



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

20264400840221

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20264400840221

Fecha: 05-05-2026

Código de dependencia 440

GRUPO DE GESTION HUMANA

Bogotá, D.C., 05-05-2026

Señores:

Transparencia

transparencia.gestion.pqr@gmail.com

La ciudad

Asunto: DERECHO DE PETICIÓN / QUEJA

En atención a su solicitud del asunto, relacionada con la Caminata ecológica programada dentro del plan de incentivos de la vigencia 2026, la Subdirección Administrativa y Financiera de Parques Nacionales Naturales de Colombia, a través del Grupo de Gestión Humana, se permite dar respuesta a cada uno de las solicitudes, en los siguientes términos:

A sus consideraciones:

1. Las actividades que se desarrollen en el marco del fortalecimiento del talento humano y el bienestar de los servidores públicos de Parques Nacionales, no pueden ir dirigidas solo a un pequeño grupo de trabajadores que logren inscribirse "hasta agotar cupos".

Dichas actividades se deben brindar al personal completo de la planta de Parques Nacionales que supera las 100 personas en el Nivel Central.

R/ En Parques Nacionales Naturales de Colombia reconocemos que el bienestar y desarrollo de nuestros equipos son la base para cumplir la misión de nuestra entidad. Desde el Grupo de Gestión Humana, se realizó una encuesta para conocer los intereses, necesidades y expectativas de las servidoras y los servidores en torno a la formación, la salud física y emocional, el bienestar laboral y el clima organizacional, a través de ítems diseñados a partir de las experiencias vividas en la vigencia 2025, 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.



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

El plan de Incentivos 2026, se fundamenta en una herramienta de fortalecimiento del recurso humano de la Entidad, a partir del cual se busca diseñar e implementar estrategias de bienestar que promuevan un equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores públicos, fomentando su motivación y reconocimiento para mejorar su desempeño y fortalecer su vocación al servicio público.

En esencia, la gestión del talento humano adquiere un papel estratégico, al constituirse en el motor que impulsa el cumplimiento de la misión institucional. El desarrollo integral de los servidores públicos, la creación de entornos laborales equilibrados y la consolidación de equipos cohesionados son elementos esenciales que permiten responder de manera oportuna y eficiente a los retos institucionales. Por ello, el grupo de Gestión Humana se enfoca en desarrollar y promover prácticas que favorezcan el desempeño y el bienestar de quienes integran la entidad.

Estas acciones, se formulan de acuerdo con diferentes fuentes de información, entre estos resultados de satisfacción con el programa 2025, evaluaciones internas (Clima laboral 2024, resultados de la batería de riesgo psicosocial 2025), análisis de desempeño institucional y aportes recogidos en los espacios de diálogo con los equipos de trabajo.

Para el análisis de la información recolectada, en relación con las preferencias de los servidores se obtuvieron 191 registros hasta el día 26 de diciembre de 2025, lo que representa el 43,11% del total de la población que se encontraban vinculados a esa fecha.

Tabla 1. Ficha técnica encuesta de necesidades

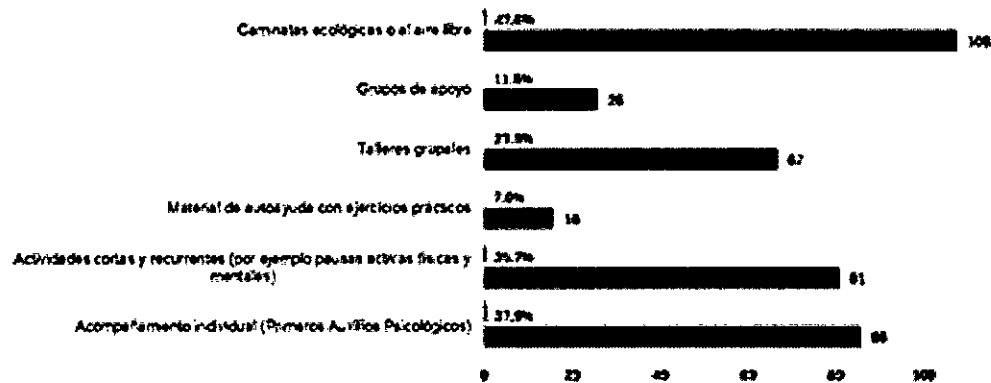
Formato de aplicación:	Formato Google Forms
Fecha de aplicación:	Del primero (01) de diciembre de 2025 al veintiséis (26) de diciembre de 2025.
Metodología:	Se habilitó un enlace virtual con un formulario que contenía afirmaciones y preguntas que indagaban por componentes del Plan de Bienestar e Incentivos, siguiendo los 5 ejes planteados en el Plan Nacional de Bienestar del DAFP. Se incluyeron preguntas cerradas de selección múltiple y preguntas abiertas.
Tipo de instrumento:	Formulario "Identificación de Necesidades y expectativas de Bienestar 2025". Contiene 10 ítems, entre preguntas cerradas de selección múltiple y preguntas abiertas.
Población objeto:	Servidoras y servidores públicos de la Planta de Personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia.



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede observar, para el ítem de las actividades orientadas al fortalecimiento de la salud mental, la de mayor elección corresponde a la Caminata Ecológica; de acuerdo con esta información y obedeciendo a un riguroso proceso de planeación, desde el mes de noviembre se formuló como actividad, dependiente del eje de salud mental, la actividad de la caminata, proyectada para el mes de mayo.



En atención a lo señalado, es importante precisar que las actividades desarrolladas en el marco del fortalecimiento del talento humano y bienestar social son de carácter voluntario y siempre van dirigidas al 100% de los servidores públicos de la sede central. Al respecto, hay dos puntos a tener en cuenta:

1. Las actividades realizadas en el primer piso (día de la mujer, día del hombre, día de la madre, día del padre, día del servidor público, cumpleaños de parques, amor y amistad, Halloween, novenas de navidad, entre otras) siempre además de los mensajes institucionales de invitación, nos toca pasar piso por piso insistiendo y rogando para que los servidores públicos participen.
2. Otras actividades que son en sitios mayoritariamente fuera de Bogotá, se estructuran conforme a criterios de planeación, disponibilidad presupuestal, capacidad logística. En el caso particular de la caminata programada en el Parque Nacional Natural Chingaza, sendero Suasié, la actividad contempló un número limitado de participantes, teniendo en cuenta aspectos asociados a la logística programada y al presupuesto asignado, al igual que las caminatas de los años anteriores.



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

2. Ofrecer actividades para el fortalecimiento del talento humano y el bienestar a solo una fracción de los servidores públicos de la planta, dejando a los demás sin la opción de poder acceder a dichas actividades, puede considerarse un acto de discriminación, segregación y presunta corrupción al considerarse que las personas que lograron inscribirse en menos de 24 horas, incluso en horario fuera de la jornada laboral ya que muchos habían salido a las 16:30 horas, podrían haber sido previamente informadas de dicha actividad.

R/ Respuesta brindada en el punto 1 – consideraciones.

* No existió ningún tipo de priorización, selección previa o comunicación diferenciada a servidores públicos para su participación e inscripción en la caminata.

El grupo de comunicaciones y educación ambiental, publicó la información de acuerdo con el tránsito en su programación de respuesta a las solicitudes de las diferentes dependencias.

Manifiesto mi sorpresa por las afirmaciones aquí escritas cuando los resultados de las actividades planeadas y realizadas son de público conocimiento por el impacto que han tenido en la calidad de vida y fortalecimiento de los equipos de trabajo.

Por último, en el evento en que ustedes, tengan pruebas sobre las afirmaciones de corrupción aquí descritas, los invito a que realicen las denuncias correspondientes ante los órganos de control competentes.

3. Todos los servidores públicos de Parques Nacionales – Nivel Central tienen los mismos derechos para acceder a las actividades de fortalecimiento del talento humano y el bienestar laboral.

R/ Respuesta brindada en el punto 1 – consideraciones.

4. La justificación para no brindarle las mismas oportunidades a los servidores públicos de la planta de Parques Nacionales no puede ser que "en la vigencia pasada muchos recursos se perdieron porque muchas de las personas inscritas no asistieron el día del evento y esto trae consecuencias".



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

La justificación que se aduce, no ha sido manifestada por este despacho.

5. Si el lugar donde se planea realizar la actividad (PNN Chingaza) no tiene la capacidad de carga, es decir, recibir a la mayor cantidad de servidores públicos del Nivel Central al tiempo, la administración está en la obligación de: (1) identificar otro lugar que permita que la planta completa pueda acceder a las actividades de fortalecimiento del talento humano y el bienestar laboral, (2) organizar en grupos el ingreso al área protegida, realizando una adecuada planeación, incluso si eso implica sumar un próximo sábado a la actividad.

En este sentido resulta importante señalar que, las actividades de bienestar e incentivos se desarrollan bajo criterios de participación voluntaria y de acuerdo con la planeación, logística y asignación presupuestal de cada vigencia. Por tal razón **SIEMPRE** que se realizan actividades que impliquen salir de la sede administrativa, se formaliza un proceso de pre inscripción y **SIEMPRE** se realiza y se continuará realizando confirmación de asistencia días antes de las fechas previstas.

En consecuencia, la administración reitera su compromiso adelantando las acciones necesarias para garantizar procesos transparentes, equitativos y ajustados a la normatividad vigente.

Peticiones

Con fundamento en lo expuesto anteriormente, solicitamos respetuosamente lo siguiente:

1y 2. Respondidos en la parte considerativa.

3. Cuando se realice la confirmación de los servidores públicos que asistirán a la actividad, se sugiere informarles del tipo de penalización que acarrearán por el incumplimiento y la insistencia a la actividad, si así lo consideran pertinente.

Parques Nacionales naturales no tiene establecidas penalidades pecuniarias o no pecuniarias ni ha sido la política de esta administración negar la participación de los servidores en eventos posteriores.

Los espacios ofrecidos por el Grupo de Gestión Humana tienen un carácter formativo y de bienestar orientados al mejoramiento del clima organizacional y en este sentido esta administración reafirma su compromiso con una gestión



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

humana incluyente, respetuosa y fundamentada en la confianza entre la institución y sus servidores.

4. Efectuar la planeación de la actividad con las personas inscritas y confirmadas para evitar la pérdida de recursos.

R/ Respondida en la parte considerativa.

Finalmente, desde la Subdirección Administrativa y Financiera y el Grupo de Gestión Humana, reiteramos nuestro compromiso con el fortalecimiento de los equipos de trabajo y con la generación de espacios que promuevan la integración, la comunicación asertiva, el trabajo colaborativo, el sentido de pertenencia y el bienestar integral de las y los servidores públicos de la entidad.

Astrid del Castillo Sabogal
Subdirectora Administrativa y Financiera

Se publica oficialmente en la página de intranet

Elaboró: Beatriz Álvarez
Contratista Grupo de Gestión
Humana

Aprobó: Astrid del Castillo
Subdirectora Administrativa y
Financiera