



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

# ***PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024***

**ANEXO II DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO  
HUMANO 2024**

**PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA**

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

**GRUPO DE GESTIÓN HUMANA**

VERSIÓN 1

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
1. MARCO NORMATIVO.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.2. Objetivo General.....	4
2.3. Objetivos Específicos.....	5
3. ALCANCE.....	5
4. DIAGNÓSTICO.....	5
4.1. Encuesta de Intereses.....	5
4.2. Resultados y sugerencias de la gestión 2023.....	15
5. PLAN DE BIENESTAR E INCNETIVOS.....	16
5.1. Eje de Equilibrio Psicosocial.....	17
5.2. Eje de Salud Mental.....	24
5.3. Eje de Diversidad e Inclusión.....	26
5.4. Eje de Transformación Digital.....	27
5.5. Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Públco.....	29
6. ACTIVIDADES.....	29
7. EVALUACIÓN Y MEDICIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	32
8. RESPONSABLE.....	32

## INTRODUCCIÓN

Parques Nacionales Naturales de Colombia tiene como misión la administración y el manejo de los Parques Naturales a nivel nacional, así como la coordinación del Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SINAP) de Colombia, a través de la promoción de la participación de diversos actores, para la conservación de la diversidad biológica y cultural del país, contribuyendo al desarrollo sostenible y a un medio ambiente sano.

En esta tarea, el equipo de gestión humana se ha encargado de administrar, acorde con las líneas estratégicas institucionales, las etapas del ciclo de vida laboral del servidor público, en el marco de las rutas de valor que integran la dimensión del Talento Humano del MIPG. Los programas definidos en el plan estratégico se orientan a fortalecer las competencias de los servidores, así como de propiciar ambientes saludables que permitan la consolidación de equipos de trabajo para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Estas tareas se realizan articuladamente en sus tres niveles de gestión, Nivel Central, Direcciones Territoriales y Áreas Protegidas, con el objetivo de generar un entorno de trabajo estructurado a partir de una cultura de alto desempeño.

De acuerdo con los objetivos trazados en el Plan Estratégico Institucional, el Plan Nacional de Desarrollo, así como su marco legal, Parques Nacionales Naturales de Colombia trabaja en el manejo efectivo y equitativo de las áreas protegidas teniendo en cuenta los diferentes modelos de gobernanza con enfoque territorial, la representatividad ecológica y la conectividad estructural y funcional del SINAP.

En este sentido, el Decreto 612 de 2018 *"Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado."*, establece los planes que son competencia de las áreas de Talento Humano, entre ellos el Plan de Bienestar y el Plan de Incentivos, este último estructurado dentro del Plan de Bienestar conforme los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para la línea de formulación del Programa Nacional de Bienestar<sup>1</sup>, una de las fuentes de información consultadas corresponde a la encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional a nivel Nacional (EDI) y a nivel Departamental (EDID), realizada entre los meses de julio y septiembre de la vigencia 2022, en la cual participaron 26.824 servidoras y servidores públicos pertenecientes a 200 entidades públicas del orden nacional y 11.250 servidoras y servidores públicos pertenecientes a 32 gobernaciones y 30 alcaldías capitales. Igualmente

---

<sup>1</sup> Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el mes de diciembre de 2023.

se aplicó una encuesta al equipo transversal de jefe de Talento Humano llevada a cabo en abril de 2023, en la que indagó sobre las actividades que debía incluir el nuevo plan Nacional de Bienestar.

Es así como partiendo de las necesidades de los servidores públicos, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones, la estructura y la presencialidad en el territorio nacional se establecieron cinco (5) ejes del programa dirigidos a contribuir al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores, así: Equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital, identidad y vocación por el servicio.

Parques Nacionales Naturales se encuentra comprometido con el desarrollo integral de todos sus colaboradores, por tal razón para la vigencia 2024 implementará el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, soportado en las necesidades propias de los servidores, en aspectos normativos, técnicos y administrativos, dando estricto cumplimiento a las Políticas Nacionales de la Administración del Talento Humano.

El mejoramiento del ambiente laboral al interior de Parques Nacionales, es uno de los puntos estratégicos y al cual apunta la Subdirección Administrativa y Financiera, en esta ruta.

Las acciones, actividades y propuestas responden a las necesidades producto del Diagnóstico de Bienestar 2023, y los resultados del desarrollo de las actividades de intervención y seguimiento realizadas en las Direcciones Territoriales y el Nivel Central de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

## 1. MARCO NORMATIVO

Las disposiciones que integran el marco normativo aplicable a la formulación, y desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos, se detalla a continuación:

- **Ley 909 de 2004** – *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."*. Parágrafo del Artículo 36. *"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"*.

- **Ley 1811 de 2016** *"Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito"*.
- **Ley 1823 de 2017** *"por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"*.
- **Ley 1857 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"*.
- **Ley 1960 de 2019** - *"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"*.
- **Ley 2120 de 2021** *"Por medio de la cual se adoptan medidas para fomentar entornos alimentarios saludables y prevenir enfermedades no transmisibles y se adoptan otras disposiciones"*.
- **Decreto 1083 de 2015** - *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."*, y sus decretos modificatorios." - Título 10 Sistema de Estímulos.

Además de las disposiciones relacionadas con anterioridad, se incluye dentro de este ítem de marco normativo el siguiente documento como herramienta de obligatorio cumplimiento que orienta a las Entidades Públicas a desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos, para con ello contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público:

- **Programa Nacional de Bienestar 2023-2026**, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en Diciembre de 2023

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. Objetivo General

Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público, favoreciendo con ello su desarrollo para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

## **2.2. Objetivos Específicos**

- Desarrollar las actividades del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos en el Nivel Central y en cada una de las Direcciones Territoriales procurando la mayor atención de las necesidades identificadas por las y los servidores, encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de los mismos.
- Desarrollar acciones participativas, de promoción, prevención y atención de la salud mental de las y los servidores públicos de la entidad, que integre actividades de relajación, recreación, cultura y deporte, entre otras.
- Propiciar ambientes laborales virtuales y 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.
- Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional, la formación de equipos de trabajo, el sentido de pertenencia, la motivación y el orgullo de las servidoras y los servidores públicos, con una perspectiva de mejoramiento continuo
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público, sustentadas en los principios y valores institucionales.
- Efectuar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.

## **3. ALCANCE**

El Plan de bienestar e incentivos de Parques Nacionales Naturales de Colombia, es aplicable a todos los servidores públicos de la Entidad, en los tres niveles de gestión: Nivel central, Direcciones Territoriales y Áreas Protegidas.

## **4. DIAGNÓSTICO**

Para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos, se tuvo en cuenta las fuentes de encuesta de intereses, al igual que el resultado y recomendaciones del equipo que lideró la ejecución del plan tanto a nivel central como territorial, durante la vigencia 2023.

### **4.1. Encuesta de Intereses**

Tomando como soporte inicial de la etapa de diagnóstico, se realizó una encuesta la cual se remitió a través de los canales institucionales a los servidores a nivel nacional, buscando establecer prioridades y seleccionar oportunidades de acuerdo con las directrices señaladas en las estrategias de desarrollo

institucional, así como en las políticas nacionales y lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

**Ficha Técnica:**

Formato de aplicación:	Formato Google Docs
Fecha de aplicación:	Desde la última semana de noviembre de 2023 y hasta el 23 de enero de 2024.
Cobertura:	Aplicada a nivel nacional.
Metodología:	Se habilitó un enlace virtual con un formulario que contenía afirmaciones y preguntas que indagaba por componentes del Plan de Bienestar e información personal básica.
Tipo de instrumento:	Formulario "Diagnóstico de Necesidades de Bienestar 2023" que indagaba sobre: información del servidor, programas de bienestar y estímulos, y ejes de capacitación en el marco de las líneas publicadas por el DAFP.
Población objeto:	Todos los servidores de la Planta de Personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia.
Resultados:	

Para el análisis del instrumento se tuvieron en cuenta los registros contestados con corte a enero 25 de 2024, que corresponde a 224, de la totalidad de 511 servidores vinculados a esa fecha. es decir el 44,2%.

<b>Población Total:</b>	511 servidores públicos
Número y porcentaje de servidores que diligenciaron la encuesta:	<b>224 – 44,2%</b>
<b>No. De preguntas formuladas:</b>	19 ítems del área de bienestar, estímulos e incentivos

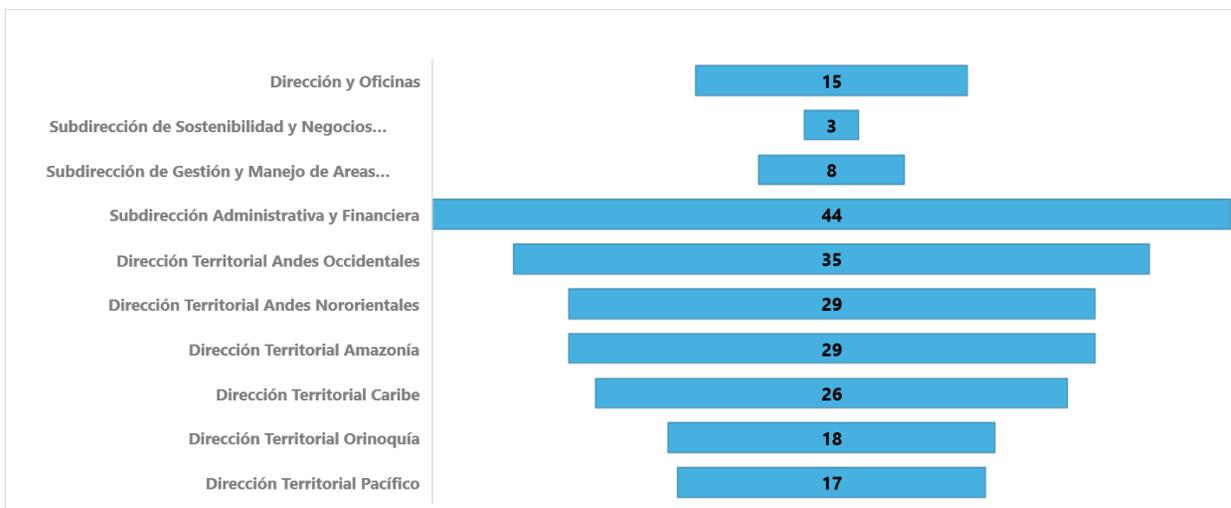
Fuente: Elaboración Propia GGH

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

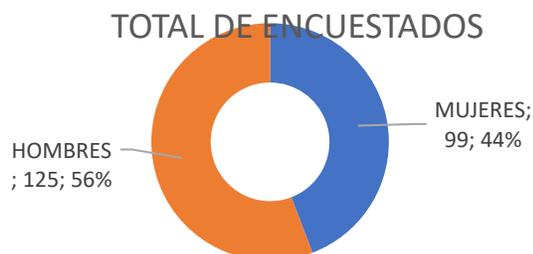
**INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA**

El detalle de los servidores públicos que diligenciaron la encuesta, conforme la ubicación por dependencias se muestra a continuación:

<b>Dependencia</b>	<b>No.</b>
Dirección y Oficinas	15
Subdirección de Sostenibilidad y Negocios ambientales	3
Subdirección de Gestión y Manejo de Áreas Protegidas	8
Subdirección Administrativa y Financiera	44
Dirección Territorial Andes Occidentales	35
Dirección Territorial Andes Nororientales	29
Dirección Territorial Amazonía	29
Dirección Territorial Caribe	26
Dirección Territorial Orinoquía	18
Dirección Territorial Pacífico	17
<b>Total</b>	<b>224</b>



La información demográfica referida al género de los encuestados arrojó lo siguiente:



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

Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

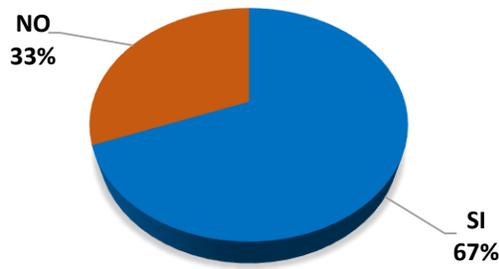
Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

## BIENESTAR Y ESTÍMULOS

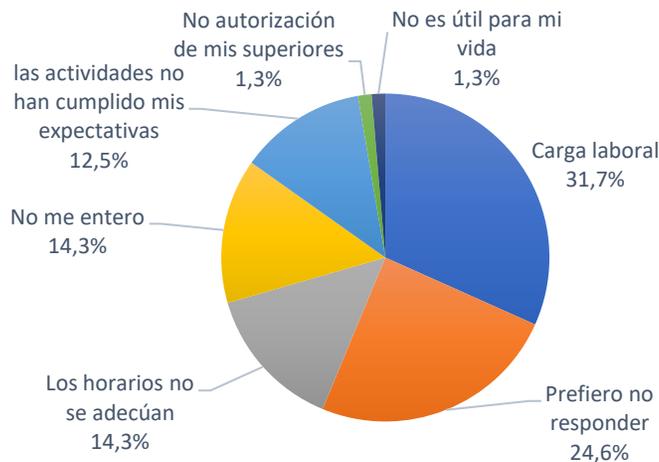
El resultado del diligenciamiento de la encuesta partiendo de cada una de las preguntas formuladas, corresponde al siguiente:

### - ¿Usted participaría en las actividades de Bienestar?



Del total de encuestados a nivel nacional, el **67%** informa su interés en participar en las actividades de Bienestar, lo cual se considera un indicador altamente positivo para los objetivos de integración e identidad institucional.

### - ¿Por cuál de los siguientes motivos, no participaría en las actividades de Bienestar?



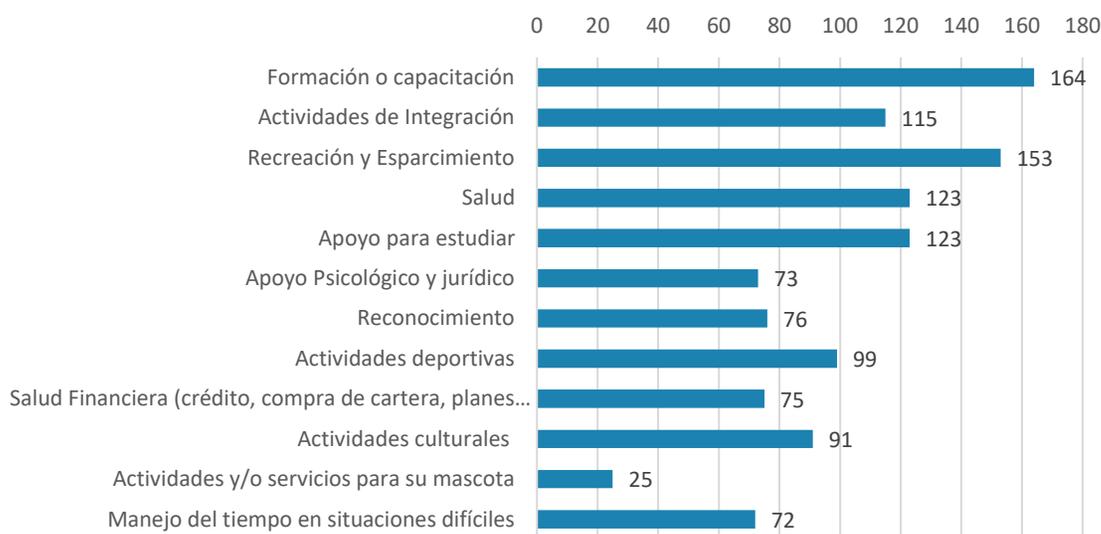
El **31,7%** de servidores que diligenciaron la encuesta refiere que no participa en las actividades de Bienestar teniendo en cuenta la carga laboral, esto da cuenta que aunque los funcionarios pueden tener un interés genuino en participar de las actividades, sus obligaciones y tiempos de entrega, no se los permite.

Adicionalmente el **24,6%** de los servidores manifiesta su preferencia en no responder esta pregunta, que se interpreta en dos líneas: que si les interesa

participar y no tendrían inconveniente en ello, o que no les satisface ninguna de las opciones anteriores para no participar de las actividades

- **¿Qué actividades considera que aportan a su Calidad de vida?**

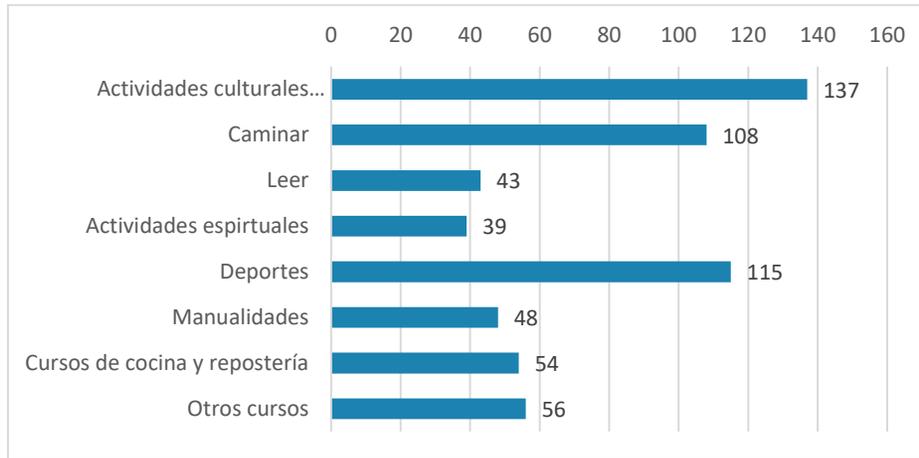
Al respecto se resalta que en esta pregunta se permitió que cada servidor seleccionara máximo 5 opciones, por lo que se detalla el número de servidores que seleccionaron cada tema del total de los 224 que la diligenciaron.



Según la percepción de los colaboradores, la actividad en la cual estarían más interesados en participar, corresponde a la formación y capacitación con **73,2%**, seguido de actividades de integración y esparcimiento con un **68,3%** de los servidores que diligenciaron la encuesta, sin embargo se percibe significativo el hecho que proporcionalmente para más del 50% de la población encuestada considera que también le aportan a su calidad de vida, los temas de salud (**54,9%**), el apoyo para estudio (**54,9%**) y las actividades de integración (**51,3%**) y por lo tanto constituyen factores de preferencia.

- **¿Cuál de las siguientes actividades prefiere?**

En esta pregunta, se solicitó a los servidores que seleccionaran máximo tres opciones de respuesta, y el porcentaje se incluye frente al total de servidores participantes en la encuesta, es decir 224.

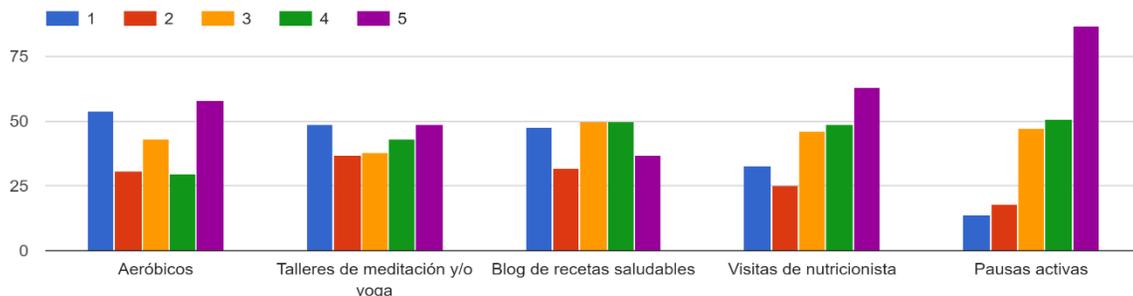


En relación con las actividades de recreación en las cuales participarían, refieren que participarían en actividades culturales (**61,2%**), seguido de actividades deportivas (**51,3%**) y caminatas (**48,2%**)

Para las siguientes preguntas se solicitó indicar el interés en participar en cada una de las actividades mencionadas conforme la siguiente escala, siendo 1 nada interesado (a) y 5 muy interesado (a):

**- Sobre actividades de hábitos de vida saludable:**

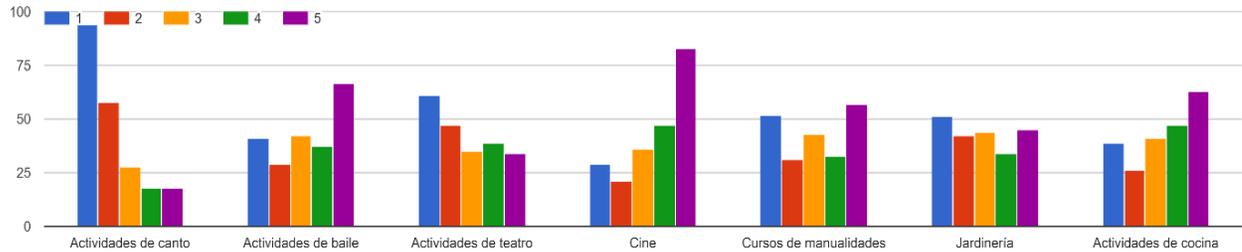
Hábitos saludables



En relación con los elementos asociados a hábitos saludables, los colaboradores refieren que sus mayores intereses se encuentran centrados en las pausas activas, seguidos de visitas de nutricionistas, aeróbicos y talleres de meditación y yoga, lo cual se encuentra en línea con los ejes de intervención formulados para la presente vigencia.

- **Sobre actividades de arte y cultura**

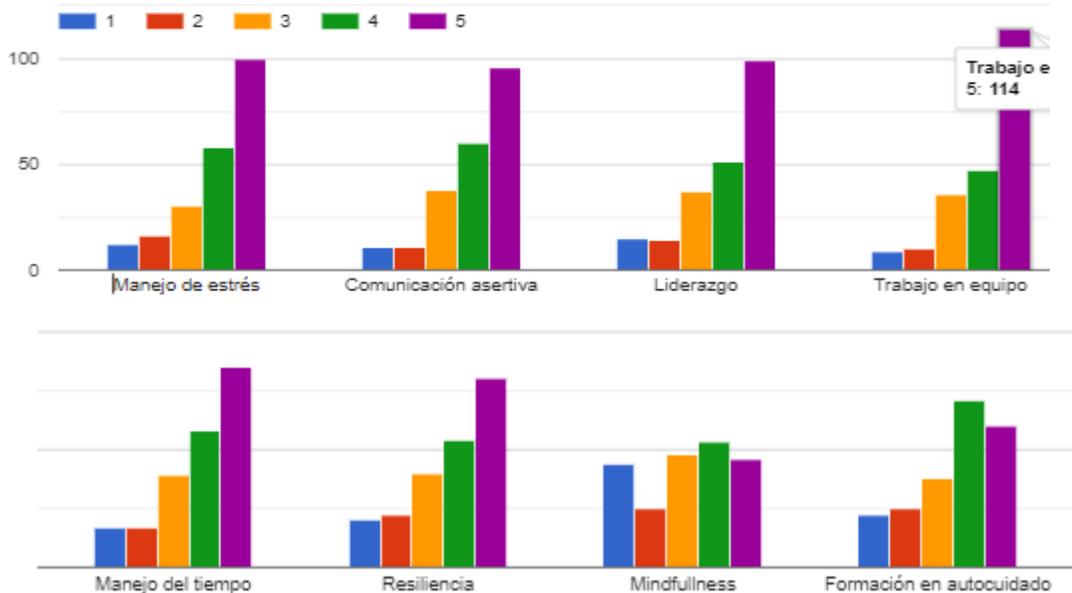
Arte y cultura

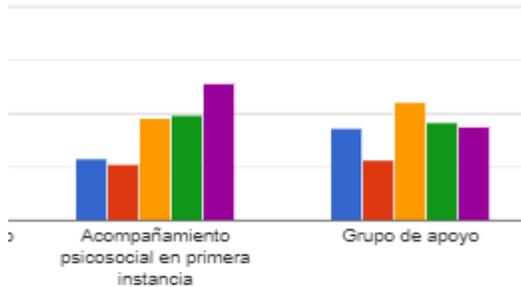


En relación con las actividades de arte y cultura, los colaboradores refieren estar interesados en orden ascendente en actividades de cine, seguido de baile, actividades de cocina y manualidades.

- **Sobre actividades dirigidas a prevención del riesgo psicosocial**

Prevención de Riesgo Psicosocial



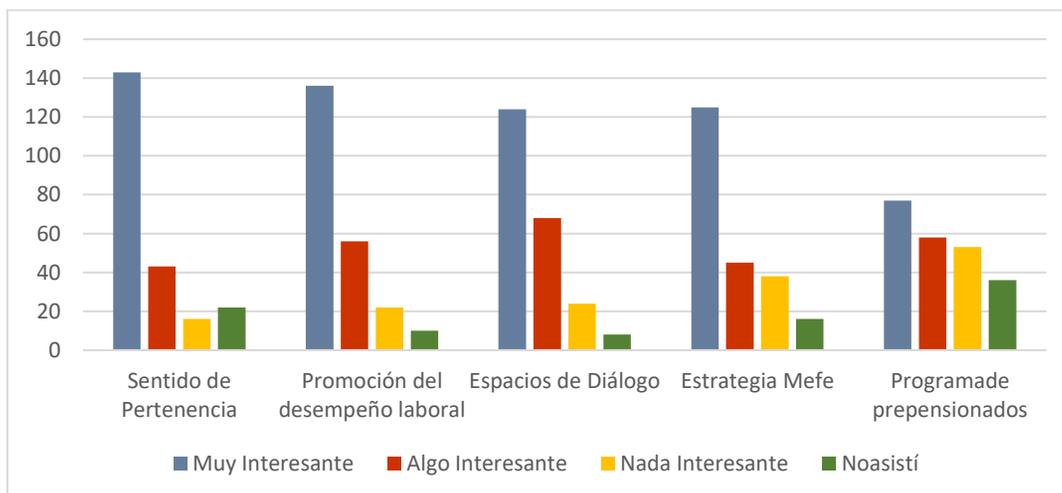


Analizada la información en relación con las líneas de riesgo psicosocial, para los servidores, son muy importantes los talleres de trabajo en equipo, manejo de estrés, liderazgo, y comunicación asertiva, seguidos de los ítems de manejo del tiempo, resiliencia y acompañamiento psicosocial en primera instancia.

**- Sobre actividades asociadas al clima laboral**

Las actividades de clima laboral son líneas de intervención que se encuentran relacionadas con la promoción de espacios saludables para la interacción de los colaboradores y el fortalecimiento de sus competencias. El propósito es promover espacios sanos en términos de comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva y autocuidado.

En este ítem se indagó sobre qué tan interesantes consideraban las actividades asociadas al clima laboral, para responder con los rangos: Muy Interesante, poco interesante, nada interesante y no asistí, frente a lo cual los encuestados respondieron de la siguiente forma:



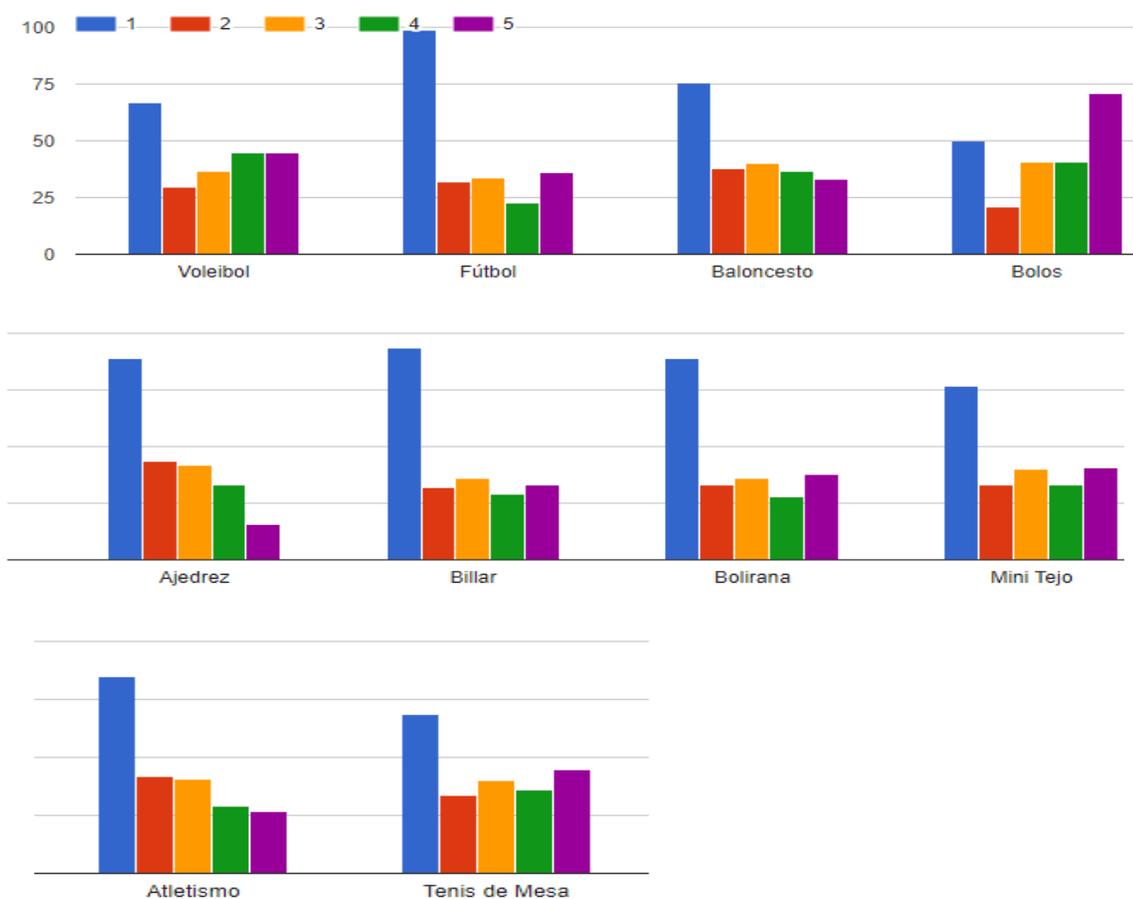
Analizadas las gráficas, la mayoría de los colaboradores consideran muy interesante los formatos dirigidos a sentido de pertenencia, promoción del

desempeño laboral, la estrategia MEFE (Con nuestro delfín del autocuidado en las dimensiones (mental, espiritual, física y emocional), y los espacios de diálogo. La estrategia MEFE, se orienta a fortalecer el autocuidado a través de la divulgación de piezas de reflexión sobre la importancia de la conexión mente, cuerpo.

Para las siguientes preguntas se solicitó indicar el interés en participar en cada una de las actividades mencionadas conforme la siguiente escala, de 1 a 5, siendo 1 nada interesado (a) y 5 muy interesado (a).

**- Sobre actividades deportivas.**

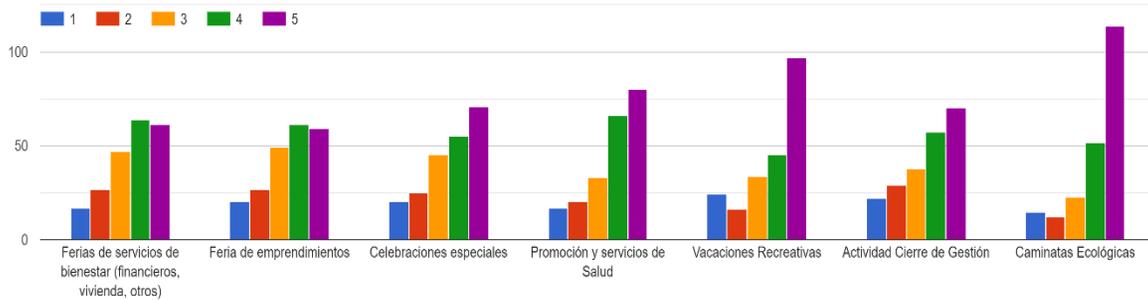
Actividades Deportivas



Del interés por las actividades deportivas evaluadas, la mayoría de los servidores refieren interés en los torneos de bolos, voleibol, tenis de mesa, mini tejo, bolirana, destacando que este ítem corresponde al que mayor número de servidores exponen que no presentan interés en su participación.

- **Sobre actividades recreativas y ferias.**

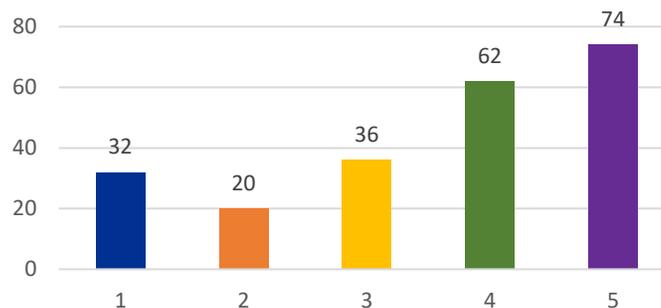
Actividades Recreativas y Ferias



En relación con las actividades recreativas y ferias, el interés más alto se encuentra en las caminatas ecológicas y las vacaciones recreativas, seguido de actividades de promoción y servicios de salud y celebraciones especiales.

- **Sobre la estrategia de "Al trabajo en bici".**

Se solicitó evaluar la importancia que tiene para cada uno la estrategia de "Al trabajo en bici", de 1 a 5 en donde 1 es nada importante y 5 muy importante.

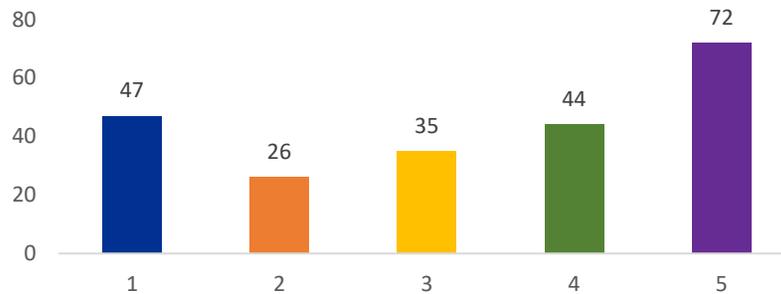


El interés de los encuestados en la participación de la estrategia de "Al Trabajo en Bici" se encuentra entre 4 (**27,7%**) y 5 (**33%**), siendo 5 el indicador más alto de la escala; esto quiere decir que cerca del **61%** de los encuestados, se encuentran motivados a participar en estas actividades.

- **Sobre la participación en ciclo paseos**

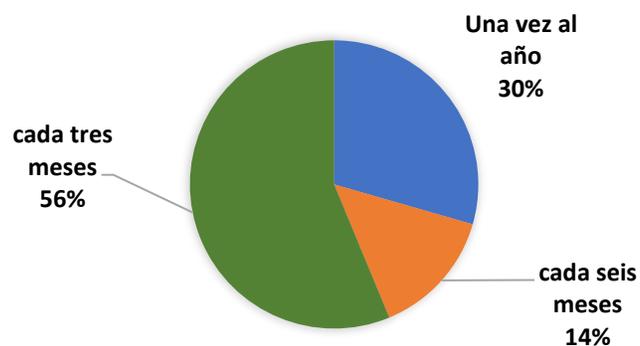
En relación con la participación en ciclo paseos, en una esca en la que 1 es muy poco probable y 5 muy probable, las respuestas fueron las siguientes:

- **¿Participaría usted en ciclo paseos?**



Se destaca que cerca del **52%** de los encuestados, refiere que se encuentra interesado en participar en ciclo paseos, (4-**19,6%** y 5-**32,1%**), situación que nos permite predecir un alto interés de la población para este tipo de actividades.

- **¿Con qué frecuencia lo haría?**



La mayor proporción de los encuestados (**56.2%**) refieren que participarían en ciclo paseos en una frecuencia de cada tres meses. Este indicador sugiere una alta probabilidad de que este tipo de actividades generen un gran impacto en los colaboradores.

**4.2. Resultados y sugerencias de la gestión 2023**

Parques Nacionales Naturales, cuenta en la sede central y en cada una de las Direcciones Territoriales, mínimo con un profesional en psicología, quien tiene

a su cargo la implementación de las distintas actividades que comprende el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de las que se encuentran las de promoción y prevención de la salud física y psicológica de los colaboradores de la entidad al igual que aquellas dirigidas al fomento de la actividad física, la recreación y el deporte, entre otros.

En la vigencia 2023, partiendo del desarrollo de estas actividades, al igual que del resultado de la aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial 2022, se evidenció que uno de los retos más grandes de los profesionales, fue que con ocasión del regreso a la presencialidad, se convocara a los servidores a compartir espacios de reconocimiento e integración

#### Retos/recomendaciones

- Continuar y fortalecer el desarrollo de actividades tales como:
- Celebración de cumpleaños, jornadas y actividades de integración, actividad de pre pensionados a nivel Nacional
- Continuar con la realización de actividades dirigidas a mejorar el trabajo en equipo y la comunicación asertiva
- Fortalecer las actividades dirigidas al afrontamiento de situaciones difíciles en el entorno persona, familiar y laboral.
- Incentivar la presencia de los psicólogos en las áreas protegidas
- Facilitar espacios de comunicación incentivando con ello el trabajo colaborativo y la resolución de conflictos.
- Promover prácticas que favorezcan un ambiente laboral saludable como la promoción del equilibrio personal entre la vida personal, familiar y el trabajo, al igual que y la promoción de la salud mental, entre otros.

## **5. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

Conforme lo previsto en el Programa Nacional de Bienestar, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, publicado en Diciembre de 2023, diseñado en ejes y componentes que buscan contribuir a mejorar la calidad de vida personal, laboral y familiar de las servidoras y los servidores públicos, teniendo en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el fin de que las entidades públicas puedan planificar, estructurar y evaluar sus programas de bienestar así:

- Eje de Equilibrio Psicosocial
- Eje de Salud Mental
- Eje de la Diversidad e Inclusión
- Eje de Transformación Digital
- Eje de Identidad y vocación por el servicio público.

---

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

Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722



### 5.1. Eje de Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia por COVID-19, y la adopción de herramientas que les permitan a los servidores afrontar los cambios y las circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos.

Los componentes que lo conforman son los siguientes: Factores Psicosociales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.

- **Factores Psicosociales:**

Este componente está relacionado con actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

El fortalecimiento de las competencias personales de los servidores para hacer frente a las demandas asociadas a la carga laboral y a la prevención de variables que afecten la salud física y psicológica así como el salario emocional, lo cual se orienta a propiciar espacios que permitan contribuir a la generación de mejores ambientes laborales, disminuir el ausentismo, todo esto con la visión de la retención del talento humano. Dentro de este componente se incluyen entre otras, eventos recreativos, deportivos, artísticos y culturales, ítems enmarcados dentro de salario emocional, talleres de manualidades, eventos de emprendimiento, y de bienestar espiritual, entre otros.

- ✓ **Festividades autóctonas por región.** Se realizarán jornadas en las que los integrantes de los equipos por Dirección Territorial y Sede, compartan con los integrantes de las demás dependencias las costumbres, comidas, música, y demás conforme la ubicación y jurisdicción de cada uno.
- ✓ **Torneos de bolos y/o Mini Tejo.** Como fomento al desarrollo de actividades deportivas y atendiendo las preferencias de los servidores, se realizarán jornadas o mini torneos de bolos o de Mini Tejo.
- ✓ **Clases de baile.** Como actividad piloto, en la sede central, se realizarán clases de baile, como actividades dirigidas a incentivar el desarrollo motriz y la diversión, y por tanto el esparcimiento.
- ✓ **Talleres experienciales de Trabajo en Equipo.** Se continuará con el desarrollo de talleres experienciales de trabajo en equipo para los servidores de nivel central, a través de actividades de cocina.
- ✓ **Ferias de servicios:** Se adelantarán actividades dirigidas a dar a conocer opciones de adquisición de vivienda con el apoyo del Fondo Nacional del Ahorro y de igual forma, se hará una feria de servicios financieros en la cual las diferentes entidades bancarias y cooperativas podrán dar a conocer sus servicios.
- ✓ **Ferias de emprendimientos:** Contaremos con dos jornadas en el año, en las cuales se promocionarán los emprendimientos de los servidores o colaboradores de la entidad, al igual que los de sus familias,
- ✓ **Celebramos Nuestra Vida:** La Entidad valora a todos sus servidores públicos y les hace un reconocimiento especial con motivo del día de su cumpleaños, para lo cual se tiene previsto el envío de una tarjeta personalizada y conceder el día de descanso, que puede ser disfrutado el mismo día del cumpleaños, o en su defecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

- ✓ **Sala de juegos** – Se contará con espacios destinados a juegos, en un horario dentro de la jornada laboral, de manera frecuente, para compartir con los compañeros como escenarios recreativos.
- ✓ **Talleres de Manualidades** - La Entidad apoyará las habilidades y destrezas de los servidores públicos, proporcionando cursos de música, pintura, manualidades, cocina, entre otros, acorde con los recursos presupuestales asignados para la vigencia.
- ✓ **Juegos integración del DAFP y el IDRD:** A nivel central se participa en las disciplinas deportivas que ofertan los juegos de la función pública y bajo las condiciones que esta entidad establezca.
- ✓ **Novenas de Aguinaldos:** Como una actividad dirigida a incentivar el bienestar espiritual y en el contexto del respecto a las diferentes creencias religiosas, se realizarán las novenas de aguinaldos, tanto en sede central como en las Direcciones Territoriales, además de constituirse en espacio para compartir.
- ✓ **Salario Emocional – Suministro de Tiquetes de Bienestar:** Como uno de los componentes de salario emocional, se cuenta en la entidad, con el suministro de tiquetes aéreos a los servidores de Parques Nacionales Naturales de Colombia, de acuerdo con la Resolución No 0397 de fecha 05 de octubre de 2015, y las que la modifiquen.

Hacen parte igualmente de salario emocional, lo relacionado con horarios flexibles, desconexión laboral, permiso por el día de cumpleaños, y descanso compensado, entre otros, pero estas actividades para efectos del presente plan, se reportan dentro de cada uno de los ejes y componentes en los cuales se integra.

- **Equilibrio entre la vida Personal, familiar y laboral.**

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye a la generación de bienestar laboral para ellos. Dentro de este componente se incluyen temas como el día de la familia y del niño, las vacaciones recreativas, los horarios flexibles, la desconexión laboral, y el descanso compensado, entre otros.

- ✓ **Día de la Familia a Nivel Nacional:** Dando cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 1857 de 2017, a través de la cual se implementó la creación de una jornada familiar semestral obligatoria para que los

trabajadores pudieran cumplir con sus deberes familiares y pasar tiempo con sus familias, la Entidad informará a través de un comunicado, la posibilidad de tomar el descanso no compensado en alguno de los semestres de la vigencia.

- ✓ **Encuentro Nivel Central/Territorial:** La Entidad realizará estos encuentros territoriales en cada una de las direcciones y en el Nivel Central de Parques Nacionales Naturales de Colombia, como espacios orientados hacia la solidez de los equipos de trabajo, y en las cuales se realizarán actividades lúdicas, de recreación, de formación y capacitación, al igual que propias del SST, optimizando con ello recursos.
- ✓ **Día del niño.** Como reconocimiento y participación de los niños de nuestros servidores, se realizarán actividades que permitan integrar a los mismos a nuestra cultura organizacional, a través de actividades e manualidades presenciales y virtuales.
- ✓ **Programas de Vacaciones Recreativas para Hijos de los Servidores Públicos:** Esta actividad está dirigida a los hijos de los servidores públicos de la Entidad y se realizará un programa en el mes de noviembre /diciembre, teniendo como parámetro el resultado de la vigencia 2023 y de esta manera se proporciona bienestar a su núcleo familiar.
- ✓ **Jornadas de Cierre de Gestión.** Como parte del reconocimiento a la gestión realizada por los servidores público de la entidad en la vigencia, se realizarán en sede y en las Direcciones Territoriales, estas jornadas, en las cuales se informará sobre el resultado obtenido frente a los distintos planes y compromisos, y se buscará igualmente contar con espacios de integración de los integrantes de los equipos correspondientes.
- ✓ **Horarios flexibles.** En la entidad se cuenta con la implementación de horarios flexibles, y se continuará con dicha estrategia de gestión.
- ✓ **Desconexión laboral. Revisar si se tiene política de desconexión laboral.** Con el fin de contar con una política en esta línea, se procederá a gestionar lo que corresponda, para efectos de expedir y socializar documento que contenga la política de desconexión laboral aplicable en la entidad.
- ✓ **Descanso Compensado.** Como una actividad dirigida a que los servidores públicos compartan tiempo con su familia en las fechas de

semana santa y fin de año, se continuarán expidiendo los lineamientos dirigidos al disfrute de este descanso.

- **Calidad de Vida Laboral:**

El componente de la calidad de vida laboral será atendido a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad. Dentro de las actividades que se desarrollarán en este componente se encuentra la conmemoración del día de los derechos de las mujeres y la celebración de fechas especiales, como el día del servidor público, el día del hombre, el día de la madre, día del padre, el reconocimiento a las secretarías y secretarios, al igual que a los conductores; igualmente incluye lo relacionado con el incentivo del uso de la bicicleta, el programa de pre pensionados y el programa de incentivos entre otros.

- ✓ **Día Internacional de los Derechos de las Mujeres:** El 8 de marzo de 1908, un suceso trascendental marcó la historia del trabajo y la lucha sindical en el mundo entero: 129 mujeres murieron en un incendio en la fábrica Cotton, de Nueva York, Estados Unidos, luego de que se declararan en huelga con permanencia en su lugar de trabajo, buscaban la reducción de jornada laboral a 10 horas, un salario igual al que percibían los hombres que hacían las mismas actividades y las malas condiciones de trabajo que padecían. El dueño de la fábrica ordenó cerrar las puertas del edificio para que las mujeres desistieran y abandonaran el lugar. Sin embargo, el resultado fue la muerte de las obreras que se encontraban en el interior de la fábrica. Ese mismo año, el 3 de mayo, se realizó un acto por el día de la mujer en Chicago, preámbulo para que el 28 de febrero de 1909, en Nueva York, se conmemore por primera vez el "Día Nacional de la Mujer".

Por lo anterior, en la Entidad se realizará una actividad el 8 de marzo, en la cual se pretende enaltecer el rol de las mujeres y en homenaje a las mujeres caídas en la huelga de 1908.

- ✓ **Día del Hombre:** El 19 de marzo se celebra en Colombia el Día del Hombre, una fecha que se ajustó a la conmemoración del Día de San José y en la Entidad se realizará una actividad en homenaje a los hombres que prestan sus servicios en la Entidad.

- ✓ **Día de la secretaria y el secretario:** La Entidad celebra y resalta la labor de los servidores públicos que se esfuerzan día tras día en sus labores asistenciales
- ✓ **Día de la Madre:** La Entidad realiza un homenaje a las servidoras de la Entidad que tienen el rol de madres con una actividad en el mes de mayo como reconocimiento por tan loable labor.
- ✓ **Día del Padre:** La Entidad honra a los servidores de la Entidad que tienen el rol de padre con una actividad en el mes de junio como reconocimiento por tan loable labor.
- ✓ **Día del Servidor Público:** La Entidad celebra esta fecha el 27 de junio.
- ✓ **Día del Conductor:** Se festeja la celebración de la fiesta de la Virgen del Carmen y se reconoce la labor de los conductores la Entidad en el mes de julio.
- ✓ **Día del Amor y la Amistad:** Se trata de capitalizar el espacio para reconocer en expresiones de afecto y fraternidad, la amistad como un componente posible de propiciar en los ambientes laborales.
- ✓ **Concurso de Halloween:** Se invita a la comunidad institucional a realizar una comparsa en la que se caractericen algunos personajes, motivando espacios de integración e identidad institucional.
- ✓ **Celebración del día de Parques Nacionales Naturales de Colombia:** Con el fin de elevar un especial homenaje a la Entidad, se realizará un evento en el cual se compartirá con la comunidad institucional una torta acompañada de un grupo musical, igualmente se realizará un reconocimiento a los guardaparques de la entidad en esa fecha.
- ✓ **Programa servimos:** A través de piezas comunicativas se socializará la estrategia servimos, liderada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, orientada a que los servidores públicos y colaboradores de las entidades del estado por ese hecho, puedan acceder a servicios con beneficios de descuentos.
- ✓ **Programa de Alianzas Institucionales:** Se estructurará un programa de alianzas para que tanto los servidores como los contratistas de la entidad, puedan disfrutar o acceder a beneficios, con públicos o privados, en materia de servidios, o bienes.

- ✓ **Orientación al retiro laboral.** Con esta actividad, se pretende Brindar apoyo socio laboral y emocional, a las personas que se desvinculen por pensión, reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, todo ello dirigido a facilitar el enfrentamiento al cambio.

**Pre pensionados:** Esta actividad se dirige a los servidores públicos de la entidad, que se encuentren en dicha categoría, conforme las disposiciones aplicables y en atención al cumplimiento de los requisitos allí establecidos. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a éste, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión si llegaren a ser de su interés.

Desarrollar un taller a nivel territorial y otro a nivel central de manera virtual o presencial según la disponibilidad presupuestal, con el grupo de servidores próximos a pensionarse en la entidad en el cual se realice reconocimiento a su labor, y se suministren herramientas para el afrontamiento de esta nueva etapa de vida, en cabeza de los Psicólogos de Nivel Central y de las Direcciones Territoriales. Documento soporte para implementar las jornadas: Dejando Huella.

De igual manera con el apoyo de Colpensiones se ofrecerán conferencias dirigidas a los servidores que están próximos a cumplir requisitos para pensión, para que reciban la orientación respectiva para que adelante en debida forma dicho proceso.

#### ▪ **Programa de Incentivos**

- ✓ **Mejores Empleados Por Niveles Jerárquicos de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y de Gerencia Pública.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción incluido el de Gerencia Pública, se establecerá con base a la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral o Acuerdo de Gestión para el gerente público.
- ✓ **Mejores Equipos de Trabajo.** Estímulo que se otorgará a los empleados públicos que presenten un proyecto cuyos resultados deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos para el servicio que ofrece la Entidad. Los reconocimientos respectivos se harán más tardar antes del 30 de noviembre.

- ✓ **“Al trabajo en Bici”:** Favoreciendo la política pública de transporte activo y se da la posibilidad de participación de los servidores públicos y sus familias, actividades de aprendizaje y manejo de la bicicleta como medio de transporte y de promoción y prevención de la salud, y se realizarán actividades de bici escuela, y se fomentará la estrategia de 2Al trabajo en Bici”.

Adicionalmente, 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 estructurará el mecanismo dirigido a conceder medio día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que los funcionarios certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta. Lo anterior, conforme los lineamientos internos establecidos y en articulación con el equipo de psicólogos tanto de las Direcciones Territoriales, como del nivel central, estos últimos en articulación con el Grupo de Procesos Corporativos.

- ✓ **Socialización de servicios de las Cajas de Compensación Familiar.** Se realizarán Jornadas informativas sobre los servicios de las Cajas de Compensación Familiar, y las alianzas entre estas, tanto en sede central como en las Direcciones Territoriales.

## 5.2. Eje de Salud Mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son conscientes de sus propias aptitudes y son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, y al inherente al empleo que ocupan, orientados a trabajar de forma productiva y contribuir a la comunidad. Este eje incluye los componentes de Higiene mental o Psicológica y Prevención de nuevos riesgos a la salud, dentro de los cuales se contemplan actividades de hábitos de vida saludables relacionados mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros,

### - Higiene Mental o Psicológica

Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida, en articulación con la ARL y el intermediario, a través de canales definidos para tales efectos.

- ✓ **Atención de primeros auxilios psicológicos y seguimiento:** En esta línea se dará continuidad a las atenciones de los servidores y colaboradores según el riesgo y según la demanda derivados de la naturaleza del servicio, en el momento que se presente una situación que lo requiera, a través del equipo de psicólogos de la entidad.

Adicionalmente, se realizarán visitas programadas desde el nivel Central, para acompañar los procesos de atención psicosocial y fortalecer las variables que se han identificado como prioritarias en términos individuales y grupales.

- ✓ **Estrategia "Contigo".** Consiste en el acompañamiento a los servidores públicos de la entidad que se encuentran en situaciones prolongadas de incapacidad, o en condiciones de salud, y así prestar la colaboración que en esas situaciones se requieran todo lo cual se llevará a cabo con el equipo de psicólogos de la entidad.
- ✓ **Estrategia MEFE:** Esta estrategia comunicativa continuará a nivel Nacional, sensibilizando a servidores y colaboradores sobre la importancia del autocuidado en las esferas Mental, Emocional, Física y Espiritual, articulada con las distintas actividades previstas en el Plan.
- ✓ **Entorno Laboral saludable:** La recreación y el deporte son áreas fundamentales en el aprendizaje social del ser humano, las cuales se generan en espacios que permiten fortalecer las habilidades comunicacionales y de empatía, de interacción y trabajo en equipo e inciden directamente en liberar tensiones, contribuyendo representativamente al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y por ende a aumentar su productividad y compromiso institucional. Todo lo cual se articula con las distintas actividades previstas en el presente plan.

Se fortalecerá la realización y participación de las pausas activas, como estrategia dirigida al descanso dentro de la jornada, haciendo uso además de actividad física, de actividades recreativas o intelectuales, sobre las cuales se aplicará una frecuencia mayor.

- ✓ **Ciclo de talleres de bienestar para la vida y autocuidado:** Se realizará un ciclo de talleres en temas identificados como prioritarios para fortalecer las estrategias de afrontamiento y autocuidado en los colaboradores. en articulación con la ARL, dentro de los cuales se incluyen temas como alimentación saludable, zumba/Rumba, Yoga, meditación, respiración y control corporal, higiene del sueño entre otros, a través de sesiones pregrabadas o presenciales, dirigidas a contribuir al desarrollo

integral del individuo que le permitirán un mejor desempeño en las actividades de la vida diaria y laboral.

- **Prevención de nuevos riesgos a la salud.**

Este componente se encuentra directamente relacionado con el componente de Higiene Mental o Psicológica; sin embargo, se pretende realizar actividades a través de las cuales se incentive prevenir el sedentarismo, y se propicien espacios que permitan el ejercicio físico y con ello la activación cardiovascular y de relajación, para mitigar con ello la ocurrencia de detonantes que afecten la salud.

- ✓ **Caminatas ecológicas:** Esta actividad se orienta a la prevención del sedentarismo, a través del fomento de la actividad física basada en la adherencia y los gustos de los colaboradores, teniendo en cuenta que en el diagnóstico realizado esta actividad se catalogó como una de las de mayor interés.
- ✓ **Ciclo paseos.** Se realizarán actividades de Ciclopaseos tanto en sede central como en las Direcciones Territoriales, como estímulo a la actividad física de los colaboradores y sus familias.
- ✓ **Promoción de prácticas y hábitos de vida saludable en familia:** Tips de alimentación saludable, que se articularán dentro de la dimensión de cuidado físico de la estrategia MEFE.

### 5.3. Eje de Diversidad e Inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Este eje comprende los componentes de Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad, y el de Prevención, atención y medidas de protección.

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad.  
Charlas y campañas para uso del lenguaje.**

Se realizarán charlas y campañas de socialización sobre manejo del lenguaje para evitar el reforzamiento de estereotipos, al igual que para precisar conceptos referidos a la diversidad y la equidad.

- **Prevención, atención y medidas de protección**

- ✓ **Socialización de protocolos, rutas y procedimientos.** Actualmente la Entidad cuenta con el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres, adoptado mediante la "Resolución 177 de 2023".

En esta vigencia se realizará una divulgación y sensibilización de las rutas y procedimientos que se deben adelantar, así como de las campañas desde comunicaciones en relación con el lenguaje inclusivo y la difusión de la importancia de los derechos de las mujeres en el territorio Nacional, incluyendo el canal para recepción de las quejas o preguntas de acoso laboral.

De otro lado, en relación con la prevención de conductas de acoso laboral, y acoso sexual- e realizará la socialización de los procedimientos internos establecidos. Igualmente se realizarán charlas sobre equidad y género.

#### **5.4. Eje de Transformación Digital**

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo, dentro de la cual se contemplan los componentes de creación de cultura digital para el bienestar, Analítica de datos para el bienestar, y creación de ecosistemas digitales.

- **Creación de Cultura Digital para el Bienestar:**

Las entidades públicas al entender la importancia de la cultura digital organizacional, sus beneficios y utilidades, la diversidad de herramientas existentes y cuáles de esas están disponibles en la entidad o posiblemente puedan implementarse, teniendo en cuenta sus particularidades y modos de uso, dirigen su objetivo en la creación de una cultura digital para el bienestar, con el fin de facilitar a los miembros de las entidades, la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre otras utilidades.

Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus

colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

- ✓ **Certificaciones laborales en línea.** En la presente vigencia se desarrollarán acciones dirigidas a que los servidores públicos de la entidad, puedan acceder a certificaciones laborales generales, en línea.
- ✓ **Socialización de herramientas y aplicación digitales.** Esta actividad se encuentra dirigida a socializar herramientas y aplicaciones gratuitas que sean de interés para mejorar actividades diarias o de uso común, el desempeño y reporte de actividades de los servidores y colaboradores.

- **Analítica de datos para el Bienestar:**

La analítica de datos para el bienestar tiene el propósito de facilitar la asertiva toma de decisiones, la segmentación y caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar (también útil para otros fines), entre otros. Por lo anterior, y en aplicación de este componente, en PNNC, la encuesta dirigida a conocer los intereses de los servidores públicos fue realizada a través de medios tecnológicos.

Por lo anterior, en este componente, se pretende identificar herramientas que permitan una mayor caracterización de los servidores y sus intereses.

- **Creación de Ecosistemas Digitales:**

Con el propósito de facilitar el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, al igual que mensajería instantánea, entre otros beneficios, las áreas de talento humano de las entidades públicas deberán establecer mecanismos orientados a ello.

- ✓ **Creación de grupo de Whatsapp** en el cual todos los colaboradores de la Sede Central o de las Direcciones Territoriales, puedan tener acceso a información de las actividades que en materia de bienestar laboral, capacitación y seguridad y salud en el trabajo se realizan y promocionan, al igual que a situaciones de contingencia institucional que pudieran surgir. Todo lo anterior, en articulación con el Grupo de Comunicaciones de la entidad y las orientaciones que para su uso se establezcan.

## 5.5. Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Comprende el componente de Fomento del sentido de pertenencia y vocación por el servicio público.

### - **Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:**

Pretende afianzar el sentido de pertenencia y compromiso de los servidores y colaboradores a través de actividades dirigidas a la interiorización de los valores institucionales y la vocación de servicio. al ciudadano, respeto, clima colaborativo, trabajo en equipo, comunicación, voluntariado, vocación por la labor)

- ✓ **Actividad de Valores Institucionales /Código de Integridad:** Se adelantarán actividades lúdicas que divulguen y reafirmen los valores institucionales. Se continuará con la línea de la implementación de la guía de integridad según el código y el plan de acción en articulación con el enlace de calidad de la Subdirección.

## 6. ACTIVIDADES

Las actividades previstas, conforme los ejes y componentes anteriores, que conforman el Plan de Bienestar para Parques Nacionales Naturales de Colombia en 2024, son las siguientes:

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD	MONITOREO	TÉRMINO DE EJECUCIÓN
Equilibrio Psicosocial	Factores Psicosociales	Celebremos nuestra vida	Trimestral	<b>12/2024</b>
		Festividades autóctonas por región		
		Clases de Baile		
		Torneo de Bolos y/o Mini Tejo		

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

Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD	MONITOREO	TÉRMINO DE EJECUCIÓN
		Sala de Juegos.		
		Juegos de Integración del DAFP		
		Talleres de Manualidades		
		Ferias de emprendimiento		
		Ferias de servicios		
		Novenas de aguinaldos		
		Salario Emocional - Tiquetes		
		Talleres experienciales de trabajo en equipo		
	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Día de la Familia	Trimestral	<b>12/2024</b>
		Encuentros Nivel Central / Direcciones Territoriales		
		Día del Niño		
		Vacaciones recreativas		
		jornadas de cierre de gestión		
		Horarios Flexibles		
		Desconexión laboral		
		Sala amiga de la familia lactante		
	Calidad de Vida Laboral	Descanso compensado	Timestral	<b>12/2024</b>
		Celebración o conmemoración de fechas especiales		
		Día internacional de los derechos de las mujeres		
		Día del hombre		
		Día de la secretaria y el secretario		
		Día de la Madre		
		Día del Padre		
		Día del servidor público		
	Día del conductor			
	Día del guardaparque			

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

Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD	MONITOREO	TÉRMINO DE EJECUCIÓN
		Día del Amor y la Amistad		
		Concurso de Halloween		
		Celebración del día de Parques Nacionales Naturales		
		"Al trabajo en Bici"		
		Orientación al retiro Laboral - Pre - pensionados		
		Programa Servimos		
		Programa de alianzas institucionales		
		Socialización de servicios de las Cajas de Compensación		
		Programa de Incentivos		
Salud Mental	Higiene Mental o Psicológica	Atención de Primeros Auxilios Psicológicos y Seguimiento	Trimestral	<b>12/2024</b>
		Estrategia "Contigo".		
		Estrategia MEFE		
		Entorno Laboral Saludable (Pausas activas)		
	Talleres de bienestar para la vida y autocuidado			
Prevención de nuevos Riesgos a la salud	Caminatas ecológicas	Trimestral	<b>12/2024</b>	
	Ciclo paseos			
	Promoción de prácticas y hábitos de vida saludable en familia			
Diversidad e Inclusión	Fomento de la Inclusión, la diversidad y la equidad	Charlas sobre manejo del lenguaje sin estereotipos	Trimestral	<b>12/2024</b>
	Prevención, atención y medidas de protección	Socialización de protocolos, rutas y procedimientos internos	Trimestral	<b>12/2024</b>
Transformación digital		Certificaciones laborales en línea	Trimestral	<b>12/2024</b>

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

Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD	MONITOREO	TÉRMINO DE EJECUCIÓN
	Creación de cultura digital para el bienestar	Socialización de herramientas y aplicaciones digitales para uso común		
	Analítica de datos para el bienestar	Identificación y aplicación de herramientas digitales dirigidas a caracterización de servidores y contratistas	Trimestral	<b>12/2024</b>
	Creación de ecosistemas digitales	Creación y utilización de grupos de whats aap	Trimestral	<b>12/2024</b>
Identidad y vocación por el servicio público	Fomento al sentido de pertenencia y vocación por el servicio público	Actividad de fortalecimiento e interiorización de valores institucionales / Código de Integridad	Trimestral	<b>12/2024</b>

## 7. EVALUACIÓN Y MEDICIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El plan de Bienestar e incentivos de Parques Nacionales Naturales de Colombia, se evaluará conforme los siguientes criterios:

Indicador de participación (si aplica)- Número de participantes convocados a la actividad/ Número de asistentes.

Indicador de Satisfacción: Promedio de la Calificación de satisfacción de las actividades obtenida.

Indicador de Ejecución: Número de actividades planeadas/ número de actividades ejecutadas.

## 8. RESPONSABLE

Grupo de Gestión Humana – Subdirección Administrativa y Financiera