



INFORME DE SEGUIMIENTO

III TRIMESTRE 2026

Gestión de Talento Humano y
PINAR



Tabla de contenido

1. Plan anual de vacantes y Plan de previsión de Recursos Humanos.....	4
2. Plan de Bienestar e incentivos.....	11
3. Plan Institucional de Capacitación-PIC	15
3.1 Resultados por Item	15
3.2 Conclusión	20
4. Evaluación del Desempeño y Acuerdos de Gestión	21
5. Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo	24
5.1 Resumen de Accidentalidad del Trimestre	24
5.2 Programa de Prevención y Protección Contra Caídas en Alturas	25
5.3 Programa de Manejo Seguro de Sustancias Químicas.....	26
5.4 Programa de Gestión de Espacios Confinados	27
5.5 Programa de Prevención de Caídas a Nivel y a Diferente Nivel	28
5.6 Programa de Vigilancia para la Prevención y Control de los Efectos Por Exposición Y Accidentes de Trabajo Por Animales y Plantas.	28
5.7 Plan Estratégico de Seguridad Vial.....	29
5.8 Plan de Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias	29
5.9 Medicina Preventiva.....	30
5.10 Condiciones de salud.....	36
5.11 Programa Hábitos y Estilos Saludables y Prevención de Consumo Desustancias Psicoactivas	42
7. Sistema de Gestión-SG:.....	53
8. Gestión del Conocimiento y la Innovación.....	55

INTRODUCCIÓN

El presente documento expone los avances y resultados alcanzados durante el **tercer trimestre de 2026** en la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan Institucional de Archivos (PINAR) de la Secretaría Distrital de Ambiente. Reconociendo que el talento humano constituye el factor crítico de éxito para el logro de los objetivos institucionales y la prestación de un servicio de calidad, este informe consolida el seguimiento a las diversas estrategias institucionales en estricto cumplimiento de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

A través del análisis detallado de componentes como la provisión de vacantes, capacitación (PIC), bienestar e incentivos, evaluación del desempeño, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la gestión del conocimiento, el objetivo primordial de este seguimiento es evaluar de manera continua el nivel de ejecución de las estrategias de ingreso, permanencia y retiro. De esta forma, se busca validar la eficacia de las acciones establecidas, identificar brechas, ajustar estrategias y aportar al análisis del desempeño institucional para facilitar la toma de decisiones, garantizando el bienestar y la productividad de los servidores públicos conforme a la normatividad vigente.

OBJETIVO

El presente informe tiene el propósito de presentar los resultados de las actividades de seguimiento trimestral del Plan Estratégico de Talento Humano y los Planes Institucionales que lo componen, teniendo como base las actividades, metas e indicadores formulados por cada uno de los planes, a su vez analizar el desempeño institucional que permita la toma de decisiones.

ALCANCE

El presente seguimiento se realizó a los Planes Institucionales de Talento Humano y el PINAR definidos con respecto a los lineamientos descritos en los procedimientos y la normatividad, con el fin de validar la eficacia y gestión de las acciones establecidas por parte de los procesos. En resumen, se busca verificar si lo planeado en talento humano y archivos se cumplió y fue efectivo conforme a la ley y la normatividad vigente.

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR



1. Plan anual de vacantes y Plan de previsión de Recursos Humanos

1.1 Planta de personal

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

Nivel Jerárquico	Denominación del Empleo	Código	Grado	Total
Directivo	Director Administrativo	009	07	2
	Director Administrativo y Financiero	009	07	1
	Director técnico	009	07	4
	Jefe de Oficina	006	07	1
	Jefe de Oficina	006	05	3
	Jefe de Oficina	006	05	1
	Secretario de despacho	020	09	1
	Subdirector	068	04	7
	Subsecretario de Despacho	045	08	3
Total Directivo				23
Asesor	Asesor	105	06	4
	Asesor	105	04	2
	Jefe de oficina asesora	115	07	1
	Jefe de oficina asesora	115	05	1
Total Asesor				8
Profesional	Profesional Especializado	222	25	13
	Profesional Especializado	222	24	7
	Profesional Especializado	222	21	8
	Profesional Especializado	222	20	29
	Profesional Especializado	222	19	8
	Profesional Universitario	219	18	34
	Profesional Universitario	219	15	5
	Profesional Universitario	219	14	2
	Profesional Universitario	219	05	13
	Profesional Universitario	219	01	8
Total Profesional				127
Técnico	Técnico Operativo	314	17	4
Total Técnico				4
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	27	8

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

Nivel Jerárquico	Denominación del Empleo	Código	Grado	Total
	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
	Secretario	440	17	4
	Secretario	440	09	1
	Secretario ejecutivo	425	27	1
	Secretario ejecutivo	425	24	5
Total 5 Asistencial				37
Total general				199

Que en resumen por nivel jerárquico se cuentan con la siguiente cantidad de empleos:

Clase empleo	Nivel jerárquico	Total
Carrera Administrativa	Profesional	127
	Técnico	4
	Asistencial	37
Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	23
	Asesor	8
Total general		199

Fuente: Dirección de talento humano-septiembre 2026

Los empleos se encuentran provistos de la siguiente manera:

Nivel Jerárquico	Número de empleos	Provisionados	Vacantes	Porcentaje provisionados
Directivo	23	23	0	100,00%
Asesor	8	8	0	100,00%
Profesional	127	104	23	81,89%
Técnico	4	3	1	75,00%
Asistencial	37	33	4	89,19%
Total	199	171	28	85,93%

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

Estado de Provisión de Empleos (Ocupación y Vacancia) El nivel de ocupación general de la entidad es alto. De los 199 empleos totales, **171 se encuentran provistos (85,93%)**, lo que deja un total de **28 empleos vacantes (14,07%)** pendientes por proveer. Para el nivel directivo y asesor se encuentra al 100%, profesional se encuentra provisto el 81,89%, para el nivel técnico el 75% y para el nivel asistencial el 89,19%.

Con respecto a las vacancias temporales y definitivas existentes en la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Ambiente, son las siguientes:

Nivel Jerárquico	Número empleos	Temporal	Definitiva
Profesional	127	29	62
Técnico	4	2	2
Asistencial	37	16	6
Total	168	47	70

Para los 168 empleos de Carrera Administrativa, se presentan las siguientes cifras sobre las titularidades:

Situación Administrativa	Total
Titular	74
Sin titular	77
Periodo de prueba	17
Total general	168

Reporte de vacantes definitivas:

Se presentan las siguientes 70 vacantes definitivas, las cuales se discriminan según tipo de empleo y su creación, si es producto de una reorganización o ya estaba creado antes de dicho proceso:

DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓD.	GRADO	PRIORIZACIÓN
1.2. Oficina de Participación, Educación y Localidades	Profesional Especializado	222	19	Nuevo
	Profesional Universitario	219	01	Nuevo

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓD.	GRADO	PRIORIZACIÓN
	Profesional Universitario	219	18	Anterior
1.4. Oficina de Control Disciplinario Interno	Profesional Especializado	222	20	Nuevo
1.5. Oficina Asesora de Planeación	Profesional Especializado	222	19	Anterior
	Profesional Especializado	222	20	Anterior
	Profesional Universitario	219	01	Nuevo
1.6. Oficina Jurídica	Profesional Especializado	222	20	Anterior
	Profesional Especializado	222	20	Nuevo
1.7. Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicación	Técnico Operativo	314	17	Anterior
2. Subsecretaría de Gestión Ambiental	Profesional Universitario	219	18	Anterior
2.1. Dirección de Áreas Protegidas	Profesional Universitario	219	01	Nuevo
	Profesional Universitario	219	05	Nuevo
2.2. Dirección de Gestión Ambiental	Profesional Especializado	222	20	Anterior
2.2.1. Subdirección de Biodiversidad	Profesional Especializado	222	19	Anterior
	Profesional Especializado	222	20	Anterior
2.2.2. Subdirección de Ecorbanismo y Gestión Ambiental Empresarial	Profesional Universitario	219	14	Anterior
3. Subsecretaría de Control Ambiental	Profesional Universitario	219	18	Nuevo
3.1. Dirección de Control Ambiental	Profesional Especializado	222	21	Nuevo

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓD.	GRADO	PRIORIZACIÓN
	Profesional Universitario	219	18	Anterior
	Secretario ejecutivo	425	24	Anterior
3.1.1. Subdirección de Calidad de Aire, Auditiva y Visual	Profesional Especializado	222	24	Anterior
3.1.2. Subdirección del Recurso Hídrico	Profesional Universitario	219	05	Nuevo
	Profesional Especializado	222	20	Anterior
	Profesional Especializado	222	20	Nuevo
	Profesional Especializado	222	21	Anterior
	Profesional Especializado	222	21	Nuevo
3.1.3. Subdirección de Recurso Suelo	Profesional Especializado	222	20	Nuevo
	Profesional Especializado	222	21	Nuevo
3.1.4. Subdirección de Silvicultura	Profesional Especializado	222	20	Nuevo
	Profesional Universitario	219	15	Nuevo
3.1.5. Subdirección de Flora y Fauna Silvestre	Profesional Especializado	222	20	Nuevo
	Profesional Universitario	219	01	Nuevo
	Profesional Universitario	219	15	Nuevo
	Profesional Universitario	219	18	Anterior
3.2. Dirección de Procesos Sancionatorios	Profesional Especializado	222	20	Nuevo
4. Subsecretaría de Gestión Institucional	Profesional Universitario	219	01	Nuevo

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓD.	GRADO	PRIORIZACIÓN
4.1. Dirección Talento Humano	Profesional Universitario	219	18	Nuevo
	Profesional Especializado	222	20	Anterior
	Profesional Universitario	219	01	Nuevo
	Profesional Universitario	219	18	Nuevo
4.2. Dirección Administrativa y Financiera	Auxiliar Administrativo	407	27	Anterior
	Auxiliar de servicios generales	470	07	Anterior
	Conductor	480	13	Anterior
	Profesional Especializado	222	20	Nuevo
	Profesional Universitario	219	01	Nuevo
	Profesional Universitario	219	18	Nuevo
	Secretario ejecutivo	425	24	Anterior
Total general				

De los 70 empleos con vacancias definitivas, 23 se presentan en empleos ya existentes antes de la reorganización. Mientras que 47 empleos presentan vacancia definitiva producto de la creación de cargos en el proceso de rediseño. Dejando un total de 68 vacancias definitivas.

En el marco del Proceso de Selección No. 2552 de 2023 - Distrito Capital 6 procesos que se encuentran actualmente en fases definitivas de los 20 cargos ofertados, 6 en modalidad ascenso y 14 en modalidad abierto, para los cuales 1 en modalidad ascenso quedó desierto, por lo cual se llevó a cabo la emisión de los 19 actos administrativos para el nombramiento en periodo de prueba de los cargos elegibles que ocuparon los primeros lugares en estricto orden de mérito.

En cumplimiento del Plan Anual de Vacantes y de Provisión de Empleos, se adelantaron acciones para la provisión definitiva de cargos mediante el nombramiento y posesión, para los cuales hubo una solicitud de prórroga y un rechazo del nombramiento, por lo cual se posesionaron de diecisiete (17) servidores públicos

provenientes de las listas de elegibles resultantes del concurso de méritos administrado por el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, así:

- 5 modalidad ascenso
- 12 modalidad abierto

Las posesiones se realizaron entre los meses de marzo, abril y mayo de 2026, contribuyendo a la cobertura de vacantes definitivas identificadas en la planta de personal.

Por La Ley de Garantías Electorales (Ley 996 de 2005) se prohíbe realizar modificaciones a la nómina en los cuatro meses previos a elecciones populares.

Excepciones permitidas: Solo es posible realizar nombramientos si la vacante definitiva es producto de una renuncia irrevocable o por el fallecimiento del funcionario. Asimismo, están permitidos los nombramientos derivados de provisión por concurso público de méritos (listas de elegibles) y el uso de encargos con personal de carrera.

Para garantizar el cumplimiento del Plan Anual de Vacantes, la entidad mantendrá acciones de seguimiento mediante el uso de listas de elegibles de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), procesos de encargo internos y nombramientos provisionales, siguiendo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Frente al Plan de provisión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes es que **se logró un avance significativo en la provisión definitiva de cargos** de la entidad.

Este logro se materializó gracias al nombramiento y posesión de **17 servidores públicos** que provenían de las listas de elegibles del concurso de méritos administrado a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO).

Planeación y Seguimiento

Con el fin de lograr cumplir con el Plan Anual de Vacantes, la Secretaría Distrital de Ambiente tiene en cuenta las siguientes acciones para su respectivo seguimiento:

- El Plan Anual de Vacantes se desarrolla con base en las directrices que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.
- Mediante la autorización del uso de las listas de elegibles que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil
- A través de los procesos de encargo que adelante la entidad.
- A través de nombramientos provisionales.



2. Plan de Bienestar e incentivos

El presente informe consolida las acciones de bienestar e incentivos registradas por la Secretaría Distrital de Ambiente (SDA) durante el tercer trimestre de 2026, correspondiente a los meses de julio, agosto y septiembre. Su propósito es presentar de manera integral los principales avances, actividades desarrolladas, mecanismos de apoyo, resultados identificados y oportunidades de mejora, en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 y de las acciones lideradas por la Dirección de Talento Humano.

El análisis se realizó con base en la matriz consolidada suministrada, tomando como unidad de análisis cada actividad o acción registrada. En total se identificaron 35 registros: 11 en julio, 8 en agosto y 16 en septiembre.

21. Resumen ejecutivo

35	11	8	16
actividades/acciones registradas	julio	agosto	septiembre

Durante el trimestre se desarrolló una agenda diversa que combinó estrategias de equilibrio psicosocial, salud y autocuidado, diversidad e inclusión, formación, reconocimiento, integración, actividad física, acompañamiento al teletrabajo y socialización de beneficios y alianzas distritales. Se observa una participación activa de la Dirección de Talento Humano en la articulación con entidades del Distrito, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Ministerio de Justicia, la Caja de Compensación Familiar y otros aliados.

Entre los hitos del trimestre se destacan la III Jornada de Integración de Bolos, el Encuentro de Teletrabajadores, la participación en los XII Juegos Deportivos Distritales, el Congreso sobre inclusión y diversidad, el Taller de Valores y Función Pública, la Semana de la Salud, la Caminata Ecológica, la Feria de Emprendimiento y la socialización de alianzas y beneficios para las personas vinculadas a la entidad.

2.2 Principales líneas de acción y resultados

▪ Equilibrio psicosocial e integración

Se promovieron espacios de integración y reconocimiento mediante el Viernes Feliz, celebración de cumpleaños, jornadas de bolos y fútbol, carrera atlética, Encuentro de Teletrabajadores, actividades de integración y Feria de Emprendimiento. III Jornada de Integración de Bolos.

▪ Salud mental, salud y autocuidado

En el apoyo de la Semana de la Salud se integraron actividades de exámenes médicos ocupacionales, cocina saludable, charla sobre menopausia y climaterio, bingo y caminata ecológica. La charla de resiliencia y adaptación al cambio fortaleció herramientas para afrontar el cambio y la incertidumbre.

▪ Diversidad e inclusión

El Congreso “Colores del Ambiente: Una mirada a la Inclusión y la Diversidad en el Sector Público” promovió una cultura institucional basada en la equidad, el reconocimiento de las diferencias y la inclusión, con participación de referentes de entidades nacionales y distritales.

▪ Identidad y vocación por el servicio público

Se desarrollaron acciones relacionadas con valores y función pública, reconocimiento al desempeño, socialización de alianzas y beneficios distritales, convocatorias de auxilios educativos, formación en redacción de proyectos normativos y divulgación de actividades institucionales.

▪ Desarrollo y formación

Se facilitaron espacios de actualización y fortalecimiento de capacidades, entre ellos el Taller de Redacción de Proyectos Normativos y el Taller de Valores y Función Pública, además de la divulgación de oportunidades educativas y de formación mediante alianzas distritales.

▪ Solidaridad y acompañamiento

La campaña de donación distrital permitió recolectar y entregar 470 kilogramos de elementos, distribuidos en higiene, alimentos no perecederos, elementos básicos y primeros auxilios. También se registraron acciones de acompañamiento emocional mediante tarjetas de condolencias.

2.3 Actividades ejecutadas por mes

Julio

No.	Actividad	Fecha	Fuente / costo registrado
1	SOCIALIZACIÓN VIERNES FELIZ - JULIO	01/07/2026	SIN COSTO / RECURSOS PROPIOS Sin costo / \$0
2	CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS	06/07/2026	SIN COSTO / RECURSOS PROPIOS Sin costo / \$0
3	PIEZA DIA DEL ECONOMISTA	03/07/2026	SIN COSTO / RECURSOS PROPIOS Sin costo / \$0
4	Congreso “Colores del Ambiente: Una mirada a la Inclusión y la Diversidad en el Sector Público”	08/07/2026	Francisco Camargo Director de Empleo Público Departamento Administrativo de la Función... Sin Costo / \$0
5	CONVOCATORIA FEDHE	07/07/2026	DASC - DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL Sin costo / \$0
6	TALLER DE REDACCIÓN	09/07/2026	MINISTERIO DE JUSTICIA Sin costo / \$0

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

No.	Actividad	Fecha	Fuente / costo registrado
	PROYECTOS NORMATIVOS		
7	SORTEO MEJOR FUNCIONARIO DE CARRERA Y POR NIVEL JERÁRQUICO	29/07/2026	SIN COSTO / RECURSOS PROPIOS Sin costo / \$0
8	DASCD - SOCIALIZACIÓN ACTIVIDAD DÍA DEL CONDUCTOR	29/07/2026	SIN COSTO / RECURSOS DEL DASCD Sin costo / \$0
9	SOCIALIZACIÓN ALIANZAS - BECAS - DISTRITO	30/07/2026	DASC - DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL Sin costo / \$0
10	SOCIALIZACIÓN ALIANZAS CONVENIOS - DISTRITO	31/07/2026	DASC - DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL Sin costo / \$0
11	III JORNADA DE INTEGRACIÓN DE BOLOS	31/07/2026	CONTRATO 20261267 / CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COSTO \$1.119.000

Agosto

No.	Actividad	Fecha	Fuente / costo registrado
1	SOCIALIZACIÓN VIERNES FELIZ - AGOSTO	2026-08-03	SIN COSTO / RECURSOS PROPIOS Sin costo / \$0
2	CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS	AGOSTO	SIN COSTO / RECURSOS PROPIOS Sin costo / \$0
3	DONACIÓN DISTRITAL	2026-08-14	SIN COSTO / RECURSOS PROPIOS DE LA ENTIDAD Sin costo / \$0
4	JORNADA DE INTEGRACIÓN FUTBOLERA	2026-08-18	SIN COSTO / RECURSOS PROPIOS Sin costo / \$0
5	CARRERA ATLETICA	2026-08-23	DASC Sin costo / \$0
6	TALLER DE VALORES	2026-08-25	SIN COSTO / DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Sin costo / \$0
7	ENCUENTRO DE TELETRABAJADORES	2026-08-28	CONTRATO 20261267 COSTO \$11.346.057

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

No.	Actividad	Fecha	Fuente / costo registrado
8	ALIANZAS DISTRITALES	2026-08-31	SIN COSTO / DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL Sin costo / \$0

Septiembre

No.	Actividad	Fecha	Fuente / costo registrado
1	VIERNES FELIZ	2026-09-01	SIN COSTO / RECURSOS PROPIOS Sin costo / \$0
2	CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS	SEPTIEMBRE	No especificado en la matriz Sin costo / \$0
3	VISITA ASESOR PRICE SMART	2026-09-02	VISITA PRICE SMART Sin costo / \$0
4	SENTIDAS CONDOLENCIAS	2026-09-03	No especificado en la matriz Sin costo / \$0
5	VISITA ASESOR COLMEDICA	2026-09-03	No especificado en la matriz Sin costo / \$0
6	CHARLA RESILIENCIA Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO - SALUD MENTAL	2026-09-08	SIN COSTO / RECURSOS CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR \$9.430.944
7	SEMANA DE LA SALUD	DEL 07 AL 12 SEPTIEMBRE	
8	SEMANA DE LA SALUD - ACTIVIDAD DE COCINA SALUDABLE	2026-09-09	
9	CHARLA MENOPAUSIA Y CLIMATERIO	2026-09-09	
10	BINGO DE INTEGRACIÓN	2026-09-10	
11	CAMINATA ECOLOGICA	2026-09-11	
12	SOCIALIZACIÓN DESCANSO COMPENSADO FIN DE AÑO	2026-09-09	SDA - CIRCULAR SECRETARIA DISTRITAL DE AMBIENTE Sin costo / \$0
13	SENTIDAS CONDOLENCIAS	2026-09-09	SIN COSTO / RECURSOS CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Sin costo / \$0
14	FERIA DE EMPRENDIMIENTO	16 Y 17 SEPTIEMBRE	PARTICIPACIÓN DE 10 EMPRENDIMIENTOS SIN COSTO / \$0
15	FERIA DE COMPENSAR	2026-09-22	SIN COSTO / RECURSOS CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Sin costo / \$0
16	PUBLICACIÓN / SENSIBILIZACIÓN DE LAS ALIANZAS DISTRITALES	SEPTIEMBRE	INFORMACIÓN / DASC DEPARTAMENTO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL SIN COSTO / \$0



3. Plan Institucional de Capacitación-PIC

Durante este periodo se realizaron las siguientes actividades conforme al Plan de Bienestar e incentivos, para el periodo se programaron 59 actividades de la cuales resumen así:

La Secretaría Distrital de Ambiente – SDA, a través de la Dirección de Talento Humano, presenta el informe de austeridad en el gasto correspondiente al componente de capacitación (Artículo 342) para el tercer trimestre de 2026, periodo comprendido entre julio y septiembre.

El informe se elaboró con base en los Formatos Internos de Reporte de Gestión del proyecto de inversión 8007 – Fortalecimiento Institucional para la gestión ambiental Bogotá D.C., correspondientes a los meses de julio, agosto y septiembre, específicamente en la tarea 1.1 “Ejecutar actividades de gestión para la implementación de la Política de Talento Humano de la SDA”, a cargo de la Dirección de Talento Humano.

A continuación, se relacionan mes a mes las actividades desarrolladas en el marco del Plan Institucional de Capacitación – PIC, su alineación con los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC y las necesidades de formación identificadas, así como las respuestas a cada uno de los ítems solicitados.

3.1 Resultados por Ítem

Tema	Ítem	Resultados	Indicadores
Artículo 342 Capacitación	1. Remitir el Plan Institucional de Capacitación-PIC con su respectivo informe de seguimiento detallando la ejecución de las actividades programadas con sus indicadores de gestión y resultados asociados (Verificar que la evidencia soporte la ejecución de las acciones programadas para el trimestre objeto de evaluación).	JULIO En el marco del PIC de la SDA se realizaron las siguientes actividades: 1. Diplomado en Ordenamiento Territorial , alineado con el eje Territorio, Vida y Ambiente. 2. Congreso “Colores del Ambiente: Una mirada a la Inclusión y la Diversidad en el Sector Público” , alineado con el eje de inclusión y la necesidad de inclusión en el sector público. 3. Charla de Capacitación en Formulación, Monitoreo y Seguimiento de la Estrategia de Racionalización de Trámites , alineada con el eje habilidades y competencias y la necesidad de comunicación y lenguaje.	Julio: 6 actividades ejecutadas. Total asistentes julio: 146 asistentes: Diplomado Ordenamiento Territorial: 42 Congreso Colores del Ambiente: 80 Curso Transformación Digital (U. Nacional): 11 inscritos Racionalización de Trámites: 8 Gestión de conflictos: 5

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

Tema	Ítem	Resultados	Indicadores
		<p>4. Inicio del curso en Transformación Digital y Cibercultura, en el marco del contrato interadministrativo con la Universidad Nacional de Colombia.</p> <p>5. Charla Gestión de conflictos en entornos laborales, alineada con el eje probidad, ética e identidad de lo público y la necesidad de formación en transparencia.</p> <p>6. Taller de redacción de proyectos normativos con el Ministerio de Justicia, alineado con el eje probidad, ética e identidad de lo público y la necesidad de formación en transparencia.</p> <p>AGOSTO</p> <p>En cumplimiento del PIC, en el mes de agosto se proyectaron y adelantaron las siguientes convocatorias:</p> <p>1. Convocatoria a la Conferencia de Usuarios Esri 2026: espacio sobre las últimas tendencias en Sistemas de Información Geográfica (SIG), inteligencia geográfica e innovación con ArcGIS, en el marco del eje del PNFC transformación digital y cibercultura. Evento internacional que tendrá lugar en el mes de octubre; corresponde a la necesidad de diplomado SIG aprobada en el PIC.</p> <p>2. Convocatoria al taller de redacción de proyectos normativos, ofertado por el Ministerio de Justicia, alineado con el eje del PNFC habilidades y competencias y la necesidad de formación en comunicación y lenguaje claro.</p> <p>3. Convocatoria a la charla Valores y función pública, enmarcada en el eje probidad, ética e identidad de lo público y la necesidad de aprendizaje en transparencia e integridad.</p>	<p>Agosto: 3 convocatorias gestionadas.</p> <p>Total asistentes agosto: 83 asistentes:</p> <p>Charla Valores y función pública (25 ago.): 45</p> <p>Taller proyectos normativos (MinJusticia): 38</p> <p>Además, 20 inscritos confirmados a la Conferencia Esri 2026 (evento en octubre).</p> <p>Septiembre: 6 programas ejecutados.</p> <p>Total asistentes septiembre: 165 asistentes:</p> <p>Charla TED: Vamos a transformar (25 sep.): 71</p> <p>Encuentro GESCO 2026 (17-18 sep.): 49 (encuesta de percepción)</p> <p>Charla Gestión y conservación documental (30 sep.): 16</p> <p>Curso Habilidades y Competencias (U. Nacional): 12 inscritos</p> <p>Curso Mujeres, inclusión y diversidad (U. Nacional): 9 inscritos</p>

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

Tema	Ítem	Resultados	Indicadores
		<p>SEPTIEMBRE</p> <p>En cumplimiento del PIC, en el mes de septiembre se realizaron los siguientes programas de capacitación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Encuentro Gestión del Conocimiento y la Innovación Sector Ambiente del Distrito Capital 2026, alineado con la necesidad de laboratorios de innovación. 2. Curso de fortalecimiento de habilidades y competencias, desarrollado en el marco del contrato interadministrativo con la Universidad Nacional de Colombia. 3. Curso Mujeres, inclusión y diversidad, en el marco del contrato interadministrativo con la Universidad Nacional de Colombia. 4. TED: Vamos a transformar, con la Secretaría Distrital de la Mujer. 5. Charla sobre conflicto de intereses, en el marco de la Semana de la Integridad. 6. Charla sobre la Política de Gestión y Conservación Documental. <p>Adicionalmente, las evidencias de septiembre registran el Curso virtual Apropiación de la Política Pública LGBTI (8 confirmados), que no aparece en el formato de reporte del mes.</p> <p>Evidencia: Formatos Internos de Reporte de Gestión – Proyecto 8007, meses de julio, agosto y septiembre (tarea 1.1, Dirección de Talento Humano); formularios de confirmación de participación, listado de asistencia del Congreso Colores del Ambiente y base de inscripción al PIC 2026.</p>	<p>Curso virtual Política Pública LGBTI: 8</p> <p>Charla conflicto de intereses: sin lista en las evidencias.</p> <p>Total trimestre: 12 actividades ejecutadas, 3 convocatorias y 394 asistentes (146 en julio, 83 en agosto y 165 en septiembre), más 20 inscritos a la Conferencia Esri 2026.</p>
	2. Confirmar y adjuntar evidencia si dentro de la definición del Plan	Los reportes evidencian articulación con la oferta de otras entidades: Ministerio de Justicia (taller de redacción de proyectos	3 actividades con oferta interinstitucional.

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

Tema	Ítem	Resultados	Indicadores
	Institucional de Capacitación-PIC se consideró la integración de la oferta transversal distrital del DASCD con la programación.	normativos), Secretaría Distrital de la Mujer (TED: Vamos a transformar) y el Encuentro de Gestión del Conocimiento y la Innovación del Sector Ambiente del Distrito Capital. Adicionalmente, se anota que siempre se socializa la oferta con el DASCD y se anclan también a los cursos obligatorios para todos los servidores públicos de la entidad.	
	3. Relación de contratos suscritos para realizar capacitaciones (Tabla Hoja Art.342 Capacit)	<p>En los reportes del trimestre se registra el contrato interadministrativo con la Universidad Nacional de Colombia, en cuyo marco se desarrollaron:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curso Transformación Digital y Cibercultura (inicio en julio). • Curso de fortalecimiento de habilidades y competencias (septiembre). • Curso Mujeres, inclusión y diversidad (septiembre). <p>El valor del contrato es de \$99.360.000, en el trimestre de este informe se realizó el segundo pago a la UNAL por un valor de \$59.616.000</p> <p>El plazo del contrato es el 31 de diciembre de 2026.</p>	1 contrato interadministrativo (Universidad Nacional de Colombia) con 3 cursos desarrollados en el trimestre.
	4. Remitir la justificación de la necesidad de capacitaciones especializadas en caso de requerirse.	Los reportes evidencian una necesidad de formación especializada: la Conferencia de Usuarios Esri 2026 (SIG, inteligencia geográfica e ArcGIS), convocada en agosto, corresponde a la necesidad de diplomado SIG aprobada en el PIC.	1 necesidad especializada identificada (SIG).
	5. Indicar si se suscribieron contratos para la adquisición de elementos como carpetas libretas bolígrafos etc. En caso afirmativo adjuntar tabla	No se suscribieron este tipo de contratos	N/A

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

Tema	Ítem	Resultados	Indicadores
	Excel con la relación de los contratos suscritos.		
	6. Control y seguimiento asistencia de los servidores que se han inscrito a los cursos contratados y que hayan cumplido hasta finalizar. (Verificar las listas de asistencia a suministrar y sus respectivas actas tal como se indica en el PIC).	<p>Se cuenta con los siguientes soportes de participación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Julio: Formularios de confirmación de participación (Google Forms) del Diplomado en Ordenamiento Territorial (42), Capacitación en Racionalización de Trámites (8) y Gestión de conflictos en entornos laborales (5). • Julio: Listado de asistencia firmado del Congreso Colores del Ambiente (8 hojas, 81 registros, 80 personas; 1 persona aparece dos veces). Incluye asistentes de la CNSC y de la Secretaría Distrital de la Mujer. • Agosto: Listado de asistencia firmado de la charla Valores y función pública del 25 de agosto (45 asistentes); formulario de confirmación del Taller de redacción de proyectos normativos – MinJusticia (38) y formulario de confirmación a la Conferencia Esri 2026 (20 inscritos, evento en octubre). • Septiembre: Listados de asistencia firmados de la Charla TED: Vamos a transformar del 25 de septiembre (6 hojas, 72 registros, 71 personas; 1 persona aparece dos veces) y de la charla de Gestión y conservación documental – Memoria institucional del 30 de septiembre (16). Encuesta de percepción del Segundo Encuentro GESCO (49 respuestas: 19 de la SDA y 30 de otras entidades del sector). Formulario de confirmación del Curso virtual Apropiación de la Política Pública LGBTI (8). 	394 asistentes con soporte en el trimestre (146 en julio, 83 en agosto y 165 en septiembre) y 20 inscritos a la Conferencia Esri 2026.

Tema	Ítem	Resultados	Indicadores
		<ul style="list-style-type: none">• Cursos contratados: Base de inscripción al PIC 2026 para los cursos con la Universidad Nacional: Transformación Digital y Cibercultura (11), Habilidades y Competencias (12) y Mujeres, inclusión y diversidad (9). Se cuenta con las evidencias en forest para el pago y en Secop.	

3.2 Conclusión

Durante el tercer trimestre de 2026 la SDA dio continuidad a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC, con 12 actividades de formación ejecutadas (6 en julio y 6 en septiembre) y 3 convocatorias gestionadas en agosto, entre ellas la Conferencia de Usuarios Esri 2026, programada para octubre. Según los soportes de asistencia e inscripción, se registraron 394 asistentes en el trimestre (146 en julio, 83 en agosto y 165 en septiembre), además de 20 inscritos confirmados a la Conferencia de Usuarios Esri 2026. Septiembre fue el mes de mayor participación, con la Charla TED: Vamos a transformar (71 asistentes) y el Encuentro GESCO (49), seguido de julio, con el Congreso Colores del Ambiente (80) y el Diplomado en Ordenamiento Territorial (42).

Las actividades desarrolladas se alinearon con los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC (Territorio, vida y ambiente; inclusión; habilidades y competencias; transformación digital y cibercultura; y probidad, ética e identidad de lo público) y respondieron a las necesidades de formación identificadas en el PIC, como transparencia e integridad, comunicación y lenguaje claro, inclusión y laboratorios de innovación.

En materia de austeridad, la ejecución del trimestre se apoyó principalmente en el contrato interadministrativo con la Universidad Nacional de Colombia (3 cursos) y en la oferta de otras entidades públicas, como el Ministerio de Justicia y la Secretaría Distrital de la Mujer, así como en espacios del Sector Ambiente del Distrito Capital, lo que favorece el uso eficiente de los recursos destinados a capacitación.

Los ítems 2 (oferta DASCD), 3 (datos del contrato), 4 (justificación formal) y 5 (adquisición de elementos), así como la lista de asistencia de la charla sobre conflicto de intereses, los soportes de finalización de los cursos y las actas del ítem 6, quedan pendientes de completar con los soportes correspondientes, dado que no se encuentran en los reportes de gestión del período.

4. Evaluación del Desempeño y Acuerdos de Gestión



El primer período de evaluación cerró el 31 de julio de 2026, con 129 servidores sujetos a evaluación: 49 en provisionalidad y 80 con derechos de carrera administrativa. Todos obtuvieron calificación sobresaliente. En agosto no se presentaron novedades en el proceso.

En septiembre se evaluaron 15 servidores adicionales. De ellos, 14 finalizaron y superaron el período de prueba, por lo que presentaron su evaluación del desempeño laboral; tres venían de otra entidad pública, donde se encontraban en vacancia temporal por período de prueba, y la evaluación realizada en esta entidad les permitió presentar su renuncia en la entidad de origen. La persona restante es una asesora desvinculada de la entidad, a quien se le realizó la evaluación parcial eventual por retiro. Los 15 obtuvieron calificación sobresaliente.

En total se realizaron 144 evaluaciones. Todas se entregaron dentro de los términos establecidos, obtuvieron calificación sobresaliente y no generaron recursos ni reclamaciones.

En relación con la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) de los servidores que se encontraban en período de prueba, se realizó el seguimiento correspondiente a la finalización de dichos períodos y a la aplicación de la evaluación, conforme a lo establecido en el Procedimiento TH-PR-009 (versión 9).

Frente a la finalidad de esta evaluación, el procedimiento establece que *“tiene como finalidad verificar que quien fue nombrado y tomó posesión del empleo para el cual concursó tiene las competencias, habilidades y aptitudes para desempeñar las funciones de este e integrarse a la cultura institucional”* (TH-PR-009 V9, numeral 5, Definiciones, p. 3). En cuanto a los tiempos, señala que *“se deben establecer de 3 a 5 compromisos funcionales y competencias comportamentales, evaluados en un plazo máximo de 6 meses, finalizando con la calificación dentro de los 15 días hábiles siguientes al vencimiento del periodo”* (numeral 6, Políticas de operación, p. 7), y que *“una vez culmine el periodo de prueba del empleado público, el evaluador efectuará la calificación definitiva dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento”* (ibíd.).

En este proceso, 13 servidores iniciaron su período de prueba el 9 de marzo de 2026 y lo finalizaron el 8 de septiembre de 2026; tres de ellos ocupaban empleos en vacancia temporal. Adicionalmente, un servidor inició su período el 16 de marzo de 2026 y lo finalizó el 15 de septiembre de 2026.

A la fecha, los 14 servidores cumplieron con la entrega de la Evaluación del Desempeño Laboral dentro de los tiempos establecidos, todas las calificaciones fueron satisfactorias y en todos los casos el jefe evaluador comunicó los resultados. A continuación, se relacionan los servidores y las fechas del proceso:

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

N.º	Dependencia	Servidor(a)	Inicio	Fin	Concertación anual
1	1.5. Oficina Asesora de Planeación	José Fabián Cruz Herrera	9/03/2026	8/09/2026	9/09/2026
2	1.5. Oficina Asesora de Planeación	Nydia Paola Ovalle Becerra	9/03/2026	8/09/2026	9/09/2026
3	1.6. Oficina Jurídica	Magaly Fernanda Pajoy Villa	9/03/2026	8/09/2026	9/09/2026
4	2. Subsecretaría de Gestión Ambiental	Miller Esteban Prieto Forero	9/03/2026	8/09/2026	9/09/2026
5	3.1. Dirección de Control Ambiental	Carolina Rodríguez Puello	9/03/2026	8/09/2026	9/09/2026
6	3.1.2. Subdirección del Recurso Hídrico	Mary Teresa Lizarazo Ramírez	9/03/2026	8/09/2026	9/09/2026
7	3.1.3. Subdirección de Recurso Suelo	Marco Tulio Bohorquez Sánchez	9/03/2026	8/09/2026	9/09/2026
8	4.1. Dirección Talento Humano	Ángela Inés Gómez Carrillo *	9/03/2026	8/09/2026	9/09/2026
9	4.2. Dirección Administrativa y Financiera	Cristina Isabel Enciso Triana *	9/03/2026	8/09/2026	9/09/2026
10	4.2. Dirección Administrativa y Financiera	Ana Silvia Ramos Estupiñán *	9/03/2026	8/09/2026	9/09/2026
11	4.2. Dirección Administrativa y Financiera	Edwin Germán Barreto Roa	9/03/2026	8/09/2026	9/09/2026
12	4.3. Dirección Contractual	Jennifer Karina Vargas Moreno	9/03/2026	8/09/2026	9/09/2026
13	1.2. Oficina de Participación, Educación y Localidades	Krystle Danitza González Velandia	9/03/2026	8/09/2026	9/09/2026



Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

N.º	Dependencia	Servidor(a)	Inicio	Fin	Concertación anual
14	4.2. Dirección Administrativa y Financiera	Diego Fernando Díaz Tique	16/03/2026	15/09/2026	16/09/2026

* *Servidores que ocupan empleos en vacancia temporal.*

Fuente: Elaboración propia DTH-septiembre 21026

Frente al resultado, el procedimiento dispone para la calificación satisfactoria la “*actualización de la inscripción en el Registro Público de carrera*” (numeral 6, p. 8), y reconoce entre los efectos de la evaluación el de “*adquirir derechos de carrera cuando se trate de la evaluación en periodo de prueba*” (numeral 6, p. 6). Al ser satisfactorios los resultados de los 14 servidores, no hay lugar a los supuestos previstos para la no superación del período de prueba.

De igual manera, se verificó que todos cuentan con la concertación de compromisos para el período anual siguiente, realizada de acuerdo con las fechas de finalización de cada período de prueba (9 y 16 de septiembre de 2026, respectivamente), con vigencia hasta el 31 de enero de 2027. Sobre este aspecto, el procedimiento señala que los compromisos “*deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda*” (numeral 6, p. 5).

Finalmente, se informa que no se presentaron recursos, reclamaciones ni novedades que alteraran el desarrollo normal del proceso. Asimismo, la documentación correspondiente a las evaluaciones y demás soportes se encuentra debidamente incorporada en el archivo virtual dispuesto para tal fin.

Cabe señalar que aún se encuentran en período de prueba tres servidores adicionales, quienes ingresaron en fechas posteriores y con quienes se llevará a cabo el debido seguimiento, de acuerdo con las fechas de inicio y terminación de cada período y con los plazos previstos en el procedimiento

5. Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo

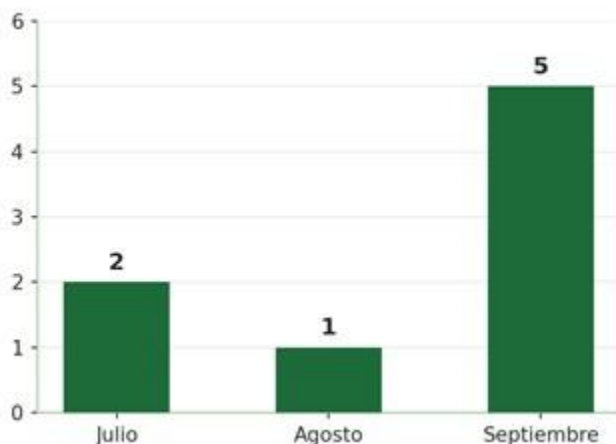


5.1 Resumen de Accidentalidad del Trimestre

Durante el tercer trimestre de 2026 se registraron ocho (8) accidentes de trabajo: dos (2) en el mes de julio, uno (1) en el mes de agosto y cinco (5) en el mes de septiembre, mes en el que tres (3) de los eventos ocurrieron durante actividades de campo. La totalidad de los accidentes fue investigada conforme al procedimiento, con determinación de causas y formulación de los respectivos planes de acción, y se elaboraron ocho (8) lecciones aprendidas derivadas de los eventos.

ACCIDENTES DE TRABAJO — TERCER TRIMESTRE DE 2026	
Mes	Número de accidentes
Julio de 2026	2
Agosto de 2026	1
Septiembre de 2026	5
TOTAL	8

Accidentes de trabajo por mes — Tercer trimestre 2026



8 accidentes de trabajo en el trimestre

100% de los accidentes investigados

5 accidentes en septiembre, mes con más eventos

5.2 Programa de Prevención y Protección Contra Caídas en Alturas

El Programa de Prevención y Protección Contra Caídas en Alturas se encuentra elaborado y publicado en la intranet institucional para consulta de los servidores y colaboradores de la entidad (<https://www.ambientebogota.gov.co/web/intranet/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>).

Durante el trimestre se destaca la identificación y valoración de las tareas en alturas, con el acompañamiento del asesor de Tareas de Alto Riesgo de la ARL SURA, en el Centro de Atención, Valoración y Rehabilitación de Flora y Fauna Silvestre, la Subdirección de Calidad del Aire, Auditiva y Visual y el Humedal Córdoba, así como la evaluación de controles de riesgos potenciales para tareas en alturas, con un resultado del 86,11 % de implementación.

Julio: Se remitieron al coordinador de trabajo en alturas de la Subdirección de Calidad del Aire, Auditiva y Visual los formatos del programa (permiso de trabajo en alturas, inspección preoperacional de equipos de protección contra caídas, inspección preoperacional de equipos de acceso y análisis de trabajo seguro), informando que el procedimiento fue aprobado y publicado en ISOLUCIÓN. El 2 de julio de 2026 se realizó reunión presencial con el coordinador de trabajo en alturas y el asesor de tareas de alto riesgo de la Administradora de Riesgos Laborales SURA, en la que se revisó el diligenciamiento de los formatos de inventario e identificación de tareas en alturas y de las hojas de vida de los equipos de acceso y de protección contra caídas.

Se remitió al enlace del Sistema Integrado de Gestión de la Subsecretaría de Gestión Institucional la matriz actualizada del plan de mejoramiento de auditoría y las evidencias que subsanan el hallazgo 1314 (inventario de equipos de protección contra caídas, informes de inspección y registros de permisos de trabajo en alturas). Así mismo, se realizó seguimiento al trámite de liquidación del contrato número SDA-20261296, remitiendo los anexos correspondientes y verificando el cargue del pago y la factura en la plataforma SECOP II, y se remitieron a los ingenieros de mantenimiento de la Dirección Administrativa y Financiera los enlaces de inscripción a los niveles de formación en Trabajo en Alturas ofertados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, Centro de Gestión Industrial.

El 9 de julio de 2026 se realizó visita al Centro de Atención, Valoración y Rehabilitación de Flora y Fauna Silvestre, con el acompañamiento del asesor de Tareas de Alto riesgo de la ARL Sura, para la identificación y valoración de tareas en alturas, y se capacitó al personal de mantenimiento en la ejecución segura de tareas de alto riesgo, con la divulgación del programa y sus formatos. El 22 de julio de 2026 se llevó a cabo mesa de trabajo con la Dirección Administrativa y Financiera, con la participación del asesor de la ARL, para definir los lineamientos de seguridad aplicables al mantenimiento de los jardines verticales de la sede principal, actividad que involucra trabajo en alturas. Finalmente, se recibió el informe de evaluación de controles de riesgos potenciales para tareas en alturas (herramienta SOMOS MASS), realizada el 29 de julio de 2026, con un resultado del 86,11 % de implementación, cuyo detalle se presenta en la tabla al final de esta sección.

Agosto: Los días 3 y 4 de agosto de 2026 se ejerció el rol de coordinador de trabajo en alturas en las actividades de remoción de material vegetal de las jardineras del cuarto piso de la sede principal, verificando el diligenciamiento y la validación de los permisos de trabajo en alturas, el análisis de trabajo seguro y la inspección preoperacional de los equipos de protección contra caídas, así como los elementos de protección personal y los sistemas de acceso empleados. El 4 de agosto de 2026 se realizó visita de inspección al

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

Humedal Córdoba con el acompañamiento del consultor de tareas de alto riesgo de la Administradora de Riesgos Laborales SURA, en la cual se identificaron actos y condiciones inseguras asociadas a trabajo en alturas y se socializaron las recomendaciones correspondientes.

Se recibieron del consultor de la Administradora de Riesgos Laborales SURA los informes de identificación y valoración de tareas en alturas de la Subdirección de Calidad del Aire, Auditiva y Visual (12 de agosto de 2026) y del Humedal Córdoba (24 de agosto de 2026), los cuales se incorporan como insumo del programa en cumplimiento de la Resolución 4272 de 2021.

Septiembre: El 18 de septiembre de 2026 se recibieron del coordinador de trabajo en alturas de la Subdirección de Calidad del Aire, Auditiva y Visual las hojas de vida de ochenta y cinco (85) equipos de protección contra caídas asignados a esa dependencia. El 28 de septiembre de 2026 se remitió al contratista EXSOLVEN S.A.S. el acta de liquidación de mutuo acuerdo del contrato número SDA-20261296 para su revisión y firma.

EVALUACIÓN DE CONTROLES DE RIESGOS POTENCIALES — ARL SURA (29 DE JULIO DE 2026)		
Tarea de alto riesgo	% de implementación	Principales recomendaciones
Trabajo en alturas	86,11 %	Incluir el protocolo de rescate en alturas en el plan de emergencias, realizar la inspección anual de puntos de anclaje y controlar la formación vigente de los contratistas (Resolución 4272 de 2021).
Espacios confinados	50 %	Adquirir el medidor de atmósferas, certificar al personal como trabajador entrante, supervisor y vigía, e incluir el protocolo de rescate en el plan de emergencias (Resolución 0491 de 2020).

5.3 Programa de Manejo Seguro de Sustancias Químicas

El Programa de Manejo Seguro de Sustancias Químicas se encuentra elaborado y publicado en la intranet institucional para consulta de los servidores y colaboradores de la entidad (<https://www.ambientebogota.gov.co/web/intranet/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>).

Julio: Se remitió información de la capacitación virtual de la Administradora de Riesgos Laborales SURA "Gestión del riesgo químico en la etapa de almacenamiento" (6 de agosto de 2026), para su inclusión en el boletín informativo institucional, cuyo objetivo es implementar medidas de prevención y control del riesgo químico durante el almacenamiento de productos y sustancias químicas.

Agosto: Durante la visita de inspección realizada el 4 de agosto de 2026 al Humedal Córdoba se verificaron las condiciones asociadas al riesgo químico. Se identificó producto químico reenvasado sin etiqueta de identificación y se generó la recomendación de rotular los recipientes conforme al procedimiento

de etiquetado de la entidad y a la Resolución 773 de 2021, por la cual se definen las acciones para la aplicación del Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos en los lugares de trabajo. El hallazgo y su recomendación quedaron consignados en el formato de inspección de seguridad y seguimiento.

Septiembre: Se remitió información de las capacitaciones virtuales de la Administradora de Riesgos Laborales SURA para su inclusión en el boletín informativo institucional, en los temas "Definición de acciones de preparación y respuesta ante emergencias químicas a partir de la priorización" (29 de septiembre de 2026) y manejo, almacenamiento y disposición segura de sólidos peligrosos (Clase 4) (1 de octubre de 2026).

5.4 Programa de Gestión de Espacios Confinados

El Programa de Gestión de Espacios Confinados se encuentra elaborado y publicado en la intranet institucional para consulta de los servidores y colaboradores de la entidad (<https://www.ambientebogota.gov.co/web/intranet/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>).

Julio: En cumplimiento de la Resolución 0491 de 2020, se remitieron a los ingenieros de mantenimiento de la Dirección Administrativa y Financiera los enlaces de inscripción a la formación certificada en Espacios Confinados del Servicio Nacional de Aprendizaje, Centro de Gestión Industrial, en los niveles de Trabajador Entrante (16 horas), Vigía de Seguridad (8 horas) y Supervisor (20 horas). En la visita realizada el 9 de julio de 2026 al Centro de Atención, Valoración y Rehabilitación de Flora y Fauna Silvestre, con el acompañamiento de la Administradora de Riesgos Laborales SURA, se capacitó al personal de mantenimiento, se divulgó el programa y sus formatos y se identificaron los espacios confinados del centro de trabajo (tanques de agua, cuartos de bombas y cuartos técnicos subterráneos) y las medidas de control aplicables.

Así mismo, se recibió el informe de evaluación de controles de riesgos potenciales para tareas en espacios confinados (herramienta SOMOS MASS), realizada el 29 de julio de 2026, con un resultado del 50 % de implementación y recomendaciones orientadas a la adquisición del medidor de atmósferas, la formación certificada del personal y la inclusión del protocolo de rescate en espacios confinados en el plan de emergencias.

Agosto: En la visita de inspección realizada el 4 de agosto de 2026 al Humedal Córdoba se identificó como hallazgo crítico que los espacios confinados del centro de trabajo no cuentan con señalización ni numeración permanente y que no se realiza control a los contratistas que ejecutan estas tareas; las recomendaciones quedaron consignadas en el formato de inspección de tareas de alto riesgo. El 18 de agosto de 2026 se recibió del consultor de la Administradora de Riesgos Laborales SURA el informe de identificación, clasificación y valoración de espacios confinados del Humedal Córdoba, en el que se identifican tres (3) espacios confinados (un tanque de agua potable subterráneo y dos alcantarillas), clasificados como Tipo 2 y Grado A según la Resolución 0491 de 2020. Por tratarse de espacios no registrados previamente, se requiere la actualización del inventario general de espacios confinados de la entidad.

Septiembre: Se remitió información de la capacitación virtual de la Administradora de Riesgos Laborales SURA "Prevención de riesgos en espacios confinados: Seguridad en Ambientes de Riesgo" (23 de septiembre de 2026), para su inclusión en el boletín informativo institucional.

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

El Programa de Prevención de Caídas a Nivel y a Diferente Nivel se encuentra elaborado y publicado en la intranet institucional para consulta de los servidores y colaboradores de la entidad (<https://www.ambientebogota.gov.co/web/intranet/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>).

Julio: Se remitió información de las capacitaciones virtuales de la Administradora de Riesgos Laborales SURA para su inclusión en el boletín informativo institucional, en los temas "Paso Seguro: Prevención de Caídas en el Entorno Laboral" (13 de julio), "Orden y Aseo en Acción: Un Camino hacia la Mejora Continua" (21 de julio) y "Más que un tropezón: comprendiendo el riesgo real de las caídas a nivel" (6 de agosto de 2026).

Agosto: Se elaboró la lección aprendida del accidente de trabajo por caída al mismo nivel ocurrido el 4 de agosto de 2026 en el vivero del Parque Distrital Ecológico de Montaña Soratama, durante labores de riego de material vegetal, en la que se describen el evento, sus causas inmediatas y básicas y las medidas preventivas aplicables, entre ellas el análisis de trabajo seguro, la inspección previa del sendero y la zona de trabajo, el uso de calzado de seguridad antideslizante y el reporte oportuno de condiciones inseguras.

Septiembre: Se elaboraron las lecciones aprendidas de los accidentes de trabajo por caída ocurridos el 9 de septiembre de 2026 en la escalera de la entrada vehicular de la sede principal y el 16 de septiembre de 2026 durante un levantamiento topográfico en terreno natural en pendiente, con las medidas preventivas para el tránsito por escaleras y para las actividades en terreno húmedo e irregular

5.6 Programa de Vigilancia para la Prevención y Control de los Efectos Por Exposición Y Accidentes de Trabajo Por Animales y Plantas.

El Programa de Vigilancia para la Prevención y Control de los Efectos por Exposición y Accidentes de Trabajo por Animales y Plantas se encuentra elaborado y publicado en la intranet institucional para consulta de los servidores y colaboradores de La entidad. (<https://www.ambientebogota.gov.co/web/intranet/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>).

Julio: Se remitió información de la capacitación virtual de la Administradora de Riesgos Laborales SURA "Medidas para prevenir accidentes por mordeduras de serpientes, picaduras de insectos (abejas, avispas) y animales ponzoñosos (arañas)" (3 de agosto de 2026), para su inclusión en el boletín informativo institucional.

Septiembre: Se llevó a cabo la investigación del accidente de trabajo de origen biológico ocurrido el 9 de septiembre de 2026 (mordedura de canino durante actividades de monitoreo en campo), con determinación de causas, formulación del plan de acción y elaboración de la lección aprendida. Como acción del plan formulado, el 29 de septiembre de 2026 se llevó a cabo, con la Administradora de Riesgos Laborales SURA, la capacitación virtual "Prevención de mordeduras de perro", dirigida al personal que desarrolla actividades en territorio, en la que se abordaron las medidas de prevención, la interpretación del comportamiento canino, las acciones ante un ataque inminente y el protocolo de reporte y primeros auxilios en caso de mordedura.

Adicionalmente, se remitió información de las capacitaciones virtuales "Riesgo Biológico en el Trabajo:

Prevención, Normativa e intervención en accidentes de trabajo y exposiciones ocupacionales" (30 de septiembre de 2026) y "Medidas para la prevención de enfermedades transmitidas por vectores y animales – Zoonosis" (2 de octubre de 2026).

5.7 Plan Estratégico de Seguridad Vial

Julio: En el marco del proceso contractual cuyo objeto es "Adquirir kits de carretera para los vehículos de la Secretaría Distrital de Ambiente, en cumplimiento de la normativa vigente", se elaboraron y radicaron ante la Dirección Contractual los documentos precontractuales (estudios previos, ficha técnica, análisis del sector y estudio de mercado, matriz de riesgos, Certificado de Disponibilidad Presupuestal número 1517 y cotizaciones), mediante el proceso FOREST número 7065398. Adicionalmente, se difundieron a través del boletín informativo institucional las capacitaciones virtuales de la Administradora de Riesgos Laborales SURA "Mecánica básica de motos para principiantes: Las motos y su transmisión" (16 de julio) y "Movilidad Segura: Prevención de Incidentes en Desplazamientos" (3 de agosto de 2026).

Agosto: En el proceso de selección de mínima cuantía SDA-MC-20260010, y conforme a la designación como comité evaluador técnico (radicados 2026IE172459 del 12 de agosto y 2026IE177153 del 18 de agosto de 2026), se realizó la evaluación técnica de las propuestas presentadas por FERREMUNDO CONSTRUCTOR S.A.S., EQS DOTACIONES S.A.S., LUMAC SOLUCIONES S.A.S. y PROSECOP S.A.S.

BIC. La evaluación preliminar se remitió a la Dirección Contractual mediante el memorando 2026IE178367 y la definitiva mediante el memorando 2026IE182453, en la cual tres (3) de los cuatro (4) proponentes resultaron habilitados técnicamente. El 26 de agosto de 2026 se remitieron a la Dirección Administrativa y Financiera los valores discriminados por rubro, frente al Certificado de Disponibilidad Presupuestal número 1517, para la expedición del registro presupuestal, y el 28 de agosto de 2026 se suscribió el acta de inicio del contrato número SDA-20261365 con FERREMUNDO CONSTRUCTOR S.A.S.

Se difundieron las capacitaciones virtuales "Movilidad segura: prevención de incidentes en desplazamientos" (20 de agosto y 1 de septiembre de 2026) y "Manteniendo mi bicicleta segura y confiable" (2 de septiembre de 2026).

Septiembre: En la ejecución del contrato número SDA-20261365, se remitió a Almacén el formato "Remisión y características técnicas", se obtuvo del contratista la certificación bancaria requerida para el pago (11 de septiembre de 2026) y se gestionó su creación como tercero en el sistema de la entidad (14 de septiembre de 2026). El contratista efectuó la entrega de los elementos el 25 de septiembre de 2026, fecha en la que se le solicitaron los documentos requeridos para el trámite de pago.

Se revisaron los registros de inspección preoperacional diligenciados por los conductores durante septiembre de 2026, correspondientes a cien (100) inspecciones de diez (10) vehículos de la entidad. En el marco de la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2026, el 8 de septiembre de 2026 se llevó a cabo la actividad de simulador vial, y se difundieron las capacitaciones virtuales "Técnicas en conducción de motocicleta ¡Hábitos que salvan vidas!" (21 de septiembre) y "Movilidad Segura: Motociclista" (29 de septiembre de 2026).

5.8 Plan de Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias

Julio: Se elaboraron los Planes de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias de los centros

de trabajo de la entidad, incorporando el análisis de vulnerabilidad y los planes operativos normalizados. Se gestionó ante la Administradora de Riesgos Laborales SURA la capacitación en primeros auxilios básicos para la brigada de emergencias, realizada el 22 de julio de 2026 en el auditorio del sótano de la sede principal y por enlace virtual, y se atendieron los comentarios de la Dirección de Gestión Ambiental sobre la Estrategia Institucional de Respuesta, ajustando el numeral 6.4 (organización de la respuesta por centros de trabajo) y remitiendo actualizado el Anexo 3 "Reinicio de actividades".

Adicionalmente, se socializó a la profesional de apoyo de los Parques Distritales Ecológicos de Montaña el curso virtual "Gestión del Riesgo por Incendios Forestales en Bogotá D.C." (30 horas, con certificación del DASCD), y se difundió la capacitación virtual "Prevención y control del fuego" (5 de agosto de 2026).

Agosto: El 12 de agosto de 2026 se remitieron para revisión de las respectivas administraciones los Planes de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias de las reservas distritales de humedal, los cuatro (4) parques distritales ecológicos de montaña, el Archivo Central, el Centro de Revisión Vehicular y el Centro de Atención, Valoración y Rehabilitación de Flora y Fauna Silvestre, elaborados a partir de las visitas realizadas a cada sede con los profesionales de la Administradora de Riesgos Laborales SURA y del intermediario de seguros; se recibieron observaciones del Archivo Central y de la Reserva Distrital de Humedal La Vaca para su incorporación. Se adelantó el fortalecimiento de la brigada de emergencias mediante la reunión de brigada del 10 de agosto de 2026 en la sede principal y la jornada de entrenamiento del 19 de agosto de 2026 en la pista de entrenamiento Fénix (Madrid, Cundinamarca), con la participación de doce (12) brigadistas.

En atención a la solicitud de la Dirección de Áreas Protegidas para la dotación de los botiquines de ocho (8) reservas distritales de humedal, se remitió el formato de solicitud de elementos de consumo con el listado de insumos y cantidades. Así mismo, se solicitó al Almacén el reporte de los elementos de botiquines entregados durante 2026 y su saldo disponible, recibido el 24 de agosto de 2026, como insumo para el proceso contractual cuyo objeto es "Adquirir elementos para la atención de emergencias y dotar los botiquines de primeros auxilios de la Secretaría Distrital de Ambiente, en cumplimiento de la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo", cuya ficha técnica y plantilla de cotización se remitieron a la Dirección Contractual el 25 de agosto de 2026. El 27 de agosto de 2026 se remitió el avance de las acciones de seguridad y salud en el trabajo del Plan de Acción y Continuidad Operativa frente al Fenómeno de El Niño.

5.9 Medicina Preventiva

Programa de Vigilancia Epidemiológica para la prevención y control de desórdenes musculoesquelético PVE-DME: se implementa para identificar, evaluar, intervenir y hacer seguimiento a los factores de riesgo biomecánico presentes en las actividades laborales.

Julio

- Inspecciones de puesto de trabajo



Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

Se realizaron inspecciones a los puestos de trabajo individuales, con el propósito de evaluar las condiciones ergonómicas de los mismos. Como resultado de dicha evaluación, se generaron las recomendaciones correspondientes, las cuales fueron socializadas con los servidores públicos inspeccionados, con el fin de propiciar mejoras en sus condiciones laborales y contribuir a la prevención de desórdenes musculoesqueléticos.

Inspecciones realizadas

Descripción	Número	Recomendaciones
Inspecciones en sede principal	3	3
Inspección de sede Flora y Fauna	3	3
Inspección de sede Parque Soratama	1	1
Total inspecciones	7	7

Adicional se realizaron dos inspecciones a dos teletrabajadores con la entrega de los respectivos informes.

- Visitas ergonómicas en sedes de la SDA con entrega de informes

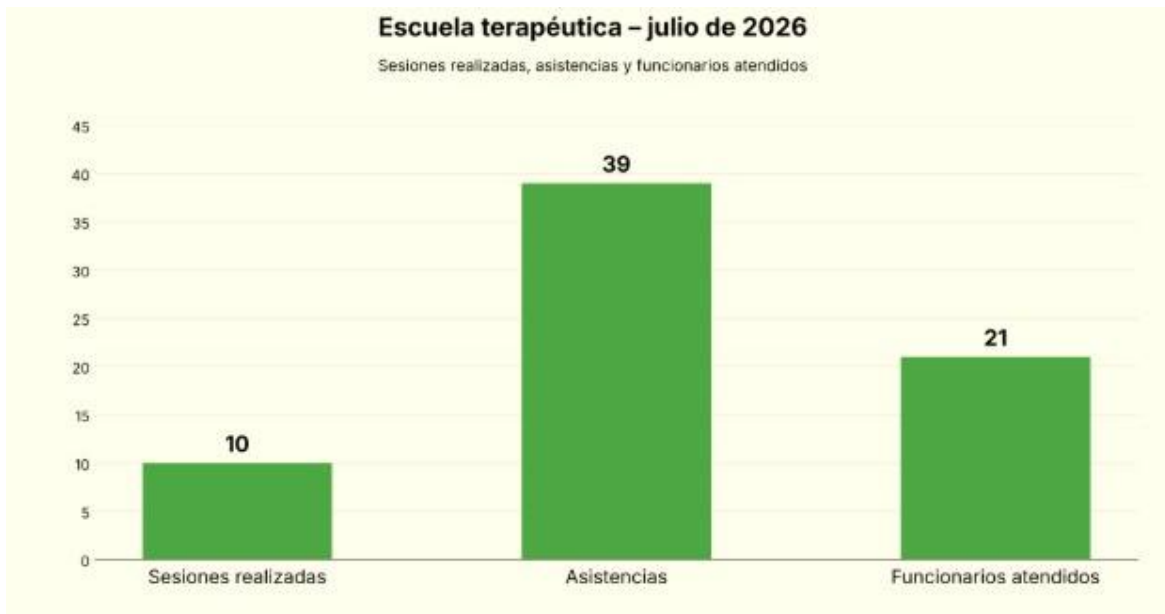
Inspecciones realizadas

Descripción	Número	Recomendaciones
Centro de Flora y Fauna	1	1
Parque Soratama	1	1
Total inspecciones	2	2

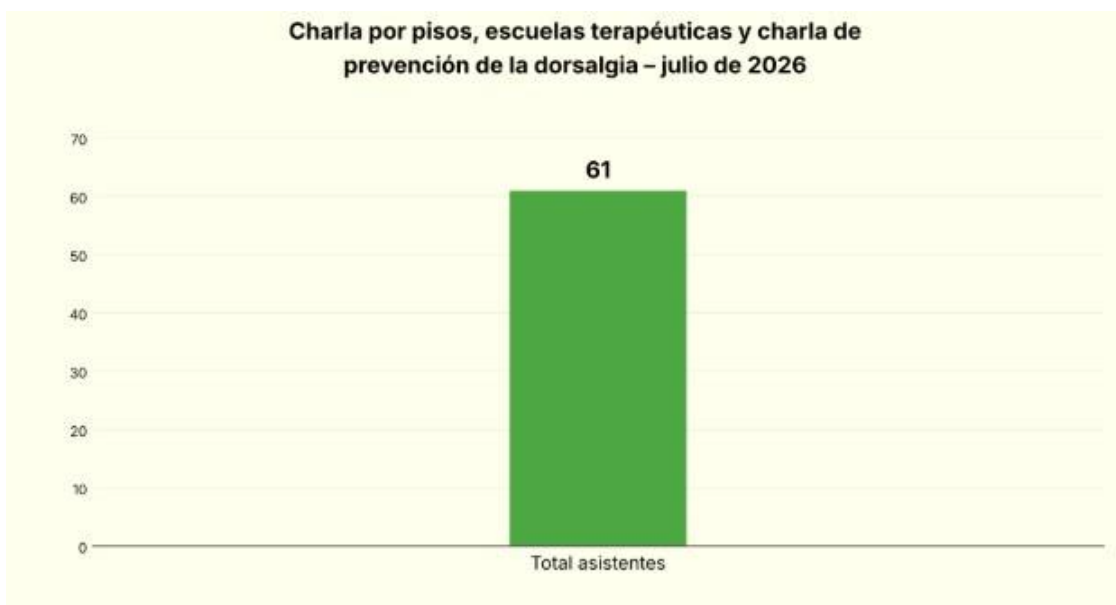
- Escuelas terapéuticas individuales

Se realizaron escuelas terapéuticas con el propósito de brindar orientación sobre medidas para la prevención y el manejo de síntomas osteomusculares. Durante estas jornadas, se asesoró a servidores en relación con la sintomatología presentada en diferentes segmentos corporales, promoviendo la adopción de hábitos y prácticas que contribuyen a la prevención de lesiones y al cuidado de la salud musculoesquelética.

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR



- Escuelas terapéuticas grupales por los pisos de la entidad y charla de prevención de desórdenes musculoesqueléticos -tema Dorsalgia.



Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

Agosto

- Inspecciones de puesto de trabajo

Inspecciones realizadas – agosto de 2026

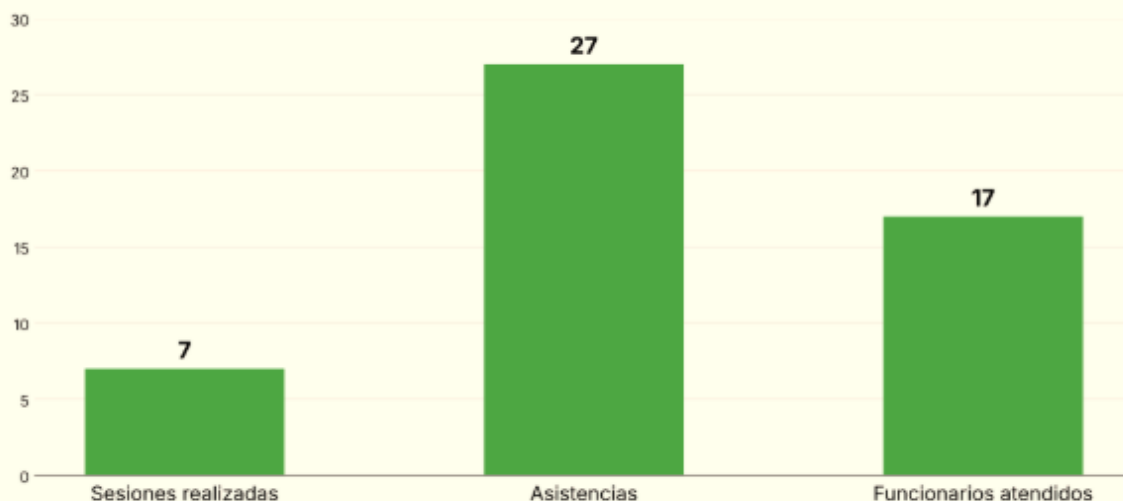
Descripción	Número	Recomendaciones
Inspecciones en sede principal	6	6
Inspección a teletrabajador	1	1
Total inspecciones	7	7

Adicional a las inspecciones de puesto de trabajo en sede se hace inspección ergonómica en el Parque Córdoba, se elabora informe con recomendaciones y restricciones.

Escuelas terapéuticas individuales

Escuela terapéutica – agosto de 2026

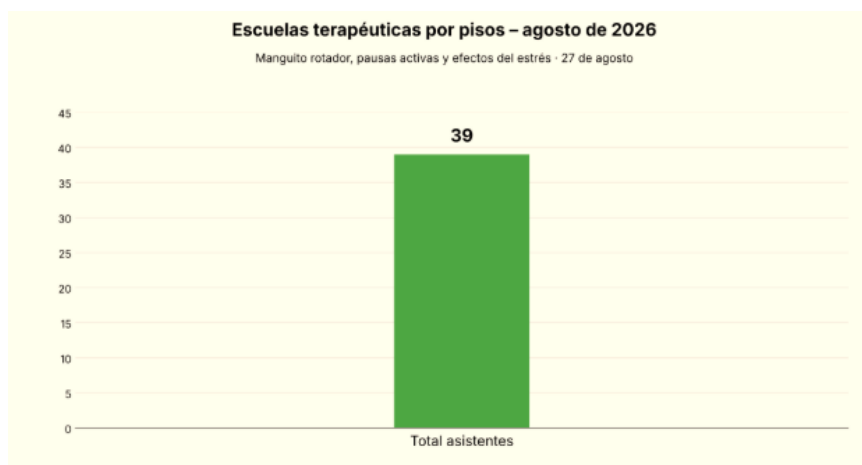
Sesiones realizadas, asistencias y funcionarios atendidos



- Escuelas grupales por pisos y charlas de prevención de tendinitis del manguito rotador Durante el mes

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

de agosto se hizo escuelas terapéuticas por pisos



Septiembre

- Inspecciones de puesto de trabajo en sede

Durante este mes se realizaron dos (2) inspecciones de puesto de trabajo en la sede, en las cuales se brindaron recomendaciones y se efectuaron ajustes al puesto.

Asimismo, mediante memorando radicado en FOREST, se solicitó de manera urgente el cambio de silla para tres (3) funcionarias, debido al mal estado de las sillas asignadas y a sus condiciones de salud, que hacen necesario contar con un mobiliario adecuado para prevenir la aparición o el agravamiento de desórdenes musculoesqueléticos.

Inspecciones realizadas

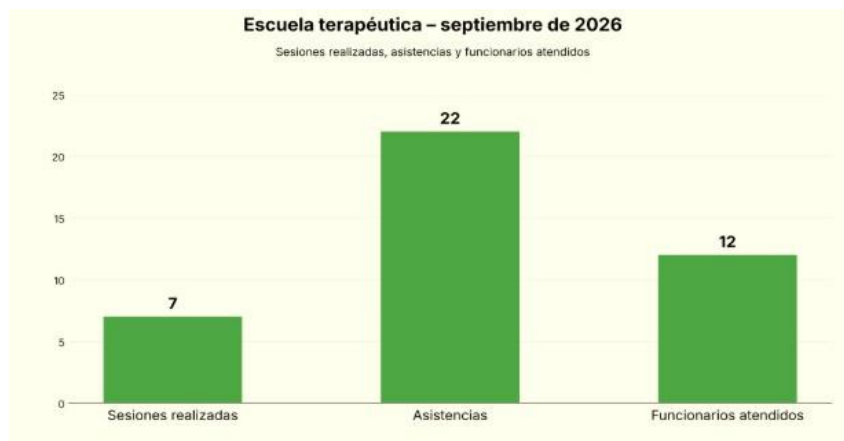
Descripción	Número	Recomendaciones
Inspecciones en sede principal	2	2
Total inspecciones	2	2

- Escuelas terapéuticas individuales

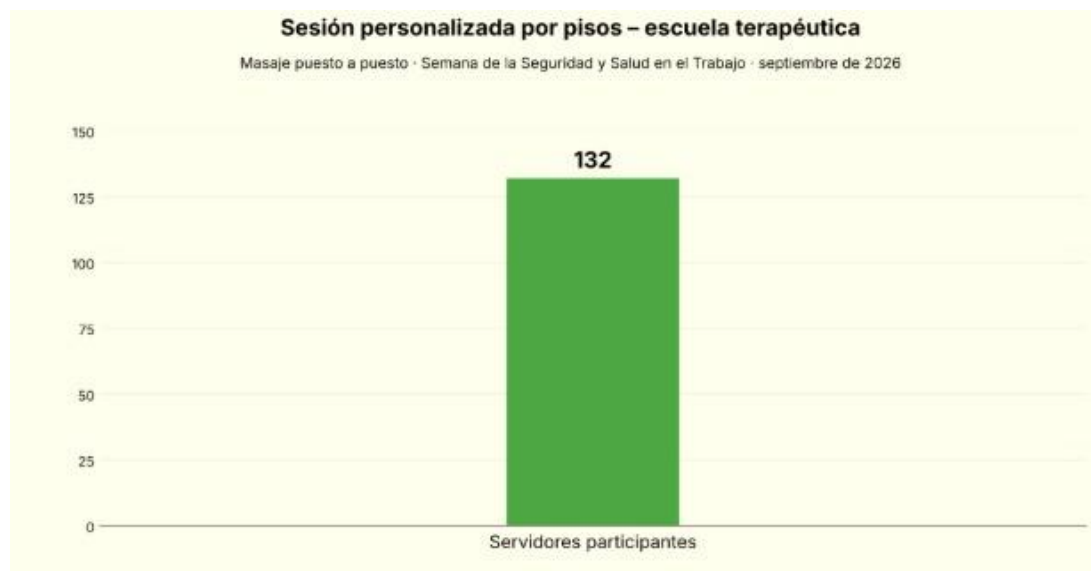
Durante el mes de septiembre, la enfermería ubicada en el sótano, espacio donde se desarrollan las escuelas terapéuticas, se destinó a la toma de muestras de laboratorio y a la realización de los exámenes médicos ocupacionales. Por esta razón, las sesiones de escuelas terapéuticas no pudieron

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

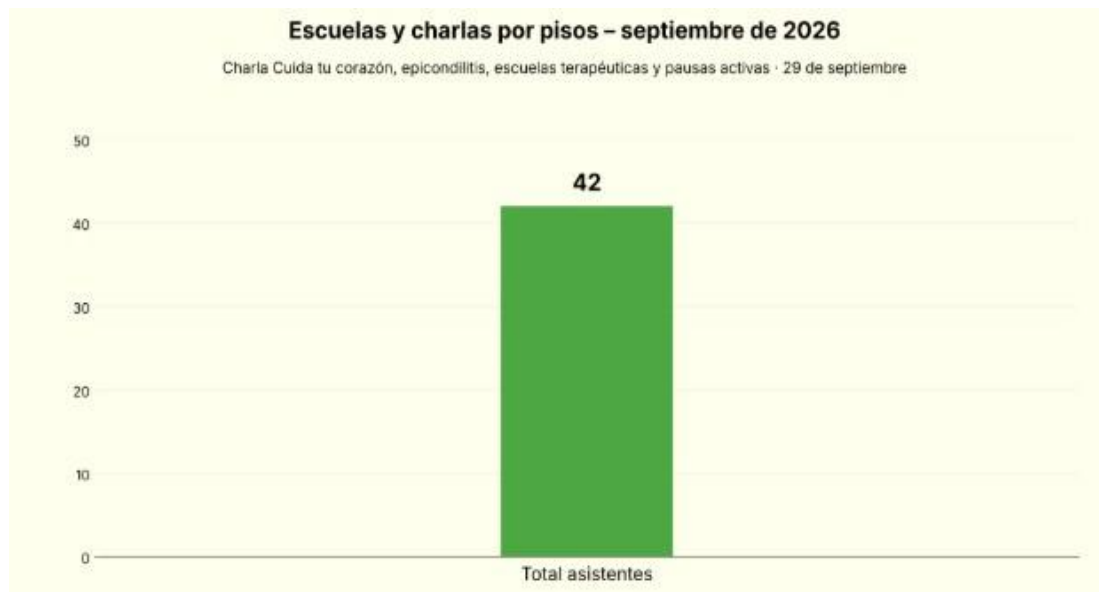
llevarse a cabo con la intensidad horaria habitual, situación que constituye la principal causa de la disminución en el número de asistencias durante este periodo.



En el marco de la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizó una jornada de masajes puesto a puesto, en la cual participaron 132 servidores de la entidad.



Adicional se hizo escuela por pisos con charla de prevención de epicondilitis donde participaron 42 servidores.



5.10 Condiciones de salud

Julio

Estado financiero del contrato No. 20251283 de Exámenes médicos con la IPS Cendiatra

Se realizaron los pagos correspondientes a las cuentas presentadas entre los meses de enero y abril por el **CENTRO DE DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO CENDIATRA SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA- CENDIATRA S.A.S**, contratada para la realización de los exámenes médicos ocupacionales de los funcionarios de la entidad, en el marco del Contrato No. 20251283, el cual finalizó el 15 de abril de la presente vigencia.

El supervisor del Contrato No. 1283 del 2025 deja constancia que recibió a satisfacción los servicios objeto del citado contrato, de conformidad con las condiciones y especificaciones establecidas en el mismo, cumpliendo con el objeto y las obligaciones.

El saldo a favor de la Secretaría Distrital de Ambiente, por valor de ocho millones ciento diecisiete mil pesos (\$8.117.000), corresponde a recursos no ejecutados, toda vez que durante la vigencia del contrato no fue requerida la totalidad de los servicios inicialmente estimados. En consecuencia, dicho valor no será reconocido al contratista y se procederá a su liberación, sin que ello obedezca a incumplimiento de las obligaciones contractuales.

Así mismo, el 28 de julio de 2026 se radicó ante la Dirección Contractual el memorando número 2026IE159586 de liquidación del contrato, junto con los documentos anexos solicitados para el trámite. El 2 de septiembre se envió el acta de liquidación del contrato a la abogada asignada por la Dirección contractual y el 11 de septiembre se hizo seguimiento a través de correo electrónico. Al 30 de septiembre

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

no se recibe respuesta del correo enviado.

Exámenes realizados en julio



Agosto

Durante el mes de agosto se realizaron los siguientes exámenes médicos ocupacionales



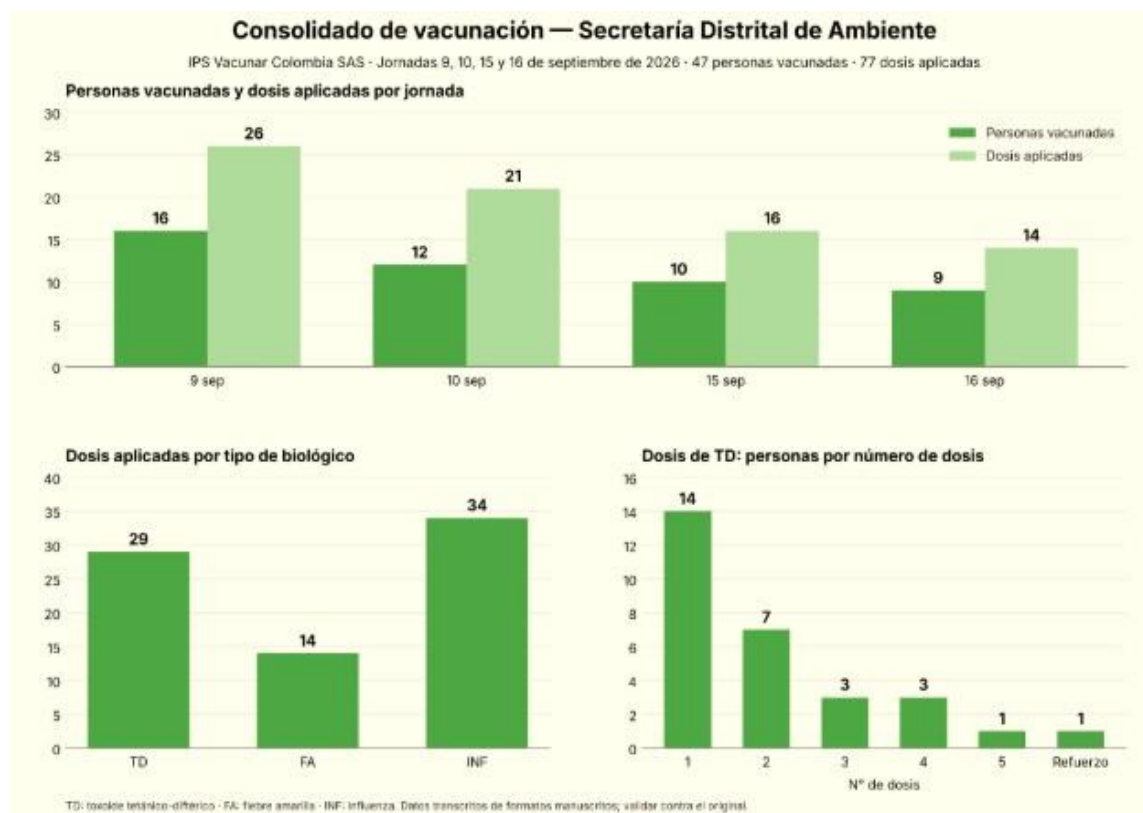
Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

Septiembre

Durante el mes de septiembre se llevó a cabo la jornada de exámenes médicos ocupacionales en las instalaciones de la entidad.

Jornada de Vacunación

Durante la jornada de exámenes médicos periódicos realizada en la entidad por el contratista IPS Proteger, se aplicaron vacunas a los funcionarios interesados que cumplieran con las condiciones requeridas. La verificación previa en el PAI (Programa Ampliado de Inmunizaciones) estuvo a cargo de la vacunadora de la empresa aliada de IPS Proteger, en cumplimiento de esta obligación contractual. Igualmente, de acuerdo con la periodicidad se encuentra programada para el 16 de octubre una jornada de vacunación para aplicar la segunda dosis contra el tétano para 14 funcionarios.



En este momento se encuentra en proceso de facturación de los exámenes realizados en el mes de septiembre.

Sala amiga de la familia lactante en el entorno laboral (SAFL- EL)

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

Agosto

En el mes de agosto se envió encuesta de caracterización de la madre gestante y lactante donde la respondieron 11 madres y en el mes de septiembre se envió el Instructivo de uso adecuado de la SAFL-EL.



Figura. Asistentes madres gestantes y lactantes a la SFAL-EL

Durante este periodo de la actual vigencia hicieron uso de la SAF-EL de 7 madres gestantes.

Programa de Rehabilitación y Reincorporación Laboral Septiembre

Durante el mes de septiembre se realizó reunión de seguimiento a las condiciones de salud de un funcionario que hace parte del programa con los jefes del servidor.

Teletrabajo Julio

Se realizaron dos inspecciones de puesto de trabajo a dos teletrabajadores de la entidad.

Septiembre

Se realizaron dos inspecciones de puesto de trabajo a dos teletrabajadores de la entidad.

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

Piezas comunicativas

Se elaboró el contenido textual para el diseño de piezas comunicativas orientadas a la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, en el marco de las fechas de conmemoración de las patologías de mayor relevancia, conforme a los lineamientos establecidos el Ministerio de Salud y Protección Social.

Tema	Pieza comunicativa de prevención
Durante el mes de agosto se hace una pieza comunicativa en conmemoración de la semana mundial de la lactancia materna.	
Durante el mes de agosto se realizó la campaña y jornada de donación de sangre en las instalaciones de la entidad, en articulación con el Instituto Distrital de Ciencia, Biotecnología e Innovación en Salud (IDCBIS).	

• Jornada de donación

Se gestionó con el IDBICS la jornada de donación de sangre con la siguiente participación.



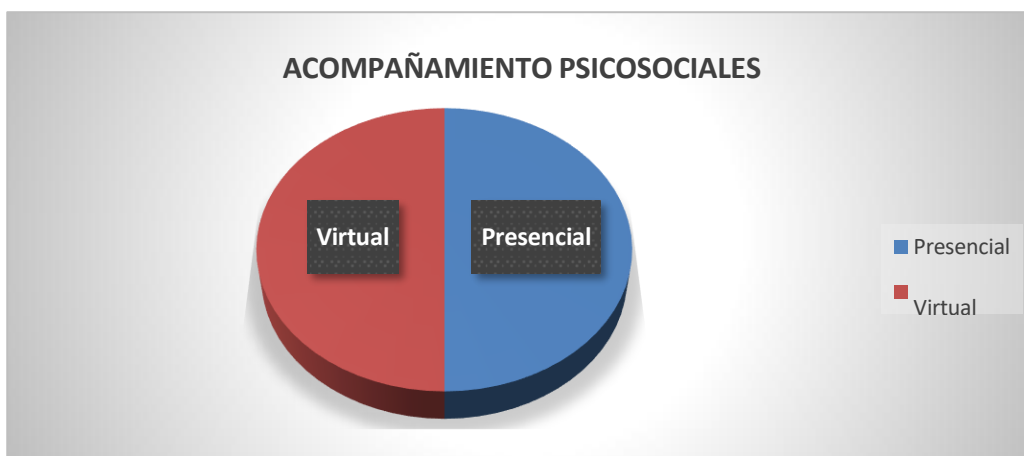
Riesgo Psicosocial

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

Actividades realizadas durante los meses de julio, agosto y septiembre 2026.

Se realizaron 8 acompañamientos psicosociales, 4 de manera virtual y 4 de manera presencial.

Tabla de participación

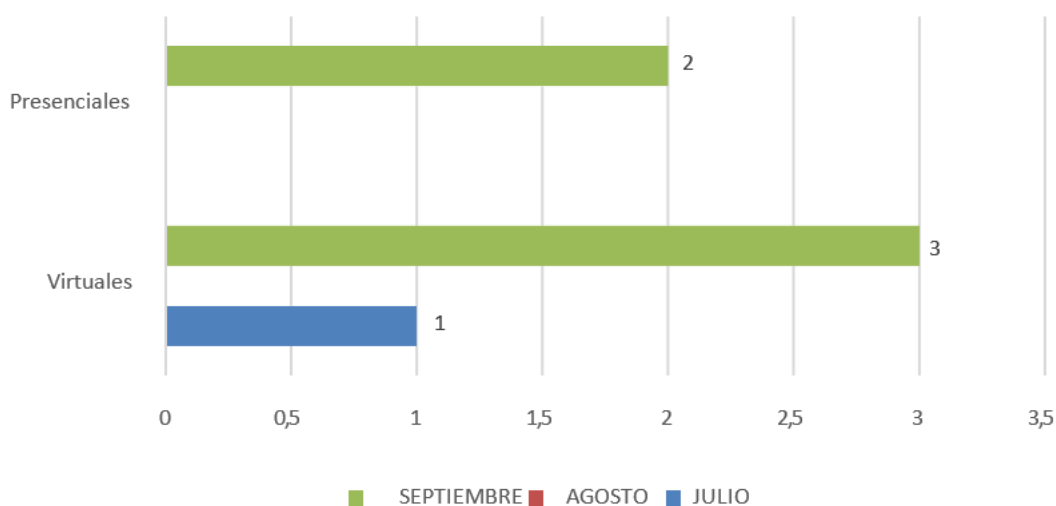


- Se llevaron a cabo visitas psicosociales domiciliarias, para dos funcionarios que hacen parte de la modalidad de teletrabajo suplementario, en compañía del equipo interdisciplinario de SST.
- Se llevaron a cabo 4 actividades psicosociales formativas por piso, de promoción y prevención, con las siguientes temáticas:
 1. La dorsalgia y el impacto de la salud mental, participación de 75 personas.
 2. “Efectos del estrés”, participaron 39 personas
 3. Charla de resiliencia y adaptación al cambio, participaron 24 personas y tuvo una modalidad virtual.
 4. Realidad virtual-riesgo psicosocial, participaron 25 personas.

En total se contó con la participación total de 162 personas entre contratistas y funcionarios de la Secretaría Distrital de Ambiente.

Se llevaron a cabo seis entrevistas de retiro 4 de manera virtual y 2 de manera presencial y se realizan los informes respectivos, socializándolo para procesos de retiro.

Entrevistas de retiro



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

Para el tercer trimestre del año se ejecutaron diversas actividades en el marco del programa el Programa de Promoción de Hábitos y Estilos de Vida Saludables y Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas el cual va dirigido a funcionarios y contratistas de la Secretaría Distrital de Ambiente, 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 FÍSICO	
MES	NÚMERO DE PARTICIPACIONES
Julio	140
Agosto	102
Septiembre	191



Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

Desde el día 25 de febrero se realizó 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
Julio	100
Agosto	80
Septiembre	152

Desde el 25 de febrero inició la estrategia “**Ambiente Deportivo**”, una iniciativa orientada a fomentar el trabajo en equipo, la práctica deportiva y la recreación como herramientas para fortalecer el bienestar y los vínculos entre las personas de la Secretaría Distrital de Ambiente. Los encuentros contaron con la siguiente participación:

AMBIENTE DEPORTIVO	
MES	NÚMERO DE PARTICIPANTES
Julio	120
Agosto	70
Septiembre	80

En el marco del Mundial de Fútbol 2026, se diseñó e implementó la estrategia institucional "La Casa del Gol", con el propósito de promover el bienestar, la integración y el fortalecimiento del clima organizacional entre los colaboradores de la Secretaría Distrital de Ambiente; Durante los meses de junio y julio de 2026 se desarrolló una programación de actividades recreativas, deportivas y virtuales, entre las que se destacaron el lanzamiento de la estrategia, el torneo de fútbol tenis, los retos de puntería, los cobros de penales, las dominadas de balón, concursos temáticos, la elaboración de una Copa del Mundo con materiales reciclables y la Polla Mundialista, cuya premiación y entrega de incentivos se realizará en julio como actividad de cierre.

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

Como complemento, se ejecutó una estrategia de comunicación interna mediante el diseño y difusión de piezas gráficas, así como la divulgación permanente de la programación y las actividades, lo que permitió incentivar la participación de los colaboradores y fortalecer el trabajo en equipo, la sana competencia y el sentido de pertenencia institucional. En total, la estrategia contó con la participación de 223 colaboradores, evidenciando una amplia acogida y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del Plan Institucional de Bienestar.



Se realizó el acompañamiento al desarrollo del torneo interno de bolos dirigido a los funcionarios de la entidad. La tercera jornada se llevó a cabo el día 31 de julio de 2026, como parte de las actividades orientadas a promover la integración, la participación y el bienestar de los colaboradores, fortaleciendo espacios de recreación y sana convivencia dentro de la entidad.



De igual manera, durante el mes de julio se brindó acompañamiento a las diferentes actividades desarrolladas en el marco de la socialización de la campaña liderada por el área de Talento Humano. Como parte de esta iniciativa, se llevó a cabo una actividad en los diferentes pisos de la entidad, que contó con la participación de un trovador, generando un espacio dinámico, participativo y cercano con los funcionarios, orientado a fortalecer la integración y promover el conocimiento de la campaña. Asimismo, se apoyó la jornada de sensibilización y reconocimiento del equipo de Talento Humano mediante la instalación y socialización de un cartel informativo, cuyo propósito fue dar a conocer las funciones y servicios que desarrolla el área, así como resaltar su contribución al bienestar y acompañamiento de los colaboradores.

Adicionalmente, se brindó apoyo en la difusión del video de lanzamiento de la campaña de Talento Humano, contribuyendo a fortalecer su divulgación y alcance entre los funcionarios, y facilitando el conocimiento de los objetivos, mensajes y acciones contempladas en el marco de la iniciativa. Estas actividades permitieron fortalecer los procesos de comunicación interna, fomentar la participación de los colaboradores y generar espacios de acercamiento y reconocimiento hacia el equipo de Talento Humano.

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR



Para el mes de julio se realizó un taller presencial orientado a la prevención y manejo de la cervicalgia, en el cual se abordaron las principales problemáticas asociadas a esta condición, incluyendo sus causas más frecuentes, factores de riesgo y posibles efectos sobre la salud y el bienestar de los colaboradores. Durante la jornada, se brindó capacitación sobre medidas preventivas y prácticas saludables encaminadas a reducir la aparición de molestias y lesiones musculoesqueléticas. Para ello, se desarrollaron actividades prácticas enfocadas en la adopción de posturas ergonómicas adecuadas, la importancia de realizar pausas activas durante la jornada laboral, ejercicios de estiramiento y recomendaciones para fortalecer hábitos saludables. La actividad contó con la participación de 62 personas, quienes tuvieron la oportunidad de adquirir conocimientos y herramientas prácticas para el autocuidado y la prevención de alteraciones musculoesqueléticas, favoreciendo la incorporación de conductas saludables tanto en el entorno laboral como en la vida cotidiana.

El 28 de agosto se llevó a cabo una jornada de integración dirigida a los teletrabajadores de la entidad en Ninaima. Durante la actividad se desarrollaron diferentes acciones orientadas al bienestar, la integración y el aprovechamiento del tiempo libre, entre ellas caminatas ecológicas, actividad de rafting, siembra de árboles, actividades lúdico-recreativas en piscina y espacios de recreación y esparcimiento.



Durante el mes de agosto se apoyó la gestión, organización, distribución y entrega de las donaciones realizadas por los colaboradores de la entidad, destinadas a las personas afectadas por el terremoto. Esta labor comprendió la recepción, clasificación, organización y distribución de los diferentes insumos y elementos donados, contribuyendo a la atención oportuna de las necesidades derivadas de la emergencia.

El mes de agosto se realizó un taller presencial sobre las principales problemáticas asociadas al manguito rotador, en el cual se abordaron sus causas, factores de riesgo y posibles consecuencias para la salud.

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

Asimismo, se brindó capacitación en medidas preventivas mediante actividades prácticas orientadas a la adopción de posturas ergonómicas adecuadas, la realización de pausas activas, ejercicios de estiramiento y la promoción de hábitos saludables, con el propósito de prevenir lesiones y fortalecer el bienestar de los participantes.

En el mes de agosto se realizó la gestión y socialización de las inscripciones para las jornadas de integración futbolística dirigidas a los colaboradores de la Secretaría Distrital de Ambiente. Esta iniciativa tuvo como propósito promover la participación en actividades deportivas, fortalecer el trabajo en equipo y generar espacios de integración y convivencia institucional.



Para el mes de septiembre se realizó un taller presencial sobre las principales problemáticas asociadas a la epicondilitis, en el cual se abordaron sus causas, factores de riesgo y posibles consecuencias para la salud. Asimismo, se brindó capacitación en medidas preventivas mediante actividades prácticas orientadas a la adopción de posturas ergonómicas adecuadas, la realización de pausas activas, ejercicios de estiramiento y la promoción de hábitos saludables, con el propósito de prevenir lesiones y contribuir al bienestar de los participantes.

Se realizó la gestión y socialización de información relacionada con el Día Mundial del Corazón, con el propósito de sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia del cuidado de la salud cardiovascular. En este marco, se promovieron hábitos de vida saludable, la práctica regular de actividad física, una alimentación equilibrada y la prevención de factores de riesgo cardiovascular.

En el marco de la Semana de la Salud, se desarrollaron diversas actividades orientadas a promover el bienestar integral, fortalecer los hábitos de vida saludable y contribuir al mejoramiento del clima laboral. Entre las actividades realizadas se incluyeron trovas en los puestos de trabajo, sensibilización sobre riesgos laborales, tamizaje cardiovascular, masajes faciales y en los puestos de trabajo, simuladores viales y de



Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

emergencias, diagnóstico nutricional y valoración de piel y cabello, simulador de salud mental, charlas sobre menopausia y andropausia, sesiones de reflexología, taller de cocina saludable, caminata y bingo de integración. Estas actividades permitieron generar espacios de prevención, aprendizaje, autocuidado e integración, favoreciendo la adopción de estilos de vida saludables y fortaleciendo el bienestar físico, mental y social de los colaboradores.

En articulación con el equipo PIGA, se desarrolló una actividad teórico-práctica en conmemoración de la Movilidad Sostenible, durante la cual se socializaron diferentes iniciativas y alternativas de movilidad orientadas al fortalecimiento de hábitos y estilos de vida saludables. La jornada promovió especialmente el uso de la bicicleta y la caminata como medios de transporte activo, resaltando sus beneficios para la salud y el bienestar de los colaboradores, así como su aporte al cuidado y protección del medio ambiente.



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 mes se socializan las siguientes:

PIEZAS COMUNICATIVAS		
Julio	1. Se realizó el diseño y la socialización de piezas comunicativas de la estrategia institucional "La Casa del Gol", en el marco del Mundial de Fútbol 2026, con el fin de promover el bienestar, la integración y el fortalecimiento del clima organizacional entre los colaboradores de la Secretaría Distrital de Ambiente.	

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

	<p>2. Se realizó el diseño y la socialización de piezas comunicativas de la estrategia institucional "La Casa del Gol", las cuales fueron difundidas en los días de realización de cada actividad, con el fin de promover la participación de los colaboradores y fortalecer el bienestar, la integración y el clima organizacional.</p>	
Julio	<p>3. Se envió publicación para capacitación virtual sobre riesgo público para funcionarios y contratistas que trabajan en territorio.</p> <p>4. Se envía publicación sobre atención de emergencias a toda la población con el fin de saber cómo actuar frente a una emergencia.</p>	

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

<p>Agosto</p>	<p>5. Se envían lineamientos sobre cómo actuar frente a un sismo</p>	
<p>Agosto</p>	<p>6. Se envió publicación sobre inducción y reintroducción en Seguridad y salud</p>	
<p>Agosto</p>	<p>7. Se envió publicación de invitación a la jornada de donación de sangre</p>	
<p>Septiembre</p>	<p>8. Se realiza la socialización de pieza comunicativa para las inscripciones de las jornadas de integración futbolísticas</p>	

Plan Anual de Trabajo e SST

MES	PROGRAMADAS	EJECUTADO	% EJECUTADO
ENERO	21	21	100,00%
FEBRERO	43	43	100,00%
MARZO	44	44	100,00%
ABRIL	37	37	100,00%
MAYO	49	49	100,00%
JUNIO	39	37	94,87%
JULIO	45	43	95,56%
AGOSTO	52	49	94,23%
SEPTIEMBRE	43	42	97,67%
OCTUBRE	65	0	0,00%
NOVIEMBRE	53	0	0,00%
DICIEMBRE	37	0	0,00%
TOTAL	528	365	69.13%



6. Plan Institucional de Archivos-PINAR

En el **proyecto 1** si bien se reporta 0% de avance, el equipo ha realizado las siguientes actividades durante el trimestre: Se realizó la revisión y ajuste de las necesidades o requerimientos para implementar la herramienta del SGDEA en la SDA. Así mismo, se proyectó el objeto y obligaciones contractuales para un profesional que se encargue de la comunicación, seguimiento y apoyo en la gestión del cambio para la implementación de la herramienta del SGDEA. Se crea un mapa de las actividades generales como propuestas para hacer el piloto de implementación con la herramienta del SGDEA.

Se realizó una reunión virtual con el proveedor del SGDEA, de la cual se generaron nuevos requerimientos para el desarrollo y funcionalidades del sistema.

Se realizó la contratación del profesional que apoyará las actividades de verificación y ajustes a los requerimientos para implementar las pruebas de conformación de expedientes en el SGDEA. Se viene realizando revisión y consolidación del Modelo de Requisitos Funcionales y No Funcionales para la implementación del SGDEA teniendo en cuenta las necesidades actuales de la Secretaría Distrital de Ambiente y el alcance previsto para la gestión de documentos electrónicos de archivo. Como parte de este ejercicio, también se revisaron y ajustaron las historias de usuario asociadas a los nuevos desarrollos de ORFEO compartidas por la OTIC, buscando mantener su articulación con los requisitos funcionales definidos en el modelo y con las necesidades identificadas para la gestión, conformación y administración de los expedientes electrónicos. Se tiene proyectado presentar el documento en borrador del Modelo de Requisitos al Director Administrativo y Financiero en el mes de octubre y presentar el documento final al Comité Institucional de Gestión y Desempeño en noviembre.

Se generó Plan de trabajo para el Gestor Documental y socialización de hitos importantes para la implementación del gestor documental en conjunto con la OTIC.

Adicional se realizó análisis sobre la necesidad de imprimir información gestionada en FOREST y alternativas para su gestión electrónica.

Para el **proyecto 2**, si bien contaba con una actividad para ejecutar “Remitir TRD y anexos al Consejo Distrital de Archivos” periodo 2009 al 2021; está proyectada para enviarse en la vigencia 2027 y se da prioridad para remitir nuevamente la TVD del DAMA. Esto influye en la planeación del PINAR y el equipo que tiene actualmente. Esto es de conocimiento del Director Administrativo y Financiero y Subsecretario de Gestión Institucional.

Respecto al **proyecto 3**, se proyectaron 6 actividades las cuales están para ejecutarse durante todo el año, sin embargo, de las 6 se cumplieron 6 actividades. Se resalta que las actividades: “*Estudios Previos, Anexo Técnico, Matriz de Riesgos contrato Fumigación*”, “*Identificación de espacios de archivo levantamiento de croquis planimétrico de ubicación de archivos en las sedes de la SDA Identificación capacidad de almacenamiento*”, “*Elaboración del mapa de riesgos de conservación Plan de prevención y atención de emergencias documentales*” y; “*Elaboración de formato para registro e identificación de técnicas gráficas y deterioros en documentos en soportes físicos*” se cumplieron en su 100% aunque estaba programada para todo el año.



Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

Para el **proyecto 4**, Elaborar tablas de valoración documental del periodo 2006-2009 de la SDA y remitir para convalidación técnica; se programó dos actividades “Presentación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño” y “Remisión para convalidación ante el Consejo Distrital de Archivos”, lo cual se reporta en un 0%. Esto influye en la planeación del PINAR y el equipo que tiene actualmente. Esto es de conocimiento del Director Administrativo y Financiero y Subsecretario de Gestión Institucional.

Para el **proyecto 5**, se programó 4 actividades de las cuales no se cumplieron, ya que la actividad de enviar la TVD del DAMA al Consejo Distrital de Archivos y por ende no la han convalidado, no se puede continuar con: “*Gestión de aprobación de acto administrativo interno de adopción*”, “*Gestión de solicitud la inscripción de las TVD en el registro único de series documentales*”, “*Gestión de publicación de TVD en página web*” e “*Implementación TVD DAMA*”.

Para el **proyecto 6**, Elaboración y/o actualización de proceso y procedimientos de gestión documental, se programó para el trimestre campaña de socialización, la cual se cumplió con el envío de correos.

En cuanto al **proyecto 7** se programó 6 actividades de las cuales se cumplieron las 6 actividades.

En cuanto al **proyecto 8**, se cuenta con una actividad que se finalizó anticipadamente con el 100% en este trimestre.

Por otra parte, se tiene planeado presentar la actualización del PINAR en el mes de octubre con sus respectivos proyectos.



7. Sistema de Gestión-SG:

En el marco de la nueva estructura organizacional y lineamientos del Sistema de Gestión se adelantaron las siguientes actividades:

Durante este periodo se actualizaron y los siguientes procedimientos:

Julio

Se cargaron en Isolución y fueron aprobados por el Director de Talento Humano y la jefe de la OAP los procedimientos:

- 1.TH-PR-007 Inducción, Reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo y 1 anexo
- 2.TH-PR-008 Procedimiento prácticas universitarias y pasantías

Agosto

1. TH-PR-010 – Procedimiento Vinculación y desvinculación de talento humano a la planta de personal.
2. TH-PR-011 – Procedimiento Transferencia del Conocimiento.
3. TH-PR-012 – Procedimiento Acuerdos de Gestión.

Septiembre

Se aprobó y publicó en Isolucion el Procedimiento TH-PR-014 Liquidación de nómina y prestaciones sociales Versión 10 y sus anexos:

- 1.TH-FO-068 Liquidación de Prima Técnica nivel Directivo y Asesor
- 2.TH-FO-069 Liquidación de Prima Técnica nivel Profesional
- 3.TH-FO-070 Autorización de Solicitud de Retiro Parcial de Cesantías
- 4.TH-FO-071 Reporte y autorización mensual de horas extras, dominicales y/o festivos
- 5.TH-FO-072 Solicitud de días compensatorios.
- 6.TH-FO-073 Horas extras consolidadas por funcionario

Se aprobó y publicó en Isolucion el Procedimiento TH-PR-013 Procedimiento Situaciones Administrativas Versión 8 y sus anexos:

1. TH-FO-063 Ausencias laborales.
2. TH-FO-064 Solicitud de vacaciones.
3. TH-FO-065 Novedades de vacaciones.
4. TH-FO-066 Informe comisión de servicios
5. TH-FO-067 Acta de entrega de asuntos y custodia de bienes

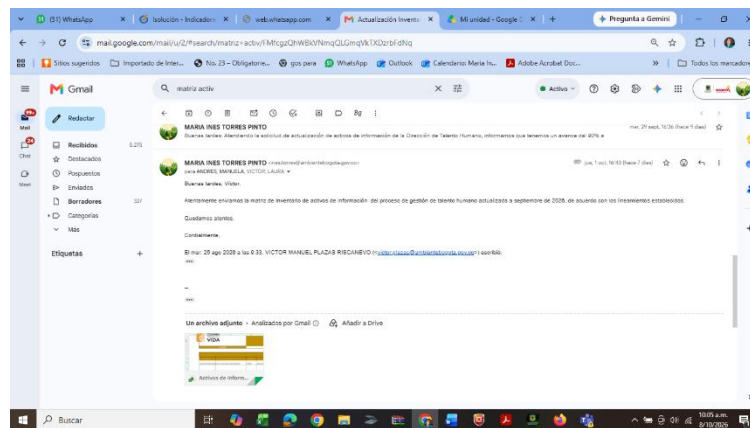
El Procedimiento TH-PR-015 Teletrabajo y sus anexos se encuentra en revisión y a la espera de la publicación de la Nueva Resolución que rige el teletrabajo bajo las modalidades híbrido y autónomo.

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

Con corte a septiembre se cuenta con un avance del 93.33 %, con 14 procedimientos aprobados y publicados en Isolución de un total de 15 procedimientos.

Se realizaron los reportes de los indicadores de gestión del proceso y el reporte del Plan de adecuación y sostenibilidad PAYS.

Se realizó la actualización de la matriz de activos de información del proceso, la cual se envió a la Oficina de Tecnologías de la información y comunicación – OTIC



8. Gestión del Conocimiento y la Innovación



Durante este periodo se realizó el segundo Encuentro del conocimiento y la Innovación del Sector Ambiente D.C. Enmarcado en el fenómeno de el Niño. Para la realización de este evento se realizaron mesas de trabajo

con los enlaces de cada una de las entidades del sector, en las cuales se realizó la planeación, campaña de expectativa y logística.

Piezas comunicativas:



Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

Agenda del Encuentro:

Encuentro Gestión del Conocimiento y la Innovación Sector Ambiente del Distrito Capital 2026

Jueves, 17 de septiembre 8:00 a.m. a 1:00 p.m.

Recorrido humedal Santa María del Lago Temática: fenómeno de El Niño

Punto de encuentro: Carrera 73 A No. 77 – 07 – Entrada oriental del humedal

Población objetivo: funcionarios y contratistas de las entidades del sector Ambiente de Bogotá D.C

Hora	Actividad	Entidad
8:30 a. m. a 9:00 a. m.	Apertura del evento Intervención de Andrés Elías Jaramillo, director de Talento Humano de la SDA. <i>Entrada oriental del humedal Santa María del Lago.</i>	Equipo GESCO+I
	Inicio Conformación de grupos de aproximadamente 20 personas, de acuerdo con la llegada progresiva de los participantes, para dar inicio al recorrido.	OPEL
El recorrido interpretativo por el Humedal será realizado por la Oficina de Participación, Educación y Localidades-OPEL de la SDA, en el cual se desarrollarán las siguientes actividades:		
9:00 a. m. a 1:00 p. m.	Estación 1 Retos para la conservación de la biodiversidad urbana en el contexto de la ocurrencia del fenómeno de El Niño, mediante un taller de socialización basado en historias encadenadas	Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis
	Estación 2 Variabilidad climática y fenómeno de El Niño, mediante una charla y exposición fotográfica.	IDIGER
	Estación 3 Límites planetarios y pérdida de la biodiversidad: aproximaciones a los efectos del cambio climático en la fauna silvestre de Bogotá, mediante una charla.	IDPYBA

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

Estación 4	SDA
Sistemas Urbanos de Drenaje Sostenible, mediante una actividad pedagógica.	
Estación 5	LabCapital
Actividad Pedagógica	

Se contó con la participación de 55 servidores de las entidades del Sector Ambiente y de LabCapital

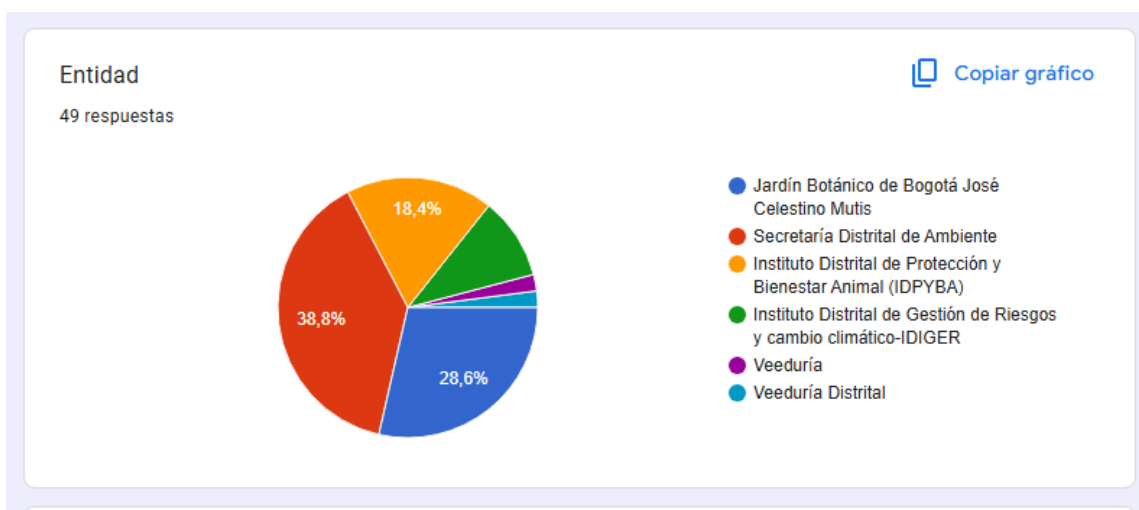
Sector Ambiente fortalece el intercambio de conocimientos sobre el fenómeno de El Niño durante GESCO + I



Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR



La encuesta de percepción se aplicó a 49 participantes con los siguientes resultados:

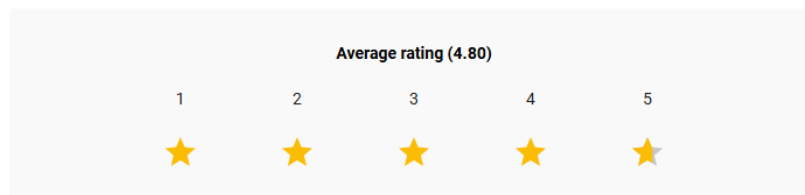


Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

 Copiar gráfico

1. Retos para la conservación de la biodiversidad urbana en el contexto de la ocurrencia del fenómeno de El Niño. Jardín Botánico de Bogotá

49 respuestas

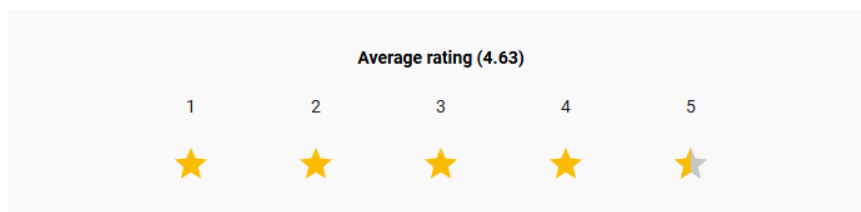


60

3. Límites planetarios y pérdida de la biodiversidad. Aproximaciones a los efectos del cambio climático en la fauna silvestre de Bogotá. IDPYBA

 Copiar gráfico

48 respuestas

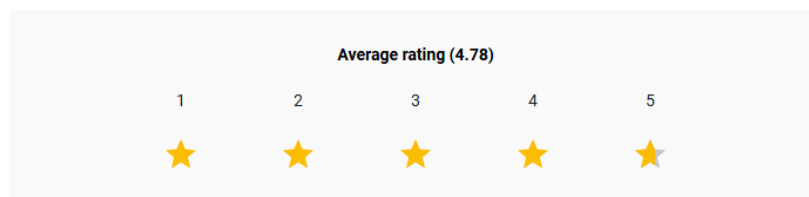


40

2. Variabilidad climática y fenómeno de El Niño. IDIGER

 Copiar gráfico

49 respuestas



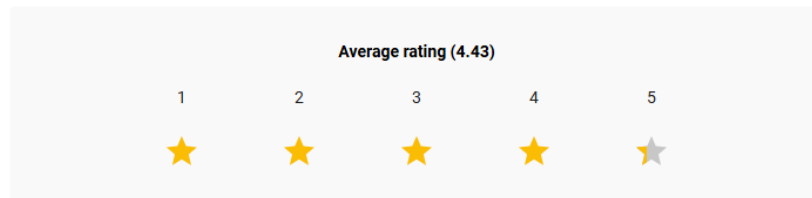
60

Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

4. Sistemas Urbanos de Drenaje Sostenible (SUDS) - SDA

 Copiar gráfico

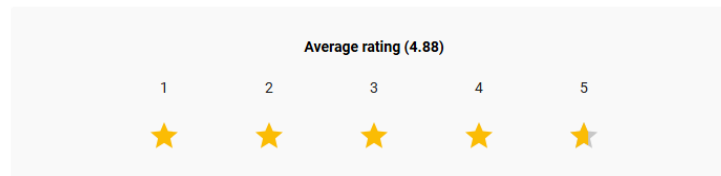
49 respuestas



6. Califique la pertinencia de las temáticas abordadas

 Copiar gráfico

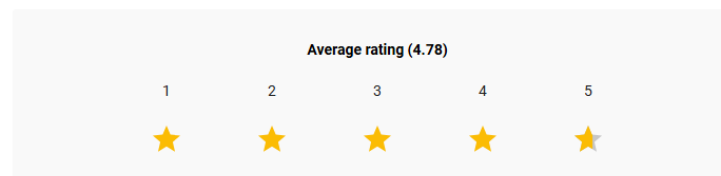
49 respuestas



7. Califique las metodologías desarrolladas en el encuentro

 Copiar gráfico

49 respuestas



Micrositio

Durante este periodo se realizaron 4 mesas de trabajo, en las cuales participaron la Oficina Asesora de Comunicaciones-OA y la oficina Asesora de Planeación. Producto de estas mesas se cuenta con un diseño del micrositio con un contenido de 4 botones que contienen la siguiente información:

Botón 1 ESCUELA DE CONOCIMIENTO

Botón 2 BUENAS PRÁCTICAS Y LECCIONES APRENDIDAS

Botón 3 INVESTIGACIONES, DOCUMENTOS O PUBLICACIONES

Botón 4 NOVEDADES Y HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Se avanzó en el cargue de los archivos a los respectivos botones conforme a los lineamientos definidos en las mesas de trabajo. Este Micrositio se ubicará en la Intranet.

CONCLUSIONES:

Este documento presenta el informe de seguimiento del tercer trimestre de 2026 de la Secretaría Distrital de Ambiente, enfocándose en la gestión del talento humano y el Plan Institucional de Archivos. Se detallan los avances en la provisión de vacantes de la planta de personal, la ejecución de actividades del plan de bienestar e incentivos, y el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación. Asimismo, se evalúan el desempeño laboral de los servidores públicos, las acciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y los progresos en la gestión documental y del conocimiento.

Estado de la Planta y Ocupación

- **Avances de provisión:** En el periodo evaluado se lograron **17 posesiones** en período de prueba derivadas de listas de elegibles del concurso SIMO (5 en modalidad ascenso y 12 en modalidad abierto).
- Durante el **tercer trimestre de 2026 (julio a septiembre)**, la Secretaría Distrital de Ambiente (SDA), a través de la Dirección de Talento Humano, adelantó la ejecución del **Plan Institucional de Capacitación (PIC)** en el marco del proyecto de inversión 8007 (Fortalecimiento Institucional para la gestión ambiental Bogotá).

Cobertura y asistencia: **Actividades ejecutadas:** Se realizaron **12 actividades/programas de formación** (6 en julio y 6 en septiembre) y se gestionaron **3 convocatorias** en agosto.

Participación total: Se registraron **394 asistentes** respaldados por soportes en el trimestre:

Julio: 146 asistentes.

Agosto: 83 asistentes en charlas/talleres y 20 inscritos confirmados a la Conferencia Internacional de Usuarios Esri 2026.

Septiembre: 165 asistentes (mes con mayor nivel de participación).

- Durante el tercer trimestre de 2026 (julio a septiembre), la Secretaría Distrital de Ambiente (SDA) registró un total de 35 actividades y acciones de bienestar e incentivos (11 en julio, 8 en agosto y 16 en septiembre). La agenda se articuló con entidades como el DASCD, el DAFP, la Caja de Compensación Familiar (Compensar) y el Ministerio de Justicia.
- Durante el **tercer trimestre de 2026 (julio a septiembre)**, la Secretaría Distrital de Ambiente (SDA) desarrolló una gestión integral en el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, abarcando desde la gestión de la accidentalidad y tareas de alto riesgo hasta programas de medicina preventiva y estilos de vida saludable.



Informe seguimiento a la gestión proceso GTH Y PINAR

- Durante el **tercer trimestre de 2026**, la gestión del **Plan Institucional de Archivos (PINAR)** de la Secretaría Distrital de Ambiente alcanzó un nivel de cumplimiento trimestral del **97,5%**, logrando ejecutar 23,55 de las 24,15 actividades programadas
- En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, con corte a septiembre se cuenta con un avance de 93.33% en la actualización de la documentación asociada al proceso. Se han aprobado y publicado en Isolucion 14 procedimientos del total de 15 procedimientos del proceso GTH.
- En la implementación de la Política de Gestión del conocimiento y la Innovación-GESCO+I, se ha cumplido con las actividades programadas para la vigencia; 1 charla virtual a nivel interno para la SDA, una charla virtual para el Sector Ambiente y la realización del segundo Encuentro del Sector Ambiente del D.C., enmarcado bajo la temática del fenómeno de El Niño, realizado el 17 de septiembre en el Humedal Santa María del Lago.

En resumen, tanto a nivel gerencial (porcentajes de cumplimiento general) como a nivel operativo (qué proyectos van adelantados y cuáles necesitan atención en el próximo trimestre).

Fuente de Información: Reporte de SST, Bienestar, Capacitación, Talento Humano y Documental.

Elaboró: María Inés Torres Pinto - Contratista

Revisó y Aprobó: Andrés Elías Jaramillo Rivera – DTH

José Alexander Pérez - DAF

Fecha: 14 de octubre de 2026.