



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

**Resolución No. 1808**

**“Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social de la Secretaría Distrital de Ambiente para el Año 2010”**

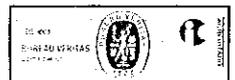
El Secretario Distrital de Ambiente, en uso de sus facultades legales y Reglamentarias, especialmente las conferidas en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1227 de 2005, el Decreto 4661 de 2005 y el Acuerdo 257 de 2006 , y el Decreto 109 de 2009,

**CONSIDERANDO,**

Que la Ley 909 de 2004 norma que regula la carrera administrativa, en el párrafo de su artículo 36 dispone que: “. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.”.

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

Que así mismo el artículo 70 del citado decreto enuncia que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y a sus familias los programas de protección y servicios sociales tales como deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas, Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados, a renglón seguido en su artículo 74 establece que dichos programas responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital

AMBIENTE

1 8 0 8

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

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

En mérito de lo anterior,

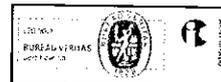
**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- ADOPCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR:** Adoptar el Plan Institucional de Bienestar Social de la Secretaria Distrital de Ambiente para el año 2010, orientado a responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales de los servidores dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y los del Estado, con sus fines de desarrollo como persona. Y esto en el espacio laboral del sector público puede tener contenido al lograr identidad del funcionario con los fines del Estado como fines nobles que deben hacer parte de la cultura corporativa y principio de su desempeño laboral.

**TITULO I  
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL**

**CAPITULO I  
MARCO CONCEPTUAL, CONTENIDO Y OBJETIVOS**

**ARTÍCULO SEGUNDO.- DEFINICIÓN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL.** Es el proceso permanente y participativo orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los empleados, el mejoramiento de su nivel de vida y el de sus familias, permitiendo





ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

Nº 1808

Secretaría Distrital AMBIENTE

desarrollar sus niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia y pertenencia con la responsabilidad misional de la Secretaria.

**PARÁGRAFO.** Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de Bienestar Social todos los empleados de la Secretaria y su familia.

**ARTÍCULO TERCERO.- ESTUDIOS PREVIOS.** Los programas de Bienestar Social responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

**ARTÍCULO CUARTO.- FINALIDAD.** El programa anual de Bienestar Social estará encaminado a:

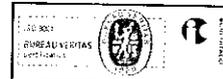
1. Crear condiciones de trabajo saludables y seguras.
2. Aplicar y desarrollar las capacidades personales, lo cual supone condiciones que faciliten la autonomía, la creatividad y la iniciativa, estimulando la identificación y la satisfacción del funcionario con la actividad laboral.
3. Dar a conocer las opciones de desarrollo personal posibilitando estabilidad laboral.
4. Armonizar la vida laboral con otros sectores de la vida personal como son la familia, la recreación, el deporte, la cultura, la expresión artística y la vida comunitaria.
5. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa.
6. Generar una mayor productividad laboral, con un mejor nivel de eficiencia y eficacia.
7. Incrementar el nivel de compromiso con la Secretaria Distrital de Ambiente
8. Preparar al funcionario para asumir el retiro del servicio.

**ARTÍCULO QUINTO.- ÁREAS DE INTERVENCIÓN.** Los programas estarán orientados a la atención de las necesidades del empleado para propiciar un desempeño productivo.

El programa de Bienestar Social que adelante la Secretaria deberá enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral, según lo establecido por las normas vigentes.

**ARTICULO SEXTO.- ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

El programa de calidad de vida laboral será atendido a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.





ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital AMBIENTE

1808

PARÁGRAFO El Área de Bienestar Social de la Secretaria Distrital de Ambiente, por lo menos cada dos (2) años medirá el clima laboral y presentará los programas y estrategias para el fortalecimiento y obtención de niveles adecuados de calidad vida laboral.

ARTICULO SÉPTIMO.- CRONOGRAMA DE PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

PLAN DE ACCIÓN 2010

ÁREA DE INTERVENCIÓN	PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	FECHA	POBLACIÓN
CALIDAD DE VIDA LABORAL	CLIMA LABORAL	Fortalecimiento de la comunicación interna	correos electrónicos con mensajes claves para la motivación, con información clave de actividades de los diferentes planes institucionales	2 veces al mes o cuando la actividad amerite ser informada	toda la entidad
		fortalecimiento de las relaciones entre las diferentes dependencias	Realización de los desayunos con el secretario, acompañamiento a las reuniones de las direcciones o subdirecciones para dar a información necesaria para la motivación. Celebración bimensual de los cumpleaños de todos los servidores públicos. Mensajes personalizados de felicitación para los funcionarios y los contratistas de lo que se tenga información de su fecha de cumpleaños ( a partir de febrero hasta diciembre)	Febrero para los desayunos y mensual para el acompañamiento de las reuniones de área.	toda la entidad
	DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO	asesorar la compra y distribución física de los puestos de trabajo	asesoría con apoyo de la ARP en la adecuación de los puestos de trabajo de los casos críticos tanto en la sede actual como en la nueva sede	PRIMER SEMESTRE	toda la entidad
	INCENTIVOS	Premiar a los funcionarios de carrera evaluados en el nivel sobresaliente	plan de incentivos, premiación a los mejores funcionarios de cada nivel y a los calificados como sobresalientes	JUNIO	los funcionarios de carrera
		fortalecer el trabajo en equipo y las relaciones interdependencias	diseñar e implementar la evaluación de desempeño por equipos de trabajo	MARZO Y ABRIL	todos los funcionarios de carrera





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

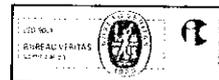
1808

ESTILOS DE DESARROLLO DE CARRERA	implementar y socializar el procedimiento de selección de los candidatos a ascenso	aplicación del procedimiento y socialización del mismo	según oportunidad	todos los funcionarios
ESTILOS DE DIRECCIÓN	revisar las formas de dirección que el nivel ejecutivo ejerce sobre los servidores	Capacitación a los jefes sobre comunicación y conocimiento de las personas a cargo.	Mayo	comité directivo
CULTURA ORGANIZACIONAL	Dar a conocer cómo funcionan la entidad en términos de ritos, creencias, rituales, etc.	implementación y formación de los facilitadores de inducción de la entidad	todo el año	toda la entidad
TRABAJO EN EQUIPO	fortalecer el trabajo en equipo y las relaciones interdependencias	diseñar e implementar la evaluación de desempeño por equipos de trabajo - capacitación y sensibilización sobre el trabajo en equipo y solución de problemas	PRIMER SEMESTRE (abril)	toda la entidad
ESTILOS DE LIDERAZGO	priorizar y conciliar la ejecución exigente de las tareas que correspondan a su dependencia con el fortalecimiento de relaciones entre todos sus colaboradores	capacitación y fortalecimiento interno de los líderes	SEGUNDO SEMESTRE (septiembre)	comité directivo

### ARTICULO OCTAVO- ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

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

El área de Protección y Servicios Sociales debe incorporar los siguientes programas de trabajo: PROGRAMAS DE RECREACIÓN, las actividades contenidas en este programa estarán incluidas en el cronograma de Bienestar Social y PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL: los cuales se desarrollan en el Plan de Salud Ocupacional





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

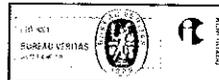
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

Nº 1808

**ARTICULO NOVENO.- CRONOGRAMA ACTIVIDADES DE RECREACIÓN**

ACTIVIDAD	MES DE EJECUCIÓN	POBLACIÓN
celebración Cumpleaños	Todo el año	Toda la entidad
Celebración del día de los profesionales	todo el año	toda la entidad
actividad recreativo: día de la mujer	Marzo	Toda la entidad
premier de cine	Marzo	toda la entidad
participación en torneo de interempresas	marzo	equipo de futbol
actividad recreativa : DÍA DE LAS SECRETARIAS	Abril	Todos los servidores públicos de la entidad con funciones secretariales
Cursos de habilidades (natación)	Abril	toda la entidad
Visita al museo	Mayo	
actividad cultural día de las Madres	Mayo	Todas las servidores madres
actividad recreativa celebración día del Conductor	Junio	Todos los servidores públicos que cumplen funciones de conductores
actividad cultural : día del Padre	Junio	Todos los servidores padres
Vacaciones Recreativas	Junio - Julio	Todos los hijos de los servidores públicos de edades entre 5 y 12 años
participación en torneo de interempresas	julio	equipo de futbol
Obra de teatro	Julio	toda la entidad
caminata ecológica	agosto	toda la entidad
paseo lagomar	agosto	funcionarios
celebración del día del profesional	agosto	toda la entidad
Juegos Internos 2010	Septiembre	toda la entidad
conmemoración del día de amor y amistad	Septiembre	toda la entidad
actividad recreativa día de los niños	Octubre	Todos los hijos de los servidores públicos de la entidad con edades de 0 a 10 años
Cursos de habilidades (manualidades)	Octubre	todos los funcionarios
ACTIVIDAD LÚDICA PARA ADOLESCENTES	Octubre	HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS ENTRE LOS 13 Y 17 AÑOS
HALLOWEEN	Octubre	toda la entidad
Cine	Noviembre	toda la entidad
Vacaciones Recreativas	Diciembre	Todos los hijos de los servidores públicos de edades entre 5 y 12 años
Jornada de integración SDA	Diciembre	toda la entidad

**BOG** B O G O T Á  
P B S P  
**GOBIERNO DE LA CIUDAD**





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Nº 1808

Secretaría Distrital

AMBIENTE

Novenas navideñas : concurso de pesebres ambientales	Diciembre	toda la entidad
Bonos Navideños	Diciembre	Todos los hijos de los funcionarios de la entidad con edades de 0 a 12 años

### ARTICULO DECIMO.- CRONOGRAMA PROGRAMA SALUD OCUPACIONAL

SUB PROGRAMA	ACTIVIDAD	ACTIVIDAD
SUB PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	SVE RIESGO ERGONOMICO DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE AMBIENTE	Diagnóstico para el Sistema de vigilancia epidemiológica
		Informe Diagnóstico Sistema de vigilancia epidemiológica
		actualización del documento del sistema
		Revisión del sistema
		Encuestas de riesgo ergonómico
		Identificación de tareas críticas desde el punto de vista ergonómico
		Estudios de puesto de trabajo a tareas críticos y revisión de sintomáticos
		Diseño e implementación del plan de intervención al riesgo
		Presentación de resultados y verificación de la gestión. Recomendaciones para gestión del riesgo
		Exámenes médicos ocupacionales periódicos dentro del SVE al personal expuesto
		Divulgación del SVE y de las responsabilidades dentro del sistema de vigilancia
		Divulgación e implementación de las recomendaciones de intervención del riesgo
		Pausas activas / Gimnasia laboral
	Seguimiento a la implementación de las medidas de control	
	Auditoría al sistema	
	Informe Anual Sistema de vigilancia epidemiológica	
	SISTEMA DE VIGILANCIA PARA DISMINUCIÓN DEL RIESGO BIOLÓGICO DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE AMBIENTE	implementar el sistema de vigilancia epidemiológica
		Verificación Sistema de vigilancia epidemiológica
		Monitoreo epidemiológico con bases estadísticas de AT Biológico
		Exámenes médicos ocupacionales periódicos
		Divulgación del SVE y de las responsabilidades dentro del sistema de vigilancia
		Divulgación e implementación de las recomendaciones de intervención del riesgo

**BOG** BOGOTÁ  
POSITIVA  
**GOBIERNO DE LA CIUDAD**

Carrera 6 N° 14-98 Pisos 2°, 5°, 6°, 7° y 9° Bloque A  
Pisos 3° y 4° Bloque B

PBX: 444 1030  
FAX: 444 1030 ext. 522

BOGOTÁ, D.C. COLOMBIA  
www.secretariadeambiente.gov.co





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital

AMBIENTE

Nº 1809

SUB PROGRAMA A DE HIGIENE Y SEGURIDAD		Evaluación de los avances y de las posibles medidas de control a partir de los resultados obtenidos
		Capacitación en protocolo de Reporte de AT Biológico
		Seguimiento a la implementación de las medidas de control
		Auditoría al sistema de vigilancia epidemiológica
		Informe Anual Sistema de vigilancia epidemiológica
	CONDICIONES DE SALUD	Exámenes médicos ocupacionales periódicos para todo el personal.
		Registro de incapacidades
		Informe de ausentismo por salud
		Registro de la morbilidad sentida y principales diagnóstico de la consulta médica EPS
		Realización encuesta de Condiciones de Salud
		Informe de condiciones de salud
	ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	Presentación del diagnóstico de condiciones de salud y plan de acción
		Realización de Jornadas de Vacunación
		Planeación de Jornadas de Salud, y campañas de
		Jornadas de Salud en la entidad
		Informes de patologías diagnosticadas dentro de dichas jornada.
		Campañas de estilos de vida saludable (prevención de alcohol, drogas y tabaquismo)
		Diseño de Programa de seguridad deportivo
	Divulgación de protocolo de programa deportivo para funcionarios y contratistas.	
	PSICOLABORAL	Diagnóstico para el Sistema de vigilancia epidemiológica Psicolaboral
		Informe Diagnóstico Sistema de vigilancia epidemiológica Psicolaboral
		Elaboración del documento del sistema
		Revisión del sistema
		Encuestas de riesgo Psicolaboral
Divulgación del SVE y de las responsabilidades dentro del sistema de vigilancia		
Identificación de puestos críticos desde el punto de vista psicolaboral		
Estudios de puesto de trabajo a cargos críticos		
Diseño e implementación del plan de intervención al riesgo		
CERO AT	Divulgación protocolo de notificación de AT	
	Identificación de tareas críticas desde el punto de vista de trabajo en alturas	
	Diseño e implementación del plan de intervención al riesgo	

**BOGOTÁ**  
**GOBIERNO DE LA CIUDAD**





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital

Nº 1308

AMBIENTE

	Programa de Trabajo en alturas
	Divulgación protocolo trabajo en alturas y permisos de trabajo
	Capacitación de trabajo en alturas
	Inspecciones de Seguridad
	Investigación de AT
	Elementos de Protección Personal
PLAN BÁSICO LEGAL	Plan de trabajo Salud ocupacional
	Evaluación de cumplimiento de requisitos legales
	Panorama de factores de riesgo
	Capacitación en investigación de Accidentes
	Divulgación política de SSOA
	Capacitación en conceptos básicos s.o
	Inducción personal nuevo
PLAN DE EMERGENCIAS	Capacitación en Inspecciones de seguridad
	Revisión de documentos de Plan de emergencias
	Divulgación de plan de emergencias a funcionarios y contratistas
	Capacitación Brigadistas
	Inspecciones de seguridad
	Dotación botiquines
	Recarga de extintores
	Simulacro
	Señalización
	Dotación equipos de emergencia (megafono, radios, etc.)

**ARTÍCULO DECIMO PRIMERO.- PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA.**  
Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social, la entidad, deberá seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

1. Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias con el fin de seleccionar alternativas.
2. Diseños de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas.
3. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas.
4. Seguimiento y evaluación de los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

**ARTICULO DECIMO SEGUNDO** **BOGOTÁ**  
**BOGOTÁ**  
**GOBIERNO DE LA CIUDAD**





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital  
AMBIENTE Nº 1808

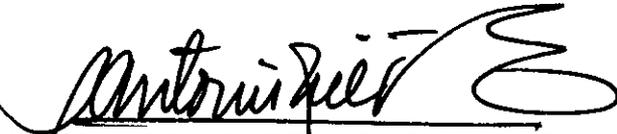
El presupuesto inicialmente asignado para la ejecución del plan de bienestar social por la vigencia fiscal de 2010 es de SESENTA MILLONES DE PESOS MCTE (\$60.000.000.00), apropiación que incluye los recursos para ejecutar el plan de incentivos de la entidad que para el año 2010 se fijo una suma de DIECISIETE SEISCIENTOS OCHENTA MIL DE PESOS (\$17.680.000.00). Este monto se ajustará y ejecutarán por la SDA de acuerdo con los cronogramas y las opciones del mercado académico.

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

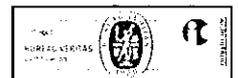
**ARTÍCULO DECIMO CUARTO.- VIGENCIA.** La Presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., a los 17 FEB 2010

  
**JUAN ANTONIO NIETO ESCALANTE**  
Secretario Distrital de Ambiente

Elaboro Jana Andrea Carvajal  
Reviso: Lucero Prieto  
Aprobó: Matilde Nieto Contreras – Comité Directivo  
Anexo: Plan de Bienestar Social 20 folios  
Plan de Salud Ocupacional 12 folios





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

# SECRETARIA DISTRITAL DE AMBIENTE

## DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA

# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

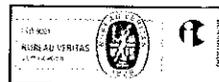
## BOGOTA 2010



Carrera 6 N° 14-98 Pisos 2°, 5°, 6°, 7° y 9° Bloque A  
Pisos 3° y 4° Bloque B

PBX: 444 1030  
FAX: 444 1030 ext. 522

BOGOTÁ, D.C. COLOMBIA  
[www.secretariadeambiente.gov.co](http://www.secretariadeambiente.gov.co)





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

## INTRODUCCION

El Programa Institucional de Bienestar Social, esta direccionado al beneficio de un ser humano sensible que demanda la atención de sus necesidades y el reconocimiento a sus fortalezas. Sólo así, consolidaremos un equipo comprometido institucionalmente y con alto grado responsabilidad y sentido de pertenencia.

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

Teniendo en cuenta lo anterior, y partiendo de la base de que un interés prioritario de las entidades debe estar orientado al bienestar del empleado, procurándole motivación en su puesto de trabajo, un adecuado clima laboral y un desarrollo integral. , se propone que las áreas de recursos humanos intervengan básicamente





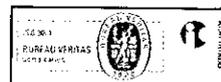
ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

## MARCO CONCEPTUAL

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

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

Las entidades del Estado tendrán la responsabilidad de diseñar un sistema organizacional que permita mantener elevados niveles de productividad y responder a la satisfacción de necesidades de los ciudadanos. Para tal fin, se hace necesario tomar en consideración el bienestar de los es como un



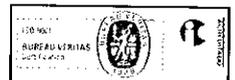


ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

propósito que permita proveer una mayor eficiencia, eficacia y desempeño en cuanto a sus tareas laborales, mediante un espacio de satisfacción y productividad.

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

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





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

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

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

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





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

## NORMATIVIDAD

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

## LA POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL

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





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

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

Los planes y programas de Bienestar social están fundamentados en el fortalecimiento de las áreas evaluadas en la medición de clima laboral que resultaron con percepción negativa de los empleados de la entidad.

### OBJETIVOS

#### OBJETIVO GENERAL.

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

El Plan Anual de Bienestar Social de la Secretaria Distrital de Ambiente, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus empleados públicos, motivación y calidez humana en la prestación de los





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

servicios al interior de la entidad, y se refleje en el cumplimiento de la misión institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la comunidad.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados públicos, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

## DIAGNOSTICO

El año 2009 la alcaldía Mayor de Bogotá, realizó la medición de clima organizacional de la entidad con una muestra de 3 personas escogidas aleatoriamente.

Las dimensiones que se observaron a través de la encuesta son:

1. Relaciones
2. Sentido de pertenencia
3. Reconocimiento
4. Condiciones de trabajo
5. Alineamiento organizacional
6. Comportamiento organizacional
7. Participación
8. Desarrollo personal y profesional
9. Flexibilidad y adaptabilidad

Es importante aclarar que la medición anterior se realizo en el año 2008 y fue el insumo para el diagnostico y el plan de bienestar del 2008 y 2009. Los





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

resultados de la medición del 2009 serán el insumo para los planes de 2010 y 2011.

De la medición realizada se evidencio que las dimensiones prioritarias para el desarrollo de los diferentes y planes son las siguientes:

- RELACIONES ENTRE LAS DEPENDENCIAS
- RELACIONES DE JERARQUIA
- RECONOCIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION
- CONDICIONES DE TRABAJO: fortalecimiento de los programas de inducción, salud, y capacitación para todos los empleados públicos
- ALINEAMIENTO ORGANIZACIONAL: implementación y socialización de los procesos y procedimientos
- ALINEAMIENTO ORGANIZACIONAL: implementación de indicadores que midan la gestión de la entidad
- ALINEAMIENTO ORGANIZACIONAL: comunicación interna mas contundente
- COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL: fortalecer el trabajo en equipo entre las diferentes dependencias
- DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL: criterios claros de la política de ascensos de la entidad.

De lo anterior, se puede concluir que las necesidades de los empleados públicos de la secretaria Distrital de Ambiente se encuentran en el contexto de la relación con el grupo social, es decir, la necesidad de hacer parte de un grupo, de reconocimiento de otras personas, de aceptación y respeto del grupo social; el deseo de estabilidad y la independencia.





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

Estas necesidades identificadas anteriormente serán resueltas a través de la sinergia de los diferentes planes institucionales de la entidad tales como el plan de incentivos, el plan de capacitación, el plan de salud ocupacional y los programas de inducción y reinducción. El Plan de Bienestar tiene el propósito fundamental de fortalecer la motivación, la integración y la participación de los empleados públicos de la entidad con el fin de poder llevar a buen término los planes de acción de los planes antes enunciados.

Por último, se realizo una encuesta de percepción frente a las actividades recreativas, culturales y deportivas para el año 2010, que fortalecerán las diferentes dimensiones del clima laboral y se evidencio lo siguiente.

ACTIVIDADES RECREATIVAS - CULTURALES Y DEPORTIVAS	fiesta fin de año
	vacaciones recreativas
	caminatas
	paseo lagomar
	olimpiadas con los siguientes deportes voleibol, baloncesto, futbol, futbol femenino, tejo, mini tejo, bolos, pin pon, tenis de campo,
	clases de natación
	participación de torneos interempresas de fútbol
	asistencia a cine
	asistencia a conciertos y música
	curso de manualidades y otros
	asistencia a teatro
	asistencia a museos

### ÁREAS DE INTERVENCIÓN.





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

Las áreas de intervención que se plasman en la Política de Bienestar Social, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos.

Para el logro y éxito de la Política de Bienestar Social, que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, los cuales se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad y con el propósito de dar orientaciones específicas para el diseño y desarrollo de procesos de intervención en cada uno de estos contextos, se definen dos grandes áreas de intervención: Área de Calidad de Vida Laboral y Área de Protección y Servicios Sociales. Esta última estará desarrollada en dos partes: la primera en el Plan de Salud Ocupacional para el año 2009 y la segunda en lo que tiene que ver con la recreación en plan presente en este documento.

## I. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

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

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenos en el ámbito del trabajo, que





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los empleados públicos de la entidad.

### OBJETIVOS DEL ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

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

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





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

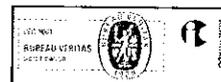
### PROGRAMAS DE TRABAJO:

**CLIMA LABORAL:** las acciones deberán considerar de manera integral, las condiciones de orden organizacional, personal y social que afectan la entidad, es decir, las manifestaciones o expresiones de los funcionarios ante hechos que varían de acuerdo con los factores del contexto institucional

**DISEÑOS DE PUESTOS DE TRABAJO.** Se entiende por diseño o rediseño adecuado del puesto de trabajo, la planeación de acciones tendientes a alterar positivamente sus características, de manera que se incrementen tanto la calidad de las experiencias laborales de los empleados como su productividad.

**INCENTIVOS:** los incentivos deberán dirigirse a premiar específicamente a los empleados cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente. Con el objeto de lograr este último propósito, las entidades deberán elaborar planes de incentivos, tanto a nivel individual como a nivel de los equipos de trabajo.

**DESARROLLO DE CARRERA:** los responsables de la administración del talento humano, que por naturaleza son todos los que desempeñan cargos directivos o ejecutivos, y en especial aquellos con responsabilidades en las áreas del talento humano, deberán ayudar a sus colaboradores a identificar las áreas hacia las que se podrían proyectar en virtud de sus competencias, dadas las posibilidades de poder aplicar allí sus intereses y capacidades, a la vez que de aportarle a la entidad a corto y largo plazo.





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

**ESTILOS DE DIRECCION:** es indispensable revisar las formas de dirección que el nivel ejecutivo ejerce sobre los empleados, sus estilos de supervisión, gerencia, coordinación y control.

**CULTURA ORGANIZACIONAL:** acciones que ayudan a los miembros de la organización a entender cómo funcionan las cosas al interior de las organizaciones, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos, al mismo tiempo que expresan sus mitos, héroes, anécdotas, jerga, ritos y rituales.

**TRABAJO EN EQUIPO** las entidades deberán propiciar el trabajo en equipo alrededor de proyectos orientados a la obtención de productos claramente definidos, en el que se evalúe la responsabilidad colectiva, los procesos y los resultados

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

**I. ÁREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES**

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





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

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

**PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.** La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional. El papel del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

**SALUD OCUPACIONAL.** Cuya definición se encuentra en el Plan de salud ocupacional – 2010

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



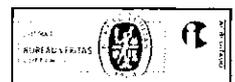


ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital  
AMBIENTE

**PLAN DE ACCION – 2010**

ITEM MES	NÚMERO DE ACTIVIDADES REALIZADAS	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD
ENERO	1	Cumpleaños
FEBRERO	4	Cumpleaños
		Celebración de las profesiones de los meses de Enero y Febrero
		Inducción
MARZO	6	Mensaje 2
		Cumpleaños
		Celebración de las profesiones del mes
		Mensaje 2
		celebración día de la mujer
ABRIL	6	torneo inter - empresas compensar
		desayunos con el secretario
		Cumpleaños
		Celebración de las profesiones del mes
		celebración día de las secretarias
		Capacitación en planeación estratégica
MAYO	5	curso de habilidades (natación)
		obra de teatro
		formación gerencial
		Celebración de las profesiones del mes
		Día de la Madre
JUNIO	8	Cumpleaños
		Capacitación en planeación estratégica
		entrega de incentivos
		Celebración de las profesiones del mes
		diseño de incentivos por equipos de trabajo
		Día del padre
		Capacitación en planeación estratégica
		Cumpleaños
día del conductor		
vacaciones recreativas		





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

<b>JULIO</b>	3	Cumpleaños
		Celebración de las profesiones del mes
		torneo inter - empresas compensar
<b>AGOSTO</b>	5	Cumpleaños
		Celebración de las profesiones del mes
		caminata ecológica
		Pasadia lagomar
		celebración día del profesional
<b>SEPTIEMBRE</b>	4	Cumpleaños
		Celebración de las profesiones del mes
		juegos internos
		celebración del día de amor y amistad
<b>OCTUBRE</b>	5	Cumpleaños
		Celebración de las profesiones del mes
		día de los niños
		fiesta de disfraces
		curso de manualidades
<b>NOVIEMBRE</b>	3	Cumpleaños
		Celebración de las profesiones del mes
		premier de cine
<b>DICIEMBRE</b>	6	Cumpleaños
		Celebración de las profesiones del mes
		vacaciones recreativas (día navideño)
		novenas navideñas
		jornada de integración
		bonos navideños





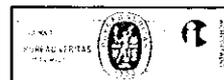
ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

## **PRESUPUESTO**

El presupuesto para la ejecución del plan durante el año fiscal de 2010 es de SESENTA MILLONES DE PESOS MCTE (\$60.000.000.00).

## **RESPONSABLE**

El responsable inmediato del diseño, ejecución, evaluación y seguimiento del Plan Anual de Bienestar Social es la Dirección de Gestión Corporativa o de quien haga sus veces quien se apoyará principalmente en los directivos, asesores, ejecutivos y profesionales que de acuerdo con su perfil sean seleccionados para el efecto.





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

# SECRETARIA DISTRITAL DE AMBIENTE

## DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA

### PLAN DE SALUD OCUPACIONAL



Carrera 6 N° 14-98 Pisos 2°, 5°, 6°, 7° y 9° Bloque A  
Pisos 3° y 4° Bloque B

PBX: 444 1030  
FAX: 444 1030 ext. 522

BOGOTÁ, D.C. COLOMBIA  
[www.secretariadeambiente.gov.co](http://www.secretariadeambiente.gov.co)





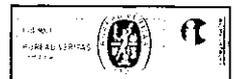
ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital  
AMBIENTE

**2010**

## INTRODUCCION

El plan de salud ocupacional tiene como finalidad proteger, mejorar y mantener la salud física, mental, seguridad y ambiente de los funcionarios y contratistas dentro de la secretaria Distrital de Ambiente, buscando evitar las lesiones personales, daños a la propiedad, impacto socio ambiental, accidentes, incidentes y controlando la generación de enfermedades profesionales.





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital  
AMBIENTE

### DEFINICIONES

- **SALUD OCUPACIONAL:** es una ciencia que busca proteger y mejorar la salud física, mental, social y espiritual de los trabajadores en sus puestos de trabajo, repercutiendo positivamente en la empresa.
- **PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL:** Consiste en el diagnóstico, organización de las distintas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones, y que deben ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma interdisciplinaria.
- **PLAN DE SALUD OCUPACIONAL:** En cumplimiento de lo previsto en el artículo 20 de la Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989, del Ministerio de Trabajo ( hoy de la Protección Social), el plan de salud ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, tendientes a preservar y, mantener la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

### OBJETIVOS DEL PLAN DE SALUD OCUPACIONAL

#### OBJETIVO GENERAL

Preservar, promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental, y social de los trabajadores a todos los niveles y por ende el "bienestar de toda la organización", haciendo de la salud ocupacional el motor generador del mismo, cifrándose a las directrices trazadas por las normas legales vigentes en esta materia.

#### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Promover las normas internas de Salud Ocupacional y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- Priorizar y analizar los resultados arrojados de los diagnósticos de peligro de los trabajadores ( panoramas de factores de riesgo)para implementar medidas de control dentro de la entidad
- Implementar los sistemas de control requeridos de acuerdo al riesgo existente y al diagnóstico de condiciones de trabajo y de salud de la entidad.
- Diseñar e implementar herramientas estadísticas para la recopilación de los datos de accidentalidad y ausentismo de todos los funcionarios.





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital

AMBIENTE

- Promover, mantener y mejorar las condiciones de salud y trabajo en la entidad con el fin de preservar un estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores a nivel individual y colectivo.
- Diseñar e implementar actividades de prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo a todo nivel en la entidad.
- Fomentar programas de promoción de estilos de vida y trabajo saludables en los funcionarios de la entidad.
- Diseñar e implementar estándares de seguridad para el manejo de riesgos, físicos, químicos, mecánicos, locativos y ergonómicos.
- Mantener actualizadas los diagnósticos de factores de riesgo de la entidad
- Diseñar los procedimientos en caminados a la investigación de incidentes y accidentes bajo la norma 1401 del 2007
- Realizar la investigación de los accidentes generados en el ultimo año al igual que el año en curso, con el fin de cumplir con la legislación vigente y buscar las causas que han generado dichos eventos, para poder evitar que vuelvan a suceder.

### ALCANCE

Las disposiciones sobre salud ocupacional se aplicaran en todo lugar y clase de trabajo cualquiera que sea la forma jurídica y prestacional; así mismo la Secretaría regulara las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas

Todos los empleados, tanto públicos como privados, contratistas, subcontratistas y trabajadores, estarán sujetos a las disposiciones que sobre la organización y la administración de la salud ocupacional se establecen en este plan.

### RESPONSABILIDADES DE LA SECRETARIA

El Artículo 24 del Decreto 614 de 1984 y la Resolución 1016 de 2989 enuncian que los patronos o empleadores tienen como obligación:

1. Responder por la ejecución del programa permanente de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo
2. Comprobar ante las autoridades competentes de Salud Ocupacional, si fuere necesario mediante estudios evaluativos, que cumplen con las normas de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial para la protección de la salud de los trabajadores.
3. Permitir la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional y auspiciar su participación en el desarrollo del Plan de salud Ocupacional.





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital

AMBIENTE

4. Notificar obligatoriamente a las autoridades permanentes los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que se presenten
5. Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están sometidos, sus efectos y las medidas preventivas correspondientes
6. Facilitar a los trabajadores la asistencia a cursos y programas educativos que realicen las autoridades para la protección de los riesgos profesionales
7. Permitir que los representantes de los trabajadores participen en las visitas de inspección e investigación que practiquen las autoridades de Salud Ocupacional en los sitios de trabajo
8. Entregar a las autoridades competentes de Salud Ocupacional para su análisis las muestras de sustancias y materiales que utilicen, si se consideran peligrosas.
9. Destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento del Plan de Salud Ocupacional en las empresas y lugares de trabajo, acorde con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el número de trabajadores expuestos.
10. Designar una persona encargada de dirigir y coordinar las actividades que requieren ejecución.

### INTERVENCION

Para el desarrollo del plan de salud ocupacional se tomo como base los subprogramas de salud ocupacional (Res 1016 de 1989) y los lineamientos establecidos por la Secretaria Distrital de Ambiente en su Política de Salud Ocupacional y Ambiente realizando la intervención de la siguiente manera:

- Protección y mejora de la salud, seguridad de los funcionarios y contratistas
- Reducción de la ocurrencia de lesiones personales, daños a la propiedad, accidentes, incidentes y prevención de Enfermedades Profesionales
- Disminución de los riesgos que en materia de salud ocupacional afecten a los visitantes.
- Cumplimiento de la legislación actual colombiana que en materia de S.O y ambiente atañe a la entidad.





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital  
AMBIENTE

### AREA DE INTERVENCIÓN Y GESTIÓN

#### 1. SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

Tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico – fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo

Dentro de este subprograma se desarrollaran diversas actividades de promoción, prevención y control de la salud, tales como:

1. Realización de exámenes ocupacionales de ingreso, egreso y periódicos bajo los lineamientos establecidos en el procedimiento de exámenes ocupacionales de la SDA y su respectivo profesiograma.
2. Divulgación y desarrollo de los programas de Vigilancia Osteomuscular y Biológico de la SDA
3. Realizar la encuesta de condiciones de salud del PVE Osteomuscular a todos los funcionarios y contratistas de la entidad para conocer su estado de salud relacionado con el riesgo ergonómico, emitiendo informes a la administración, con el fin de establecer las medidas de intervención apropiadas para dicho riesgo.
4. Desarrollo de esquemas de vacunación a funcionarios y contratista de la entidad establecido dentro del procedimiento de exámenes ocupacionales dentro de la SDA
5. Diseño e implementación de campañas de alcohol, drogas y tabaquismo.
6. Diseño del programa para la intervención del Riesgo Psicolaboral dentro de la entidad basado bajo la Resolución
7. Desarrollo de campañas de promoción y prevención de la salud de los funcionarios y contratistas de la entidad con ayuda de la EPS, FDP y ARP.
8. Recolección, digitación y análisis de registros estadísticos de morbilidad, mortalidad, ausentismo en materia de enfermedad general y profesional de los funcionarios y contratistas de la entidad, con el fin los planes de acción para el 2011
9. Análisis y seguimiento de las enfermedades ocurridas, con el fin de determinar sus causas y establecer medidas preventivas, correctivas necesarias.
10. Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades
11. Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial.





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital

AMBIENTE

## 2. SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales y de seguridad que se originen en los lugares de trabajo y que pueden afectar la salud de los trabajadores:

En este subprograma se realizan:

1. Actualizar el panorama de riesgos para obtener información sobre estos en los lugares de trabajo de la entidad y que permita la localización, priorización e intervención de los riesgos críticos.
2. Diseñar e implementar el programa de inducción y reinducción que en materia de salud ocupacional atañe a los funcionarios y contratistas para el libre desarrollo de sus actividades antes de su ingreso a la entidad.
3. Diseñar e implementar el procedimiento de inspecciones de seguridad de la SDA en áreas, frentes de trabajo y equipos en general.
4. Diseñar protocolo de selección, dotación, uso, mantenimiento, entrega y reposición. con sus respectivos formatos de los EPP suministrados por la entidad, al igual que la inspección de los mismos basado en el procedimiento de inspecciones establecido por la entidad.
5. Suministrar a los funcionarios y solicitar a los contratistas el uso de los EPP establecido en la Matriz de Elementos de Protección Personal de la SDA según el área a la que trabajan
6. Diseñar el procedimiento de trabajo en alturas al igual que los permisos de trabajo de los mismos, con el fin de realizar una intervención eficaz del riesgo
7. Gestionar a los funcionarios y contratistas la capacitación y certificación del curso de trabajo en alturas como parte del cumplimiento de la Res....
8. Diseñar y establecer el protocolo de reporte e investigación de accidentes e incidentes bajo la Res. 1401 del 2007
9. Diseñar , ingresar y analizar las bases de datos de accidentalidad de la SDA para identificar las causas de dichos sucesos y establecer medidas de intervención
10. Delimitar y demarcar las áreas de trabajo, zonas de almacenamiento y vías de circulación y señalizar salidas, salidas de emergencia e instalaciones de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.
11. Investigar los incidente y accidentes ocurridos dentro y fuera de la entidad y que tengan que ver con la parte laboral de los funcionarios.
12. Revisar y desarrollar del plan de emergencia teniendo en cuenta las siguientes ramas:

### RAMA PREVENTIVA

Aplicación de las normas legales y técnicas sobre combustibles, equipos eléctricos, fuentes de calor y sustancias peligrosas propias de actividad económica de la empresa



1666



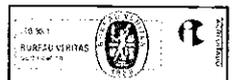
ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

### RAMA PASIVA

Diseño y construcción de edificaciones con materias resistentes, vías de salidas suficientes y adecuadas para la evacuación, de acuerdo con los riesgos existentes y el número de trabajadores

### RAMA ACTIVA O CONTROL DE LAS EMERGENCIAS

Conformación y organización de brigadas (selección, capacitación, planes de emergencia y evacuación), sistema de detección, alarma de comunicación, selección y distribución de equipos de control fijos o portátiles (manuales o automáticos), inspección, señalización y mantenimiento de los sistemas de control.





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital

## PLAN DE ACCIÓN PROGRAMA SALUD OCUPACIONAL

2010

ACTIVIDAD	ACTIVIDAD
SVE RIESGO ERGONÓMICO DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE AMBIENTE	Diagnóstico para el Sistema de vigilancia epidemiológica
	Informe Diagnóstico Sistema de vigilancia epidemiológica
	actualización del documento del sistema
	Revisión del sistema
	Encuestas de riesgo ergonómico
	Identificación de tareas críticas desde el punto de vista ergonómico
	Estudios de puesto de trabajo a tareas críticos y revisión de sintomáticos
	Diseño e implementación del plan de intervención al riesgo
	Presentación de resultados y verificación de la gestión. Recomendaciones para gestión del riesgo
	Exámenes médicos ocupacionales periódicos dentro del SVE al personal expuesto
	Divulgación del SVE y de las responsabilidades dentro del sistema de vigilancia
	Divulgación e implementación de las recomendaciones de intervención del riesgo
	Pausas activas / Gimnasia laboral
	Seguimiento a la implementación de las medidas de control
	SISTEMA DE VIGILANCIA PARA DISMINUCIÓN DEL RIESGO BIOLÓGICO DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE AMBIENTE
Informe Anual Sistema de vigilancia epidemiológica	
implementar el sistema de vigilancia epidemiológica	
Verificación Sistema de vigilancia epidemiológica	
Monitoreo epidemiológico con bases estadísticas de AT Biológico	
Exámenes médicos ocupacionales periódicos	
Divulgación del SVE y de las responsabilidades dentro del sistema de vigilancia	
Divulgación e implementación de las recomendaciones de intervención del riesgo	
Evaluación de los avances y de las posibles medidas de control a partir de los resultados obtenidos	
Capacitación en protocolo de Reporte de AT Biológico	
Seguimiento a la implementación de las medidas de control	
Auditoría al sistema de vigilancia epidemiológica	
Informe Anual Sistema de vigilancia epidemiológica	





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital  
de Ambiente

CONDICIONES DE SALUD	Exámenes médicos ocupacionales periódicos para todo el personal.
	Registro de incapacidades
	Informe de ausentismo por salud
	Registro de la morbilidad sentida y principales diagnóstico de la consulta médica EPS
	Realización encuesta de Condiciones de Salud
	Informe de condiciones de salud
	Presentación del diagnóstico de condiciones de salud y plan de acción
ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENION	Realización de Jornadas de Vacunación
	Planeación de Jornadas de Salud, y campañas de
	Jornadas de Salud en la entidad
	Informes de patologías diagnosticadas dentro de dichas jornada.
	Campañas de estilos de vida saludable (prevención de alcohol, drogas y tabaquismo)
	Diseño de Programa de seguridad deportivo
	Divulgación de protocolo de programa deportivo para funcionarios y contratistas.
PSICOLABORAL	Diagnóstico para el Sistema de vigilancia epidemiológica Psicolaboral
	Informe Diagnóstico Sistema de vigilancia epidemiológica Psicolaboral
	Elaboración del documento del sistema
	Revisión del sistema
	Encuestas de riesgo Psicolaboral
	Divulgación del SVE y de las responsabilidades dentro del sistema de vigilancia
	Identificación de puestos críticos desde el punto de vista psicolaboral
	Estudios de puesto de trabajo a cargos críticos
	Diseño e implementación del plan de intervención al riesgo
CERO AT	Divulgación protocolo de notificación de AT
	Identificación de tareas críticas desde el punto de vista de trabajo en alturas
	Diseño e implementación del plan de intervención al riesgo
	Programa de Trabajo en alturas
	Divulgación protocolo trabajo en alturas y permisos de trabajo
	Capacitación de trabajo en alturas
	Inspecciones de Seguridad
	Investigación de AT
	Elementos de Protección Personal
PLAN BÁSICO LEGAL	Plan de trabajo Salud ocupacional
	Evaluación de cumplimiento de requisitos legales
	Panorama de factores de riesgo
	Capacitación en investigación de Accidentes



1667



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital

	Divulgación política de SSOA
	Capacitación en conceptos básicos s.o
	Inducción personal nuevo
	Capacitación en Inspecciones de seguridad
PLAN DE EMERGENCIAS	Revisión de documentos de Plan de emergencias
	Divulgación de plan de emergencias a funcionarios y contratistas
	Capacitación Brigadistas
	Inspecciones de seguridad
	Dotación botiquines
	Recarga de extintores
	Simulacro
	Señalización
	Dotación equipos de emergencia (megafono, radios, etc.)

