



# **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021**

**PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA**  
**GRUPO DE GESTIÓN HUMANA**  
**SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**



## Tabla de Contenido.

EL BIENESTAR LABORAL EN TIEMPOS DE TRABAJO EN CASA Y ALTERNANCIA	3
¿QUÉ TAN IMPORTANTE ES EL BIENESTAR LABORAL EN LA ACTUALIDAD?	4
INTRODUCCION	5
MARCO NORMATIVO	7
OBJETIVOS	10
Objetivo General y Específicos	10
DEFINICIONES	11
BIENESTAR EN PNNs	13
RETOS DE BIENESTAR PARA PNNs	14
OBLIGACIONES	15
De los funcionarios	15
De PNNs	15
EJE DE ELABORACIÓN DEL PLAN	17
Aprobación Final e Implementación del Plan de Bienestar	19
RESULTADOS DE LAS ENCUESTA DIAGNÓSTICO POR COMPONENTE	20
Análisis Específico de Resultados Nivel Central	27
DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES A REALIZAR	31
Actividades Propuestas a Desarrollar 2021	34
OTRAS ACCIONES INVOLUCRADAS EN EL NIVEL CENTRAL Y DTs	35
Programa de Seguridad Social Integral	35
Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	35
Plan de Incentivos	36
Incentivo por usos de bicicleta	36
Financiación de educación formal en el nivel superior	36
Permiso Remunerado en Día de Cumpleaños	36
Preparación a los Pre pensionados	36
ASIGNACIÓN DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL POR EJES ESTRATÉGICOS	38
EVALUACIÓN Y MEDICIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL	38
SEGUIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES	38
ADOPCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	39
DOCUMENTOS DE APOYO (Bibliografía)	40



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

## **El Bienestar Laboral en tiempos de Trabajo en Casa, Teletrabajo y Alternancia por la pandemia del Covid 19.**

3

En la actual época de crisis económica y sanitaria por la pandemia del Covid 19 se han producido una serie de cambios y modificaciones en el estilo de vida laboral y familiar. Igualmente, la cuarentena y el aislamiento al que nos vimos expuestos durante el año 2020 y lo corrido del 2021 produjeron cambios en la salud emocional, física y mental de nuestros colaboradores en Parques Nacionales Naturales de Colombia.

Por consiguiente, esto nos ha llevado desde el Grupo de Gestión Humana – Nivel Central a realizar un alto en el camino para reflexionar sobre como deberemos afrontar los nuevos hábitos y las actividades de Bienestar de nuestros colaboradores, ¿Cómo se podrán desarrollar las mismas sin aburrirlos? acatando las normas de salud como el distanciamiento social, eventos con menos de 30 personas, el continuo uso del tapabocas y la presencialidad que se hace necesaria después de un largo año de solo vernos de manera virtual.

Este corto análisis, nos lleva a sugerirles que se sigan teniendo en cuenta varias de las recomendaciones que fueron reiterativas durante el año 2020, que los consejos y tips que se brindaron desde el Protocolo de Bioseguridad, el Plan de Bienestar Institucional y su par, el del Sistema de Vigilancia Epidemiológica sigan ayudando a mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de los colaboradores y sus familias. Ejes temáticos sobre salud, cultura, desarrollo personal y familiar, promoción socio-económica, deporte y recreación serán desarrollados desde la perspectiva de la alternancia, el trabajo en casa y la semipresencialidad para y por el Bienestar de todos.



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)



## ¿QUÉ TAN IMPORTANTE ES EL BIENESTAR LABORAL EN LA ACTUALIDAD?

No hay que dudarlo, más de lo que lo imaginamos. Ahora que los sentimientos de miedo, ansiedad y depresión se apoderaron de muchos de los colaboradores de Parques al igual que de sus familias, el Bienestar Laboral sigue teniendo como objetivo primordial el de velar por el cuidado y la salud integral de todos sus colaboradores. ¿De qué manera nos lo proponemos? “A través de un Plan de Bienestar Institucional que debe contener ayudas y herramientas como talleres, formaciones, conferencias, exámenes ocupacionales, capacitaciones, evaluaciones de riesgo psicosocial, asesoría clínica y psicológica, y muchos otros aspectos que se podrán ir descubriendo con los líderes psicólogos en cada una de las Direcciones Territoriales, sin embargo, primordial que toda actividad esté encaminada a propiciar los espacios identificados en el **“Plan Nacional de Bienestar” – Servidores Saludables – Entidades Sostenibles**, propuesto desde la Dirección de Empleo Público de la Función Pública donde se resalta que **“Todos hacemos parte de un empleo público diverso, incluyente, productivo y saludable”**.

En los tiempos actuales donde ya existe la vacuna, donde sin embargo, todavía nos invitan a tomar distancia por el bien de todos, la empatía se muestra como un componente primordial para promover el Bienestar. Por este motivo, se convierte en una necesidad laboral tener información veraz, pertinente, eficaz y en tiempo real. Así las cosas, además de las tradicionales vías de comunicación, esperamos que nuestros colaboradores aprovechen la información general, las medidas de prevención y las noticias tips que serán generadas desde los líderes de Bienestar y Comunicación de las DTs. De esta forma, todos nos mantenemos informados de manera oficial sin generar una sobrecarga de noticias las cuales podrían crear como lo resaltamos anteriormente en un aburrimiento por actividades, noticias o propuestas de Bienestar.

Sin duda es nuestro interés en la actual vigencia, seguir proponiendo el autocuidado de los colaboradores de Parques Nacionales Naturales de Colombia. En esta línea de Bienestar, además de las medidas esenciales de protección de la salud establecidas en los protocolos ya socializados se sumarán otras para promover el bienestar de los colaboradores en los distintos escenarios de lo local, territorial y central.

Para lograr este objetivo nos enfocaremos en el Plan Nacional de **Servidores Saludables – Entidades Sostenibles** que lo soportaremos en cuatro pilares esenciales identificados en el Diagnóstico de Necesidades de Bienestar para Parques Nacionales Naturales de Colombia realizado en diciembre del 2020 y que los denominamos:

1. Pilar del Bienestar Emocional,
2. Pilar del Bienestar Físico,
3. Pilar del Bienestar Social y
4. Pilar del Desarrollo Personal.





## 1. INTRODUCCIÓN.

Uno de los objetivos de toda entidad Pública es la generación de condiciones que hagan posible un desempeño eficiente y eficaz de los servidores públicos, y para ello se deberá orientar y gestionar integralmente los procesos de selección, evaluación del desempeño, desarrollo de la carrera, capacitación y bienestar social.

Es obligación de toda Entidad Pública liderar actividades encaminadas a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad en la cual labora; tal como lo establece el Decreto 1567 de 1998, Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, Capítulo III, Programas de Bienestar social.

Parques Nacionales Naturales de Colombia, es una entidad del orden nacional, con condiciones y características particulares y precisas. Dadas las complejas dinámicas que se viven al interior de estas Áreas Protegidas y del país en general, nuestros servidores se ven expuestos a circunstancias que inciden negativamente no solo en la productividad, la competencia, la eficacia y la eficiencia. También existen situaciones tales como distanciamiento geográfico del personal de sus núcleos familiares, aislamiento, amenazas de grupos al margen de la ley y situaciones internas complejas que afectan las relaciones que posibilitan dichas prácticas.

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones y siendo conscientes del impacto psicosocial que tienen las mismas en los funcionarios, surge la necesidad de continuar generando un documento anual: Plan Institucional de Bienestar Social que atienda las necesidades identificadas durante el 2020 (Diagnóstico), las producto de la pandemia del Covid 19, las del Programa Nacional de Bienestar 2020 DAFP y que estén acorde con las políticas estatales del Gobierno Nacional, a fin de establecer acciones que permitan generar estrategias de afrontamiento ante dichas situaciones y establecer espacios que propendan por el mejoramiento del clima laboral, fortalecimiento de habilidades de relacionamiento interpersonal, el Bienestar Social y calidad de vida tanto de los funcionarios como de sus familias.

Así las cosas, durante el año 2020 el Grupo de Gestión Humana, en coordinación con la Subdirección Administrativa y Financiera ejecutó las acciones definidas para dicha vigencia, dentro de las cuales estaba contemplado el Plan Institucional de Bienestar y el Sistema de Vigilancia Epidemiológica los cuales debieron ser ajustados y ejecutados en la virtualidad y con las condiciones de trabajo remoto que ya fue expuesto.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

Los resultados obtenidos tras el desarrollo de estos Documentos Planes son insumo trascendental para la presentación del presente Plan Institucional de Bienestar Social. La identificación de factores de riesgo psicosocial y aquellos que afectan el Clima Laboral, (medidos en el año 2019) permiten plantear el desarrollo de actividades que atiendan y atenúen los riesgos identificados y propicien así un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales propias de sus funcionarios.

Parques Nacionales Naturales se encuentra comprometido con el desarrollo de todos sus colaboradores, por tal razón para la vigencia 2021 implementará el Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos, soportado en las necesidades propias de los funcionarios, en aspectos normativos, técnicos y administrativos, dando estricto cumplimiento a las Políticas Nacionales de la Administración del Talento Humano.

El mejoramiento del ambiente laboral al interior de Parques Nacionales, es uno de los puntos estratégicos de la Subdirección Administrativa y Financiera a través de la Coordinación del Grupo de Gestión Humana con el fin de mantener y potencializar a los mejores trabajadores con un enfoque práctico de satisfacción, y elevar el compromiso institucional en aquellos que sienten la falta de aporte de su entidad, basado en el cierre de las brechas identificadas mediante los instrumentos ya mencionados con anterioridad.

Las acciones, actividades y propuestas presentadas a continuación responden a las necesidades producto del Diagnóstico de Bienestar 2020, los resultados del Sistema de Vigilancia Epidemiológico 2020 y Clima Laboral 2019, al igual que las actividades de intervención y seguimiento que se dieron para las áreas protegidas, las Direcciones Territoriales y el Nivel Central de Parques Nacionales Naturales de Colombia con un importante componente de aportes del equipo de psicólogos del país.

Por tal motivo, vuelve a ser prioridad para el Grupo de Gestión Humana la búsqueda de alternativas viables de solución a las necesidades actuales debido a la pandemia, mediante el desarrollo de un programa continuo y dinámico basado inicialmente en la virtualidad y alternancia, que lleve a mantener y mejorar las condiciones de vida y salud de los trabajadores y seguir logrando su más alto nivel de bienestar y eficiencia en cada uno de sus sitios de trabajo.

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para el año 2021, estará encaminado a desarrollar actividades virtuales y en lo posible presenciales que de una u otra manera proporcionen un clima laboral adecuado, proyectado hacia un cambio organizacional y un aprendizaje y mejoramiento continuo en la gestión que realiza Parques Nacionales Naturales.



## 2. MARCO NORMATIVO.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de Parques Nacionales Naturales de Colombia se encuentra enmarcado dentro de las Políticas Gubernamentales del Estado, a saber:

- **Decreto Ley 1567 de 1998**, Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del estado.

*“Artículo 13 “Establéese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.”*

*Artículo 20°.- Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.*

*Artículo 26°.- Programa de Incentivos. Los programas de incentivos como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:*

1. *Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.*
2. *Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.*

*Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.”*

- **Ley 734 de 2002**,

*Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos. Disponen que es un derecho participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.*





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- **Ley 909 de 2004.** Por la cual se expiden las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

*Artículo 36.- Parágrafo: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.*

- **Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.6**

El cual se ordena que “los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional”.

- **Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.2**

*Parágrafo 1“Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”.*

- **Ley 1010 de 2006**, por la cual se adoptan las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- De acuerdo con la **Ley 909 de 2004**, artículo 36, el **Decreto Ley 1567 de 1998** y el **Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.9.1**,

El bienestar social que las entidades deben prever e impartir en los planes anuales de capacitación e incentivos está dirigido a los empleados públicos, es decir a los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, lo que significa que el personal vinculado mediante contrato de prestación de servicios, por no tener la calidad de empleados públicos no son destinatarios de dichas disposiciones.

- **Circular Cumpleaños No. 20154020000134 de julio 16 de 2015, por medio de la cual se otorga permiso remunerado el Día de Cumpleaños** para que el funcionario comparta con su familia en el marco de la calidad de Vida laboral.
- **Decreto 648 de 2017 artículo 2.2.5.5.51 Descanso compensado.** Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizará la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

- **Ley 1857 del 26 de julio de 2017**, por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- **Circular Jornada Semestral para Compartir en Familia No. 2020400000204 de octubre 27 de 2020**, por medio de la cual se informa cómo se disfrutará este espacio de manera temporal mientras duren las condiciones de salud del país a raíz de la pandemia por el Covid 19 y/o se disponga lo contrario por parte de la Administración.





### 3. OBJETIVOS.

#### 3.1. Objetivo General

- Realizar las gestiones necesarias y convertirlas en acciones que permitan favorecer, crear, mantener y mejorar el clima organizacional y demás condiciones que soporten el modelo de bienestar institucional en búsqueda de “**Servidores Saludables – Entidades Sostenibles**”, que propenden por su desarrollo integral, su calidad de vida y el de su núcleo familiar y se eleven los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad que fomenten el desarrollo integral de los colaboradores reflejado en el cumplimiento de la misión de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

#### 3.2. Objetivos Específicos

- Contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los Funcionarios de Parques Nacionales Naturales a través de acciones participativas, basadas en la promoción y prevención en salud, la recreación, el deporte y la cultura.
- Propiciar ambientes laborales virtuales y/o presenciales que beneficien el desarrollo de la creatividad, el compromiso, la participación y la seguridad laboral de los funcionarios de Parques Nacionales Naturales, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño laboral.
- Buscar por todos los medios posibles virtuales y/o presenciales no bajar la guardia frente al compromiso nacional de evitar el contagio del Covid 19.
- Desarrollar las actividades del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos en cada una de las Direcciones Territoriales atendiendo con amplia cobertura las necesidades identificadas en los funcionarios, en búsqueda de su desarrollo laboral, personal y familiar, forjando cualidades propicias frente al servicio público y al mejoramiento continuo de las áreas del sistema para el ejercicio de su misionalidad.
- Motivar a los Directivos, Jefes de Parque y Coordinadores de Grupo para que ellos mismos lideren el mejoramiento del ambiente laboral al interior de sus equipos de trabajo.
- Aportar en la formación de equipos de trabajo motivados, orgullosos por su entidad con una perspectiva de mejoramiento continuo basado en principios éticos y de responsabilidad.



#### 4. Definiciones.

<b>Área de calidad de vida laboral</b>	La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.
<b>Área de protección y servicios sociales</b>	Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
<b>Áreas de Intervención</b>	Son el marco dentro del cual debe desarrollarse el programa de Bienestar Social. Ellas corresponden al área de protección y servicios sociales y el área de calidad de vida laboral.
<b>Bienestar Social</b>	Es un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora
<b>Capacitación</b>	Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
<b>Carrera Administrativa</b>	Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público.
<b>Clima, cultura y competitividad</b>	El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. La medición de Clima Organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos como estructura, liderazgo, toma de decisiones y ambiente de trabajo.





**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

<b>Empleo público</b>	Es el núcleo básico de la estructura de la función pública. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.
<b>Incentivos</b>	Un incentivo es un estímulo que tiene como objetivo motivar a los trabajadores de una empresa para que su desempeño sea mayor en aquellas actividades realizadas.
<b>Incentivos no pecuniarios</b>	Los planes de incentivos no pecuniarios están conformados por un conjunto de programas flexibles (educación, turismo y/o recreación), dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.
<b>Incentivos Pecuniarios</b>	Son reconocimientos económicos que pueden otorgar para el caso de los equipos de trabajo que ocupe el primer lugar. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad.
<b>Planes</b>	La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento.
<b>Políticas Públicas</b>	Las orientaciones y los propósitos del sistema de estímulos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana.
<b>Promoción y prevención de salud</b>	Es ofrecer servicios integrales que potencialicen la salud de los afiliados y sus familias, y promuevan en ella una vida sana, feliz, placentera y productiva, se realiza en la semana de la salud.
<b>Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

**Tabla 1. Tomada del Plan Institucional de Bienestar Social 2020 PNNs**





## 5. BIENESTAR EN PNNS.

Tomando como soporte inicial la etapa de diagnóstica, basada en el instrumento aplicado a los funcionarios a nivel nacional y central se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2021, el cual, busca establecer prioridades y seleccionar oportunidades de acuerdo con las directrices señaladas en las estrategias de desarrollo institucional, así como en las políticas nacionales dispuestas desde el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El diseño del Plan 2021 se realiza a partir de las iniciativas de los funcionarios de Parques Nacionales Naturales, resultadas de un Diagnóstico de Bienestar y el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial del cual también se atienden algunas peticiones relacionadas con Bienestar. A continuación, se refiere el instrumento aplicado:

**FECHA DE APLICACIÓN:** A nivel nacional vía Internet Formato Google Docs desde el 23 de noviembre hasta el 04 de diciembre del 2020 se dio el espacio para diligenciar el instrumento de forma virtual.

**METODOLOGÍA DIAGNÓSTICO:** Se habilitó un enlace virtual con un formulario que contenía afirmaciones y preguntas que indagaba por componentes del Plan de Bienestar, información personal y de su núcleo familiar, información sobre vivienda y temas de felicidad laboral.

**TIPO DE INSTRUMENTO:** Formulario “Diagnóstico de Necesidades de Bienestar 2021” que indagaba sobre: Actividades de Autocuidado, Promoción y Prevención en Salud, Actividades Artísticas y Culturales, Deportivas, Recreativas y Vacacionales, Educación formal y/o Profesionalización, Formación y Desarrollo Humano, Espacio Físico y Relaciones Humanas, las cuales se respondían clasificándolas de 1 a 5. Siendo 1 la opción de mayor preferencia y 5 la de menor preferencia.

Se finalizaba con una opción de espacio abierto en la cual se brindaba la posibilidad para que los participantes por área protegida y nivel central hicieran sus aportes al Plan 2021 de manera proactiva. El Profesional de Bienestar del Grupo de Gestión Humana tabuló dicha información recolectada y analizó sus resultados.

**POBLACIÓN OBJETO:** todos los funcionarios de la Planta de Personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia. Divididos por Dirección Territorial, Área Protegida y Nivel Central.

**ENCUESTAS RESPONDIDAS:** En total trescientos ochenta y cuatro (384) servidores dieron respuesta a la encuesta “Diagnóstico de Necesidades de Bienestar 2021” aplicada virtualmente, de un total de quinientos cuarenta y cinco (545) servidores públicos habilitados, lo cual equivale a un **setenta punto cuarenta y cinco por ciento (70,45%)** del personal vinculado en planta de PNNS.



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

## **6. RETOS DE BIENESTAR PARA LA VIGENCIA.**

- Acoplar la dinámica de la virtualidad establecida en el 2020 en todos los procesos de Bienestar del 2021.
- Aminorar las brechas descubiertas en procura de la perfección en el ambiente laboral.
- Hacer del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos una herramienta que contribuya a los objetivos estratégicos de Parques Nacionales Naturales.
- Intervenir de manera positiva la cultura organizacional y el ambiente laboral en Parques Nacionales Naturales post pandemia.
- Aportar al mejoramiento de los Equipos de trabajo como parte de la intervención propuesta desde el Sistema de Vigilancia Epidemiológica del Riesgo Psicosocial
- Aumentar la participación y el cubrimiento de las actividades del Plan de Bienestar Institucional en todas las Direcciones Territoriales (teniendo en cuenta los recursos presupuestales asignados y los espacios de presencialidad que se den en el segundo semestre del 2021)
- Abrir espacios institucionales y ser generadores del mejoramiento en la calidad de vida laboral de nuestros colaboradores.

14



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)



## 7. OBLIGACIONES

### 7.1. De los Funcionarios

- Asistir y participar activamente de las actividades de Bienestar programadas por la Subdirección Administrativa y Financiera a través de la Coordinación del Grupo de Gestión Humana y las Coordinaciones Administrativas de las Direcciones Territoriales.
- Retroalimentar cada una de las actividades de Bienestar de acuerdo con los resultados del evento, por medio de correo electrónico a Gestión Humana y a las Coordinaciones Administrativas. (Diligenciar el Diagnóstico de necesidades de Bienestar de cada anualidad)
- Dar cumplimiento a los itinerarios y agendas programadas como son horarios, sitios, cantidades, invitados, etc., para garantizar el normal desarrollo de los eventos programados sin afectar en lo posible logística y presupuesto asignado.
- En el desarrollo de todas las actividades fomentar los valores del servidor público (respeto, honestidad, compromiso, diligencia y justicia).
- Durante el desarrollo de las actividades programadas no incurrir en conductas inapropiadas. (Consumo alcohol, consumo de alucinógenos, generar mal ambiente y comentarios que perturben el normal desempeño, inadecuado uso de recursos, no participar de la actividad estando inscrito)
- Comprender y entender que la virtualidad y el autocuidado seguirán siendo aspectos fundamentales para el desarrollo de las actividades durante el 2021.

### 7.2. De Parques Nacionales Naturales.

- Asignar los recursos financieros suficientes para cubrir las actividades contenidas en el Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos que conlleven gastos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los colaboradores de Parques Nacionales Naturales en el Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos.
- Facilitar y garantizar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de todas las actividades que se encuentren descritas en el Plan u otras que sean de competencia del Grupo de Gestión Humana que tengan relación directa con el Bienestar de sus colaboradores.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- Propender por el mayor cubrimiento de sus eventos de Bienestar en el ámbito local, territorial y central, garantizando la máxima calidad en cada uno de ellos-
- Generar los espacios necesarios para aunar esfuerzos con otras entidades del sector público a fin de desarrollar actividades en conjunto que generen apropiación y sentido de pertenencia institucional.
- Propender por el autocuidado en los eventos presenciales y garantizar que se cumplan los protocolos establecidos de Bioseguridad establecidos a consecuencia del Covid 19.





## 8. EJE DE ELABORACIÓN DEL PLAN.

En el marco de la normatividad vigente, la asignación presupuestal para la vigencia, las directrices establecidas al interior de Parques Nacionales, las necesidades evidenciadas dentro de la encuesta diagnóstica y la nueva normalidad por efectos de la pandemia, se plantea el Plan de Acción de Bienestar (Nivel Central y cada una de las Direcciones Territoriales) para la vigencia 2021.

La Subdirección Administrativa y Financiera a través del Grupo de Gestión Humana mediante el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos busca ofrecer a los servidores actividades que en calidad y cobertura atiendan las necesidades identificadas en los Cuatro Pilares, respondiendo a las expectativas de los funcionarios.

Dentro de cada componente se busca cubrir:

- 8.1. **Pilar Bienestar Emocional:** *nos referimos al estado de ánimo en el cual nos sentimos bien, tranquilos, percibimos que dominamos nuestras emociones y somos capaces de hacer frente a las presiones del día a día, siendo la base para lograr una vida sana, feliz y plena.*

<https://www.comunidad.madrid/servicios/salud/bienestar-emocional>

- 8.2. **Pilar Bienestar Físico:** *es cuando la persona siente que ninguno de sus órganos o funciones está menoscabados; el cuerpo funciona eficientemente y hay una capacidad física apropiada para responder ante diversos desafíos de la actividad vital de cada uno.*

<https://www.cumbriabienestar.es/el-bienestar-social>

- 8.3. **Pilar Bienestar Social:** *El bienestar social es la satisfacción conjunta de una serie de factores, que responden a la calidad de vida del ser humano en sociedad. El bienestar social es una condición lograda. Esta condición se expresa en varios aspectos de la vida del ser humano en convivencia social. Estos aspectos de la vida social son recogidos evaluando el nivel logrado en la satisfacción de las necesidades sociales fundamentales. Por tanto, el bienestar social se expresa a través de los niveles de salud, educación, vivienda, bienes de consumo, desarrollo urbano, seguridad y en todos los aspectos relacionados con el medio ambiente.*

<https://economipedia.com/definiciones/bienestar-social.html>

- 8.4. **Pilar Desarrollo Personal:** *Desarrollo personal, conocido también como crecimiento personal, superación personal, cambio personal, desarrollo humano y otras expresiones similares (autoayuda, desde el contexto editorial), son un conjunto muy variado de técnicas que pretenden, a través de un proceso de transformación, que la persona adopte nuevas ideas o formas*





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

*de pensamiento que le permitan generar nuevos comportamientos y actitudes, que den como resultado una mejora de su calidad de vida y del logro de sus objetivos o metas. Para algunos, las técnicas que engloba, son consideradas un complemento de la psicoterapia. Para iniciar este tipo de procesos, se considera necesario partir de la determinación de "querer hacer algo distinto" con nuestra vida y estar dispuesto a salir de nuestra "zona de confort".*

18

<https://www.saludterapia.com/glosario/c/17-desarrollo-personal.html>



El ambiente  
es de todos

Minambiente

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**

## **9. APROBACIÓN FINAL E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR.**

- Revisión y visto bueno a la propuesta de Plan de Bienestar por parte de la Coordinación de Gestión Humana.
- Revisión y visto bueno de la Subdirección Administrativa y Financiera.
- Aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño
- Presentación a la Comisión de Personal.
- Implementación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos – 2020.
- Socialización por los distintos medios con que cuenta la entidad para hacerlo llegar hasta el Nivel local de Parques Nacionales Naturales





**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

## **10. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DIAGNÓSTICO POR COMPONENTES.**

### **10.1. A nivel general en Parques Nacionales Naturales.**

20

La encuesta Diagnóstica de Necesidades de Bienestar que se utilizó para el presente análisis fue previamente revisada y aprobada por la Coordinación del Grupo de Gestión Humana, elaborada exclusivamente para Parques Nacionales Naturales y contó con un componente técnico de los documentos “Fichas diagnósticas para identificar necesidades de bienestar e Instrumentos para medir clima laboral y adaptación al cambio del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Los resultados de esta encuesta nos permiten proponer por Nivel Central y Direcciones Territoriales las actividades y temáticas a trabajar durante la Vigencia 2021. Sin embargo, no se descartan, adición de actividades, cambios de fechas en el cronograma interno del GGH o de cada Territorial atendiendo eventualidades de índole misional de la entidad, presupuestal y/o condiciones climáticas presentes en algunos de los eventos.

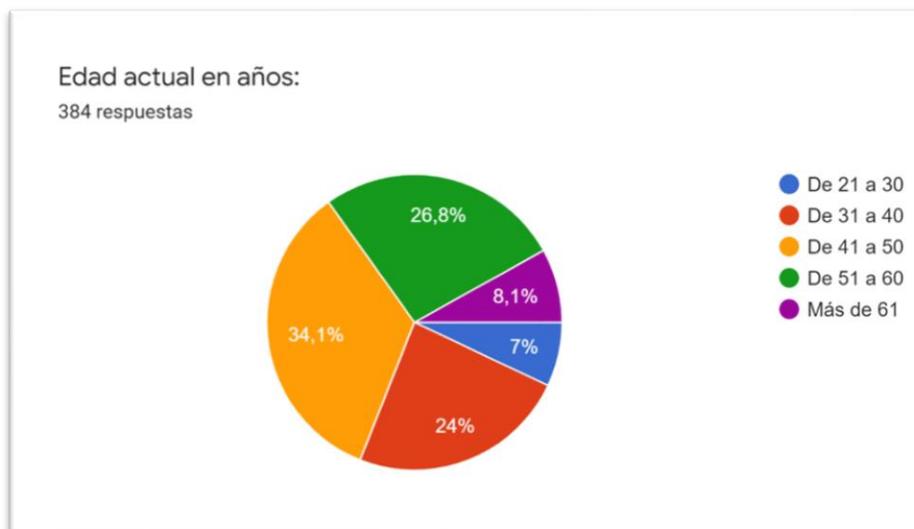
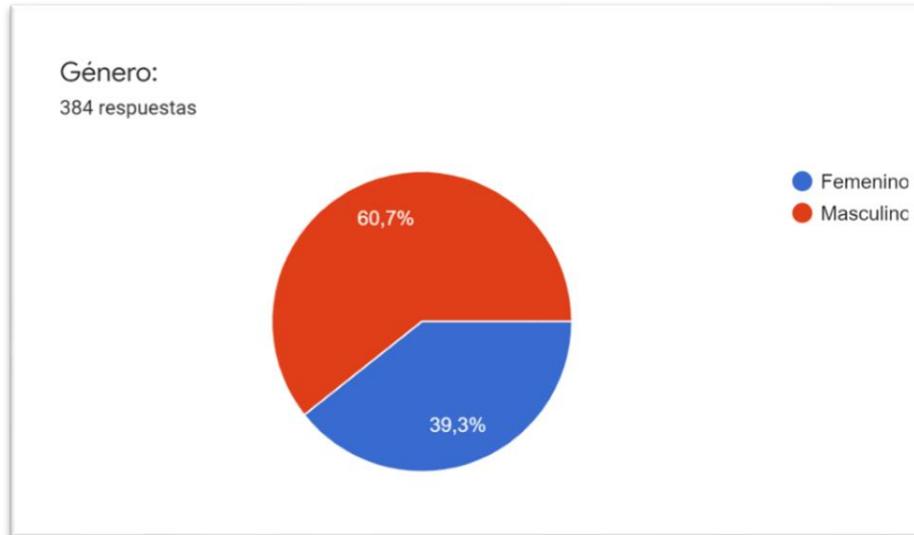
Igualmente, se deben esperar los pronunciamientos normativos del Gobierno Nacional, el Ministerio de Salud y los entes Territoriales encargados de garantizar con sus acciones la salud pública de los colombianos en lo referente a la nueva normalidad, la alternancia, el trabajo en casa y demás protocolos para el segundo semestre del año.



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)



**Los Resultados Generales de la participación de 384 colaboradores de Parques Nacionales Naturales se evidencia a continuación de manera porcentual:**

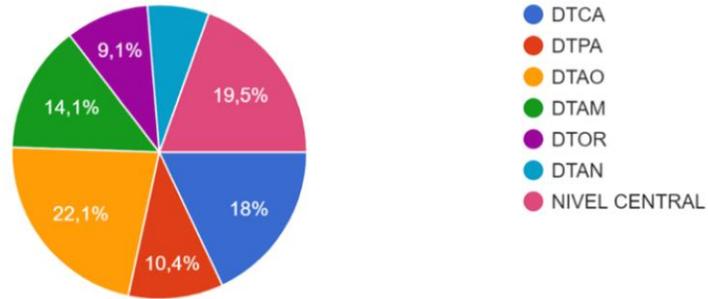




**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

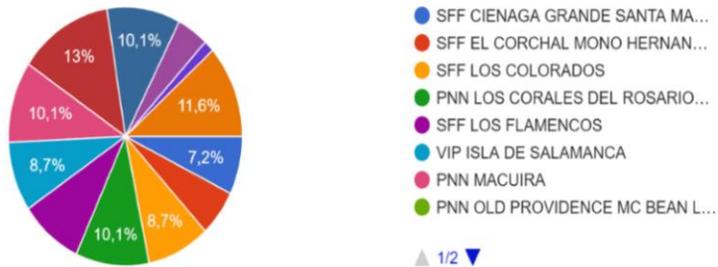
Dirección Territorial a la que pertenece:

384 respuestas



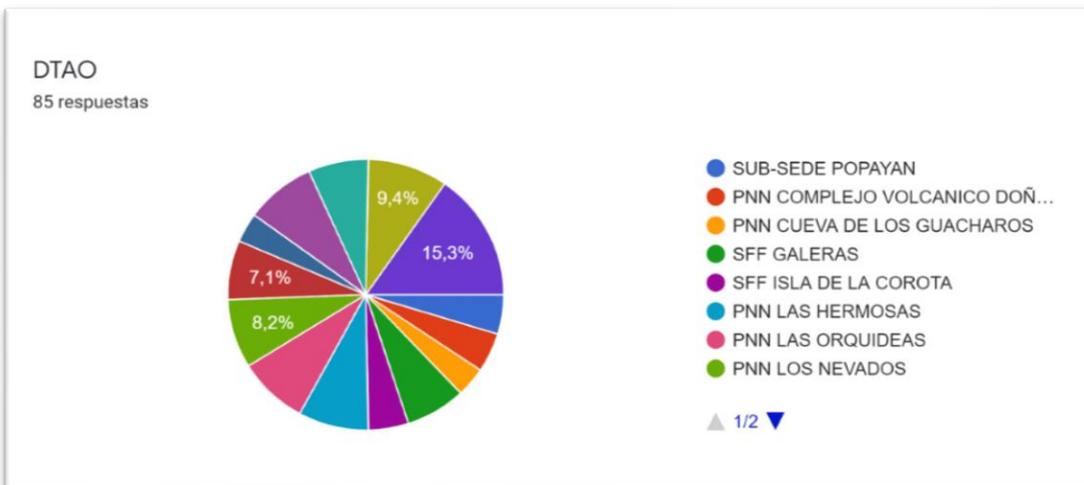
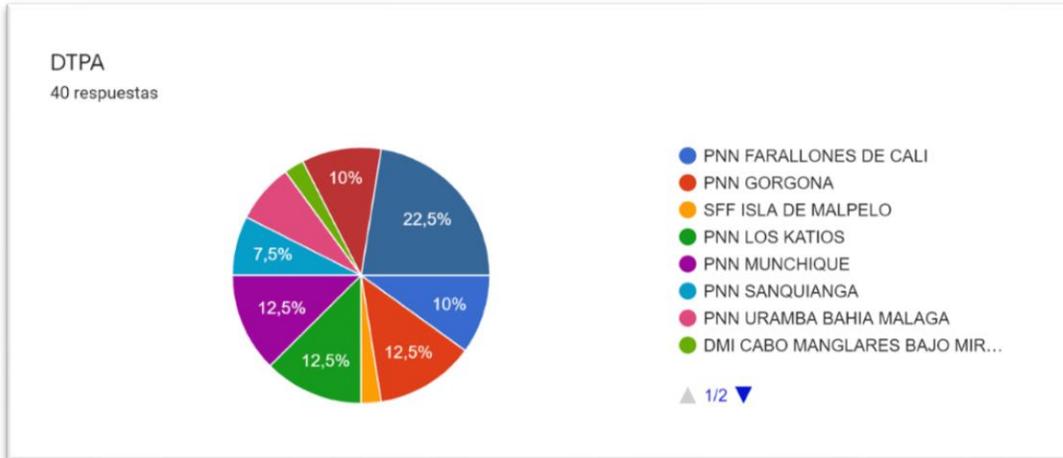
DTCA

69 respuestas





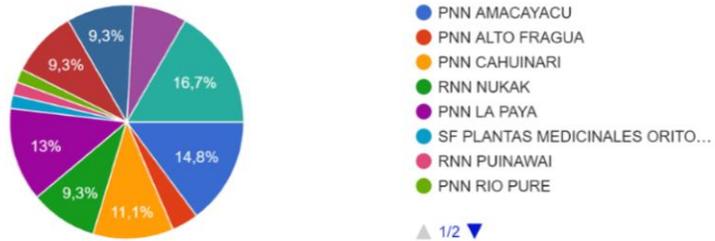
**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**



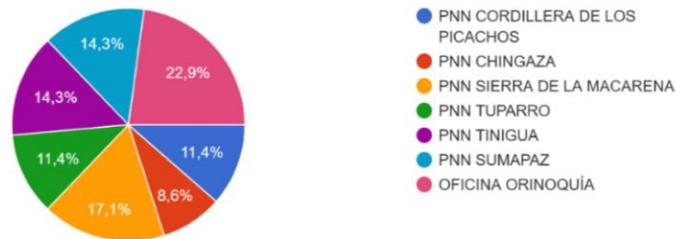


**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

**DTAM**  
54 respuestas



**DTOR**  
35 respuestas



**DTAN**  
26 respuestas



El ambiente es de todos

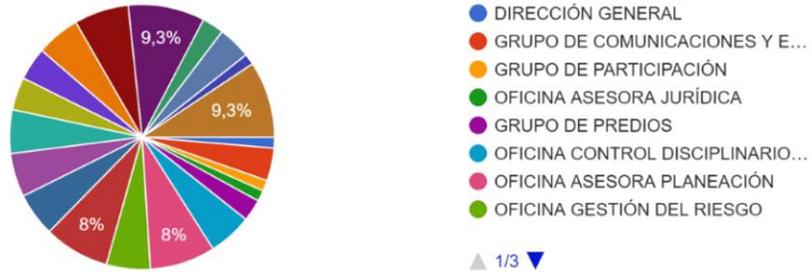
Minambiente



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

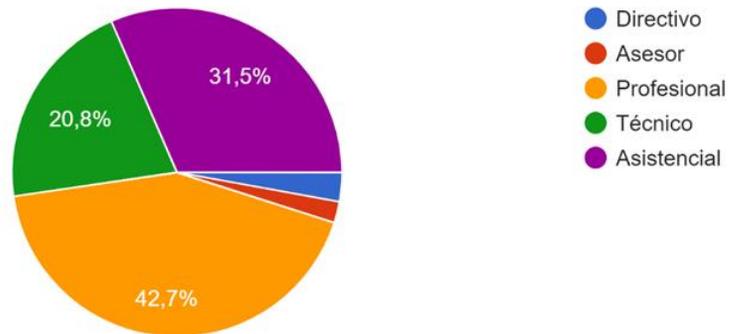
### NIVEL CENTRAL

75 respuestas



### Nivel ocupacional:

384 respuestas



El ambiente  
es de todos

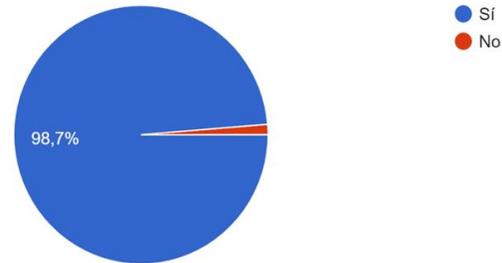
Mínambiente



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

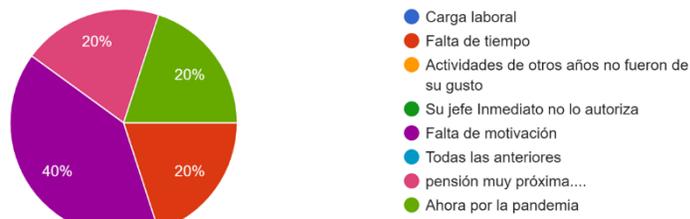
¿Estaría usted dispuesto a participar en las actividades de Bienestar Social propuestas?

384 respuestas



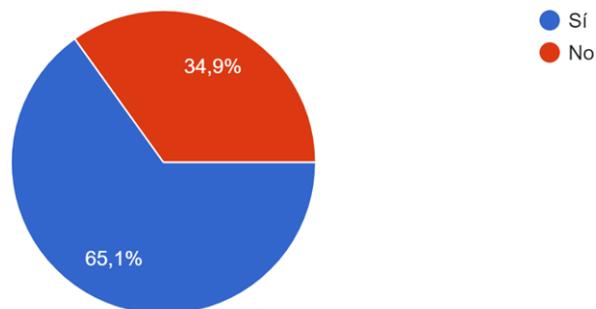
¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar propuestas? Seleccione uno.

5 respuestas



d. ¿Ha sufrido dolencias como consecuencia de sus jornadas laborales?

384 respuestas

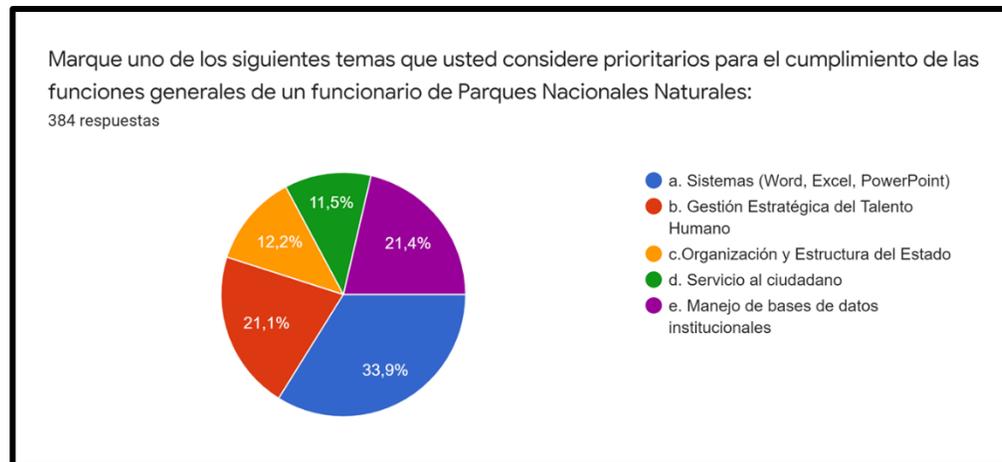


El ambiente  
es de todos

Minambiente



## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA



### Graficas No. 1. Consolidado Diagnóstico Necesidades de Bienestar 2021 (Encuesta virtual 2020)

#### 10.2. Análisis Especifico de Resultados Necesidades de Bienestar 2021 Nivel Central

Participaron con sus respuestas virtuales 74 colaboradores

El 100% de los colaboradores manifiesta que participaría en las actividades de Bienestar planteadas por la entidad.

#### ACTIVIDADES DE AUTOCUIDADO

Priorización de las actividades de autocuidado en las que muestran interés en participar:

1. Participar en programas de Alimentación sana y saludable
2. Actividades de Pausas activas durante la jornada laboral
3. Actividades de Meditación
4. Actividades de Yoga
5. Actividades de Aeróbicos/Zumba/Rumba

#### PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD

En cuanto a las actividades de PROMOCION Y PREVENCIÓN se muestra la siguiente priorización en cuanto a las actividades de salud, según interés de participar:





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

1. Relacionadas con salud visual
  2. Relacionadas con enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras
  3. Relacionadas con salud oral
  4. Jornada de Donación de sangre
  5. Jornada de Salud sexual y reproductiva
- El 62% de los colaboradores no han tenido un chequeo médico en los último 6 meses, sin embargo, teniendo en cuenta que el año 2020 por la pandemia, pudo dificultar la consulta médica.
  - El 46% tienen alguna enfermedad diagnosticada, sin embargo, tan solo el 38% consume medicamentos de manera frecuente.
  - El 57% ha sufrido dolencias como consecuencias de su jornada laboral, principalmente los dolores relacionados con el sistema osteomuscular y dolores de cabeza.

## ARTÍSTICAS Y CULTURALES

De acuerdo al interés mostrado en la participación de las actividades artísticas y culturales, la priorización de acuerdo al orden en el que llaman más la atención son:

1. Fortalecer sus habilidades en la cocina
2. Curso de manualidades dentro de la entidad
3. Canto y Baile
4. Tocar instrumento
5. Festividades autóctonas de la región

## DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES

- La mayoría de los colaboradores están de acuerdo con abrir espacios de esparcimiento deportivo (77%), aunque solo el 53% estarían dispuesto hacer parte de un equipo deportivo de la entidad. Los deportes que llaman más la atención para su práctica son:

1. Juegos autóctonos
2. Voleibol
3. Baloncesto

- El 51% está interesado en las actividades relacionadas con el programa de Entorno Laboral Saludable – ELS
- La celebración de fechas y eventos especiales es un aspecto importante para los 68% de los colaboradores del Nivel Central.





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

- Para el 69% de los colaboradores, los Encuentros Territoriales que se hacen anualmente son una excelente opción de compartir.

29

### EDUCACIÓN Y/O PROFESIONALIZACIÓN Y FORMACIÓN DESARROLLO HUMANO

- El 72% de la población evaluada muestra interés en tomar cursos de Educación continuada dentro de la entidad fuera de los horarios laborales
- El 59% es dispuesto(a) a cursar una Carrera Universitaria Medio Ambiental en nivel pregrado y/o postgrado que patrocine parcialmente Parques Nacionales Naturales
- El idioma que tiene mayor interés en aprender o perfeccionar es el inglés (76%) frente a un 51% el idioma francés.
- Tan solo el 28% estaría dispuesto a participar como Líder del SSST en su dependencia o área protegida
- Temas prioritarios para el cumplimiento de las funciones generales de un funcionario de Parques Nacionales Naturales:

1. Sistemas (Word, Excel, PowerPoint)
2. Manejo de bases de datos institucionales
3. Gestión Estratégica del Talento Humano
4. Servicio al ciudadano
5. Organización y Estructura del Estado

### ESPACIO FÍSICO

En cuanto a la satisfacción que se tiene en relación al Espacio Físico se encuentra la siguiente priorización:

1. Higiene del lugar 73%
2. Actualización de equipos 68%
3. Iluminación, equipos de oficina, útiles de trabajo 55%
4. Lugares de esparcimiento, descanso y reunión pública 23%

### RELACIONES HUMANAS

En cuanto a las cualidades que perciben de las relaciones humanas se tiene el siguiente análisis, priorizadas:

1. Relaciones interpersonales óptimas (compañerismo, solidaridad, respeto, tolerancia)
2. Sentido de pertenencia con Parques Nacionales Naturales





## PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

3. Cercanía con el Jefe o Directivos
4. Importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales, entre otros que impliquen un aprendizaje mutuo o colectivo
5. Relaciones asertivas basadas en la horizontalidad
6. Comprensión del otro como eje central para una relación laboral óptima (comprensión de las diferencias y necesidades de cada miembro de la entidad)
7. Promoción del liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas
8. Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones)
9. Promoción del mérito y enaltecimiento del servidor

***NOTA: El Anexo 1 contempla el diagnóstico de las actividades priorizadas para aplicación en cada una de las Direcciones Territoriales y sus áreas Adscritas en la vigencia 2021.***





## 11. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES A REALIZAR.

A continuación, se describen las actividades que forman parte del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos – 2021 para Parques Nacionales Naturales (Direcciones Territoriales y Nivel Central), clasificadas en los cinco Ejes Temáticos propuestos desde el DAFP y soportados en los Pilares Institucionales de PNNs:





### ***Equilibrio Psicosocial.***

- **Calidad de vida laboral.**
- **Psicosocial.**
- **Vida familiar y laboral.**

### ***Salud Mental.***

- **Salud mental.**
- **Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia.**

### ***Convivencia Social.***

- **Fomento de inclusión, diversidad y representatividad.**
- **Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder.**





**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

***Alianzas Interinstitucionales.***

- **Coordinación Interinstitucional.**

**Transformación Digital.  
(Transversal)**

- **Creación de Cultura Digital para el Bienestar.**
- **Analítica de datos para el Bienestar.**
- **Creación de Ecosistemas Digitales**

**Grafica No. 2. Modelo Programa Plan Nacional de Bienestar DAFP 2020 – 2022**



**El ambiente  
es de todos**

**Minambiente**



**12. ACTIVIDADES PROPUESTAS A DESARROLLAR EN EL AÑO 2021.**

	Visita Oficina Móvil de CAFAM, FNA y BANCOS
	Actividades Culturales en Bogotá
	Caminata Ecológica con Fines Educativos
	Jornada para Mascotas con Fines Ambientales.
	Celebración Día de Cumpleaños
	Eventos para funcionarios Prepensionables
	Celebración Día de La Mujer
	Ciclopaseo Programa ELS
	Evento para Día de La Familia
	Evento para Celebrar Día de Niños y Vacaciones Recreativas
	Celebración Día de La Secretaria
	Celebración Día del Conductor
	Torneo de Bolos
	Celebración Amor y Amistad
	Celebración Novena de Aguinaldos
	Ferias de Servicios
	Celebración Día del Servidor Público
	Desarrollo del Programa Entorno Laboral Saludable
	Torneo de Mini Tejo
	Juegos Integración del DAFP - IDRD

**Imagen No. 4 Fuente Bienestar GGH**

**\*Nivel Central y cada Dirección Territorial desarrollara acciones contempladas en el cronograma de actividades priorizadas de la presente vigencia**



### **13. OTRAS ACCIONES INVOLUCRADAS EN NIVEL CENTRAL Y DIRECCIONES TERRITORIALES.**

#### **13.1. Programas de Seguridad Social Integral:**

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y Administradora de Fondo Cesantías, Fondo Nacional del Ahorro (FNA), Administradora de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Caja de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de Parques Nacionales Naturales según su ubicación en cada Dirección Territorial. El papel de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Se continua para esta vigencia con la promoción de los servicios de la Caja de Compensación Familiar CAFAM a través de la oficina móvil en el Nivel Central (de forma virtual), que es coordinada por uno de sus Asesores, permitiendo a los funcionarios afiliados hacer uso de los servicios que ofrecen sin tener que desplazarse hasta las sedes administrativas, allí tendrán a disposición todos los servicios disponibles en cuanto a:

- Reserva y venta de alojamientos
- Turismo social
- Radicación de créditos
- Pagos de cuotas (tarjeta débito y crédito)
- Postulaciones a subsidios
- Inscripciones a cursos
- Inscripciones actividades de recreación
- Venta de boletas eventos deportivos, recreativos, culturales.
- Radicación de peticiones, quejas y sugerencias
- Recepción de correspondencia
- Información general de la Caja de Compensación.

#### **13.2. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (antigua Salud Ocupacional):**

Tiene como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de todos los colaboradores de la entidad, condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar su productividad. Para su desarrollo el objetivo dentro del PETH es: Establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) año 2021,





y de esta forma hacer enlace con el Plan Institucional de Bienestar y su estrategia de “Entorno Laboral Saludable” liderada por la Función Pública en convenio con Ministerio de Salud, Ministerio de Transporte y Universidad Santo Tomás.

### 13.3. Plan de Incentivos:

El parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficacia, 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.

El Título 10 del Decreto 1083 del 2015, establece el Sistema de Estímulos, señalando en el artículo 2.2.10.1, que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

De conformidad a lo señalado en el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, el jefe de cada entidad adoptará anualmente el Plan de Incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera administrativa, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, *el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral (...)*

Artículo 2.2.10.11. *Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (...), y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.*

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, *serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.*

(Se proyectarán Actos Administrativos de adopción y distribución de incentivos para mejores funcionarios con el fin de ponerlos a consideración de la Comisión de Personal y Comité de Incentivos).

De igual forma, la propuesta para los mejores Equipos de Trabajo se desarrollará en el marco del Plan Institucional de Bienestar, soportados en la disponibilidad presupuestal que se asigne al tema y las posibilidades que existan de postulaciones debido al aislamiento preventivo obligatorio que se dio en toda la entidad y que aun continúa en el Nivel Territorial y Nivel Central.



#### 13.4. Incentivo por uso de bicicleta

En concordancia con la Ley 1811 de 2016 que tiene por objeto incentivar el uso de la bicicleta como medio de transporte en todo el territorio nacional, se concederá medio día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que los funcionarios certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

Las personas interesadas deberán manifestar su interés de participar de este beneficio con el Psicólogo de cada Dirección Territorial y/en el Grupo de Gestión Humana Nivel Central, quienes les darán las instrucciones para acceder al mismo según reportes de ingreso del Grupo de Procesos Corporativos.

#### 13.5. Financiación de Educación formal en el Nivel Superior:

Financiación de educación formal en el nivel superior. Implementar el apoyo a la educación formal – Pregrado, Especialización, Maestrías o Doctorados- en una institución educativa legalmente reconocida en el territorio nacional. Atendiendo la disponibilidad presupuestal que se asigne durante el primer semestre de la actual vigencia.

#### 13.6. Permiso Remunerado en Día de Cumpleaños:

Con el fin de mejorar la calidad de vida de los funcionarios, así como también el de sus núcleos familiares y con el propósito que los funcionarios de la Entidad puedan compartir con su familia el día de su cumpleaños, se concederá un (1) día de permiso remunerado (los funcionarios que cumplan años en el día hábil de trabajo), en la fecha registrada en su documento de identidad. No requiere de permiso por escrito, solamente debe informarle a su jefe inmediato. Lo anterior, en los términos de la Circular que reglamenta el disfrute de este día.

#### 13.7. Preparación a los Pre pensionados.

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el Decreto ley 1567 de 1998. Se desarrollará un programa que busque fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación trabajando y desarrollando aspectos para la preparación al cambio de estilo de vida, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud.

Desarrollar un taller a nivel territorial y otro a nivel central (de manera virtual o presencial según las condiciones de salud pública que se sigan presentando) con el grupo de funcionarios próximos a pensionarse en la entidad en el cual se realice formación y reconocimiento a su labor. En cabeza de los Psicólogos de las Direcciones Territoriales y Nivel Central.



#### **14. ASIGNACIÓN DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL POR EJES ESTRATÉGICOS EN PLAN DE BIENESTAR.**

Propusimos desde la Coordinación de Gestión Humana un presupuesto austero en el que se mantuvieron los Pilares identificados durante el diagnóstico 2020 y en las cuales se debe trabajar (intervenir con actividades puntuales) priorizando el clima laboral y la cultura organizacional durante el año 2021.

Por consiguiente, las propuestas descritas en el PETH y adoptadas en el Presente Plan, dependen en gran porcentaje de la asignación de disponibilidad presupuestal, la respectiva ubicación de recursos durante el transcurso del año y la vuelta a la normalidad pospandemia. El compromiso desde la Coordinación de Gestión Humana es el de ejecutar en tiempos según necesidades identificadas y a su vez, realizar un acompañamiento a los líderes psicólogos de las Direcciones Territoriales en esta misión.

#### **15. EVALUACIÓN Y MEDICIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2021.**

- Evaluación y medición participativa mediante la recepción de correos electrónicos calificando los eventos de bienestar y los indicadores dispuestos desde el Sistema de Gestión de Calidad.
- Verificación de las actividades a desarrollar en cuanto a participación y logística requerida. (Con supervisión del Profesional de Bienestar delegado por la Coordinación de Gestión Humana y los Psicólogos en cada territorial delegado por su Director Territorial)
- Evaluación de la Supervisión del Contrato cuando los servicios o actividades son prestados por terceros. (Supervisión por la Coordinación de Gestión Humana atendiendo participación e informes del Profesional de Bienestar y los Psicólogos en cada territorial delegado por su Director Territorial)

#### **16. SEGUIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES**

El seguimiento mensual de las actividades desarrolladas se efectuará mediante la evaluación de cada una de ellas por parte del Coordinador del Grupo de Gestión Humana y los servidores que apoyan la ejecución de las mismas, en cabeza del profesional contratista responsable del Plan Institucional de Bienestar Social a Nivel Central y los Psicólogos en cada territorial delegado por su Director Territorial. Para esto se dispone de un formato de Informe Trimestral de Actividades dispuesto por Calidad. En el PAA.





**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

## **17. ADOPCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.**

Para el año 2021 se adopta el presente Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de acuerdo con la normatividad vigente sobre la materia, las directrices de la Subdirección Administrativa y Financiera de Parques Nacionales Naturales de Colombia, el resultado del diagnóstico realizado en el año 2020, la priorización de necesidades, la concertación de sus acciones para mitigar o atender dichas necesidades y la aprobación en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Su ejecución y evaluación estará a cargo de la Coordinación del Grupo de Gestión Humana y las Direcciones Territoriales. Y hará parte integral del Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2021.





**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

## DOCUMENTOS DE APOYO

40

Guía de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/bienestar.pdf>)

Guía de Clima Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/clima.pdf>)

Guía de Cultura Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/culturaorganizacional.pdf>)

Guía de Calidad de Vida Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. ([http://www.dafp.gov.co/Documentos/la%20calidad%20de%20vida%20laboral\\_instrumentos.pdf](http://www.dafp.gov.co/Documentos/la%20calidad%20de%20vida%20laboral_instrumentos.pdf))

Guía de intervención en Cultura, Clima y Cambio del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP  
([http://www.dafp.gov.co/Documentos/guia\\_de\\_intervencion%20en%20cultura,%20clima%20y%20cambio%20organizaiconal.pdf](http://www.dafp.gov.co/Documentos/guia_de_intervencion%20en%20cultura,%20clima%20y%20cambio%20organizaiconal.pdf))

Medición de Riesgo Psicosocial 2019.

Sistema de Vigilancia Epidemiológica del Riesgo Psicosocial 2020.

Diagnóstico de Necesidades de Bienestar para 2021.

Página Web Caja de Compensación Familiar CAFAM. (<https://www.cafam.com.co/Paginas/inicio.aspx>)

Programa Nacional de Bienestar 2020 - 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. Dirección de Empleo Público. Agosto 12 del 2020.

Proyecto: Camilo Ernesto Vinchira Parra Profesional Grupo Gestión Humana  
Revisó: Sandra Viviana Peña Arias - Coordinadora Grupo de Gestión Humana



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)