

RESOLUCIÓN No. 00717

Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar de la Secretaria Distrital de Ambiente

LA SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas en el artículo 36 de la Ley 909, artículos 69, 70, 74 del Decreto 1227 de 2005, y Decreto 109 de 2009, modificado por el Decreto Distrital 175 de 2009, y,

CONSIDERANDO

Que el parágrafo del artículo 36 de Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, "*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*" 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, por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998, señala en el artículo 69 que los Planes de Bienestar de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y lograr que a través de la coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, se pueden ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales.

Que dentro de las obligaciones administrativas de las entidades del orden distrital, está la de formular el Plan Institucional de Bienestar, conforme a los lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional y Distrital que existen en este sentido.

Que dentro del sistema integrado de Gestión de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. se encuentra definido el procedimiento de adopción y ejecución del Plan Institucional de Bienestar como parte de la Gestión del Talento Humano

Que es obligación legal por parte de las Entidades del Estado, propender por una mejora continua en la búsqueda de un entorno laboral satisfactorio y un crecimiento personal acorde con las demandas de sus (as) servidores (as).

Es por ello que la actual administración de la Entidad ha decidido incentivar el Desarrollo Humano de sus trabajadores a través de estrategias de intervención tanto a nivel social como personal.

RESOLUCIÓN No. 00717

Que en las reuniones de la Comisión de Personal de la Secretaría Distrital de Ambiente, celebradas el 12 de marzo y 4 de abril de 2013, luego de la verificación de la distribución de los recursos presupuestales asignados en el rubro de Bienestar para la vigencia 2013, se dio aprobación al Plan de Capacitación y Bienestar a desarrollarse durante el año 2013, con arreglo a las disposiciones legales vigentes en la materia.

Que se elaboraron los cronogramas de actividades a desarrollar como integrantes del Plan Institucional de Bienestar para la vigencia correspondiente al año 2013 en la Secretaría Distrital de Ambiente.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO _ Aprobar el Plan Institucional de Bienestar para la vigencia 2013, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO.- ACTIVIDADES DE BIENESTAR.- De conformidad con las instrucciones que sobre el particular imparta la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, la Secretaría Distrital de Ambiente llevará a cabo las actividades asociadas con el Bienestar de sus funcionarios, contratistas y demás personas vinculadas con ésta, que se relacionan a continuación, conforme al plan aprobado:

- a. Entrega Premiación Deportiva año 2012.
- b. Celebración del Día Internacional de la Mujer.
- c. Celebración del Día del Hombre.
- d. Entrega de Ponqués de Cumpleaños celebrados en el Primer Trimestre del Año 2013.
- e. Celebración del Día de la Secretaria.
- f. Celebración del Día del Conductor.
- g. Cineclub.
- h. Jornada de Talento.
- i. Celebración de cumpleaños de Contratistas correspondiente al Primer Semestre del año 2013.
- j. Vacaciones Recreativas.

RESOLUCIÓN No. 00717

- k. Concurso de Fábula Ambiental.
- l. Reconocimiento a funcionarios por su Buen Desempeño Laboral.
- m. Reunión Institucional año 2013.
- n. Novena Navideña Institucional.
- o. Graduación de la Especialización en Evaluación Técnica de Impacto Ambiental.
- p. Jornadas Deportivas.
- q. Premiación de las Jornadas Deportivas.
- r. Celebración del Día del Profesional.
- s. Celebración de cumpleaños de Contratistas correspondiente al Segundo Semestre del año 2013.
- t. Vacaciones Recreativas: -

PARÁGRAFO.- El cronograma de las actividades de bienestar previstas en el presente artículo se publicará en la Cartelera de la Entidad, y se remitirá a los funcionarios, contratistas, y demás personas vinculadas con la Entidad mediante electrónico. Así mismo, será difundido por los medios de información con los que cuenta la Entidad.

ARTÍCULO TERCERO.- CLIMA LABORAL.- Para efectos de la determinación y el seguimiento del clima laboral dentro de la Secretaría Distrital de Ambiente, la entidad desarrollará una serie de actividades en torno al cumplimiento de esos objetivos. Estas actividades estarán a cargo de la Comisión de Personal y se ejecutarán conforme con los criterios y parámetros que se relacionan a continuación:

- a. Determinación de Variables a Diagnosticar.
- b. Determinación de la Herramienta.
- c. Sensibilización para la medición.
- d. Aplicación de la Herramienta.
- e. Digitalización de Resultados.
- f. Análisis de Resultados.

RESOLUCIÓN No. 00717

- g. Presentación de Resultados y Plan de Mejora.
- h. Aprobación del Plan de Mejora.
- i. Cronograma Plan de Mejora.

PARÁGRAFO.- La información obtenida con fundamento en el desarrollo de las actividades y parámetros establecidos en el presente artículo servirá de insumo para la elaboración del Plan de Bienestar a implementarse en el año 2014.

ARTÍCULO CUARTO. PUBLICACIÓN. La presente resolución se publicará en el Boletín Legal Ambiental de la Secretaría Distrital de Ambiente.

ARTÍCULO QUINTO. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de su expedición, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá a los 30 días del mes de mayo del 2013

**Maria Susana Muhamad Gonzalez
DESPACHO DEL SECRETARIO**

Proyectó: Sandra Gomez y Carlos Prieto

Aprobó: Nelson Muñoz

Elaboró:

Maria Susana Muhamad Gonzalez C.C: 32878095 T.P: CPS: FECHA EJECUCION: 24/05/2013

Revisó:

Aprobó:

Nelson Alirio Muñoz Leguizamón C.C: 79600155 T.P: CPS: CEDULA NO. 79600555 FECHA EJECUCION: 24/05/2013

**SECRETARIA DISTRITAL DE
AMBIENTE**

**PROGRAMA INSTITUCIONAL DE
BIENESTAR SOCIAL**

Bogotá D.C., 2013

*Dirección de Gestión Corporativa
Área de Bienestar*

CONTENIDO

PRESENTACIÓN

JUSTIFICACIÓN

I - PRINCIPIOS GENERALES

1. Compensación
2. Equidad
3. Autodeterminación
4. Afirmación del Ser

II – MARCO CONCEPTUAL.

III – MARCO JURÍDICO.

IV. LINEAMIENTOS BÁSICOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL.

V. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.

VI. PROGRAMAS BÁSICOS DE RECREACIÓN Y CULTURA.

1. Día de la Mujer
2. Día del Conductor
3. Día de la Secretaria
4. Día del Profesional

5. Vacaciones Recreativas (1er. Semestre y 2do. Semestre)
6. Jornadas Culturales (Cine Arte, Concurso de Cuento, Semana Cultural)
7. Jornadas Deportivas
8. Semana Cultural
9. Celebración Día de los Niños (31 de octubre de 2012) y/o Jornada de Integración Familiar
10. Celebraciones Época Navideña
 - Novena Navideña
 - Jornada lúdico-recreativa para hijos (as) de funcionarios (as)
11. Reunión Institucional de Fin de Año
12. Presupuesto
13. Tabulación y Análisis de la Encuesta
14. Cronograma

VII. CRONOGRAMA ACTIVIDADES

PRESENTACIÓN

La concepción del **Bienestar Social** y su relación directa con los colectivos laborales, se ha ido afianzando en la medida que en un escenario común; no sólo se discuten las necesidades del colectivo, sino que las soluciones a sus demandas resultan ser producto de un trabajo armónico y compartido. Es así como bajo este esquema se trabaja al interior de la Secretaría Distrital de Ambiente en aspectos tales como el diseño, la adopción y ejecución de su programa institucional anual de bienestar social; que tiene como razón de ser, la mejora del clima organizacional a través del fortalecimiento de las relaciones interpersonales y/o institucionales; en el marco de una serie de actividades eminentemente culturales y en las que se involucra al servidor(a) y a su familia.

En este mismo sentido es importante resaltar que, en el diseño anual de la propuesta de bienestar, el concepto de **ser humano** el cual se antepone al de funcionario(a) y/ servidor (a). Lo anterior, habida cuenta que es el ser humano con sus debilidades y fortalezas por quien se debe trabajar, en el entendido que es él quien le da vida al rol de funcionario(a) y quien en la medida en que se sienta identificado y reconocido por su entorno laboral; su desempeño se constituirá en un elemento decisivo en el cumplimiento de la misión y en la obtención de los objetivos institucionales.

Así la situación, el bienestar social para la entidad tiene como características relevantes la permanencia y la participación; considerando a los funcionarios como sujetos del bienestar y posibilitando el que las entidades propicien soluciones creativas provenientes de ellos mismos y permanezcan en el tiempo, generando responsabilidad, lealtad y sentido de pertenencia, entre otros valores éticos.

Es por ello que la entidad, ha puesto especial empeño para que el presente documento se constituya en una herramienta a partir de la cual se formulen programas y se tracen derroteros de trabajo destinados a afianzar el desarrollo y el compromiso institucional entre los servidores(as) de la entidad.

JUSTIFICACIÓN

Para la implementación del Plan de Bienestar es necesario partir de algunos cuestionamientos que, necesariamente, deben ser resueltos y que su definición justifica el actuar de todos los actores que aúnan sus esfuerzos en pro del bienestar social, el principal razonamiento se plantea ante el siguiente interrogante: ¿Puede un buen clima de trabajo mejorar los niveles de compromiso, responsabilidad, calidad y sentido de pertenencia de sus funcionarios(as), así como también la optimización del quehacer interno de cualquier organización productiva?

Es esta frase la que se ha constituido en un mensaje motivador, para que todo aquel que, de una u otra forma, tenga en su quehacer el crear espacios y comodidad a nivel laboral.

Es importante entonces retomar la **teoría japonesa de los círculos de calidad** y que a la fecha ha venido dando tan importantes resultados al interior de la economía nipona; dado que el proceso de la toma de decisiones se asume de manera conjunta desde la misma base laboral y bajo los parámetros de concertación y respeto por las diferencias de opinión. Hoy por hoy nadie discute la alta productividad de las empresas japonesas, el alto nivel en el pensamiento profesional, y lo que es más importante, los casi inexistentes movimientos de personal, aún en épocas de crisis.

En los últimos años se ha establecido que el ámbito laboral del bienestar está constituido por programas, que además de lograr la satisfacción individual, permiten elevar los niveles de eficiencia, eficacia y efectividad y contribuyen igualmente a la identificación del empleado con el servicio que presta a la entidad, con el desarrollo de la creatividad y con el acatamiento de los valores institucionales a favor de la cultura del servicio público.

Dado lo anterior, es necesario que al interior de nuestras organizaciones, sean públicas o privadas, se den lineamientos claros en las políticas de beneficio colectivo a nivel empresarial, pero que necesariamente se deben relacionar con la concepción propia que tiene la entidad u organización de su quehacer interno y sus espacios económicos y administrativos, el perfil individual o colectivo de sus empleados y las expectativas que con respecto a la misma organización tienen ellos como seres humanos.

Así la situación, y dada la lectura que de su realidad laboral realizó la Secretaría Distrital de Ambiente, se establece la necesidad entrar a diseñar una propuesta encaminada a optimizar la calidad y respuesta efectiva de los servicios a la comunidad a partir de mejora del clima organizacional y del nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud.

I PRINCIPIOS GENERALES

La presente propuesta se enmarcó en cuatro principios básicos de la administración moderna, en lo que hace referencia al manejo del **Recurso Humano**, así:

COMPENSACIÓN.- determina en el marco de las nuevas teorías del manejo del recurso humano, el establecimiento de esquemas de evaluación efectivos del quehacer laboral; que permitan establecer al interior de la organización los objetivos propuestos y la consolidación de la imagen institucional. En correlación con lo anterior, se deberá concebir un escenario en donde se reconozca el rol desempeñado por servidores(as) en la consecución de los fines institucionales.

EQUIDAD.- la concepción de compartir a nivel empresarial tanto los fracasos como los éxitos y reconocimientos, es una manera coherente y equitativa de realizar observancia y valoración sobre procesos concertados y reconocidos por el **colectivo laboral** (directivos y personal de planta o base); a fin de identificar fallas y aplicar correctivos, no sin antes asumir las responsabilidades de manera justa y equitativa asumiendo de manera compartida las responsabilidades.

AUTODETERMINACIÓN.- los seres humanos en el desempeño de diversos roles, requiere que en la administración del recurso humano, se les visualice como seres humanos. Lo anterior ya que en mas de una ocasión suele ser víctima del mismo esquema laboral; muchas veces complaciente con su desarrollo y otras tantas agobiantes, cuando el mismo se convierte en un escenario autocrático, lineal y nada vigente cronológica y espacialmente.

Por lo anterior es necesario que en el entorno administrativo sin vulnerar sus preceptos y la razón de ser de su existencia, permita en su interior el desarrollo de sus empleados en el marco de un quehacer administrativo en constante evolución, de cara a las exigencias, que en cuanto a la productividad y servicios que requiere el mundo moderno.

AFORMACIÓN DEL SER.- no es otra cosa que reafirmación del derecho que tenemos todos y todas a ser diferentes, a discernir del sentir y pensar del otro y a fijar posiciones íntimamente ligadas con nuestra propia tabla de valores y modos de comportamiento.

Es así, como toda administración moderna debe comprender que entre sus funcionarios existen marcadas diferencias, que determinan la apropiación o no del quehacer laboral, su avance o su estancamiento. Lo anterior no puede ser endilgado a situaciones en que los modelos de comportamiento, a nivel laboral, reencuentren sustentados en el desconocimiento de la autoridad, a los principios que rigen sus actividades al interior de un escenario laboral determinados e influenciados por la negligencia, irresponsabilidad y deficiencia física.

El anterior principio igualmente centra el desarrollo del ser humano y su fortalecimiento a partir de elementos tales como: la solidaridad, respeto mutuo, la valoración de lo propio, la dignidad, la igualdad, la conciencia de derechos y deberes, la identidad étnica y cultural, a los que la administración moderna considera básicos en la calificación y cualificación del desempeño laboral.

II MARCO CONCEPTUAL

Se ha definido el bienestar social en el marco de la administración moderna y al interior de cualquier organización, como aquella herramienta eficaz capaz de consolidar no sólo un mejor clima organizacional sino de generar un mayor sentido de pertenencia y de compromiso por parte de sus funcionarios y funcionarias, en lo que se refiere al desempeño de su quehacer.

De igual manera el término – **bienestar**– puede también definirse como el estado de satisfacción de necesidades personales de los seres humanos.

En esta marco referencial y consolidando aún más el concepto de bienestar social, podríamos considerar la definición que nos da el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP–, quien lo ha definido como un proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo incrementar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de la entidad.

Es así como el bienestar tiene características importantes de permanencia y participación considerando a los funcionarios como sujetos de bienestar y posibilitando que las entidades propicien soluciones creativas provenientes de los funcionarios porque están en capacidad de proponer y generar alternativas.

En el ámbito laboral, el bienestar social está constituido por programas que, además de lograr la satisfacción individual, permite elevar los niveles de eficiencia, eficacia y efectividad; contribuye a la identificación del empleado con el servicio que presta la entidad, con el desarrollo de la creatividad y los valores institucionales a favor de una cultura del servicio público; mejoran el nivel

educativo y recreativo, optimizando la calidad y respuesta efectiva de los servicios sociales prestados por los organismos especializados.

Teniendo en cuenta lo anterior, se ha diseñado una propuesta en donde es básico que se mire al funcionario(a) desde la óptica del ser humano, sensible, y receptivo; capaz de generar los cambios necesarios en cualquier organización siempre y cuando en ella encuentre un escenario lo suficientemente armónico con su desempeño y el desarrollo de sus actividades.

Como se evidencia, algunos de los fines que persiguen los programas de bienestar social son de competencia de las entidades especializadas, lo que quiere decir que existe una responsabilidad solidaria entre las instituciones, la entidad y los funcionarios (as).

La Secretaría Distrital de Ambiente debe procurar por la calidad, oportunidad, y eficiencia en la prestación de los servicios, así como diseñar programas que complementen la labor de la institución y cubran las demás necesidades.

En resumen, el bienestar social comprende actividades recreativas, deportivas, culturales, lúdicas y artísticas a favor del aprovechamiento del tiempo extra-laboral. Genera satisfacción personal e incide en la productividad.

III MARCO JURÍDICO

El programa de Bienestar Social institucionalizado por la Secretaría Distrital de Ambiente, está sincronizado con las políticas y directrices consagradas en el Plan de Desarrollo "**BOGOTÁ HUMANA**" que desarrolla la actual administración, además tiene fundamento jurídico – normativo en las siguientes normas:

-
- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.

- Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004.
- Ley 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

El Decreto Nacional 1227 del año 2005 en su artículo 70 establece: " *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:*

70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

70.2 Artísticos y culturales.

70.3. Promoción y prevención de la salud.

70.4. 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.

70.5. 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.

Parágrafo 1°. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

El mismo Decreto en su artículo 71, reza " *Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.*

El artículo 24 del Decreto Nacional N° 1567 de 1998, dice" *Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.*

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.

El programa Institucional de Bienestar Social de la Secretaría Distrital de Ambiente, comprende entonces, dos elementos centrales, como los son las condiciones laborales y las características propias de los empleados, denotando que debe haber un equilibrio entre los requerimientos institucionales y las necesidades de los funcionarios(as) e incluye lo que corresponde a la cultura y clima laboral ya que sus características inciden en la calidad de vida laboral al interior de cualquier organización.

IV LINEAMIENTOS BÁSICOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL.

- El bienestar social es una herramienta fundamental para el mejoramiento continuo en la Secretaría Distrital de Ambiente, en lo que se refiere a la consolidación del clima organizacional y el sentido de pertenencia.
- En la toma de decisiones en lo referente a los beneficios sociales y de reconocimiento a los funcionarios, la entidad debe considerar la prevalencia del interés general sobre el particular.
- Las actividades a desarrollarse deben cubrir todos los niveles, propiciando el compromiso, la asistencia y el aprovechamiento por parte del colectivo beneficiado.
- Propiciar el desarrollo de las diferentes estrategias de bienestar.
- Crear un sistema de seguimiento y evaluación encaminado a medir el impacto que la ejecutoria del programa de bienestar social genere al interior del colectivo laboral de la entidad.
- Establecer mecanismos de control para el acceso y/o asistencia de los funcionarios(as) y sus familias, a las diferentes actividades propuestas en el marco de la ejecutoria del Plan, buscando con ello un disfrute justo y equitativo.
- Estructurar la **oficina de bienestar** y fortalecerla con recursos humanos, físicos y financieros, buscando en el presente y proyectándose hacia el futuro la debida ejecución de los programas en beneficio de los servidores(as) beneficiarios.

V OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL.- Diseño, adopción y ejecución del Plan Institucional de Bienestar Social de la Secretaría Distrital de Ambiente, orientado a crear mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de nuestros funcionarios(as) y el mejoramiento de la calidad de vida de ellos y sus familias.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.- Diseñar e implementar los espacios de concertación direccionados a construir, consolidar y materializar el programa de bienestar social al interior de la entidad y que hace parte del Plan Institucional de Bienestar.

- 1.-** Crear y desarrollar los canales de difusión adecuados que permitan que al interior de la institución sus funcionarios(as) conozcan y se apropien del programa.
- 2.-** Identificar, estimular y enaltecer el servicio público al interior de la Entidad, reconociendo y exaltando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia de sus funcionarios (as) de planta.
- 3.-** Determinar y promover las actividades que en el marco de los social, recreativo, deportivo y cultural, que permita articular lo propuesto en el programa.
- 4.-** Desarrollar las actividades del orden social, recreativo, deportivo y cultural, dirigidas a mejorar el clima organizacional al interior de la Secretaría.
- 5.-** Socializar al interior de la entidad, el programa, pretendiendo que los funcionarios se apropien de éste y contribuyan en su realización, participando en todas las actividades que lo conforman.

VI PROGRAMA BÁSICO DE RECREACIÓN, DEPORTE Y CULTURA

Éste escenario desarrollado al interior de cualquier organismo, está dirigido a crear espacios de convivencia armónica y por consiguiente reactivar y fortalecer un clima organizacional adecuado, estos programas diseñan, ejecutan y promueven escenarios lúdicos relacionados con las necesidades recreativas y culturales de sus funcionarios y familiares.

Las expectativas motivacionales, es el concepto en el cual deben basarse los programas de recreación y cultura, aquí propuestos, comprendidas como aquellas actividades complementarias, que son necesarias en el desarrollo integral del ser humano.

Dentro de este mismo orden de ideas, se plantea que para hacer efectivo el programa, tenga buena recepción se apropien y hagan buen uso de él, necesariamente deben sustentarse en la respuesta que se debe dar a todos y cada uno de los intereses de los funcionarios(as) y su entorno personal y familiar. Allí se demuestra por parte de la administración, la importancia que para ella tiene el ser humano, más allá, del mismo papel que este desempeña como trabajador.

Es necesario fortalecer los canales de comunicación inter-institucionales y particulares buscando conocer y vincular en sus actividades la cotidianidad de nuestra población laboral. Esto permite tener una constante, variada y cómoda oferta recreativa y cultural a muy bajo costo. Así mismo institucionalmente, se deberá crear un cronograma de actividades a fin del quehacer propio de la entidad.

Los cronogramas de actividades culturales, de recreación y deportivos, deberán obedecer al querer de los funcionarios de acuerdo con sondeos, encuestas, acatamiento de sugerencias, y en si el uso de herramientas idóneas para determinar las necesidades y el querer de los funcionarios, para lo cual se deberá proceder en oportunidad y de conformidad con dicho insumo principal.

Es de anotar que el asunto presupuestal es un referente limitado para la realización de actividades y tiende a dificultar la puesta en marcha de algunos esquemas recreativos y culturales en la Secretaría Distrital de Ambiente, es igualmente cierto que hoy en día se está contando con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar **COMPENSAR**, en varias de las actividades, las que aparecen relacionadas, así:

- 1. Día de la Mujer,** exaltar a la mujer trabajadora y en especial a la funcionaria de la Secretaría Distrital de Ambiente, es una tarea que nos obliga a concientizar a propios y extraños en torno al rol que esta cumple en la consecución de las metas institucionales y el posicionamiento de la Entidad tanto a nivel interno como externo. Es por ello que se diseñó y realizó un programa cultural en el Auditorio de la Entidad y en donde se reconoció a las funcionarias de carrera que en la actualidad ocupan cargos directivos.
- 2. Día de la Secretaria:** Un elemento humano importante para el cumplimiento de metas, vienen a ser las Secretarias de la Entidad para quienes el Cuerpo Directivo, a través de la Dirección Corporativa y su Área de Bienestar Social y Capacitación, habían diseñado un encuentro en las instalaciones de Compensar. No obstante lo anterior, se recibieron instrucciones del Servicio Civil Distrital en el sentido que el homenaje se haría de manera colectiva sin embargo la Entidad, reconoció su labor, entregándoles un bono equivalente a ochenta mil (\$80.000.00) pesos, para ser redimido en cualquiera de los almacenes de cadena de Éxito.
- 3. Día del Conductor:** Los conductores de la Entidad, se han constituido en una fuerza diligente y determinante para el quehacer de la Entidad. En este orden de ideas, se diseñó igualmente una jornada lúdico-recreativa en las instalaciones de la Caja de Compensación COMPENSAR, en Cajicá. Esta actividad igualmente se suspende por instrucciones del Servicio Civil Distrital, quienes nos indican que se realizará una jornada colectiva. La Entidad, los reconocerá en su día con bonos de ochenta mil (\$80.000.00) pesos.

- 4. Día del Profesional:** Es importante reconocer al interior de la Entidad, a los profesionales de todas y cada una de las áreas (apoyo y misional), el aporte que brindan a la consecución de los objetivos institucionales y es por ello que en el marco de una actividad de disfrute lúdico podemos reconocer y exaltar su quehacer. Sugerimos un concierto y la entrega mediante sorteo, de bonos de consumo de la Caja de Compensación Familiar **COMPENSAR**.
- 5. Vacaciones Recreativas:** Actividad dirigida a los (as) hijos (as) de funcionarios (as) y que busca en un marco distensionante, fortalecer en ellos, el sentido de la identificación y de pertenencia con respecto a la Entidad; así como también abrirles espacios de interrelación afectiva.
- 6. Jornadas Culturales:** Tienen como fin ofrecer una alternativa diferente a los (as) funcionarios (as) en medio de la jornada laboral. La Caja de Compensación Familiar **Compensar** financia el evento descrito, teniendo como sus principales fuentes de integración: "**Cine Arte**". El Cine Arte, se realiza en el Auditorio de la Entidad, el viernes cada quince días y durante los meses de febrero a noviembre de 2013.
- 7. Jornadas Deportivas:** Se busca generar espacios lúdico-recreativas a través de la práctica de disciplinas de **no alto rendimiento**, competencias de disfrute familiar y consecuentes estas, con el rango de edad de la población en disciplinas tales como el baloncesto, fútbol, boleyball, bolos, etc.
- 8. Semana Cultural,** se realizará la tercera semana de septiembre, los días lunes, miércoles y viernes, contará con día dedicado a dar a conocer la importancia de un sector del país, se traerá una muestra típica a nivel de gastronomía, riquezas naturales y cultura. Otro día será estrictamente científico, buscamos convocar a una autoridad en la materia (en concordancia con el tema escogido en cuanto a importancia, vigencia y manejo del mismo por parte de la Entidad). Finalmente se hará un cierre eminentemente folclórico, se ha pensado en el show de María Mulata, jornada a realizarse al igual que las otras, en el Auditorio de la Entidad.
Estamos analizando conjuntamente con la Caja de Compensación Familiar **COMPENSAR**, retomar jornadas como el "**Día de la Cultura**", actividad dispuesta para que nuestros (as) funcionarios (as) estimulen el conocimiento y disfrute de las más reconocidas obra de la literatura colombiana, a través de la lectura compartida de capítulos y posterior análisis por parte del autor o un crítico de la obra escogida.
Otra actividad que esperamos nuevamente proponer y a la espera que sea de interés del universo de funcionarios (as) de planta, es el **Concurso de Cuento Ambiental "Pluma Verde", Secretaría Distrital de Ambiente 2013**. Si logramos posicionarla nuevamente, estaríamos retomando el proceso en su quinta versión.
- 9. Celebración del Día de los Niños:** Los niños y niñas, hijas de funcionarios (as) de la Secretaría; tal y como lo comentamos en otro párrafo anterior, son importantes dentro del esquema del Programa de Bienestar Social

Institucional y es por ello que los vincularemos a las actividades lúdico-recreativas, que para esta fecha realizará COMPENSAR.

10. Celebración Época Navideña: En esta época, se busca también fortalecer en el ámbito laboral, los preceptos de unidad compromiso, responsabilidad y sentido de pertenencia, y es por ello que se han diseñado las siguientes actividades como una estrategia facilitadora en la consecución del objetivo anteriormente enunciado.

-Novena Navideña: Se adelantará por Dependencias y se sugerirá la decoración de los pisos, acorde con la época y exaltando la creatividad y originalidad.

-Jornadas lúdico-recreativas: (hijos (as) de funcionarios (as)), se concibe una jornada recreativa, ambiental y cultural, dirigida a niños (as) entre los 5 y 11 años y otra actividad diseñada para jóvenes entre 12 y 15 años (cumplidos 31 de diciembre de 2012), se entregarán los bonos navideños con que la Secretaría Distrital de Ambiente, los congratulará en esta fecha.

-Reunión Institucional de Fin de Año: Se ha diseñado una jornada sociocultural, que como en años anteriores, tendrá una temática relacionada con una zona del país.

11. Otras actividades, entre los eventos que podemos relacionar y que coadyuvan a la consolidación del clima organizacional y al fomento del sentido de pertenencia institucional, se encuentran la celebración de los cumpleaños de funcionarios y funcionarias y el reconocimiento que se debe hacer a través del **Plan de Institucional de Estímulos e Incentivos** de la Secretaría Distrital de Ambiente. De igual manera deberá promoverse la participación de los (as) servidores (as) de la Entidad organizados a nivel central.

Es importante resaltar la intención que se tiene desde la Dirección de Gestión Corporativa y su Área de Bienestar Social y Capacitación para la vigencia 2013, en realizar algunos eventos institucionales (talleres, jornadas de inducción, re-inducción y capacitación no formal e informal y que no requiera inversión alguna). Es importante resaltar que estas actividades se iniciarán una vez se consolide el proceso de contratación de los (as) nuevos (as) servidores (as) y se consolide al interior de las diferentes Dependencias sus grupos de trabajo.

PRESUPUESTO

El presupuesto asignado para la vigencia 2013 en lo que hace referencia al **Plan Institucional de Bienestar Social** de la Secretaría Distrital e Ambiente, es de **treinta y nueve millones doscientos cincuenta y cuatro (\$39´254.000.00) pesos**. Que serán distribuidos, así:

BONOS DE LOS NIÑOS

Se adquirirán ciento setenta (170) bonos de ciento treinta mil (\$130.000.00) pesos cada uno para un total de nueve millones cien mil (\$9´100.000.00) pesos.

Se ha diseñado y se espera realizar una Jornada de Integración Familiar, para ello hemos dispuesto la cantidad de quince millones (\$15´000.000.00) de pesos.

Se realizará una Jornada de Evaluación de la Gestión de la vigencia 2013, para el mes de diciembre de 2013 y que esperamos sea apoyada por la Caja de Compensación Familiar **COMPENSAR**, para ello hemos destinado la cantidad de quince millones ciento cincuenta y cuatro (\$15´154.000.00) pesos.

VII. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2013 SECRETARIA DISTRITAL DE AMBIENTE																																				
ACTIVIDADES	ENERO			FEBRERO			MARZO			ABRIL			MAYO			JUNIO			JULIO			AGOSTO			SEPTIEMBRE			OCTUBRE			NOVIEMBRE			DICIEMBRE		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Día de la Mujer																																				
Día de la Secretaria																																				
Día del Conductor																																				
Día del Profesional																																				
Vacaciones Recreativas																																				
Jornadas Culturales																																				
Jornadas Deportivas																																				
Semana Cultural																																				
Celebración del Día de los Niños																																				
Novena Navideña																																				
Jornada Ludico - Recreativa Hijos Funcionarios																																				
Reunión Institucional Fin de año																																				
Reconocimiento Estimulos e Incentivos																																				
Celebración Cumpleaños Funcionarios																																				

Fin del Documento

*Proyectado por: Luddy Patricia Bossio de Manzano
 Área de Bienestar Social, Capacitación y Salud Ocupacional
 Bogotá, enero 2013*

SECRETARIA DISTRITAL DE AMBIENTE.

Desarrollo del Talento Humano como Factor diferenciador y Competitivo para el cumplimiento de los retos de la SDA y el Bienestar de sus colaboradores.
RESPONSABLE PROYECTO: NELSON MUÑOZ

Plan de Trabajo 2013

Programa	Plan de Trabajo 2013											
	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
1.1 Entrega de premiación deportiva 2012	■											
1.2 Celebración Día de la mujer		■										
1.3 Celebración Día del hombre		■										
1.4 Entrega de ponques de cumpleaños primer trimestre		■										
1.5 Celebración Día de la Secretaria			■									
1.6 Celebración Día del Conductor				■								
1.7 Cineclub				■	■	■	■	■	■	■	■	■
1.8 Jornada de Talento					■							
1.9 Celebración de cumpleaños contratistas primer semestre												
1.10 Vacaciones recreativas					■							
1.11 Concurso de fabula ambiental									■	■	■	■
1.12 Reconocimiento a funcionarios por su buen desempeño laboral												■
1.13 Reunión Institucional 2013												
1.14 Graduación especialización en evaluación técnica de impacto ambiental												
1.15 Jornadas deportivas					■							
1.16 Celebración Día del profesional											■	
1.17 Celebración de cumpleaños contratistas segundo semestre												■

SECRETARIA DISTRITAL DE AMBIENTE.

Desarrollo del Talento Humano como Factor diferenciador y Competitivo para el cumplimiento de los retos de la SDA y el Bienestar de sus colaboradores.
RESPONSABLE PROYECTO: NELSON MUÑOZ

Programa		Plan de Trabajo 2013											
	BIENESTAR	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
1.18	Vacaciones recreativas												
1.19	Novena Navideña												
2.1	COACHING												
2.1	Sensibilización a los directivos sobre la metodología y sus ventajas en el campo laboral y personal												
2.2	Programación de sesiones individuales para coordinar plan de trabajo												
2.3	Sesión quincenal (7 en promedio)												
2.4	Taller de cierre herramientas a utilizar(1 día)												
2.5	Informes de cierre individual												
2.6	Seguimiento												
2.7	Informe general												
3	GEIMA LABORAL												
3.1	Determinación de variables a diagnosticar												
3.2	Definición de herramienta												
3.3	Sensibilización para la medición												
3.4	Aplicación de herramienta												
3.5	Digitación de resultados												
3.6	Análisis de resultados												
3.7	Presentación de resultados y plan de mejora												
3.8	Aprobación plan de mejora												

SECRETARIA DISTRITAL DE AMBIENTE.

Desarrollo del Talento Humano como Factor diferenciador y Competitivo para el cumplimiento de los retos de la SDA y el Bienestar de sus colaboradores.
RESPONSABLE PROYECTO: NELSON MUÑOZ

		Plan de Trabajo 2013											
Programa		Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
3.9	Cronograma plan de mejora												
4	INDUCCION	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
4.1	Diseño proceso de inducción a la entidad												
4.2	Diseño proceso de inducción al cargo												
4.3	Diseño material												
4.4	Ejecución												
5	CAPACITACION	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
6.1	Conocimiento de necesidades de acuerdo con directivos de áreas												
6.2	Diseño del programa de formación												
6.3	Envío PIC al DASCD												
6.4	Taller Inteligencia Emocional*												
6.5	Taller Comunicación efectiva*												
6.6	Ofertas Extrainstitucionales												
*	Fechas a acordar por áreas												