

# ***PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS***

# 2018

# Tabla de Contenido

<b>INTRODUCCION .....</b>	<b>3</b>
<b>MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>4</b>
<b>DOCUMENTOS DE APOYO .....</b>	<b>6</b>
<b>OBJETIVOS .....</b>	<b>7</b>
<b>Objetivo General .....</b>	<b>7</b>
<b>Objetivos específicos .....</b>	<b>7</b>
<b>DEFINICIONES .....</b>	<b>8</b>
<b>FUNDAMENTOS DEL SISTEMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS .....</b>	<b>11</b>
<b>FINALIDAD DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL EN PARQUES NACIONALES .....</b>	<b>12</b>
<b>ALCANCE .....</b>	<b>13</b>
<b>OBLIGACIONES .....</b>	<b>14</b>
<b>ANTECEDENTES .....</b>	<b>15</b>
<b>DIAGNOSTICO .....</b>	<b>16</b>
<b>DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES .....</b>	<b>28</b>
<b>ENTIDADES DE APOYO .....</b>	<b>37</b>
<b>PRESUPUESTO .....</b>	<b>38</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>40</b>



## Introducción

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

Teniendo en cuenta estas consideraciones y siendo conscientes del impacto psicosocial que tienen las mismas en nuestros funcionarios, surge la necesidad de generar un plan de bienestar que atienda a las necesidades identificadas y este acorde con las políticas estatales del Gobierno Nacional, con el fin de establecer acciones que permitan generar estrategias de afrontamiento ante dichas situaciones y establecer espacios que propendan por el mejoramiento del clima laboral, fortalecimiento de habilidades de relacionamiento interpersonal, el Bienestar Social y calidad de vida tanto de los funcionarios como de sus familias.

En este orden de ideas, durante el año 2016 el grupo de Gestión Humana, en coordinación con la Subdirección Administrativa y Financiera ejecutó las acciones definidas para dicha vigencia, dentro de las cuales estaba contemplada la medición de Riesgo Psicosocial y Medición de clima Laboral. Los resultados proporcionados tras la aplicación de estos instrumentos serán insumo vital para el presente Plan de Bienestar. La identificación de factores de riesgo psicosocial y aquellos que afectan el Clima Laboral, permitirán el desarrollo de actividades que atiendan y mitiguen los riesgos identificados y garanticen así un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Las acciones a continuación planeadas responden a las necesidades producto del diagnóstico de Bienestar, los resultados de las mediciones de Riesgo Psicosocial y Clima laboral y las actividades de intervención y seguimiento que se presentan para las áreas protegidas, las Direcciones Territoriales y el Nivel Central de Parques Nacionales Naturales de Colombia.



# 1. Marco Normativo

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

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

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

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

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

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

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

- Ley 734 de 2002, Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos. Disponen que es un derecho participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

*Artículo 36.- Parágrafo: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas*



*de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.*

- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, específicamente en el artículo 74, el cual ordena que “los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional”.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, Título 10: Sistema de Estímulos.
- Decreto 4661 de 2005, el cual modifica parcialmente el artículo 70 del Decreto 1227 del 2005 indica: “Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”.
- Ley 1010 de 2006, por la cual se adoptan las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
- De acuerdo con la Ley 909 de 2004, artículo 36, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto Reglamentario 1227 de 2005, el bienestar social que las entidades deben prever e impartir en los planes anuales de capacitación e incentivos está dirigido a los empleados públicos, es decir a los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, lo que significa que el personal vinculado mediante contrato de prestación de servicios, por no tener la calidad de empleados públicos no son destinatarios de dichas disposiciones.
- Ley 1857 del 26 de julio de 2017, por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

## 2. Documentos de apoyo

Con el fin de conocer con más claridad, los contenidos y cobertura de los planes de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos, así como de tener bases que fundamenten el diseño de estos planes acorde con las necesidades de la entidad y las individuales de los servidores públicos, se tomó como referente de consulta y aplicación de los siguientes documentos y estudios de diagnóstico:

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

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

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

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

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

Mediciones de Clima Organizacional

Medición de Riesgo Psicosocial

Diagnóstico de necesidades de Bienestar

## 3. Objetivos

### 3.1 Objetivo General

Propiciar condiciones que favorezcan y mejoren la calidad de vida de los funcionarios de Parques Nacionales Naturales de Colombia y su desempeño laboral, por medio de la generación de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral del servidor y de esta manera se refleje el cumplimiento de nuestra Misión Institucional.

### 3.2 Objetivos específicos

- Propiciar la satisfacción laboral, personal, intelectual y social mediante las acciones propuestas en el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Implementar acciones de naturaleza individual y grupal de acuerdo con los resultados de las mediciones de Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional, con el fin de mitigar los Riesgos identificados.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de Vida de los Funcionarios de PNNC a través de acciones participativas, basadas en la promoción y prevención en salud, la recreación, el deporte y la cultura.
- Incentivar una cultura Organizacional más humana, que refleje en nuestros funcionarios motivación y calidez en la prestación de los servicios al interior y exterior de la entidad, aumentado así los niveles de satisfacción de nuestros usuarios y ciudadanos.
- Implementar los incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción del funcionario en Parques Nacionales Naturales de Colombia.

## 4. Definiciones

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



**Empleo público**

Es el núcleo básico de la estructura de la función pública. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

**Incentivos**

Un incentivo es un estímulo que tiene como objetivo motivar a los trabajadores de una empresa para que su desempeño sea mayor en aquellas actividades realizadas.

**Incentivos no pecuniarios**

Los planes de incentivos no pecuniarios están conformados por un conjunto de programas flexibles (educación, turismo y/o recreación), dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

**Incentivos Pecuniarios**

Son reconocimientos económicos que pueden otorgar para el caso de los equipos de trabajo que ocupe el primer lugar. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad.

**Planes**

La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento.

**Políticas Públicas**

Las orientaciones y los propósitos del sistema de estímulos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana.

**Promoción y prevención de salud**

Es ofrecer servicios integrales que potencialicen la salud de los afiliados y sus familias, y promuevan en ella una vida sana, feliz, placentera y productiva, se realiza en la semana de la salud.

**Seguridad y Salud en el Trabajo**

Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.






## 5. Fundamentos Del Sistema De Bienestar Social Y Estímulos

El artículo 15 del Decreto 1567 de 1998, señala que los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema, son los siguientes:

<p><b>Humanización del trabajo</b></p>	<p>Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.</p>
<p><b>Equidad y justicia</b></p>	<p>Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando</p>
<p><b>Sinergia</b></p>	<p>Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.</p>
<p><b>Objetividad y transparencia</b></p>	<p>Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.</p>
<p><b>Coherencia</b></p>	<p>Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.</p>
<p><b>Articulación</b></p>	<p>La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.</p>

## 6. Finalidad Del Programa De Bienestar Social En Parques Nacionales

El programa de bienestar social fue formulado para el cumplimiento de los siguientes fines:

-  Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
-  Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los servidores públicos, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad
-  Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad
-  Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los servidores públicos y de su grupo familiar;
-  Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los servidores públicos y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

## 7. Alcance

El Programa de Bienestar Social e Incentivos del año 2018 de Parques Nacionales Naturales de Colombia, está orientado a la consolidación del equilibrio entre la integridad de la vida personal, familiar y laboral, lo que se traduce en el trabajo eficiente y eficaz de los funcionarios. Fomentando así una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios.

### 7.1 BENEFICIARIOS

#### Beneficiarios de las actividades de Estímulos e Incentivos

Los Servidores Públicos de Parques Nacionales Naturales de Colombia, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

Frente al Sistema de Estímulos y apoyo para la educación formal los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, solo se beneficiarán de los estímulos, programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo. Dicho concepto que fue ratificado por la Honorable Corte Constitucional al declarar exequible el literal g) del artículo 6 del Decreto 1567 de 1998, en Sentencia C-1163 de 2000 y la Circular Externa del DAFP No. 100 - 010 - 2014 de fecha 21 de Noviembre de 2014 - Orientación en materia de Capacitación y formación de los empleados Públicos.

#### Beneficiarios de las actividades de Bienestar Social

La cobertura del presente Plan se extiende a todos los servidores de Parques Nacionales Naturales de Colombia, conforme a lo establecido en la Constitución Política y la Ley.

En cumplimiento de lo consagrado en el Parágrafo 2 del Artículo 70 del Capítulo II del Título V de la Ley 1227 de 2005, “se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años discapacitados mayores que dependan económicamente de él”.

## 8. Obligaciones

### 8.1 De los servidores públicos

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por el Grupo de Gestión Humana y/o Dirección Territorial.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por el Grupo de Gestión Humana y/o Dirección Territorial.

### 8.2 De Parques Nacionales Naturales de Colombia

- Asignar recursos financieros para cubrir las actividades contenidas en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.
- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- Divulgar entre todos los servidores públicos, los resultados de la elección de los mejores funcionarios y los mejores equipos de trabajo de Parques Nacionales Naturales de Colombia.



## 9. Antecedentes

El Programa de Bienestar Social e incentivos a desarrollar durante la vigencia actual está dirigido a todos los Servidores Públicos de Parques Nacionales Naturales de Colombia, y fue elaborado a partir de la identificación de necesidades propias del servidor reflejadas en las mediciones realizadas en la vigencia 2016, teniendo en cuenta que su plan de acción se desarrollara para las vigencias 2017 y 2018.

### INSUMOS:

1. Normatividad vigente aplicable.
2. Necesidades específicas manifiestas por los funcionarios a través de los encuentros territoriales.
  - 2.1 Muro con la pregunta ¿Si pudiera cambiar algo de la entidad, que cambiaría?
  - 2.2 Buzón de Convivencia.
3. Resultados de la evaluación clima organizacional.
4. Resultados de la aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial.
5. Resultados de encuesta de Diagnostico de necesidades de Bienestar.
6. Resultados de la evaluación del desempeño y competencias.
7. Presupuesto destinado por la entidad para el bienestar social.
8. Respuesta a la ejecución de plan de Bienestar para la vigencia de 2017.

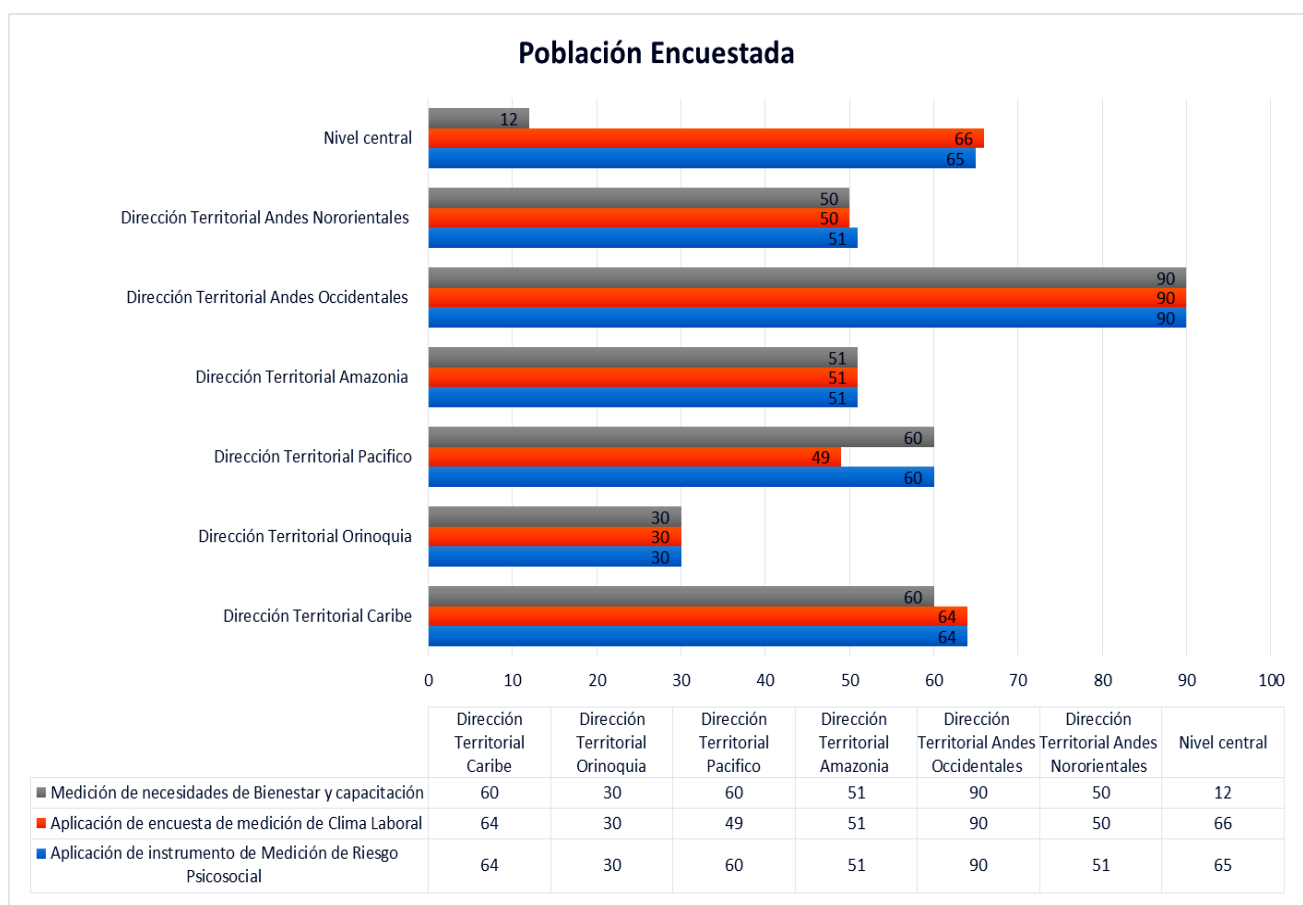
### HALLAZGOS:

1. Falta de participación de los funcionarios de Nivel Central en las actividades programadas para la vigencia de 2016 y 2017.
2. Solamente el 50% de la población de nivel central, diligencio y entrego los instrumentos de medición de clima laboral y riesgo psicosocial en la vigencia 2016.
3. En el marco de los encuentros territoriales se evidencio que la mayoría de funcionarios no tiene claridad frente al concepto de bienestar, el cual representa para un número importante de la población actividades de tipo lúdico y recreativo.
4. Poca iniciativa y participación a las actividades de capacitación programadas.

## 10. Diagnostico

Durante la Vigencia de 2016 se llevaron a cabo las mediciones de Clima laboral, riesgo psicosocial y diagnóstico de necesidades, encaminadas a conocer la percepción de los funcionarios e identificación de riesgos. Para el caso de las Direcciones Territoriales el Marco de los encuentros territoriales, fue el ámbito en el cual se recopiló dicha información, tras realizar un ejercicio de Resignificación y comprensión de conceptos en material de bienestar, capacitación y Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la relación sistémica que existe entre los tres programas. Para el caso de Nivel central y ante la dificultad de reunir a toda la población en un mismo escenario, se recogió la información de manera individual, es decir, se pasó por cada puesto y se hizo entrega de las herramientas de medición. Los resultados de estas encuestas nos permitirán definir por Direcciones Territoriales las actividades y temas a trabajar durante la Vigencia 2017.

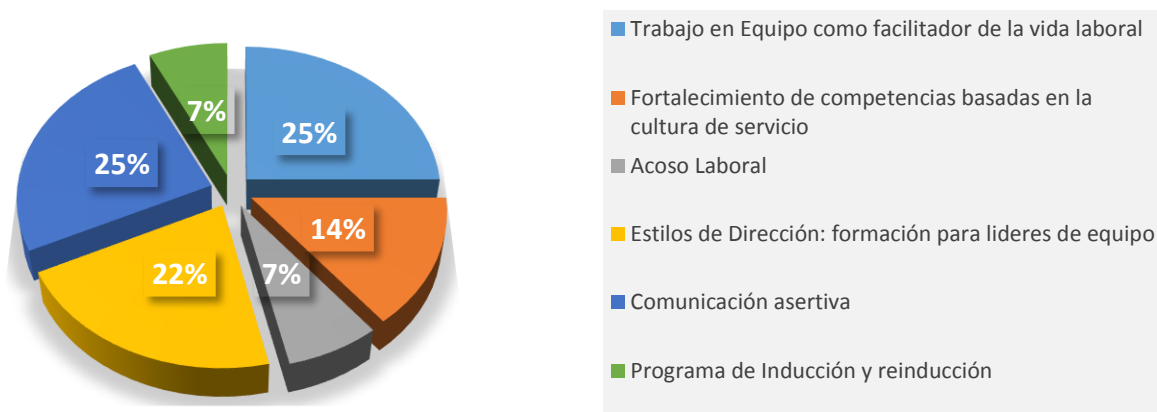
Los resultados de la participación se evidencian a continuación:



## 10.1 Diagnóstico de Necesidades de Bienestar

A continuación se exponen los resultados del ejercicio participativo a nivel nacional

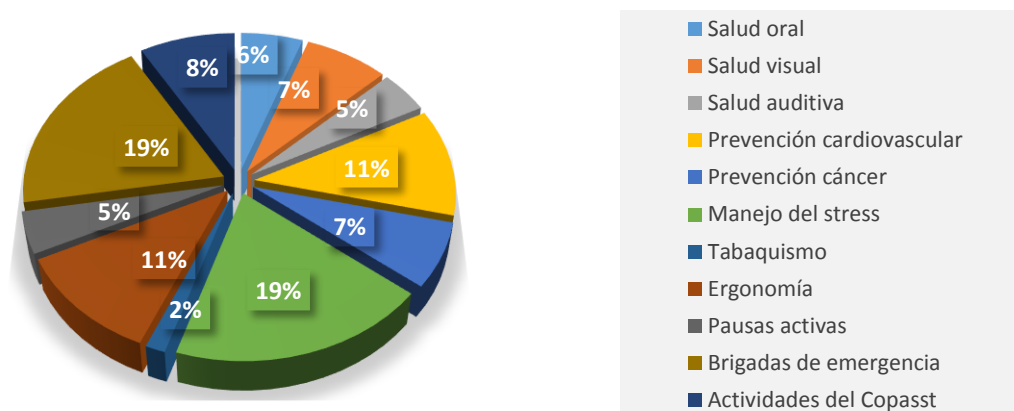
### CALIDAD DE VIDA LABORAL



El gráfico resume el interés en los aspectos enunciados, las de mayor preferencia a nivel nacional son los que a continuación se relacionan:

- ✓ Trabajo en equipo como facilitador de la vida laboral
- ✓ Comunicación asertiva
- ✓ Estilos de Dirección, formación para líderes de equipo
- ✓ Fortalecimiento de competencias basadas en la cultura del servicio

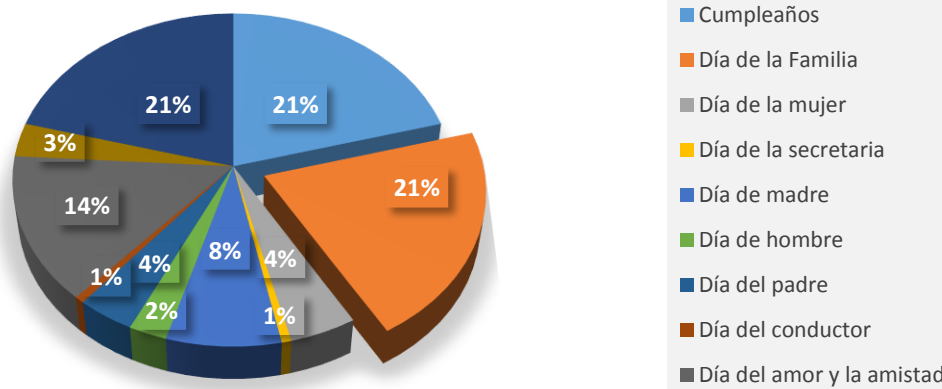
### PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD



El gráfico resume el interés en los aspectos enunciados, las de mayor preferencia a nivel nacional son los que a continuación se relacionan:

- ✓ Manejo del Stress
- ✓ Brigadas de Emergencia
- ✓ Prevención cardiovascular
- ✓ Ergonomía

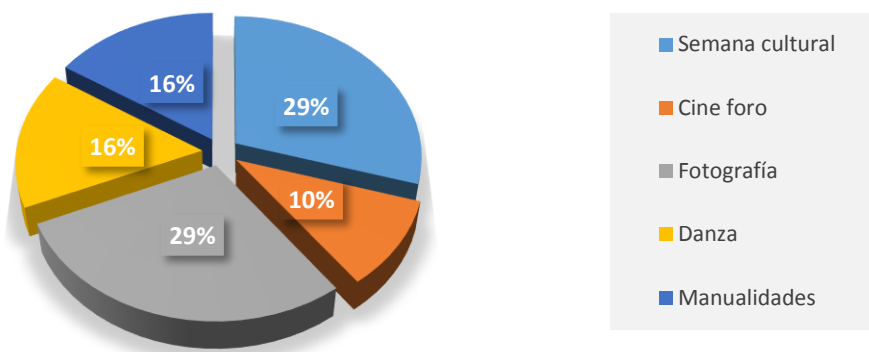
## RECREATIVAS



El gráfico resume el interés en los aspectos enunciados, las de mayor preferencia a nivel nacional son los que a continuación se relacionan:

- ✓ Cumpleaños
- ✓ Día de la familia
- ✓ Vacaciones recreativas
- ✓ Día del amor y la amistad

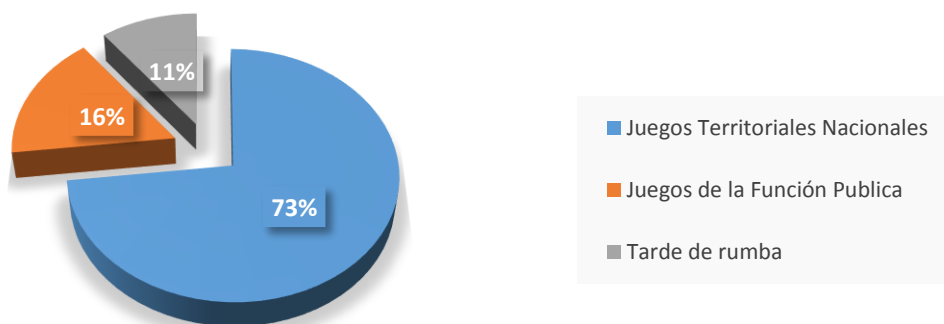
## ARTÍSTICAS Y CULTURALES



El grafico resume el interés en los aspectos enunciados, las de mayor preferencia a nivel nacional son los que a continuación se relacionan:

- ✓ Fotografía
- ✓ Semana cultural
- ✓ Manualidades

## DEPORTIVAS

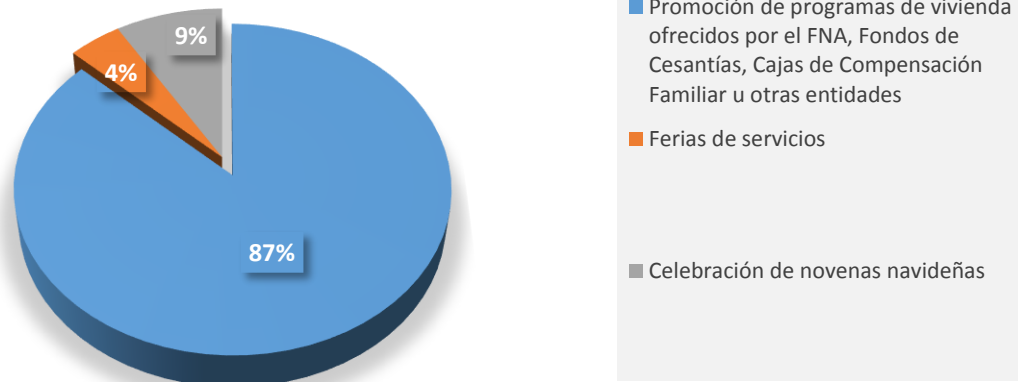


El grafico resume el interés en los aspectos enunciados, las de mayor preferencia a nivel nacional son los que a continuación se relacionan:

- ✓ Juegos nacionales territoriales
- ✓ Juegos de función pública
- ✓ Tarde de Rumba
- ✓ Actividades deportivas y torneos en áreas



## OTRAS



El grafico resume el interés de los funcionarios en tener mayor acceso a los programas de Vivienda y demás servicios de entidades como Cajas de Compensación, fondos de Pensiones y Fondo nacional del ahorro.

- ✓ Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el FNA, Fondos de Cesantías, Cajas de Compensación Familiar u otras entidades.
- ✓ Ferias de servicios.
- ✓ Celebración de novenas navideñas.

## 10.2 Clima Organizacional

A continuación se presentan los resultados de informe de favorabilidad con relación a la medición de clima laboral efectuada en la vigencia 2016.

EJES		VARIABLES	NIVELES DE INTERVENCIÓN					
					Posibilidad de			
		DEFINICIÓN OPERACIONAL	ASPECTOS		ITEMS	GENERAL		
RELACION CON LA INSTITUCIÓN (ESTRATÉGICO)	Orientación Organizacional	<b>Orientación Organizacional:</b> Busca identificar el grado de conocimiento e identidad que tiene el trabajador con el direccionamiento de la firma.	86%	Misión, visión, etc.	86%	Preg. 1	La Misión, Visión, objetivos y políticas de PARQUES NACIONALES son claros.	95%
						Preg. 2	La Misión, Visión, objetivos y políticas son aplicables a la responsabilidad de mi cargo	92%
						Preg. 3	Aquí se vivencian los valores institucionales.	85%
						Preg. 4	Considera que la actividad de PARQUES NACIONALES es reconocida positivamente a nivel nacional e internacional	80%
						Preg. 5	La actuación de los directivos es transparente y ética	80%
	Imagen Corporativa	<b>Imagen Corporativa:</b> Refleja cómo el colaborador se integra a la firma, mostrando el grado de afiliación.	94%	Orgullo por pertenecer a la organización.	94%	Preg. 6	Me siento orgulloso de decir que trabajo en PARQUES NACIONALES	97%
						Preg. 7	Trabajar aquí hace más valiosa mi hoja de vida	94%
						Preg. 8	Aquí vale la pena dar lo mejor de mí	94%
						Preg. 9	Me dolería irme de PARQUES NACIONALES	88%
						Preg. 10	Este es un lugar estable para trabajar.	95%
	Clientes Externos	<b>Clientes Externos:</b> Describe cómo ven los colaboradores la relación que la firma ha generado con sus usuarios y/o clientes.	79%	Calidad, satisfacción, atención de requerimientos, innovación	79%	Preg. 11	En PARQUES NACIONALES nos esmeramos por dar un buen servicio a nuestros clientes	94%
						Preg. 12	Cumplimos las promesas que le hacemos a nuestros clientes y trabajadores	80%
						Preg. 13	PARQUES NACIONALES tiene en cuenta las recomendaciones de los clientes para mejorar sus procesos	76%
						Preg. 14	Los clientes externos o internos quedan satisfechos con nuestro servicio	83%
						Preg. 15	Esta es una compañía que innova constantemente.	63%
	Comunicación Estratégica	<b>Comunicación Estratégica</b>	78%	Es una herramienta de trabajo que permite el movimiento de la información en la Entidad para relacionar las necesidades e intereses de ésta, con los de su personal.	78%	Preg. 16	PARQUES NACIONALES cuenta con diferentes sistemas de comunicación para transmitir información a sus colaboradores	81%
						Preg. 17	Conozco todos los canales de comunicación (correo, intranet, etc.) que puedo usar para realizar mis labores	89%
						Preg. 18	Hago uso de los sistemas de comunicación de la organización	83%
						Preg. 19	La comunicación con otras áreas es fluida clara y a tiempo	65%
						Preg. 20	Se claramente quien puede brindarme información sobre los diferentes temas de la empresa	74%

EJES	VARIABLES	NIVELES DE INTERVENCIÓN				
		DEFINICIÓN OPERACIONAL	ASPECTOS	ITEMS	GENERAL	
RELACIÓN CON EL TRABAJO (PROCESOS)	Condiciones de Trabajo	<p><b>Condiciones de Trabajo:</b> Esta variable señala los aspectos del entorno físico que impactan sobre el desempeño del colaborador, sobre su productividad y bienestar. Se refiere a la calidad, cantidad y efectividad de los recursos que la entidad entrega para el desarrollo de las labores.</p>	<p>Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo</p> <p>64%</p>	Preg. 21	Recibo información sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	70%
				Preg. 22	PARQUES NACIONALES se preocupa por realizar controles frente a los riesgos de mi puesto de trabajo	47%
				Preg. 23	Recibo información acerca de cómo yo puedo evitar accidentes de trabajo.	63%
				Preg. 24	Mi salud es importante para PARQUES NACIONALES	61%
				Preg. 25	Mi entorno laboral es agradable para trabajar.	78%
			<p>Instrumentación</p> <p>65%</p>	Preg. 26	Cuento con todos los recursos y equipos necesarios para la realización de mi trabajo.	56%
				Preg. 27	Puedo encontrar con facilidad la información que necesito para trabajar	75%
				Preg. 28	Los implementos de trabajo se encuentran en buen estado.	60%
				Preg. 29	He recibido la capacitación necesaria para desarrollar mi labor.	65%
				Preg. 30	Los procedimientos de la entidad facilitan el cumplimiento de mis labores.	68%
		<p><b>Desarrollo y Competitividad:</b> Muestra la percepción que tienen los colaboradores frente a los procesos que se realizan para su crecimiento y desarrollo dentro de la Organización. Se asocia con procesos de comunicación, de mediación y política de administración.</p>	<p>Administración</p> <p>67%</p>	Preg. 31	Percibo que el PARQUES NACIONALES cumple con las obligaciones de ley relacionadas con el trabajador	75%
				Preg. 32	La entidad cuenta con un sistema claro para evaluar el desempeño de sus empleados	68%
				Preg. 33	En la entidad existe una cultura en donde se incentivan los espacios e innovación, ideas y/o aportes de mejora para el cumplimiento de los objetivos	56%
				Preg. 34	La entidad mantiene informado al personal sobre cambios importantes y estratégicos	62%
				Preg. 35	En esta empresa recibo un trato justo y digno; cuando realizo bien mis labores o cuando me equivoco	75%
			<p>Desarrollo</p> <p>71%</p>	Preg. 36	He desarrollado nuevas habilidades y conocimientos gracias a la formación recibida en PARQUES NACIONALES	80%
				Preg. 37	Mis responsabilidades de trabajo son interesantes	91%
				Preg. 38	Puedo participar en la toma de las decisiones de mi área que competen a mi labor	74%
				Preg. 39	La empresa se preocupa por nuestro bienestar y calidad de vida	60%
				Preg. 40	Recibo un reconocimiento especial cuando tengo un desempeño superior	50%

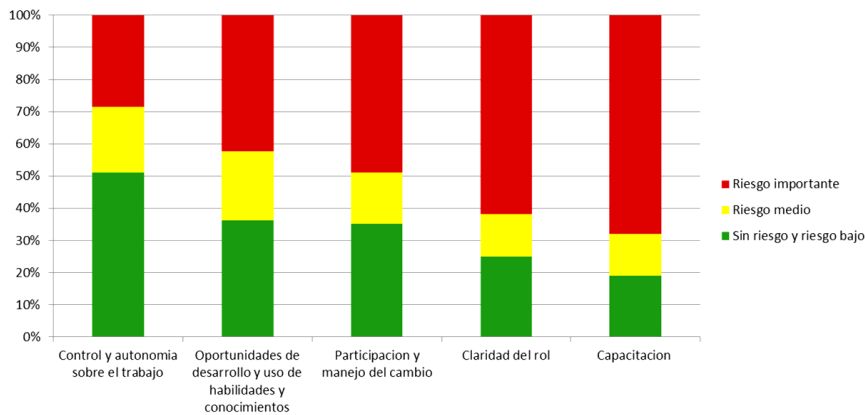
EJES	VARIABLES	NIVELES DE INTERVENCIÓN						
		DEFINICIÓN OPERACIONAL	ASPECTOS	ITEMS	GENERAL			
RELACION ENTRE PERSONAS (CAPITAL SOCIAL)	Relaciones de Equipo	<p><u>Relaciones de Equipo:</u> Busca reflejar las características de las relaciones humanas que se establecen entre los diferentes niveles de la Entidad, contemplando la comunicación, integración, emocionalidad y reconocimiento.</p>	80%	Jefes	78%	Preg. 41	Mi jefe inmediato tiene los conocimientos técnicos necesarios para apoyar las tareas que se hacen en el áreas.	90%
						Preg. 42	Mi jefe inmediato motiva a su equipo para que mejore sus habilidades	72%
						Preg. 43	Mi jefe inmediato tiene aptitudes de liderazgo para lograr que el equipo cumpla los objetivos del equipo	77%
						Preg. 44	Mi jefe da a conocer de manera clara la información del equipo	77%
						Preg. 45	Mi jefe tiene encuentra mis opiniones y puntos de vista para lograr mejoras en el equipo	73%
				Compañeros	83%	Preg. 46	Si me fuera a otra empresa extrañaré a mis compañeros	86%
						Preg. 47	Las personas nuevas en la empresa encuentran un ambiente de fácil integración	79%
						Preg. 48	Estoy en un equipo donde continuamente puedo aprender de mis compañeros	82%
						Preg. 49	Percibo que hay colaboración entre los integrantes del equipo para el cumplimiento de los objetivos	84%
						Preg. 50	Somos un equipo de trabajo que brinda apoyo a los compañeros en momentos de dificultad	85%
	Profesionalismo	85%	Competencia, aportes, conciencia de equipo. Innovación, aceptación del cambio	85%	Preg. 51	Mis ideas facilitan la toma de decisiones dentro de mi equipo de trabajo	83%	
					Preg. 52	Aplico las recomendaciones que PARQUES NACIONALES. me hace sobre el sistema de seguridad y salud en el trabajo	87%	
					Preg. 53	Presento propuestas de mejora a los procesos, productos y servicios de PARQUES NACIONALES	70%	
					Preg. 54	Los conocimientos adquiridos en mi experiencia laboral los pongo en práctica al 100% en mis funciones actuales	92%	
					Preg. 55	Acepto el valor de nuevas ideas aunque no sean mías	95%	
Equilibrio: Familia - Trabajo	63%	<p><u>Equilibrio Familia - Trabajo:</u> Reconoce que la familia hace parte fundamental de la calidad de vida del colaborador. Refleja la capacidad que ha tenido la organización para fortalecer la relación del colaborador con su núcleo familiar.</p>	63%	Preg. 56	Los directivos promueven el equilibrio entre trabajo y familia como un valor de cultura organizacional.	51%		
				Preg. 57	Se divulgan con anticipación las actividades de bienestar que desarrolla BORETS PARQUES NACIONALES sus colaboradores	73%		
				Preg. 58	La empresa ofrece actividades de bienestar para su familia	33%		
				Preg. 59	Establezco como una de mis prioridades favorecer el equilibrio entre mi familia y el trabajo	81%		
				Preg. 60	Puedo tomarme tiempo libre de forma coordinada cuando debo atender una necesidad personal.	77%		
<b>PROMEDIO GENERAL RESPUESTAS</b>							76%	



### 10.3 Medición de Riesgo Psicosocial

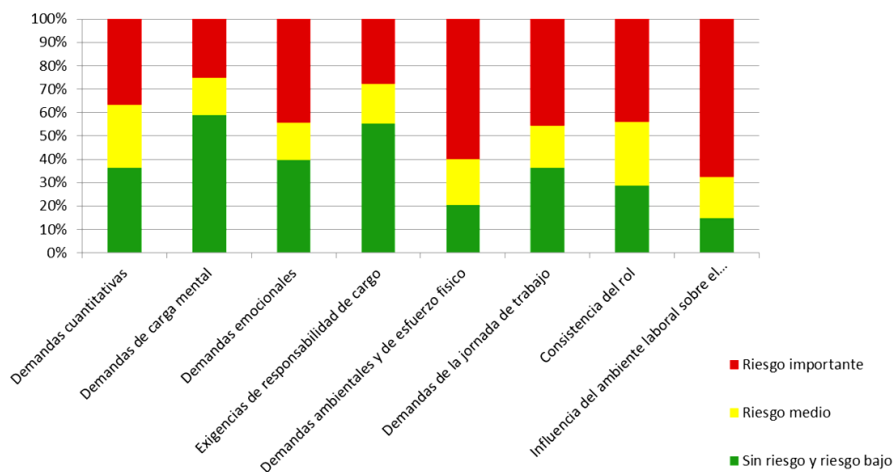
A continuación se relacionan los resultados a nivel nacional, de la medición de Riesgo Psicosocial realizada en la vigencia 2016.

#### DIMENSIONES: CONTROL SOBRE EL TRABAJO



DIMENSIONES	Sin riesgo y riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo importante
Control y autonomía sobre el trabajo	174	70	97 (28%)
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	124	73	144 (42%)
Participación y manejo del cambio	120	54	167 (49%)
Claridad del rol	85	45	211 (62%)
Capacitación	65	44	232 (68%)

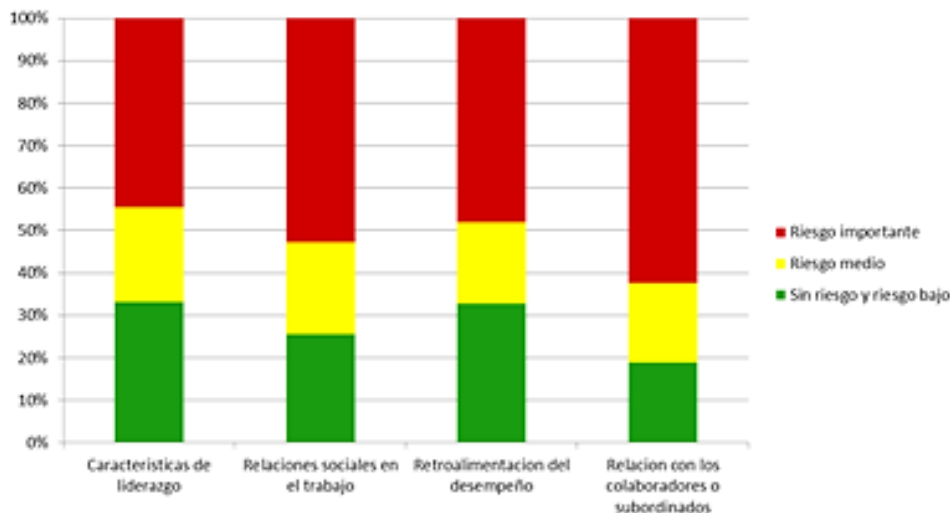
#### DIMENSIONES: DEMANDAS DEL TRABAJO



DIMENSIONES	Sin riesgo y riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo importante
Demandas cuantitativas	124	92	125 (37%)
Demandas de carga mental	201	54	86 (25%)
Demandas emocionales	116	47	130 (38%)
Exigencias de responsabilidad de cargo (211 evaluados)	117	35	59 (28%)
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	70	67	204 (60%)
Demandas de la jornada de trabajo	124	61	156 (46%)
Consistencia del rol (211 evaluados)	61	57	93 (44%)
Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	51	60	230 (67%)

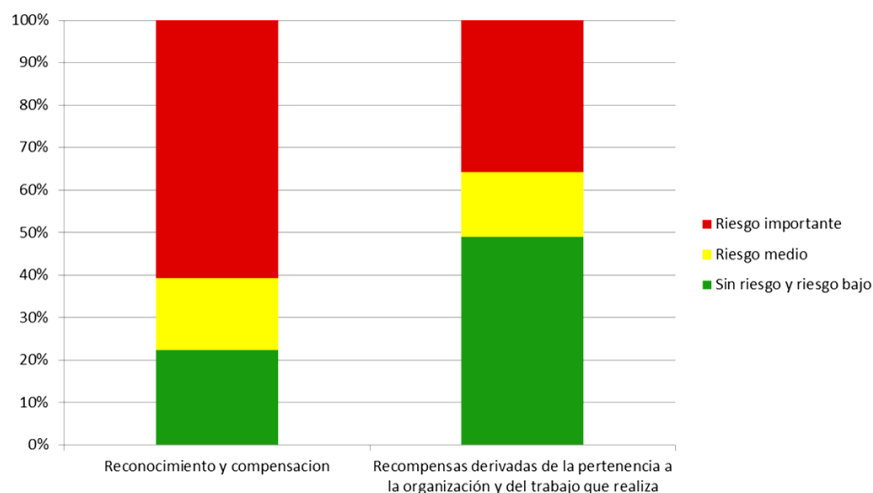


## DIMENSIONES: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO



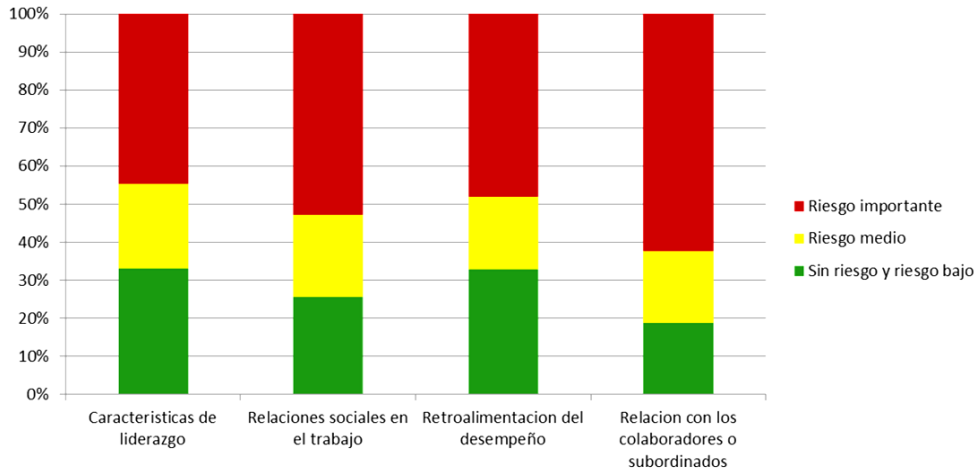
DIMENSIONES	Sin riesgo y riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo importante
Características de liderazgo	113	76	152 (44%)
Relaciones sociales en el trabajo	87	74	180 (53%)
Retroalimentación del desempeño	112	65	164 (48%)
Relación con los colaboradores o subordinados (69 evaluados)	13	13	43 (62%)

## DIMENSIONES: RECOMPENSA



DIMENSIONES	Sin riesgo y riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo importante
Reconocimiento y compensación	76	58	207 (61%)
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza	167	52	122 (36%)

## DIMENSIONES EXTRALABORALES



DIMENSIONES	Sin riesgo y riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo importante
Tiempo fuera del trabajo	110	64	167 (49%)
Relaciones familiares	298	21	22 (6%)
Comunicación y relaciones interpersonales	341		
Situación económica del grupo familiar	108	74	159 (47%)
Características de la vivienda y de su entorno	86	40	215 (63%)
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	101	53	187 (55%)
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	91	69	181 (53%)

# 11. Descripción de Actividades

A partir del panorama evidenciado en los resultados de las diferentes mediciones, es posible establecer las siguientes actividades por cada línea de trabajo:



## Programa de Protección de Servicios Sociales

- Dirigidos al funcionario y su familia.
- Promoción de programas Recreativos y programas de Vivienda.
- Vacaciones recreativas.
- Campamentos Juveniles.
- Espacios artísticos y culturales



## Calidad de Vida

- Clima Organizacional
- Plan de incentivos
- Jornadas Recreativas
- Torneos Deportivos
- Capacitación



## Programa de Promoción y Prevención

- Programa de intervención psicosocial
- Ejecución de Talleres en Direcciones Territoriales y areas adscritas.
- Promoción y prevención en materia de SPA (Sustancias Psicoactivas)
- Estrés
- Campañas de Salud

## 11.1 CONSTRUCCIÓN Y SEGUIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR

El presente Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2018, se enmarca dentro de la normatividad vigente y teniendo como insumo, el análisis de los resultados del Diagnóstico de necesidades de Bienestar, Medición de Clima Laboral y Riesgo Psicosocial realizados en la vigencia 2016. Teniendo en cuenta que el plan de acción se desarrolla en los dos años siguientes a la medición realizada, es decir vigencia 2017 y 2018, con el fin de lograr una mayor cobertura e impacto a nivel Nacional.

11.1.1 Con el fin de generar un Plan de Bienestar aterrizado a cada Dirección Territorial y sus respectivas áreas, se realizó una mesa de trabajo con los psicólogos de Nivel Central y cada Dirección Territorial, con el fin de Construir y unificar líneas temáticas, tiempos de trabajo para la ejecución de los planes de bienestar y riesgo psicosocial, así como articular procesos que permitan una mayor cobertura y cumplimiento de los mismos.

11.1.2 Retroalimentación del Plan de Bienestar Social e Incentivos de PNNC a nivel nacional, con apoyo de las Direcciones Territoriales y Nivel Central.

11.1.3 Seguimiento al Plan de Bienestar en conjunto con las Direcciones Territoriales. (Mínimo 3 veces en el año)

## 11.2 PROGRAMA DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES

Fomentar y estructurar un programa de bienestar que atiendan las necesidades de protección, recreación, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, cultura y educación.

Proponer y desarrollar actividades deportivas, culturales y recreativas, conforme a los resultados del diagnóstico de esta manera:

### 11.2.1 Dirigidos al Funcionario y su Familia

11.2.1.1 Feria de Servicios en la cual se le informe a los funcionarios sobre los beneficios a los que puede acceder por estar afiliados en sus respectivas cajas de compensación, fondos de pensiones y cesantías. Adicionalmente se realizara publicaciones mensuales de los servicios y beneficios a los cuales tiene derecho.

11.2.1.2 En concordancia con la Ley 1857 del 26 de Julio de 2017, promover acciones por medio de las cuales se facilite el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia y de esta manera se fortalezcan estos vínculos.

## 11.2.2 Deportivos, recreativos y vacacionales

11.2.2.1 Encuentro Nacional.

11.2.2.2 Juegos de la Función Pública.

11.2.2.3 Campamentos Juveniles para hijos e hijas de funcionarios de nivel central y en las Direcciones Territoriales.

## 11.2.3 Artísticos y culturales

11.2.3.1 Desarrollo del programa “Parques tiene talento” un espacio diseñado para la presentación de muestras artísticas y culturales en el marco del Encuentro Nacional.

11.2.3.2 Envío de tarjetas y/o comunicados por correo electrónico para conmemorar cumpleaños, fallecimientos, reconocimientos y fechas especiales como día del servidor público, día de la mujer, día del hombre, día de la madre, día del padre, amor y amistad, Halloween, día de la familia.

11.2.3.3 Taller presencial dirigido a secretarias y conductores a nivel nacional para el fortalecimiento de sus habilidades y competencias. (La ejecución de esta actividad estará sujeta a la disponibilidad presupuestal).

## 11.2.4 Espacios Recreativos para Hijos de Funcionarios

11.2.4.1 Periodo de vacaciones recreativas para hijos e hijas de funcionarios entre los 6 a 12 años de edad de nivel central y las Direcciones Territoriales.

11.2.4.2 Campamento, actividad dirigida para hijos e hijas de funcionarios entre los 12 a 16 años de edad de nivel central y las Direcciones Territoriales.

## 11.3 PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Diseñar e implementar actividades que permitan mitigar los factores de riesgo identificados y contribuya así a mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias de manera que se traduzca en la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

### 11.3.1 Clima Organizacional

11.3.1.1 Desarrollo de actividades que mitiguen los factores de riesgos evidenciados en los resultados de la medición de Riesgo Psicosocial a partir de ejercicios de educación experiencial que cada psicólogo realizara de manera transversal en Nivel Central y cada Dirección Territorial.

11.3.1.2 Desarrollo de actividades que mitiguen los factores de riesgos evidenciados en el



diagnóstico de necesidades de Bienestar en este eje. Para tal fin se diseñara y ejecutara de acuerdo a las necesidades evidenciadas en cada territorial.

### 11.3.2 Incentivos

#### 11.3.2.1 Mejores Equipos de Trabajo

11.3.2.1.1 Adoptar el sistema de estímulos para los mejores equipos de trabajo de Parques Nacionales Naturales de Colombia, por medio de Resolución, de acuerdo a las condiciones de la presente vigencia.

11.3.2.1.2 Realizar convocatoria a Nivel Nacional para los proyectos que serán admitidos como Mejores Equipos de Trabajo.

11.3.2.1.3 Coordinar la evaluación de los proyectos admitidos por medio de un Comité Evaluador, que se encargará de otorgar los incentivos a los mejores proyectos.




11.3.2.1.4 Proyectar resolución de otorgamiento a los Mejores Equipos de Trabajo y el proceso a seguir para la asignación de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

11.3.2.1.5 Publicación en carteleras y medios electrónicos internos, el reconocimiento de los proyectos elegidos como mejores equipos (Primero, segundo y tercer lugar).

#### 11.3.2.2 Mejores Funcionarios

11.3.2.2.1 Otorgar los incentivos no pecuniarios a los mejores funcionarios de carrera administrativa de acuerdo a la evaluación de desempeño realizada en la vigencia inmediatamente anterior.

11.3.2.2.2 Proyectar resolución de otorgamiento de incentivos a los Mejores Funcionarios en Carrera Administrativa en los siguientes niveles jerárquicos:

-  Mejor funcionario por Nivel Jerárquico por cada Dirección Territorial y Nivel Central
-  Mejor funcionario por Nivel Jerárquico a Nivel Nacional
-  Mejor funcionario de la Entidad

11.3.2.2.3 Publicación en carteleras y medios electrónicos internos, el reconocimiento de los mejores funcionarios.

### 11.3.2.3 Otros Reconocimientos

- 11.3.2.3.1 Selección del colaborador del año, iniciativa en la cual los equipos de trabajo deberán escoger a una persona (funcionario o contratista) que se destaque por su buen desempeño laboral y su calidad en las relaciones interpersonales.
- 11.3.2.3.2 A las personas seleccionadas se les hará un reconocimiento simbólico que destaque la elección que hizo su equipo.
- 11.3.2.3.3 Publicación en carteleras y medios electrónicos internos.
- 11.3.2.3.4 Reconocimiento público a los servidores por los años de servicios prestados.

### 11.3.2.4 Incentivo por uso de bicicleta

- 11.3.2.4.1 En concordancia con la Ley 1811 de 2016 que tiene por objeto incentivar el uso de la bicicleta como medio de transporte en todo el territorio nacional, se concederá medio día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que los funcionarios certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.
- 11.3.2.4.2 Las personas interesadas deberán manifestar su interés de participar de este beneficio con el Psicólogo de cada Dirección Territorial y/o Nivel Central, quienes les darán las instrucciones para acceder al mismo.

### 11.3.3 Financiación de educación formal en el nivel superior

- 11.3.3.1 Financiación de educación formal en el nivel superior.
- 11.3.3.2 Implementar el apoyo a la educación formal – Pregrado, Especialización, Maestrías o Doctorados- en una institución educativa legalmente reconocida en el territorio nacional.

### 11.3.4 Permiso Remunerado en Día de Cumpleaños

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

### 11.3.5 Jornadas Recreativas

- 11.3.5.1 Desarrollo del Encuentro Nacional Deportivo y cultural de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

- 11.3.5.2 Desarrollo de actividades de integración y recreación en áreas protegidas.
- 11.3.5.3 Desarrollo de actividades lúdico recreativas en Nivel central.
- 11.3.5.4 Torneos Deportivos; Desarrollo de torneos deportivos de diferentes disciplinas en el marco del Encuentro Nacional Deportivo y cultural de Parques Nacionales Naturales de Colombia.
- 11.3.5.5 Participación de funcionarios en los Juegos de la función pública.
- 11.3.5.6 En articulación con el Ministerio de Cultura y el IDR de Bogotá, se propiciarán espacios de tipo cultural, para que los funcionarios puedan acceder a espacios y escenarios culturales como museos, recorridos a lugares históricos de Bogotá.
- 11.3.5.7 Fomentar espacios de integración y esparcimiento para los funcionarios a partir de la estrategia de buscar aliados que permitan el desarrollo de diferentes actividades, que promuevan el bienestar de nuestros servidores.

### 11.3.6 Capacitación

- 11.3.6.1 De acuerdo con las necesidades de las áreas, generar cronograma de fechas y temarios para desarrollarlos en articulación con la ARL y/o el Profesional en Psicología de cada territorial.

### 11.3.7 Desvinculación asistida pre pensionados

- 11.3.7.1 **Preparación a los Pre pensionados.** Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 numeral 3. Se desarrollará un programa que busque fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación trabajando y desarrollando aspectos para la preparación al cambio de estilo de vida, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud
- 11.3.7.2 Desarrollar de un taller a nivel nacional con el grupo de personas próximas a pensionarse en la entidad en el cual se realice un reconocimiento a su labor en la entidad, pautas para el retiro y asesoría para los trámites legales que se requieran.

### 11.3.8 Cultura Organizacional

- 11.3.8.1 A partir de los resultados de la medición de cultura Organizacional realizada en la vigencia 2017, generar una estrategia de fortalecimiento y apropiación dirigida a los funcionarios de Parques Nacionales Naturales de Colombia.
- 11.3.8.2 Ejecutar el programa de inducción y re inducción para la vigencia de 2018.
- 11.3.8.3 Socializar y divulgar los cambios realizados al código de ética.
- 11.3.8.4 Implementación de políticas de código de integridad, de acuerdo a los lineamientos dados por el DAFP

## 11.4 PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

Diseñar e implementar estrategias que promuevan el autocuidado y la salud en los siguientes aspectos:

### 11.4.1 Programa de intervención psicosocial

- 11.4.1.1 Socialización de Programa de intervención de Riesgo Psicosocial.
- 11.4.1.2 Proponer planes de seguimiento a las Áreas Protegidas y Direcciones Territoriales de acuerdo a los resultados del estudio de Riesgo Psicosocial.
- 11.4.1.3 Gestionar y hacer seguimiento a los casos que deban ser remitidos a acompañamiento por parte de la EPS y la ARL.
- 11.4.1.4 Atención primaria psicosocial a áreas protegidas y personas que presenten situaciones de emergencias.

### 11.4.2 Actividades Físicas

- 11.4.2.1 Proponer y desarrollar actividades al interior de las áreas que promuevan la práctica de actividad física.
- 11.4.2.2 Desarrollar plan de Pausas activas.

### 11.4.3 Promoción y prevención en materia de SPA (Sustancias Psicoactivas)

- 11.4.3.1 Diseño de talleres de tipo reflexivo.
- 11.4.3.2 Desarrollo de charlas y actividades que aborden estas problemáticas.
- 11.4.3.3 Socialización de protocolo para la prevención del consumo de alcohol y drogas.

### 11.4.4 Estrés

- 11.4.4.1 Desarrollo de charlas y actividades que aborden estos contenidos.
- 11.4.4.2 Acompañamiento Psicosocial
- 11.4.4.3 Acompañamiento por parte de la ARL

### 11.4.5 Campañas de Salud

- 11.4.5.1 Desarrollo de Semana de la salud en el nivel central y Direcciones Territoriales.
- 11.4.5.2 Desarrollo de campañas que promuevan tips de autocuidado .
- 11.4.5.3 Difusión de campaña “**SALUD NATURALMENTE EN LOS PARQUES**” la cual es liderada por la Fundación de Corazones Responsables. Envío de Capsulas de información semanales.



## 11.5 COMITE DE CONVIVENCIA

Apoyar desde el conocimiento profesional, la presentación de estrategias de comunicación y socialización con el fin de mitigar posibles situaciones de acoso laboral.







- 11.5.1 Recibir y analizar los casos que se alleguen a este comité y adelantar las acciones que se consideren pertinentes.
- 11.5.2 Proponer acciones de mejora para prevenir posible situaciones de acoso laboral.
- 11.5.3 Acompañar propuestas del Comité de Convivencia para la prevención del acoso laboral.





## 12. Entidades de Apoyo

Para orientar el cumplimiento de las políticas de bienestar laboral para los servidores públicos de Parques Nacionales Naturales, se contara con el apoyo de las siguientes entidades:

-  Cajas de Compensación Familiar
-  Entidades Promotoras de Salud
-  Fondos de Pensiones y Cesantías
-  Fondo Nacional del Ahorro
-  Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales
-  IDRD



## 13. Presupuesto

En el marco del Plan de Austeridad iniciado por el Gobierno Nacional desde el año 2014, las medidas adoptadas son adicionales al recorte del 1 % en gastos de funcionamiento e inversión aprobado en la Ley de Presupuesto 2016; en concordancia con lo ordenado en el artículo 4 del Decreto 2520 de 2015.

La Directiva 01 del 10 de Febrero de 2016, derogó las directivas 05 y 06 de 2014. Disposiciones que son aplicables a todas las entidades de la Rama Ejecutiva, con las que se pretenden alcanzar un ahorro en los gastos de funcionamiento del 10%.

Para cualquier objeto de gasto se debe contar con la correspondiente disponibilidad presupuestal teniendo en cuenta los principios de discrecionalidad, objetividad, razonabilidad, proporcionalidad, y atendiendo las instrucciones que señalen las respectivas Directivas presidenciales en materia de austeridad en el gasto. Para la vigencia del 2018 se cuenta con un presupuesto de \$900.000.000 para la ejecución del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos.





**PROGRAMA DE BIENESTAR 2018  
DIRECCIÓN TERRITORIAL PACIFICO**

PROGRAMA DE PROTECCION DE SERVICIOS SOCIALES							
Espacios Deportivos, Recreativos y Vacacionales - Vacaciones Recreativas							
	ACTIVIDAD	RECURSOS	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	POSIBLES FECHAS	OBSERVACIONES	
Nivel Central	Vacaciones Recreativas	Actividades recreativas, alimentación y Transporte	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000	Semana de Receso Octubre	Periodo de vacaciones recreativas para hijos e hijas entre los 6 - 11 años, de funcionarios.	
	Campamento	Actividades recreativas, alimentación y Transporte	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000	Semana de Receso Octubre y/o Vacaciones Diciembre.	Visita a una Área protegida para hijos e hijas entre los 12 - 16 años, de funcionarios.	
	Promoción de Programas Recreativos y Programas de Vivienda						
	Ejecución de Ferias de Servicios: Promoción de programas de Vivienda Promoción de planes y programas que ofrecen las cajas de compensación, en lo referente a subsidios, créditos, educación y recreación.	Participación de cajas de Compensación, fondos de pensiones y cesantías y Fonparques.	\$ -	\$ -	2 veces al año	Realización de feria de servicios para los funcionarios que estén interesados en conocer los programas y servicios que prestan estas entidades.	
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 12.000.000</b>	<b>\$ 12.000.000</b>			
Artísticos y culturales							
Nivel Central	Desarrollo de Concurso "Parques Tiene Talento"	De acuerdo a las actividades programadas	\$ -	\$ -	Junio	De acuerdo a convocatoria se asignara un numero de participantes para las DT'S y Áreas protegidas.	
	Día del Servidor Público	De acuerdo a las actividades programadas	\$ -	\$ -	Junio	Se llevara actividad que integre a los funcionarios de la DT y se haga extensivo a sus áreas adscritas.	
	Celebración de cumpleaños y fechas Especiales: Amor y Amistad, Halloween, Novenas Navideñas, Día de la Madre y del Padre, Día Internacional de la Mujer, Día del Hombre y día del servidor publico.	De acuerdo a las actividades programadas	\$ -	\$ -	Mensualmente y fechas especiales Trimestral AP	Celebrar mensualmente, los cumpleaños de colaboradores. Con el apoyo de Cajas de compensación y/o otros aliados celebrar las fechas especiales.	
	<b>TOTAL</b>			<b>\$ -</b>	<b>\$ -</b>		
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL							
Nivel Central/ Direcciones Territoriales	<b>ENCUENTRO NACIONAL DEPORTIVO Y CULTURAL DE PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA</b> Coordinar y ejecutar desde Nivel Central la realización de el Encuentro Nacional, escenario en el cual se darán cita funcionarios de Nivel Central, las Seis (6) Direcciones territoriales y sus áreas adscritas con el fin de propiciar además de un espacio de integración y bienestar a los funcionarios la posibilidad de realizar las siguientes actividades:	Alojamiento, alimentación y desarrollo de Actividades Deportivas y culturales.	\$ -	\$ -	Junio	Desarrollo del Encuentro Nacional, en el cual se involucre a los funcionarios de todas las Direcciones Territoriales con sus respectivas áreas protegidas, con el fin de incentivar las practicas deportivas, culturales y propiciar espacios recreativos y de integración.	
	Encuentros deportivos Muestras Culturales Recreación						
<b>TOTAL</b>			<b>\$ -</b>	<b>\$ -</b>			
PROGRAMAS DE PROMOCION Y PREVENCION - PSICOSOCIAL							
Nivel Central	Programa de Intervención de Riesgo Psicosocial.	Profesionales en Psicología de Nivel Central y Direcciones Territoriales.	\$ -	\$ -	Transversal	Implementar y socializar el Programa diseñado para la Prevención del Riesgo Psicosocial.	
	Desarrollo e implementación de Programa de Intervención de Riesgo Psicosocial. Acompañamiento Psicosocial.	Desarrollo de actividades contempladas en el Programa.	\$ -	\$ -	Permanente	Desarrollo de Actividades descritas en el Programa de Riesgo Psicosocial, las cuales deberá realizar el profesional en Psicología de Cada Dirección Territorial y Nivel Central, a fin de mitigar los riesgos evidenciados.	
	Promoción y Prevención en materia de SPA (Consumo de sustancias psicoactivas)		\$ -	\$ -	Transversal	Implementación y socialización de protocolos.	
	Promoción de campañas de Autocuidado						

	<b>Desarrollo de Semana de la salud</b> En el cual se aborden las siguientes temáticas: Salud Visual Prevención Cardiovascular Prevención Cáncer Manejo de Stress Ergonomía	Profesionales en Psicología de Nivel Central y Direcciones Territoriales.	\$ -	\$ -	Transversal	Cada Territorial programará las actividades de acuerdo a sus cronogramas.
	<b>TOTAL</b>		\$ -	\$ -		
<b>PLANES DE INCENTIVOS</b>						
	Reconocimiento a funcionarios por años de servicio en la entidad.	Reconocimiento Simbólico	\$ -	\$ -	Anual	A estas personas se les hará llegar un reconocimiento simbólico que destaque la elección que hizo su equipo.
	Selección del colaborador del año; los equipos de trabajo deberán escoger a una persona (funcionario o contratista) que se destaque por su buen desempeño laboral y su calidad en las relaciones interpersonales.	Reconocimiento Simbólico	\$ -	\$ -	Octubre y Noviembre	A estas personas se les hará llegar un reconocimiento simbólico que destaque la elección que hizo su equipo.
	<b>TOTAL</b>		\$ -	\$ -		
<b>TOTAL PPTO ASIGNADO</b>				\$	<b>12.000.000</b>	



**PROGRAMA DE BIENESTAR 2018**  
**DIRECCIÓN TERRITORIAL ANDES NORORIENTALES**

PROGRAMA DE PROTECCION DE SERVICIOS SOCIALES							
Espacios Deportivos, Recreativos y Vacacionales - Vacaciones Recreativas							
	ACTIVIDAD	RECURSOS	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	POSIBLES FECHAS	OBSERVACIONES	
Nivel Central	Vacaciones Recreativas	Actividades recreativas, alimentación y Transporte	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000	Semana de Receso Octubre	Periodo de vacaciones recreativas para hijos e hijas entre los 6 - 11 años, de funcionarios.	
	Campamento	Actividades recreativas, alimentación y Transporte	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000	Semana de Receso Octubre y/o Vacaciones Diciembre.	Visita a una Área protegida para hijos e hijas entre los 12 - 16 años, de funcionarios.	
	Promoción de Programas Recreativos y Programas de Vivienda						
	Ejecución de Ferias de Servicios: Promoción de programas de Vivienda Promoción de planes y programas que ofrecen las cajas de compensación, en lo referente a subsidios, créditos, educación y recreación.	Participación de cajas de Compensación, fondos de pensiones y cesantías y Fonparques.	\$ -	\$ -	2 veces al año	Realización de feria de servicios para los funcionarios que estén interesados en conocer los programas y servicios que prestan estas entidades.	
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 12.000.000</b>	<b>\$ 12.000.000</b>			
Artísticos y culturales							
Nivel Central	Desarrollo de Concurso "Parques Tiene Talento"	De acuerdo a las actividades programadas	\$ -	\$ -	Junio	De acuerdo a convocatoria se asignara un numero de participantes para las DT'S y Áreas protegidas.	
	Día del Servidor Público	De acuerdo a las actividades programadas	\$ -	\$ -	Junio	Se llevara actividad que integre a los funcionarios de la DT y se haga extensivo a sus áreas adscritas.	
	Celebración de cumpleaños y fechas Especiales: Amor y Amistad, Halloween, Novenas Navideñas, Día de la Madre y del Padre, Día Internacional de la Mujer, Día del Hombre y día del servidor publico.	De acuerdo a las actividades programadas	\$ -	\$ -	Mensualmente y fechas especiales Trimestral AP	Celebrar mensualmente, los cumpleaños de colaboradores. Con el apoyo de Cajas de compensación y/o otros aliados celebrar las fechas especiales.	
	<b>TOTAL</b>			<b>\$ -</b>	<b>\$ -</b>		
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL							
Nivel Central/ Direcciones Territoriales	<b>ENCUENTRO NACIONAL DEPORTIVO Y CULTURAL DE PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA</b> Coordinar y ejecutar desde Nivel Central la realización de el Encuentro Nacional, escenario en el cual se darán cita funcionarios de Nivel Central, las Seis (6) Direcciones territoriales y sus áreas adscritas con el fin de propiciar además de un espacio de integración y bienestar a los funcionarios la posibilidad de realizar las siguientes actividades:	Alojamiento, alimentación y desarrollo de Actividades Deportivas y culturales.	\$ -	\$ -	Junio	Desarrollo del Encuentro Nacional, en el cual se involucre a los funcionarios de todas las Direcciones Territoriales con sus respectivas áreas protegidas, con el fin de incentivar las practicas deportivas, culturales y propiciar espacios recreativos y de integración.	
	Encuentros deportivos Muestras Culturales Recreación						
<b>TOTAL</b>			<b>\$ -</b>	<b>\$ -</b>			
PROGRAMAS DE PROMOCION Y PREVENCION - PSICOSOCIAL							
Nivel Central	Programa de Intervención de Riesgo Psicosocial.	Profesionales en Psicología de Nivel Central y Direcciones Territoriales.	\$ -	\$ -	Transversal	Implementar y socializar el Programa diseñado para la Prevención del Riesgo Psicosocial.	
	Desarrollo e implementación de Programa de Intervención de Riesgo Psicosocial. Acompañamiento Psicosocial.	Desarrollo de actividades contempladas en el Programa.	\$ -	\$ -	Permanente	Desarrollo de Actividades descritas en el Programa de Riesgo Psicosocial, las cuales deberá realizar el profesional en Psicología de Cada Dirección Territorial y Nivel Central, a fin de mitigar los riesgos evidenciados.	
	Promoción y Prevención en materia de SPA (Consumo de sustancias psicoactivas)		\$ -	\$ -	Transversal	Implementación y socialización de protocolos.	
	Promoción de campañas de Autocuidado						



	<b>Desarrollo de Semana de la salud</b> En el cual se aborden las siguientes temáticas: Salud Visual Prevención Cardiovascular Prevención Cáncer Manejo de Stress Ergonomía	Profesionales en Psicología de Nivel Central y Direcciones Territoriales.	\$ -	\$ -	Transversal	Cada Territorial programará las actividades de acuerdo a sus cronogramas.
	<b>TOTAL</b>		\$ -	\$ -		
<b>PLANES DE INCENTIVOS</b>						
	Reconocimiento a funcionarios por años de servicio en la entidad.	Reconocimiento Simbólico	\$ -	\$ -	Anual	A estas personas se les hará llegar un reconocimiento simbólico que destaque la elección que hizo su equipo.
	Selección del colaborador del año; los equipos de trabajo deberán escoger a una persona (funcionario o contratista) que se destaque por su buen desempeño laboral y su calidad en las relaciones interpersonales.	Reconocimiento Simbólico	\$ -	\$ -	Octubre y Noviembre	A estas personas se les hará llegar un reconocimiento simbólico que destaque la elección que hizo su equipo.
	<b>TOTAL</b>		\$ -	\$ -		
<b>TOTAL PPTO ASIGNADO</b>				\$	<b>12.000.000</b>	



**PROGRAMA DE BIENESTAR 2018**  
**DIRECCIÓN TERRITORIAL ANDES OCCIDENTALES**

PROGRAMA DE PROTECCION DE SERVICIOS SOCIALES							
Espacios Deportivos, Recreativos y Vacacionales - Vacaciones Recreativas							
	ACTIVIDAD	RECURSOS	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	POSIBLES FECHAS	OBSERVACIONES	
Nivel Central	Vacaciones Recreativas	Actividades recreativas, alimentación y Transporte	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000	Semana de Receso Octubre	Periodo de vacaciones recreativas para hijos e hijas entre los 6 - 11 años, de funcionarios.	
	Campamento	Actividades recreativas, alimentación y Transporte	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000	Semana de Receso Octubre y/o Vacaciones Diciembre.	Visita a una Área protegida para hijos e hijas entre los 12 - 16 años, de funcionarios.	
	Promoción de Programas Recreativos y Programas de Vivienda						
	Ejecución de Ferias de Servicios: Promoción de programas de Vivienda Promoción de planes y programas que ofrecen las cajas de compensación, en lo referente a subsidios, créditos, educación y recreación.	Participación de cajas de Compensación, fondos de pensiones y cesantías y Fonparques.	\$ -	\$ -	2 veces al año	Realización de feria de servicios para los funcionarios que estén interesados en conocer los programas y servicios que prestan estas entidades.	
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 12.000.000</b>	<b>\$ 12.000.000</b>			
Artísticos y culturales							
Nivel Central	Desarrollo de Concurso "Parques Tiene Talento"	De acuerdo a las actividades programadas	\$ -	\$ -	Junio	De acuerdo a convocatoria se asignara un numero de participantes para las DT'S y Áreas protegidas.	
	Día del Servidor Público	De acuerdo a las actividades programadas	\$ -	\$ -	Junio	Se llevara actividad que integre a los funcionarios de la DT y se haga extensivo a sus áreas adscritas.	
	Celebración de cumpleaños y fechas Especiales: Amor y Amistad, Halloween, Novenas Navideñas, Día de la Madre y del Padre, Día Internacional de la Mujer, Día del Hombre y día del servidor publico.	De acuerdo a las actividades programadas	\$ -	\$ -	Mensualmente y fechas especiales Trimestral AP	Celebrar mensualmente, los cumpleaños de colaboradores. Con el apoyo de Cajas de compensación y/o otros aliados celebrar las fechas especiales.	
	<b>TOTAL</b>			<b>\$ -</b>	<b>\$ -</b>		
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL							
Nivel Central/ Direcciones Territoriales	<b>ENCUENTRO NACIONAL DEPORTIVO Y CULTURAL DE PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA</b> Coordinar y ejecutar desde Nivel Central la realización de el Encuentro Nacional, escenario en el cual se darán cita funcionarios de Nivel Central, las Seis (6) Direcciones territoriales y sus áreas adscritas con el fin de propiciar además de un espacio de integración y bienestar a los funcionarios la posibilidad de realizar las siguientes actividades:	Alojamiento, alimentación y desarrollo de Actividades Deportivas y culturales.	\$ -	\$ -	Junio	Desarrollo del Encuentro Nacional, en el cual se involucre a los funcionarios de todas las Direcciones Territoriales con sus respectivas áreas protegidas, con el fin de incentivar las practicas deportivas, culturales y propiciar espacios recreativos y de integración.	
	Encuentros deportivos Muestras Culturales Recreación						
<b>TOTAL</b>			<b>\$ -</b>	<b>\$ -</b>			
PROGRAMAS DE PROMOCION Y PREVENCION - PSICOSOCIAL							
Nivel Central	Programa de Intervención de Riesgo Psicosocial.	Profesionales en Psicología de Nivel Central y Direcciones Territoriales.	\$ -	\$ -	Transversal	Implementar y socializar el Programa diseñado para la Prevención del Riesgo Psicosocial.	
	Desarrollo e implementación de Programa de Intervención de Riesgo Psicosocial. Acompañamiento Psicosocial.	Desarrollo de actividades contempladas en el Programa.	\$ -	\$ -	Permanente	Desarrollo de Actividades descritas en el Programa de Riesgo Psicosocial, las cuales deberá realizar el profesional en Psicología de Cada Dirección Territorial y Nivel Central, a fin de mitigar los riesgos evidenciados.	
	Promoción y Prevención en materia de SPA (Consumo de sustancias psicoactivas)		\$ -	\$ -	Transversal	Implementación y socialización de protocolos.	
	Promoción de campañas de Autocuidado						

	<b>Desarrollo de Semana de la salud</b> En el cual se aborden las siguientes temáticas: Salud Visual Prevención Cardiovascular Prevención Cáncer Manejo de Stress Ergonomía	Profesionales en Psicología de Nivel Central y Direcciones Territoriales.	\$ -	\$ -	Transversal	Cada Territorial programará las actividades de acuerdo a sus cronogramas.
	<b>TOTAL</b>		\$ -	\$ -		
<b>PLANES DE INCENTIVOS</b>						
	Reconocimiento a funcionarios por años de servicio en la entidad.	Reconocimiento Simbólico	\$ -	\$ -	Anual	A estas personas se les hará llegar un reconocimiento simbólico que destaque la elección que hizo su equipo.
	Selección del colaborador del año; los equipos de trabajo deberán escoger a una persona (funcionario o contratista) que se destaque por su buen desempeño laboral y su calidad en las relaciones interpersonales.	Reconocimiento Simbólico	\$ -	\$ -	Octubre y Noviembre	A estas personas se les hará llegar un reconocimiento simbólico que destaque la elección que hizo su equipo.
	<b>TOTAL</b>		\$ -	\$ -		
<b>TOTAL PPTO ASIGNADO</b>				\$	<b>12.000.000</b>	



**PROGRAMA DE BIENESTAR 2018**  
**DIRECCIÓN TERRITORIAL AMAZONIA**

PROGRAMA DE PROTECCION DE SERVICIOS SOCIALES							
Espacios Deportivos, Recreativos y Vacacionales - Vacaciones Recreativas							
	ACTIVIDAD	RECURSOS	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	POSIBLES FECHAS	OBSERVACIONES	
Nivel Central	Vacaciones Recreativas	Actividades recreativas, alimentación y Transporte	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000	Semana de Receso Octubre	Periodo de vacaciones recreativas para hijos e hijas entre los 6 - 11 años, de funcionarios.	
	Campamento	Actividades recreativas, alimentación y Transporte	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000	Semana de Receso Octubre y/o Vacaciones Diciembre.	Visita a una Área protegida para hijos e hijas entre los 12 - 16 años, de funcionarios.	
	Promoción de Programas Recreativos y Programas de Vivienda						
	Ejecución de Ferias de Servicios: Promoción de programas de Vivienda Promoción de planes y programas que ofrecen las cajas de compensación, en lo referente a subsidios, créditos, educación y recreación.	Participación de cajas de Compensación, fondos de pensiones y cesantías y Fonparques.	\$ -	\$ -	2 veces al año	Realización de feria de servicios para los funcionarios que estén interesados en conocer los programas y servicios que prestan estas entidades.	
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 12.000.000</b>	<b>\$ 12.000.000</b>			
Artísticos y culturales							
Nivel Central	Desarrollo de Concurso "Parques Tiene Talento"	De acuerdo a las actividades programadas	\$ -	\$ -	Junio	De acuerdo a convocatoria se asignara un numero de participantes para las DT'S y Áreas protegidas.	
	Día del Servidor Público	De acuerdo a las actividades programadas	\$ -	\$ -	Junio	Se llevara actividad que integre a los funcionarios de la DT y se haga extensivo a sus áreas adscritas.	
	Celebración de cumpleaños y fechas Especiales: Amor y Amistad, Halloween, Novenas Navideñas, Día de la Madre y del Padre, Día Internacional de la Mujer, Día del Hombre y día del servidor publico.	De acuerdo a las actividades programadas	\$ -	\$ -	Mensualmente y fechas especiales Trimestral AP	Celebrar mensualmente, los cumpleaños de colaboradores. Con el apoyo de Cajas de compensación y/o otros aliados celebrar las fechas especiales.	
	<b>TOTAL</b>			<b>\$ -</b>	<b>\$ -</b>		
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL							
Nivel Central/ Direcciones Territoriales	<b>ENCUENTRO NACIONAL DEPORTIVO Y CULTURAL DE PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA</b> Coordinar y ejecutar desde Nivel Central la realización de el Encuentro Nacional, escenario en el cual se darán cita funcionarios de Nivel Central, las Seis (6) Direcciones territoriales y sus áreas adscritas con el fin de propiciar además de un espacio de integración y bienestar a los funcionarios la posibilidad de realizar las siguientes actividades:	Alojamiento, alimentación y desarrollo de Actividades Deportivas y culturales.	\$ -	\$ -	Junio	Desarrollo del Encuentro Nacional, en el cual se involucre a los funcionarios de todas las Direcciones Territoriales con sus respectivas áreas protegidas, con el fin de incentivar las practicas deportivas, culturales y propiciar espacios recreativos y de integración.	
	Encuentros deportivos Muestras Culturales Recreación						
<b>TOTAL</b>			<b>\$ -</b>	<b>\$ -</b>			
PROGRAMAS DE PROMOCION Y PREVENCION - PSICOSOCIAL							
Nivel Central	Programa de Intervención de Riesgo Psicosocial.	Profesionales en Psicología de Nivel Central y Direcciones Territoriales.	\$ -	\$ -	Transversal	Implementar y socializar el Programa diseñado para la Prevención del Riesgo Psicosocial.	
	Desarrollo e implementación de Programa de Intervención de Riesgo Psicosocial. Acompañamiento Psicosocial.	Desarrollo de actividades contempladas en el Programa.	\$ -	\$ -	Permanente	Desarrollo de Actividades descritas en el Programa de Riesgo Psicosocial, las cuales deberá realizar el profesional en Psicología de Cada Dirección Territorial y Nivel Central, a fin de mitigar los riesgos evidenciados.	
	Promoción y Prevención en materia de SPA (Consumo de sustancias psicoactivas)		\$ -	\$ -	Transversal	Implementación y socialización de protocolos.	
	Promoción de campañas de Autocuidado						

	<b>Desarrollo de Semana de la salud</b> En el cual se aborden las siguientes temáticas: Salud Visual Prevención Cardiovascular Prevención Cáncer Manejo de Stress Ergonomía	Profesionales en Psicología de Nivel Central y Direcciones Territoriales.	\$ -	\$ -	Transversal	Cada Territorial programará las actividades de acuerdo a sus cronogramas.
	<b>TOTAL</b>		\$ -	\$ -		
<b>PLANES DE INCENTIVOS</b>						
	Reconocimiento a funcionarios por años de servicio en la entidad.	Reconocimiento Simbólico	\$ -	\$ -	Anual	A estas personas se les hará llegar un reconocimiento simbólico que destaque la elección que hizo su equipo.
	Selección del colaborador del año; los equipos de trabajo deberán escoger a una persona (funcionario o contratista) que se destaque por su buen desempeño laboral y su calidad en las relaciones interpersonales.	Reconocimiento Simbólico	\$ -	\$ -	Octubre y Noviembre	A estas personas se les hará llegar un reconocimiento simbólico que destaque la elección que hizo su equipo.
	<b>TOTAL</b>		\$ -	\$ -		
<b>TOTAL PPTO ASIGNADO</b>				\$	<b>12.000.000</b>	





**PROGRAMA DE BIENESTAR 2018**  
**DIRECCIÓN TERRITORIAL ORINOQUIA**

PROGRAMA DE PROTECCION DE SERVICIOS SOCIALES							
Espacios Deportivos, Recreativos y Vacacionales - Vacaciones Recreativas							
	ACTIVIDAD	RECURSOS	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	POSIBLES FECHAS	OBSERVACIONES	
Nivel Central	Vacaciones Recreativas	Actividades recreativas, alimentación y Transporte	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000	Semana de Receso Octubre	Periodo de vacaciones recreativas para hijos e hijas entre los 6 - 11 años, de funcionarios.	
	Campamento	Actividades recreativas, alimentación y Transporte	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000	Semana de Receso Octubre y/o Vacaciones Diciembre.	Visita a una Área protegida para hijos e hijas entre los 12 - 16 años, de funcionarios.	
	Promoción de Programas Recreativos y Programas de Vivienda						
	Ejecución de Ferias de Servicios: Promoción de programas de Vivienda Promoción de planes y programas que ofrecen las cajas de compensación, en lo referente a subsidios, créditos, educación y recreación.	Participación de cajas de Compensación, fondos de pensiones y cesantías y Fonparques.	\$ -	\$ -	2 veces al año	Realización de feria de servicios para los funcionarios que estén interesados en conocer los programas y servicios que prestan estas entidades.	
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 12.000.000</b>	<b>\$ 12.000.000</b>			
Artísticos y culturales							
Nivel Central	Desarrollo de Concurso "Parques Tiene Talento"	De acuerdo a las actividades programadas	\$ -	\$ -	Junio	De acuerdo a convocatoria se asignara un numero de participantes para las DT'S y Áreas protegidas.	
	Día del Servidor Público	De acuerdo a las actividades programadas	\$ -	\$ -	Junio	Se llevara actividad que integre a los funcionarios de la DT y se haga extensivo a sus áreas adscritas.	
	Celebración de cumpleaños y fechas Especiales: Amor y Amistad, Halloween, Novenas Navideñas, Día de la Madre y del Padre, Día Internacional de la Mujer, Día del Hombre y día del servidor publico.	De acuerdo a las actividades programadas	\$ -	\$ -	Mensualmente y fechas especiales Trimestral AP	Celebrar mensualmente, los cumpleaños de colaboradores. Con el apoyo de Cajas de compensación y/o otros aliados celebrar las fechas especiales.	
	<b>TOTAL</b>			<b>\$ -</b>	<b>\$ -</b>		
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL							
Nivel Central/ Direcciones Territoriales	<b>ENCUENTRO NACIONAL DEPORTIVO Y CULTURAL DE PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA</b> Coordinar y ejecutar desde Nivel Central la realización de el Encuentro Nacional, escenario en el cual se darán cita funcionarios de Nivel Central, las Seis (6) Direcciones territoriales y sus áreas adscritas con el fin de propiciar además de un espacio de integración y bienestar a los funcionarios la posibilidad de realizar las siguientes actividades:  Encuentros deportivos Muestras Culturales Recreación	Alojamiento, alimentación y desarrollo de Actividades Deportivas y culturales.	\$ -	\$ -	Junio	Desarrollo del Encuentro Nacional, en el cual se involucre a los funcionarios de todas las Direcciones Territoriales con sus respectivas áreas protegidas, con el fin de incentivar las practicas deportivas, culturales y propiciar espacios recreativos y de integración.	
	<b>TOTAL</b>			<b>\$ -</b>	<b>\$ -</b>		
PROGRAMAS DE PROMOCION Y PREVENCION - PSICOSOCIAL							
Nivel Central	Programa de Intervención de Riesgo Psicosocial.	Profesionales en Psicología de Nivel Central y Direcciones Territoriales.	\$ -	\$ -	Transversal	Implementar y socializar el Programa diseñado para la Prevención del Riesgo Psicosocial.	
	Desarrollo e implementación de Programa de Intervención de Riesgo Psicosocial. Acompañamiento Psicosocial.	Desarrollo de actividades contempladas en el Programa.	\$ -	\$ -	Permanente	Desarrollo de Actividades descritas en el Programa de Riesgo Psicosocial, las cuales deberá realizar el profesional en Psicología de Cada Dirección Territorial y Nivel Central, a fin de mitigar los riesgos evidenciados.	
	Promoción y Prevención en materia de SPA (Consumo de sustancias psicoactivas)		\$ -	\$ -	Transversal	Implementación y socialización de protocolos.	
	Promoción de campañas de Autocuidado						

	<b>Desarrollo de Semana de la salud</b> En el cual se aborden las siguientes temáticas: Salud Visual Prevención Cardiovascular Prevención Cáncer Manejo de Stress Ergonomía	Profesionales en Psicología de Nivel Central y Direcciones Territoriales.	\$ -	\$ -	Transversal	Cada Territorial programará las actividades de acuerdo a sus cronogramas.
	<b>TOTAL</b>		\$ -	\$ -		
<b>PLANES DE INCENTIVOS</b>						
	Reconocimiento a funcionarios por años de servicio en la entidad.	Reconocimiento Simbólico	\$ -	\$ -	Anual	A estas personas se les hará llegar un reconocimiento simbólico que destaque la elección que hizo su equipo.
	Selección del colaborador del año; los equipos de trabajo deberán escoger a una persona (funcionario o contratista) que se destaque por su buen desempeño laboral y su calidad en las relaciones interpersonales.	Reconocimiento Simbólico	\$ -	\$ -	Octubre y Noviembre	A estas personas se les hará llegar un reconocimiento simbólico que destaque la elección que hizo su equipo.
	<b>TOTAL</b>		\$ -	\$ -		
<b>TOTAL PPTO ASIGNADO</b>				\$	<b>12.000.000</b>	



**PROGRAMA DE BIENESTAR 2018  
DIRECCIÓN TERRITORIAL CARIBE**

PROGRAMA DE PROTECCION DE SERVICIOS SOCIALES							
Espacios Deportivos, Recreativos y Vacacionales - Vacaciones Recreativas							
	ACTIVIDAD	RECURSOS	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	POSIBLES FECHAS	OBSERVACIONES	
Nivel Central	Vacaciones Recreativas	Actividades recreativas, alimentación y Transporte	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000	Semana de Receso Octubre	Periodo de vacaciones recreativas para hijos e hijas entre los 6 - 11 años, de funcionarios.	
	Campamento	Actividades recreativas, alimentación y Transporte	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000	Semana de Receso Octubre y/o Vacaciones Diciembre.	Visita a una Área protegida para hijos e hijas entre los 12 - 16 años, de funcionarios.	
	Promoción de Programas Recreativos y Programas de Vivienda						
	Ejecución de Ferias de Servicios: Promoción de programas de Vivienda Promoción de planes y programas que ofrecen las cajas de compensación, en lo referente a subsidios, créditos, educación y recreación.	Participación de cajas de Compensación, fondos de pensiones y cesantías y Fonparques.	\$ -	\$ -	2 veces al año	Realización de feria de servicios para los funcionarios que estén interesados en conocer los programas y servicios que prestan estas entidades.	
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 12.000.000</b>	<b>\$ 12.000.000</b>			
Artísticos y culturales							
Nivel Central	Desarrollo de Concurso "Parques Tiene Talento"	De acuerdo a las actividades programadas	\$ -	\$ -	Junio	De acuerdo a convocatoria se asignara un numero de participantes para las DT'S y Areas protegidas.	
	Día del Servidor Público	De acuerdo a las actividades programadas	\$ -	\$ -	Junio	Se llevara actividad que integre a los funcionarios de la DT y se haga extensivo a sus áreas adscritas.	
	Celebración de cumpleaños y fechas Especiales: Amor y Amistad, Halloween, Novenas Navideñas, Día de la Madre y del Padre, Día Internacional de la Mujer, Día del Hombre y día del servidor publico.	De acuerdo a las actividades programadas	\$ -	\$ -	Mensualmente y fechas especiales Trimestral AP	Celebrar mensualmente, los cumpleaños de colaboradores. Con el apoyo de Cajas de compensación y/o otros aliados celebrar las fechas especiales.	
	<b>TOTAL</b>			<b>\$ -</b>	<b>\$ -</b>		
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL							
Nivel Central/ Direcciones Territoriales	<b>ENCUENTRO NACIONAL DEPORTIVO Y CULTURAL DE PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA</b> Coordinar y ejecutar desde Nivel Central la realización de el Encuentro Nacional, escenario en el cual se darán cita funcionarios de Nivel Central, las Seis (6) Direcciones territoriales y sus áreas adscritas con el fin de propiciar además de un espacio de integración y bienestar a los funcionarios la posibilidad de realizar las siguientes actividades:	Alojamiento, alimentación y desarrollo de Actividades Deportivas y culturales.	\$ -	\$ -	Junio	Desarrollo del Encuentro Nacional, en el cual se involucre a los funcionarios de todas las Direcciones Territoriales con sus respectivas áreas protegidas, con el fin de incentivar las practicas deportivas, culturales y propiciar espacios recreativos y de integración.	
	Encuentros deportivos Muestras Culturales Recreación						
<b>TOTAL</b>			<b>\$ -</b>	<b>\$ -</b>			
PROGRAMAS DE PROMOCION Y PREVENCION - PSICOSOCIAL							
Nivel Central	Programa de Intervención de Riesgo Psicosocial.	Profesionales en Psicología de Nivel Central y Direcciones Territoriales.	\$ -	\$ -	Transversal	Implementar y socializar el Programa diseñado para la Prevención del Riesgo Psicosocial.	
	Desarrollo e implementación de Programa de Intervención de Riesgo Psicosocial. Acompañamiento Psicosocial.	Desarrollo de actividades contempladas en el Programa.	\$ -	\$ -	Permanente	Desarrollo de Actividades descritas en el Programa de Riesgo Psicosocial, las cuales deberá realizar el profesional en Psicología de Cada Dirección Territorial y Nivel Central, a fin de mitigar los riesgos evidenciados.	
	Promoción y Prevención en materia de SPA (Consumo de sustancias psicoactivas)		\$ -	\$ -	Transversal	Implementación y socialización de protocolos.	
	Promoción de campañas de Autocuidado						

	<b>Desarrollo de Semana de la salud</b> En el cual se aborden las siguientes temáticas: Salud Visual Prevención Cardiovascular Prevención Cáncer Manejo de Stress Ergonomía	Profesionales en Psicología de Nivel Central y Direcciones Territoriales.	\$ -	\$ -	Transversal	Cada Territorial programará las actividades de acuerdo a sus cronogramas.
	<b>TOTAL</b>		\$ -	\$ -		
<b>PLANES DE INCENTIVOS</b>						
	Reconocimiento a funcionarios por años de servicio en la entidad.	Reconocimiento Simbólico	\$ -	\$ -	Anual	A estas personas se les hará llegar un reconocimiento simbólico que destaque la elección que hizo su equipo.
	Selección del colaborador del año; los equipos de trabajo deberán escoger a una persona (funcionario o contratista) que se destaque por su buen desempeño laboral y su calidad en las relaciones interpersonales.	Reconocimiento Simbólico	\$ -	\$ -	Octubre y Noviembre	A estas personas se les hará llegar un reconocimiento simbólico que destaque la elección que hizo su equipo.
	<b>TOTAL</b>		\$ -	\$ -		
<b>TOTAL PPTO ASIGNADO</b>				\$	<b>12.000.000</b>	



**PROGRAMA DE BIENESTAR 2018  
NIVEL CENTRAL**

PROGRAMA DE PROTECCION DE SERVICIOS SOCIALES							
Espacios Deportivos, Recreativos y Vacacionales - Vacaciones Recreativas							
	ACTIVIDAD	RECURSOS	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	POSIBLES FECHAS	OBSERVACIONES	
Nivel Central	Vacaciones Recreativas	Actividades recreativas, alimentación y Transporte	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000	Semana de Receso Octubre	Periodo de vacaciones recreativas para hijos e hijas entre los 6 - 11 años, de funcionarios de Nivel central.	
	Campamento	Actividades recreativas, alimentación y Transporte	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000	Semana de Receso Octubre y/o Vacaciones Diciembre.	Visita a una Área protegida para hijos e hijas entre los 12 - 16 años, de funcionarios de Nivel central. 20 cupos	
	Promoción de Programas Recreativos y Programas de Vivienda						
	Ejecución de Ferias de Servicios: Promoción de programas de Vivienda Promoción de planes y programas que ofrecen las cajas de compensación, en lo referente a subsidios, créditos, educación y recreación.	Participación de cajas de Compensación, fondos de pensiones y cesantías y Fonparques.	\$ -	\$ -	2 veces al año	Se llevara a cabo feria de servicios para todos los funcionarios de Nivel central que estén interesados en conocer los programas y servicios que prestan estas entidades.	
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 12.000.000</b>	<b>\$ 12.000.000</b>			
Artísticos y culturales							
Nivel Central	Desarrollo de Concurso "Parques Tiene Talento"	De acuerdo a las actividades programadas	\$ -	\$ -	Junio	Concurso de talentos que busca incentivar la participación así como estimular a los servidores de Parques Nacionales Naturales de Colombia de todo el país que cuenten con talento para el canto, la danza u otro tipo de talentos como muestras culturales típicas de nuestras regiones. Se llevara a cabo en el Marco del Encuentro Nacional Deportivo y Cultural de PNNC.	
	Taller Secretarías y Conductores	Transporte, alojamiento y alimentación	\$ 11.000.000	\$ 11.000.000	Por Definir	Visita a un Parque Nacional Natural (La realización de esta actividad, estará sujeta a disponibilidad presupuestal).	
	Día del Servidor Público	De acuerdo a las actividades programadas	\$ -	\$ -	Junio	Se llevara actividad que integre a los funcionarios de Nivel Central de todas las áreas.	
	Celebración de cumpleaños y fechas Especiales: Amor y Amistad, Halloween, Novenas Navideñas, Día de la Madre y del Padre, Día Internacional de la Mujer, Día del Hombre y día del servidor publico.	De acuerdo a las actividades programadas	\$ -	\$ -	Mensualmente y fechas especiales Trimestral AP	Celebrar mensualmente, los cumpleaños de colaboradores. Con el apoyo de Cajas de compensación y/o otros aliados celebrar las fechas especiales.	
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 11.000.000</b>	<b>\$ 11.000.000</b>			
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL							
Nivel Central/ Direcciones Territoriales	<b>ENCUENTRO NACIONAL DEPORTIVO Y CULTURAL DE PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA</b> Coordinar y ejecutar desde Nivel Central la realización de el Encuentro Nacional, escenario en el cual se darán cita funcionarios de Nivel Central, las Seis (6) Direcciones territoriales y sus áreas adscritas con el fin de propiciar además de un espacio de integración y bienestar a los funcionarios la posibilidad de realizar las siguientes actividades:  Encuentros deportivos Muestras Culturales Recreación	Alojamiento, alimentación y desarrollo de Actividades Deportivas y culturales.	\$ 450.000.000	\$ 450.000.000	Junio	Desarrollo del Encuentro Nacional, en el cual se involucre a los funcionarios de todas las Direcciones Territoriales con sus respectivas áreas protegidas, con el fin de incentivar las practicas deportivas, culturales y propiciar espacios recreativos y de integración.	
	Desvinculación asistida y Pre pensionados						
	Acompañar simbólica y directamente a las y los funcionarios que se retiran de la Entidad por tiempo de servicio	Transporte y contrato para logística y sitios del evento	\$ 25.000.000	\$ 25.000.000	Segundo Semestre del Año	Se llevara a cabo una ceremonia y entrega de reconocimiento a los funcionarios próximos a recibir su pensión.	
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 475.000.000</b>	<b>\$ 475.000.000</b>			
PROGRAMAS DE PROMOCION Y PREVENION - PSICOSOCIAL							
	Programa de Intervención de Riesgo Psicosocial.	Profesionales en Psicología de Nivel Central y Direcciones Territoriales.	\$ -	\$ -	Transversal	Implementar y socializar el Programa diseñado para la Prevención del Riesgo Psicosocial.	

Nivel Central	Desarrollo e implementación de Programa de Intervención de Riesgo Psicosocial. Acompañamiento Psicosocial.	Desarrollo de actividades contempladas en el Programa.	\$ 10.000.000	\$ 10.000.000		Desarrollo de Actividades descritas en el Programa de Riesgo Psicosocial, las cuales deberá realizar el profesional en Psicología de Cada Dirección Territorial y Nivel Central, a fin de mitigar los riesgos evidenciados.
	Promoción y Prevención en materia de SPA (Consumo de sustancias psicoactivas)		\$ -	\$ -	Transversal	Implementación y socialización de protocolos.
	Promoción de campañas de Autocuidado					
	<b>Desarrollo de Semana de la salud</b> En el cual se aborden las siguientes temáticas: Salud Visual Prevención Cardiovascular Prevención Cáncer Manejo de Stress Ergonomía	Profesionales en Psicología de Nivel Central y Direcciones Territoriales.	\$ -	\$ -	Transversal	Cada Territorial programará las actividades de acuerdo a sus cronogramas.
	<b>Comité de Convivencia</b>					
	Comité de Convivencia para la prevención del acoso laboral.	De acuerdo a las solicitudes que lleguen al comité	\$ -	\$ -		Se Convocara el comité de Convivencia de acuerdo a lo establecido por la norma o de manera extraordinaria, de acuerdo a las solicitudes que lleguen.
	Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos en las reuniones conciliatorias.		\$ -	\$ -		
	<b>TOTAL</b>		<b>\$ 10.000.000</b>	<b>\$ 10.000.000</b>		
<b>PLANES DE INCENTIVOS</b>						
Nivel Central/ Direcciones Territoriales	Mejores Equipos de Trabajo	Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios	\$ 15.300.000	\$ 15.300.000	Segundo Semestre del Año	Otorgar a los Mejores Equipos de Trabajo incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
	Mejores Funcionarios	Incentivos No Pecuniarios	\$ 45.300.000	\$ 45.300.000	Segundo Semestre del Año	Otorgar los incentivos no pecuniarios a los mejores funcionarios de carrera administrativa de acuerdo a la evaluación de desempeño realizada en la vigencia inmediatamente anterior.
	Financiación de educación formal en el nivel superior	Incentivos Pecuniarios	\$ 40.000.000	\$ 40.000.000	Anual	Implementar el apoyo a la educación formal – Pregrado, Especialización, Maestrías o Doctorados- en una institución educativa legalmente reconocida en el territorio nacional
	Reconocimiento a funcionarios por años de servicio en la entidad.	Reconocimiento Simbólico	\$ -	\$ -	Anual	A estas personas se les hará llegar un reconocimiento simbólico que destaque la elección que hizo su equipo.
	Selección del colaborador del año; los equipos de trabajo deberán escoger a una persona (funcionario o contratista) que se destaque por su buen desempeño laboral y su calidad en las relaciones interpersonales.	Reconocimiento Simbólico	\$ -	\$ -	Octubre y Noviembre	A estas personas se les hará llegar un reconocimiento simbólico que destaque la elección que hizo su equipo.
	<b>TOTAL</b>		<b>\$ 100.600.000</b>	<b>\$ 100.600.000</b>		
<b>TOTAL PPTO ASIGNADO</b>				<b>\$ 608.600.000</b>		