



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

Resolución No 1367

“Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social de la Secretaría Distrital de Ambiente para el Año 2011”

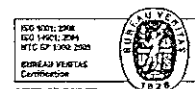
El Secretario Distrital de Ambiente, en uso de sus facultades legales y Reglamentarias, especialmente las conferidas en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1227 de 2005, el Decreto 4661 de 2005 y el Acuerdo 257 de 2006 , y el Decreto 561 de 2006,

CONSIDERANDO,

Que la Ley 909 de 2004 norma que regula la carrera administrativa, en el párrafo de su Artículo 36 dispone que: “. 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.”.

Que el Decreto 1227 de 2005 reglamentario de la Ley 909, en su Artículo 69 consagró que las entidades deberán organizar programas de bienestar con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, dichos sistema de estímulos se implementará a través de programas de bienestar social.

Que así mismo el Artículo 70 del citado decreto enuncia que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y a sus familias los programas de protección y servicios sociales tales como deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, 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, 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. a renglón seguido en su Artículo 74 establece que dichos programas 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.

Que la Política de Bienestar Social en la Secretaría, tiene como fundamento el reconocimiento del servidor público como un ser integral, sujeto a necesidades de índole material, social, familiar, afectivo, moral, laboral y cultural, que requiere de la creatividad, actitud y recursividad para buscar respuesta a esas necesidades, de manera que se revierta en un mejor estar consigo mismo y su entorno.

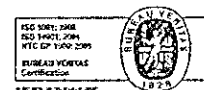
Que la Política de Bienestar Social, consiste en generar condiciones que garanticen el desarrollo integral de la persona, mediante la implementación de planes y programas de bienestar social para los servidores públicos y sus familias, fomentando la participación activa de los mismos y demás instituciones, haciendo uso óptimo de los recursos, de manera que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los individuos y a una mayor productividad en la Entidad.

En mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- ADOPTAR: el Plan Institucional de Bienestar Social de la Secretaría Distrital de Ambiente para el año 2011, orientado a responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales de los servidores dentro del contexto laboral.

ARTÍCULO SEGUNDO.- IMPUTACIÓN PRESUPUESTAL, Las erogaciones que se causen con el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Resolución se harán con cargo al presupuesto de Bienestar Social previsto en la actual vigencia para la Secretaría.-



ARTÍCULO TERCERO.- PRESUPUESTO: El presupuesto inicialmente asignado para la ejecución del presente Plan para la vigencia fiscal de 2011 es de TREINTA Y NUEVE MILLONES DE PESOS MCTE (\$39.000.000.00),. Este monto se ejecutará por la Secretaria Distrital de Ambiente de acuerdo con los cronogramas del Plan de Bienestar Social.

ARTICULO CUARTO. – PUBLICACION: la presente resolución se publicara en el boletín legal ambiental de la Secretaria Distrital de Ambiente.

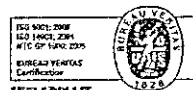
ARTÍCULO QUINTO. - VIGENCIA. La Presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 02 MAR 2011


JUAN ANTONIO NIETO ESCALANTE
Secretario Distrital de Ambiente

Elaboro Jana Andrea Carvajal
Revisó: Lucero Prieto
Aprobó: Bertha Sofía Ortiz Gutiérrez – Comité Directivo
Anexo: Plan de Bienestar Social 20 folios
Plan de Salud Ocupacional 12 folios





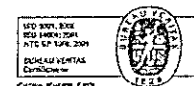
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

SECRETARIA DISTRITAL DE AMBIENTE

DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

BOGOTA 2011





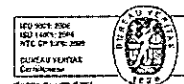
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

INTRODUCCION

El programa de renovación de la administración pública esta orientado hacia la creación de un clima laboral propicio que permita generar compromiso de parte de los funcionarios con la satisfacción de demandas de usuarios y ciudadanos y con la incorporación de herramientas de administración por resultados que permitan medir su contribución en tal sentido.

Una de esas herramientas es el bienestar social como componente humano de la administración de personal, que contribuye a la realización de las necesidades humanas de los servidores públicos, factor necesario para lograr el compromiso y desempeño satisfactorio por lo que el Programa Institucional de Bienestar Social de la secretaria distrital de ambiente, esta direccionado al beneficio de un ser humano sensible que demanda la atención de sus necesidades y el reconocimiento a sus fortalezas. Sólo así, consolidaremos un equipo comprometido institucionalmente y con alto grado responsabilidad y sentido de pertenencia.

La administración efectiva del talento humano al servicio del Estado es una condición necesaria para que los organismos públicos funcionen bien internamente y para que el servicio público se preste adecuadamente y genere los resultados que espera la sociedad. El bienestar es el componente humano de la administración de personal, que contribuye a la realización de las necesidades humanas de los empleados públicos, factor necesario para lograr el compromiso y desempeño satisfactorio.





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

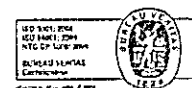
MARCO CONCEPTUAL

Si bien no es posible establecer con certeza el vínculo entre satisfacción y motivación, el nexo entre motivación y desempeño es más claro; puede decirse que la mayor motivación podría traducirse en más esfuerzo y mejor desempeño. Ahora bien, deberá introducirse un nuevo binomio cual es el de motivación y capacidad: el nivel de capacidad afectará no sólo el desempeño sino también la satisfacción laboral y el deseo de perseverar en el trabajo.

Una política de Bienestar Social Laboral debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales de los empleados dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los empleados públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y los del Estado, con sus fines de desarrollo como persona. Y esto en el espacio laboral del sector público puede tener contenido al lograr identidad del funcionario con los fines del Estado como fines nobles que deben hacer parte de la cultura corporativa y principio de su desempeño laboral.

Las entidades del Estado tendrán la responsabilidad de diseñar un sistema organizacional que permita mantener elevados niveles de productividad y responder a la satisfacción de necesidades de los ciudadanos. Para tal fin, se hace necesario tomar en consideración el bienestar de los servidores como un propósito que permita proveer una mayor eficiencia, eficacia y desempeño en cuanto a sus tareas laborales, mediante un espacio de satisfacción y productividad.

El Bienestar Social de los empleados al servicio del Estado deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano. Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio.





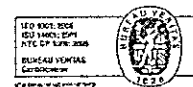
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

"El Bienestar del individuo consiste en un equilibrio físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la entidad como individuales del empleado público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los empleados públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y los del Estado, con sus fines de desarrollo como persona. Y esto en el espacio laboral del sector público puede tener contenido al lograr identidad del empleado público con los fines del Estado como fines nobles que deben hacer parte de la cultura corporativa y principio de su desempeño laboral." (Cartilla Bienestar Social, DAFP, agosto de 2002, página 13).

Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona vista como un todo único e indivisible, en interacción permanente en su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye el mejoramiento del clima laboral y mejoramiento de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional de brindar bienestar a la sociedad en general.

Se pretende dar cumplimiento a las disposiciones del Gobierno Nacional relacionadas con el que las Entidades Públicas, que deben brindar un tratamiento preferencial a su recurso humano con calidad.

La Secretaria Distrital de Ambiente, considera al Talento Humano de la Entidad como eje central del desarrollo de la misión de la misma, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones para el trabajo, el desarrollo de capacidades intelectuales, deportivas, culturales, el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan los empleados Públicos, engrandeciendo la Misión Institucional ante la comunidad que espera lo mejor de los Programas y Servicios de la Secretaria.





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

NORMATIVIDAD

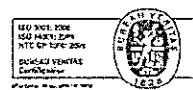
- Ley 1567 de 1998.
- Decreto 2445 de 1998 (Artículo 12)
- Ley 909 de 2004.
- Decreto reglamentario 1227 de 2005.
- Cartilla de bienestar social laboral. Departamento Administrativo De La Función Pública, agosto de 2002
- Guía de intervención cultura, clima y cambio laboral. Departamento Administrativo De La Función Pública. Febrero de 2005

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL.

Se pretende diseñar, organizar y gestionar el “Plan anual de Bienestar Social”, que responda a inquietudes y expectativas de todos y cada uno de los funcionarios públicos de la Entidad, haciendo de este proceso un canal para la participación activa y la construcción colectiva de un mejor ámbito laboral, que se revierta en el crecimiento personal, profesional y/u ocupacional y social de sus empleados públicos.

El Plan Anual de Bienestar Social de la Secretaria Distrital de Ambiente, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus empleados públicos, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la entidad, y se refleje en el cumplimiento de la misión institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la comunidad.





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

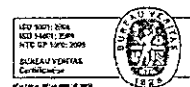
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados públicos, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, y de salud de los empleados y de su grupo familiar.

DIAGNOSTICO

Para la elaboración del plan anual de bienestar social se realizó una encuesta de percepción y de expectativas a todos los funcionarios de la secretaría distrital de ambiente, frente a las actividades recreativas, culturales y deportivas para el año 2011. Dicha encuesta fue diligenciada por el 50% del personal y se evidencio lo siguiente

Actividades recreativas, culturales y deportivas

Asistencia a Teatro
Asistencia a Cine
Asistencia a Conciertos musicales
paseo lagomar o por subdirecciones
Visitas guiadas a museos
Actividades deportivas como: futbol, Bolos,





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

baloncesto y clases de acondicionamiento físico y natación
Celebración de fiesta de fin de año
Vacaciones recreativas para todas las edades
Caminatas ecológicas y senderismo por espacios recuperados ambientalmente por la secretaria u otras entidades

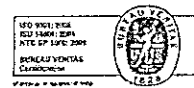
Por otro lado se seguirá tomando en cuenta los resultados de la evaluación de clima organizacional desarrollada a finales del 2008, y de la cual se evidencio que las dimensiones para seguir trabajando son:

- RELACIONES ENTRE LAS DEPENDENCIAS
- RELACIONES DE JERARQUIA
- RECONOCIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION
- COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL: fortalecer el trabajo en equipo entre las diferentes dependencias
- DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL: criterios claros de la política de ascensos de la entidad.

Y se espera que con la nueva medición de clima que se realizara este año se evidencie el mejoramiento de otras dimensiones sobre las que se trabajaron arduamente en los años 2009 y 2010, las cuales son:

- CONDICIONES DE TRABAJO: fortalecimiento de los programas de inducción, salud, y capacitación para todos los empleados públicos
- ALINEAMIENTO ORGANIZACIONAL: implementación y socialización de los procesos y procedimientos
- ALINEAMIENTO ORGANIZACIONAL: implementación de indicadores que midan la gestión de la entidad
- ALINEAMIENTO ORGANIZACIONAL: comunicación interna mas contundente

Es importante aclarar que estas necesidades que se identificaron a través de la medición de clima organizacional serán resueltas a través de la sinergia de los diferentes planes institucionales de la entidad tales como el plan de incentivos,





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

el plan de capacitación, el plan de salud ocupacional y los programas de inducción y reinducción.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN.

Las áreas de intervención que se plasman de este plan, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos.

Para el logro de los objetivos del plan se desarrollaran dos grandes áreas de intervención: Área de Calidad de Vida Laboral y Área de Protección y Servicios Sociales. Esta última estará desarrollada en dos partes: la primera en el Plan de Salud Ocupacional para el año 2011 y la segunda en lo que tiene que ver con las actividades de recreación (culturales, recreativas y deportivas).

I. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

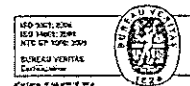
DEFINICIÓN DE ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL. Se define como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo, las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del empleado público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo en con la consecución de la misión de la entidad.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito del trabajo, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los empleados públicos de la entidad.

OBJETIVOS DEL ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

Dentro de algunos de los objetivos del área de calidad de vida laboral, se encuentran:

- Lograr la participación en el desarrollo organizacional.





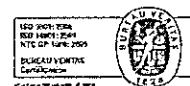
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

- Incorporar el tema de Bienestar Social Laboral en Procesos de reestructuración administrativa, modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar a los Directivos sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia.
- Uso adecuado de los recursos y alianzas estratégicas.
- Promover la institucionalización de ceremonias, ritos, historias, valores, simbología organizacional que desarrollen una cultura corporativa que propicie clima laboral favorable.
- Coordinación, comunicación, seguimiento y evaluación de servicios prestados por organismos especializados para garantizar mayor impacto, calidad y acceso del funcionario y su familia.
- Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.

PROGRAMAS DE TRABAJO:

CLIMA LABORAL: las acciones deberán considerar de manera integral, las condiciones de orden organizacional, personal y social que afectan la entidad, es decir, las manifestaciones o expresiones de los funcionarios ante hechos que varían de acuerdo con los factores del contexto institucional, para lo cual se ejecutara la medición de clima organizacional para el año 2011.

DISEÑOS DE PUESTOS DE TRABAJO. Se entiende por diseño o rediseño adecuado del puesto de trabajo, la planeación de acciones tendientes a alterar positivamente sus características, de manera que se incrementen tanto la calidad de las experiencias laborales de los empleados como su productividad, para lo cual se elaboro el procedimiento de condiciones internas de trabajo que con apoyo los diferentes actores involucrados en este tema logre solucionar los inconvenientes que los mismos servidores evidencien en sus espacios laborales.





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

INCENTIVOS: los incentivos deberán dirigirse a premiar específicamente a los empleados cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente. Con el objeto de lograr este último propósito, las entidades deberán elaborar planes de incentivos, tanto a nivel individual como a nivel de los equipos de trabajo. En este sentido se elaborará el plan de incentivos para los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y el plan de incentivos por equipos de trabajo.

ESTILOS DE DIRECCION: es indispensable revisar las formas de dirección que el nivel ejecutivo ejerce sobre los empleados, sus estilos de supervisión, gerencia, coordinación y control. A través de capacitaciones y sensibilización sobre el tema de liderazgo y alineamiento organizacional.

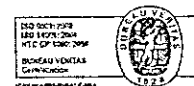
TRABAJO EN EQUIPO las entidades deberán propiciar el trabajo en equipo alrededor de proyectos orientados a la obtención de productos claramente definidos, en el que se evalúe la responsabilidad colectiva, los procesos y los resultados, a través de la formulación de incentivos para los equipos de trabajo que demuestren los resultados de su trabajo.

ESTILOS DE LIDERAZGO: El estilo de liderazgo que se traduce en calidad de vida de los empleados, exige del jefe, ante todo, priorizar y conciliar la ejecución exigente de las tareas que correspondan a su dependencia con el fortalecimiento de relaciones entre todos sus colaboradores. A través de capacitaciones y sensibilización sobre el tema de liderazgo y alineamiento organizacional.

I. ÁREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

De acuerdo con el Decreto 1567/98, "En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

El área de Protección y Servicios Sociales debe incorporar los siguientes programas de trabajo:





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

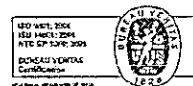
PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional. El papel del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos y también con el apoyo en capacitación a las personas que próximamente serán pensionadas y que por sus facultades puede seguir prestando un servicio a la ciudad y al país a través de la creación de empleo o del suministro de su experticia profesional.

SALUD OCUPACIONAL. Cuya definición se encuentra en el Plan de salud ocupacional – 2011

PROGRAMAS DE RECREACIÓN. Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el empleado pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad, cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

PLAN DE ACCION 2011

	Programa	Objetivo	Actividad	Fecha	Población	Valor
Calidad de vida laboral	Clima laboral	Conocer como se encuentra el clima laboral y evaluar el impacto de los cambios que se realizaron durante los dos últimos años	Medición de clima laboral con apoyo de la arp	Marzo	Toda la entidad	\$ 0

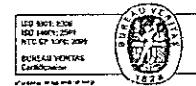




ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

Diseño de puestos de trabajo	Conocer las dificultades o condiciones laborales que no permiten un buen desempeño laboral	Realizar seguimiento a la mejora de las condiciones internas de los funcionarios	Todo el año	Toda la entidad	\$ 0
Incentivos	Premiar a los funcionarios de carrera evaluados en el nivel sobresaliente	Plan de incentivos, premiación a los mejores funcionarios de cada nivel y a los calificados como sobresalientes	Junio	Los funcionarios de carrera	\$ 19.000.000
	Fortalecer el trabajo en equipo y las relaciones Interdependencias	Implementar el plan de incentivos de equipos de trabajo	Marzo - octubre	Todos los funcionarios de carrera	\$ 2.000.000
Estilos de dirección	Revisar las formas de dirección que el nivel ejecutivo ejerce sobre los servidores	Capacitación a los jefes sobre comunicación y conocimiento de las personas a cargo.	Enero - junio	Comité directivo	0
Cultura organizacional	Dar a conocer cómo funcionan la entidad en términos de ritos, creencias. Rituales, etc.	Implementar el plan de formación ética	Todo el año	Toda la entidad	\$ 1.000.000
Trabajo en equipo	Fortalecer el trabajo en equipo y las relaciones Interdependencias	Implementar el plan de incentivos de equipos de trabajo	Marzo - octubre	Toda la entidad	0
Estilos de liderazgo	Priorizar y conciliar la ejecución exigente de las tareas que correspondan a su dependencia con el fortalecimiento de relaciones entre todos sus colaboradores	Capacitación y fortalecimiento interno de los líderes	Enero - junio	Comité directivo	\$ 0

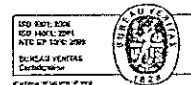
4





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

Protección y servicios sociales	Seguridad social integral	Permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.	Realización de ferias comerciales	1 vez al mes	Toda la entidad	\$ 0
		Apoyar a los funcionarios que se encuentran en proceso de retiro por pensión	Elaborar e implementar el plan de retiro	Junio	Funcionarios próximos a pensionarse	\$ 2.000.000
	Salud ocupacional	Desarrollar los objetivos del plan de salud ocupacional – 2011	Plan de salud ocupacional – 2011	Todo el año	Toda la entidad	\$ 16.000.000
	RECREACION	Brindarle al servidor alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad, cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad	Día de la mujer	Marzo	Toda la entidad	\$ 36.000.000
			Día de las secretarías	Abril	Todos los servidores públicos de la entidad con funciones secretariales	
			Vacaciones recreativas		Todos los hijos de los servidores públicos de edades entre 5 y 18 años	
			Caminata ecológica		Toda la entidad	
			Día del conductor	Junio – julio	Todos los servidores públicos que cumplen funciones de conductores	
			Torneo bolos		Toda la entidad	
			Día del	Agosto	Funcionarios	





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

		profesional – técnico		
		Visita guiada a museo		Funcionarios
		Paseo.		Funcionarios
		Caminata ecológica.	Septiembre	Toda la entidad
		Día de los niños		Toda la entidad
		Torneo de baloncesto	Octubre	Toda la entidad
		Torneo de fútbol	noviembre	Toda la entidad
		Jornada de integración		Toda la entidad
		Novenas navideñas		Toda la entidad
		Bonos navideños	Diciembre	Todos los hijos de los servidores públicos de edades entre 5 y 12 años

