PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA

RESOLUCIÓN NÚMERO SAF No 021 DEL 29 DE ENERO DE 2026

"POR MEDIO DEL CUAL SE JUSTIFICA UN PROCESO DE CONTRATACIÓN DIRECTA EN LOS TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 2.2.1.2.1.4.1 y 2.2.1.2.1.4.9 DEL DECRETO 1082 DE 2015"

LA SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DE PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

En uso de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las que le confiere la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, el artículo 2.2.1.1.2.1.5 Decreto 1082 de 2015, Decreto 1860 de 2021, Decreto 399 de 2021, la Resolución No. 388 de 2021 y,

CONSIDERANDO

Que, mediante el Decreto Ley 3572 del 27 de septiembre de 2011, se creó la Unidad Administrativa Especial denominada Parques Nacionales Naturales de Colombia, del orden nacional, sin personería jurídica, con autonomía administrativa y financiera, con jurisdicción en todo el territorio nacional, en los términos del artículo 67 de la Ley 489 de 1998, encargada de la administración y manejo del Sistema de Parques Nacionales Naturales y la coordinación del Sistema Nacional de Áreas Protegidas.

Que, en el artículo 2 del referido Decreto se establecieron las funciones de la entidad, entre las cuales se encuentra:

"(...)1. Administrar y manejar el Sistema de Parques Nacionales Naturales, así como reglamentar el uso y el funcionamiento de las áreas que lo conforman, según lo dispuesto en el Decreto -Ley 2811 de 1974, Ley 99 de 1993 y sus decretos reglamentarios (...) 3. Formular los instrumentos de planificación, programas y proyectos relacionados con el Sistema de Parques Nacionales Naturales, (...)".

Que, igualmente, el artículo 8 del Decreto 3572 de 2011 estableció dentro de la estructura de Parques Nacionales Naturales, la Subdirección Administrativa y Financiera, cuyas funciones se encuentran contempladas en el Artículo 15 del citado decreto en la cuales se destacan para el presente proceso*: "(...) 2) Dirigir los asuntos contractuales, administrativos, financieros y de recursos humanos del organismo. (...) 14) Implementar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión. (...)"*

Que, así mismo, en cumplimiento de los objetivos trazados en el Plan Estratégico Institucional, el Plan Nacional de Desarrollo, así como su marco legal, Parques Nacionales Naturales de Colombia trabaja en el manejo efectivo y equitativo de las áreas protegidas teniendo en cuenta los diferentes modelos de gobernanza con enfoque territorial, la representatividad ecológica y la conectividad estructural y funcional del SINAP, el fortalecimiento de la entidad en sus dinámicas administrativas y de gestión, para el cumplimiento de su misión, el Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*, establece las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión buscando así fortalecer a las entidades del Estado para mejorar su gestión.

Que, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión actualizado mediante el Decreto 1499 de 2017, por parte del Gobierno Nacional, se ha definido como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, puede entenderse como una de estas herramientas, que desarrolla dichos principios constitucionales.

RESOLUCIÓN NÚMERO SAF No 021 DEL 29 DE ENERO DE 2026

"POR MEDIO DEL CUAL SE JUSTIFICA UN PROCESO DE CONTRATACIÓN DIRECTA EN LOS TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 2.2.1.2.1.4.1 y 2.2.1.2.1.4.9 DEL DECRETO 1082 DE 2015"

Que, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en Colombia se estructura en **siete dimensiones operativas** que agrupan **19 políticas de gestión y desempeño**, enfocadas en mejorar la administración pública para el ciudadano, abarcando desde el Talento Humano hasta la Evaluación de Resultados, y que buscan optimizar la gestión con enfoque en resultados, valores, transparencia y eficiencia, usando herramientas como el seguimiento y la autoevaluación. Dentro de las 7 dimensiones se destaca la No. "1 *Talento Humano: Considera al servidor público como el activo más importante, enfocado en sus habilidades y capacidades para el logro de objetivos."* Y como política resalta *Gestión del Talento Humano e Integridad: Políticas para el desarrollo y bienestar del servidor público.*

Que, para la implementación del MIPG, la entidad cuenta con la Resolución 112 de 2024, que derogó la resolución 156 de 2022 y por la cual se actualizó el Sistema de Gestión Integrado y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de Parques Nacionales Naturales de Colombia, como la herramienta gerencial para operativizar y articular las políticas de gestión y desempeño, bajo un enfoque de procesos y mejora continua.

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

Que, se concluye entonces que el Modelo integrado de Planeación y Gestión - MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Y como atributos de calidad establece entre otros:

- Con condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados
- Con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
- Preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.[1]

Que, adicionalmente, el Decreto 612 de 2018 *"Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado*.", define los planes que son competencias de las áreas de Talento Humano, entre ellos el Plan de Bienestar e incentivos.

Que, teniendo en cuenta las anteriores consideraciones y siendo conscientes del impacto psicosocial que tienen las mismas en los servidores, así como el impacto de la realización de este tipo de actividades en la medición de maduración de la dimensión del talento humano, se determina el Plan Institucional de Bienestar Social que atienda las necesidades identificadas durante el 2025, las del Programa Nacional

[1] https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/detalle-del-modelo/tags/talento-humano

de Bienestar 2024 DAFP y que están acorde con las políticas estatales del Gobierno Nacional, a fin de establecer acciones que permitan generar estrategias de afrontamiento ante dichas situaciones y establecer espacios que propendan por el mejoramiento del clima laboral, fortalecimiento de habilidades de relacionamiento interpersonal, el Bienestar Social y calidad de vida tanto de los funcionarios como de sus familias.

Que, ahora bien, para el cumplimiento de las funciones antes descritas, es posible traer a colación frente al marco normativo de la necesidad de contratación la siguiente:

Que, la Constitución Política de Colombia, en su artículo 70, señala:
"… Artículo 70. El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional.
La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las que conviven en el país. El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación (…).".

Que, por su parte, mediante el Decreto-Ley 1567 de 1998, se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, y establece en sus artículos 20 y 21 lo siguiente:
"ARTÍCULO 20. Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. PARÁGRAFO. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

ARTÍCULO 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:
a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
c. 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;
d. 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 empleados y de su grupo familiar;
e. 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 empleados y a su grupo familiar, y."
f. 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 cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional."

Que, así mismo, se hace necesario dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 2.2.10.1, 2.2.10.2 y ss., del Decreto No. 1083 de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública":*

"ARTICULO 2.2.10.1 PROGRAMAS DE ESTÍMULOS. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social." (Subrayado fuera del texto).

"ARTÍCULO 2.2.10.2. BENEFICIARIOS. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. *Deportivos, recreativos y vacacionales.*
2. *Artísticos y culturales.*
3. *Promoción y prevención de la salud.*
4. *Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*
5. *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados. (Subrayado fuera del texto).*
6. *ARTÍCULO 2.2.10.7. PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:*

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los recensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación…".

Que, igualmente, la Ley 909 de 2004 en el parágrafo del artículo 36, dispone que la Entidad deberá implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes, 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 cumplimento efectivo de los resultados institucionales.

Que, de igual forma, la Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-041 de 2006 señaló:

RESOLUCIÓN NÚMERO SAF No 021 DEL 29 DE ENERO DE 2026

"POR MEDIO DEL CUAL SE JUSTIFICA UN PROCESO DE CONTRATACIÓN DIRECTA EN LOS TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 2.2.1.2.1.4.1 y 2.2.1.2.1.4.9 DEL DECRETO 1082 DE 2015"

"Las Cajas de Compensación Familiar ejercen, entre otras actividades, unas primordiales que tienen el carácter de función pública o social, como así ya lo ha reconocido esta Corporación, las cuales pueden enmarcarse en dos grandes grupos a saber: servicios que prestan en calidad de entidades que desarrollan diversos programas para la prestación de la seguridad social; y, la que cumplen en calidad de entidades pagadoras del subsidio dinerario, y el otorgamiento de vivienda de interés social. Es decir, las Cajas de Compensación Familiar cubren el subsidio familiar a los trabajadores, desarrollan actividades en el ámbito de la recreación y el deporte, asignan subsidios de vivienda de interés social, y participan del sistema de seguridad social integral, creado y organizado por la Ley 100 de 1993, para administrar recursos del régimen subsidiado de salud, y actúan en la administración y prestación de servicios en el sistema de protección social en beneficio de los desempleados, adelantando programas de micro crédito". (Subrayado fuera del texto).

Que, de conformidad con las normativas citadas anteriormente, las entidades públicas pueden ofrecer en coordinación con las cajas de compensación familiar, los programas de bienestar social tales como: deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, los cuales deben corresponder 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, lo anterior dando aplicación a los artículos 2.2.10.2 y 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015.

Que, en cumplimiento de lo anterior, Parques Nacionales Naturales en cada vigencia establece el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, conformado por un conjunto de valiosa información articulada en función de dirigir esfuerzos institucionales encaminados a gestionar una política de bienestar que responda a la satisfacción de necesidades y expectativas tanto de la organización como de sus servidores públicos, el cual se fundamentó en lo siguiente;

Diagnóstico:

A continuación, se presenta una síntesis de los hallazgos más relevantes derivados de todas las fuentes de información utilizadas para el planteamiento del presente Plan de Bienestar e Incentivos, a partir de lo cual se establecen prioridades y se generan acciones concretas para ejecutar en la vigencia 2026.

1. Resultados 2025

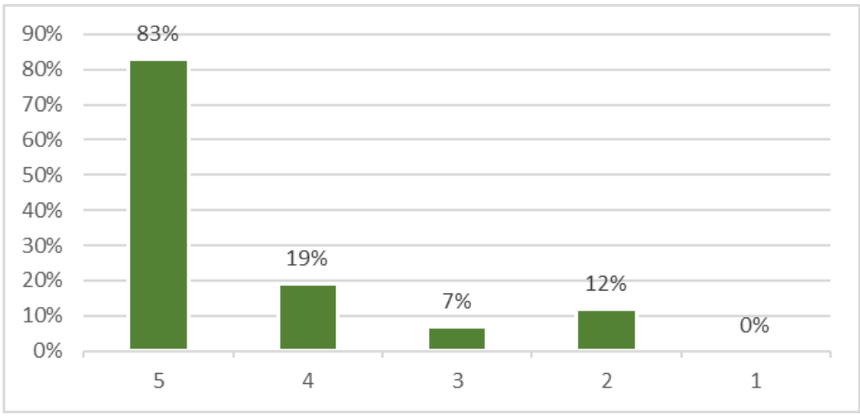
   Parques Nacionales Naturales de Colombia dispone de un equipo de Profesionales de Psicología, ubicados tanto en la sede central como en cada una de las Direcciones Territoriales, encargados de liderar la planeación, ejecución y seguimiento de las acciones contempladas en el Plan de Bienestar e Incentivos, así como de articular intervenciones específicas del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente en lo relacionado con la gestión del Riesgo Psicosocial. Estas acciones se orientan de manera prioritaria a la promoción y prevención de la salud física y mental de los colaboradores, mediante estrategias psicosociales sistemáticas y contextualizadas.

   Durante el año 2025, se fortaleció el acompañamiento psicosocial, lo que permitió consolidar una participación representativa del talento humano a nivel nacional en las actividades programadas. Los profesionales en Psicología, en conjunto con los equipos de apoyo, lograron avanzar de manera significativa en la implementación de las acciones formuladas, contribuyendo al mejoramiento del clima laboral y al fortalecimiento de prácticas de autocuidado, corresponsabilidad y autogestión del bienestar.

   De cara a la vigencia 2026, se proyecta continuar consolidando el vínculo con las Cajas de Compensación Familiar de cada Dirección Territorial así como con

la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) Positiva, con el fin de ampliar la cobertura de las intervenciones en las áreas protegidas, atender de manera oportuna las necesidades priorizadas y mitigar los riesgos psicosociales identificados a partir de las diferentes fuentes e instrumentos de evaluación aplicados, resultados que se presentan a continuación:

EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN 2025
De acuerdo con los informes de satisfacción de las actividades realizadas durante el año 2025, se evidencia una gestión sostenida y coherente del Programa de Bienestar y del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial, con una oferta variada de actividades presenciales y virtuales orientadas a la promoción del bienestar integral, la salud mental y el fortalecimiento de competencias personales y laborales.
Los resultados de las encuestas de satisfacción reflejan, de manera general, altos niveles de valoración positiva en aspectos como el contenido, los facilitadores y la pertinencia temática, así como una participación diversa de funcionarios y contratistas de distintas dependencias y territorios. La gráfica a continuación muestra los promedios de las calificaciones de las actividades realizadas durante el año 2025, siendo 5 la valoración de mayor satisfacción:



Nivel de satisfacción con las actividades de Bienestar 2025.
Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la planeación anticipada, la articulación de agendas institucionales, la ampliación de espacios presenciales, el acceso posterior a memorias y la necesidad de fortalecer la cobertura y el seguimiento en algunas actividades, especialmente en territorio. De igual manera, es importante considerar que algunas actividades no fueron evaluadas y de otra parte, la cantidad de funcionarios que diligencian estas encuestas es reducida en comparación con la cantidad total de personas que participan en las actividades, lo cual podría limitar este análisis, siendo esta una oportunidad de mejora a considerar en la vigencia 2026.
En conjunto, la información analizada permite concluir que las acciones desarrolladas han contribuido de manera significativa al fortalecimiento del clima organizacional y a la prevención del riesgo psicosocial.

2. Encuesta de identificación de intereses y necesidades

En Parques Nacionales Naturales de Colombia reconocemos que el bienestar y desarrollo de nuestros equipos son la base para desarrollar la misión de nuestra entidad. Desde el Grupo de Gestión Humana, se realizó una encuesta para conocer los intereses, necesidades y expectativas de las servidoras y los servidores en torno a la formación, la salud física y emocional, el bienestar

laboral y el clima organizacional, a través de ítems diseñados a partir de las experiencias vividas en la vigencia 2025, las directrices señaladas en las estrategias de desarrollo institucional, así como en las políticas nacionales y lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

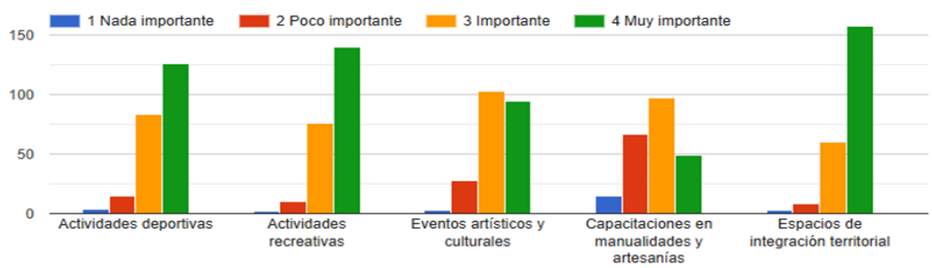
FICHA TÉCNICA:

Formato de aplicación: Formato Google Forms
Fecha de aplicación: Desde el 27 de noviembre de 2025 hasta el 19 de diciembre de 2025.
Metodología: Se habilitó un enlace virtual con un formulario que contenía afirmaciones y preguntas que indagaban por componentes del Plan de Bienestar e Incentivos, siguiendo los 5 ejes planteados en el Plan Nacional de Bienestar del DAFP. Se incluyeron preguntas cerradas de selección múltiple y preguntas abiertas.
Tipo de instrumento: Formulario "Identificación de Necesidades y expectativas de Bienestar 2025". Contiene 10 ítems, entre preguntas cerradas de selección múltiple y preguntas abiertas.
Población objeto: Servidoras y servidores públicos de la Planta de Personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

RESULTADOS:

Para el análisis del instrumento se consideraron las respuestas registradas hasta el 19 de diciembre de 2025, las cuales fueron diligenciadas por 228 de un total de 566 servidores y servidoras, lo que representa el **40,3%** del total de la población que se encontraban vinculados a esa fecha.
De acuerdo con los ítems evaluados, se identificaron los siguientes resultados:

EJE I: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL: En este eje se incluyen factores psicosociales, equilibrio entre la vida personal - familiar - laboral y la calidad de vida laboral.

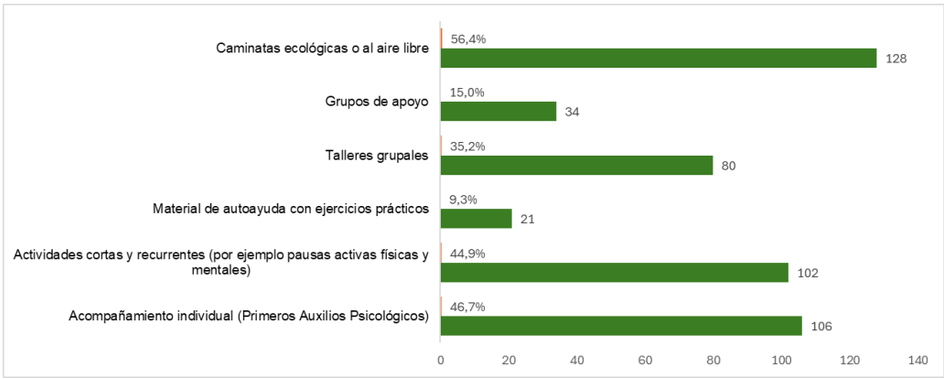


Resultados de preferencias según tipo de actividades Eje I. Encuesta de Identificación de Necesidades y expectativas de Bienestar 2025
Fuente: Elaboración propia – Google Forms

Se identificaron los espacios de integración territorial y las actividades deportivas y recreativas como el tipo de actividades en las que se percibe mayor impacto en la calidad de vida y en el bienestar en el entorno laboral.

EJE II: SALUD MENTAL: Este eje incluye actividades y estrategias orientadas a mantener la salud mental y emocional, brindando soporte en el autocuidado, el manejo del estrés y la prevención de riesgos para la salud.
Por tipo de actividad, los resultados de la gráfica indican que los servidores y las servidoras prefieren las caminatas ecológicas o al aire libre, el acompañamiento individual (primeros auxilios psicológicos) y las actividades

cortas y recurrentes como las principales actividades de salud mental para fortalecer su bienestar y calidad de vida.
Adicionalmente, sugieren la implementación de teletrabajo en áreas administrativas, especialmente en la ciudad de Bogotá, actividades que integren a la familia, espacios de diálogo con las comunidades étnicas y dividir las actividades por grupos funcionales.



Resultados de preferencias según tipo de actividades Eje II. Encuesta de Identificación de Necesidades y expectativas de Bienestar 2025
Fuente: Elaboración propia – Google Forms

De otra parte, por temas de mayor relevancia, los resultados de la encuesta indican que los servidores y las servidoras están interesados en temas relacionados con manejo emocional (depresión, ansiedad); manejo del estrés y estilos de vida saludables.
Adicionalmente, sugieren incluir temas como manejo del tiempo, violencia de género y manejo de trastornos alimenticios.

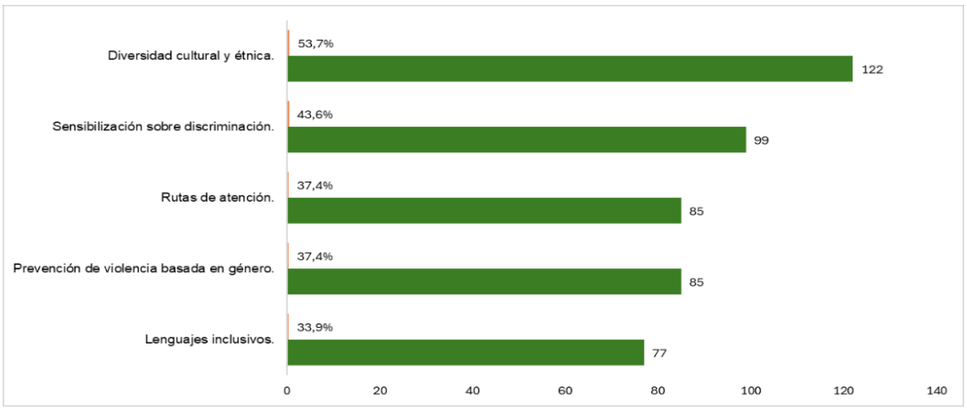


Resultados de preferencias según temáticas Eje II. Encuesta de Identificación de Necesidades y expectativas de Bienestar 2025
Fuente: Elaboración propia – Google Forms

EJE III: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN: Se refiere a todas las acciones que se deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención y atención de todas las formas de violencia y discriminación.
En este ítem, se identificaron como los temas más importantes para ser incluidos la diversidad étnica y cultural, sensibilización sobre discriminación y rutas de atención.
También se sugirieron temas como respeto por la diferencia, especialmente asociada a género y edad, lenguaje de señas y socialización y apropiación del protocolo de transversalización de género.

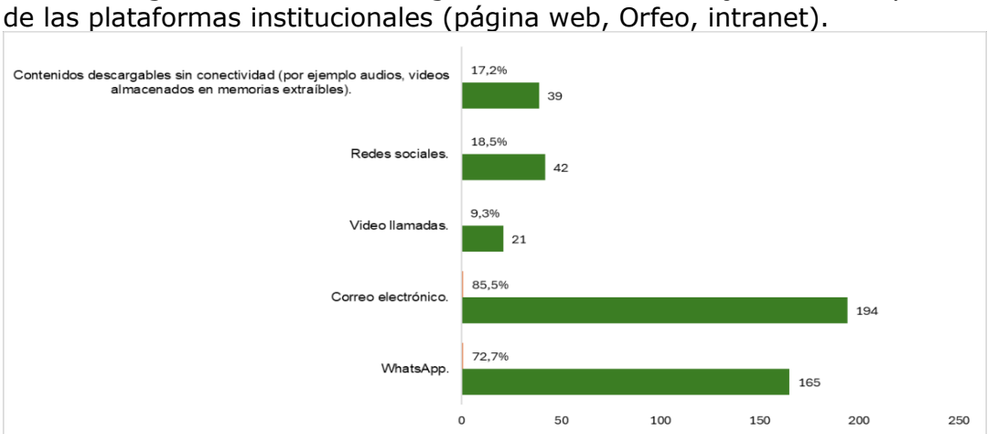
RESOLUCIÓN NÚMERO SAF No 021 DEL 29 DE ENERO DE 2026

"POR MEDIO DEL CUAL SE JUSTIFICA UN PROCESO DE CONTRATACIÓN DIRECTA EN LOS TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 2.2.1.2.1.4.1 y 2.2.1.2.1.4.9 DEL DECRETO 1082 DE 2015"



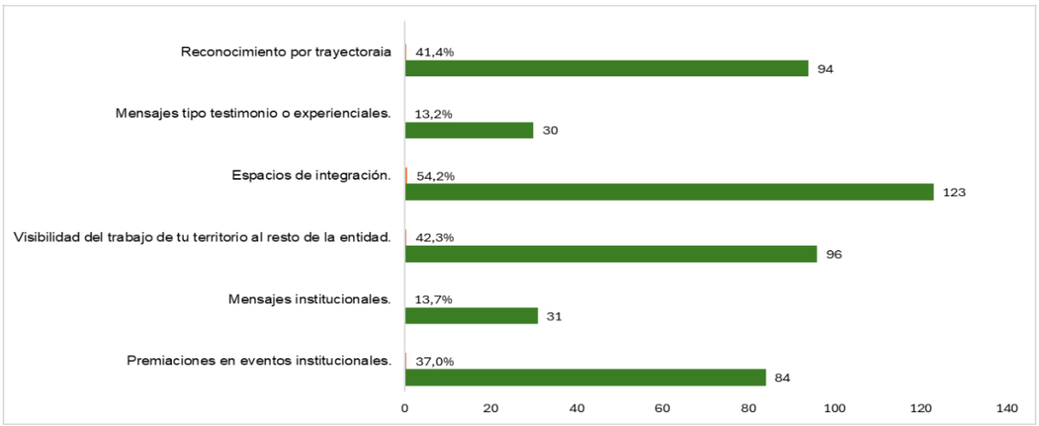
Resultados de preferencias según temáticas Eje III. Encuesta de Identificación de Necesidades y expectativas de Bienestar 2025
Fuente: Elaboración propia – Google Forms

EJE IV: TRANSFORMACIÓN DIGITAL: Este eje incluye el uso de la tecnología, las herramientas digitales y la agilización de procesos, lo cual impacta en el bienestar.
De acuerdo con los resultados de la encuesta, los servidores y servidoras de Parques Nacionales Naturales de Colombia consideran que las herramientas digitales de mejor acceso para mantenerse informados son WhatsApp y el correo electrónico.
Además, algunos funcionarios sugieren Podcast, mensajes de texto y el uso de las plataformas institucionales (página web, Orfeo, intranet).



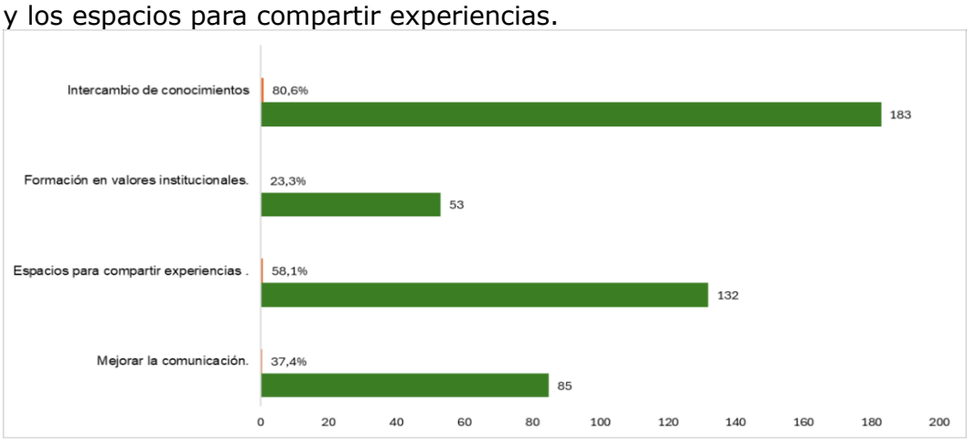
Resultados de preferencias según facilidad de acceso a la información Eje IV. Encuesta de Identificación de Necesidades y expectativas de Bienestar 2025
Fuente: Elaboración propia – Google Forms

EJE V: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO: Con este eje, se busca interiorizar e implementar los valores definidos en el código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública.
En este sentido, los resultados evidencian que los espacios de integración, la visibilización del trabajo desarrollado en cada territorio ante el resto de la entidad, así como los reconocimientos por trayectoria y las premiaciones en el marco de eventos institucionales, son las actividades que los colaboradores perciben como de mayor impacto para el reconocimiento de su labor y desempeño.



Resultados de preferencias según tipo de reconocimiento según el impacto Eje V. Encuesta de Identificación de Necesidades y expectativas de Bienestar 2025
Fuente: Elaboración propia – Google Forms

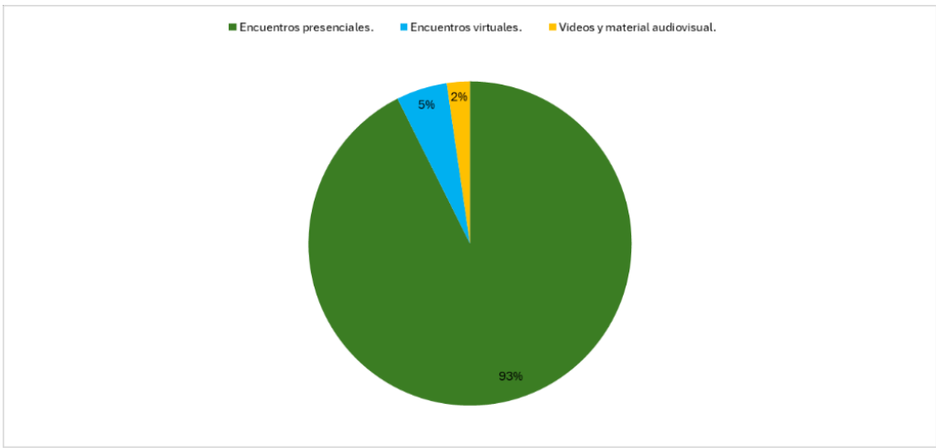
Adicionalmente, los participantes de la encuesta sugieren reconocimientos en forma de becas y accesos educativos, reconocimientos monetarios y salidas de integración incluyendo a la familia.
Como acciones para fortalecer el sentido de pertenencia, la encuesta evidencia como acciones de mayor impacto el intercambio de conocimientos y los espacios para compartir experiencias.



Resultados de preferencias según tipo de reconocimiento Eje V. Encuesta de Identificación de Necesidades y expectativas de Bienestar 2025
Fuente: Elaboración propia – Google Forms

Adicionalmente, sugieren contar con mayores oportunidades de formación y crecimiento y generar visitas a todas las áreas protegidas.

PARTICIPACIÓN Y PROPUESTAS
La información recopilada evidencia una clara y reiterada preferencia por los encuentros presenciales como principal modalidad para el desarrollo de actividades institucionales y de bienestar. Los participantes destacan la importancia de fortalecer la presencialidad, promover el intercambio entre áreas y facilitar espacios de encuentro territorial y nacional que favorezcan la integración, la ideación colectiva y el sentido de pertenencia.



Resultados de preferencias según modalidad de las actividades. Encuesta de Identificación de Necesidades y expectativas de Bienestar 2025
Fuente: Elaboración propia – Google Forms

Que, si bien se reconocen los encuentros virtuales y el uso de material audiovisual como apoyos complementarios, estos son percibidos como secundarios frente al valor que otorgan a la interacción directa.

Que, en las **preguntas cualitativas**, de acuerdo con la percepción de los servidores y servidoras de Parques Nacionales Naturales de Colombia, se identificaron como **actividades prioritarias de alto impacto**, las siguientes, en función de su recurrencia y relevancia para el bienestar y la integración institucional:

- **Encuentros presenciales de integración**: Son la principal demanda, al considerarse fundamentales para fortalecer el trabajo en equipo, el sentido de pertenencia y el intercambio de experiencias y conocimientos, resaltando la importancia de la diversidad étnica y cultural.
- **Actividades deportivas, recreativas y al aire libre**: Incluyen juegos deportivos, olimpiadas, caminatas ecológicas y salidas de campo, valoradas como estrategias efectivas para el bienestar físico, mental y la cohesión de los equipos.
- **Intercambio de experiencias**: Los intercambios, encuentros nacionales y visitas a otras áreas protegidas se perciben como acciones de alto impacto para el aprendizaje institucional, el reconocimiento de la diversidad y el fortalecimiento de capacidades. Se incluye el reconocimiento de la trayectoria de los servidores y servidoras destacados.
- **Pausas activas y manejo del estrés**: La implementación sistemática de pausas activas, ejercicios de movilidad, hábitos saludables, relajación y estrategias de autocuidado es vista como una necesidad para prevenir el desgaste físico y emocional en la jornada laboral.
- **Teletrabajo y flexibilidad laboral**: Se destaca el teletrabajo parcial o híbrido como una medida clave para mejorar la calidad de vida, reducir el impacto de tiempo y costos de la movilidad y favorecer la productividad y la salud mental.
- **Jornadas integrales de salud y bienestar**: Actividades orientadas a la salud física y mental, como valoraciones médicas, acompañamiento psicosocial, formación psicosocial, hábitos saludables y bienestar espiritual, incluyendo a las familias.

Que, como propuestas para garantizar mayor **cobertura y participación** en el Programa de Bienestar 2026, los servidores y servidoras sugieren:

- **Encuentros presenciales, territoriales y nacionales**: Existe una solicitud reiterada de fortalecer los encuentros presenciales como principal estrategia

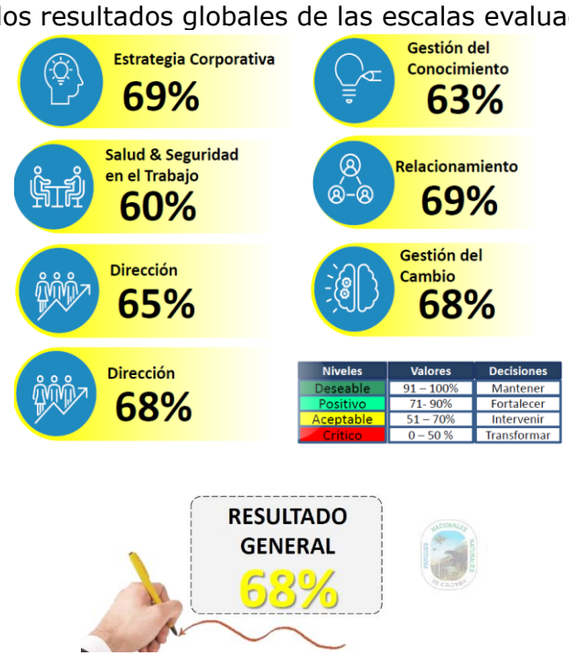
de integración, intercambio de experiencias, reconocimiento del trabajo y fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional.

- **Planeación anticipada, horarios adecuados y mejor comunicación**: Los participantes resaltan la importancia de una planeación anual anticipada, con cronogramas claros, actividades programadas en horarios laborales (no al cierre de jornadas, semestres o vigencias) y una comunicación multicanal (calendario, WhatsApp, redes internas) que facilite la participación efectiva.
- **Bienestar psicosocial y salud mental:** Las propuestas enfatizan jornadas de manejo del estrés, autocuidado, equilibrio vida–trabajo, intervenciones psicosociales presenciales en las áreas protegidas y mayor presencia del equipo de psicología en territorio.
- **Formación, incentivos y desarrollo profesional**: Se consideran altamente relevantes los estímulos educativos (becas, pago de matrículas, capacitaciones certificadas), sistemas de incentivos no pecuniarios y mecanismos transparentes de reconocimiento a equipos y trayectorias.
- **Integración familiar y conciliación vida laboral–personal**: Se solicita de manera reiterada la inclusión del núcleo familiar en las actividades de bienestar, así como horarios flexibles, licencias y estrategias que favorezcan la conciliación, especialmente para quienes trabajan lejos de sus hogares.
- **Modelo de bienestar flexible, híbrido y cercano al territorio**: Se propone un programa de bienestar descentralizado, flexible e híbrido (presencial–virtual), con actividades llevadas directamente a las áreas protegidas, embajadores internos de bienestar y estrategias adaptadas a las condiciones del personal de campo y administrativo, adaptando las actividades a las realidades locales, garantizar traslados, logística y mayor cobertura, especialmente en zonas apartadas.

1.1 RESULTADOS Y RECOMENDACIONES APLICACIÓN INSTRUMENTO DE CLIMA LABORAL

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

Los siguientes son los resultados globales de las escalas evaluadas:



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

Que, estas herramientas facilitaron al equipo de la Subdirección Administrativa y Financiera- Grupo de Gestión Humana la definición de las actividades del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos vigencia 2026 entre las cuales se identificaron, entre otras: (i) celebración cultural de fechas especiales como el Día de la madre, padre, de la secretaria, de algunas profesiones, las cuales permiten a los servidores públicos fortalecer sus lazos familiares y compromiso con la Entidad; (ii) actividades recreativas en época de vacancia escolar que le brinde a los hijos de los servidores de la entidad espacios de diversión y aprendizaje mientras sus padres trabajan; (iii) actividades para aquellos servidores que se encuentran ad portas de hacer uso de su buen retiro; (iv) reuniones entre la administración y sus servidores públicos, en las cuales se identifique el avance de la gestión como un proceso de retroalimentación que permita conocer las dificultades, oportunidades de mejora y fortalecimiento de un clima laboral óptimo, entre otras, lo que permiten mejorar el clima laboral y el bienestar, por cuanto afectarán favorablemente las condiciones de orden organizacional, personal y social presentes Parques Nacionales Naturales de Colombia.

Que, las actividades que se lleven a cabo, inmediatas, de mediano y largo plazo, deberán incidir en la mejora continua de los procesos y en las competencias del ser, es decir, en las actitudes, interacciones, expectativas, autoestima y percepciones en los servidores públicos.

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

Que, en cumplimiento de lo anterior, el Grupo de Gestión Humana bajo el liderazgo de la Subdirección Administrativa y Financiera, formuló el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026, en el cual se estableció como objetivo general propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de la vida de los servidores públicos de Parques Nacionales Naturales y sus familias, generando espacios de conocimientos, esparcimiento e integración familiar, así como promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y sentido de pertenencia del servidor público con la Entidad.

Que, las diferentes actividades para desarrollar y dar cumplimiento al Plan de Bienestar deben ser contratadas externamente, en el entendido que de conformidad con lo señalado en el artículo 2.8.4.4.5. del Decreto 1068 de 2015, Parques Nacionales Naturales no cuenta con personal de planta suficiente y calificado para asumir la ejecución de las actividades de bienestar social, ni tiene acceso a la infraestructura requerida para cumplir con la ejecución de actividades operativas y logísticas que su ejecución contempla, se ha considerado procedente la contratación de las mismas a través de la Caja de Compensación Familiar CAFAM el propósito de aprovechar sus servicios, los cuales son prestados con criterios de calidad y experiencia requeridos para lograr el cumplimiento de los fines planteados.

Que adicionalmente, CAFAM ha sido la Caja de Compensación Familiar que desde hace más de 20 años ha venido administrando los aportes parafiscales efectuados por Parques Nacionales Naturales, brindando los servicios de seguridad social inherentes a su objeto social a los servidores de la Entidad, quienes se han beneficiado de sus espacios de recreación, deporte y salud en sus diferentes sedes, ubicadas tanto en la ciudad de Bogotá, así como en Melgar y Cartagena y con ocasión de la pandemia ocasionada por el Coronavirus Covid-19, también de manera virtual, aunado a esto cuenta con el apoyo de empresas aliadas como son las otras Cajas de Compensación Familiar a nivel nacional.

Que, lo anterior, consolida su aplicación, en atención a lo estipulado en el Decreto 752 de 1984 "*Por el cual se reglamentan los programas de Capacitación y Bienestar Social previstos en los Decretos 2400 y 3129 de 1968*", el cual en su artículo 12 faculta a las entidades estatales para desarrollar de manera conjunta los programas de bienestar social con las cajas de compensación familiar, entre otras, a fin de aprovechar sus servicios:

"***Artículo 12º***.- *Los programas de bienestar social se adelantarán con la Promotora de Vacaciones y Recreación Social, PROSOCIAL; el Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte, COLDEPORTES; el Instituto Colombiano de Cultura, COLCULTURA; el Club de Empleados Oficiales; las entidades oficiales de seguridad y previsión social y las cajas de compensación familiar, a fin de aprovechar sus servicios y evitar erogaciones adicionales." (Subrayado fuera del texto).*

Que, a partir de la normatividad expuesta, se evidencia la obligación impuesta a las entidades estatales frente a la realización de actividades de bienestar social para los servidores públicos y sus familias, las cuales incluyen actividades deportivas, recreativas, de autoprotección e implementación de hábitos saludables, artísticas y culturales que pueden ser satisfechas mediante la contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de organismos encargados de la protección, seguridad social y/o servicios sociales, de conformidad con la necesidad que se pretende satisfacer, según lo previsto en el artículo 22 del Decreto-Ley 1567 de 1998.

Que, la realización de este tipo de actividades, implica contar con una infraestructura importante, que garantice la ejecución de las actividades que se plantean en el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos vigencia 2026, requieren contar con un aliado con infraestructuras físicas que pueda realizar las actividades requeridas a fin de generar espacios de integración familiar e institucional, que favorezcan el mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral y familiar permitiendo incrementar positivamente los niveles de satisfacción de los colaboradores con la Entidad, en este sentido se considera conveniente contratar mediante el presente proceso a una persona jurídica como lo es la Caja de Compensación Familiar – CAFAM, quien cuenta con la experiencia e infraestructura reconocida para desarrollar actividades de bienestar.

Que, por otro lado, el Modelo integrado de Planeación y Gestión - MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.
Y como atributos de calidad establece entre otros:

- Con condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados.[2]

Que, de acuerdo con lo anterior, de conformidad con lo estipulado en el Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. - Medidas de prevención y control, del capítulo 6 - Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, del Decreto 1072 de 2015, que señala: *"Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente".*

Que, igualmente, Parques Nacionales Naturales de Colombia debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos en la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control, conforme a lo establecido en el parágrafo 3 del artículo 2.2.4.6.24 - Medidas de prevención y control - del Decreto 1072 de 2015.

Que, estas valoraciones tienen como objetivo determinar las condiciones físicas y psicológicas de los funcionarios, a través de las evaluaciones médicas ocupacionales, estos constituyen un instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los funcionarios, con el fin de diseñar programas de prevención de enfermedades y establecer una línea base para generar estrategias hacia la disminución de las patologías más frecuentes así como monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del funcionario, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo, con el fin de detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo. Por esta razón, es muy importante adelantar los exámenes médicos de ingreso, egreso y periódicos a los servidores públicos, que permitan cumplir con estas expectativas.

Que, por otro lado, resulta oportuno mencionar que, conforme a experiencias anteriores en el proceso de planeación para la organización de las diferentes actividades de bienestar, exámenes médicos periódicos, exámenes de ingreso y retiro, entre otras, es pertinente contar con un solo operador para el desarrollo de las mismas, basados en una mejor gestión administrativa y financiera, representado en una reducción en los diferentes gastos operativos

Que, por lo anterior, y considerando que el bienestar y la salud de los servidores públicos de Parques Nacionales es lo más importante, se requiere adelantar el proceso de contratación, el cual se encuentra incluido en el Plan de Adquisiciones de la vigencia 2026.

Que, en mérito de lo expuesto, la Subdirectora Administrativa y Financiera de Parques Nacionales Naturales de Colombia;

RESUELVE:

[2] https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/detalle-del-modelo/tags/talento-humano

PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA

RESOLUCIÓN NÚMERO SAF No 021 DEL 29 DE ENERO DE 2026

"POR MEDIO DEL CUAL SE JUSTIFICA UN PROCESO DE CONTRATACIÓN DIRECTA EN LOS TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 2.2.1.2.1.4.1 y 2.2.1.2.1.4.9 DEL DECRETO 1082 DE 2015"

ARTÍCULO PRIMERO: Fundamentar el presente trámite de contratación directa en lo dispuesto en el artículo 32 numeral 3 de la ley 80 de 1993, literal h) numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9, del Decreto 1082 de 2015.

ARTÍCULO SEGUNDO: Declarar justificada la modalidad de Contratación Directa para celebrar un contrato de servicios con la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR - CAFAM** con NIT. 860.013.570-3 con el siguiente objeto: *"SC10-3299060-7-004 Prestación de servicios para la ejecución de las actividades requeridas para el fortalecimiento de la dimensión del talento humano en cumplimiento del Plan Estratégico de Gestión humana de la entidad y en el marco del servicio de implementación de sistemas de gestión del proyecto de fortalecimiento de la capacidad institucional de Parques Nacionales Naturales".*

ARTÍCULO TERCERO: El presupuesto oficial para el presente proceso incluido impuestos, tasas de carácter nacional, departamental, municipal y/o distrital legales vigentes al momento de la apertura del presente proceso y demás costos directos e indirectos que la ejecución del contrato conlleve, es de hasta la suma de **TRESCIENTOS TREINTA Y NUEVE MILLONES CIENTO CINCUENTA Y UN MIL DOSCIENTOS DIECISIETE PESOS M-CTE ($ 339.151.217,00), incluido IVA y demás impuestos a que haya lugar**, amparado en el siguiente CDP No. 326 de 2026.

ARTICULO CUARTO: OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA:
ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA: 1. Ejecutar en forma oportuna las actividades de bienestar social incluidas en el Anexo No. 2 especificaciones y requisitos técnicos mínimos. **2.** Realizar todo el apoyo logístico y de organización de cada una de las actividades objeto del contrato. **3.** Acordar el cronograma de actividades objeto del contrato, con el supervisor, lo cual deberá efectuarse dentro de los 7 días hábiles siguientes a la firma del contrato. Podrá estar sujeto a ajustes por requerimientos de Parques Nacionales Naturales. **4.** Proveer a su costo todos los bienes y servicios necesarios para el cumplimiento del objeto contractual. **5.** Cumplir a cabalidad con el objeto del contrato. **6.** Sostener el precio durante el plazo de ejecución del contrato. **7.** Cumplir el plazo establecido en el contrato. **8.** Proveer a su costo todos los bienes y servicios necesarios para el cumplimiento del objeto contractual. **9.** Garantizar que todo lo necesario, incluido el personal de apoyo que se dispondrá para el cabal cumplimiento del objeto contractual, se ofrezca dentro de los máximos estándares de calidad reglamentarios para la realización de las actividades y que cumplan con los requisitos legales establecidos por las entidades competentes. El CONTRATISTA debe garantizar la disponibilidad de instalaciones y escenarios de excelente calidad, de su propiedad o en alquiler, como espacios al aire libre, escenarios deportivos, hoteles, etc. Estas deben contar con salidas de emergencia debidamente señalizadas, vías de evacuación, extintores, sistemas de ventilación, detección automática y control de incendios y en general cumplir con las normas vigentes en materia de salud ocupacional y seguridad Industrial. **10.** Garantizar que las instalaciones deben contar con baterías de baños para hombres, separadas de las de mujeres, con suministro constante de agua y servicio de aseo permanente, así como dotación de papel higiénico, toallas de papel y jabón, de acuerdo con el número de participantes y el tiempo de duración de cada actividad. **11.** Garantizar que los sitios de alojamiento y realización de actividades, alimentos y transporte deben ser de óptima calidad. **12.** Suministrar para las actividades donde se requiera el servicio de transporte, se deben suministrar buses, en excelentes condiciones de asepsia, con revisión técnico mecánica actualizada, extintor con carga vigente, botiquín de primeros auxilios, equipo de carretera. Conductores con cinco (5) años de experiencia en transporte de grupos de niños y adultos en o hacia actividades recreativas, debidamente uniformados con buena presentación personal. Las placas

de los buses, nombres de conductores y número de cédulas de los mismos deben ser enviados al supervisor, por lo menos 3 días antes del inicio de la actividad. Los vehículos deben tener SOAT vigente, y su respectiva llanta de repuesto. **13.** Acreditar su inscripción en el Registro Nacional de Turismo (actividades recreativas, deportivas, artísticas, ecológicas y culturales) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 62 de la Ley 300 de 1996 y el artículo 2.2.4.1.1.12. del Decreto 229 de 2017, únicamente para los proponentes para quienes les aplique. **14.** Garantizar la logística requerida para la realización de cada una de las actividades que se requiera de forma virtual, de conformidad con los requerimientos establecidos en el Anexo No. 2 especificaciones y requisitos técnicos mínimos. **15.** Designar un Coordinador General quien será el interlocutor asignado para desarrollar y coordinar las actividades planteadas en la ficha técnica para Parques Nacionales Naturales, el cual debe acreditar experiencia en el desarrollo de programas de Bienestar con otras empresas particulares o públicas de mínimo dos (2) años, en las áreas relacionadas con el objeto a contratar, aspecto que deberá ser verificado por el supervisor de Parques Nacionales Naturales y del cual dejará constancia en el acta de inicio. **16.** Contar con el personal requerido en el Anexo No. 2 ESPECIFICACIONES Y REQUISITOS TÉCNICOS MÍNIMOS, el cual debe ser calificado con experiencia relacionada mínima de (1) año para la actividad que va a coordinar, requisito deberá ser acreditado ante el supervisor con un término no inferior a tres (3) días anteriores a la realización de cada actividad. **17.** Proporcionar los medios y demás que se considere necesario para que el Supervisor o la persona designada por este pueda efectuar las visitas de inspección a los sitios ofrecidos para la realización de las actividades con un mínimo de antelación de ocho (8) días a la ejecución de la actividad. En caso de que el Supervisor o la persona designada por éste encuentre que las instalaciones ofrecidas para realizar la actividad no cumplen con los requisitos mínimos exigidos, el contratista deberá ofrecer una alternativa que cumpla estas especificaciones sin que esto afecte el precio ni el cronograma previamente acordado con Parques Nacionales Naturales. **18.** Contar en cada una de las actividades a desarrollar con el número de coordinadores o recreadores indicado en el Anexo No. 2 ESPECIFICACIONES Y REQUISITOS TÉCNICOS MÍNIMOS. **19.** Poner a disposición Parques Nacionales Naturales los servicios de la Caja de Compensación Familiar CAFAM de cara a la ejecución de las actividades de bienestar objeto de la presente contratación. **20.** Garantizar condiciones de infraestructura óptimas para la prestación de los servicios de medicina de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los establecido en la Resolución 3100 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social o la norma que adicione, modifique o sustituya. **21.** Proporcionar a los Servidores Públicos de Parques Nacionales que se realicen los exámenes médicos ya sea de egreso, ingreso periódicos, información clara oportuna y veraz tendiente a favorecer el adecuado cumplimiento de las recomendaciones y/o restricciones para el cuidado de su salud, y entregar al trabajador copia de la atención y los resultados de la evaluación ocupacional, así como de las pruebas complementarias realizadas, dejando constancia escrita de dicha entrega, para tales efectos ser necesario remitirlas al correo electrónico del servidor. Como evidencia para el supervisor del contrato deberá hacerse entrega de una base de datos en la que se evidencien los datos del servidor y el correo al cual fue remitida dicha información. **22.** Aplicar las disposiciones previstas en el Artículo 30 de la Resolución 1843 de 2025 y las demás que las sustituyan o modifiquen para la custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales. **23.** Garantizar lo establecido en el artículo 31 de la Resolución 1843 de 2025 y las demás que la sustituyan o modifiquen, para efectos de la reserva de las historias clínicas. **24.** Emitir de manera clara, las recomendaciones o restricciones laborales, así como el ingreso del trabajador a las acciones específicas de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para tal efecto junto con el informe de condiciones de salud el contratista deberá remitir base de Excel en la cual se

aprecien los datos completos e identificar el sistema en el cual debe incluirse cada Servidor. **25.** Notificar mediante correo electrónico al supervisor del contrato los casos de inasistencia o incumplimiento por parte de los servidores a las evaluaciones médicas ocupacionales. **26.** Entregar a parques Nacionales Naturales de Colombia en el mes de diciembre de 2026 y sin costo adicional un diagnóstico general de salud, de la respectiva población trabajadora que le fue valorada, el cual se utilizará para el cumplimiento de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. **27.** Remitir a Parques Nacionales Naturales de Colombia, el concepto médico ocupacional del cual deberá remitir al correo del servidor, indicando las restricciones existentes y/o las recomendaciones o condiciones. **28.** Dejar constancia escrita y detallada por parte del médico evaluador en la historia clínica ocupacional sobre la negativa del servidor o aspirante cuando se niegue a la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales y pruebas complementarias, lo cual podrá implicar la imposibilidad de desempeñar o continuar en un cargo específico, especialmente cuando exista exposición a factores de riesgo que afecten la salud del aspirante a trabajar o ser contratado de cualquier forma o modalidad. **29.** Cumplir todas las demás inherentes o necesarias para la correcta ejecución del objeto contractual y que sean requeridas por el supervisor.

ARTÍCULO QUINTO: Los estudios y documentos previos podrán ser consultados en el portal del Sistema Electrónico para la Contratación Pública - SECOP II, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.1.7.1 del Decreto 1082 de 2015.

ARTÍCULO SEXTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y contra este no procede recurso alguno de conformidad con lo establecido en el artículo 75 de la Ley 1437 de 2011.

Dado en Bogotá D.C. a los 29 días del mes de enero de 2026.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

JULIA ASTRID DEL CASTILLO SABOGAL
Subdirectora Administrativa y Financiera

Revisó: Leidy Marcela Garavito Romero - Coordinadora Grupo de Contratos – PNN
Proyectó: Edna Castro - Abogada Grupo de Contratos – PNN