Cueva de los Guacharos	Técnico Administrativo
38	PNN CVDJC	Operario Calificado
39	PNN CVDJC	Técnico Administrativo
40	PNN CVDJC	Operario Calificado
41	PNN Las Hermosas	Jefe de Área Protegida
42	PNN Las Hermosas	Operario Calificado
43	PNN Las Hermosas	Profesional Universitario
44	PNN Los Nevados	Técnico Administrativo
45	PNN Los Nevados	Profesional Universitario
46	PNN Los Nevados	Operario Calificado
47	PNN Nevado del Huila	Operario Calificado
48	PNN Nevado del Huila	Profesional Universitario
49	PNN Nevado del Huila	Operario Calificado
50	PNN Orquídeas	Técnico Administrativo
51	PNN Orquídeas	Técnico Administrativo
52	PNN Orquídeas	Operario Calificado
53	PNN Puracé	Técnico Administrativo
54	PNN Puracé	Profesional Especializado



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

### GRUPO DE GESTION HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

55	PNN Tatamá	Operario Calificado
56	PNN Tatamá	Operario Calificado
57	PNN Tatamá	Técnico Administrativo
58	PNN Tatamá	Técnico Administrativo
59	SF Isla de la Corota	Jefe de Área Protegida
60	SF Isla de la Corota	Técnico Administrativo
61	SFF Galeras	Profesional Universitario
62	SFF Galeras	Operario Calificado
63	SFF Galeras	Operario Calificado
64	SFF Galeras	Operario Calificado
65	SFF Otún Quimbaya	Técnico Administrativo
66	SFF Otún Quimbaya	Técnico Administrativo
67	DTCA	Profesional Especializado
68	DTCA	Profesional Especializado
69	PNN Bahía Portete	Jefe de Área Protegida
70	PNN CRSB	Técnico Administrativo
71	PNN CRSB	Operario Calificado
72	PNN Macuira	Operario Calificado
73	PNN Paramillo	Operario Calificado
74	PNN Paramillo	Profesional Universitario
75	PNN SNSM	Técnico Administrativo
76	PNN SNSM	Profesional Universitario
77	PNN Tayrona	Profesional Universitario
78	PNN Tayrona	Técnico Administrativo
79	SFF CGSM	Operario Calificado
80	SFF Los Colorados	Profesional Universitario
81	VIPIS	Profesional Universitario
82	DTOR	Secretario Ejecutivo
83	DTOR	Auxiliar Administrativo
84	DTOR	Profesional Especializado
85	DTOR	Profesional Especializado
86	DTOR	Técnico Administrativo
87	PNN Chingaza	Profesional Especializado
88	PNN Los Picachos	Operario Calificado



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

**GRUPO DE GESTION HUMANA**

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 71





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

89	PNN Sierra de la Macarena	Profesional Universitario
90	PNN Sumapaz	Jefe de Área Protegida
91	PNN Sumapaz	Profesional Universitario
92	PNN Sumapaz	Operario Calificado
93	PNN Tinigua	Técnico Administrativo
94	DTPA	Secretario Ejecutivo
95	DTPA	Profesional Especializado
96	PNN Farallones	Técnico Administrativo
97	PNN Munchique	Técnico Administrativo
98	PNN Sanquianga	Técnico Administrativo
99	PNN Utría	Profesional Universitario
100	Grupo de Comunicaciones	Profesional Especializado
101	Grupo de Control Interno	Técnico Administrativo
102	Oficina Asesora Jurídica	Profesional Especializado
103	Oficina Control Disciplinario Interno	Secretario Ejecutivo
104	Oficina Control Disciplinario Interno	Auxiliar Administrativo
105	Oficina Gestión del Riesgo	Secretario Ejecutivo
106	Oficina Gestión del Riesgo	Profesional Universitario
107	Grupo de Gestión Humana	Técnico Administrativo
108	Grupo de Gestión Humana	Profesional Universitario
109	Grupo de Gestión Humana	Técnico Administrativo
110	Grupo de Gestión Humana	Profesional Especializado
111	Grupo de Gestión Humana	Auxiliar Administrativo
112	Grupo de Gestión Humana	Técnico Administrativo
113	Grupo de Infraestructura	Auxiliar Administrativo
114	Grupo de Infraestructura	Profesional Universitario
115	Grupo de Procesos Corporativos	Auxiliar Administrativo
116	Grupo de Procesos Corporativos	Auxiliar Administrativo
117	Grupo de Planeación y Manejo	Secretario Ejecutivo
118	Grupo de Planeación y Manejo	Técnico Administrativo
119	Grupo de Planeación y Manejo	Secretario Ejecutivo
120	Grupo de Trámites y Evaluación Ambiental	Profesional Especializado
121	Grupo Gestión del Conocimiento e Innovación	Auxiliar Administrativo
122	Grupo Gestión del Conocimiento e Innovación	Profesional Universitario
123	Subdirección de Gestión y Manejo de Áreas Protegidas	Auxiliar Administrativo



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE

### GRUPO DE GESTION HUMANA

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

Teléfono: 353 2400 Ext.:3070

[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)

pág. 72



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

**GRUPO DE GESTION HUMANA**  
**Calle 74 No. 11 - 81 Piso 2 Bogotá, D.C., Colombia**  
Teléfono: 353 2400 Ext.:3070  
[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)  
pág. 73