



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

# **Plan de Incentivos Institucionales 2025**

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

## CONTENIDO

### Contenido

INTRODUCCIÓN.....	2
1. MARCO NORMATIVO.....	3
2. OBJETIVOS .....	4
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	4
3. ALCANCE .....	5
4. DIAGNÓSTICO.....	5
4.1. ENCUESTA DE INTERESES.....	5
4.2. RESULTADOS VIGENCIA 2024.....	11
4.3. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	12
4.4. RECOMENDACIONES PSICÓLOGOS NIVEL NACIONAL ACTIVIDADES 2024 .....	13
4.5. RESULTADOS Y RECOMENDACIONES APLICACIÓN INSTRUMENTO DE CLIMA LABORAL.....	13
5. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS .....	14
5.1. EJE DE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	15
5.2. EJE DE SALUD MENTAL .....	23
5.3. EJE DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN .....	25
5.4. EJE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	26
5.5. EJE DE IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO ..	27
6. PLAN DE INCENTIVOS.....	28
6.1. INCENTIVOS A MEJORES EMPLEADOS PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA – 2025 .....	29
6.1.1. OBJETIVO .....	29
6.1.2. DESARROLLO DEL PLAN DE INCENTIVOS 2025.....	29
6.1.3. BENEFICIARIOS.....	29
6.1.4. REQUISITOS PARA PARTICIPAR .....	29
6.1.5. ASIGNACIÓN DE LOS INCENTIVOS.....	29
6.1.6. VALOR DE LOS INCENTIVOS NO PECUNIARIOS SEDE CENTRAL Y DIRECCIONES TERRITORIALES – BONOS DE TURISMO.....	30



6.1.7.	PROCEDIMIENTO.....	30
6.2.	INCENTIVOS A MEJORES EQUIPOS VIGENCIA 2025.....	30
6.2.1.	OBJETIVO: .....	30
6.2.2.	DEFINICIÓN EQUIPOS DE TRABAJO .....	31
6.2.3.	REQUISITOS Y TÉRMINO PARA LA INSCRIPCIÓN.....	31
6.2.4.	CONFORMACIÓN EQUIPOS DE TRABAJO .....	31
6.2.5.	REQUISITOS PARA LA INSCRIPCIÓN.....	31
6.2.6.	CRITERIOS DE EVALUACIÓN.....	32
6.2.7.	ASIGNACIÓN DE LOS INCENTIVOS.....	32
7.	ACTIVIDADES .....	33
8.	EVALUACIÓN Y MEDICIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	37
9.	DERECHOS Y DEBERES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN CUMPLIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	37
10.	RESPONSABLE.....	37



## **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) 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.

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

---

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



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 2025 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.
- **Decreto 1567 de 1998** - *"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"*.

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**

Fomentar iniciativas y estrategias de bienestar institucional para las servidoras y los servidores públicos, que permitan equilibrar su vida personal, familiar y laboral, promoviendo su productividad social a través de la motivación y el reconocimiento por su buen desempeño, lo cual contribuirá a fortalecer la identidad y vocación por el servicio, favoreciendo su desarrollo y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

### **2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Implementar actividades del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos en el Nivel Central y en cada una de las Direcciones Territoriales, atendiendo las necesidades identificadas por las y los servidores, para mantener el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.
- Desarrollar acciones participativas de promoción, prevención y atención de la salud mental de las y los servidores públicos, integrando actividades de relajación, recreación, cultura y deporte, entre otras.



- Crear ambientes laborales virtuales y presenciales que favorezcan la creatividad, el compromiso, la participación y la seguridad laboral de los funcionarios de Parques Nacionales Naturales, así como la eficacia, eficiencia y efectividad en su desempeño.
- Realizar actividades para fortalecer la cultura organizacional, la formación de equipos de trabajo, el sentido de pertenencia, la motivación y la identidad institucional de las servidoras y los servidores públicos, con una perspectiva de mejoramiento continuo.

### **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 la Sede Central, Direcciones Territoriales y sus Áreas Protegidas y en todos los niveles jerárquicos, asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo.

### **4. DIAGNÓSTICO**

Para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos, se tuvieron 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 en cada una de las Direcciones Territoriales, durante la vigencia 2024.

#### **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 el 6 de noviembre de 2024 y hasta el 16 de diciembre 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 " <i>Diagnóstico de Necesidades de Bienestar 2024</i> " 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.



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

**Población objeto:** Todos los servidores públicos 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 16 de diciembre de 2024, que corresponden a 191 servidores, de la totalidad de servidores vinculados a esa fecha, es decir el 35.7%.

<b>Población Total:</b>	<b>535 servidores públicos</b>
Número y porcentaje de servidores que diligenciaron la encuesta:	<b>191– 35.7%</b>
<b>No. De preguntas formuladas:</b>	9 ítems del área de bienestar, estímulos e incentivos

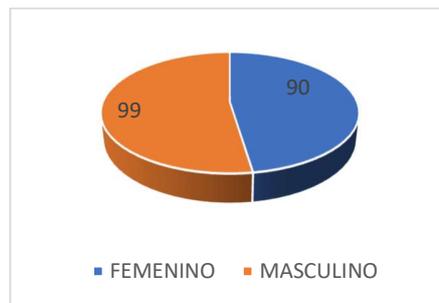
Fuente: Elaboración Propia GGH

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

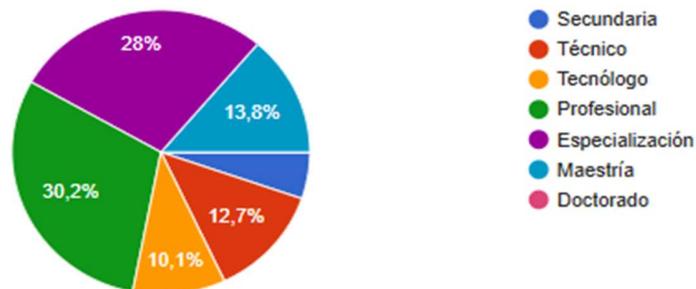
### Información Demográfica

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

#### Género

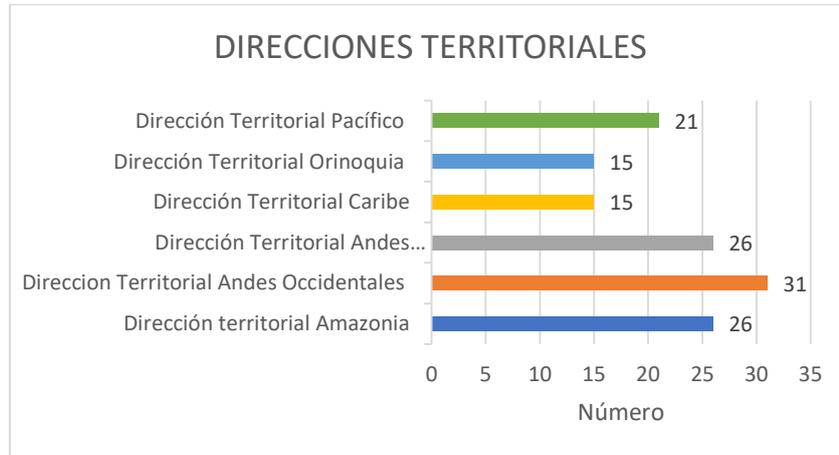


#### Nivel Académico





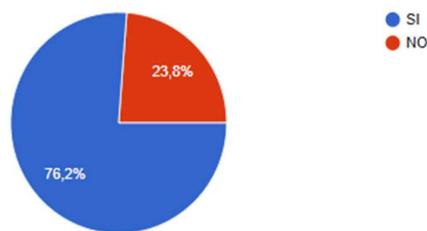
<b>Dependencia</b>	<b>No.</b>	<b>porcentaje</b>
Dirección General	2	1%
DTAM	26	13,60%
DTAN	16	8,40%
DTAO	32	16,80%
DTCA	15	7,90%
DTOR	15	7,90%
DTPA	21	11%
Grupo de atención al usuario	5	2,60%
Grupo de comunicaciones y educación ambiental	4	2,10%
Grupo de contratos	1	0,50%
Grupo de control interno	2	1%
Grupo de Gestión del Conocimiento e innovación	5	2,60%
Grupo de gestión e integración del SINAP	3	1,60%
Grupo de gestión financiera	1	0,50%
Grupo de gestión humana	6	3,10%
Grupo de infraestructura	3	1,60%
Grupo de planeación y manejo	3	1,60%
Grupo de procesos corporativos	9	4,70%
Grupo de tecnología de la información y de las comunicaciones	5	2,60%
Grupo de trámites y evaluación ambiental	2	1%
Oficina asesora de planeación	4	2,10%
Oficina Asesora Jurídica	1	0,50%
Oficina de gestión del riesgo	3	1,60%
Subdirección administrativa y financiera	5	2,60%
Subdirección de Gestión Y manejo de Áreas Protegidas	1	0,50%
Subdirección de sostenibilidad y negocios ambientales	1	0,50%
Servidores que no aceptaron el tratamiento de datos personales	2	N/A
<b>total</b>	<b>191</b>	<b>100%</b>



## Bienestar y Estímulos

### - ¿Ha participado en las actividades de Bienestar?

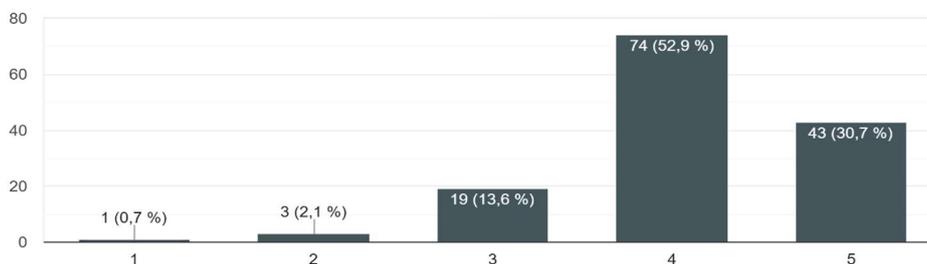
189 respuestas



Según los resultados de la encuesta, el 76.2% de las personas evaluadas han participado en las actividades de Bienestar, lo cual indica que, para esta vigencia, se han visibilizado significativamente las líneas de intervención.

Si la respuesta es SI, por favor califique en términos generales las actividades, siendo 1 la mas baja y 5 la mas alta.

140 respuestas



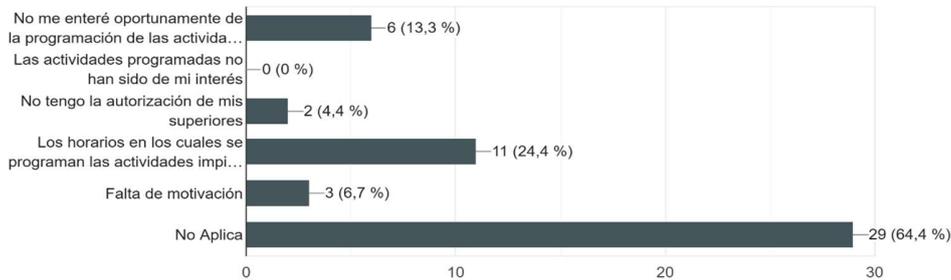
El 83.6% de los servidores públicos califican entre 4 y 5 las actividades de bienestar, lo cual se percibe como un factor altamente positivo.



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

Si la respuesta es NO por favor indique cual ha sido el motivo para no participar:

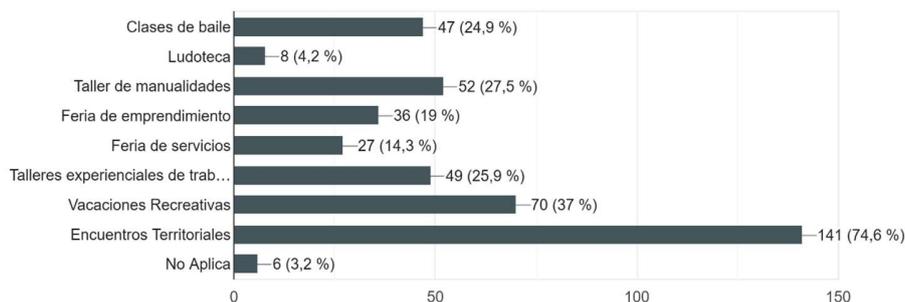
45 respuestas



Dentro de las razones relevantes por las cuales los servidores públicos no asistieron a las actividades de bienestar, que conforme al formulario corresponde a 45 personas, se encuentra el horario en que se programan las actividades con un 24,4%, y un 13,3% que manifiesta no enterarse a tiempo de la programación; el 64,4% responde que no aplica esta pregunta.

Estoy interesado (a) en participar en las siguientes actividades (máximo 3):

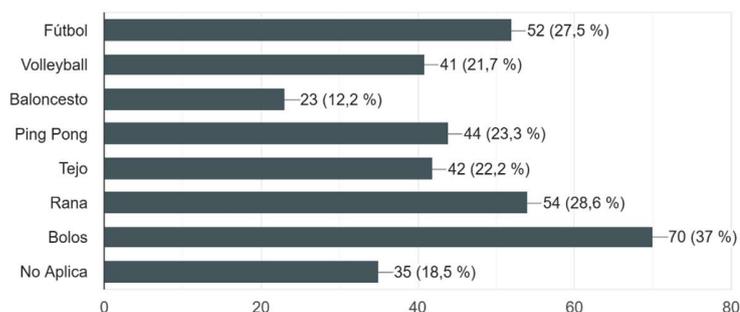
189 respuestas



El mayor interés de las personas evaluadas, corresponde a los encuentros territoriales, se puede observar que el 76,4% de los encuestados consideran este un evento importante. El ítem de menor interés corresponde a las ludotecas, esto sugiere que probablemente no en todas las áreas tienen la posibilidad de participar de estos espacios.

Estoy interesado (a) en participar en las siguientes disciplinas deportivas (máximo 3):

189 respuestas

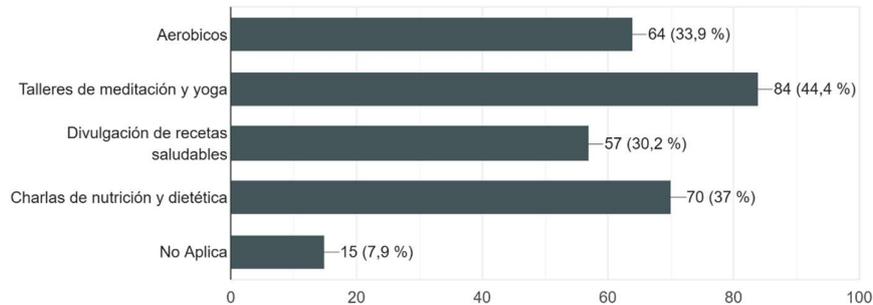




El 37% de los servidores públicos coinciden en que la actividad preferida de es la de bolos, seguida de rana y fútbol.

Para incentivar mis hábitos saludables estaría interesado(a) en participar en:

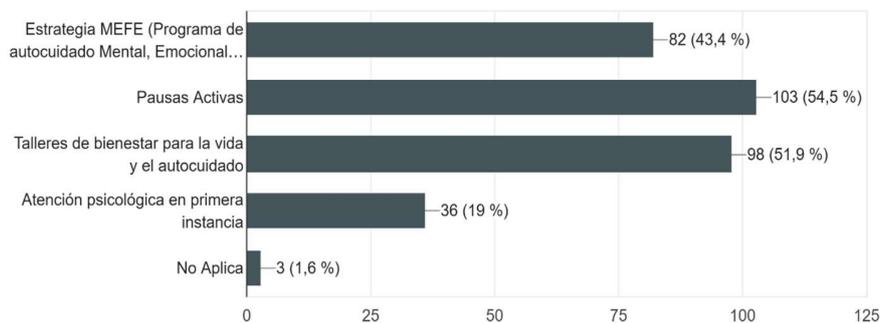
189 respuestas



De acuerdo con la encuesta, los servidores públicos se encuentran altamente interesados en los eventos de meditación y yoga, por lo cual, estas actividades se incluirán dentro del eje de equilibrio psicosocial.

Estoy interesado(a) en participar en las siguientes actividades (máximo 3):

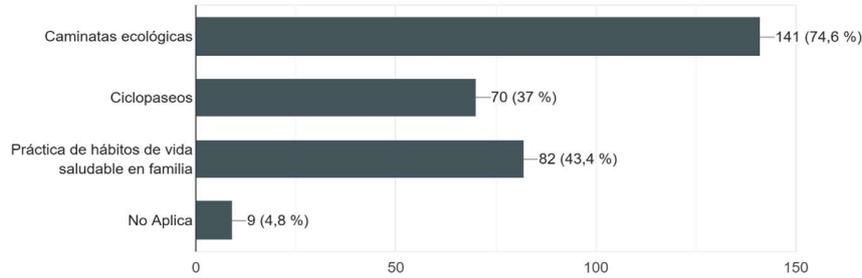
189 respuestas



El eje de salud mental, es uno de los más relevantes en la ruta del autocuidado para el plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos; en este sentido, los indicadores más altos se encuentran en la estrategia MEFE (Mental, Emocional, Físico y Espiritual), pausas activas y los talleres de bienestar para la vida y el autocuidado, es decir que, para los propósitos de este plan, se dará continuidad a esta actividad.

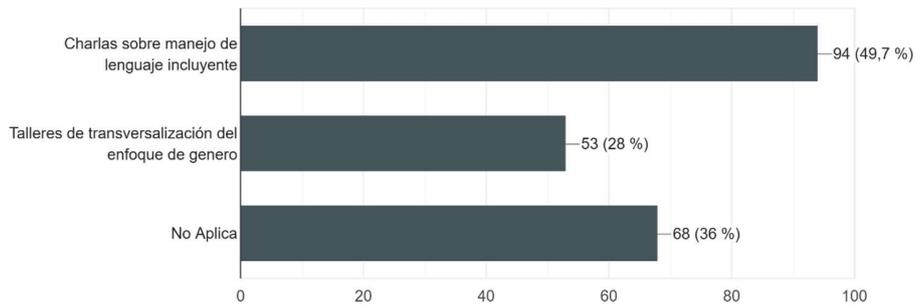


Estoy interesado(a) en participar en las siguientes actividades (máximo 2):  
189 respuestas



Para las personas evaluadas el interés más significativo se encuentra en las caminatas ecológicas, seguido de la práctica de hábitos de vida saludable, lo cual sugiere dar continuidad a estos elementos para esta vigencia.

Estoy interesado(a) en participar en las siguientes actividades:  
189 respuestas



Según los resultados de la evaluación, las charlas sobre manejo de lenguaje incluyente y los talleres de transversalización del enfoque de género tienen una importancia significativa, por lo cual se fortalecerá, a través de mayor número de actividades, el plan de acción al interior de la Entidad.

## **4.2. RESULTADOS VIGENCIA 2024**

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 planeación, implementación y acompañamiento a las distintas actividades que comprenden el plan de bienestar e incentivos, al igual que algunas actividades del 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.

Para esta vigencia se aunaron esfuerzos logrando una activa participación de la población de Parques Nacionales Naturales de Colombia a nivel nacional en cada una de las actividades proyectadas. Los psicólogos y los equipos colaboradores cumplieron con la realización de la mayoría de las actividades formuladas para fortalecer el clima laboral y promover acciones de autocuidado y autogestión.



Para esta vigencia, se tiene como propósito vincular a las Cajas de Compensación y la ARL para atender en las áreas protegidas las necesidades identificadas y lograr mitigar los riesgos visibilizados a través de los instrumentos de evaluación aplicados.

### **4.3. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL**

En el marco de las actividades relacionadas con el Sistema de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Psicosocial, dando alcance a la Resolución 2646 de 2008 y a la resolución 2764 de 2022, las Entidades del orden nacional deben liderar la aplicación del instrumento de la Batería de Riesgo Psicosocial, formulado por la Pontificia Universidad Javeriana. Este instrumento evalúa tres tipos de variables: intralaborales, extralaborales y la escala transversal de evaluación del estrés, a partir de lo cual se define el nivel de riesgo en el cual se encuentran los colaboradores de la organización.

El riesgo psicosocial es definido como las condiciones cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores. La periodicidad de la evaluación es anual o cada dos años, término que se define de acuerdo con los resultados arrojados (muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo) de manera global en las escalas intralaboral, extralaboral y de manejo de estrés. Teniendo en cuenta lo anterior, para esta vigencia, se realizará entre los meses de septiembre y diciembre.

Los resultados y conclusiones generales de la aplicación de la batería aplicada entre noviembre de 2023 y marzo de 2024 se describen a continuación:

- Revisar las condiciones de salud, estructuras familiares y otras variables que pueden repercutir en el cumplimiento de la tarea, así como el desarrollo extralaboral e individual del colaborador.
- Revisar el plan de capacitaciones, realizando una encuesta para conocer en qué temas les gustaría capacitarte e incluir en la inducción y reinducción entrenamientos frente a las tareas. Trabajar un programa de liderazgo saludable que contribuya en el bienestar de los colaboradores, a través de una comunicación que estimule la confianza y mejore la retroalimentación del desempeño al interior de la Entidad. Igualmente generar espacios de esparcimiento donde se pueda fortalecer el relacionamiento de manera virtual y horizontal y mejorar las condiciones de clima laboral para que puedan interactuar todos los colaboradores.
- Continuar con actividades de promoción del bienestar donde se fortalezca la identidad de los colaboradores, que estimule la comunicación, la confianza y el sentido de pertenencia. Se recomienda realizar capacitaciones de riesgo público, finanzas personales, revisar las formas de transporte y generar actividades que compensen el trabajo con la vida familiar y establecer un programa que mitigue los riesgos y el deterioro



de las relaciones extralaborales que incluyan temas de adolescencia, pareja, hábitos de sueño, y nutrición entre otros.

#### **4.4. RECOMENDACIONES PSICÓLOGOS NIVEL NACIONAL ACTIVIDADES 2024**

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 planeación, implementación y acompañamiento a las distintas actividades que comprenden el plan de bienestar e Incentivos, que incluye el eje de salud mental. Este equipo sugiere que se deben fortalecer las competencias blandas de los responsables de las áreas en temas de liderazgo y comunicación. Es importante que se destinen recursos para hacer presencia en las áreas protegidas y dar respuesta a las necesidades identificadas en cada una de ellas.

Igualmente sugieren fortalecer las estrategias de intervención en relación con el riesgo público, autocuidado y salud mental.

Teniendo en cuenta los indicadores relacionados con la escala transversal de estrés laboral, se considera necesario intervenir a través de acompañamientos grupales e individuales, las respuestas asociadas a la manifestación del estrés laboral.

Se sugiere que, en todas las Direcciones territoriales, los psicólogos cuenten con un espacio privado para las atenciones individuales y la realización de talleres de salud psicológica.

#### **4.5. RESULTADOS Y RECOMENDACIONES APLICACIÓN INSTRUMENTO DE CLIMA LABORAL**

Dando cumplimiento a lo contemplado en el Decreto Ley 1567 de 1998, las Entidades Públicas deben realizar la evaluación de los elementos de clima laboral cada dos años. Para la vigencia 2024, se realizó la aplicación del instrumento de evaluación de la mano de la Caja de Compensación CAFAM, a una muestra de 389 colaboradores a nivel nacional, del total de 2300 con un resultado de adecuación del 69%.

Los siguientes son los resultados globales de las escalas evaluadas:





Las recomendaciones más relevantes se orientan a fortalecer los elementos asociados al conocimiento de la estrategia, valores corporativos, comunicación organizacional, compensación y bienestar organizacional.

En este sentido, en las líneas de acción del presente plan, se formulan estrategias para el fortalecimiento de las habilidades blandas en los responsables de los procesos, en comunicación, trabajo en equipo y liderazgo. Uno de los retos del presente plan, es dinamizar la intervención de las actividades de bienestar en las áreas protegidas teniendo en cuenta que dada la naturaleza institucional, las puntuaciones de las Direcciones Territoriales, se encuentran en su mayoría en la escala que merece acciones prioritarias.

En relación con los procesos de compensación, es importante generar espacios para el reconocimiento de los logros de toda la población evaluada, esto teniendo presente que las escalas salariales de la Entidad, corresponden a las líneas definidas por el Gobierno Nacional. Por lo anterior, este ítem se debe fortalecer por medio de programas de celebración, y comunicados, para propiciar una cultura organizacional más positiva.

En el ítem de Bienestar Laboral, los ajustes tendrán lugar en la cobertura de los programas de intervención y en el fortalecimiento de la articulación de las estrategias con el área de comunicaciones. El salario emocional se reconoce en parques como un elemento de alto interés institucional, por esto, dentro de los ejes formulados se mantiene como una constante para el refuerzo de la identidad institucional.

## **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.



**EJES DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR**  
*DAFP Departamento Administrativo de la Función Pública 2023-2026*

## **5.1. EJE DE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL**

Este eje hace referencia a 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 promoción 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.



- **Jornadas de bolos y/o Mini Tejo o deportes autóctonos.** Como fomento al desarrollo de actividades deportivas y atendiendo las preferencias de los servidores, se realizan jornadas o mini torneos de bolos o de Mini Tejo o deportes autóctonos.
- **Jornadas lúdicas y recreativas.** En cada una de las territoriales y en la sede central, se realizan actividades propias con un componente que realce las costumbres de cada región dirigidas a incentivar el desarrollo motor y la diversión, y por tanto el sano esparcimiento. (juegos de mesa y lectura).
- **Talleres experienciales de Trabajo en Equipo.** Se desarrollará para los servidores públicos de la sede central y de cada una de las Direcciones territoriales, actividades dirigidas a incentivar el trabajo en equipo, la comunicación y la colaboración.
- **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 en la cual las entidades o empresas participantes, puedan dar a conocer su portafolio con distintas ofertas de interés común, dirigida a los servidores y contratistas de la entidad.
- **Feria de emprendimiento:** con el propósito de promover la economía por medio de micro empresas de los servidores públicos y generar nuevas fuentes de ingresos, se invitará a los servidores a realizar una feria de emprendimiento donde se muestran diferentes ofertas gastronómicas y artesanales.
- **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 enviará una tarjeta personalizada y se concederá 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.
- **Talleres de Manualidades:** La Entidad apoyará el desarrollo de habilidades y destrezas de los servidores públicos, a través de la realización de talleres de pintura, cerámica, cocina, entre otros, acorde con los recursos presupuestales asignados para la vigencia.
- **Juegos de integración del DAFP (aplica para sede central):** los servidores públicos se vinculan para participar con las diferentes disciplinas deportivas que se ofertan anualmente por el Departamento Administrativo de la Función Pública.



- **Novenas de Aguinaldos:** Como una actividad dirigida a incentivar el bienestar espiritual y en el contexto del respeto a las diferentes creencias religiosas, se realizarán las novenas de aguinaldos, tanto en sede central como en las Direcciones Territoriales, además de constituirse en espacios de integración.
- **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, o la 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. Estas actividades para efectos del presente plan, se reportan dentro de cada uno de los ejes y componentes en los cuales se integra.

- **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.

En estas líneas 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. Es importante tener en cuenta que las actividades descritas en este eje, se complementarán con las definidas en el programa de Promoción de Estilos saludables, el cual hace parte de las actividades del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para la presente vigencia.

- **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 a 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



podieran 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 una vez por semestre.

- **Día del niño.** Se realizará un taller experiencial de manualidades de manera presencial y virtual que permita vincular a los niños a la cultura organizacional de la entidad.
- **Vacaciones Recreativas para Hijos de los Servidores Públicos:** Estas jornadas están dirigidas a los hijos de los servidores públicos de la Entidad, para proporcionar bienestar tanto a los servidores públicos como a su núcleo familiar y se realizarán en el periodo de receso escolar de fin año.
- **Vacaciones recreativas para adolescentes:** Teniendo en cuenta los grupos de edades de los hijos de los servidores de la Entidad, se realizará un evento dirigido a jóvenes entre los 14 y 17 años, esto atendiendo a algunas recomendaciones realizadas por los participantes en las actividades de la vigencia 2024.
- **Horarios flexibles.** En la entidad se cuenta con la implementación de horarios flexibles, y se continuará con dicha estrategia de gestión.
- **Salas Amigas de la familia lactante.** La entidad cuenta con las salas amigas de la familia lactante, tanto en la sede central como en algunas direcciones territoriales beneficiando a las madres gestantes. Para esta vigencia se realizarán dos capacitaciones semestrales sobre los beneficios de la lactancia materna.
- **Descanso Compensado.** Como una actividad dirigida a que los servidores públicos compartan tiempo con su familia en las fechas de semana santa, receso escolar y fin de año, se continuarán expidiendo los lineamientos dirigidos al disfrute de este descanso.
- **Líder Soy:** Como una estrategia dirigida fortalecer las dinámicas de comunicación horizontal entre los colaboradores de la entidad, se impactará con talleres virtuales y presenciales, al igual que con campañas comunicativas.
- **Encuentro con los peludos:** Como una forma de fomentar la conciencia y educación sobre la tenencia responsable de animales de compañía en la entidad, se realizará una actividad lúdico-recreativa y de integración para que los servidores asistan con sus mascotas.
- **Tarde para mí:** Con el fin de fortalecer los espacios de hábitos saludables y de práctica de ejercicio y deporte, en esta estrategia se realizarán mínimo dos visitas al año a los escenarios deportivos de las Cajas de Compensación, o espacios similares, para participar de deportes



como fútbol, voleibol, baloncesto, áreas húmedas, entre otras, las cuales contarán con el acompañamiento del equipo de gestión humana y previa inscripción de los servidores interesados, con el visto bueno de cada jefe.

- **Calidad de Vida Laboral:**

Este componente 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. Lo anterior enfocado en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades.

- **Día Internacional de los Derechos de las Mujeres:** La Entidad realizará una actividad el 8 de marzo, en la cual se pretende enaltecer el rol de las mujeres y sus derechos en la sociedad.
- **Día del Hombre:** El 19 de marzo se celebra en Colombia el Día del Hombre, la Entidad realizará una actividad lúdica y de integración como reconocimiento 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 a tan loable labor.
- **Día del Padre:** La Entidad les celebra a los servidores de la Entidad que tienen el rol de padres, con una actividad en el mes de junio como reconocimiento a tan loable labor.
- **Día del Servidor Público:** En la Entidad celebra esta fecha el 27 de junio en el marco del reconocimiento del nivel nacional bajo las líneas del Departamento administrativo de la Función Pública.
- **Día del Conductor:** Se conmemora la celebración de la fiesta de la Virgen del Carmen y se reconoce la labor de los conductores de la Entidad en el mes de julio.
- **Día del Guardaparque:** El día 31 de julio, como reconocimiento a nuestros servidores que realizan esta esencial actividad en la entidad, se celebrará este día, en cada Dirección Territorial.



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

- **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.
- **Día del abuelo parquero:** Se realizará una actividad testimonial, para promover la relación entre abuelos y nietos y fortalecer la identidad institucional.
- **Día del árbol:** En línea con el fortalecimiento de la misionalidad de la entidad, se realizará una sembratón como estrategia de mitigación de las consecuencias del cambio climático.
- **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 y se desarrollarán diferentes actividades en articulación con la oficina asesora de planeación y grupo de comunicaciones.
- **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 puedan acceder a servicios con beneficios de descuentos.
- **Encuentro Nacional – 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 nacional 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. Se harán gestiones para materializar de ser posible un encuentro de los prepensionados de las direcciones territoriales y la sede central.



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 adelanten en debida forma dicho proceso.

- **Encuentro Nivel Central/Territorial:**

Dando cumplimiento a los acuerdos sindicales y al fortalecimiento de la gestión del Talento Humano, la Entidad realizará **ENCUENTROS TERRITORIALES** a nivel nacional, los cuales tienen lugar en cada una de las Direcciones Territoriales y en la Sede Central de Parques Nacionales Naturales de Colombia. En estos espacios se convocará a los integrantes de las Direcciones para desarrollar diferentes acciones desde los ejes de prevención y promoción de la salud, escenarios culturales y realización de eventos deportivos, ferias de servicios y emprendimiento. Este es un evento en el cual los colaboradores a nivel nacional comparten experiencias culturales para la consolidación de la identidad institucional y el trabajo en equipo. En el nivel central, igualmente se realizarán jornadas lúdico-deportivas de integración y reconocimiento a los logros de los colaboradores derivados de la evaluación de desempeño.

- **Promoción de programas de educación formal según la caracterización de la población de funcionarios de planta.**

- **Plan de Incentivos**

- **Mejores Empleados Por Niveles Jerárquicos de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción.**

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, se establecerá con base a la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral.

- **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 evidencien 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”:**

**Uso de la Bicicleta “Al trabajo en bici”**

El Gobierno Nacional sancionó la Ley 1811 del 2016 que incentiva el uso de la bicicleta, como principal medio de transporte en el país. La medida pretende aumentar el número de viajes en ese vehículo, mitigar el



impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad en las ciudades, lo que impacta la calidad de vida.

En el marco del Plan de Bienestar e Incentivos de PNNC, y favoreciendo la política pública de movilidad, se fomentará la participación de los servidores públicos de PNNC a través de la estrategia "Al trabajo en bici", promoviendo la participación en procura de su calidad de vida.

La referida Ley contempla como incentivo el otorgamiento de medio día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta y hasta ocho (8) medios días laborales libres remunerados al año.

### **Beneficiarios**

El incentivo está dirigido a los servidores públicos de PNNC (de Carrera Administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción, en Período de Prueba, y vinculados en la modalidad provisional).

### **Incentivos que apuntan al mejoramiento de la calidad de vida**

1. Los Servidores Públicos que utilicen bicicleta mecánica o el sistema de bicicletas públicas para llegar a las instalaciones de la entidad podrán disfrutar del incentivo en tres modalidades:

Medio (1/2) día laboral libre remunerado por treinta (30) registros verificados.

Para la asignación del tiempo libre remunerado por el uso de bicicleta mecánica, el servidor deberá diligenciar el formato establecido para tal fin, el cual debe llevar aprobación del jefe inmediato con base en la certificación que entregue Grupo de Procesos Corporativos en el nivel central o la persona designada en el nivel territorial, y remitir al Grupo de Gestión Humana o la instancia que haga sus veces en las Direcciones Territoriales para realizar el control correspondiente

Para el caso del uso de la red de bicicletas públicas en las ciudades donde se preste este servicio, el servidor entregará un informe detallado que incluye el lugar de recogida y de estacionamiento, la hora en que se inició el servicio y el tiempo de viaje; el informe será remitido al Grupo de Gestión Humana o la instancia que haga sus veces en las Direcciones Territoriales para realizar el control correspondiente.

- **Reconocimiento por los canales de comunicación a las personas que se retiran de la Entidad por tiempo de servicio.** Se enviarán mensajes de conmemoración, en las que se visibilicen los logros de las personas de los servidores en su ejercicio profesional.



- **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. Desde el nivel central se orientarán reuniones para consolidar la programación de actividades para fortalecer la calidad de vida de los colaboradores.
- **Intercambio de saberes:** Como una forma de promover la identidad institucional, se elegirán según criterios establecidos, dos servidores públicos por cada Dirección Territorial para que visiten un área protegida de su elección.

## **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 dirigidos a realizar actividad física, a mantener una nutrición saludable, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros y a prevenir el consumo de tabaco y alcohol; algunas de las cuales se articulan con el desarrollo de las actividades previstas en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **- 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 la armonía con su entorno sociocultural, con el fin de contribuir en su bienestar y su calidad de vida.

- **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 realizan 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 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 - MEFE, articulada con las distintas actividades previstas en el Plan, especialmente con los ciclos de talleres de salud mental.

- **Ciclo de Formación como Brigadista Emocional.** Se propiciará de la mano de la ARL, el segundo ciclo de formación de Brigadistas emocionales con el fin de generar un grupo de colaboradores a nivel nacional, que pueda atender en primera instancia los temas de cuidado emocional en sus equipos de trabajo.

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

Este componente se encuentra directamente relacionado con el componente de higiene mental o psicológica; se pretende realizar actividades a través de las cuales se presenten estrategias de afrontamiento y autocuidado e igualmente realizar actividades dirigidas a prevenir el sedentarismo y a propiciar espacios que permitan el ejercicio físico y la prevención de enfermedades cardiovasculares.

- **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, ciclo de talleres de yoga, meditación, respiración y control corporal, higiene del sueño, adaptabilidad al cambio, resolución de conflictos, apoyo para manejo del duelo, taller para parejas, entre otros, a través de sesiones pregrabadas o presenciales, dirigidas a contribuir al desarrollo integral de los colaboradores, que les permitan un mejor desempeño en las actividades de la vida diaria y laboral.
- **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.
- **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 (eje mental, emocional, físico y espiritual).
- **Sensibilización a los servidores sobre el programa de Riesgo psicosocial y Riesgo Público:** Teniendo en cuenta el nivel de riesgo de la Entidad y la naturaleza de las actividades desarrolladas por los servidores, se implementará el programa de riesgo psicosocial y riesgo público, orientado a fortalecer los conocimientos sobre las estrategias de autocuidado y las rutas de atención disponibles en cada una de las



Direcciones territoriales para hacer frente a las situaciones que se presenten como consecuencia de actos de grupos al margen de la ley.

- **Difusión de los canales de atención psicológica POSITIVAMENTE MÁS.:** Se dará continuidad a la presentación de la herramienta de asistencia psicológica primaria, a través de los canales de atención de la ARL - POSITIVAMENTE +.

### **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 inclusión, 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 o la resolución que la modifique.

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.

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

Se realizará un cine foro en la vigencia, sobre temas asociados a la transversalización del enfoque de género en la ruta de las estrategias para la apropiación de los elementos del Protocolo de transversalización del enfoque de género a nivel nacional.



#### 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.

- **caracterización poblacional de los servidores públicos.** Permitir la identificación, caracterización y segmentación de los servidores públicos de la entidad que incluye información referida a personas con discapacidad, pre pensionados, cabezas de familia, grupos étnicos y las variables geográficas, demográficas e intrínsecas con el propósito de planear y ejecutar de manera idónea los procesos de la Entidad.
- **Socialización de herramientas y aplicaciones digitales.** Esta actividad se encuentra dirigida a socializar herramientas y aplicaciones gratuitas que sean de interés para mejorar actividades diarias, desempeño y reporte de actividades de los servidores y colaboradores.
- **Difusión de las APP para el autocuidado:** Se realizarán campañas de promoción de las herramientas con las que cuentan la ARL y las Cajas de compensación para rutinas de ejercicio, hábitos saludables y autocuidado.

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

La analítica de datos para el bienestar tiene el propósito de facilitar la asertiva obtención de información relevante para la implementación de programas de



bienestar, lo cual se concretará mediante el análisis de encuestas de satisfacción de actividades establecidas en el plan de bienestar, y de encuestas para formular el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la próxima vigencia.

- **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.

- **Apoyo a las comunicaciones del grupo de WhatsApp** en el cual todos los colaboradores de la Sede Central o de las Direcciones Territoriales, actualmente tienen acceso a la información de las actividades que en materia de bienestar laboral, capacitación y seguridad y salud en el trabajo. Todo lo anterior, en articulación con el Grupo de Comunicaciones de la entidad y las orientaciones que para su uso se establezcan.
- **Introducción a la Nube: Almacenamiento y Colaboración Digital:** Formación básica para que los empleados aprendan a almacenar, organizar y compartir documentos en la nube.
- **Herramientas Básicas de Comunicación Digital:** Capacitación sobre el uso de herramientas básicas de comunicación para optimizar reuniones virtuales y colaboración en equipo.

## **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.

- **Actividad de Valores Institucionales /Código de Integridad:** Se adelantarán actividades lúdicas que divulguen y reafirmen los valores



institucionales y se dará continuidad a la actualización del código de integridad.

## **6. PLAN DE INCENTIVOS**

Conforme a lo establecido en el artículo 13 del Decreto Ley 1567 de 1998, el sistema de estímulos se encuentra 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, contribuyendo así al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

En el artículo 19 del citado Decreto Ley, señala que las entidades se encuentran en la obligación de organizar anualmente para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos; a su vez, artículo 30 indica que, para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios, a los cuales tendrán derecho todos los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, que pertenezcan a los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial.

El párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 determinó que las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de sus funciones y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

El artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, establece que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucional y señalará en los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

El artículo 2.2.10.10 del mismo Decreto 1083 de 2015 establece que, para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados de Carrera Administrativa se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

El Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.15 del referido Decreto, establece que el plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.



## **6.1. INCENTIVOS A MEJORES EMPLEADOS PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA – 2025**

### **6.1.1. OBJETIVO**

Fortalecer el talento humano de la entidad resaltando el desempeño laboral de los servidores públicos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción de cada nivel jerárquico de la entidad a nivel nacional, a través del otorgamiento de beneficios no pecuniarios.

### **6.1.2. DESARROLLO DEL PLAN DE INCENTIVOS 2025**

El Grupo de Gestión Humana, con fundamento en el consolidado de evaluaciones del desempeño del período 2024 -2025, emitirá un listado por Dirección Territorial y Sede Central, en estricto orden descendente, de los servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y de libre nombramiento y remoción cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente y que cumplan los requisitos para participar.

### **6.1.3. BENEFICIARIOS**

- Servidores públicos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción.

### **6.1.4. REQUISITOS PARA PARTICIPAR**

Los servidores que sean postulados como mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un (1) año con corte al 31 de enero de 2025.
- Acreditar evaluación de desempeño en el rango sobresaliente, en la última evaluación ordinaria en firme.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o en cualquier etapa del proceso de selección del plan de incentivos institucional.

### **6.1.5. ASIGNACIÓN DE LOS INCENTIVOS**

- En cada Dirección Territorial incluyendo sus Áreas Protegidas, será beneficiario el mejor empleado de carrera administrativa de cada uno de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, y asesor si lo hubiere.
- En la Sede Central, será beneficiario el mejor empleado de carrera administrativa de cada uno de los niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.



- En toda la Entidad será beneficiario el mejor empleado de carrera administrativa de cada uno de los niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, excluyendo los empleados seleccionados en las dos categorías anteriores.
- En toda la Entidad será beneficiario el mejor empleado de carrera administrativa de entre los empleados seleccionados en todas las categorías anteriores.
- En toda la Entidad serán beneficiarios los mejores empleados de libre nombramiento y remoción de cada uno de los niveles: Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

#### **6.1.6. VALOR DE LOS INCENTIVOS NO PECUNIARIOS SEDE CENTRAL Y DIRECCIONES TERRITORIALES – BONOS DE TURISMO**

El valor de los incentivos no pecuniarios otorgados a los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de Parques Nacionales Naturales de Colombia serán los establecidos en la vigencia 2024 más el incremento del Índice de Precios al Consumidor 2025<sup>2</sup> los cuales serán representados en bonos de turismo.

#### **6.1.7. PROCEDIMIENTO**

- El Grupo de Gestión Humana, una vez tenga los resultados de las evaluaciones de desempeño, procederá a consolidar los resultados, con el fin de identificar los servidores que alcanzaron los mayores niveles de ponderación de la evaluación y a su vez identificar con nombre propio los acreedores de los incentivos.
- De conformidad con lo anterior, el Director General, reconocerá mediante acto administrativo al mejor empleado de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, conforme lo establecido en el numeral 6.1.5 “Asignación de los Incentivos”.
- Los mejores empleados seleccionados deberán efectuar los trámites pertinentes para su entrega y correspondiente legalización.

### **6.2. INCENTIVOS A MEJORES EQUIPOS VIGENCIA 2025**

#### **6.2.1. OBJETIVO:**

Reconocer el buen desempeño laboral de los Mejores Equipos de Trabajo, propiciando una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo

---

<sup>2</sup> Aproximado en miles de pesos.



un esquema de mayor compromiso con los objetivos de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

### **6.2.2. DEFINICIÓN EQUIPOS DE TRABAJO**

Grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

### **6.2.3. REQUISITOS Y TÉRMINO PARA LA INSCRIPCIÓN**

La inscripción la efectuará el jefe de la dependencia que corresponda al tema ejecutado, anexando el informe final del proyecto y acompañado del cronograma desarrollado, los indicadores de gestión aplicados, y fases implementadas, utilizando formato que se defina para tal efecto.

Igualmente debe relacionar los nombres de los servidores de carrera y/o libre nombramiento y remoción integrantes del equipo; lo cual debe ir por escrito dirigido a la Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana – Sede Central.

### **6.2.4. CONFORMACIÓN EQUIPOS DE TRABAJO**

Los Equipos de trabajo podrán integrarse por mínimo tres (3) y máximo cinco (5) servidores de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción. Los integrantes de los Equipos de trabajo pueden ser servidores públicos de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Entidad.

### **6.2.5. REQUISITOS PARA LA INSCRIPCIÓN**

- El proyecto inscrito para ser evaluado debe haber concluido y ejecutado en el año inmediatamente anterior por el equipo de trabajo propio del área y/o dependencia. No se aceptan documentos o proyectos realizados por firmas de consultorías o productos de estudio como tesis.
- Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad, de tal forma que el alcance del proyecto debe ser el mejoramiento específico de acciones, tareas, procesos, planes y objetivos institucionales, que generen valor agregado a la gestión institucional.
- De haberse ejecutado el proyecto por fases o líneas temáticas, estas deberán especificarse dentro del mismo y en el respectivo cronograma desarrollado.



### **6.2.6. CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

<b>Ítem</b>	<b>Puntos</b>
Planteamiento del proyecto	25
Eficiencia con que se haya realizado la labor	10
Aporte a la transformación institucional	15
Logro de los objetivos previstos	20
Dominio del tema	15
Presentación del proyecto	15
<b>Puntaje Total</b>	<b>100</b>

El Comité evaluador estará conformado por los funcionarios que ocupen los siguientes empleos:

- Subdirector de Sostenibilidad y Negocios Ambientales, quien lo presidirá.
- Subdirector de Gestión y Manejo de Áreas Protegidas.
- Subdirector Administrativo y Financiero.
- Director Territorial designado por la Dirección.
- Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.

El Comité seleccionará con base en las calificaciones obtenidas y en orden de mérito de acuerdo con el mayor puntaje a los equipos de trabajo que obtengan como nivel de excelencia una calificación igual o superior a 90 puntos, estableciendo el primer, segundo y tercer lugar.

### **6.2.7. ASIGNACIÓN DE LOS INCENTIVOS**

Los incentivos que se asignan a los tres (3) mejores equipos de trabajo se otorgarán de la siguiente forma: al Primer equipo de trabajo, el incentivo será pecuniario y al segundo y tercer equipo de trabajo el incentivo será no pecuniario, de acuerdo con lo establecido en la vigencia anterior más el Índice de Precios al Consumidor<sup>3</sup>.

Los reconocimientos del incentivo pecuniario y no pecuniario para los mejores equipos de trabajo serán respaldados por la Subdirección Administrativa y Financiera mediante los correspondientes Certificados de Disponibilidad Presupuestal.

---

<sup>3</sup> Aproximado en miles de pesos



## 7. ACTIVIDADES

Las actividades previstas, conforme los ejes y componentes anteriores, que conforman el Plan de Bienestar para Parques Nacionales Naturales de Colombia en 2025, son las siguientes:

<b>CRONOGRAMA PRIMER TRIMESTRE</b>		
<b>EJE</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
EJE DE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	JORNADAS LÚDICAS Y RECREATIVAS
		CELEBREMOS NUESTRA VIDA
		TALLER DE MANUALIDADES
		SALARIO EMOCIONAL - SUMINISTRO DE TIQUETES DE BIENESTAR
		ENTORNO LABORAL SALUDABLE ( PAUSAS ACTIVAS )
		DÍA DE LA FAMILIA A NIVEL NACIONAL
		HORARIOS FLEXIBLES
		LÍDER SOY
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	DÍA INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES
		DÍA DEL HOMBRE
		PROGRAMA SERVIMOS
		AL TRABAJO EN BICI
		SOCIALIZACIÓN DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR
SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL O PSICOLÓGICA	ATENCIÓN DE PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS Y SEGUIMIENTO ESTRATEGIA "MEFE"
		CICLO DE FORMACIÓN COMO BRIGADISTA EMOCIONAL
	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD	TALLERES DE BIENESTAR PARA LA VIDA Y EL AUTOCAUIDADO
		PROMOCIÓN DE PRÁCTICAS Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE EN FAMILIA
		SENSIBILIZACIÓN A LOS SERVIDORES SOBRE EL PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y RIESGO PÚBLICO
		DIFUSIÓN DE LOS CANALES DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA POSITIVAMENTE MÁS
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN	SOCIALIZACIÓN DE PROTOCOLOS, RUTAS Y PROCEDIMIENTOS
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	SOCIALIZACIÓN DE HERRAMIENTAS Y APLICACIONES DIGITALES PARA USO COMÚN
		DIFUSIÓN DE LAS APPS PARA EL AUTOCAUIDADO
	ANALITICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	ANÁLISIS DE ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN
		APOYO A LAS COMUNICACIONES DEL GRUPO DE WHATSAPP
		INTRODUCCIÓN A LA NUBE: ALMACENAMIENTO Y COLABORACIÓN DIGITAL
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	ACTIVIDAD DE FORTALECIMIENTO E INTERIORIZACIÓN DE VALORES INSTITUCIONALES / CÓDIGO DE INTEGRIDAD

<b>CRONOGRAMA SEGUNDO TRIMESTRE</b>		
<b>EJE</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
EJE DE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	JORNADAS LÚDICAS Y RECREATIVAS
		TALLERES EXPERIENCIALES DE TRABAJO EN EQUIPO
		FERIA DE SERVICIOS
		CELEBREMOS NUESTRA VIDA



<b>CRONOGRAMA SEGUNDO TRIMESTRE</b>		
<b>EJE</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
		TALLER DE MANUALIDADES
		SALARIO EMOCIONAL - SUMINISTRO DE TIQUETES DE BIENESTAR
		ENTORNO LABORAL SALUDABLE ( PAUSAS ACTIVAS )
		DÍA DE LA FAMILIA A NIVEL NACIONAL
		DÍA DEL NIÑO
		HORARIOS FLEXIBLES
		DESCANSO COMPENSADO
		LÍDER SOY
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	ENCUENTRO CON LOS PELUDOS
		DÍA DE LA SECRETARIA Y DEL SECRETARIO
		DÍA DE LA MADRE
		DÍA DEL PADRE
		DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO
		DÍA DEL ARBOL
		AL TRABAJO EN BICI
		SOCIALIZACIÓN DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR
SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL O PSICOLÓGICA	ATENCIÓN DE PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS Y SEGUIMIENTO
		ESTRATEGIA "MEFE"
		CICLO DE FORMACIÓN COMO BRIGADISTA EMOCIONAL
	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD	TALLERES DE BIENESTAR PARA LA VIDA Y EL AUTOCUIDADO
		PROMOCIÓN DE PRÁCTICAS Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE EN FAMILIA
		SENSIBILIZACIÓN A LOS SERVIDORES SOBRE EL PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y RIESGO PÚBLICO
		DIFUSIÓN DE LOS CANALES DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA POSITIVAMENTE MÁS
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD	CHARLAS Y CAMPAÑAS PARA USO DEL LENGUAJE
	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN	SOCIALIZACIÓN DE PROTOCOLOS, RUTAS Y PROCEDIMIENTOS
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	DIFUSIÓN DE LAS APPS PARA EL AUTOCUIDADO
	ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	ANÁLISIS DE ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN
	CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES	APOYO A LAS COMUNICACIONES DEL GRUPO DE WHATSAPP HERRAMIENTAS BÁSICAS DE COMUNICACIÓN DIGITAL
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	ACTIVIDAD DE FORTALECIMIENTO E INTERIORIZACIÓN DE VALORES INSTITUCIONALES / CÓDIGO DE INTEGRIDAD

<b>CRONOGRAMA TERCER TRIMESTRE</b>		
<b>EJE</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
EJE DE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	TORNEO DE BOLOS Y/O MINI TEJO
		JORNADAS LÚDICAS Y RECREATIVAS
		CELEBREMOS NUESTRA VIDA
		TALLER DE MANUALIDADES
		JUEGOS INTEGRACIÓN DEL DAFP



<b>CRONOGRAMA TERCER TRIMESTRE</b>		
<b>EJE</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
		SALARIO EMOCIONAL - SUMINISTRO DE TIQUETES DE BIENESTAR
		ENTORNO LABORAL SALUDABLE (PAUSAS ACTIVAS )
		DÍA DE LA FAMILIA A NIVEL NACIONAL
		HORARIOS FLEXIBLES
		SALA AMIGA DE LA FAMILIA LACTANTE
		LÍDER SOY
		TARDE PARA MI
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	DÍA DEL CONDUCTOR
		DÍA DEL GUARDAPARQUE
		DÍA DEL AMOR Y LA AMISTAD
		DÍA DEL ABUELO PARQUERO
		PROGRAMA SERVIMOS
		ENCUENTRO NACIONAL DE PRE-PENSIONADOS
		ENCUENTROS TERRITORIALES
		AL TRABAJO EN BICI
SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL O PSICOLÓGICA	SOCIALIZACIÓN DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR
		ATENCIÓN DE PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS Y SEGUIMIENTO
		ESTRATEGIA "MEFE"
	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD	CICLO DE FORMACIÓN COMO BRIGADISTA EMOCIONAL
		TALLERES DE BIENESTAR PARA LA VIDA Y EL AUTOCUIDADO
		CAMINATAS ECOLÓGICAS
		PROMOCIÓN DE PRÁCTICAS Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE EN FAMILIA
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN	SENSIBILIZACIÓN A LOS SERVIDORES SOBRE EL PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y RIESGO PÚBLICO
		DIFUSIÓN DE LOS CANALES DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA POSITIVAMENTE MÁS
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	SOCIALIZACIÓN DE PROTOCOLOS, RUTAS Y PROCEDIMIENTOS
		CARACTERIZACIÓN POBLACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS
	ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	DIFUSIÓN DE LAS APPS PARA EL AUTOCUIDADO
		ANÁLISIS DE ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN
		APOYO A LAS COMUNICACIONES DEL GRUPO DE WHATSAPP
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO:	INTRODUCCIÓN A LA NUBE: ALMACENAMIENTO Y COLABORACIÓN DIGITAL
		ACTIVIDAD DE VALORES INSTITUCIONALES / CÓDIGO DE INTEGRIDAD

<b>CRONOGRAMA CUARTO TRIMESTRE</b>		
<b>EJE</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
EJE DE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL		JORNADAS LÚDICAS Y RECREATIVAS
		TALLERES EXPERIENCIALES DE TRABAJO EN EQUIPO



**PARQUES NACIONALES  
NATURALES DE COLOMBIA**

<b>CRONOGRAMA CUARTO TRIMESTRE</b>		
<b>EJE</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	FERIA DE SERVICIOS
		FERIA DE EMPRENDIMIENTOS
		CELEBREMOS NUESTRA VIDA
		TALLER DE MANUALIDADES
		JUEGOS INTEGRACIÓN DEL DAFP
		NOVENA DE AGUINALDOS
		SALARIO EMOCIONAL - SUMINISTRO DE TIQUETES DE BIENESTAR
		ENTORNO LABORAL SALUDABLE (PAUSAS ACTIVAS)
		DÍA DE LA FAMILIA A NIVEL NACIONAL
		VACACIONES RECREATIVAS PARA HIJOS DE SERVIDORES (NIÑOS Y ADOLESCENTES)
		HORARIOS FLEXIBLES
		DESCANSO COMPENSADO
		LIDER SOY
		CALIDAD DE VIDA LABORAL
	DIA DE PARQUES NACIONALES NATURALES	
	ENCUENTROS SEDE CENTRAL /TERRITORIALES	
	PLAN DE INCENTIVOS	
	AL TRABAJO EN BICI	
	SOCIALIZACIÓN DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	
	SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL O PSICOLÓGICA
PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD		TALLERES DE BIENESTAR PARA LA VIDA Y EL AUTOCUIDADO
		PROMOCIÓN DE PRÁCTICAS Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE EN FAMILIA
		SENSIBILIZACIÓN A LOS SERVIDORES SOBRE EL PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y RIESGO PÚBLICO
		DIFUSIÓN DE LOS CANALES DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA POSITIVAMENTE MÁS
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD	CHARLAS Y CAMPAÑAS PARA USO DEL LENGUAJE
	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN	SOCIALIZACIÓN DE PROTOCOLOS, RUTAS Y PROCEDIMIENTOS
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	DIFUSIÓN DE LAS APPS PARA EL AUTOCUIDADO
	ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	ANÁLISIS DE ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN
		ENCUESTAS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR
	CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES	APOYO A LAS COMUNICACIONES DEL GRUPO DE WHATSAPP HERRAMIENTAS BÁSICAS DE COMUNICACIÓN DIGITAL
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	ACTIVIDAD DE FORTALECIMIENTO E INTERIORIZACIÓN DE VALORES INSTITUCIONALES / CÓDIGO DE INTEGRIDAD



CRONOGRAMA CUARTO TRIMESTRE		
EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD
PLAN DE INCENTIVOS		ENTREGA DE ESTÍMULOS A MEJORES EMPLEADOS Y MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

Las actividades establecidas en el cronograma podrán ser reprogramadas para dar cumplimiento durante la vigencia actual.

Una vez finalizadas las actividades se aplicará la encuesta de satisfacción mediante formulario de Google o Código QR.

## **8. EVALUACIÓN Y MEDICIÓN DEL PLAN 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:	Número de participantes convocados a la actividad/ Número de asistentes.
Indicador de Satisfacción:	Promedio de la Calificación de satisfacción de las actividades realizadas.
Indicador de Ejecución:	Número de actividades planeadas/ número de actividades ejecutadas.

## **9. DERECHOS Y DEBERES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN CUMPLIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

### **Derechos**

- Participar de manera autónoma en las actividades del Plan de Bienestar e incentivos.
- Recibir incentivos al desempeño laboral conforme al plan establecido para ello.

### **Deberes**

- Asistir a las actividades del plan de bienestar en las que previamente se haya inscrito.
- Registrar la asistencia a las actividades de bienestar a través del listado de asistencia físico o virtual.
- Realizar oportunamente las evaluaciones de las actividades a las que asista con el fin de medir el impacto generado.

## **10. RESPONSABLE**

Grupo de Gestión Humana – Subdirección Administrativa y Financiera

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>	
Versión 1.0	Adopción