

SEGUIMIENTO III TRIMESTRE PLANES 2025

DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA-DGC



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE
BOGOTÁ

Contenido

1.TALENTO HUMANO 4

1.1Planta de empleos septiembre 2025: 4

1.1.1 Distribución por nivel jerárquico: 5

1.1.2 Total Vacantes Definitivas sin proveer 7

1.2 Certificación Reporte Talento Humano Sistema de Información Distrital del Empleo y La7

Administración Pública - SIDEAP. 7

1.3 Nombramientos 8

1.4 Encargos 8

2.PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 9

4. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-SGSST 29

4.1 Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial 29

4.2 Auditoria y Plan de Mejoramiento 29

4.3 Investigaciones de Accidentes de Trabajo 29

4.4 Mediciones Higiénicas 30

4.5 Elementos de Protección Personal 30

4.6 Programa de Prevención y Protección Contra Caídas de Alturas 30

4.7 Programa De Gestión De Espacios Confinados 31

4.8 Programa de Manejo Seguro de Sustancias Químicas 32

4.9 Programa de Prevención de Caídas a Nivel y a Diferente Nivel 32

4.10 Programa de Gestión de Riesgo Biológico 32

4.11 Plan Estratégico de Seguridad Vial 32

4.12 Plan Emergencias y Contingencias 33

4.13 Programa Hábitos y Estilos Saludables y Prevención de Consumo Desustancias Psicoactivas 33

4.14 Programa de Vigilancia Epidemiológica Para la Prevención y Control de Desórdenes Musculoesqueléticos-PVE-DME. 40

4.15 Programa de Vigilancia Epidemiológica En Riesgo Psicosocial. 44

5.PINAR 46

6.SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN-SIG 48

5.1 Actualización documentación asociada al proceso Gestión Talento Humano: 49

5.2 Política Gestión del conocimiento y la innovación-GESCO+I..... 51

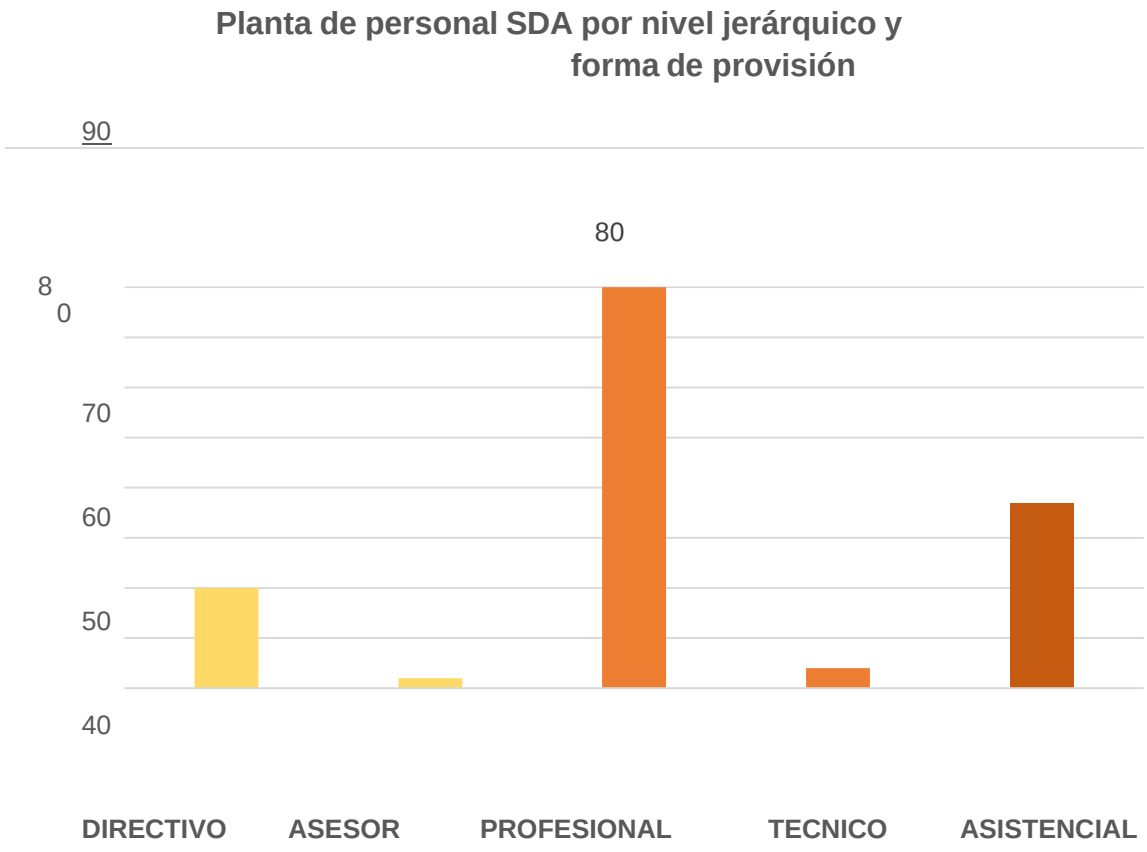
1.TALENTO HUMANO



1.1Planta de empleos septiembre 2025:

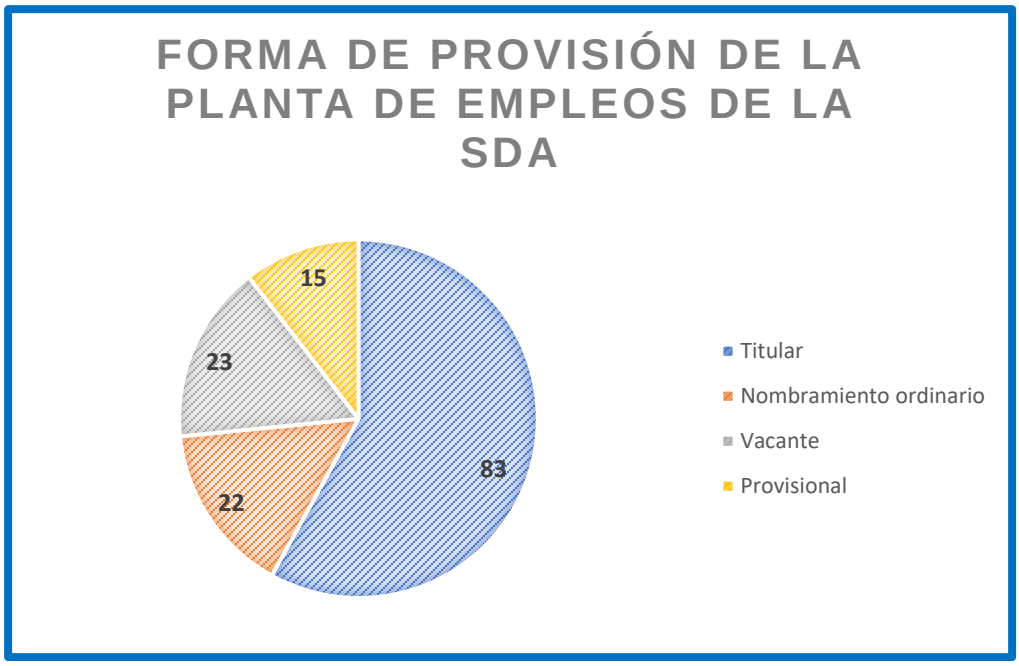
La Secretaría Distrital de Ambiente, cuenta con la siguiente planta de personal, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

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



1.1.1 Distribución por nivel jerárquico:

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



VINCULACIÓN	
Titular	83
Nombramiento ordinario	22
Vacante	23
Provisional	15
	143

Fuente:

Elaboración propia DGC-septiembre 2025

1.1.2 Total Vacantes Definitivas sin proveer

DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL
Oficina de Participación, Educación y Localidades	Profesional universitario	219	18	Profesional
Dirección de Planeación y Sistemas de Información Ambiental	Profesional especializado	222	20	Profesional
Dirección de Planeación y Sistemas de Información Ambiental	Técnico operativo	314	17	Técnico
Subdirección de Proyectos y Cooperación Internacional	Profesional universitario	219	14	Profesional
Subdirección del Recurso Hídrico y del Suelo	Profesional especializado	222	25	Profesional
Subdirección de Ecosistemas y Ruralidad	Profesional universitario	219	18	Profesional
Dirección Legal Ambiental	Profesional especializado	222	20	Profesional
Subdirección Financiera	Auxiliar administrativo	407	27	Asistencial

Fuente: Elaboración propia DGC-septiembre 2025

1.2 Certificación Reporte Talento Humano Sistema de Información Distrital del Empleo y La Administración Pública - SIDEAP.

Se CERTIFICA que la entidad ha registrado o actualizado en SIDEAP, dentro del quinto (5) día hábil siguiente al mes certificado, las novedades de vinculaciones, desvinculaciones y situaciones administrativas, lo anterior, de acuerdo con el instructivo que se encuentra en el: Centro de Documentación de SIDEAP con el nombre Instructivo de registro de situaciones administrativas,

INFORMACIÓN TALENTO HUMANO			TOTAL
	CARGOS OCUPADOS	CARGOS VACANTES	
TOTAL CARGOS EMPLEADOS PÚBLICOS	128	15	143
TOTAL CARGOS TRABAJADORES OFICIALES	0	0	0
TOTAL CARGOS EMPLEADOS TEMPORALES / UAN	0	0	0

Fuente: Elaboración propia DGC-septiembre de 2025

1.3 Nombramientos

Mediante Resolución 01685 del 15 de septiembre de 2025, se realiza el nombramiento del señor RAÚL JAVIER MANRIQUE VACCA, en el empleo de libre nombramiento y remoción director técnico, Código 009, Grado 07, asignado a la Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Distrital de Ambiente.

1.4 Encargos

Mediante Resolución 01469 del 11 de agosto de 2025 se realizó el siguiente encargo:

“ARTÍCULO PRIMERO: Encargar de conformidad con la parte motiva de la presente resolución y hasta tanto subsista la vacante temporal, al servidor JORGE ENRIQUE HERNÁNDEZ LÓPEZ, identificado con cédula de ciudadanía No. 80.418.460, en el empleo de Profesional Especializado Código 222, Grado 20, con funciones en la Subdirección de Silvicultura, Flora y Fauna Silvestre de la planta global de personal de la Secretaría Distrital de Ambiente.”

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 2025, 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.



Torneo de bolos: Se realizó una jornada de integración donde se generó una actividad de bolos relámpago, se contó con la participación de 40 funcionarios, utilización de 8 líneas.





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:

Se realizo se apoyó la semana de la bicicleta XVII: actividades incentivando la promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte. se entrega un obsequio 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 julio a septiembre



Dentro de este ítem se realizó la siguiente actividad:

Celebración de jubilados: actividad para quienes se jubilan, porque su dedicación, esfuerzo y compromiso que han sido fundamentales para nuestro equipo y organización.




Ilustración 1: evidencia desayuno jubilados

Salida de integración con la población prepensionada de la SDA salida recreativa al centro de Fusagasugá, la cual ha sido diseñada como una actividad de reconocimiento, bienestar y acompañamiento para nuestros servidores próximos a pensionarse.




Ilustración 2: Integración salida pre pensionados

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.



Ilustración 3: convenios y visitas

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.

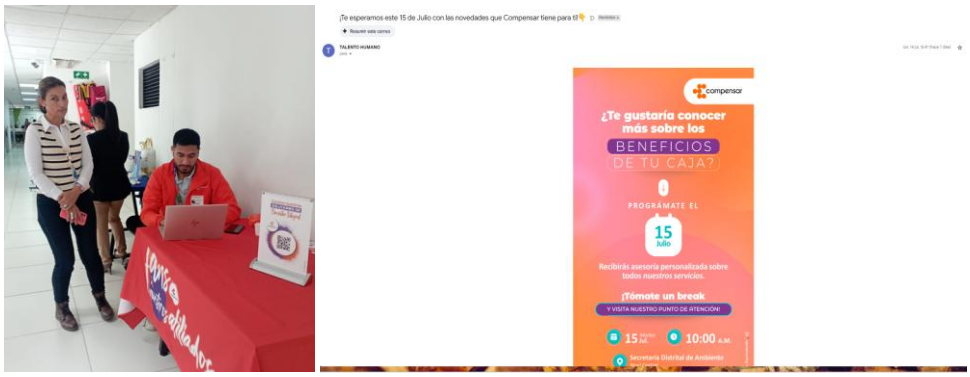
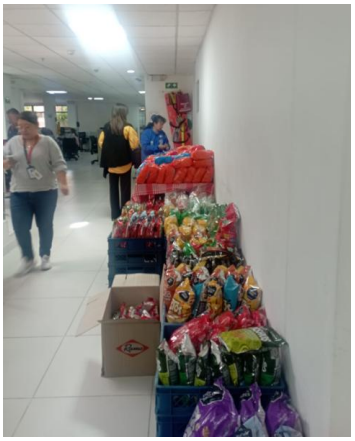


Ilustración 4: convenios y visitas

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.



Se conto con la visita de Ramo quienes por medio de un stand ofrece a todos los colaboradores productos a bajo precio. Para este se contó con la participación del stand de Tú Lonchera, con el fin de que todos los colaboradores recibieran descuentos del 10% y del 15% en todos los productos.





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:

En el mes de septiembre en el marco de la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo se realizó jornada optometría dirigida para toda la población.




Se realizó sesiones de masajes relajantes de pies y espalda máquina, Examen medicina holística alternativa natural, Breve charla sobre la prevención salud.



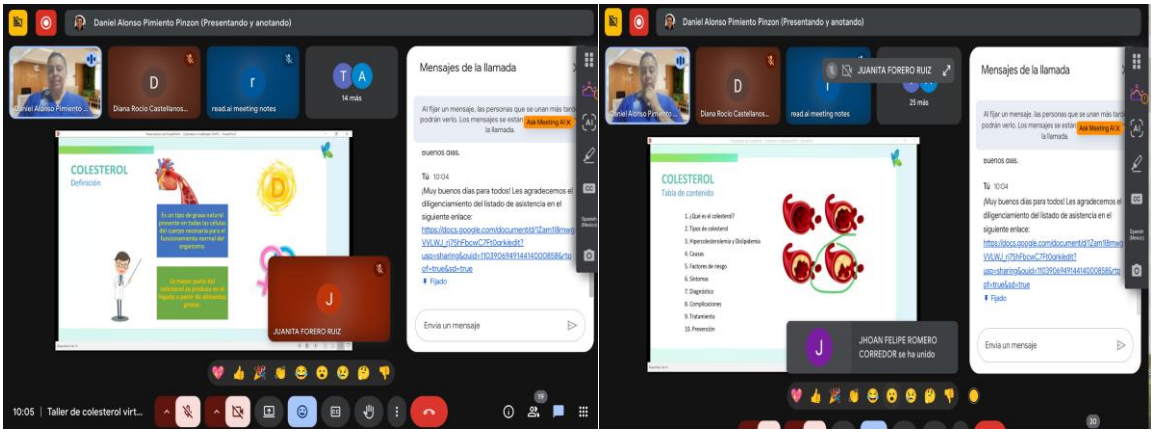

En el mes de septiembre se realizó de manera virtual la capacitación sobre fibromialgia, en el marco de la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo, dirigida a funcionarios y contratistas de la entidad. El objetivo principal de la jornada fue brindar información clara y actualizada sobre esta condición de salud, con el fin de generar conciencia acerca de sus síntomas, factores de riesgo y estrategias de manejo integral.



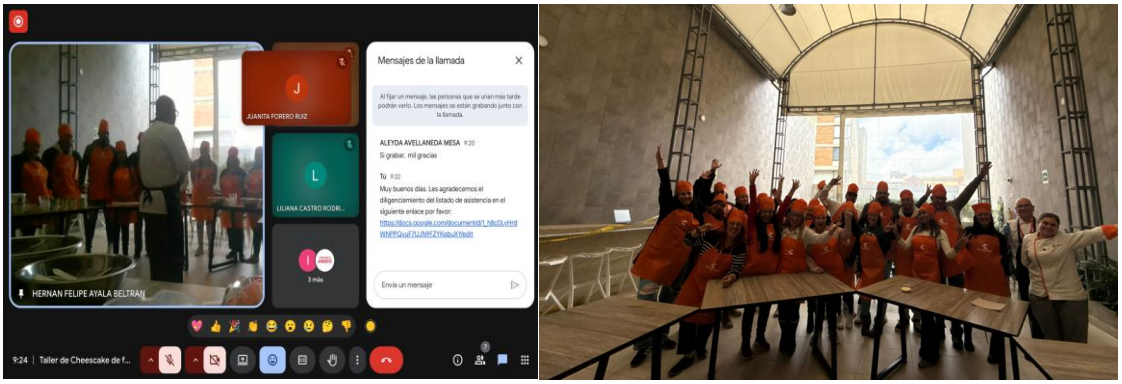


Se llevó a cabo de manera virtual la capacitación sobre el colesterol, organizada dentro de las actividades de la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La sesión estuvo orientada a funcionarios y contratistas con el propósito de sensibilizar sobre la importancia de mantener niveles adecuados de colesterol para prevenir enfermedades cardiovasculares y mejorar la calidad de vida.

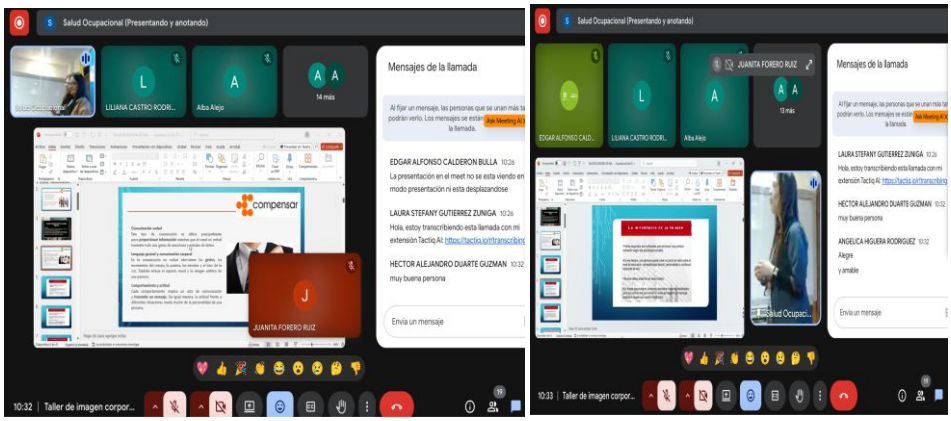
Durante la exposición, el/la especialista explicó qué es el colesterol, sus tipos (LDL, HDL y triglicéridos) y la forma en que incide en el organismo. Se presentaron las principales consecuencias de los niveles elevados, como el riesgo de hipertensión, infartos o accidentes cerebrovasculares, y se entregaron pautas para un control efectivo mediante una dieta balanceada, actividad física regular y controles médicos periódicos.



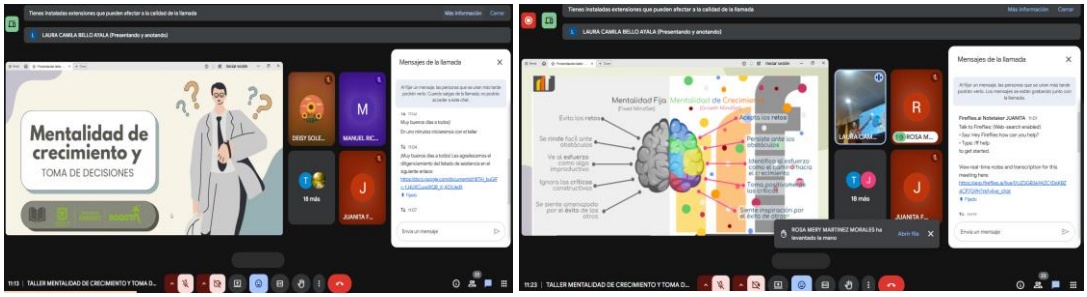
Capacitación “Cocina saludable: preparación de cheesecake de frutos amarillos”, en modalidad híbrida (presencial y virtual), con la participación de funcionarios y contratistas de la entidad. Esta actividad tuvo como finalidad promover hábitos alimenticios equilibrados y ofrecer a los asistentes una alternativa de preparación saludable y práctica que puede incorporarse en la vida diaria.



En el auditorio principal de la entidad y de manera simultánea a través de plataforma virtual, se realizó la capacitación sobre imagen personal y código de vestuario, incluida en la programación de la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La actividad estuvo dirigida a funcionarios y contratistas con el propósito de resaltar la importancia de la presentación personal como herramienta de comunicación, identidad y confianza en el entorno laboral.



Taller “Mentalidad de crecimiento y toma de decisiones”, una iniciativa del área de Talento Humano diseñada para fortalecer las competencias de liderazgo de los servidores públicos, a través de la comprensión y aplicación de la mentalidad de crecimiento, con el fin de mejorar la toma de decisiones en contextos complejos y desafiantes.



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:

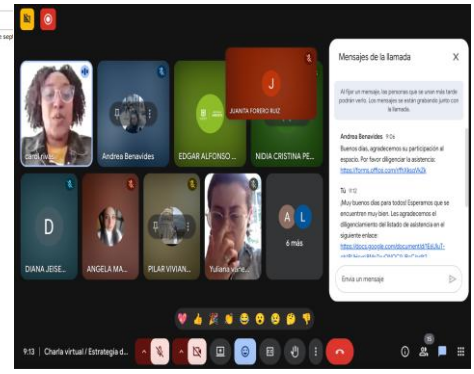
- Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad.
- Aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras).
- Preparación en el aprendizaje colaborativo, la organización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

Dentro de este ítem se desarrolló las siguientes capacitaciones:

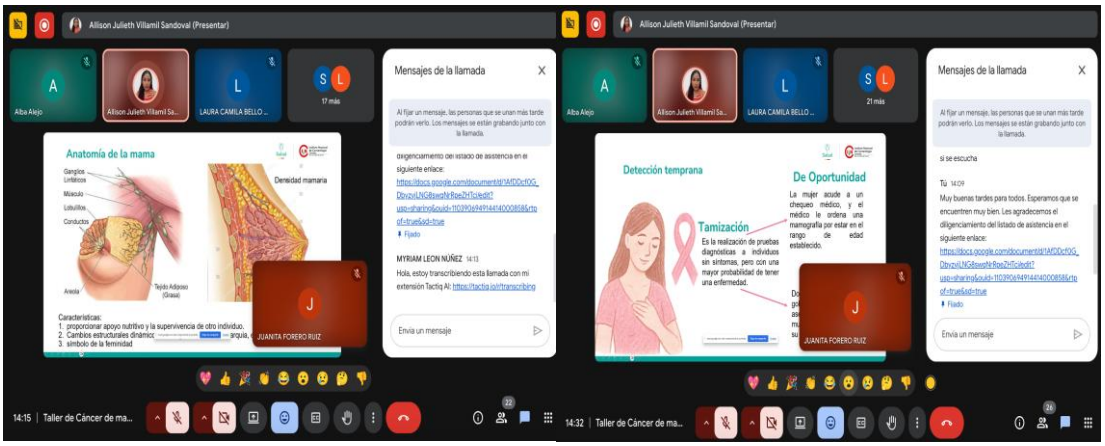
Se realizó la charla sobre el cuidado menstrual que tuvo como propósito brindar información, orientación y herramientas prácticas para comprender mejor el ciclo menstrual y promover hábitos de autocuidado físico, emocional y de higiene durante este proceso natural. Durante la sesión se abordan temas como

la importancia de conocer el propio ciclo, el uso adecuado de los productos de higiene menstrual, la prevención de infecciones, la alimentación y el bienestar integral en las distintas etapas del ciclo. Además, se busca derribar mitos y fomentar una visión positiva, informada y libre de tabúes frente a la menstruación.





Capacitación sobre cáncer de mama y gástrico, en alianza con el Instituto Nacional de Cancerología, dentro de la programación de la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo.



Charla "Desafíos y virtudes de la reforma pensional" el cual tiene como propósito entender mejor los cambios y beneficios que trae la reforma pensional, además de conocer los desafíos que enfrentamos y las oportunidades que surgen para nuestro futuro. En este espacio de la charla se abordarán los siguientes temas: ¿Conoce los cambios más significativos que presenta la reforma pensional? ¿Sabe usted cómo lo afecta la reforma pensional?



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, celebración de Halloween.

Conmemoración día del conductor en el mes de julio: La entidad realizó una misa honorifica por el día del conductor:





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.

Se envía un mensaje de condolencia y obsequio a una funcionaria por la muerte de su padre.



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.







SÉPTIMA CONVOCATORIA DEL FONDO EDUCATIVO DEL DISTRITO PARA HIJOS DE EMPLEADOS – FEDHE 2025-2

El Fondo Educativo en Administración para las y los hijos de las y los empleados públicos de las entidades distritales, denominado Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados -FEDHE-, estará destinado al otorgamiento de créditos educativos 100% condonables, para la realización de estudios superiores en programas de pregrado y posgrado en el país, dirigidos a los hijos (as) de los empleados públicos de las entidades distritales, incluidas aquellas pertenecientes al sector salud y a los organismos de control, que ostentan derechos de carrera dentro del sistema general de carrera vigente, así como de los empleados de libre nombramiento y remoción; de los niveles asistencial, técnico y profesional, en Instituciones de Educación Superior – IES- aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional, de acuerdo con los requisitos y condiciones que señale el Reglamento Operativo del Fondo. El concepto de hijos, integra el de hijos(as) biológicos(as), hijo e hijas adoptivos(as) e hijastros(as), según lo estipulado en el Reglamento Operativo del Fondo. Los recursos correspondientes a la Séptima Convocatoria del Fondo FEDHE fueron aprobados en el Acuerdo Laboral Distrital firmado entre la Administración Distrital y las Organizaciones Sindicales: CUT, CGT, CTC, CUT BOGOTA CUNDINAMARCA, FENALTRASE, FECOTRASERVIPÚBLICOS, UTRADEC-CGT, FENALTRAESP, ÚNETE, PROPAÍS ,F.T.C.FEM, FEDEASONAL Los recursos correspondientes a la Décima Quinta Convocatoria del FRADEC fueron aprobados en el Acuerdo Laboral Distrital firmado entre la Administración Distrital y las Organizaciones Sindicales: CUT, CGT, CTC, CUT BOGOTA CUNDINAMARCA, FENALTRASE, FECOTRASERVIPÚBLICOS, UTRADEC-CGT, FENALTRAESP, ÚNETE, PROPAÍS ,F.T.C.FEM, FEDEASONAL

3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Indicadores Capacitación del mes de julio

Tabla 1: *Programas de Capacitación | Julio 2025*

Nombre del programa	**Total**	**Participantes**
Curso Control Social al Licenciamiento Ambiental	1	16
Curso Derechos Humanos y Liderazgo para la paz	1	10
Seminario Contratación Estatal	1	5
Diplomado Gestión del Cambio Organizacional	1	7
Curso Gerencia de Proyectos bajo estándares del PMI	1	29
Curso: Laboratorio de Intraemprendimiento Público	1	1
Curso Business English Mastery	1	28
Capacitación Buenas prácticas para la conservación de archivos	1	133
Total Capacitaciones	**10**	**229**

Fuente: (2025) SDA – Dirección de Gestión Corporativa

Tabla 2: *Socialización de convocatorias | Julio 2025*

Nombre del programa	Alcance	Interesados
Parche Distrito	Convocatoria para pasantías en la SDA	Todas las dependencias
	Total Convocatoria	1

Evidencias:
https://drive.google.com/drive/folders/1eZpFuRqb0xJJXCvClJV5CSOk9j_iPr8d?usp=drive_link

Indicadores Capacitación del mes de agosto

Tabla 3: *Programas de Capacitación | Agosto 2025*

Nombre del programa	Total	Participantes
Semana AmeriGEO	1	1
Curso: "Laboratorio de Intraemprendimiento Público"	1	2
Conferencia Comunicación asertiva: Clave para el éxito profesional. DASCD	1	9
Curso Six Sigma	1	2
Congreso: “Hacia la Implementación del convenio 190 en el sector Público: Trabajo decente, igualdad y ambientes laborales seguros”	1	2
Seminario de Innovación Tecnológica en archivos: Soberanía Digital y Patrimonio Documental	1	15
Eventos científicos "Territorio Inteligente: IA, clima y movilidad desde el espacio y la ciudad".	1	1
Total Capacitaciones	**7**	**32**

Fuente: (2025) SDA – Dirección de Gestión Corporativa

Tabla 4: *Socialización de convocatorias | agosto 2025*

Nombre del programa	Alcance	Participantes
Diagnóstico del Sello en Igualdad de género	SDA	**95**

Fuente: (2025) SDA – Dirección de Gestión Corporativa

Evidencias:
https://drive.google.com/drive/folders/1eZpFuRqb0xJJXCvClJV5CSOk9j_iPr8d?usp=drive_link

Indicadores Capacitación del mes de septiembre

Tabla 5: *Programas de Capacitación | agosto 2025*

Nombre del programa	Total	Participantes
Curso Business English Mastery	1	26
Foro internacional el tiempo de las mujeres- género y construcción de ciudad	1	1
Charla: Inclusión en el Sector Público	1	5
Convocatoria Curso Básico Abierto en Innovación Pública	1	2
Curso Gestión documental	1	206
Total Capacitaciones	**5**	**240**

Fuente: (2025) SDA – Dirección de Gestión Corporativa

Evidencias:
https://drive.google.com/drive/folders/1eZpFuRqb0xJJXCvClJV5CSOk9j_iPr8d?usp=drive_link

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



A continuación, se presenta el avance de las gestiones realizadas en Seguridad y Salud en el Trabajo durante el tercer trimestre, de acuerdo con el plan de trabajo establecido para la vigencia 2025 del SG-SST.

4.1 Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

- Se elaboró el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Secretaría Distrital de Ambiente (Versión 1), en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 9 de 1979, Resolución 2400 de 1979, Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015. El documento establece las responsabilidades en SST, identifica los peligros y riesgos presentes en todos los centros de trabajo, y define las medidas de prevención y control para garantizar condiciones laborales seguras y saludables.

4.2 Auditoria y Plan de Mejoramiento

- Se realizó el envío de evidencias correspondientes a 12 actividades del plan de mejoramiento derivado de la auditoría al SG-SST, distribuidas en 6 acciones correctivas:

  - Acción 1203: Actividad 2
  - Acción 1204: Actividad 1
  - Acción 1205: Actividades 1 y 9
  - Acción 1206: Actividades 1, 2, 3 y 4
  - Acción 1207: Actividades 2 y 3
  - Acción 1208: Actividades 1 y 2

4.3 Investigaciones de Accidentes de Trabajo

- Durante el trimestre se realizó la investigación de 4 accidentes de trabajo, dando cumplimiento a lo establecido en la normativa legal vigente. Cada investigación permitió identificar las causas básicas e inmediatas, establecer acciones correctivas y preventivas, y realizar el reporte correspondiente a la ARL SURA dentro de los plazos legales establecidos.

4.4 Mediciones Higiénicas

- Se realizaron mediciones ambientales de estrés térmico, sonometrías, niveles de iluminación y monóxido de carbono (CO), en coordinación con la ARL SURA a través de la empresa aliada CONHINTEC S.A.S. Estas mediciones permiten identificar y evaluar los riesgos físicos y químicos presentes, con el fin de establecer controles y garantizar el cumplimiento de los valores límites permisibles establecidos en la normatividad vigente.

4.5 Elementos de Protección Personal

- Se realizó la gestión del proceso contractual para la adquisición de elementos de protección personal, bioseguridad, seguridad industrial, elementos ergonómicos de oficina y atención de emergencias, necesarios para el cumplimiento de las actividades desarrolladas por la Secretaría Distrital de Ambiente. Durante el trimestre se elaboraron los siguientes documentos precontractuales:
- Ficha técnica
- Estudio de mercado
- Análisis del sector
- Estudios previos
- Matriz de riesgos
- Solicitud de cotizaciones (vía correo electrónico)

4.6 Programa de Prevención y Protección Contra Caídas de Alturas

- Estructuración del programa de prevención y protección contra caídas de alturas según Resolución 4272 de 2021.
- Reentrenamiento realizado con el SENA a 13 colaboradores en nivel de reentrenamiento.
- Gestión realizada para llevar a cabo la inspección y certificación de los equipos de protección contra caídas y puntos de anclaje de la Secretaría Distrital de Ambiente.
- Diseño de formato de permiso de trabajo para tareas en alturas según Resolución 4272 de 2021.
- Diseño de formato de análisis de peligros ATS (Análisis de Trabajo Seguro).
- Diseño de formato de inspección preoperacional de equipos de protección contra caídas (arnés, eslingas dobles, eslingas sencillas, anclaje portátil tie off, frenos, líneas de vida portátiles, mosquetones y ganchos).
- Visita de reconocimiento de procesos de tareas de alto riesgo al Parque Ecológico Distrital de Montaña Soratama.
- Acompañamiento y asesoría a las áreas de mantenimiento, Silvicultura, flora y fauna con el fin de analizar la necesidad de sistema de protección contra caídas sobre placa de los recintos del Centro de Atención de

Valoración y Rehabilitación de Flora y Fauna Silvestre.

- Instructivo (tipo folleto) para el uso de escaleras (tipo tijera, extensión y tipo avión).
- Diseño de formato de inspección preoperacional de equipos de acceso para tareas en alturas (escalera tipo tijera, escalera tipo avión, escalera de extensión, escalera vertical fija y andamio).
- Inspección general de seguridad en sede principal SDA.
- Estructuración de instructivo (procedimiento) para el uso seguro de escaleras tipo tijera según Resolución 4272 de 2021.
- Estructuración de instructivo (procedimiento) para el uso seguro de escaleras tipo avión según Resolución 4272 de 2021.
- Asesoría permanente en los controles TAR y documentación para las tareas de alto riesgo realizadas por mantenimiento, contratistas y empresas contratistas de la SDA.
- Capacitación en supervisión efectiva para tareas en alturas al grupo de la Subdirección de Calidad del Aire, Auditiva y Visual. Fecha: 4 de agosto de 2025. Asistentes: 11.

4.7 Programa De Gestión De Espacios Confinados

- Estructuración del programa de gestión de espacios confinados según Resolución 0491 de 2020.
- Diseño de formato de permiso de trabajo para espacios confinados según Resolución 0491 de 2020.
- Diseño de formato de identificación, clasificación y valoración de espacios confinados con instrucciones de diligenciamiento (inventario de espacios confinados) según Resolución 0491 de 2020.
- Reunión con área de mantenimiento para explicar requerimientos mínimos para ejecutar tareas en espacios confinados y tareas en alturas.
- Identificación, clasificación y valoración de espacios confinados en Mirador Juan Rey y Centro de Atención, Valoración y Rehabilitación de Flora y Fauna Silvestre.
- Capacitación en seguridad de espacios confinados y divulgación de formatos del programa.
- Estructuración de estándar de señalización de espacios confinados según Resolución 0491 de 2020.
- Estructuración de instructivo para ingreso seguro a espacios confinados según Resolución 0491 de 2020.
- Reuniones mensuales (CAVRFFS, SST, Fundación GRU, mantenimiento) como estrategia SST y seguimiento a hallazgos de inspecciones del centro de trabajo.
- Estructuración de instructivo de gestión de detectores de gases para espacios confinados según Resolución 0491 de 2020.
- Estructuración de instructivo para mediciones de atmósfera en espacios confinados según Resolución 0491 de 2020.
- Identificación, clasificación y valoración de espacios confinados en parque

Soratama.

- Capacitación en supervisión efectiva para tareas en espacios confinados. Fecha: 31 de julio. Asistentes: 5.
- Documentación del inventario de espacios confinados general de la SDA (Identificación, clasificación y valoración de espacios confinados).
- Capacitación de sensibilización sobre requisitos mínimos para la ejecución segura de tareas de alto riesgo.

4.8 Programa de Manejo Seguro de Sustancias Químicas

- Estructuración del programa de manejo seguro de sustancias químicas en cumplimiento de la normatividad vigente.
- Elaboración formato vida útil de filtros y cartuchos
- Elaboración formato inventario de productos químicos
- Inventario actualizado de sustancias químicas presentes en el Centro de Revisión Vehicular.
- Elaboración de matriz de compatibilidad de sustancias químicas del Centro de Revisión Vehicular.

4.9 Programa de Prevención de Caídas a Nivel y a Diferente Nivel

- Estructuración del programa de prevención de caídas a nivel y a diferente nivel.
- Elaboración de tarjeta para la observación del comportamiento al estándar de prevención de caídas al mismo nivel.
- Elaboración de tarjeta para la observación del comportamiento al estándar de prevención de caídas a diferente nivel (escaleras)
- elaboración lista de chequeo general para la prevención de caídas a nivel.

4.10 Programa de Gestión de Riesgo Biológico

- Estructuración del programa de gestión de riesgo biológico.
- Elaboración de procedimiento para prevención y primera atención de accidentes de trabajo por ataques o mordeduras
- Capacitación "¿Cómo proceder en caso de picadura de insectos?".
- Capacitación sobre prevención del riesgo biológico para trabajadores de la Secretaría Distrital de Ambiente, con énfasis en las situaciones de exposición en el lugar de trabajo.

4.11 Plan Estratégico de Seguridad Vial

- Elaboración del acta de nombramiento del líder para el diseño e

implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV).

- Elaboración del proyecto de Resolución para la conformación del Comité de Seguridad Vial de la Secretaría Distrital de Ambiente.
- Elaboración del documento "Liderazgo, Compromiso y Corresponsabilidad del Nivel Directivo en Materia de Seguridad Vial al Interior de la Secretaría Distrital de Ambiente".
- Difusión de pieza informativa y encuesta para actualizar el diagnóstico de seguridad vial según Resolución 40595 de 2022.
- Capacitaciones virtuales en gestión de seguridad vial.
- Capacitación presencial a conductores sobre protocolo en caso de siniestro vial y normas de señalización de tránsito. Fecha: 28 de julio de 2025. Asistentes: 17 conductores.
- Actividad práctica en simulador de motocicleta para movilidad segura. Fecha: 9 de septiembre de 2025. Asistentes: 27 colaboradores.

4.12 Plan Emergencias y Contingencias

- Gestión realizada con la ARL en la actualización del plan empresarial para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias y contingencias de los humedales de la Secretaría Distrital de Ambiente.
- Entrega de elementos de botiquines de primeros auxilios.
- Capacitación en primeros auxilios intermedios.
- Actividad práctica con la brigada de emergencia en la pista de entrenamiento Fénix, Madrid, Cundinamarca. Fecha: 22 de agosto de 2025. Asistentes: 12.
- Informe pista de entrenamiento intermedia con la brigada de emergencias de la SDA.
- Capacitación primeros auxilios intermedios a la brigada de emergencias
- Capacitación con la brigada de emergencias para preparación del simulacro nacional.
- Gestión realizada en el proceso contractual que tiene por objeto "realizar el mantenimiento y recarga de extintores, para la atención de emergencias y la seguridad industrial de la Secretaría Distrital de Ambiente, en cumplimiento a la normatividad vigente".

4.13 Programa Hábitos y Estilos Saludables y Prevención de Consumo Desustancias Psicoactivas

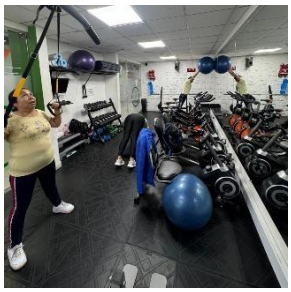
Para el presente trimestre se ejecutaron diversas actividades en el marco del Programa de Promoción de Hábitos y Estilos de Vida Saludables y Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas, cuyo objetivo principal fue concientizar a los colaboradores sobre la importancia de adoptar prácticas de autocuidado, favoreciendo la mejora de su salud y bienestar tanto antes, durante y después de las jornadas laborales.

Entre las actividades destacadas se encuentra **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 de estas fue mejorar las condiciones de salud de los colaboradores, prevenir enfermedades no transmisibles y evitar aquellas enfermedades asociadas a las actividades laborales, fomentando así hábitos de vida saludable.

En cuanto a la participación, y de acuerdo con las planillas de ingreso al gimnasio, la asistencia de los colaboradores de la Secretaría Distrital de Ambiente este año fue la siguiente:

ACONDICIONAMIENTO FISÍCO	
MES	**NÚMERO DE PARTICIPACIONES**
Julio	100
Agosto	80
Septiembre	90





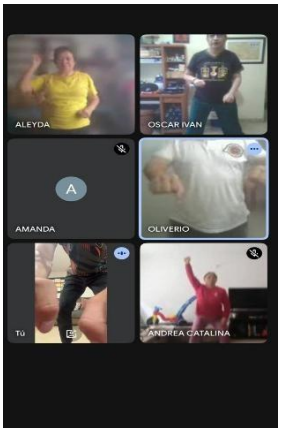


De igual manera, durante el tercer trimestre, se continuó con la implementación del programa de **acondicionamiento físico virtual**, con alcance a los teletrabajadores. Se llevaron a cabo sesiones de entrenamiento adaptadas a los espacios y recursos disponibles en cada hogar, con el objetivo de reducir los riesgos biomecánicos derivados del trabajo en casa, así como disminuir el riesgo cardiovascular mediante la práctica regular de actividad física. Este enfoque buscó garantizar que los colaboradores, aun trabajando de manera remota, pudieran acceder a rutinas personalizadas que promovieran su bienestar y salud.

Para el tercer trimestre se continuo con 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**
Julio	170
Agosto	150
Septiembre	126





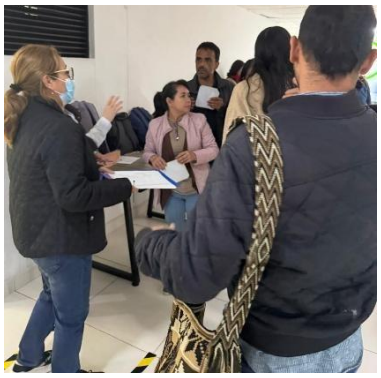
Con el acompañamiento de profesionales especializados, en el mes de Julio se llevó a cabo un taller de capacitación enfocado en la higiene del sueño, brindando a los participantes herramientas prácticas y conocimientos actualizados para promover hábitos de descanso saludables. Para esta actividad **participaron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





En colaboración con el área de PIGA, en el mes de julio, se organizó una jornada para promover el uso de medios de transporte sostenibles, mediante un juego diseñado para **incentivar hábitos saludables**. Esta actividad buscó fortalecer diversas habilidades, como la velocidad de reacción, la coordinación, y la motricidad gruesa y

fina, entre otras, contribuyendo al desarrollo integral de los participantes. Aquí se contó con la participación de **50 colaboradores.**





En el mes de agosto inicia la ejecución del **torneo interno de fútbol**, una iniciativa que tiene como objetivo promover la calidad de vida de los participantes, fomentando hábitos saludables a través de la actividad física. En el marco de este evento, se lleva a cabo la elaboración y difusión del reglamento interno del torneo, la programación oficial de los partidos, la gestión del consentimiento informado y la implementación de un cuestionario de salud para los jugadores, asegurando que todos los aspectos relacionados con el torneo se manejen de manera organizada y en beneficio del bienestar de los participantes.





En colaboración con el área de PIGA, se organizó una jornada para **fomentar el uso de medios de transporte sostenibles y promover hábitos saludables** entre los colaboradores. La actividad consistió en un juego interactivo, en el que se utilizó un dado con diferentes actividades, diseñadas tanto para incentivar el uso de transporte ecológico como para promover el uso de las escaleras en lugar del ascensor. Esta dinámica no solo buscó sensibilizar sobre la importancia de adoptar prácticas sostenibles, sino también fortalecer habilidades como la velocidad de reacción, la coordinación, y la motricidad gruesa y fina. La jornada contó con la participación de **60 colaboradores**, quienes se comprometieron activamente a integrar estos hábitos

en su vida diaria, contribuyendo al desarrollo integral y a la creación de un ambiente más saludable y responsable.





El 15 de agosto**, se acompañó a los adultos mayores** en el centro destinado para su cuidado, participando en diversas actividades pensadas para promover hábitos y estilos de vida saludables. Entre las actividades realizadas se incluyeron **hidroterapia, bingo, caminatas y otras dinámicas de integración**, diseñadas para fomentar la socialización y el bienestar general de los participantes.

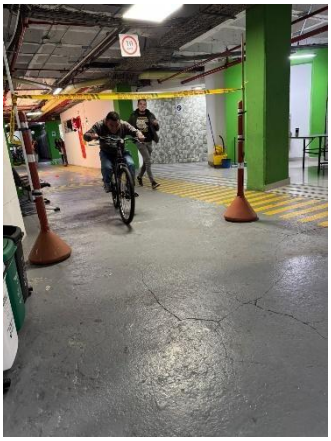
Para el mes de septiembre, Se dio apertura a las inscripciones para el **Torneo de Tenis de Mesa**, en el marco de las actividades de bienestar organizadas para el año 2025. Esta iniciativa tiene como propósito fomentar la participación, la sana competencia y la integración entre los colaboradores de la SDA, promoviendo el deporte y la actividad física como herramientas de bienestar institucional.





Se crea una iniciativa llamada ***Ambiente Deportivo***, la cual es una estrategia que busca promover el trabajo en equipo, el deporte y la diversión, permitiendo fortalecer los lazos sociales y el bienestar en la Secretaría Distrital de Ambiente Con entrevistas a expertos, historias inspiradoras y consejos prácticos, *Ambiente Deportivo* será el espacio perfecto para descubrir cómo el deporte no solo mejora el cuerpo, sino también la mente y las relaciones personales.





Para el mes de septiembre se organizó una jornada en colaboración con el área de PIGA para **promover el uso de la bicicleta** y los hábitos saludables entre los colaboradores. La actividad consistió en un circuito de habilidades que combinaba ejercicios físicos y cognitivos, enfocados en la motricidad gruesa, coordinación, velocidad de reacción y esfuerzo físico. El circuito también incentivó el uso de transporte ecológico. La jornada contó con la participación de 30 colaboradores, quienes se comprometieron a integrar estos hábitos en su vida diaria, contribuyendo a un entorno más saludable y responsable.

Se llevó a cabo la **Semana de la Salud en la SDA**, con el objetivo de promover hábitos saludables y el bienestar integral entre los colaboradores. Durante esta semana se realizaron diversas actividades y se compartieron recomendaciones relacionadas con la alimentación, la actividad física y el cuidado personal, fomentando una cultura de salud dentro de la institución.





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 trimestre se socializan las siguientes:

<table>
<tr><th colspan="3">PIEZAS COMUNICATIVAS</th></tr>
<tr><td>Julio</td><td>1. Para el mes de julio 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.</td><td>
</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Julio</td><td>2. 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.</td><td>
</td></tr>
<tr><td>3. Para el mes de julio 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.

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.</td><td>




</td></tr>
</table>

	4. 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.**	
Agosto	1. Para el mes de agosto se abren inscripciones para el torneo interno de tenis de mesa, 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.	
	2. Socializa pieza comunicativa relacionada con el nuevo programa ambiente deportivo	
Septiembre	1. Se conmemoró el Día Nacional de la Lucha contra la Obesidad y el Sobrepeso, promoviendo la conciencia sobre la importancia de hábitos saludables. Para ello, se difundieron recomendaciones enfocadas en la alimentación balanceada y la actividad física, con el fin de incentivar el bienestar integral de los colaboradores.	

4.14 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 han realizado las siguientes actividades:

Escuelas terapéuticas

Las escuelas terapéuticas se desarrollan un día de la semana en el consultorio de enfermería, en este periodo se realizaron **en total 55 sesiones de 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.

MES	BENEFICIARIOS	SESIONES
Julio	14	21
Agosto	14	17
Septiembre	11	17
TOTAL	**39**	**55**

Total sesiones escuelas terapéuticas en el trimestre: 20

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

MES	NUMERO DE INSPECCIONES (en sede)	NUMERO DE INSPECCIONES (Teletrabajo con informe)
Julio	12	1
Agosto	2	0
Septiembre	3	1
TOTAL	**18**	**2**

Total inspecciones en el trimestre: 20

a) Charlas de prevención de desórdenes músculo-esqueléticos

Durante este trimestre se realizaron tres charlas distribuidas como se indica en la

siguiente tabla:

MES	CHARLA	ASISTENTES	OBSERVACIONES
Julio	Higiene Postural	72	Colaboradores de la entidad por pisos
	Prevención de lumbalgia	18	Personal de EASY CLEAN
Agosto	Prevención de cuello de texto o text neck.	36	Colaboradores de la entidad por pisos
Septiembre	Prevención de cuello de texto o text neck.	18	Personal de EASY CLEAN
TOTAL	**4**	**144**	

Total Charlas en el trimestre: 4

Total Asistentes a Charlas en el trimestre:144

Planes de ejercicios

Durante este trimestre se entregaron planes de ejercicios a 9 **servidores** que asistieron a las escuelas terapéuticas, de acuerdo con la sintomatología manifestada, que incluían ejercicios para cuello, espalda y brazo.

MES	BENEFICIADOS
Julio	2
Agosto	2
Septiembre	5

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

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

Visita de la Subred

Se recibió la visita el 24 de septiembre por parte de la SUBRED para la Certificación de la Sala Amiga de la Familia Lactante, para validar el cumplimiento de los requisitos para la visita de certificaciones en el mes de octubre.

Diseño de pizas comunicativas

Se diseñó pieza comunicativa en conmemoración de la semana de la Lactancia

materna en el mes de agosto.



Semana de Seguridad y Salud en el Trabajo

a) Exámenes médicos ocupacionales y aplicación de vacunación

Se programaron los exámenes para el tercer trimestre y se coordinó con la IPS Cendiatra la jornada de los exámenes médicos ocupacionales en el marco de la semana de SST dentro de la entidad y se remitieron los respectivos conceptos médicos emitidos por la IPS. Adicional se diligencio la base de seguimiento de exámenes médicos.

MES	EXAMENES REALIZADOS
Julio	*No se realizaron exámenes ocupacionales
Agosto	5
Septiembre	98

Donación de sangre

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 31 donantes.



4.15 Programa de Vigilancia Epidemiológica En Riesgo Psicosocial.

Con respecto al programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial se han realizado las siguientes actividades:

- Seguimientos telefónicos 55
- Llamadas 92
- Grupos focales 2
- Seguimiento psicosocial virtual 4
- Seguimiento psicosocial presencial 4

El acompañamiento psicosocial laboral es fundamental para el bienestar integral de los trabajadores, ya que permite atender de manera oportuna las emociones, tensiones y dificultades que pueden surgir en el entorno. Este acompañamiento promueve un clima laboral saludable, fortalece la comunicación y las relaciones interpersonales, y contribuye a prevenir el estrés y el agotamiento. Además, fomenta la reflexión sobre la importancia del autocuidado, ayudando a que cada persona reconozca sus propias necesidades y adopte hábitos que favorezcan su salud mental, emocional y física. En conjunto, estas acciones no solo mejoran la calidad de vida de los trabajadores, sino que también potencian su desempeño y compromiso con la organización.

- **Charlas, talleres y campañas de prevención del riesgo psicosocial, incluyendo la atención, preparación y seguimiento.**

Se realizaron diversas **charlas, talleres y campañas de prevención del riesgo psicosocial**, orientadas tanto a la **prevención** como al **seguimiento del bienestar integral** de los trabajadores. Entre ellos se desarrollaron los siguientes talleres: **“Mentalidad de crecimiento” en el marco del programa de ascensos**, enfocado en fortalecer la confianza, la motivación y las oportunidades de desarrollo profesional; **“Cuidado de la salud mental”**, que brindó herramientas para el manejo del estrés y la regulación emocional; **“Higiene del sueño”**, orientado a promover hábitos saludables de descanso dejando además una cartilla de recomendaciones; **“Trabajo en equipo”**, que fortaleció la comunicación, la empatía y la cooperación entre los compañeros; **“Decisiones responsables y conscientes”**, dirigido a fomentar la reflexión y la toma de decisiones éticas en el entorno laboral; y **“Cuidado menstrual”**, que buscó visibilizar la importancia del bienestar físico y emocional de las mujeres en el espacio de trabajo. Estas acciones aportan de manera significativa a la **Secretaría Distrital de Ambiente**, al promover una cultura de **autocuidado, respeto, inclusión y bienestar emocional**. Se busca que los trabajadores desarrollan una mayor motivación, compromiso y sentido de arraigo, lo que se traducirá en equipos más sólidos, productivos y alineados con los valores institucionales.

Así mismo se participó activamente en la **capacitación de Brigadas Emocionales** ofrecida por el Departamento Administrativo del **Servicio Civil Distrital**, en la cual se llevaron a cabo 10 capacitaciones en aproximadamente 4 meses, la **SDA** obtuvo la certificación correspondiente. Este logro permite a la entidad **replicar los conocimientos adquiridos** mediante procesos de **socialización y formación interna** dirigidos a otros colaboradores, con el propósito de conformar un **equipo institucional de brigadistas emocionales**.

Dicho equipo tiene como finalidad **promover el cuidado mutuo, la contención emocional y el acompañamiento solidario** entre los trabajadores.

En coherencia con lo mencionado se participó en la **capacitación de Brigadas de Emergencia**, buscando fortalecer las capacidades institucionales frente a la **prevención, atención y respuesta ante situaciones de riesgo o emergencia** dentro de la entidad. Estas brigadas cumplen una función esencial en la empresa, ya que garantizan la **seguridad y protección de todos los trabajadores**, promoviendo una cultura de prevención y actuación responsable. En este sentido, la **Secretaría Distrital de Ambiente** está preparado su participación activa en el **Simulacro Distrital de Emergencias**, donde los brigadistas pondrán en práctica los conocimientos adquiridos en primeros auxilios, evacuación, control de incendios y gestión del pánico. Esta experiencia permite evaluar la capacidad de reacción institucional y reafirmar el compromiso con la **seguridad, el autocuidado y la preparación ante eventos reales**, fortaleciendo así la resiliencia organizacional.

Implementación del Sello de Igualdad y fortalecimiento de la equidad en la Secretaría Distrital de Ambiente En coherencia con el **Plan de Capacitaciones Institucional**, se adelantó el proceso de implementación del **Sello de Igualdad** para la **Secretaría Distrital de Ambiente** con el propósito de fortalecer una cultura organizacional basada en la **equidad, la diversidad y la inclusión**. Este proceso permitió **revisar de manera propositiva los cambios y la aplicación de medidas orientadas a la igualdad de género, el reconocimiento de la diversidad y la atención a la discapacidad**, garantizando ambientes laborales más justos y respetuosos. Todo ello se desarrolló en **articulación con la Secretaría Distrital de la Mujer**, lo que posibilitó la **identificación de retos y oportunidades de mejora** dentro de la entidad. De esta manera, la SDA avanza en el cumplimiento de la **normatividad distrital y nacional** en materia de equidad e inclusión, consolidando su compromiso con el respeto por los derechos y la promoción de un entorno laboral libre de discriminación.

5.PINAR

El Plan Institucional de Archivos (PINAR 2025) está conformado por nueve proyectos estratégicos, orientados a fortalecer la gestión documental de la Secretaría Distrital de Ambiente y a garantizar el cumplimiento de los lineamientos técnicos y normativos establecidos por el Archivo General de la Nación y el Archivo de Bogotá.

Durante el presente año, se ha realizado un seguimiento continuo a la ejecución de cada proyecto, destacando avances en la actualización, validación y convalidación de los instrumentos archivísticos, la planeación del Sistema de Gestión Documental Electrónica de Archivos (SGDEA), la implementación del Sistema Integrado de Conservación (SIC) y la organización de los archivos de gestión y archivo central.

A continuación, se presentan los avances por periodo y proyecto:

Julio – Septiembre

En el tercer trimestre se aprobó mediante comité institucional de gestión y desempeño de fecha 20 de agosto, modificación del cronograma del PINAR del año en curso, ajustando algunos proyectos, a saber:

- **Proyecto 1 – SGDEA:** Mediante Acta No. 04 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se aprobó el ajuste al cronograma, estableciendo que la adquisición del sistema se ejecutará en el año 2026 por razones de inversión.

- **Proyecto 2 – TRD:** Se continuó con el levantamiento de información y revisión de las series documentales. Además, participó en la primera mesa técnica convocada por el Archivo de Bogotá, en el marco de la estrategia distrital de acompañamiento para la convalidación de TRD.

- **Proyecto 4 – SIC:** Se mantiene la revisión y formulación de documentos del sistema de gestión de calidad para la implementación del plan de conservación; se realizó la capacitación de buenas prácticas de conservación para documentos de archivo y se formula una página web interna para la recolección de datos para la inspección de las instalaciones y los datos de monitoreo ambiental.

- **Proyecto 6 – TVD DAMA:** Como resultado de las mesas técnicas, se consolidaron 14 fichas de valoración documental representativas del fondo del DAMA (reduciendo de 72 a 14 fichas), y se realizó el diagnóstico de conservación como anexo para la convalidación. Este proyecto alcanzó un avance del 65 **%**.

- **Proyecto 7 – Procedimientos:** Se fortaleció la estrategia de articulación con los archivistas de la Dirección de Control Ambiental para el levantamiento de fichas de valoración y cuadros de caracterización.

- **Proyecto 8 - Organización de archivos de gestión:** Durante el tercer trimestre de 2025 se consolidaron avances en la implementación del proceso de transferencia documental, mediante la realización de reuniones de seguimiento técnico y administrativo con las dependencias Subdirección de Silvicultura, Flora y Fauna Silvestre, Subdirección de Proyectos y Cooperación Internacional, Dirección Legal Ambiental, Subdirección de Calidad del Aire, Auditiva y Visual, y Subdirección de Recurso Hídrico y del Suelo. Estas acciones contribuyeron al fortalecimiento de la gestión documental institucional, garantizando la trazabilidad, organización y control de los archivos de gestión conforme a los lineamientos archivísticos de la entidad.

- **Proyecto 9 – Archivo Central:** Se inició el proceso de planeación para intervenir archivísticamente la documentación trasladada al archivo central pendiente de legalización de transferencia documental.



6.SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN-SIG

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

Durante el mes de agosto se realizó el seguimiento a los riesgos de gestión, corrupción, y fiscales asociados a cada uno de los procesos de la Dirección.

Se realizó el seguimiento a las acciones del plan de mejoramiento de las acciones del proceso de talento humano del Sistema de SST. Así mismo se inició la apertura de la auditoria del proceso de talento humano y se atendió los requerimientos de información para ser evaluados por la Oficina de Control Interno.

En cumplimiento al Decreto 612 de 2018, se realizó el seguimiento a los planes de acción que hacen parte integral del plan estratégico de talento humano.

Se realizó las reuniones para revisar los indicadores del PEI y los indicadores de Gestión de cada uno de los procesos.

Así mismo se realizó las publicaciones de las plantas de personal de cada uno de los meses y la base de datos de contratistas y ejecución de contratos en el enlace de transparencia y acceso a la información pública.

Reporte de las actividades de las políticas de talento humano, gestión de la Innovación y compras y contratación del PLAN DE SOSTENIBILIDAD DEL MIPG -SDA 2025 V2.

Formulación y seguimiento del plan de trabajo de conflicto de intereses y de la política antisoborno.

Informe de seguimiento al segundo trimestre del plan de austeridad del gasto público en cumplimiento al **Decreto 062 del 9 de febrero de 2024** para la Oficina de Control Interno y elaboración del informe consolidado del sector del primer semestre de 2025 enviado al Concejo de Bogotá.

Atención de la replica de las acciones de cuestionario del índice de transparencia.

Atención a la solicitud del reporte cuatrimestral del Programa de Transparencia y Ética **Pública – PTEP de mayo – agosto.**

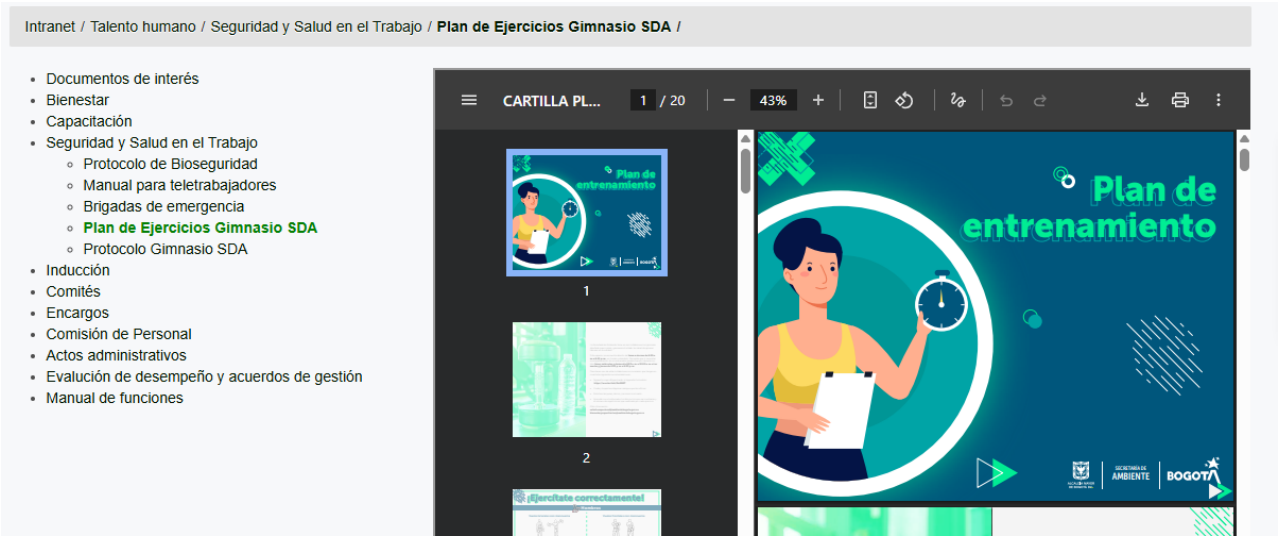
Seguimiento a las acciones del plan de mejoramiento del plan de mejoramiento de la Contraloria.

5.1 Actualización documentación asociada al proceso Gestión Talento Humano:

Publicación de los siguientes documentos de SST en la Intranet:



- **Plan de ejercicios gimnasio SDA**



- **Protocolo del Gimnasio de la Secretaría Distrital de Ambiente**



- Actualización del procedimiento PA0707-PR10 Gestión integrad de residuos sólidos Versión 12, aprobado mediante Radicado 2025IE210751 del 12 de septiembre de 2025 y sus anexos:

Anexo 1: Clasificación de materiales por código de color

Anexo 2: Generación residuos no aprovechables

Anexo 3: Generación residuos peligrosos

Anexo 4: Flujo de Materiales

Anexo 5: Verificación cumplimiento medidas para la entrega de RESPEL al transportador.

Anexo 6: Movilización de RESPEL entre sedes de la SDA

Anexo 7: Generación Residuos Orgánicos Aprovechables

Anexo 8: Diligenciamiento del formato de flujo de materiales

Anexo 9: Verificación al Plan de Gestión Integral de los Residuos Generados en la Atención en Salud y otras Actividades - (PGIRASA)

Anexo 10: Consolidación de los residuos generados en la atención en el Centro de Atención Valoración y Recuperación de Flora y Fauna Silvestre - CAVRFFS

Anexo 11: Limpieza y desinfección en el centro de atención, valoración y rehabilitación de flora y fauna silvestre – CAVRFFS y Oficinas de enlace

Anexo 12: Control de limpieza y desinfección de las áreas semicríticas y no críticas

Anexo 13: Control de limpieza y desinfección de las áreas críticas

Anexo 14: Toma de temperatura nevera de residuos de animales

5.2 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:

1. Durante este periodo se realizó la aplicación de los formatos asociados al procedimiento PA01-PR53 Implementación de mapas de conocimiento institucional a los procesos misionales:

   Anexo 1: Inventario de conocimiento tácito

   Anexo 2: Inventario de conocimiento explícito

   Anexo 3: Tablero de acciones para mitigar la fuga de conocimiento

Estos constituyen un insumo prioritario para la elaboración del mapa de conocimiento de la SDA.

2. Se elaboró con el apoyo de la Oficina Asesora de comunicaciones el LOGO de la Política GESCO+I:



3. Durante los días 2, 17 y 25 de septiembre se realizó el evento “Encuentro del conocimiento y la innovación, un espacio para difundir y compartir conocimiento estratégico y proyectos de innovación por los distintos procesos de la SDA. Durante estos tres días se realizaron charlas magistrales, mesas de exposición, paneles de expertos y conversatorios.

Piezas campaña de expectativa:





- **Charlas magistrales**:





Durante los tres días del evento se realizaron las siguientes charlas magistrales:

1. Biodiversidad como herramienta de educación ambiental
2. Diseño de tableros de control
3. Diversidad de aves en Bogotá
4. Pago por servicios ambientales
5. Centralización solicitudes de desarrollos, tableros de control y reportes
6. Características tributarias personas naturales
7. Circularidad en el sector moda
8. Acuerdos de conservación
9. Consumo sostenible y economía circular
10. SIPRES
11. Presentación Laboratorio ambiental SDA

Durante estos tres días se realizaron los siguientes paneles de expertos

1. Retos y logros de la gestión integral de los Humedales Urbanos de Bogotá
2. Bosques urbanos: " entre la gobernanza técnica y los desafíos colectivos"-



Durante estos tres días se realizaron los siguientes conversatorios:

1. Conversatorio Exfuncionarios Secretaría Distrital de Ambiente
2. Verde y biodiversas otra Vez: El Viaje a la recuperación ecológica y ambiental de la antigua cantera Soratama
3. Paisajes sostenibles-Planificación predial participativa
4. Biodiversidad Urbana, ¿cómo se monitorean las áreas protegidas?
5. Incentivos a la conservación-CECAS
6. Paneles de Consulta y Control, Webs Services y Desarrollos a Medida.





Durante estos tres días se realizaron las siguientes mesas de exposición:

1. Aplicativo Isolución
2. Medio ambiente
3. Consumo sostenible
4. El derecho disciplinario y la Política GESCO +I





Durante estos 3 días se realizó el recorrido virtual:

1. Caminata ecológica virtual cerro la viga



- ✓ Durante este periodo se avanzó en la planeación del “Primer encuentro del conocimiento y la innovación Sector Ambiente del Distrito Capital:
- ✓ Se realizaron mesas de trabajo con los representantes de las Oficinas Asesoras de comunicaciones de las entidades adscritas al sector, se elaboró de manera colectiva el logo y slogan para la campaña de expectativa de este evento:

GESCO+
Por una Bogotá más participativa, sostenible y biodiversa

- ✓ Se elaboraron 5 mesas de trabajo, se elaboraron las comunicaciones desde el despacho de la SDA invitando a cada una de las entidades a participar en el evento, el cual se realizará durante los días 19 y 20 de noviembre en las instalaciones del jardín botánico de Bogotá José Celestino Mutis.







Durante este trimestre se presentaron los informes y reportes requeridos:

- ✓ Se elaboró el informe de austeridad del gasto correspondiente al primer 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

Elaboró: María Inés Torres
Profesional Contratista
Revisó: Deisy Soler Duran
Profesional Contratista

Octubre de 2025

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción de la modificación	No. Acto Administrativo y fecha
1	Adopción.	Radicado No. 2023IE314998 del 30 de diciembre del 2023.

RESPONSABLES DE ELABORAR O ACTUALIZAR

Elaboró	Revisó	Aprobó
Contratistas Oficina Asesora de Comunicaciones Fecha: diciembre 2023	Nombre: Gabriel Murillo Rojas Cargo: jefe Oficina Asesora de Comunicaciones Fecha: diciembre 2023	Nombre: Julio César Pulido Puerto Cargo: Subsecretario General Fecha: 30 de diciembre del 2023