

SEGUIMIENTO PLANES 2025
DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA-DGC

PROCESO:

GESTION TALENTO HUMANO

GESTIÓN DOCUMENTAL

II Trimestre 2025

TABLA DE CONTENIDO

1.TALENTO HUMANO 3
1.1Planta de empleos junio 2025: 3
1.2 Total Vacantes Definitivas sin proveer. 6
2.PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 6
3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 23
4. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-SGSST 27
4.1 Gestión Precontractual Elementos de Protección Personal (EPP) 27
4.2 Auditoria Y Plan De Mejoramiento 27
4.3 Solicitud Documentos SST Proveedores 28
4.4 Investigación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales. 28
4.5 Inspecciones de Seguridad y Salud en el Trabajo. 29
4.6 Matrices de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (MIPEVR) ... 29
4.7 Programa de Prevención y Protección Contra Caídas en Alturas 30
4.8 Capacitaciones Relacionadas Contra Prevención de Caídas por Trabajo en Alturas 30
4.9 Programa de Manejo Seguro de Sustancias Químicas 31
4.10 Capacitaciones Relacionadas con Gestión de Riesgo Químico. 31
4.11 Programa de Espacios Confinados 31
4.12 Inspecciones y capacitaciones relacionadas con espacios confinados. 32
4.13 Programa de Riesgo Biológico 32
4.14 Inspecciones y Capacitaciones Relacionadas con Riesgo Biológico 33
4.15 Plan Estratégico de Seguridad Vial 33
4.16 Plan de Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias. 34
4.17 Informe Trimestral Programa Hábitos y Estilos de Vida Saludable 34
4.18 Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención y control de desórdenes musculoesqueléticos-PVE-DME. 41
4.19 Programa de reincorporación sociolaboral 48
4.20 Programa de Factores de Riesgo Psicosocial. 48
5. PLAN INSTITUCIONAL DE ARCHIVOS -PINAR 50
5.1 Actividades desarrolladas durante el mes de abril 50
5.2 Actividades desarrolladas durante el mes de mayo 50

5.3 Actividades desarrolladas durante el mes de junio 50
6.SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN-SIG 54
6.1 Actualización documentación asociada al proceso Gestión Talento Humano: 54
6.2 Política Gestión del conocimiento y la innovación-GESCO+I 57
6.3 Informes y reportes 63

1.TALENTO HUMANO



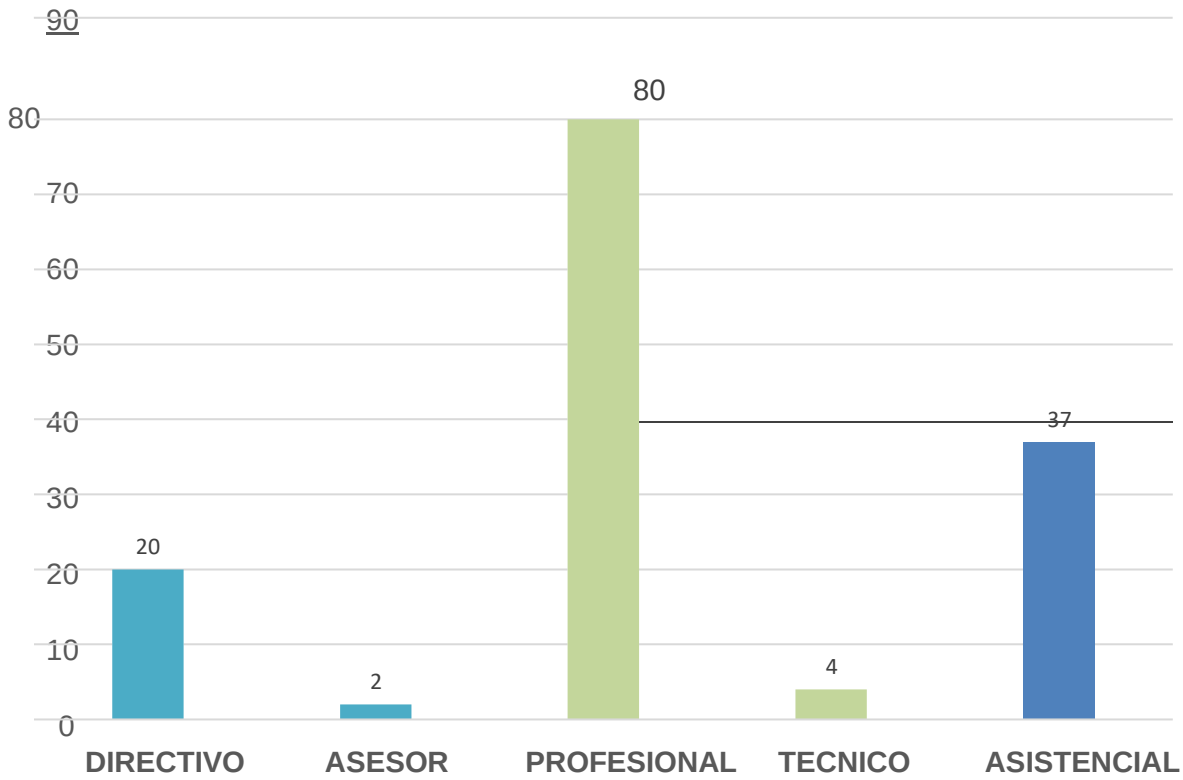
1.1Planta de empleos junio 2025:

La Secretaría Distrital de Ambiente, cuenta con la siguiente planta de personal, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

PLANTA DE PERSONAL			
NIVEL DIRECTIVO			
Denominación del Empleo	**COD**	**GRADO**	**No. Empleos**
Secretario de Despacho	020	09	1
Subsecretario de Despacho	045	08	1
Director Técnico	009	07	5
Subdirector	068	04	10
Jefe de Oficina	006	05	2
Jefe de Oficina	006	04	1
Jefe de Oficina Asesora	115	05	1
Asesor	105	06	1
NIVEL PROFESIONAL			
Profesional Especializado	222	25	13
Profesional Especializado	222	24	7
Profesional Especializado	222	21	5
Profesional Especializado	222	20	20
Profesional Especializado	222	19	6
Profesional Universitario	219	18	23
Profesional Universitario	219	15	3
Profesional Universitario	219	14	2
Profesional Universitario	219	05	1

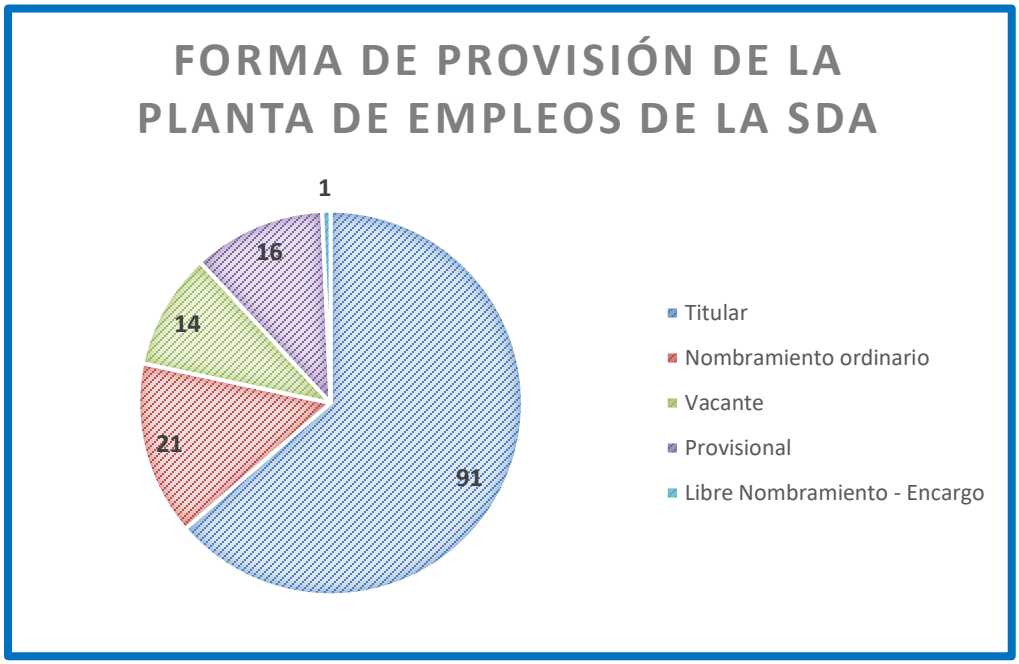
NIVEL TÉCNICO			
Técnico Operativo	314	17	4
NIVEL ASISTENCIAL			
Secretario Ejecutivo	425	27	1
Secretario Ejecutivo	425	24	5
Secretario	440	17	4
Secretario	440	09	1
Auxiliar Administrativo	407	27	8
Auxiliar Administrativo	407	17	5
Auxiliar Administrativo	407	09	1
Auxiliar de Servicios Generales	470	07	1
Conductor	480	15	1
Conductor	480	13	10
TOTAL			**143**

Planta de personal SDA por nivel jerárquico y forma de provisión



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

DISTIBUCIÓN POR NIVEL JERARQUICO	
NIVEL	**No**
DIRECTIVO	20
ASESOR	2
PROFESIONAL	80
TÉCNICO	4
ASITENCIAL	37
	143



VINCULACIÓN	
Titular	91
Nombramiento ordinario	21
Vacante	14
Provisional	16
Libre Nombramiento - Encargo	1
Fuente: Elaboración propia DGC-junio de 2025	**143**

1.2 Total Vacantes Definitivas sin proveer.

Ubicación	Denominación del empleo	Código	Grado	Total
OPEL	Profesional universitario	219	18	1
DPSIA	Técnico operativo	314	17	1
SPCI	Profesional universitario	219	14	1
SER	Profesional universitario	219	18	1

Fuente: Elaboración propia DGC-junio 2025

2.PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



El Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025, tiene como eje fundamental el talento humano y en este sentido busca el desarrollo de actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y de su entorno familiar, promoviendo un desempeño eficiente y eficaz con un ambiente laboral más feliz.

Para la vigencia 2024, se programaron 98 actividades, divididas en cada uno de los componentes a desarrollar durante el presente año. Tal como se evidencia en el cronograma aprobado en el Plan Institucional de Estímulos – Programa de Bienestar e Incentivos de la siguiente manera:

Eje 1: equilibrio psicosocial:

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios, como la adaptación a nuevas situaciones. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

a. Factores Psicosociales:

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la

productividad.

Es por ello por lo que este componente lo integran las siguientes actividades:

- Eventos deportivos y recreacionales
- Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales
- Capacitaciones en artes y/o artesanías
- Promover eventos de emprendimiento
- Tardes de bienestar
- Programa de Fondos educativos
- Juegos Deportivos Distritales
- Programa de Talentos (Artísticos y Culturales)
- Programa de apoyo emocional
- Oferta formativa disponible en el Aula del saber Distrital

Se realizó las siguientes actividades:

- Dentro de los Eventos deportivos y recreacionales:

Torneo de futbol: en la SDA fomenta espacios de esparcimiento y promueve el buen uso del tiempo libre - Realización del torneo de futbol mixto.

PIGA y SST donde se entregó un souvenir, realización de pausas activas a todos los que.



- Dentro de la promoción de eventos de emprendimiento: se realizaron las siguientes actividades:

Feria de emprendimiento de comidas: Actividad que se realizó con el fin de promover los emprendimientos de las comunidades campesinas de Usme.







Feria de EPS y Fondos de pensiones: se realizó de la feria de EPS y Pensiones, ofreciendo Afiliaciones, actualización de beneficiarios, orientación personalizada.



b. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

Este componente integra las siguientes actividades:

- Horarios flexibles
- Teletrabajo
- Día de la familia
- Acciones con ocasión del día de la niñez

- Adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral.
- Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte
- Adelantar acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.
- Salario emocional
- Semana sindical
- Caja de herramientas y oportunidades para crecer- DASCD

Dentro de estos ítems se realizaron las siguientes actividades:

Realización de la semana del derecho a la Asociación sindical, es de anotar que, estas se desarrollaron para promover la participación, el reconocimiento y el fortalecimiento del ejercicio sindical dentro de nuestra entidad, esta se llevó a cabo la Semana del Derecho de Asociación Sindical 2025, del 24 al 30 de abril de 2025. Esta jornada se realizó en cumplimiento de los acuerdos laborales suscritos entre las organizaciones sindicales y la administración distrital, con el objetivo de fortalecer el diálogo social, el bienestar de los(as) trabajadores(as) y consolidar; con ello, una cultura laboral basada en el respeto por los derechos colectivos.

Para el desarrollo de la semana, se contó con el valioso apoyo de la Caja de Compensación Familiar Compensar, la cual garantizó el soporte logístico, operativo y asistencial, conforme a los requerimientos y la programación establecida por Serambiente y la SDA, esto permitió cumplir a satisfacción con el propósito de esta misma. Las cuales fueron:

Brunch sindical: un espacio de encuentro e intercambio entre representantes del sindicato y directivos de la Secretaría Distrital de Ambiente. Durante el desayuno, en el salón Av. 68 de Compensar S4, los asistentes compartieron ideas y dialogaron abiertamente sobre temas institucionales y laborales, en un ambiente de cordialidad y colaboración.




Salida Eco sindical en Tocaima: Se realizó en el Club Vacacional Santa Ana, en Tocaima, como un encuentro ambiental y de integración para afiliados e invitados del colectivo Serambiente. La actividad buscó fortalecer la gestión sindical en sus dimensiones local, regional y nacional, contando con la participación de 35 personas. Esta actividad tuvo lugar a partir del 24 y 25 de abril.



Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte: Por el día mundial de la bicicleta, se reconocen a 9 colaboradores que usan este medio de transporte, se entrega un obsequio (bocadillo, maní y un botellón de agua), por su dedicación y entrega a proteger el medio ambiente.



c. Calidad de vida laboral:

Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Este componente integra las siguientes actividades:

- Día del servidor público – 01 de octubre
- Reconocimiento a servidores públicos según su profesión (Día del periodista, administrador, abogado y psicólogo entre otros)
- Programas de incentivos

- Celebración de cumpleaños
- Entorno laboral saludable
- Programa de desvinculación asistida
- Realizar actividades de coaching y mentoring
- Promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.

Dentro del ítems de celebración de cumpleaños:

Cumpleaños: se realizó la entrega a funcionarios(as) la entrega de tarjeta electrónica, entrega de bono de restaurante - Ingreso a cine + cine combito para dos personas. Esta primera parte se entregó desde los meses de enero a mayo.



Dentro del ítems de promoción de alianzas se promociono el servicio de los siguientes servicios:

Cooperativa JFK: Se conto con la visita de Cooperativa JFK, quienes por medio de un stand ofrece a todos los colaboradores de la entidad, la posibilidad de información y acceso con relación de todos los servicios.



Visita de la caja de compensación familiar COMPENSAR: quienes por medio de un stand ofrece a todos los colaboradores de la entidad, la posibilidad de información y acceso con

relación de todos los servicios.





Visita COLSANITAS: quienes por medio de un stand ofrece a todos los colaboradores de la entidad, la posibilidad de información y acceso con relación de todos los servicios.





Visita Transmilenio: La estrategia “TransMi te conecta”, conócelo, elígelo, úsalo; busca motivar a los servidores públicos y los contratistas de todas las entidades distritales, para que usen el Sistema en el cumplimiento de sus labores diarias, promoviendo, además, su apropiación como un activo fundamental y representativo de Bogotá. (21 de mayo).





Eje 2: Salud mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

a. Higiene mental y psicológica:

Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

Este componente integra las siguientes actividades, que van de la mano con el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología.
- Promover estrategias para el manejo de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.
- Adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud; acompañamiento con profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo.
- Promover estrategias para trabajar bajo presión.
- Oferta formativa disponible en el Aula del saber Distrital

b. Prevención de nuevos riesgos a la salud:

Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.
Este componente integra las siguientes actividades:

- Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo;
- Realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión.
- Manejo de técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración
- Promover estrategias como la telemedicina o tele orientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información.
- Programa de apoyo emocional

Dentro de este ítem se realizó las siguientes actividades:

Se realizó la celebración del día mundial SST (Seguridad y Salud en el Trabajo), donde se propició la Campaña de salud visual - “Valoración de optometría” el día 22 de abril.



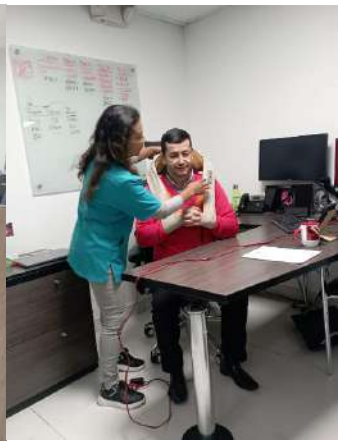

Se realizó la celebración del día mundial SST (Seguridad y Salud en el Trabajo), donde se propició la actividad denominada "Nunca es demasiado tarde para cuidarte”.





Se realizó la actividad enfocada en la promoción de la salud denominada Amoa - masaje relajantes por pisos, para entender la importancia del autocuidado.





Eje 3: Diversidad e inclusión:

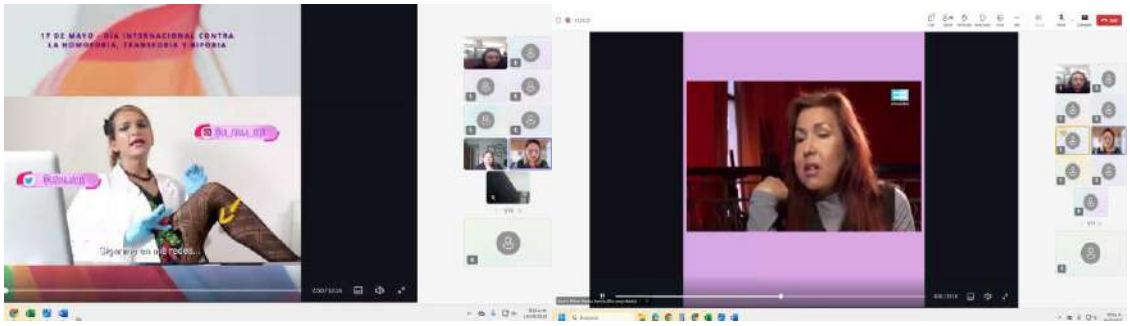
Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Este componente integra las siguientes actividades:

- Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad.
- Sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armando y población LGBTIQ+.
- Proponer cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.
- Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas
- Programa de Igualdad de género en asocio con USAID (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional).

Dentro de este ítem se realizó las siguientes actividades:

Charla "Diversidad e Inclusión en el sector público: para este evento se contó con la invitación del Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASC, el cual ofrece la charla "Diversidad e Inclusión en el sector público", en el marco del Día contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia. Esta actividad hace parte de la estrategia CALDAS – Construcción de Ambientes Laborales, Diversos, Amorosos y Seguros, que promueve el respeto y la equidad en el entorno laboral distrital. (16 mayo).



Eje 4: Transformación digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la 14 Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo de 2023 33 pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
Este componente integra las siguientes actividades:

- Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad.
- Aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras).
- Preparación en el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano.

Dentro de este ítem se desarrolló las siguientes capacitaciones:

Se realizó la capacitación sobre Derechos sindicales: Para esta actividad, se desarrollaron dos bloques en el Jardín Botánico de Bogotá, el día 28 de abril:

- Primer bloque: Historia y fundamentos de las organizaciones sindicales en el Sector Público, a cargo de Williams Reyes.
- Segundo bloque: Derechos sindicales, política sindical y participación activa, con la exposición de Pierkey Gregorio Herrera Taboada.




Se realizó la capacitación sobre Derechos laborales y el impacto de las IA, bajo dos bloques, el día 29 de abril:

- Primer bloque: Derechos laborales de los servidores públicos del distrito, presentado por Pierkey Gregorio Herrera Taboada, con una parte teórica y otra práctica.
- Segundo bloque: Enfoque e impacto de las Inteligencias Artificiales en el campo laboral y ambiental, a cargo de Luisa Fernanda Carbonel.




Se realizó la capacitación sobre Temas ambientales y manejo de conflictos
Se concluyó con dos bloques, en el Compensar calle 94, realizado el día 30 de abril:

- Primer bloque: Asuntos y derechos relacionados con el ambiente, presentado por Mónica Dávila Valencia.
- Segundo bloque: Discriminación, violencia y manejo de conflictos, a cargo de Carlos Eduardo Martínez Hincapié.





Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad.

Este componente integra la siguiente actividad:

- Actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos.
- Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan.
- Adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad.
- Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos.
- Talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público.
- Estrategia Senda de la Integridad - Secretaría General
- Oferta formación Gestores de Integridad - Secretaría General • Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción (DAFP)
- Programa CALDAS
- Programa de Reconocimiento

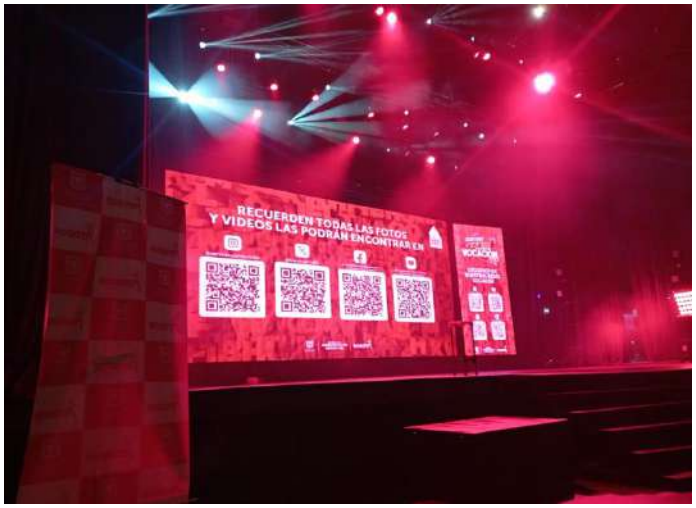
Estímulos: Atendiendo las necesidades de los servidores y los retos institucionales para esta vigencia, el Plan de bienestar e incentivos 2025, pretende contribuir a suplir las necesidades de los servidores, mejorar el ambiente laboral y establecer mecanismos orientados a lograr un equilibrio entre la vida familiar y laboral. Se pretende propiciar espacios que favorezcan el ambiente laboral, así como lograr mejores niveles de satisfacción, compromiso y productividad, por eso se busca exaltar la labor del servidor, promover acciones para mejorar el sentido de pertenencia y la imagen institucional.

Para la vigencia 2025, se tendrán en cuenta las siguientes acciones que fomenten el reconocimiento de fechas especiales, acompañamientos, entre otros:

- Fechas especiales: La SDA enviará una tarjeta virtual a los servidores públicos en fechas especiales o conmemorativas tales como: día de la mujer, día de la mujer, día del hombre, día del niño, día de la secretaria, día de la madre, día del padre, día del conductor, día del amor y la amistad, día del Servidor Público.

Conmemoración al día de la secretaria: para este evento se contó con la invitación del Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASC, los cuales realizaron el evento "Vocación de la A a la Z" exclusivo para las secretarias. Realizado en el Teatro Astor Plaza (📍 Calle 67 # 11-58), en jornada única. - Función central a cargo del reconocido humorista Andrés López, con su presentación tipo stand-up comedy.





Celebración día de la madre: Se realizo la actividad en conmemoración del día de la madre a través de actividades tales como: tamizaje cardiovascular, medición del IMC, bio-analizador cuántico, masaje de espalda y pies, breve charla hábitos de vida saludable y así prevenir en salud.







Celebración día del padre: Se realizo la actividad en conmemoración del día del padre a través de actividades tales como masajes relajantes, juego de rana, entrega de detalle.







Celebración día de la felicidad: para este evento se contó con la invitación del Departamento Administrativo del servicio Civil- DASC, el cual celebro el Día de la Felicidad Laboral Distrital 2025, con la actividad: taller experiencial manos a la Felicidad, una experiencia única en donde se explora las diferentes formas para la consecución de la Felicidad Laboral con nuestros equipos de trabajo.

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE AMBIENTE





Conmemoración día del conductor (mes de mayo): para este evento se contó con la campaña ofrecida por el Departamento Administrativo del servicio - DASC enfocada en destacar a aquellos conductores y conductoras que van más allá del volante: personas que, con compromiso y vocación de servicio, han puesto su talento al servicio de múltiples tareas, aportando al funcionamiento de las entidades distritales desde distintas dimensiones. (21 mayo) Actividad: Mega Bingo Distrital.





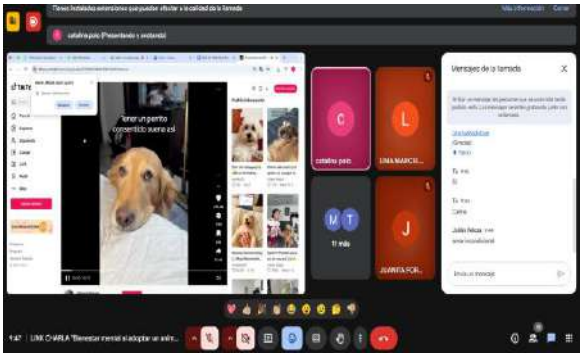
Jornada de adopción: para este evento se contó con la campaña ofrecida por Instituto Distrital de Bienestar y Protección Animal – IDIPYBA. Durante la actividad, se ofrecieron en adopción 1 gatos y 5 perros, brindando a los asistentes la oportunidad de ofrecerles un nuevo hogar lleno de amor, cuidado y responsabilidad.





Adicionalmente, se realizó la charla virtual “Bienestar mental al adoptar un animal de compañía”, orientada por la médico veterinaria Carolina Polo, quien compartió valiosas recomendaciones para promover una convivencia armoniosa y consciente con los animales de compañía.





Mensajes de condolencia

Con un mensaje de solidaridad, la Secretaría Distrital de Ambiente, quiere estar presente en el momento de la pérdida de un ser querido de nuestros colaboradores, de igual manera busca que este espíritu solidario se presente por medio de la socialización ante la perdida de algún miembro institucional o familiar.

Misa: se realizó una misa honorifica por el fallecimiento de nuestras queridas compañeras Dora A. Téllez Castellanos y Andrea Correal Rodríguez.



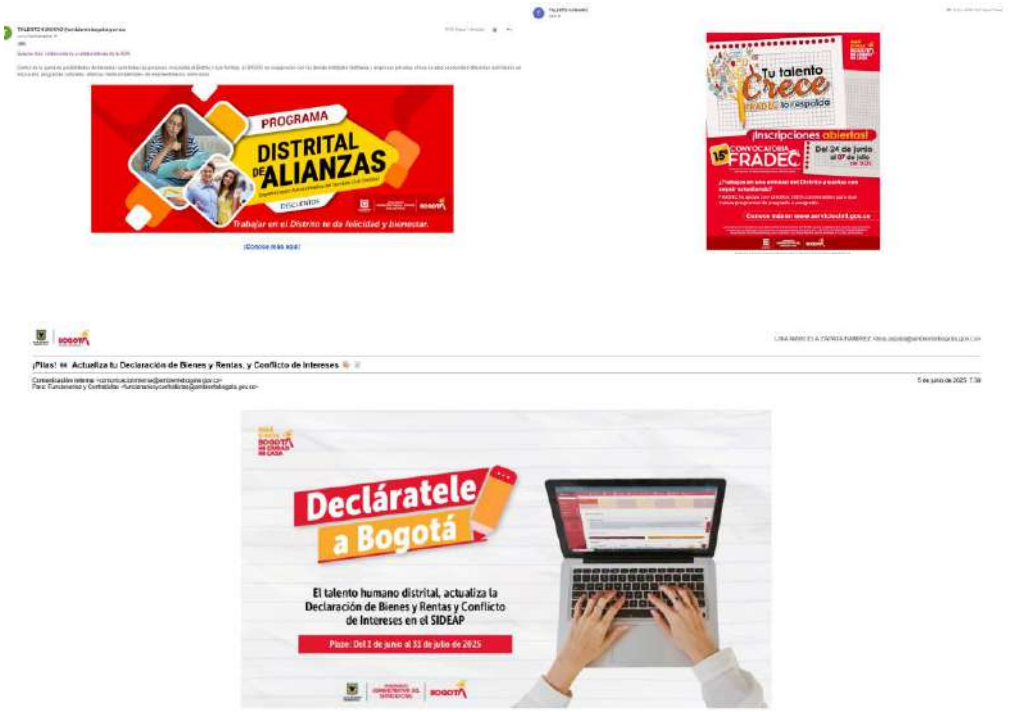




Programa Servimos: El programa Distrital de Alianzas es una iniciativa de Departamento Administrativo del Servicio Civil DASC, que busca enaltecer la labor del servidor público, por medio de generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, es por esto por lo que para el semestre 2024 la Dirección de Gestión Corporativa socializará los convenios ya establecidos, los cuales pueden ser consultados a través del siguiente link: https://serviciocivil.gov.co/content/beneficiosparatodos

Del mismo modo, desde la Dirección de Gestión Corporativa y el Equipo de Bienestar se

han realizado alianzas con entidades privadas que han permitido beneficiar a todos los colaboradores de la entidad tales como son: Ramo, tu Lonchera, Emermédica, Open English, Smart, PriceSmart, Dentisalud, Naturaflor, Destinos Tour, entre otros.



3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



La Dirección de Gestión Corporativa de la SDA pone al servicio de los(as) servidores(as) de la entidad, diferentes programas de capacitación, los cuales se orientan hacia el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales requeridas en cumplimiento de las funciones asociadas a los empleos en la SDA y hacia el logro de la misionalidad de la entidad. Estos programas se definen en el Plan Institucional de Capacitación aprobado para la vigencia, pero así mismo, se socializan convocatorias adicionales de acuerdo con la dinámica de la oferta con otras entidades del estado Colombiano.

Posterior a este breve contexto; a continuación, se presentan los indicadores de los programas de capacitación desarrollados en el segundo trimestre correspondiente a los meses de abril, mayo y junio de la presente vigencia.

Desarrollo de los indicadores de capacitación consolidado del segundo trimestre de 2025

A continuación, se presenta la data consolidada para el trimestre referido.

Tabla 1: *Consolidado de programas de capacitación segundo trimestre de 2025*

Mes	Nombre del programa	Total	Participantes	Costo
Abril	Formación de competencias en supervisión de contratos estatales | DASCSD	1	34	0
Abril	Teletrabajo para teletrabajadores | DASCD	1	10	0
Abril	Inteligencia Artificial Generativa: Fundamentos para la función pública de América Latina y el Caribe 2da edición | BID	1	29	0
Abril	Jornada de Investigación: Territorio Inteligente: IA, Clima y movilidad desde el espacio y la ciudad	1	1	0
Abril	Curso Diplomacia científica desde una perspectiva global", que ofrece el Instituto Colombo alemán para la Paz Capaz.	1	6	0
Abril	Conferencia Comunicación asertiva: Clave para el éxito profesional |DASC	1	9	0
Abril	Curso Integridad, transparencia y Lucha contra la corrupción	1	46	0
Mayo	Curso Inteligencia Artificial Generativa | DASCD	1	3	0
Mayo	Charla: Diversidad e Inclusión en el Sector Público | DASC	1	6	0
Mayo	Charla: Mapas de Conocimiento | SDA	1	38	0
Mayo	Jornada de Inducción Institucional para la Dirección de Gestión Corporativa | SDA	1	4	0
Mayo	Charla: Inclusión en el Sector Público | DASC	1	5	0
Mayo	Evento: Aprovechando CKAN: Una Historia de implementación open-source en el BID	1	2	0
Mayo	Curso Integridad, transparencia y Lucha contra la corrupción | DAFP	1	12	0
Mayo	Foro: Inclusión y reincorporación laboral, una oportunidad para el desarrollo empresarial | Compensar*	1	2	0
Junio	Taller Co-creación | Personería de Bogotá	1	5	0
Junio	Curso: Business English Mastery | Compensar	1	28	0
Junio	Socialización guía ICONTEC para la construcción de protocolos de atención a violencias basadas en género | ICONTEC	1	4	0
Junio	Evento: Aprovechando CKAN: Una Historia de implementación open-source en el BID	1	2	0
Junio	Jornada de Inducción Pasantes vinculados a la entidad | SDA	1	2	0
Junio	Charla: Inclusión en el Sector Público 1 DASCD	1	5	0
Junio	Evento: Laboratorio de Innovación Bogotá | Escuela de Innovación Pública de Bogotá Alcaldía de Bogotá	1	2	0
Junio	Foro "De la prevención a la acción: Acoso en el trabajo y respuesta institucional" | Secretaría Distrital de la mujer	1	2	0
Junio	Charla Lenguaje Claro Servicio a la Ciudadanía | Alcaldía de Bogotá	1	29	0
	Total	24	286	0

Fuente: (2025). *Dirección de Gestión Corporativa*

En total, en el segundo trimestre de 2025 se desarrollaron 24 programas de capacitación, en su totalidad se llevaron a cabo en alianza estratégica con entidades externas como el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la Escuela Superior de Administración pública, la Secretaría Distrital de la mujer, la Alcaldía de Bogotá y el Banco Interamericano de desarrollo BID, entre otros. Se precisa que, la cobertura de estos programas fue de 286 participantes y que en todas las convocatorias que se han abierto se ha contado con participantes por parte de la SDA.

Para mayor claridad, en las tabas que se presentan a continuación se muestra el desagregado para cada uno de los programas de capacitación por mes de ejecución.

Desarrollo de los indicadores de capacitación desagregado por cada mes del segundo trimestre de 2025

Ejecución de programas desagregado para el mes de abril

Tabla 2: *Desagregado de Programas de capacitación para el mes de abril*

Nombre del programa	Total	Participantes	Costo
Formación de competencias en supervisión de contratos estatales	1	34	0
Teletrabajo para teletrabajadores	1	10	0
Inteligencia Artificial Generativa: Fundamentos para la función pública de América Latina y el Caribe 2da edición	1	29	0
Jornada de Investigación: Territorio Inteligente: IA, Clima y movilidad desde el espacio y la ciudad	1	1	0
Curso Diplomacia científica desde una perspectiva global", que ofrece el Instituto Colombo alemán para la Paz Capaz.	1	6	0
Conferencia Comunicación asertiva: Clave para el éxito profesional	1	9	0
Curso Integridad, transparencia y Lucha contra la corrupción	1	46	0
Total	7	135	0

Fuente: *(2025). Dirección de Gestión Corporativa*

En el mes de abril se desarrollaron siete (7) programas de capacitación con una cobertura de 135 asistentes, lo que representan el 29.16% de la oferta del trimestre.

Tabla 3:*Desagregado de Programas de capacitación para el mes de mayo*

Nombre del Programa	Total	Participantes	Costo
Curso Inteligencia Artificial Generativa | DASCD	1	3*	0
Charla: Diversidad e Inclusión en el Sector Público | DASC	1	6	0
Charla: Mapas de Conocimiento | SDA	1	38	0
Jornada de Inducción Institucional para la Dirección de Gestión Corporativa | SDA	1	4	0
Charla: Inclusión en el Sector Público | DASC	1	5	0
Evento: Aprovechando CKAN: Una Historia de implementación open-source en el BID	1	2	0

Curso Integridad, transparencia y Lucha contra la corrupción | DAFP	1	12	0
Foro: Inclusión y reincorporación laboral, una oportunidad para el desarrollo empresarial | Compensar*	1	2	0
Total	**8**	**72**	**0**

Fuente: *(2025). Dirección de Gestión Corporativa*

En el mes de abril se desarrollaron ocho (8) programas de capacitación con una cobertura de 135 asistentes, lo que representan el 33.33% de la oferta del trimestre.

Tabla 4: *Desagregado de Programas de capacitación para el mes de junio*

Nombre del programa	Total	Participantes	Costo
Taller Co-creación | Personería de Bogotá	1	5	0
Curso: Business English Mastery | Compensar	1	28	0
Socialización guía ICONTEC para la construcción de protocolos de atención a violencias basadas en género | ICONTEC	1	4	0
Evento: Aprovechando CKAN: Una Historia de implementación open-source en el BID	1	2	0
Jornada de Inducción Pasantes vinculados a la entidad | SDA	1	2	0
Charla: Inclusión en el Sector Público 1 DASCD	1	5	0
Evento: Laboratorio de Innovación Bogotá | Escuela de Innovación Pública de Bogotá Alcaldía de Bogotá	1	2	0
Foro “De la prevención a la acción: Acoso en el trabajo y respuesta institucional” | Secretaría Distrital de la mujer	1	2	0
Charla Lenguaje Claro Servicio a la Ciudadanía | Alcaldía de Bogotá	1	29	0
Total	**9**	**79**	**0**

Fuente: *(2025). Dirección de Gestión Corporativa*

En el mes de junio se desarrollaron nueve (8) programas de capacitación con una cobertura de 135 asistentes, lo que representan el 37.5% de la oferta del trimestre.

Adicionalmente, en alcance a las actividades asociadas a capacitación en la entidad, se socializaron cinco (5) programas adicionales, así: 1. Beca correspondientes a convocatoria Función pública en alianza con UNIR, 2. Convocatoria Fondo educativo de administración de recursos para capacitación educativa de los empleados públicos del distrito capital FRADEC y 3. Curso de alta gerencia del estado colombiano y 4. Convocatoria pasantías y 5. Subsidios educativos.

Tabla 5:*Socialización de convocatorias*

Nombre del programa	Alcance	Interesados
FRADEC	Convocatoria Fondo educativo de administración de recursos para capacitación educativa de los empleados públicos del distrito capital	Convocatoria general
UNIR	Becas Función pública en alianza con UNIR	16
ESAP	Curso de Inducción a la Alta Gerencia del Estado Colombiano	Convocatoria General a Directivos

DASCD	Convocatoria pasantías	Dos pasantes vinculados
SUBSIDIOS EDUCATIVOS	Convocatoria Interna Subsidios educativos SDA	Un postulante – Inicia el programa de diplomado en agosto con la Universidad Javeriana
	Total Convocatoria	5

Fuente: *(2025). Dirección de Gestión Corporativa*

4. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-SGSST



A continuación, se presenta el avance del segundo trimestre de acuerdo con el plan de trabajo establecido para la vigencia 2025 del SG-SST:

4.1 Gestión Precontractual Elementos de Protección Personal (EPP)

Se elaboró el documento ficha técnica (PA08-PR11-F2) del proceso contractual de elementos de protección personal (EPP), el cual tiene por objeto "adquirir elementos de protección personal, bioseguridad, seguridad industrial, ergonómicos de oficina y atención de emergencias, para el cumplimiento de las acciones desarrolladas por la Secretaría Distrital de Ambiente". En el documento se ajustaron las cantidades de cada elemento de acuerdo con las necesidades reportadas por las dependencias y teniendo en cuenta el inventario disponible en el almacén. Se procedió a enviar a la subdirección contractual para revisión y se está a la espera de recibir indicaciones para continuar avanzando en el proceso.

4.2 Auditoria y Plan De Mejoramiento

Se reportaron acciones del plan de mejoramiento de auditoría del SG-SST en las siguientes acciones:

- **Acción 1203 - Actividad 3:** "Fortalecer la identificación de la licencia SST en los estudios previos asociados con la definición del personal que integra el equipo SST de la DGC y articular las necesidades presupuestales del SGSST con cobertura a todas las áreas y centros de trabajo de la Entidad."
- **Acción 1204 - Actividad 3:** "Adecuar la frecuencia mediante la cual el equipo SST planifica y desarrolla las actividades relacionadas con capacitación y entrenamiento, teniendo en cuenta la especificidad de funcionamiento de comités, brigadas y demás roles del SGSST."
- **Acción 1205 - Actividad 2:** "Fortalecer el análisis del indicador en función

de los mecanismos de reporte y cumplimiento de actividades establecidas en el plan de trabajo anual SST y PESV."

- **Acción 1205 - Actividad 4: "**Comunicar la política de seguridad vial de la SDA a todos los grupos de interés asociados con el PESV de la Entidad."

4.3 Solicitud Documentos SST Proveedores

Se realizó solicitud de documentación en seguridad y salud en el trabajo a: SERVIGTEC, UNIALQUILERES, Gestión Rural y Urbana (GRU), OTIS y FSG
Transportes. Se solicitaron requerimientos generales y específicos de acuerdo con el objeto contractual.

Requerimientos generales:

- ✓ Planilla aportes al sistema de seguridad social (EPS, ARL y AFP) del personal asignado
- ✓ Registro de Inducción de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Soporte de entrega de elementos de protección personal
- ✓ Análisis de Trabajo Seguro (ATS) para las actividades realizadas
- ✓ Copia de licencia del responsable SST y certificado curso 50 horas
- ✓ Matriz de peligros específica actualizada para transporte
- ✓ Procedimiento Operativo Normalizado (PON) para incidentes/accidentes en instalaciones
- ✓ Certificado de implementación SG-SST firmado por representante legal (autoevaluación de estándares mínimos)

4.4 Investigación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales.

Durante el segundo trimestre de 2025 se realizó el respectivo proceso de reporte e investigación de 5 accidentes de trabajo. Los mecanismos fueron: caídas a nivel, mordedura de perro, picadura de insecto y golpe contra objetos.

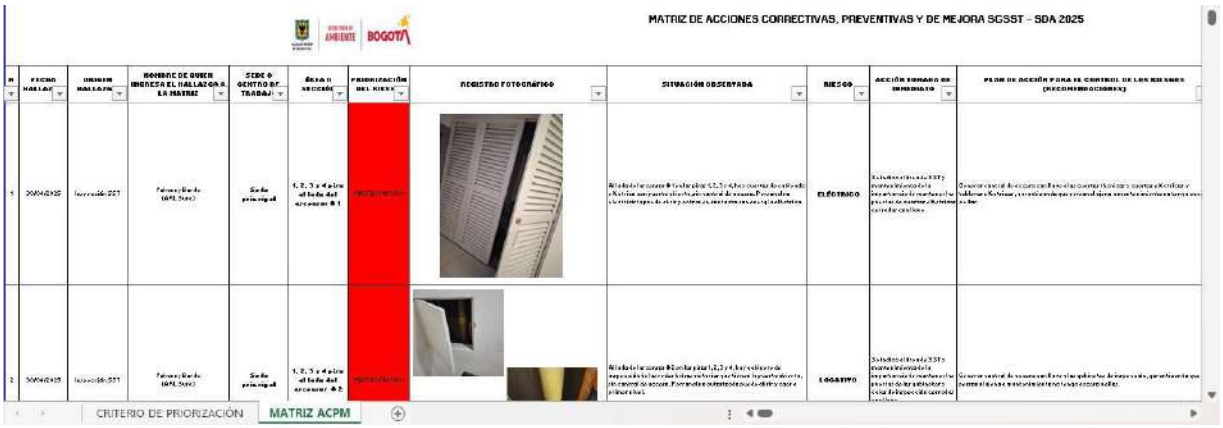
Análisis del período abril, mayo y junio2025:

- La mayor concentración de accidentes se presentó en abril (4 casos) y mayo (1 caso). Las lesiones afectaron principalmente miembros inferiores, cabeza, abdomen y extremidades superiores. Los tipos de lesión incluyeron contactos con agua residual, contusiones, heridas y reacciones alérgicas.
- **Acciones preventivas**: Se implementaron medidas enfocadas en prevención de caídas a nivel, protección contra animales, prevención de riesgos biológicos y seguridad en teletrabajo, derivadas de las lecciones aprendidas de cada investigación.

No se presentaron casos nuevos de enfermedad laboral durante el período.

4.5 Inspecciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se llevaron a cabo inspecciones de seguridad en acompañamiento del COPASST y ARL. Los hallazgos se consolidaron en matriz de acciones correctivas, preventivas y de mejora y fueron comunicados a las partes interesadas.



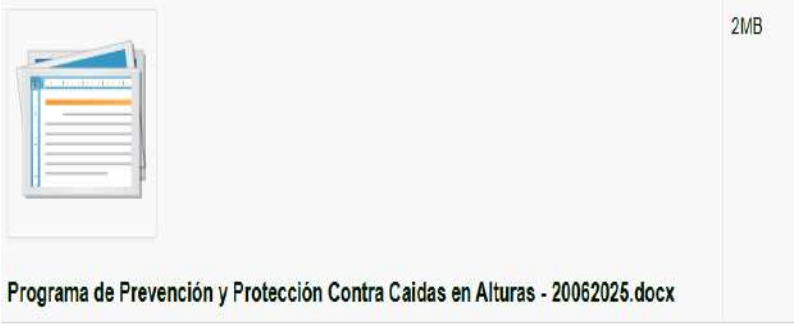
4.6 Matrices de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (MIPEVR)

Se elaboró una encuesta en Google Forms, que posteriormente fue enviada vía correo electrónico a los funcionarios y contratistas, con la finalidad de invitarlos a diligenciar el formulario para identificar los peligros y riesgos a los que están expuestos en sus labores de trabajo, y así poder proceder con la actualización de las matrices de peligros y riesgos correspondientes.



4.7 Programa de Prevención y Protección Contra Caídas en Alturas

Se elaboró, en acompañamiento del asesor de Tareas de Alto Riesgo de la ARL SURA, el programa de prevención y protección contra caídas en alturas con sus respectivos anexos: formato de Análisis de Trabajo Seguro (ATS), formato de inspección preoperacional de equipos de acceso, formato de inspección preoperacional de equipos de protección contra caídas, permiso de trabajo en alturas y formato de identificación, clasificación y valoración de tareas en alturas. Posteriormente, el programa fue enviado a los enlaces del Sistema Integrado de Gestión (SIG) de la Dirección de Gestión Corporativa para su revisión y publicación.



4.8 Capacitaciones Relacionadas Contra Prevención de Caídas por Trabajo en Alturas

Se llevaron a cabo dos jornadas de capacitación dirigidas al personal que realiza trabajo en alturas, donde se explicaron los formatos que contiene el programa de prevención y protección contra caídas y que deben

diligenciar obligatoriamente. Durante estas jornadas se realizó una inspección

general de seguridad en la sede principal de la SDA y se diligenció la lista de chequeo de la estrategia ABC de ARL SURA.

Adicionalmente, se realizó capacitación en trabajo en alturas al personal de mantenimiento, incluyendo la divulgación de los formatos del programa.

Se contó con la participación de 30 asistentes.

4.9 Programa de Manejo Seguro de Sustancias Químicas

Se llevaron a cabo reuniones con la asesora de riesgo químico de ARL SURA con la finalidad de revisar el contenido del programa de manejo seguro de sustancias químicas, de acuerdo con los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión.



4.10 Capacitaciones Relacionadas con Gestión de Riesgo Químico.

Se llevó a cabo capacitación en comunicación de peligros de productos químicos bajo el Sistema Globalmente Armonizado (SGA), dirigida a personal administrativo y operativo de la Secretaría Distrital de Ambiente, con el objetivo de fortalecer conocimientos sobre manejo seguro de sustancias químicas y cumplimiento de la normatividad vigente.

Se contó con la participación de 21 asistentes.

4.11 Programa de Espacios Confinados

Se estructuró el permiso de trabajo para espacios confinados y el formato de identificación, clasificación y valoración de espacios confinados. Asimismo, se inició la estructuración del programa de gestión de espacios confinados según la Resolución 0491 de 2020, el cual se encuentra actualmente en proceso de

desarrollo.

Como parte de las actividades del programa, se realizó la identificación, clasificación y valoración de espacios confinados en las instalaciones del Mirador Juan Rey y el Centro de Atención, Valorización y Rehabilitación de Flora y Fauna Silvestre, Parque Mirador de los Nevados y sede principal de la Secretaría Distrital de Ambiente, avanzando en la implementación de los lineamientos normativos establecidos.

4.12 Inspecciones y capacitaciones relacionadas con espacios confinados.

Se realizaron visitas de reconocimiento a diversos centros de trabajo donde se identificaron espacios confinados en el Mirador Juan Rey y el Centro de Atención, Valoración y Rehabilitación de Flora y Fauna Silvestre (CAVRFFS).

Del mismo modo, visitas de reconocimiento de Tareas de Alto Riesgo (TAR) en el Parque Mirador de los Nevados y en el Humedal Santa María del Lago, con el propósito de evaluar las condiciones de seguridad en estos espacios.

Se capacitó al personal de mantenimiento en seguridad para espacios confinados, incluyendo la divulgación de los formatos del programa y los procedimientos de trabajo seguro establecidos.

Se realizó un recorrido por las instalaciones de la sede principal de la Secretaría Distrital de Ambiente con el objetivo de identificar los espacios confinados presentes en la infraestructura.

4.13 Programa de Riesgo Biológico

Se llevaron a cabo reuniones con la asesora de riesgo biológico de ARL SURA con la finalidad de revisar el contenido del programa de vigilancia para la prevención y control de los efectos por exposición y accidentes de trabajo por animales y plantas, realizando los ajustes correspondientes de acuerdo con las condiciones específicas de la entidad.



4.14 Inspecciones y Capacitaciones Relacionadas con Riesgo Biológico

Se realizó una jornada de capacitación dirigida a los profesionales de la Oficina de Participación, Educación y Localidades (OPEL) sobre los procedimientos a seguir en caso de picadura de insectos y otros eventos de riesgo biológico. Esta capacitación fue dictada por la asesora de riesgo biológico de ARL SURA.

4.15 Plan Estratégico de Seguridad Vial

Se llevaron a cabo reuniones con el asesor del PESV de ARL SURA con la finalidad de seguir avanzando con el Plan Estratégico de Seguridad Vial, de acuerdo con la Resolución 40595 de 2022 "Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones".

Se elaboró proyecto Resolución de conformación del Comité de Seguridad Vial de la Secretaría Distrital de Ambiente y se envió documento para la respectiva revisión.

Actualización del diagnóstico: Se envió encuesta para la actualización del diagnóstico de seguridad vial en cumplimiento del paso 5 del Plan Estratégico de Seguridad Vial 2025, permitiendo recopilar información actualizada sobre las condiciones y necesidades de movilidad de la entidad.

Capacitación a conductores: Se llevó a cabo una jornada de capacitación dirigida a los conductores de la entidad, enfatizando en los siguientes temas:

4.9 Prevención de siniestros viales
4.10 Importancia de la lista de chequeo preoperacional de vehículos
4.11 Prevención de la distracción en la conducción
4.12 Técnicas de conducción segura y defensiva

Capacitación en medios alternativos: Se realizó una capacitación virtual sobre prevención de accidentes en medios de transporte alternativos, específicamente en el uso seguro de patinetas y bicicletas, dirigida al personal que utiliza estos medios para desplazamientos laborales.

Se contó con la participación de 23 asistentes.



4.16 Plan de Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias.

Conformación de brigadas: Se llevó a cabo convocatoria para inscripciones a la brigada de emergencias de la entidad, con el objetivo de fortalecer la capacidad de respuesta ante situaciones de emergencia en todas las dependencias.

Planes de emergencia para humedales: Se realizó reunión con los líderes de los humedales para conocer las necesidades específicas y elaborar los planes de emergencia correspondientes. Adicionalmente, se gestionó con ARL SURA el acompañamiento y asesoramiento técnico especializado para el desarrollo de estos planes de emergencia.

Capacitación de brigadistas: Se desarrollaron jornadas de capacitación dirigidas a los miembros de la brigada, abordando los siguientes temas:

- Responsabilidades y funciones específicas de los brigadistas
- Primeros auxilios básicos
- Técnicas de evacuación y procedimientos de rescate

Simulacro vehicular: Se llevó a cabo un simulacro de extracción vehicular, permitiendo a los brigadistas practicar técnicas específicas de rescate y evaluar los protocolos de respuesta ante accidentes de tránsito que involucren vehículos de la entidad.

4.17 Informe Trimestral Programa Hábitos y Estilos de Vida Saludable

Para este segundo trimestre del 2025 se ejecutaron las actividades relacionadas al programa de hábitos y estilos de vida saludable y prevención de consumo de sustancias psicoactivas, el cual tiene como principal objetivo concientizar a los colaboradores de la Secretaría Distrital de Ambiente a través de prácticas de autocuidado que favorezcan a la mejora de su salud y bienestar, antes, durante y después de las jornadas.

Entre las actividades realizadas, se destaca **la promoción y el acompañamiento de sesiones de acondicionamiento físico en el gimnasio** de la entidad, dirigidas a los colaboradores. Durante estas sesiones, se ofrecieron rutinas de entrenamiento personalizadas, adaptadas a las necesidades específicas de cada participante. El objetivo fue mejorar significativamente las condiciones de salud de los colaboradores, así como prevenir la aparición de enfermedades no transmisibles y aquellas relacionadas con las actividades laborales, fomentando hábitos de vida saludable. Para este segundo trimestre y según se evidencian en las planillas de ingreso al gimnasio la participación por parte de colaboradores de la Secretaría Distrital de Ambiente fue la siguiente:

ACONDICIONAMIENTO FISÍCO	
MES	**NÚMERO DE PARTICIPACIONES**
Abril	80
Mayo	100
Junio	90





De igual manera para el segundo trimestre se realiza la apertura del programa de acondicionamiento físico dirigido **a los teletrabajadores** en donde se realizaron sesiones de entrenamiento adaptadas a los espacios y recursos disponibles en casa, con el objetivo de reducir el riesgo biomecánico, disminuir el riesgo cardiovascular a través de la actividad física.





Para la ejecución de las **pausas activas** se realizó la interrupción de la jornada laboral de los colaboradores de la Secretaría Distrital de Ambiente, a través de sesiones de aproximadamente 15 minutos en donde se rompió la monotonía, se mejoró el ambiente laboral y se identificaron aquellos servidores que tienen problemas ocasionados por riesgos biomecánicos a los cuales se les realizó ejercicios preventivos para mitigar dichos problemas. El número de participantes de dichas actividades fueron:

PAUSAS ACTIVAS	
MES	**NÚMERO DE PARTICIPACIONES APROXIMADOS**
Abril	100 colaboradores
Mayo	150 colaboradores
Junio	170 colaboradores





En este trimestre, específicamente el 22 de abril de 2025 se conmemoró el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante actividades presenciales enfocadas en la promoción del movimiento y la actividad física como factores clave para el bienestar laboral. En la jornada participaron **144 colaboradores**, quienes se vincularon activamente a las iniciativas realizadas en la entidad.





El día 2 de mayo del 2025, se llevó a cabo una capacitación dirigida a los teletrabajadores, con el objetivo de brindar herramientas y recomendaciones prácticas para fortalecer el autocuidado en el entorno doméstico. Durante la jornada, se abordaron temas relacionados con la ergonomía, la gestión del tiempo, pausas activas, salud mental y hábitos saludables, promoviendo así un entorno de trabajo seguro y equilibrado desde casa. En esta actividad de contó con la participación de **20 colaboradores.**

Para el mes de mayo realizó una jornada de socialización por puestos de trabajo sobre la Política de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y Otras Sustancias Psicoactivas. La actividad se llevó a cabo mediante una representación teatral tipo "sketch", que no solo permitió comunicar de manera clara y creativa los lineamientos de la política, sino que también promovió la ruptura de posturas estáticas de trabajo, fomentando la participación y el dinamismo entre los colaboradores.




En el mes de junio se aplicó una encuesta de condiciones de salud dirigida a los colaboradores, con el propósito de identificar factores de riesgo, necesidades específicas y aspectos relevantes del estado de salud de la población laboral. Esta herramienta permite orientar estrategias de intervención, fortalecer acciones de promoción y prevención, y mejorar la toma de decisiones en el marco del bienestar integral en el entorno laboral. A la fecha **142 colaboradores** han diligenciado dicha encuesta.



Con el acompañamiento de profesionales especializados, el día se llevó a cabo un taller de capacitación enfocado en la higiene del sueño, brindando a los participantes herramientas prácticas y conocimientos actualizados para promover hábitos de descanso saludables. Para esta actividad **participaron 22 colaboradores de manera presencial y 17 colaboradores** de manera remota.





De igual manera y en cumplimiento al plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizan **piezas comunicativas** relacionadas a la promoción de hábitos saludables, para este segundo trimestre se socializan las siguientes:

PIEZAS COMUNICATIVAS

Abril	1. Para el mes de abril se realiza la publicación y socialización de piezas comunicativas a través del correo electrónico y boletines informativos, con el fin de promover el uso del gimnasio. 2. Estas piezas incluyen información sobre las recomendaciones para el uso adecuado del gimnasio, los horarios de asesoría disponibles y el protocolo establecido por la SDA para su utilización.	  
	3. Se realiza la publicación y socialización de piezas comunicativas a través del correo electrónico y boletines informativos, con el fin de promover el programa de acondicionamiento físico virtual.	
Abril	4. Se publica y se socializa las piezas comunicativas para la conmemoración del día mundial de SST, el cual se realizó el día 22 de abril	
	5. Se realiza la socialización de información relacionada con el Día Mundial de la Salud a través de boletines informativos.	

		
	6. Se diseñó y difundió una pieza comunicativa sobre la prevención y vacunación contra la fiebre amarilla, con el objetivo de informar a la comunidad sobre las medidas de protección y la importancia de la inmunización frente a esta enfermedad.	
Mayo	7. Se conmemora el día de la epilepsia con el fin tener conocimiento de los funcionarios y contratistas que padecen esta enfermedad y de esta manera contribuir en su condición de salud	
Mayo	8. Se realiza la publicación socialización de piezas comunicativas para la conmemoración el Día Mundial sin Tabaco, con el fin de evitar el consumo del mismo.	
Junio	9. Para el mes de junio se abren inscripciones para el torneo interno de fútbol, una iniciativa que busca promover la calidad de vida de las personas mediante estrategias orientadas a hábitos saludables. Dichas inscripciones se socializan a través de boletines y piezas comunicativas.	

Junio	10. Se lleva a cabo la publicación y socialización de piezas comunicativas en el marco de la conmemoración del Día Mundial contra la ELA, con el objetivo de sensibilizar a la comunidad sobre esta enfermedad, visibilizar a quienes la padecen y promover una cultura preventiva	
	11. Se diseña y se difunde una pieza comunicativa con el propósito de invitar a los colaboradores de la SDA a participar en una encuesta sobre condiciones de salud. Esta iniciativa busca recolectar información clave para identificar necesidades, promover el bienestar y fortalecer las acciones en salud dentro de la entidad.	
Junio	12. Se celebra el día de donación de sangre, dando a conocer la importancia de donar para salvar vidas.	
Junio	13. Se conmemora el día internacional de la sordoceguera, Se refiere a la integración plena de estas personas en la sociedad, garantizando su participación en todos los ámbitos de la vida	

4.18 Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención y control de desórdenes musculoesqueléticos-PVE-DME.

Dentro de las actividades que hacen parte del PVE-DME se encuentran las siguientes:

Escuelas terapéuticas

Las escuelas terapéuticas se desarrollan un día de la semana en el consultorio de enfermería, en este periodo se realizaron **en total 47 escuelas de manera individual**

donde se brindaron herramientas para el manejo adecuado de la sintomatología a través de la sensibilización de un optima higiene postural, practica de los planes de ejercicio que fueron entregados de acuerdo con la sintomatología a manifestada.

Abril: 14 sesiones 8 beneficiarios.

Mayo: 10 sesiones 8 beneficiarios.

Junio:23 sesiones 14 beneficiarios.






Inspecciones de puesto de trabajo-IPT

La intervención realizada para la condición de trabajo en el área administrativa consistió en una inspección de ergonomía a los puestos de trabajo que tuvo como objetivo identificar las características de los puestos de trabajo, las condiciones de salud y de confort ambiental.

Se realizaron **97** inspecciones de puesto de trabajo a servidores de la Secretaría Distrital de Ambiente, con sus respectivas recomendaciones de acuerdo a los hallazgos identificados y reporte de cambio de silla en casos de requerirse con el personal de infraestructura.

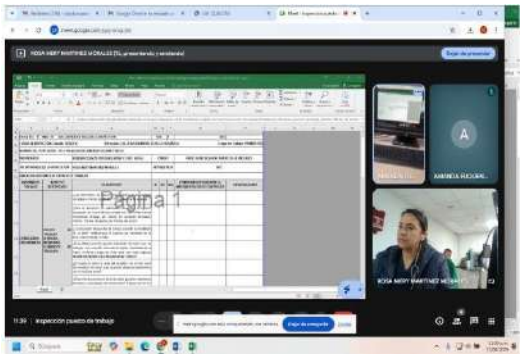
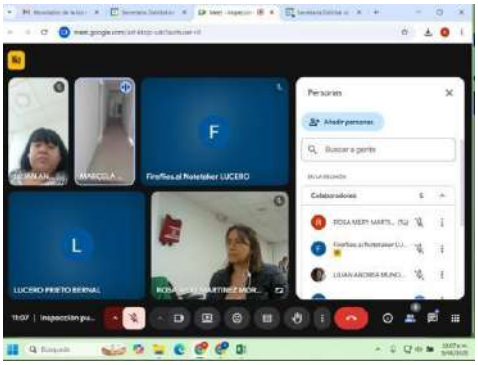






Abril: 9 IPT
Mayo:59 IPT
Junio:18 IPT

Adicional en el mes de junio se realizó inspección de puesto de trabajo a **3 funcionarios**, uno que se solicita por primera vez teletrabajo y dos que ya se encuentran en modalidad de teletrabajo, de igual manera se han entregado recomendaciones de acuerdo con los hallazgos identificado en cada inspección.

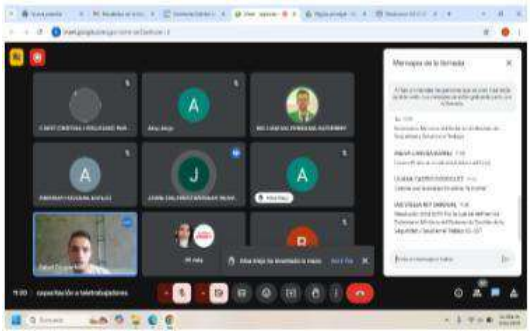



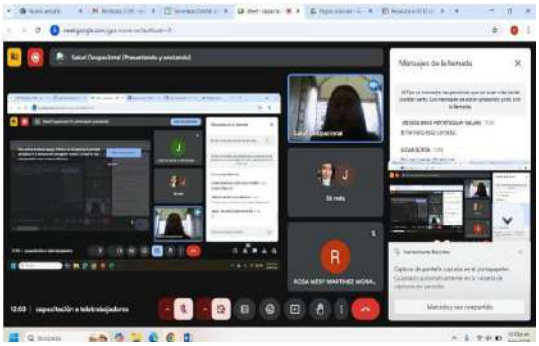
Charlas y capacitaciones prevención de desórdenes musculoesqueléticos

Durante este trimestre se realizó una intervención de promoción y prevención en la estrategia de entornos saludables, que incluyó las diferentes charlas:

"**Entornos saludables en el ambiente laboral",** que involucraba la intervención interdisciplinaria del equipo de SST.

8 de abril: Asistentes: 47





"Stand biomecánico y de hábitos de vida saludable "Ruleta saludable" en el día de Seguridad y Salud en el trabajo."

22 de abril: Asistentes: 88





Charla: "Ergonomía en el puesto de trabajo y salud musculoesqueléticos. Modalidad virtual.





6 mayo: 19 Asistentes

Adicional se brindó la charla "**Ergonomía en el personal de limpieza y desinfección**".





Asistentes: 20 personas

Seguimiento de casos de condiciones de salud

Se realizó seguimiento de condiciones de salud a **6 servidores** de acuerdo con las condiciones identificas en las inspecciones de puesto de trabajo, a la base de ausentismo y a los conceptos médicos ocupacionales emitidos por la IPS contratada.

Abril: 2 seguimientos.
Mayo: 2 seguimientos
Junio: 2 seguimientos.

Planes de ejercicios

Durante este trimestre se entregaron planes de ejercicios a **6 servidores** que

asistieron a las escuelas terapéuticas, de acuerdo con la sintomatología manifestada, que incluían ejercicios para cuello, espalda y brazo.

Abril: 2 planes.
Mayo: 2 planes.
Junio: 2 planes.

1. ***Sala amiga de la familia lactante SAF-EL***

Dentro del programa de SAFL-EL, se desarrollaron las siguientes actividades:

Capacitación

Durante este trimestre se brinda la ***Charla Beneficios de la lactancia materna***, con el objetivo de dar a conocer a las madres gestantes y lactantes las diferentes técnicas de amamantamiento, la conservación de la leche materna y sus beneficios a corto y largo plazo.

Fecha: 8 de abril
Modalidad: Virtual y presencial.
Asistentes:4 madres





Visita de la Subred

22 de mayo: Se recibió la visita presencial de la Profesional de la Subred Norma Galindo, con el fin de validar el cumplimiento de los compromisos adquiridos desde la parte documental e infraestructura y dar viabilidad a la visita de certificación.









Exámenes médicos ocupacionales y aplicación de vacunación

Se brindó apoyo al proceso contractual de examines médicos ocupacionales y aplicación de vacunas para los funcionarios de la SDA, integrando el comité evaluador con el fin de presentar un informe de evaluación dentro del proceso contractual por mínima cuantía.

Adicional se programaron los exámenes médicos ocupacionales y se entregaron los respectivos conceptos médicos emitidos por la IPS ocupacional.

Mayo: 1 exámenes de egreso

Junio: 2 exámenes de ingreso.

1 examen periódico

1 pos-incapacidad.

Semana de Seguridad y Salud en el Trabajo

Durante la semana de SST, se apoyaron diferentes actividades entre ellas la gestión que se realizó con el Instituto Distrital de Ciencias, Biotecnología e intervención en salud- IDBICS, en la que asistieron 35 donantes.



4.19 Programa de reincorporación sociolaboral

En el trimestre hubo reunión virtual con la Profesional fisioterapeuta de la empresa CERVICAL, proveedor de ARL SURA, quien asesoro en el diseño del documento del Programa de Reincorporación Socio laboral con sus respectivos anexos, estos fueron entregados a la líder para revisión.

14 abril: Reunión inicial

20 junio: seguimiento

4.20 Programa de Factores de Riesgo Psicosocial.

Se actualiza el Programa de Vigilancia Epidemiológica de riesgo Psicosocial y los formatos del programa.

Durante este trimestre se realizaron 8 intervención presenciales,1 virtual, 2 seguimientos presenciales y 2 seguimientos telefónicos a consultantes con procesos abiertos. Así mismo se llevaron a cabo 158 llamadas a teletrabajadores y 71 seguimientos telefónicos. Lo que ha permitido la promoción del bienestar integral de los trabajadores, fortaleciendo espacios de comunicación activa que permita el cuidado de la salud mental y con esto de sus relaciones intra y extralaborales.

Talleres realizados.

Power Talk: dirigido al fortalecimiento de competencias comunicativas y de gestión de equipos.



Impulsa tu día: orientado a la gestión del tiempo y la productividad personal.



Sueño 360: enfocado en la higiene del sueño, con participación especial de un médico invitado perteneciente a una EPS de reconocimiento nacional.



Resiliencia en acción: espacio de reflexión sobre el manejo del estrés y la ansiedad, desarrollado en conjunto con personal de la Subred y replicado en el espacio de "Brigadas Emocionales", en el que participan la Secretaría y es organizado por el Servicio Civil.



Mentalidad de crecimiento y toma de decisiones: taller con un componente artístico a cargo de un músico invitado, quien a través del arte facilitó la conexión con los temas abordados.





5. PLAN INSTITUCIONAL DE ARCHIVOS -PINAR

5.1 Actividades desarrolladas durante el mes de abril

El avance fue del 8%. Se elabora la ficha técnica del SGDEA, se entrega el borrador del documento de adquisición y se presenta el proyecto ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Se inician mesas de trabajo con las distintas dependencias, con el fin de identificar series y subseries documentales, en cumplimiento del Acuerdo 01 de 2024, el cual establece la obligatoriedad de ajustar el instrumento Tabla de Retención Documental.

Asimismo, se elaboran los estudios previos y los anexos técnicos para contratar el servicio de saneamiento ambiental. Igualmente, se realiza el monitoreo de las condiciones ambientales en los depósitos de almacenamiento de información.

5.2 Actividades desarrolladas durante el mes de mayo

El avance para este mes fue del 8%. Se ajusta el Cuadro de Clasificación Documental de las Tablas de Valoración Documental, así como los inventarios y las fichas de valoración documental.
Se gestionan nuevas mesas de trabajo con las dependencias para la actualización del instrumento Tabla de Retención Documental.

Se realiza el monitoreo de las condiciones ambientales en los depósitos de archivo.

Se elabora la propuesta para implementar el procedimiento de conservación, en cumplimiento del proyecto 7 del PINAR.

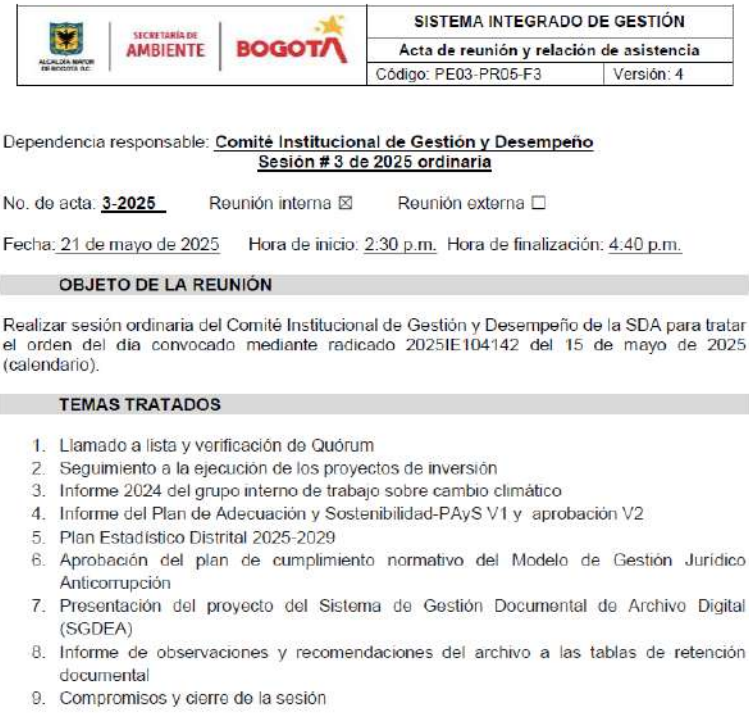
Se realiza seguimiento a la implementación de la Tabla de Retención Documental en los archivos de gestión de la entidad.

5.3 Actividades desarrolladas durante el mes de junio

El avance para este mes fue del 8%. Se realiza la entrega de la Tabla de Valoración Documental para su revisión por parte del equipo de Gestión Documental y su posterior aprobación por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, con el fin de ser radicada ante el Archivo de Bogotá.
Se mantienen mesas de trabajo con las dependencias para la actualización del instrumento Tabla de Retención Documental.

Se llevan a cabo capacitaciones sobre recomendaciones y buenas prácticas de conservación.
Se realiza seguimiento a la implementación de la Tabla de Retención Documental en los archivos de gestión.

La implementación del PINAR, a la fecha, presenta un avance del 32 %, debido a que no se cuenta con el recurso humano idóneo para ejecutar los procesos de gestión documental



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	
Acta de reunión y relación de asistencia	
Código: PE03-PR05-F3	Versión: 4

Dependencia responsable: **Comité Institucional de Gestión y Desempeño**
Sesión # 3 de 2025 ordinaria

No. de acta: **3-2025** Reunión interna ☒ Reunión externa ☐

Fecha: 21 de mayo de 2025 Hora de inicio: 2:30 p.m. Hora de finalización: 4:40 p.m.

OBJETO DE LA REUNIÓN

Realizar sesión ordinaria del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la SDA para tratar el orden del dia convocado mediante radicado 2025IE104142 del 15 de mayo de 2025 (calendario).

TEMAS TRATADOS

1. Llamado a lista y verificación de Quórum
2. Seguimiento a la ejecución de los proyectos de inversión
3. Informe 2024 del grupo interno de trabajo sobre cambio climático
4. Informe del Plan de Adecuación y Sostenibilidad-PAyS V1 y aprobación V2
5. Plan Estadístico Distrital 2025-2029
6. Aprobación del plan de cumplimiento normativo del Modelo de Gestión Jurídico Anticorrupción
7. Presentación del proyecto del Sistema de Gestión Documental de Archivo Digital (SGDEA)
8. Informe de observaciones y recomendaciones del archivo a las tablas de retención documental
9. Compromisos y cierre de la sesión

Mesas de trabajo:

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	
SECRETARÍA DE AMBIENTE | BOGOTÁ	Acta de reunión y relación de asistencia	
	Código: PE03-PR05-F3	Versión: 4

Dependencia responsable: SCAAV

No. de acta: 8 Reunión interna ☒ Reunión externa ☐

Fecha: junio 19 de 2025 Hora de inicio 14:00 pm Hora de finalización 15:00 pm

OBJETO DE LA REUNIÓN

- Mesa de trabajo para actualización del Instrumento Archivístico – Tabla de Retención Documental – TRD, para la Subdirección de Calidad del Aire, Auditiva y Visual – SCAAV, Grupo Fuentes Móviles

TEMAS TRATADOS

1- Recolección de información para la actualización de la Tabla de Retención Documental - TRD de la Subdirección de Calidad del Aire, Auditiva y Visual – SCAAV.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

En reunión presencial del día 19-06-2025 nos reunimos el enlace de gestión documental SCAAV, y el enlace fuentes móviles y el personal de grupo fuente.

Se le informa que acuerdo con el Decreto 109 del 16 de marzo del 2009, se desarrolló el inicio de las Tablas de Retención Documental - TRD, y que surgió una modificación en el Decreto 175 de mayo 4 de 2009 y que si bien esta aprobada una TRD, en el 2015, se necesita ampliar el análisis en desarrollo de las series y subseries.

	GESTIÓN CONTRACTUAL	
SECRETARÍA DE AMBIENTE | BOGOTÁ	Ficha Técnica	
	Código: PA08-PR11-F2	Versión: 1

OBJETO: Implementación del sistema de Gestión Documental y de Archivo - SGDA de la Secretaría Distrital de Ambiente.

ALCANCE DEL OBJETO: El alcance de la implementación del Sistema de Gestión de Documentos y de Archivo (SGDA) abarca el diseño, desarrollo, integración y puesta en marcha de una solución tecnológica que garantice la administración eficiente, segura y normalizada de los documentos electrónicos generados y recibidos por la Secretaría Distrital de Ambiente. El SGDA deberá interoperar con los sistemas de información de la entidad mediante mecanismos tecnológicos y estándares de intercambio de datos, asegurando la trazabilidad y disponibilidad de la información en todo su ciclo de vida. Su desarrollo se realizará en fases, incluyendo diagnóstico, diseño, pruebas, capacitación y puesta en marcha, alineándose con la normatividad archivística establecida por el Archivo General de la Nación (AGN), en cumplimiento de los lineamientos del Sistema Distrital de Archivos y la política de gestión documental del Distrito Capital. Con esta implementación, se garantizará la correcta organización, preservación y acceso a la información institucional, fortaleciendo la gestión documental de la entidad.

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA NECESIDAD

La Secretaría Distrital de Ambiente requiere la implementación de un Sistema de Gestión Documental Electrónico y de Archivo que garantice la administración eficiente, segura y conforme a la normativa vigente de los documentos producidos y recibidos en el ejercicio de sus funciones. Este sistema debe permitir la organización, almacenamiento, consulta y disposición final de la documentación, optimizando los procesos de gestión documental, facilitando el acceso a la información y asegurando su integridad, trazabilidad y preservación a largo plazo. Además, deberá cumplir con los estándares y requisitos establecidos por el Archivo General de la Nación, el Archivo de Bogotá y demás normativas aplicables en materia de gestión documental y gobierno digital.

Control de fichas de valoración:

		1,3	1.1.	1,2	
COD DEPENDENCIA	SIGLA	NOMBRE DEPENDENCIA	SERIES	SUBSERIES	OBSERVACIONES
121	OAPC	Oficina Asesora de Planeación Corporativa	Instrumentos de Control	Planillas de distribución de correspondencia	Ficha incompleta desde el item 3.1.
121	OAPC	Oficina Asesora de Planeación Corporativa	Planes	Planes de mejoramiento	Ficha incompleta desde el item 3.1.Aparece c
121	OAPC	Oficina Asesora de Planeación Corporativa	Proyectos Ambientales		Ficha incompleta Item. 1.2,3.3 y 7 en adelant
122	OCI	Oficina De Control Interno	Actas	Actas de comité de gestión de calidad y control in	Ficha incompleta Item. 3.3, y 7 en adelante
122	OCI	Oficina De Control Interno	Auditorias	Auditorias Internas	Ficha incompleta Item. 3.3, y 7 en adelante
122	OCI	Oficina De Control Interno	Planes	Planes de mejoramiento	Ficha incompleta Item. 3 en adelante
123	OPCEAC	Oficina de Participación Comunitaria, Educación Ambiental y Comunicacion	Registros de Participacion Ciudadana en la Gestión Ambiental Local		Ficha incompleta Item. 3.3, y 5 en adelante
123	OPCEAC	Oficina de Participación Comunitaria, Educación Ambiental y Comunicacion	Programas Ambientales		
123	OPCEAC	Oficina de Participación Comunitaria, Educación Ambiental y Comunicacion	Actas	Actas comité distrital de humedad.	
123	OPCEAC	Oficina de Participación Comunitaria, Educación Ambiental y Comunicacion	Planes	Planes de mejoramiento	
200	SG	Subsecretaria General	Actas	Actas del comité de ética	
200	SG	Subsecretaria General	Autos		Docble area control interno de emisiones y ca
200	SG	Subsecretaria General	Instrumentos de Control	Planillas de distribución de correspondencia	
210	DECSA	Dirección de Evaluación, Control y Seguimiento Ambiental	Conceptos Técnicos Ambientales		
211	OCECA	Oficina de Control de Emisiones y Calidad de Aire	Informes Técnicos Ambientales		
211	OCECA	Oficina de Control de Emisiones y Calidad de Aire	Autos		
211	OCECA	Oficina de Control de Emisiones y Calidad de Aire	Actas	Actas de programación de operación fuentes móviles	
212	OCCUA	Oficina de Control de Calidad y Uso del Agua	Registros de Vertimiento		
212	OCCUA	Oficina de Control de Calidad y Uso del Agua	Procesos Sancionatorios Ambientales		
212	OCCUA	Oficina de Control de Calidad y Uso del Agua	Permisos Ambientales		
213	OCFF	Oficina de Control de Flora y Fauna	PERMISOS AMBIENTALES		
213	OCFF	Oficina de Control de Flora y Fauna	INSTRUMENTOS DE CONTROL		
213	OCFF	Oficina de Control de Flora y Fauna	INFORMES TÉCNICOS AMBIENTALES		

Capacitaciones:

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE AMBIENTE BOGOTÁ	Acta de reunión y relación de asistencia	
	Código: PE03-PR05-F3	Versión: 4

Dependencia responsable: DIRECCIÓN DE GESTION CORPORATIVA

No. de acta: Reunión interna ☒ Reunión externa ☐

Fecha: 28-04-2025 Hora de inicio 14:00 Hora de finalización 15:00

OBJETO DE LA REUNIÓN

Capacitación: Transferencias primarias de la SPCI

TEMAS TRATADOS

1. Transferencias primaria de la SPCI

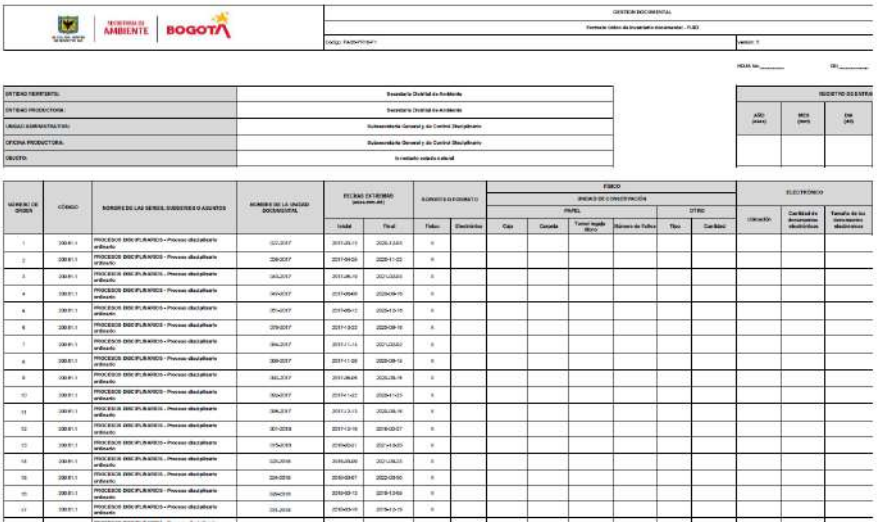
DESARROLLO DE LA REUNIÓN

Se realizada la capacitación a la dependencia de la Subdirección de Proyectos y Cooperación Internacional, sobre las transferencias primarias de la que tiene que realizar para el mes de junio. Se anexa la presentación que se utilizó en la capacitación.

Se informa que se llevó a cabo la capacitación dirigida a la dependencia de la Subdirección de Políticas y Planes Ambientales, sobre el proceso de transferencias primarias que deberá realizar durante el mes de mayo.

Para su conocimiento y consulta, se anexa la presentación utilizada durante la capacitación, la cual contiene los lineamientos, procedimientos y recomendaciones técnicas correspondientes.

Formato de Inventario documental FUID





6.SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN-SIG

Durante este trimestre, se inició la actualización de los procedimientos del proceso gestión de talento humano:

6.1 Actualización documentación asociada al proceso Gestión Talento Humano:

Publicación de los Programas de SST en la Intranet:


PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PVE.pdf
Subido por Joe Bloggs, 5/08/25 12:18
Promedio (0 Votos)
Versión 1.0
Modificado por última vez por Joe Bloggs
5/08/25 12:18
Estado: Aprobado
Descargar (668k) Obtener la URL o la URL WebDAV
Metadatos extraídos automáticamente
2025-03-20T14:01:59Z
alquiler503
2025-03-20T14:01:59Z
application/pdf
2025-03-20T14:01:59Z
alquiler503
2025-03-20T14:01:59Z
2025-03-20T14:01:59Z
Histórico de versiones
Versión
Fecha
Tamaño
1.0
hace 2 Meses
668k
Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención y control de los desórdenes musculoesqueléticos
PROCESO:
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
1 de 15



Se realizó reunión en el mes de mayo con el equipo SST, se revisaron los procedimientos y anexos que actualmente están en Isolucion al igual que los documentos como el MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, la Política de SST y la Política de Seguridad vial publicadas en Isolucion en manuales, también se revisó lo publicado en la intranet.

Se propone que el equipo SST inicie con la revisión de la documentación actual y se defina que se actualiza y que se elimina y crear los procedimientos por temáticas para asociar a ellos los anexos de los Programas.

En cuanto a la documentación asociada al proceso Gestión de Talento Humano se adelantaron las siguientes actividades:

Procedimiento PA01-PR16 Vinculación y desvinculación del talento humano a la planta de personal y sus anexos:

Anexo 1: Lista de chequeo de requisitos para nombramiento
Anexo 2: Verificación cumplimiento de requisitos

Anexo 3: Estudio técnico encargos
Anexo 4: Certificación cumplimiento de requisitos
Anexo 5: Declaración juramentada demandas por alimentos
Anexo 6: Acta de posesión
Anexo 7: Acta de informe de gestión
Anexo 8: Entrevista de retiro
Anexo 9: Retención del conocimiento
Anexo 10: Paz y salvo funcionario
Anexo 11: Lista de chequeo desvinculación
Anexo 12: Declaración de prevención de lavado de activos y de la financiación del terrorismo

Actualización del procedimiento PA01-PR12 Situaciones administrativas y sus anexos:

Anexo 1: Ausencias laborales
Anexo 2: Solicitud de vacaciones.
Anexo 3: Novedades de vacaciones
Anexo 4: Informe comisión de servicios
Anexo 5: Acta de entrega de asuntos y custodia de bienes.

Se extrae del procedimiento de situaciones administrativas el procedimiento de Comisiones, este se encuentra en proceso.

Se actualizan los anexos:

PA01-PR12-F2 Solicitud de Vacaciones
PA01-PR12-F1 Ausencias laborales

Se encuentran en proceso de aprobación

6.2 Política Gestión del conocimiento y la innovación-GESCO+I

Durante este periodo se adelantaron las siguientes actividades en el marco de la implementación de la Política de Gestión del conocimiento y la Innovación:

El 30 de abril se realizo la primera reunión con el Equipo catalizador GESCO+I conformado para la vigencia 2025 con un designado de cada una de las dependencias, en la que se presento el estado actual de la implementación de la Política GESCO+I, la documentación asociada, y el plan de trabajo propuesto para el 2025.





06 Plan de acción

Acción	Responsable	Fecha
✓ Realizar trimestralmente divulgación de la Política GESCO+I (Piezas comunicativas, capsulas, videos)	DGC Equipo catalizador	Marzo-junio-septiembre-diciembre
✓ Estructurar la "Escuela de conocimiento"	DGC Equipo catalizador	Abril, Julio, agosto, octubre
✓ Adelantar dos actividades para fortalecer la cultura del compartir (Muestras, actividades pedagógicas, cafés)	DGC Equipo catalizador	Junio, septiembre y octubre
✓ Aplicar los formatos asociados al Procedimiento PA01-PR53 Implementación de mapas de conocimiento institucional	DGC Equipo catalizador	Primer semestre
✓ Aplicar los formatos asociados al procedimiento PA01-PR54 Buenas prácticas, lecciones aprendidas y Aliados estratégicos	DGC Equipo catalizador	Segundo semestre
✓ Elaborar el mapa y ruta de conocimiento de la SDA	DGC Equipo catalizador	Enero a diciembre

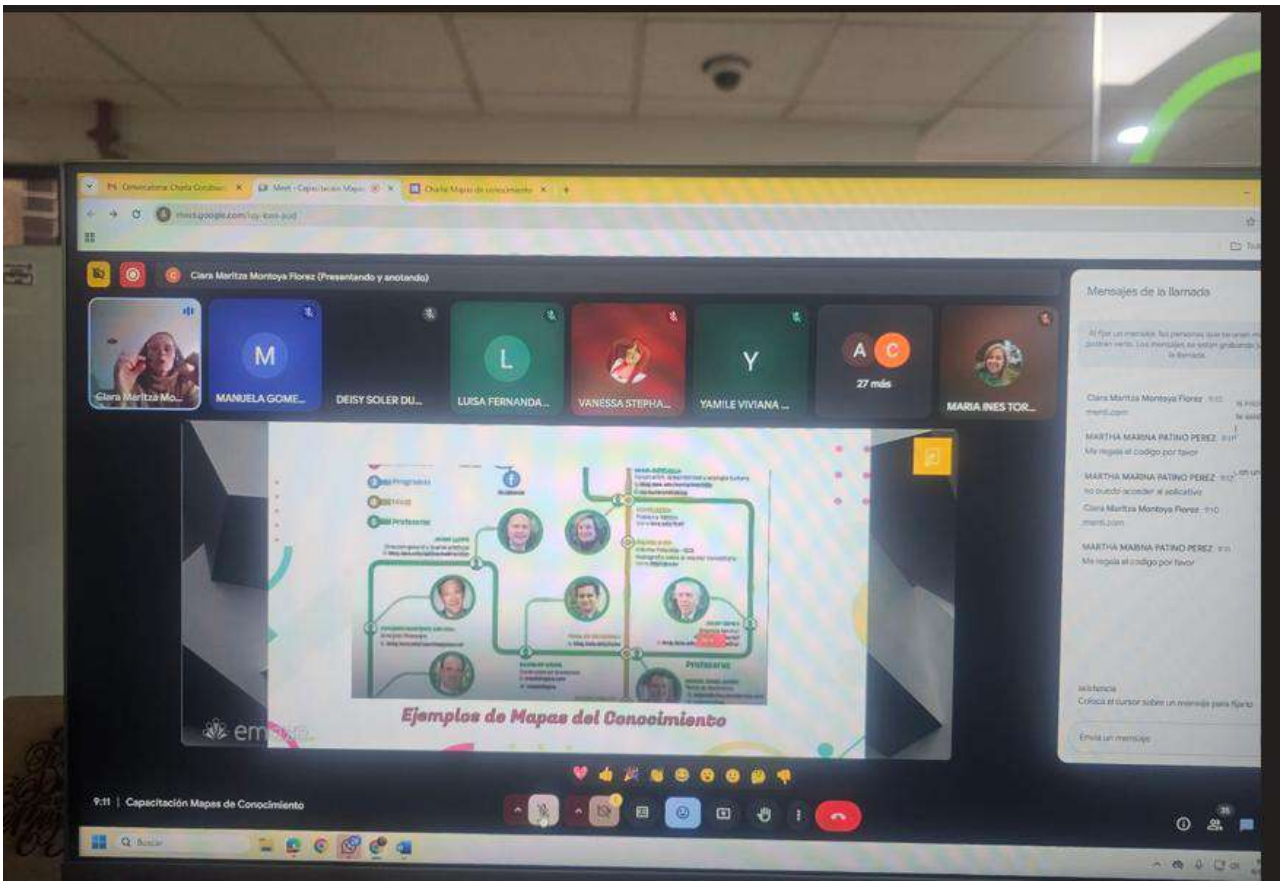
07 Retos 2025



- 2 Muestras de conocimiento una al interior SDA y otra a nivel sector ambiente.
- Contar con un repositorio de información
- Estructurar la "Escuela de conocimiento"
- Estructurar el "Mapa de conocimiento"



El 6 de mayo se realizó la **charla “Mapas de conocimiento**”, en la cual participaron 40 colaboradores, está fue dictada por la facilitadora de la Personería de Bogotá-Maritza Montoya



En el mes de junio se realizó **divulgación de la Política GESCO+I a través de Sketch** en la sede principal de la SDA por parte del grupo Auambari de OPEL.





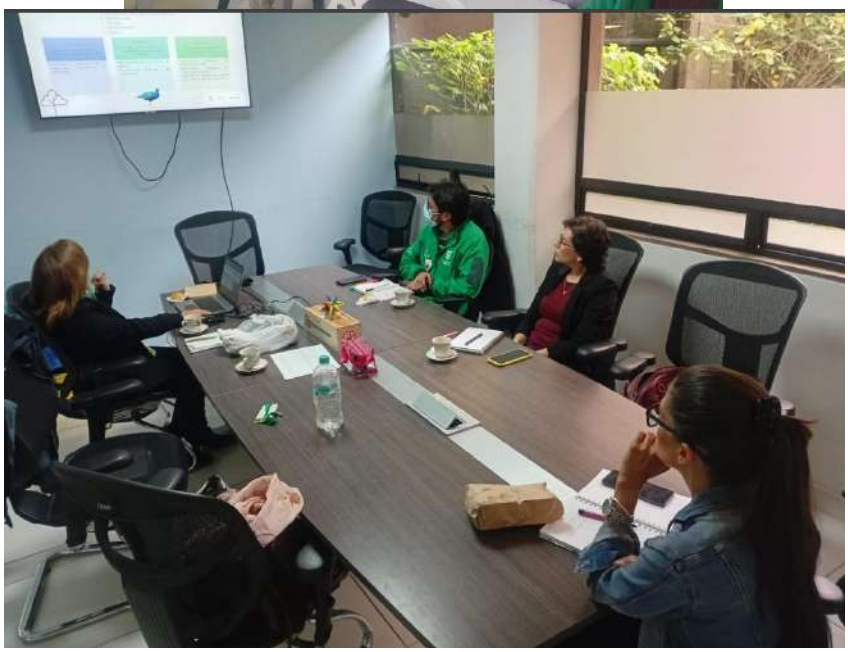
En desarrollo del plan de trabajo propuesta se tiene programado para los días 2, 17 y 25 de septiembre realizar un segundo evento para compartir conocimiento y la innovación en la SDA denominado "**Encuentro del conocimiento y la Innovación SDA 2025**", para este fin se conformo un equipo facilitador conformado por integrantes del equipo catalizador GESCO+I para todo lo relacionado con la planeación y organización de este evento.

Se han realizado mesas de trabajo y se ha avanzado en la definición del nombre, fecha, convocatoria, campaña de expectativa, temáticas y logística.

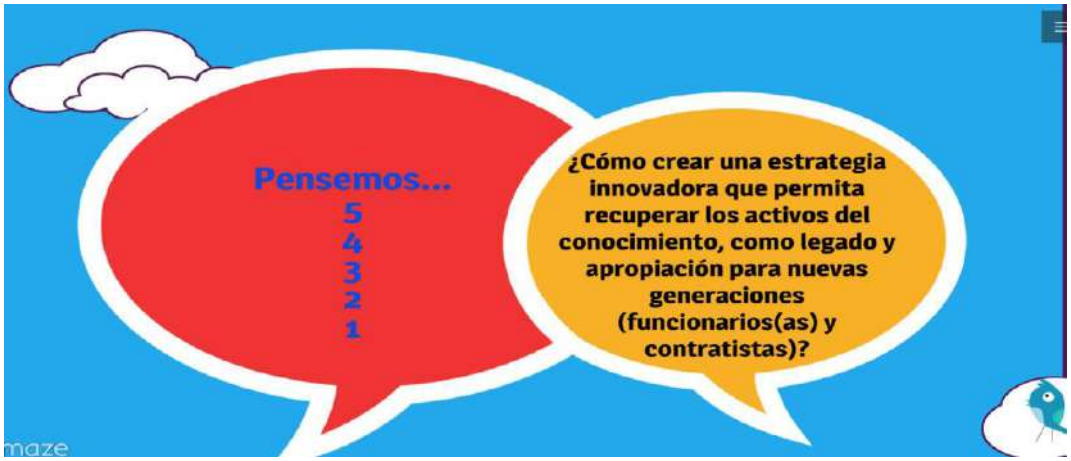
Otro reto para la vigencia 2025 en la Política GESCO+I, es realizar un evento para compartir el conocimiento y la innovación a nivel del sector ambiente, con este objetivo se han realizado mesas de trabajo con el Jardín Botánico José Celestino Mutis, IDIGER e IDPYBA en las que se ha avanzado en la planeación y organización del evento. Ya se

enviaron desde el Despacho de la Secretaría las invitaciones para cada una de las entidades a participar en esta actividad programada inicialmente para el mes de noviembre.





El 18 de junio se realizó un **taller de Co Creación**, este tuvo como temática, se realizó bajo modalidad híbrido:



Durante este periodo se **aplicaron los formatos Inventario de conocimiento tácito, inventario de conocimiento explícito y tablero de acciones para mitigar la fuga de conocimiento** a las áreas misionales.

Se convoco a reunión virtual a los designados del equipo catalizador para estas dependencias a quienes se les contextualizó y se les explicó el diligenciamiento de los formatos.

A la fecha se han recibido los formatos diligenciados de las siguientes dependencias:

1.Oficina de participación, educación y localidades OPEL
2.Dirección de Gestión Ambiental-DGA
3.Subdirecciónd e Ecosistemas y ruralidad-SER
4.Subdirección de Calidad del aire, Auditiva y Visual

6.3 Informes y reportes

- ✓ Se elaboró el informe de austeridad del gasto correspondiente al segundo trimestre, se envió a control interno.
- ✓ Se realizó el reporte de indicadores para cada uno de los procesos
- ✓ Se realizó el reporte de los riesgos para cada uno de los procesos.
- ✓ Se realizó el reporte mensual de las actividades de cada una de las Políticas en el Plan de Adecuación y Sostenibilidad-PAYS
- ✓ Se realizó el reporte a las acciones al Programa de Transparencia y Ética Pública-PET
- ✓ Se realizó el seguimiento a las acciones del plan de mejoramiento
- ✓ Ser realizó la publicación de plantas de personal y los encargos y nombramientos en el enlace de transparencia.
- ✓ Reporte de acciones de la matriz de daño antijurídico