



Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.

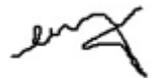
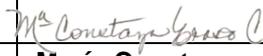
Manual Sistema Integrado de Gestión

Noviembre 2021

| | | |
|---|--|----------------|
|  | MANUAL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | |
| | Código: MN-01 | Versión: 4 |
| | Fecha: 17/11/2021 | Página 2 de 25 |

CONTROL DE CAMBIOS

| Versión | Fecha | Descripción de la modificación |
|---------|------------|---|
| 1 | 17/12/2018 | Actualización de todo el documento, dado el ajuste al mapa de procesos y a los nuevos lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. |
| 2 | 20/05/2019 | Actualización del mapa de procesos, dado el ajuste al mismo y que fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el 9 de abril de 2019. |
| 3 | 09/12/2020 | Actualización de la plataforma estratégica, política integral de gestión, el alcance del Sistema Integrado de Gestión, y revisión y ajuste general del manual de acuerdo a las necesidades del proceso. |
| 4 | 17/11/2021 | Incorporación de elementos de ISO 9001:2015 tales como: actualización del contexto organizacional, definición del alcance del SIG, elementos de gestión de conocimiento, entre otros. |

| ELABORADO POR: | | REVISADO Y ESTANDARIZADO POR: | APROBADO POR: |
|---|--|---|--|
|  MARIA CRISTINA FONTECHA RIVERA |  | | |
| María Cristina Fontecha Contratista Subgerencia de Gestión Corporativa | Lady Vanesa López Tovar Contratista Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos |  |  |
|  |  | | |
| Claudia Liliana Duran Ramirez Contratista Subgerencia de Gestión Corporativa | Holman Barrera Gestor Junior Subgerencia de Gestión Corporativa | Osiris Viñas Manrique Gerente Planeación y Administración de Proyectos | María Cecilia Gaitán Roza Subgerente de Gestión Corporativa |
|  |  | | |
| Yudi Bibiana Alfonso Guerrero Contratista Subgerencia de Gestión Corporativa | Alicia Andrea Gallo Ovalle Contratista Subgerencia Desarrollo de Proyectos | | |
|  |  |  |  |
| Paola Andrea López Sánchez Contratista Subgerencia de Gestión Corporativa | Carolina González Moreno Contratista Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos | Esperanza Peña Quintero Contratista Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos | María Constanza Eraso Subgerente de Planeación y Administración de Proyectos |

| | | |
|--|--|----------------|
|  BOGOTÁ <small>EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.</small> | MANUAL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | |
| | Código: MN-01 | Versión: 4 |
| | Fecha: 17/11/2021 | Página 3 de 25 |

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| 1. OBJETIVO DEL MANUAL DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | 4 |
| 2. ANÁLISIS DEL CONTEXTO ORGANIZACIONAL..... | 4 |
| 3. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y PLANEACIÓN INSTITUCIONAL..... | 8 |
| 1.1 Misión | 8 |
| 1.2 Visión..... | 8 |
| 1.3 Estructura Jerárquica..... | 8 |
| 1.4 Objetivos Estratégicos | 9 |
| 1.5 Valores | 10 |
| 1.6 Alineación Estratégica..... | 10 |
| 4. MAPA DE ACTORES DE LA EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C. | 13 |
| 5. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | 14 |
| 5.1 Generalidades | 14 |
| 5.2 Mapa de procesos de la empresa | 16 |
| 5.3 Alcance del Sistema Integrado de Gestión..... | 17 |
| 5.4 Política Integral de Gestión | 17 |
| 5.5 Objetivos del Sistema Integrado de Gestión | 18 |
| 5.6 Despliegue Política y Objetivos..... | 19 |
| 5.7 Elementos comunes del Sistema Integrado de Gestión | 19 |
| 5.7.1 Contexto de la organización | 19 |
| 5.7.2 Liderazgo, Roles, Responsabilidades y Autoridades | 19 |
| 5.7.3 Seguimiento y medición de la política y objetivos del SIG | 21 |
| 5.7.4 Riesgos y oportunidades | 21 |
| 5.7.5 Planificación de Cambios | 21 |
| 5.7.6 Requisitos legales y otros..... | 21 |
| 5.7.7 Recursos..... | 22 |
| 5.7.8 Conocimiento de la Organización | 22 |
| 5.7.9 Comunicación..... | 23 |
| 5.7.10 Información documentada | 23 |
| 5.7.11 Diseño y Desarrollo | 23 |
| 5.7.12 Desempeño de proveedores | 23 |
| 5.7.13 Conformidad del producto o servicio | 24 |
| 5.7.14 Medición, análisis y mejora..... | 25 |
| 5.7.15 Revisión por la dirección | 25 |

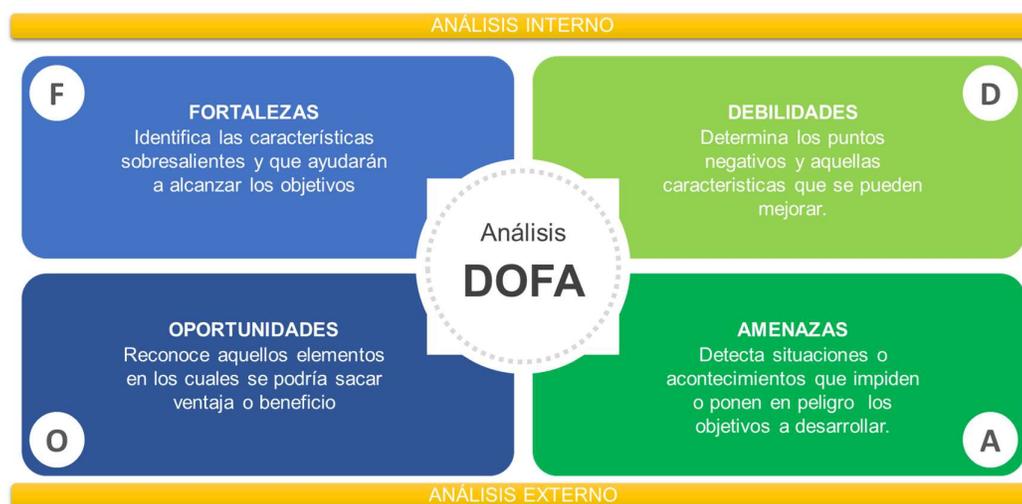
| | | |
|---|--|----------------|
|  | MANUAL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | |
| | Código: MN-01 | Versión: 4 |
| | Fecha: 17/11/2021 | Página 4 de 25 |

1. OBJETIVO DEL MANUAL DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

El manual tiene por objetivo describir el Sistema Integrado de Gestión, con el fin de facilitar el conocimiento de éste por parte de los colaboradores de la empresa, así como de sus usuarios y partes interesadas.

2. ANÁLISIS DEL CONTEXTO ORGANIZACIONAL

El establecimiento y revisión del contexto organizacional de la Empresa se realizó a través de la metodología DOFA, que comprende:



El análisis a través de la matriz DOFA posibilita la recopilación y uso de información para conocer el estado de operación de la empresa en un momento determinado, y a partir de ello, establecer un diagnóstico que permita la implementación de estrategias tendientes a mejorar la sostenibilidad y la gestión y desempeño organizacional. En este sentido, del análisis DOFA realizado en la Empresa, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Análisis de factores externos**

| FACTOR | OPORTUNIDADES | AMENAZAS |
|------------------|---|--|
| POLÍTICAS | Estabilidad del ambiente político local. Apoyo del gobierno central a obras públicas locales. Aumento del presupuesto de inversión. Mejoras en el proyecto de gobierno en línea. | Regularización de migrantes. Inestabilidad por plazos de los proyectos de renovación (largo plazo) vs cambios de administración (4 años). Credibilidad de la clase política. Aumento de los niveles de corrupción. Aumento de la inseguridad y delincuencia. |

| FACTOR | OPORTUNIDADES | AMENAZAS |
|---------------------|---|---|
| ECONÓMICAS | <p>Disponibilidad de crédito en el sistema financiero.</p> <p>Interés de las agencias internacionales de desarrollo en proyectos locales.</p> | <p>Disminución del recaudo fiscal.</p> <p>Condiciones macroeconómicas y sectoriales por situación fiscal y efectos de pandemia.</p> <p>Disminución en la inversión extranjera directa.</p> <p>Aumento del costo y menor disponibilidad de tierras.</p> <p>Aumento de la devaluación.</p> <p>Aumentos de la tasa de interés.</p> |
| SOCIALES | <p>Aumento de la demanda por vivienda de interés social.</p> <p>Aumento de la migración de las grandes ciudades a la provincia.</p> <p>Aspectos estructurales de la ciudad que da impulso a proyectos de renovación, transformación de zonas deterioradas, entre otros.</p> | <p>Aumento de la cultura mafiosa en la sociedad colombiana.</p> <p>Aumento de la percepción en inseguridad.</p> <p>Condiciones macroeconómicas y sectoriales por situación fiscal y efectos de pandemia.</p> <p>Restricciones a la movilidad de las personas.</p> <p>Aumento del desempleo.</p> <p>Cambios en el gasto de los hogares.</p> <p>Aumento de la tasa de morbilidad.</p> |
| TECNOLÓGICAS | <p>Nuevos materiales en construcción.</p> <p>Aumento del comercio electrónico.</p> <p>Nuevas tecnologías de información.</p> <p>Desarrollo de fuentes alternativas de energía.</p> <p>Disponibilidad de tecnologías en domótica.</p> | <p>Atentados a la ciberseguridad.</p> <p>Resistencia al cambio tecnológico.</p> <p>Obsolescencia tecnológica.</p> |
| ECOLÓGICAS | <p>Ubicación estratégica del país</p> | <p>Desastres naturales.</p> <p>Cambios climáticos extremos.</p> <p>Escasez de agua.</p> <p>Aumento del precio de los energéticos.</p> <p>Topografía de la ciudad y del país.</p> |

| FACTOR | OPORTUNIDADES | AMENAZAS |
|----------------|--|---|
| LEGALES | Ley 388/97 sobre el cobro de plusvalías. Regulación ambiental en el país. Naturaleza y facultades de la Empresa (Empresa industrial y comercial del Estado). Cambios en la normatividad que impulse ejecución de proyectos, aprovechamiento de suelo y faciliten administración, transferencia y adquisición de bienes inmuebles. | Baja credibilidad en la justicia. Tardanza en la aplicación de la justicia. Politización de la justicia. Abuso de la tutela como figura jurídica. Normatividad nacional y local variable por cambios de administración. |

Fuente: Documento con informe diagnóstico de planeación estratégica y gobierno corporativo. Consultoría CEINTE.2021

• **Análisis Factores Internos**

| | FORTALEZAS | DEBILIDADES |
|---------------------------------|--|--|
| GRUPO DE INTERESADOS | Respaldo financiero del Distrito. Crecimiento en aumento. | No hay consolidado un banco de tierras No hay nuevas alternativas de generar ingresos Sostenibilidad social/ambiental Débil rentabilidad Legado de proyectos de administraciones anteriores Cambios en la priorización y planeación de proyectos Posicionamiento de la empresa frente al Distrito y sus entidades adscritas |
| CLIENTES / BENEFICIARIOS | Gestión social | Satisfacción de clientes Desconocida por los ciudadanos de Bogotá Mala imagen por expropiaciones No hay una buena definición del portafolio de productos Posicionamiento de la empresa Método estandarizado de cotización de servicios Atención de clientes Precisión en la caracterización de las comunidades |
| GESTIÓN DE PROCESOS | Experiencia y conocimiento en formulación, estructuración y ejecución de proyectos, gestión de norma y predial. Facilitador ante otras entidades. Articulador de proyectos. Calidad de los productos. | Conocimiento del cliente y grupos de interés No hay sistema de costeo de productos y procesos Gestión documental Procesos ineficientes No hay un modelo integrado de procesos Reprocesos Campañas y estrategias de comunicación Brechas en el flujo de comunicación información interáreas Políticas de teletrabajo Capacidad instalada Modelo de gestión del conocimiento Mejorar la coordinación interinstitucional Certificaciones de calidad Sostenibilidad ambiental de proyectos Dificultades de coordinación entre las áreas. |

| | FORTALEZAS | DEBILIDADES |
|---|---|--|
| TALENTO HUMANO | <p>Conocimiento técnico.</p> <p>Experiencia, competencia y calificaciones.</p> <p>Equipos interdisciplinarios.</p> <p>Gestión del conocimiento e información.</p> | Política de innovación |
| | | Sistema de información deficientes |
| | | Procesos de inducción deficientes |
| | | Alta rotación de contratistas y directivos |
| | | Baja planta de personal fija |
| | | Fuga de conocimiento constante |
| | | Estabilidad del personal sujeta a gobiernos de turno |
| | | Duplicidad de funciones |
| | | Mala estructura de gobierno |
| | | Desarrollo y clara capacitación del personal |
| | | Altas cargas de trabajo |
| | | No hay plan de atracción y retención del talento |
| | | Plan de mejoramiento de competencias |
| Plataforma tecnológica débil | | |
| Estructura organizacional y tamaño de planta no acorde con funciones y volumen de trabajo | | |

Fuente: Documento con informe diagnóstico de planeación estratégica y gobierno corporativo. Consultoría CEINTE.2021

• **Matriz DOFA – ERU**

| FORTALEZAS | DEBILIDADES |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Talento humano de la empresa, tanto por el conocimiento técnico, la experiencia, las competencias, calificaciones como por los equipos interdisciplinarios. • Experiencia y el conocimiento de la empresa en los diversos campos en los que se desempeña y particularmente en la formulación, estructuración y ejecución de proyectos; y la gestión de norma y predial. | <ul style="list-style-type: none"> • Procesos y procedimientos al interior de la empresa: <ul style="list-style-type: none"> • Procesos poco eficientes, desalineados, contradictorios y desactualizados (derivados en parte por la dificultad de delimitar las funciones entre las áreas), y quere retrasan la ejecución. • Falta de procedimientos de gestión documental y de la información (exacerbados por la alta rotación de contratistas) y falta de sistemas informáticos modernos, especializados y eficaces que los apoyen. • Demoras en los procesos de contratación. • Carencia de un sistema de información integral, especializado y moderno que asegure: el fácil acceso a la información, la gestión del conocimiento, el mantenimiento de la memoria institucional y que vuelva más eficiente y la ejecución de todas las áreas en el día a día. • Estructura de la organización y el tamaño de la planta de personal no están acorde con las funciones y el volumen de trabajo que desempeña la ERU impactando la continuidad de los procesos debido a la rotación de personal resultante. • La alta rotación de personal contratista y funcionarios directivos que entorpece la continuidad de los procesos y genera desgaste y reprocesos en todas las áreas. |

| | | |
|---|--|----------------|
|  BOGOTÁ EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C. | MANUAL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | |
| | Código: MN-01 | Versión: 4 |
| | Fecha: 17/11/2021 | Página 8 de 25 |

| OPORTUNIDADES | AMENAZAS |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Naturaleza y facultades de la Empresa (Empresa industrial y comercial del Estado) con funciones y facultades exclusivas (Expropiación, funciones de gestión del suelo, Banco de tierras, administrador de bienes del Distrito, etc.) y con una relación cercana al Distrito Capital. • Aspectos estructurales de la ciudad, que incluyen: la limitada disponibilidad de suelo que impulsa los proyectos de renovación urbana, la transformación de zonas deterioradas, así como el déficit de vivienda y equipamientos que requieren la actualización de norma en diversas zonas de la ciudad. • Cambios en la normatividad (tanto aquellos que ya se han dado como aquellos en los que la ERU pueda influir hacia futuro) que impulsen la ejecución de proyectos, aumenten el aprovechamiento del suelo y faciliten la administración, transferencia y adquisición de bienes inmuebles. | <ul style="list-style-type: none"> • Inestabilidad que se deriva de la asimetría entre los plazos de los proyectos de renovación (largo plazo) y los cambios de administración (4 años) en la medida en que se ve afectada la continuidad de los proyectos tanto por el cambio en la administración distrital, en la dirección de la ERU, como en el enfoque y la priorización de proyectos. • Normatividad, tanto del orden nacional como aquellas derivadas de los cambios de administración en el Distrito Capital. • Resistencia/renuencia de las comunidades a los proyectos de renovación (por diversas razones como desinformación, falta de comunicación, etc.), los conflictos que se crean alrededor de los procesos de expropiación entre las comunidades y la ERU y el oportunismo político que se deriva de estas situaciones. • Condiciones macroeconómicas y sectoriales derivadas tanto de la situación fiscal como de los efectos de la pandemia. |

Fuente: Documento con informe diagnóstico de planeación estratégica y gobierno corporativo. Consultoría CEINTE.2021

3. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

A continuación, se presentan los elementos de la plataforma estratégica de la Empresa:

1.1 Misión

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. diseña, promueve y gestiona proyectos de transformación del territorio y, como banco inmobiliario, habilita el suelo para su desarrollo, mediante un grupo humano calificado y comprometido con el desarrollo sostenible de la ciudad y el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes.

1.2 Visión

En 2030 la Empresa será reconocida por su liderazgo como banco inmobiliario y por la planeación y gestión de proyectos urbanos integrales, con planteamientos urbanísticos innovadores y generadores de valor, para contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la reactivación económica y así consolidar a Bogotá como una ciudad creativa, cuidadora, incluyente, sostenible y consciente.

1.3 Estructura Jerárquica

A continuación, se presenta la estructura jerárquica de la empresa:

| | | |
|---|--|----------------|
|  BOGOTÁ EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C. | MANUAL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | |
| | Código: MN-01 | Versión: 4 |
| | Fecha: 17/11/2021 | Página 9 de 25 |



En el *Manual de funciones y competencias laborales para los empleos públicos de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.*, se describen las funciones para los diferentes cargos de la planta de personal.

1.4 Objetivos Estratégicos

1. Formular, implementar y consolidar la función de banco inmobiliario, como instrumento para la habilitación jurídica, técnica y económica de suelo para proyectos de desarrollo y renovación urbana, buscando reducir el déficit de vivienda VIS y VIP y de empleos formales y garantizando la ocupación ordenada y sostenible de los territorios.
2. Gestionar proyectos de desarrollo y renovación urbana aplicando los principios de la revitalización, para contribuir a la reactivación económica, el reverdecimiento de la ciudad, la mezcla de usos y de categorías socioeconómicas en el territorio y la consolidación de las identidades locales, promoviendo la participación de los habitantes y empresarios de la ciudad.
3. Gestionar suelo mediante los diferentes instrumentos y mecanismos de planificación urbana para la ejecución de proyectos de desarrollo y renovación urbana, así como mejorar áreas centrales o consolidadas que permitan reducir problemas urbanos.
4. Promover la sostenibilidad económica de la empresa y su posicionamiento en el mercado, a través de la estructuración y comercialización de proyectos, el desarrollo inmobiliario, la gestión institucional e interinstitucional y la prestación de servicios urbanos, generando alianzas estratégicas con actores públicos y privados.
5. Construir una estructura de gobierno corporativo que involucre un modelo integrado de planeación y gestión orientado a procesos de gobierno abierto, generación de valor público, transparencia y bienestar, a través de una gestión pública efectiva.
6. Promover la participación y el diálogo social en los lugares de intervención de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., garantizando a la población la materialización del derecho a la ciudad en relación con el espacio que usa y ocupa, facilitando la apropiación y construcción social del territorio.

| | | |
|---|--|-----------------|
|  EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C. | MANUAL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | |
| | Código: MN-01 | Versión: 4 |
| | Fecha: 17/11/2021 | Página 10 de 25 |

1.5 Valores

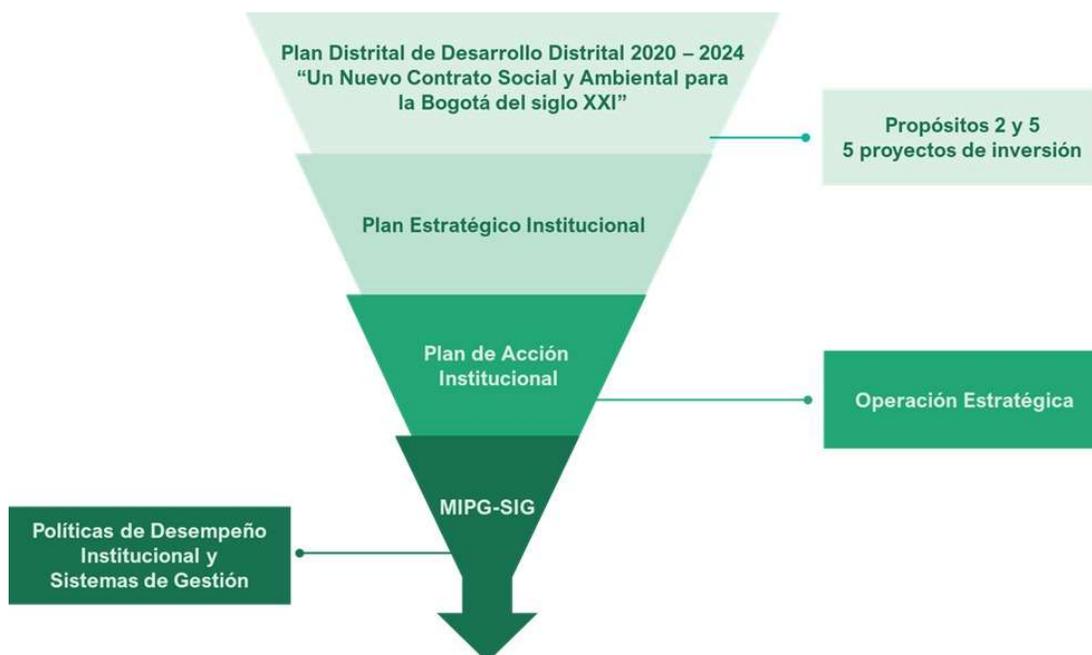
La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. mediante Resolución ERU 080 de 2018 adoptó el Código de Integridad del Servidor Público, el cual fue emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y adoptado por el Alcalde Mayor para todas las entidades del Distrito Capital. El Código orienta las actuaciones de las personas dedicadas al servicio público, a través de los siguientes valores:

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

En el Código se encuentra una definición para cada valor y una lista de las acciones que orientan la integridad de nuestro comportamiento como servidores públicos.

1.6 Alineación Estratégica

La alineación estratégica institucional permite que exista una coherencia entre el marco estratégico de la Empresa, el Sistema Integrado de Gestión y el Plan de Acción Institucional. Esto con la finalidad de que, al interior se cumpla con los objetivos propuestos y se optimice su gestión en el largo plazo. A su vez, permite que la visión, misión, los valores que rigen el comportamiento de los colaboradores y la propuesta de valor se articulen coordinadamente.



| | | |
|---|--|-----------------|
|  EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C. | MANUAL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | |
| | Código: MN-01 | Versión: 4 |
| | Fecha: 17/11/2021 | Página 11 de 25 |

Plan Distrital de Desarrollo Distrital 2020 – 2024 “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI

La gestión de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, D.C., se enmarca en los propósitos 2 y 5 Plan Distrital de Desarrollo Distrital 2020 – 2024:

- *En el Propósito 2, Cambiar nuestros hábitos de vida para reverdecer a Bogotá y adaptarnos y mitigar la crisis climática, el logro de Intervenir integralmente áreas estratégicas de Bogotá teniendo en cuenta las dinámicas patrimoniales, ambientales, sociales y culturales, se busca a través del programa Revitalización Urbana para la Competitividad.*
- *El Propósito 5, Construir Bogotá - Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente, busca garantizar un gobierno empático, íntegro, participativo y transparente que permita la integración del Distrito con la región, a través de la promoción de alianzas orientadas a la acción colectiva y al sentido de la corresponsabilidad, la concurrencia y la subsidiaridad entre todos los actores de Bogotá – Región.*

En resumen, las metas de la empresa están asociadas a los siguientes propósitos, logros y programas:

Propósitos, logros programas y metas de la ERU 2021 asociadas al PDD 2020 -2024

| PROPÓSITO | LOGRO | PROGRAMA | META |
|--|--|--|--|
| Cambiar nuestros hábitos de vida para reverdecer a Bogotá y adaptarnos y mitigar la crisis climática | Intervenir integralmente áreas estratégicas de Bogotá teniendo en cuenta las patrimoniales, ambientales, sociales y culturales | Revitalización urbana para la competitividad Protección y valoración del patrimonio tangible e intangible en Bogotá y la región | Gestionar 5 proyectos integrales de desarrollo, revitalización o renovación buscando promover la permanencia y calidad de vida de los pobladores y moradores originales, así como de los nuevos |
| | | | Gestionar suelo de 2,8 Hectáreas de desarrollo, revitalización o renovación Urbana. |
| | | | Realizar la gestión administrativa, las obras y la comercialización de los predios y proyectos de la ERU |
| | | | Gestionar el modelo jurídico administrativo del Complejo Hospitalario San Juan de Dios y avanzar en la ejecución de las actividades de las fases 0 y 1, en cumplimiento del Plan Especial de Manejo y Protección y los fallos No. 00319-2007 y 00043-2009. |
| Construir Bogotá Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente | Incrementar la efectividad de la gestión pública, distrital y local | Gestión Pública Efectiva | Fortalecer la gestión institucional y el modelo de gestión de la ERU. |

Fuente: Documento con informe diagnóstico de planeación estratégica y gobierno corporativo. Consultoría CEINTE.2021

| | | |
|---|--|-----------------|
|  | MANUAL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | |
| | Código: MN-01 | Versión: 4 |
| | Fecha: 17/11/2021 | Página 12 de 25 |

Proyectos de inversión y metas

| Proyecto de inversión 2021 | Metas |
|--|--|
| Formulación, gestión y estructuración de proyectos de desarrollo, revitalización o renovación urbana | Gestionar 5 proyectos integrales de desarrollo, revitalización o renovación buscando promover la permanencia y calidad de vida de los pobladores y moradores originales, así como de los nuevos |
| Adquisición y gestión de suelo | Gestionar suelo de 2,8 Hectáreas de desarrollo, revitalización o renovación Urbana. |
| Contribución a la recuperación del complejo hospitalario San Juan de Dios - CHSJD | Gestionar el modelo jurídico administrativo del Complejo Hospitalario San Juan de Dios y avanzar en la ejecución de las actividades de las fases 0 y 1, en cumplimiento del Plan Especial de Manejo y Protección y los fallos No. 00319-2007 y 00043-2009. |
| Desarrollo de proyectos y gestión inmobiliaria | Realizar la gestión administrativa, las obras y la comercialización de los predios y proyectos de la ERU. |
| Fortalecimiento institucional ERU | Fortalecer la gestión institucional y el modelo de gestión de la ERU. |

Los proyectos de inversión mencionados anteriormente están alineados al Plan Distrital de Desarrollo 2020 – 2024 “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI” el cual se organiza en torno a 5 propósitos que se cumplen a través de 30 logros de ciudad, mediante la articulación de acciones materializadas en programas que buscan que Bogotá sea un ejemplo global de cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS en 2030.

Plan Estratégico Institucional 2020-2024

El Plan Estratégico Institucional -PEI- se constituye como uno de elementos que conforman el marco estratégico de la Empresa y sirve como eje articulador de las apuestas de gobierno consignadas en el Plan de Distrital Desarrollo – PDD del cuatrienio, con los diferentes planes institucionales y proyectos a nivel interno

Plan Acción Institucional

El plan de acción articula la planificación táctica y estratégica de la Empresa, incluyendo las variables de:

- Direccionamiento estratégico
- Metas del PDD
- Metas de los proyectos de Inversión

Para formular el Plan de Acción Institucional, los líderes de los procesos deben tener como referencia el Plan Estratégico Institucional y sus productos finales, los cuales deberán contribuir al cumplimiento de los pilares y objetivos estratégicos de la Empresa definidos para cuatro años en el marco del Plan Distrital de Desarrollo vigente.

| | | |
|---|--|-----------------|
|  | MANUAL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | |
| | Código: MN-01 | Versión: 4 |
| | Fecha: 17/11/2021 | Página 14 de 25 |

Relación con partes interesadas

Las partes interesadas se definen como todos aquellos grupos que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad organizacional y, por lo tanto, también tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente el desarrollo de ésta. A continuación, se presentan las partes interesadas agrupadas en 5 categorías:



La identificación de necesidades y expectativas se encuentra definida para cada categoría en el anexo 1 denominado “Matriz de partes interesadas”.

Necesidades o problemas de sus grupos de valor.

A partir de la identificación de las necesidades o problemas de sus grupos de valor, la Empresa establece estrategias, planes y proyectos que dan respuesta y solución a dichas problemáticas y define una ruta de acción a partir del marco estratégico institucional. En este sentido, se adelantan ejercicios de caracterización para identificar y priorizar la población demandante de los servicios ofertados por la empresa, lo cual fortalece la implementación de actividades encaminadas a garantizar los derechos de los ciudadanos.

5. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

5.1 Generalidades

El Sistema Integrado de Gestión es el “conjunto de políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad”¹

El SIG de la Empresa está compuesto por los modelos referenciales: Sistema de Gestión de la Calidad, Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sistema de Gestión Ambiental, Sistema de Gestión Documental y el Sistema Control Interno como herramienta transversal de seguimiento y control.

¹ Decreto Distrital 807 de 2019. Artículo 2.

| | | |
|---|--|-----------------|
|  EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C. | MANUAL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | |
| | Código: MN-01 | Versión: 4 |
| | Fecha: 17/11/2021 | Página 15 de 25 |

La base estructural y normativa del SIG, es el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, donde cada modelo referente está alineado con las políticas de gestión y desempeño institucional. Así mismo, el SIG le permite a la Empresa desarrollar, implementar y mantener en operación sus sistemas gestión.

Mediante el Decreto Distrital 807 de 2019, "Por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones" se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, *como un mecanismo que facilita la integración y articulación entre el Sistema de Gestión y el Sistema de Control Interno, y que constituye el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en el servicio.*²

Por lo anterior, la Empresa viene desarrollando e implementando los diferentes lineamientos de acuerdo con el nuevo modelo, a través de los líderes de cada una de las políticas allí establecidas, como se describe en el siguiente cuadro:

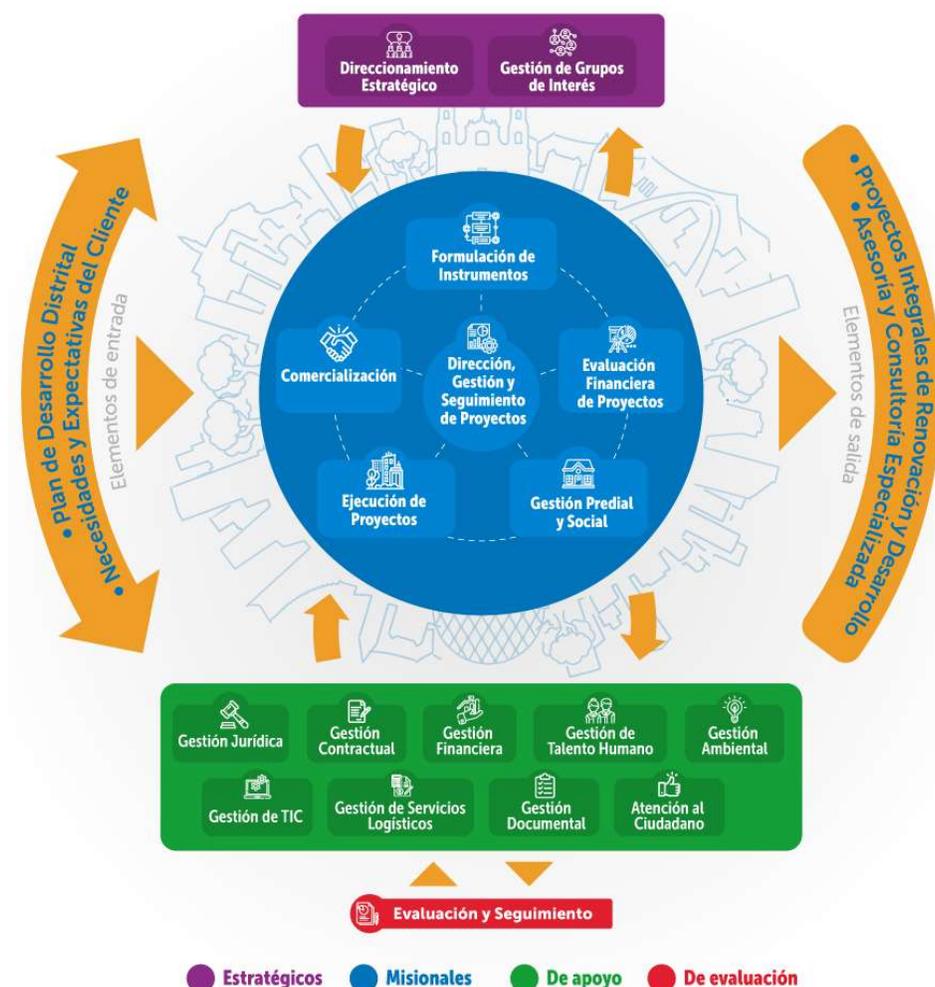
| Dimensión MIPG | Políticas de Gestión y Desempeño Institucional | Dependencia Líder de la implementación de la Política |
|---|---|--|
| Talento Humano | Gestión Estratégica Del Talento Humano | Subgerencia de Gestión Corporativa |
| | Integridad | |
| Direccionamiento Estratégico y Planeación | Planeación Institucional | Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos |
| | Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público | Subgerencia de Gestión Corporativa |
| | Compras y Contratación Pública | Dirección de Gestión Contractual |
| Gestión con Valores para Resultados | Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos | Subgerencia de Gestión Corporativa, Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos |
| | Gobierno Digital | Subgerencia de Gestión Corporativa |
| | Seguridad Digital | Subgerencia de Gestión Corporativa |
| | Defensa Jurídica | Subgerencia Jurídica |
| | Mejora Normativa | Subgerencia Jurídica |
| | Servicio al Ciudadano | Oficina de Gestión Social |
| | Racionalización de Trámites | Gerencia de Vivienda |
| | Participación Ciudadana en la Gestión Pública | Oficina de Gestión Social |
| | Gestión Ambiental (componente) | Subgerencia de Gestión Corporativa |
| Evaluación de Resultados | Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional | Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos |
| Información y Comunicación | Política de Archivos y Gestión Documental | Subgerencia de Gestión Corporativa |
| | Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha Contra la Corrupción | Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos |
| | Gestión de la información estadística | Líderes de procesos misionales |
| Gestión del Conocimiento y la Innovación | Gestión del Conocimiento y la Innovación | Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos en coordinación con Subgerencia de Gestión Corporativa |

² Decreto Distrital 807 de 2019. Artículo 5.

| | | |
|---|--|-----------------|
|  | MANUAL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | |
| | Código: MN-01 | Versión: 4 |
| | Fecha: 17/11/2021 | Página 16 de 25 |

| Dimensión MIPG | Políticas de Gestión y Desempeño Institucional | Dependencia Líder de la implementación de la Política |
|-----------------|--|---|
| Control Interno | Control Interno | Oficina de Control Interno |

5.2 Mapa de procesos de la empresa



En Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 9 de junio de 2021, se ajustó y aprobó el mapa de procesos de la Empresa, el cual está conformado por los siguientes tipos de procesos:

- **Procesos Estratégicos:** encargados de dar línea a la entidad. En esta categoría están Direccionamiento Estratégico y Gestión de Grupos de Interés.
- **Procesos Misionales:** proporcionan el resultado previsto por la entidad en el cumplimiento de su razón de ser. En esta categoría están Formulación de Instrumentos, Evaluación Financiera de Proyectos, Gestión Predial y Social, Ejecución de Proyectos, Comercialización y Dirección, Gestión y Seguimiento de Proyectos.

| | | |
|--|--|-----------------|
|  BOGOTÁ EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C. | MANUAL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | |
| | Código: MN-01 | Versión: 4 |
| | Fecha: 17/11/2021 | Página 17 de 25 |

- **Procesos de Apoyo:** son necesarios para el buen desarrollo de los demás procesos. En esta categoría están Gestión Jurídica, Gestión Contractual, Gestión Financiera, Gestión de Talento Humano, Gestión Ambiental, Gestión de Servicios Logísticos, Gestión Documental, Gestión de TIC y Atención al Ciudadano.
- **Procesos de Evaluación:** identifican oportunidades de mejora. En esta categoría está Evaluación y Seguimiento.

Adicionalmente, se cuenta con la Caracterización de cada uno de los procesos, por medio de la cual se describen las características esenciales de un proceso, tales como: Objetivo, alcance, actividades principales enmarcadas en el ciclo PHVA, responsables, entre otras, y la documentación asociada a los mismos, lo cual se encuentra publicado en la eruNET.

5.3 Alcance del Sistema Integrado de Gestión

El alcance del Sistema Integrado de Gestión de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá contempla los factores internos y externos pertinentes para el logro de sus propósitos institucionales, está orientado a satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de valor y las demás partes interesadas, a través de la generación de productos y servicios que resultan de la interacción de los procesos. El alcance del Sistema Integrado de Gestión es:

Identificación, promoción, gestión, gerencia y ejecución de proyectos integrales referidos a la política pública de desarrollo y renovación urbana de Bogotá D.C.

Este alcance aplica a todos los procesos y a la sede en Bogotá, y responde a los requisitos de los modelos: Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, ISO 9001:2015, ISO 45001:2018, ISO 14001:2015, ISO 27001:2013.

Exclusiones en los modelos referenciales: dada la naturaleza y las condiciones de los productos, servicios y procesos de la Empresa, se excluye el numeral 7.1.5.2 *Trazabilidad de las mediciones*, de la norma ISO 9001:2015 debido a que dentro de la organización no se utilizan equipos de seguimiento y medición para proporcionar evidencia de la conformidad de sus productos o servicios.

Para los demás modelos referenciales que incorporan el Sistema Integrado de Gestión de la Empresa, no aplican exclusiones.

5.4 Política Integral de Gestión

A continuación, se presenta la Política Integral de Gestión, la cual incorpora de manera coherente, organizada y articulada las políticas exigidas en los diferentes sistemas de gestión, así como el compromiso con la administración de riesgos:

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., cuya Misión establece que: diseña, promueve y gestiona proyectos de transformación del territorio y, como banco inmobiliario, habilita el suelo para su desarrollo, mediante un grupo humano calificado y comprometido con el desarrollo sostenible de la ciudad y el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes, busca la satisfacción de sus usuarios y partes interesadas, cumpliendo los requisitos legales, técnicos y organizacionales.

| | | |
|---|--|-----------------|
|  | MANUAL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | |
| | Código: MN-01 | Versión: 4 |
| | Fecha: 17/11/2021 | Página 18 de 25 |

Por esto se compromete a:

- *Implementar y mantener un Sistema Integrado de Gestión, que permita cumplir con lo establecido en la misión de la empresa, prestando productos y/o servicios que generen valor público.*
- *Establecer acciones y mecanismos de prevención, control, evaluación y mejoramiento continuo necesarios para la gestión integral de los riesgos, que permitan implementar una cultura de autocontrol, auto regulación y autogestión, garantizando a la empresa cumplir con sus objetivos institucionales.*
- *Mejorar continuamente la gestión ambiental mediante el cumplimiento de la normatividad vigente y la implementación de programas que permitan promover el uso racional y eficiente de los recursos, prevenir la contaminación y mitigar o compensar los impactos ambientales significativos.*
- *Administrar y conservar los documentos de archivo producidos en el ejercicio de su gestión y preservar la memoria institucional, mediante la organización, modernización e implementación tecnológica.*
- *Promover la calidad de vida laboral, proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores de acuerdo con las actividades realizadas en cumplimiento de su objeto.*
- *Adoptar e implementar las mejores prácticas de la seguridad de la información, actuar y controlar las situaciones de fallas parciales o totales que se puedan presentar con los activos y/o recursos de la plataforma tecnológica que posee la empresa.*

Para lograr lo anterior, promovemos un ambiente de responsabilidad social a la vez que fortalecemos el desarrollo de nuestro personal, la participación de los usuarios y partes interesadas, destinando los recursos necesarios para consolidar nuestra cultura de mejoramiento continuo y la sostenibilidad de nuestro Sistema Integrado de Gestión.

5.5 Objetivos del Sistema Integrado de Gestión

Los objetivos a través de los cuales se da cumplimiento a la Política Integral son los siguientes:

Sistema de Gestión de la Calidad – SGC

- Establecer los lineamientos para estandarizar la operación y mejora de los procesos de la Empresa, que contribuyan a controlar los aspectos más importantes de sus actividades y mejorar la capacidad de ofrecer productos y servicios que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Sistema de Control Interno - SCI

- Establecer acciones, políticas, métodos, procedimientos y mecanismos de prevención, control, evaluación y mejoramiento continuo, que permitan la autoprotección necesaria para garantizar una función administrativa pública transparente y eficiente; actuando bajo el cumplimiento de las leyes y normas que rigen la gestión administrativa, para cumplir con los objetivos estratégicos de la empresa.

| | | |
|---|--|-----------------|
|  | MANUAL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | |
| | Código: MN-01 | Versión: 4 |
| | Fecha: 17/11/2021 | Página 19 de 25 |

Sistema de Gestión Ambiental - SGA

- Promover y mantener acciones para fortalecer los hábitos de consumo sostenible y responsable de los recursos naturales, con el fin de minimizar los impactos derivados de las actividades inherentes a la misionalidad de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., en el marco del Plan de Gestión Ambiental del Distrito Capital.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST

- Anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, para proteger la seguridad y salud de todos los colaboradores y partes interesadas de la Empresa.

Sistema de Gestión de Seguridad de la Información – SGSI

- Implementar y divulgar las Políticas de Seguridad que permitan dar buen uso de la información y la Administración adecuada de la tecnología de la información dentro de La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, D.C.

Sistema Interno de Gestión Documental y Archivo –SIGA

- Administrar y controlar adecuadamente los documentos que ingresan, se producen, se distribuyen, se tramitan, se organizan, se consultan, se conservan en el tiempo y/o eliminan en ejercicio de las funciones de las dependencias de la empresa.

Gestión estratégica del Talento Humano - GETH

- Fortalecer el talento humano de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., a través de la planeación, desarrollo y evaluación de las etapas del ciclo de vida laboral y las rutas que integran la dimensión del Talento Humano del MIPG, para mejorar la calidad de vida, conocimientos, capacidades y habilidades de sus servidores en una cultura de integridad y ética del servicio público.

5.6 Despliegue Política y Objetivos

La alineación de las directrices de la Política Integral de Gestión y los Objetivos Específicos del Sistema Integrado de Gestión, con los elementos de la plataforma estratégica de la Empresa se puede observar en el Anexo 2 “D *Despliegue de la Política Integral de Gestión y de los Objetivos del Sistema Integrado de Gestión*”.

5.7 Elementos comunes del Sistema Integrado de Gestión

Dada la compatibilidad de todos los sistemas que conforman el Sistema Integrado de Gestión, a continuación, se presentan los requisitos comunes de éstos y la forma en la que se está dando cumplimiento en la Empresa:

5.7.1 Contexto de la organización

Este elemento se desarrolla con base en lo establecido en el numeral 2. *ANÁLISIS DEL CONTEXTO ORGANIZACIONAL*.

5.7.2 Liderazgo, Roles, Responsabilidades y Autoridades

Para facilitar y garantizar la implementación de este requerimiento de los diferentes sistemas de gestión de manera coherente, organizada y articulada, se estableció el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el cual está conformado por el nivel directivo de la

| | | |
|---|--|-----------------|
|  | MANUAL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | |
| | Código: MN-01 | Versión: 4 |
| | Fecha: 17/11/2021 | Página 20 de 25 |

Empresa, quienes son los responsables de dar directrices y lineamientos a los equipos técnicos y bajo esta instancia se articulan los esfuerzos, recursos, metodologías y estrategias para asegurar la implementación de los diferentes sistemas.

Los roles y responsabilidades establecidos al interior del SIG son los siguientes:

| Rol | Responsabilidades |
|--|--|
| Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Las definidas en el acto administrativo mediante el cual se adoptó dicho Comité. |
| Equipo de la Alta Dirección | Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del Sistema Integrado de Gestión. |
| | Garantizar el cumplimiento de los objetivos y políticas institucionales a través del cumplimiento del Plan Estratégico Institucional. |
| | Gestionar de manera efectiva el Sistema Integrado de Gestión a través del cumplimiento de los requisitos de las normas, los legales asociados aplicables, los reglamentarios y otros que la Empresa adopte de manera voluntaria. |
| | Asegurar mediante la revisión por la dirección y la rendición de cuentas que el Sistema Integrado de Gestión sea conveniente, adecuado y eficaz para la Empresa. |
| | Establecer canales de comunicación efectivos para el Sistema Integrado de Gestión. |
| | Definir las funciones, responsabilidades y autoridades del Sistema Integrado de Gestión. |
| Líderes de Proceso | Apoyar y aportar de manera permanente en la implementación y mantenimiento del Sistema Integrado de Gestión. |
| | Identificar los riesgos y controles de los procesos. |
| | Dar cumplimiento a las políticas definidas por el Sistema Integrado de Gestión. |
| | Participar en las capacitaciones, asesorías y seguimientos relacionadas con el Sistema Integrado de Gestión. |
| | Definir y ejecutar acciones correctivas y de mejora continua de acuerdo a las necesidades del proceso. |
| | Medir el desempeño de los procesos a través de las actividades de control y seguimiento. |
| | Asegurar la disponibilidad de los registros para la toma de decisiones. |
| | Asignar el Líder Operativo del Sistema Integrado de Gestión de proceso para la implementación y el mantenimiento del Sistema Integrado de Gestión. |
| Atender las auditorías internas y externas. | |
| Líder Operativo | Mantener al jefe inmediato y al equipo de trabajo, informados sobre los compromisos adquiridos y su necesaria participación en la implementación, mejoramiento y sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión. |
| | Garantizar el cumplimiento de las actividades establecidas para la implementación, mejoramiento y sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión. |
| | Socializar el desarrollo y avances en la implementación del Sistema Integrado de Gestión. |
| | Proponer metodologías y estrategias que puedan contribuir al desarrollo, implementación, seguimiento y sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión. |
| | Apoyar la atención de auditorías internas y externas al Sistema Integrado de Gestión. |
| | Participar de las capacitaciones, mesas de trabajo o espacios de socialización del Sistema Integrado de Gestión. |
| Promover la cultura de mejora continua y de servicio al cliente. | |
| Colaboradores de la Empresa | Cumplir con las normas y políticas institucionales definidas por el Sistema Integrado de Gestión. |
| | Participar de las actividades de socialización del Sistema Integrado de Gestión. |
| | Promover la calidad del servicio en la realización de sus actividades y en la atención a los ciudadanos. |

| | | |
|--|--|-----------------|
|  BOGOTÁ <small>EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.</small> | MANUAL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | |
| | Código: MN-01 | Versión: 4 |
| | Fecha: 17/11/2021 | Página 21 de 25 |

5.7.3 Seguimiento y medición de la política y objetivos del SIG

Para facilitar y garantizar la implementación de este requerimiento se desarrolló el anexo 2 denominado “*Despliegue de la Política Integral de Gestión y de los Objetivos del Sistema Integrado de Gestión*” que hace parte integral de este manual, y en el cual se realiza un despliegue de los objetivos del Sistema Integrado de Gestión y los procesos que contribuyen a su cumplimiento a través de la ejecución de los indicadores asociados a cada proceso.

5.7.4 Riesgos y oportunidades

Para facilitar y garantizar la implementación de este requerimiento de los diferentes sistemas de gestión de manera coherente, organizada y articulada, a través del documento *GI-05 Política de Administración de Riesgos* se establecieron los lineamientos que orientan las acciones necesarias para mitigar los riesgos a los cuales está expuesta la Empresa, permitiendo el cumplimiento de su misión, objetivos institucionales, objetivos del proceso y la satisfacción de las partes interesadas, atendiendo lo establecido en la *Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas d del DAFP*, en su última versión, o en aquella que la modifique, complemente o sustituya.

Es de anotar, que para el sistema *Seguridad y Salud en el Trabajo*, se tienen establecidas las matrices específicas de acuerdo con lo establecido en la normatividad asociada al mismo.

En cuanto a la gestión de oportunidades para el Sistema Integrado de Gestión, la Empresa cuenta con el documento *GI-41 Guía para la identificación y seguimiento de Oportunidades* donde se definieron los lineamientos para identificar, valorar, implementar y potencializar las oportunidades que favorecen el desarrollo y crecimiento de la empresa, aportan al logro de los objetivos y los resultados planificados de los procesos.

5.7.5 Planificación de Cambios

Cuando la empresa determina que existe una necesidad de realizar cambios al interior de la Empresa, que influyan en el Sistema Integrado de Gestión, éstos se realizan de manera planificada bajo las orientaciones del procedimiento *PD-91 Planificación de Cambios* y así lograr los resultados deseados.

5.7.6 Requisitos legales y otros

Para facilitar y garantizar la implementación de este requerimiento de manera coherente, organizada y articulada, se cuenta con el procedimiento *PD-32 Identificación, evaluación y seguimiento de requisitos legales y otros requisitos* donde se establecieron los lineamientos para identificar y actualizar la normatividad vigente y técnica aplicable a las actuaciones de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá en desarrollo de su objeto misional y controlar su cumplimiento.

Es de anotar, que para el sistema *Gestión Ambiental*, adicionalmente se diligencia el formato *Matriz de Identificación de Aspectos y Valoración de Impactos Ambientales* suministrado por la Secretaría Distrital de Ambiente, para dar cumplimiento a lo establecido por dicha entidad.

| | | |
|---|--|-----------------|
|  EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C. | MANUAL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | |
| | Código: MN-01 | Versión: 4 |
| | Fecha: 17/11/2021 | Página 22 de 25 |

5.7.7 Recursos

A través del proceso *Gestión del Talento Humano*, se realiza la gestión estratégica para que la Empresa cuente con el talento humano idóneo para el cumplimiento de la misión institucional. En este sentido, se formula, ejecuta y evalúa el **Plan Estratégico de Talento Humano**, que contempla los Planes de Capacitación, Bienestar Social y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo; a través del cual se proporciona la formación requerida, se mejoran las condiciones laborales que contribuyen a mejorar el desempeño, bienestar y motivación, la seguridad y la salud de los colaboradores; quienes se encargan de lograr la conformidad con los requisitos del producto y/o servicio.

A través de los procesos *Gestión de Servicios Logísticos*, *Gestión de TIC* y *Gestión Documental*, se suministran los bienes y/o servicios, y se garantiza la infraestructura tecnológica y de comunicaciones necesarios para la realización de las actividades en cumplimiento de la misión de la Empresa.

De otra parte, la Alta Dirección garantiza los recursos necesarios para implementar y mantener el Sistema Integrado de Gestión, a través del proyecto de inversión *Fortalecimiento Institucional*.

Es de anotar, que para asegurar que todo el personal tenga conciencia de la pertinencia e importancia de sus actividades frente a la implementación del Sistema Integrado de Gestión, se cuenta con el compromiso de la Alta Dirección y de los Líderes Operativos.

5.7.8 Conocimiento de la Organización

La Empresa ha determinado los conocimientos necesarios para la operación de sus procesos y lograr la conformidad de los productos y servicios, para lo cual ha establecido estrategias de gestión del conocimiento, a través de los 4 ejes definidos en el marco de la *Política de Gestión de Conocimiento y la Innovación* del Modelo Integrado de Planeación y Gestión:

|  Eje 1. Generación y Producción |  Eje 2. Herramientas de uso y apropiación |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Establecimiento de convenios o alianzas con entidades, instituciones académicas, centros de pensamiento, entre otros, para promover actividades de generación del conocimiento. Retos de innovación: identificación de soluciones a problemas o necesidades de la Empresa. Catalizadores de la innovación (MINTIC). Boletines informativos. Informes de gestión. | <ul style="list-style-type: none"> Gestor Documental – Tampus. Erunet y Página web. Micrositio SUMATE. Mesa de Ayuda – GLPI. Sistema JSP7. Bases de Datos. Banco de Proyectos. Repositorios de Conocimiento: Google Drive, carpetas compartidas, ownCloud. |
|  Eje 3. Analítica institucional |  Eje 4. Cultura del Compartir y Difundir |
| <ul style="list-style-type: none"> Power BI. Datos abiertos. Plan Estadístico Distrital. Batería de indicadores de gestión. | <ul style="list-style-type: none"> Plan Institucional de Capacitación. Equipo de Líderes Operativos SIG-MIPG. Plan Padrino. Talleres de Autocontrol. Comités de autoevaluación. Cafés para conversar. Comité de Gestión del Cambio. |

| | | |
|---|--|-----------------|
|  | MANUAL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | |
| | Código: MN-01 | Versión: 4 |
| | Fecha: 17/11/2021 | Página 23 de 25 |

5.7.9 Comunicación

A través del proceso *Gestión de Grupos de Interés*, la Alta Dirección se asegura de que se establecen los procesos de comunicación apropiados dentro de la Empresa (correo electrónico institucional, intranet, entre otros).

5.7.10 Información documentada

Para garantizar una adecuada elaboración, revisión, aprobación, codificación, socialización, actualización y anulación, así como el manejo e identificación de documentos obsoletos, se cuenta con el procedimiento *PD-05 Control de documentos*, en el cual, entre otros se fijaron los siguientes lineamientos:

1. La elaboración y actualización de los documentos del Sistema Integrado de Gestión es responsabilidad de los líderes de proceso o los responsables del tema que se esté documentando.
2. Cuando se requiera la creación de un formato, los líderes de proceso o los responsables del tema que se esté documentando, deben verificar la asociación del mismo a un documento vigente de la Empresa.
3. Los documentos vigentes son los que se encuentran publicados en la Intranet de la empresa.
4. Todo documento publicado en la intranet o en la página Web, que sea descargado o impreso será considerado copia no controlada. El uso de estos documentos será responsabilidad del usuario.
5. Las elaboraciones de los documentos deben realizarse de acuerdo con la *Guía para elaboración y actualización de documentos (GI-02)*.
6. Los líderes de proceso deben socializar a su equipo de trabajo y a los interesados los cambios realizados a la documentación dentro de los 5 días hábiles siguientes a la aprobación (firmas) o confirmación de la eliminación del documento.
7. Los líderes de proceso son los responsables de garantizar la adecuada y oportuna revisión de los documentos, de aprobarlos si cumplen con todos los requisitos, de su implementación una vez oficializados y de controlar su correcta aplicación.
8. Los líderes de proceso o los responsables del tema que se esté documentando deben solicitar la actualización del Normograma cuando se oficialicen los cambios requeridos.
9. En la elaboración de los documentos del Sistema Integrado de Gestión se deben tener en cuenta los lineamientos establecidos para el manejo de los registros a través de las Tablas de Retención Documental.

5.7.11 Diseño y Desarrollo

El diseño y desarrollo es el proceso de transformación con base en los requisitos de los productos y servicios de la Empresa, estos requisitos pueden establecerse en la ley, por los clientes o los establecidos implícitamente por los productos y servicios desarrollados. En la Empresa el proceso misional que ejecuta el diseño es el de Ejecución de Proyectos, en el cual se laboran los diseños técnicos, urbanísticos y ambientales para poder ejecutar las obras de urbanismo.

5.7.12 Desempeño de proveedores

La gestión de evaluación del desempeño de los contratistas se realiza mensualmente mediante la entrega de resultados y la firma y recibido a satisfacción por parte de cada supervisor de contrato.

| | | |
|---|--|-----------------|
|  | MANUAL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | |
| | Código: MN-01 | Versión: 4 |
| | Fecha: 17/11/2021 | Página 24 de 25 |

En cuanto a los bienes y servicios adquiridos para la Empresa, la evaluación se realiza de acuerdo con los requisitos de Ley y a lo establecido en el *Manual Interno de Contratación* y en el *Manual de Supervisión e Interventoría de Contratos*, con la asignación de un supervisor para el contrato y el seguimiento a los entregables y recibido a satisfacción.

5.7.13 Conformidad del producto o servicio

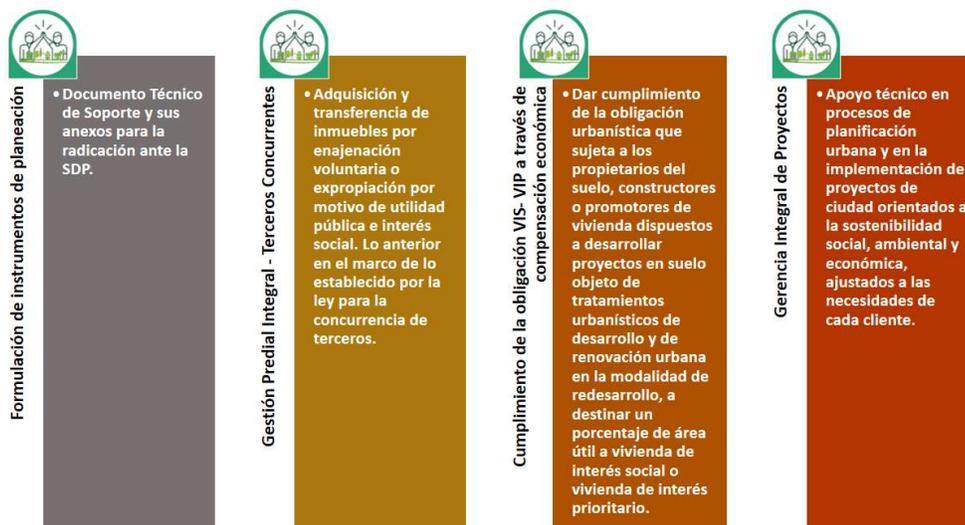
En el marco del desarrollo e implementación del Plan Estratégico de la Empresa, se identificaron los siguientes servicios como parte del portafolio y que se irán desarrollando conforme a la demanda y necesidades de los clientes de la Empresa:



Para adelantar la identificación de salidas no conformes se cuenta con la metodología de *Control de Salidas No Conformes* a partir de la cual se implementó la **Matriz de identificación y tratamiento de Salidas No Conformes**, donde se registraron las salidas que no sean conformes con los requisitos definidos en la planificación de la realización del producto o servicio, para prevenir su uso o entrega no intencional al cliente externo.

A continuación, se presentan los servicios y el trámite para los cuales se han identificado Salidas No Conformes:

| | | |
|---|--|-----------------|
|  | MANUAL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | |
| | Código: MN-01 | Versión: 4 |
| | Fecha: 17/11/2021 | Página 25 de 25 |



Es de anotar, que los servicios hacen parte del portafolio de la Empresa, y el trámite está publicado en el Sistema Único de Información de Trámites- SUIT y la Guía de Trámites y Servicios.

5.7.14 Medición, análisis y mejora

Par dar cumplimiento a este requisito, la Empresa cuenta con los siguientes mecanismos:

- **Satisfacción del cliente:** medida a través de encuestas de satisfacción a través del proceso Atención al Ciudadano.
- **Auditoría interna:** liderada y realizada desde el proceso de *Evaluación y Seguimiento*, busca determinar si los diferentes sistemas son conformes con lo planificado, con los requisitos de las normas que los rigen, y a lo establecido por la Empresa.
- **Seguimiento y medición de los procesos y productos:** a través de los indicadores establecidos en los planes de gestión y proyectos de inversión, así como en lo definido en los puntos de control dentro de los procedimientos de cada uno de los procesos.
- **Mejora continua:** la empresa cuenta con un procedimiento donde se establecen las acciones para eliminar las causas tanto de no conformidades potenciales para prevenir su ocurrencia como de no conformidades con el objeto de evitar que vuelvan a ocurrir, y así asegurar el logro de los objetivos institucionales.
- **Comités de autoevaluación** De acuerdo con lo establecido en la circular 009 de 2017, trimestralmente las áreas de la Empresa generarán espacios de autoevaluación y seguimiento de los elementos del Sistema Integrado de Gestión.

5.7.15 Revisión por la dirección

Una vez al año, y en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, la Alta Dirección revisa el Sistema Integrado de Gestión para asegurarse de su conveniencia, adecuación, eficacia, eficiencia y efectividad continuas. De igual manera, realiza evaluaciones periódicas según las necesidades propias de cada sistema. El registro de estas revisiones queda en las actas del Comité.

MATRIZ DE PARTES INTERESADAS - EMPRESA DE RENOVACION Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ

| Categoría | Descripción | Identificación | | | Relacionamiento | | |
|---|---|--|--|--|--|---|--|
| | | Partes Interesadas | Necesidad / Expectativa | ¿Cómo se atiende? | Relación | Tipo de Información | Instancias de encuentro |
| Sector Hábitat / Intervenciones en actuaciones urbanas integradas | Entidades y Empresas que contribuyen a la implementación de la política pública de desarrollo y renovación urbana de Bogotá D.C., y a la política del Sector del Hábitat. | Entidades del Sector: <ul style="list-style-type: none"> Secretaría Distrital de Hábitat Caja de Vivienda Popular - CVP Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A. - ETB - ESP Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá - EAAB - ESP Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos-UASP Empresa de Energía de Bogotá S.A. - EEB - ESP | <ul style="list-style-type: none"> Información sobre el desempeño institucional (FURAG) Información sobre el desarrollo de Proyectos de Desarrollo Urbano Ejecución de lineamientos e iniciativas Distritales Adecuado desempeño institucional Cumplimiento de la normatividad aplicable Intercambio de buenas prácticas | <ul style="list-style-type: none"> Oferta de productos y servicios Mecanismos de evaluación y retroalimentación sobre los productos, procesos y servicios Reportes Sectoriales sobre la gestión institucional | Demandante y Generador de información | Informes, reportes y otros | <ul style="list-style-type: none"> Mesas de trabajo Encuentros virtuales Asesorías Reuniones sectoriales Requerimientos, Solicitudes y traslados por competencia |
| | | Sector Privado <ul style="list-style-type: none"> Cámaras de Comercio Sociedad Colombiana de Ingenieros Sociedad Colombiana de Arquitectos Asociación Nacional de Empresas de Servicios Públicos y Comunicaciones - ANDESCO Asociación Colombiana de Ingeniería Sanitaria y Ambiental Cámara Colombiana de la Construcción - Camacol Constructores, inmobiliarias, promotores, enseñadores y OPV'S | <ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de la normatividad aplicable Condiciones contractuales que garanticen el equilibrio económico Oportunidad y cumplimiento con el pago por la prestación de los servicios Transparencia en la contratación Relaciones mutuamente beneficiosas | <ul style="list-style-type: none"> Oferta de productos y servicios Cumplir las obligaciones contractuales Cumplir con el manual de contratación de ERU Cumplir con la normatividad aplicable | Demandante de Información | Certificaciones Informes, reportes y otros | <ul style="list-style-type: none"> Mesas de trabajo Encuentros virtuales Asesorías Acompañamientos Solicitudes |
| Sector Público | El sector público representa a la propiedad colectiva o pública, en contraposición del sector privado (propiedad individual de personas o empresas). Está representado por el Estado a través de las instituciones, organizaciones y empresas con parte o la totalidad de su capital de origen estatal. | Entidades Públicas de Orden Nacional <ul style="list-style-type: none"> Departamento Administrativo de la Función Pública Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones Superintendencia de Notariado y Registro Superintendencia de Industria y Comercio Archivo General de la Nación Colombia Compra Eficiente SECOP Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE Banco de la República Superintendencia de Sociedades Ministerio del Trabajo Ministerio de Salud Fondo Nacional de Vivienda "Forvivienda" Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas Departamento Nacional de Planeación Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico-CRA Administradora de Riesgos Laborales Positiva | <ul style="list-style-type: none"> Ejecución de lineamientos e iniciativas de orden Nacional Información sobre el desempeño institucional Cumplimiento de la normatividad aplicable | <ul style="list-style-type: none"> Formular y ejecutar el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano Ejecutar los procedimientos asociados Sistema Integrado de Gestión | Demandante y Generador de información | <ul style="list-style-type: none"> Informes, reportes y otros Certificaciones, Lineamientos Solicitud de permisos y aprobaciones Solicitud de información | <ul style="list-style-type: none"> Mesas de trabajo Encuentros virtuales Asesorías Acompañamientos |
| | | Entidades públicas Distritales: <ul style="list-style-type: none"> Alcalde Mayor de Bogotá Secretaría Distrital de Planeación Secretaría Distrital de Gobierno - Alcaldías Locales Secretaría de Salud Distrital Secretaría General Secretaría Jurídica Distrital Secretaría Distrital de Hacienda Secretaría Distrital de Ambiente Secretaría Distrital de la Mujer Secretaría de Integración Social Secretaría de Desarrollo Económico Castrol Distrital Alta Consejería para las Víctimas, la Paz y la Reconciliación Departamento Administrativo del Espacio Público DADEP Secretaría de Integración Social IDIGER Alta Consejería Distrital de TIC | <ul style="list-style-type: none"> Ejecutar lineamientos e iniciativas Distritales Información sobre el desempeño institucional (FURAG) Articulación interinstitucional | <ul style="list-style-type: none"> Dar cumplimiento a las dentro del plan o desarrollo Reportar FUSS Desarrollar el Plan de Adecuación Sostenibilidad de MIPG | MIPG | <ul style="list-style-type: none"> Certificaciones Informes, reportes y otros | <ul style="list-style-type: none"> Mesas de trabajo Encuentros presenciales o virtuales Asesorías Acompañamientos |
| | | Organismos de Vigilancia y Control <ul style="list-style-type: none"> Contraloría de Bogotá Concejo de Bogotá Fiscalía de Bogotá Procuraduría General de la Nación Veeduría Distrital Fiscalía General de la Nación | <ul style="list-style-type: none"> Rendición de cuentas de la gestión Cumplimiento de la normatividad aplicable Información sobre el desempeño institucional (FURAG) | <ul style="list-style-type: none"> Atender a los requerimientos del organismo de control de manera clara, oportuna, veraz y acorde a la solicitud | Demandante de Información | <ul style="list-style-type: none"> Informes, reportes, Comunicaciones oficiales entre otros | <ul style="list-style-type: none"> Requerimientos, Auditorías y Visitas administrativas |
| Sector Social / Comunitario | Pueden desempeñarse como parte interesada o como usuarios que demandan de la empresa información o trámites respecto a los proyectos que realiza la empresa, el trámite de una temática que involucra a los diferentes actores de los programas de renovación urbana. | Sector Comunitario <ul style="list-style-type: none"> Comunidades aledañas Líderes Sociales Tribus urbanas Líderes Comunitarios Grupos Étnicos Ciudadanos interesados en proyectos de la Empresa Población adquisición predial | <ul style="list-style-type: none"> Oferta de productos y servicios. Desarrollo de los proyectos urbanos y demás actuaciones urbanas integrales Mecanismos de evaluación y retroalimentación sobre los productos, procesos y servicios Ley de Transparencia Determinación de características relevantes con respecto a la población Compensaciones adecuadas según los tipos de tenencia Desarrollo de planes estratégicos y proyectos de la Empresa | <ul style="list-style-type: none"> Documentos Técnicos de Soporte DTS Planes de Gestión Social Plan de Mercadeo Desarrollo de proyectos urbanos y demás actuaciones urbanas integrales | Demandante de Información y de servicios | <ul style="list-style-type: none"> Informes, reportes y otros | <ul style="list-style-type: none"> Mesas de trabajo Encuentros presenciales o virtuales Mecanismos de atención al ciudadano Comité Local de Política Social, Ferias de Servicios |
| | | Sector Social <ul style="list-style-type: none"> Medios de comunicación Redes Sociales Iglesias Instituciones Financieras Gremios Ligas de usuarios Bomberos ONG's Partidos Políticos | <ul style="list-style-type: none"> Información oportuna sobre creación modificación de lineamientos, políticas, procesos o aspectos normativos Desarrollo de planes estratégicos y proyectos de la Empresa Cumplimiento de la normatividad aplicable Información sobre el desarrollo de Proyectos Urbanos y demás actuaciones urbanas integrales Información sobre el desempeño institucional | <ul style="list-style-type: none"> Cumplir con los procedimientos de comunicación interna y externa Atender a los requerimientos o solicitudes de manera clara, oportuna, veraz y acorde a la solicitud | Demandante y Generador de información | <ul style="list-style-type: none"> Informes, reportes, noticias, y otros | <ul style="list-style-type: none"> Encuentros presenciales o virtuales |
| Sector Conocimiento | Corresponde a las organizaciones que hacen uso de información que produce la empresa para investigaciones, foros, alianzas, evaluaciones u otros mecanismos para la generación de nuevo conocimiento o socialización del existente. | <ul style="list-style-type: none"> Universidades Centros de Desarrollo Tecnológico Centros Educativos Observatorios Sociales Proveedores de Tecnología Empresas de Consultoría Centros de Pensamiento PROBOGOTÁ Empresas certificadoras SENA | <ul style="list-style-type: none"> Relaciones mutuamente beneficiosas Intercambio de buenas prácticas Intercambio de información Intercambio de conocimiento | <ul style="list-style-type: none"> Realizar convenios o alianzas con otras organizaciones o instituciones para realizar eventos de conocimiento e innovación Cumplir los requisitos específicos definidos en convenios o alianzas | Demandante y Generador de información | <ul style="list-style-type: none"> Informes, reportes y otros | <ul style="list-style-type: none"> Mesas de Trabajo Encuentros presenciales o virtuales Correos Electrónicos Página web |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Trabajadores Oficiales (Planta) | <ul style="list-style-type: none"> Estabilidad Acciones de bienestar y capacitación Atención oportuna y con calidad Reconocimiento Estado y cambios en la retribución salarial Seguridad y salud en el trabajo Clima organizacional adecuado Crecimiento personal y profesional Garantía en el cumplimiento de los derechos constitucionales Información oportuna sobre creación modificación de lineamientos, políticas, procesos o aspectos normativos | <ul style="list-style-type: none"> Plan Estratégico de Talento Humano Ejecutar los procedimientos de Gestión de Talento Humano Cumplir con la normatividad aplicable | Demandante y Generador de información | <ul style="list-style-type: none"> Informes, Reportes y Otros | <ul style="list-style-type: none"> Mesas de Trabajo Encuentros presenciales y virtuales Erunet, Correos Electrónicos, Página web |
| Actores Internos | Hace referencia a los actores que se encuentran al interior de la empresa y que actúan como sujetos activos y responsables de la entrega de información y prestación de servicios. | <ul style="list-style-type: none"> Contratistas de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión | <ul style="list-style-type: none"> Información oportuna sobre creación modificación de lineamientos, políticas, procesos o aspectos normativos Seguridad y salud en el trabajo Transparencia en la contratación Cumplimiento de los términos acordados en el contrato Garantizar el ejercicio de las actividades contractuales de manera autónoma e independiente | <ul style="list-style-type: none"> Ejecutar los procedimientos para la gestión contractual Cumplir las obligaciones contractuales Cumplir con el Manual de Contratación de ERU Cumplir con la normatividad aplicable Plan del Sistema de Gestión de Seguridad Salud en el Trabajo | Demandante y Generador de información | <ul style="list-style-type: none"> Informes, Reportes y Otros | <ul style="list-style-type: none"> Mesas de Trabajo Encuentros presenciales y virtuales Erunet, Correos Electrónicos, Página web |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Sindicato | <ul style="list-style-type: none"> Atención oportuna y con calidad Reconocimiento Estado y cambios en la retribución salarial Información oportuna sobre creación o modificación de lineamientos, políticas, procesos o aspectos normativos | <ul style="list-style-type: none"> Cumplir con la normatividad aplicable | Demandante de información | <ul style="list-style-type: none"> Informes, Reportes y Otros | <ul style="list-style-type: none"> Mesas de Trabajo Encuentros presenciales y virtuales Erunet, Correos Electrónicos, Página web |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Junta Directiva | <ul style="list-style-type: none"> Información oportuna sobre las modificaciones resultados de la gestión institucional (presupuestales, ambientales, administrativas, estratégicas, otros) Conocimiento sobre los cambios en la estructura organizacional | <ul style="list-style-type: none"> Estalutos | Demandante y Generador de información | <ul style="list-style-type: none"> Informes, Reportes y Otros | <ul style="list-style-type: none"> Encuentros presenciales y virtuales Correos Electrónicos, Página web |

DESPLIEGUE DE LA POLÍTICA INTEGRAL DE GESTIÓN Y DE LOS OBJETIVOS DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

MISIÓN: La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. diseña, promueve y gestiona proyectos de transformación del territorio y, como banco inmobiliario, habilita el suelo para su desarrollo, mediante un grupo humano calificado y comprometido con el desarrollo sostenible de la ciudad y el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes.

VISIÓN: En 2030 la Empresa será reconocida por su liderazgo como banco inmobiliario y por la planeación y gestión de proyectos urbanos integrales, con planteamientos urbanísticos innovadores y generadores de valor, para contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la reactivación económica y así consolidar a Bogotá como una ciudad creativa, cuidadora, incluyente, sostenible y consciente.

OBJETIVO ESTRATÉGICO ASOCIADO: Construir una estructura de gobierno corporativo que involucre un modelo integrado de planeación y gestión orientado a procesos de gobierno abierto, generación de valor público, transparencia y bienestar, a través de una gestión pública efectiva.

| PLAN GERENCIAL | | | |
|--|--|----------------------------------|--------------------------------|
| DIRECTRIZ POLÍTICA INTEGRAL DE GESTIÓN | OBJETIVO DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | MECANISMO DE MEDICIÓN | PROCESO RESPONSABLE |
| busca la satisfacción de sus usuarios y partes interesadas, | Establecer los lineamientos para estandarizar la operación y mejora de los procesos de la Empresa, que contribuyan a controlar los aspectos más importantes de sus actividades y mejorar la capacidad de ofrecer productos y servicios que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. | Indicadores asociados al proceso | Atención al Ciudadano |
| cumpliendo los requisitos legales, técnicos y organizacionales | Establecer acciones, políticas, métodos, procedimientos y mecanismos de prevención, control, evaluación y mejoramiento continuo, que permitan la autoprotección necesaria para garantizar una función administrativa pública transparente y eficiente; actuando bajo el cumplimiento de las leyes y normas que rigen la gestión administrativa, para cumplir con los objetivos estratégicos de la empresa. | Indicadores asociados al proceso | Gestión Jurídica y Contractual |
| Implementar y mantener un Sistema Integrado de Gestión, que permita cumplir con lo establecido en la misión de la empresa, prestando productos y/o servicios que generen valor público. | Establecer los lineamientos para estandarizar la operación y mejora de los procesos de la Empresa, que contribuyan a controlar los aspectos más importantes de sus actividades y mejorar la capacidad de ofrecer productos y servicios que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. | Indicadores asociados al proceso | Direccionamiento Estratégico |
| Establecer acciones y mecanismos de prevención, control, evaluación y mejoramiento continuo necesarios para la gestión integral de los riesgos, que permitan implementar una cultura de autocontrol, auto regulación y autogestión, garantizando a la empresa cumplir con sus objetivos institucionales. | Establecer acciones, políticas, métodos, procedimientos y mecanismos de prevención, control, evaluación y mejoramiento continuo, que permitan la autoprotección necesaria para garantizar una función administrativa pública transparente y eficiente; actuando bajo el cumplimiento de las leyes y normas que rigen la gestión administrativa, para cumplir con los objetivos estratégicos de la empresa. | Indicadores asociados al proceso | Todos los procesos |
| Mejorar continuamente la gestión ambiental mediante el cumplimiento de la normatividad vigente y la implementación de programas que permitan promover el uso racional y eficiente de los recursos, prevenir la contaminación y mitigar o compensar los impactos ambientales significativos. | Promover y mantener acciones para fortalecer los hábitos de consumo sostenible y responsable de los recursos naturales, con el fin de minimizar los impactos derivados de las actividades inherentes a la misionalidad de la Empresa de | Indicadores asociados al proceso | Gestión Ambiental |

| PLAN GERENCIAL | | | |
|---|---|----------------------------------|--|
| DIRECTRIZ POLÍTICA INTEGRAL DE GESTIÓN | OBJETIVO DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | MECANISMO DE MEDICIÓN | PROCESO RESPONSABLE |
| promovemos un ambiente de responsabilidad social | Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., en el marco del Plan de Gestión Ambiental del Distrito Capital. | | |
| Administrar y conservar los documentos de archivo producidos en el ejercicio de su gestión y preservar la memoria institucional, mediante la organización, modernización e implementación tecnológica. | Administrar y controlar adecuadamente los documentos que ingresan, se producen, se distribuyen, se tramitan, se organizan, se consultan, se conservan en el tiempo y/o eliminan en ejercicio de las funciones de las dependencias de la empresa. | Indicadores asociados al proceso | Gestión Documental |
| Promover la calidad de vida laboral, proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores de acuerdo con las actividades realizadas en cumplimiento de su objeto. | Anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, para proteger la seguridad y salud de todos los colaboradores y partes interesadas de la Empresa. | Indicadores asociados al proceso | Gestión de Talento Humano |
| Adoptar e implementar las mejores prácticas de la seguridad de la información, actuar y controlar las situaciones de fallas parciales o totales que se puedan presentar con los activos y/o recursos de la plataforma tecnológica que posee la empresa. | Implementar y divulgar las Políticas de Seguridad que permitan dar buen uso de la información y la Administración adecuada de la tecnología de la información dentro de La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, D.C. | Indicadores asociados al proceso | Gestión de TIC |
| fortalecemos el desarrollo de nuestro personal | Fortalecer el talento humano de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., a través de la planeación, desarrollo y evaluación de las etapas del ciclo de vida laboral y las rutas que integran la dimensión del Talento Humano del MIPG, para mejorar la calidad de vida, conocimientos, capacidades y habilidades de sus servidores en una cultura de integridad y ética del servicio público. | Indicadores asociados al proceso | Gestión de Talento Humano |
| la participación de los usuarios y partes interesadas, | Establecer los lineamientos para estandarizar la operación y mejora de los procesos de la Empresa, que contribuyan a controlar los aspectos más importantes de sus actividades y mejorar la capacidad de ofrecer productos y servicios que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. | Indicadores asociados al proceso | Direccionamiento Estratégico y Atención al Ciudadano |
| destinando los recursos necesarios para consolidar nuestra cultura de mejoramiento continuo y la sostenibilidad de nuestro Sistema Integrado de Gestión | Establecer los lineamientos para estandarizar la operación y mejora de los procesos de la Empresa, que contribuyan a controlar los aspectos más importantes de sus actividades y mejorar la capacidad de ofrecer productos y servicios que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. | Indicadores asociados al proceso | Direccionamiento Estratégico |