

EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.

SUBGERENCIA DE GESTIÓN CORPORATIVA

PLAN ESTRETATEGICO DE TALENTO HUMANO

2024



RENOBO

2024 un año lleno de retos
para consolidar nuestro
Talento Humano

INDICE

Contenido

1. <i>Introducción</i>	1
2. <i>Marco Legal</i>	2
3. <i>Alcance del PETH</i>	5
4. <i>Objetivos</i>	5
5. <i>Diagnostico de la empresa</i>	7
5.1 <i>Gestión de la estrategia de Talento Humano</i>	8
5.2. <i>Disposición de la información</i>	8
5.3 <i>Resultados de cultura organizacional</i>	11
5.4. <i>Resultados de clima organizacional</i>	11
6. <i>Estrategias para la Gestión de Talento Humano 2023</i>	12
6.1 <i>Diseño de las acciones para la GETH</i>	12
6.2. <i>Vinculación</i>	14
7. <i>Diagnostico y resultados para la elaboración de PETH</i>	17
7.1. <i>Diagnostico</i>	17
7.2. <i>Resultado de medición de los indicadores de gestión</i>	22
7.3. <i>Resultados y conclusiones ´Encuesta PETH 2024</i>	22
8. <i>Diseño del Plan Estrategico de Talento Humano 2024</i>	27
8.1. <i>Plan Institucional de Capacitación PIC 2024</i>	27
8.1.1 <i>Plan de Gestión del Conocimiento - Plan Padrino 2024</i>	30
8.1.2. <i>Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024</i>	31
8.1.2.1. <i>Plan de Reconocimientos e incentivos 2024</i>	36
8.1.3 <i>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo- SG-SST 2024</i>	37
8.1.3.1. <i>Análisis de información</i>	38
8.1.3.2 <i>Estrategia de Intervención 2024</i>	46
8.1.4. <i>Modalidades de organización laboral- Teletrabajo 2024</i>	48
8.1.5. <i>Plan anual de vacantes 2024</i>	50
8.1.6. <i>Plan de previsión de Talento Humano 2024</i>	50
8.1.7. <i>Plan de integridad 2024</i>	59
8.1.8. <i>Cultura organizacional 2024</i>	61
8.1.8.1. <i>Onboarding</i>	66
9. <i>Evaluación del Plan Estrategico de Talento Humano</i>	67
10. <i>Cronograma de trabajo</i>	68

1. INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, ha diseñado la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano que armoniza las disposiciones contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo, las disposiciones relativas a la gestión de personas estipuladas por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), y a la implementación efectiva del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y establece la hoja de ruta para las entidades del Distrito Capital.

Para cumplir con estas directrices, la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., a través de la Subgerencia de Gestión Corporativa, formula, ejecuta y evalúa el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, en el cual se integran todos los programas y planes que contribuyen a la construcción del Pilar IV de la estrategia corporativa “Talento humano comprometido y competente” y a sus objetivos:

TH01: Desarrollar una cultura organizacional alineada con la estrategia.

TH02: Incorporar, desarrollar y mantener un talento humano íntegro y comprometido

TH03: Definir y adecuar una estructura que permita la permanencia y crecimiento del personal y el cumplimiento de las metas institucionales.

El presente plan se diseña para la vigencia 2024, donde después de evaluar y analizar los resultados obtenidos con la gestión estratégica realizada en la vigencia anterior y de aplicar la Encuesta de Necesidades y Expectativas de Talento Humano el pasado mes de diciembre del 2023; se realiza el planteamiento e integración de nuevas propuestas y/o estrategias en el Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Anual de Trabajo del SG-SST, Plan de Integridad y el Plan de Cultura Organizacional, diseñados de manera participativa, en congruencia con las necesidades identificadas y el pilar IV de “Talento Humano comprometido y competente” para garantizar la mejora continua.

2. MARCO LEGAL

La Gestión del Talento Humano de la Empresa, se desarrolla conforme a las normas aplicables y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, estas normas se encuentran identificadas en el Normograma de la Empresa y las más representativas se encuentran a continuación:

Tabla 1. Normograma proceso Gestión del Talento Humano

Normatividad	Tema	Actividad relacionada
Ley 4 de 1992	Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.	Nómina
Ley 361 de 1997	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.	SG-SST Personal en condición de discapacidad
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Capacitación
Ley 909 del 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.	Caracterización del proceso de talento humano
Ley 1010 del 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales	Acoso Laboral
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	Teletrabajo
Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.	Comité de Convivencia
Ley 1616 del 2013	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.	SG-SST / Riesgo psicosocial
Decreto 723 del 2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de	SG-SST

	prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.	
Ley 1712 del 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.	Capacitación
Resolución 19 de 2016	Por medio del cual se reglamenta el reconocimiento y pago de la prima técnica de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá	Nómina
Acuerdo 5 del 2016	Por el cual se dictan disposiciones en materia salarial para los servidores de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.	Nómina
Decreto 1310 del 2016	Por el cual se modifica el Decreto 1079 de 2015, en relación con el Plan Estratégico de Seguridad Vial.	SG-SST
Decreto 648 del 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento único del Sector de la Función Pública	Caracterización del proceso de talento humano
Resolución 7370 del 2017	Por la cual se fija la cuota de aprendices SENA a la Empresa de Renovación Urbana de Bogotá	Aprendices {{SENA
Ley 1823 del 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	SG-SST
Circular 016 de 2017 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	Modelo y Lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales	Bienestar
Decreto 612 del 2018	Por el cual se fijan directrices para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado	Caracterización del proceso de talento humano
Documento Conpes No. 7 del 2019	Por el cual se aprueba la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030	PD- formulación, ejecución y evaluación del PETH
Resolución 80 del 2018	Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá y se dictan otras disposiciones	Código de integridad
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	SG-SST

Resolución 2404 del 2019	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.	SG-SST
Circular 100-023 del 2021	Desarrollo de planes institucionales de capacitación 2022, atendiendo a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.	Capacitación
Ley 776 del 2022	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	SG-SST
Resolución 174 del 2021	Por la cual se reconocen los Gestores de Integridad de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá	Código de integridad
Resolución 24 del 2022	Por la cual se establece y reglamenta el horario de trabajo flexible en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá	Horario flexible/Política de desconexión laboral
Ley 2192 del 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral	Política de desconexión laboral
Normatividad	Tema	Actividad relacionada
Resolución 160 de 2023	Por la cual se implementa la Política Interna de Organización laboral (Teletrabajo, Trabajo en casa, Trabajo presencial) y se dictan otras disposiciones de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.	Teletrabajo
Circular 026 de 2023 Ministerio del Trabajo	Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales lgbtiq+ en el ámbito laboral	Igualdad de Género e inclusión
Resolución No. 267 de 2023	Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e incentivos para Empleados Públicos de Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.	Bienestar/ Plan de Estímulos e incentivos
Acuerdo 059 de 2023	Por el cual se modifica la estructura organizacional de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.	Manual específico de funciones y competencias laborales
Circular Externa del Departamento administrativo del Servicio Civil N° 26 de 2023	Lineamientos para la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la administración pública de Bogotá en cumplimiento numeral 12 del Acuerdo Colectivo Laboral 2023.	SG-SST
Circular Externa del	Lineamientos para la gestión de la Salud Ocupacional en la administración pública de Bogotá	SG-SST

Departamento administrativo del Servicio Civil N° 27 de 2023	en cumplimiento del numeral 13 del Acuerdo Colectivo Laboral 2023.	
Circular Externa del Departamento administrativo del Servicio Civil N° 28	Lineamientos para la gestión de la Salud Ocupacional en la administración pública de Bogotá en cumplimiento del numeral 14 del Acuerdo Colectivo Laboral 2023.	SG-SST
Resolución Interna 239 de 2023.	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST para el periodo 2023 – 2025	SG-SST
Resolución Interna 240 de 2023.	Conformación del Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2023 – 2025 a	SG-SST

3. ALCANCE DE PETH

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., aplica para todos los Servidores Públicos y Contratistas que participan directa o indirectamente en el cumplimiento del objetivo institucional de la Empresa e inicia con la detección de necesidades para el desarrollo de cada uno de los componentes, el plan de trabajo en donde se llevaran a cabo las actividades identificadas para dar cumplimiento a los lineamientos de cada uno de los planes y termina con la evaluación y seguimiento de las actividades desarrolladas.

4. OBJETIVOS

Objetivo General

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 en desarrollo de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano; para mejorar la calidad de vida, conocimientos, capacidades y habilidades de sus colaboradores en una cultura de integridad y ética del servicio público.

Objetivos específicos

- Fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos y contratistas de la Empresa, a través de procesos de capacitación, que potencialicen las habilidades, conocimientos y destrezas que les permitan desempeñar de forma eficiente y eficaz sus funciones; para contribuir así al cumplimiento y logro de la misión y objetivos institucionales.
- Realizar actividades de bienestar, que promuevan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los colaboradores, con el fin de fomentar mayor satisfacción y productividad en la empresa.
- Planear, ejecutar y evaluar la gestión del clima organizacional con el propósito de proveer un ambiente adecuado para el desarrollo de los colaboradores y el cumplimiento de la estrategia corporativa.
- Implementar el programa de estímulos e incentivos para empleados públicos, con el fin de reconocer el desempeño laboral sobresaliente de los Gerentes públicos y los empleados de libre nombramiento y remoción que no son Gerentes públicos.
- 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.
- Identificar los peligros y realizar la gestión de los riesgos identificados en seguridad y salud en el trabajo, por medio de la implementación de acciones de mejora que busquen minimizar la posibilidad de que los trabajadores tengan accidentes de trabajo o desarrollen enfermedades de origen laboral.
- Generar una cultura de autocuidado y autogestión en los trabajadores, contratistas y demás partes interesadas de la Empresa, promoviendo la seguridad y la salud en los ambientes de trabajo.

5. DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA GENERAL.

La Empresa desarrolla proyectos urbanos para revitalizar territorios y aportar en la construcción de una mejor ciudad.

Para lograr este propósito, implementa su Planeación Estratégica y pone el foco en la mejora de sus servicios, la optimización de las relaciones con sus grupos de interés, el crecimiento de su gestión interna, resaltando el compromiso permanente del talento humano y fortaleciendo las decisiones directivas con la estructura del gobierno corporativo. Esta es la ruta de trabajo para lograr que la Empresa sea sostenible económica, social y ambientalmente para aportar al crecimiento de la ciudad, En esta ruta de trabajo para lograr que la Empresa sea sostenible económica, social y ambientalmente para aportar al crecimiento de la ciudad, estableció el IV pilar “Talento Humano comprometido y competente”, que incluyó desde la estrategia empresarial objetivo y estrategias centrado en el mejoramiento de la estructura organizacional, sus funciones y el fortalecimiento de la planta de personal, presentó el proceso de rediseño organizacional y ampliación de la planta de personal, conforme a las disposiciones legales vigentes y lineamientos emitidos por las autoridades distritales, desarrollando el estudio técnico con los sustentos de la propuesta de reorganización interna.

Propósito superior

RenoBo

Desarrollamos proyectos urbanos y
revitalizamos territorios para una
mejor ciudad.

Pilares:

- 
Productos y Servicios innovadores y sostenibles para la Ciudad.
- 
Liderazgo creando valor con nuestros grupos de interés.
- 
Gestión efectiva y ágil.
- 
Talento humano comprometido y competente.
- 
Gobierno corporativo consolidado.

 **Súmate**
RenoBo somos todos

5.1 Gestión estrategia de Talento Humano

La Gestión Estratégica del Talento Humano de la Empresa se realiza conforme a las etapas establecidas en la Dimensión del Talento Humano del MIPG y los objetivos específicos formulados dentro de la Política Distrital de Gestión del Talento Humano, por lo que contar con la información oportuna y actualizada permite a la Empresa tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. Es por esto que se dispone de la siguiente información sobre la Empresa:

5.2 Disposición de la información

- **Personal Vinculado**

Para la estructuración del Plan estratégico de Talento Humano 2024, se tiene en cuenta el total de personas que se encuentran vinculadas a la Empresa con fecha de corte 05 de enero de 2024. En total, hay trescientos setenta y tres (373) colaboradores vinculados de las cuales sesenta y uno (61) son Servidores Públicos y trescientos doce (312) contratistas.

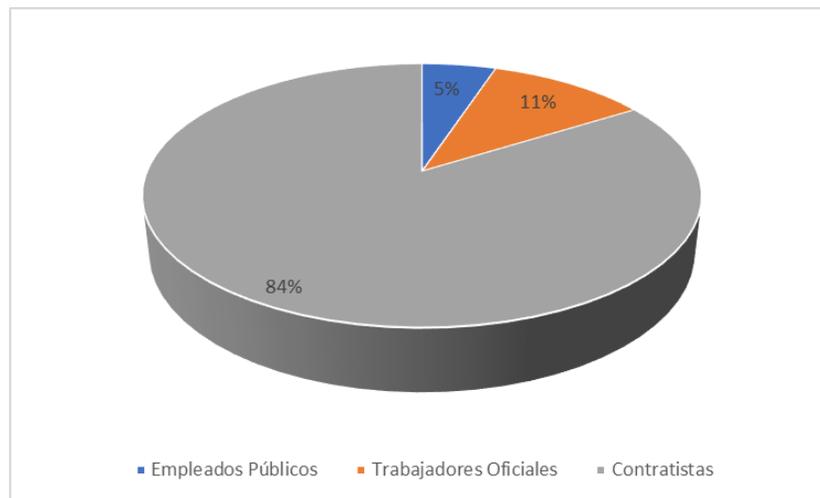


Ilustración 1. Tipo de vinculación con la Empresa

- **Caracterización de la población Objetivo**

Para caracterizar la información sociodemográfica de los Empleados Públicos y trabajadores Oficiales, se realizó con base a la información actual a la vigencia 2024, teniendo como resultado la siguiente información:

- a) El Género que predomina en la población de Servidores Públicos son las mujeres con un 61%, a diferencia de los hombres con el 39% del total de la población.

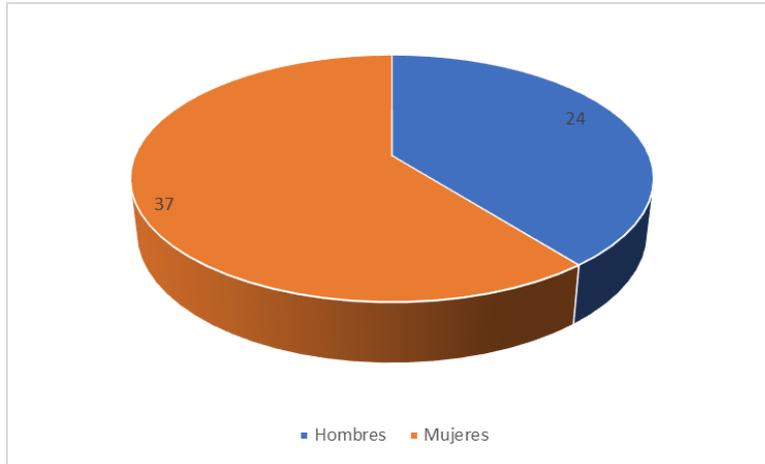


Ilustración 2. Género

- b) La mayor concentración de la Población de servidores Públicos según la edad se encuentra entre el rango de 37 a 59 años con un 73% y el 27% entre los 60 a 70 años.

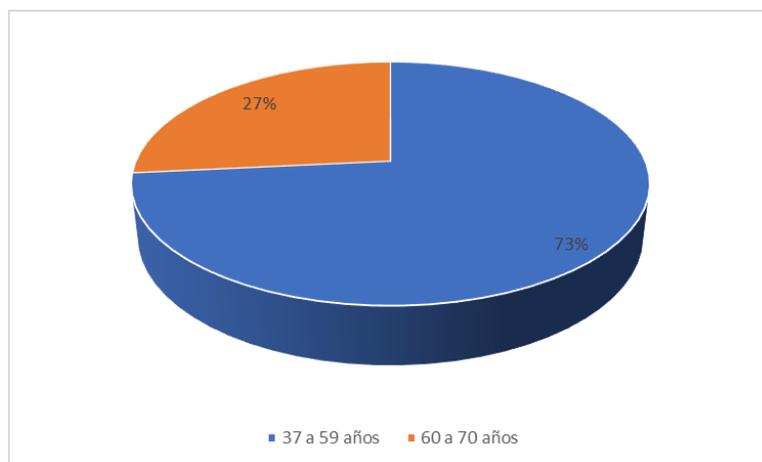


Ilustración 3. Edad

- c) Se observa que la mayor parte de los Servidores Públicos tiene un nivel educativo de Posgrado, correspondiente a especialización con un 44%, seguido de la carrera profesional del 21% y solo un 12% son bachilleres.

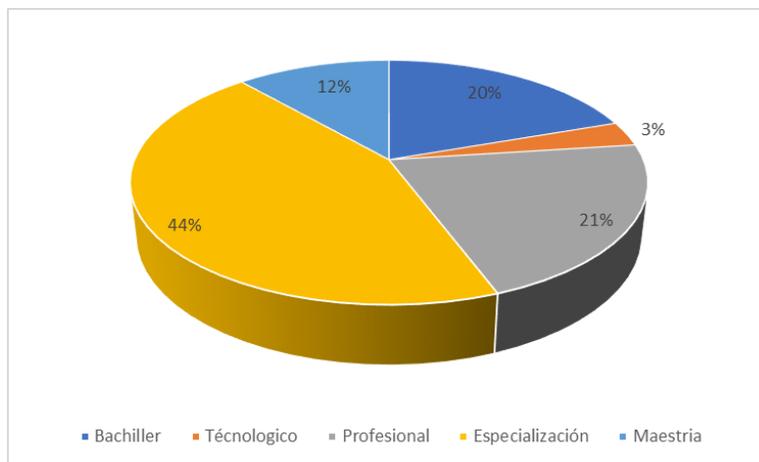


Ilustración 4. Nivel educativo

- d) En cuanto a la antigüedad en la empresa entre los Empleados Públicos y trabajadores oficiales, encontramos que el 36% llevan 20 años de vinculación y solo el 17% se ha incorporado en los últimos cuatro años.

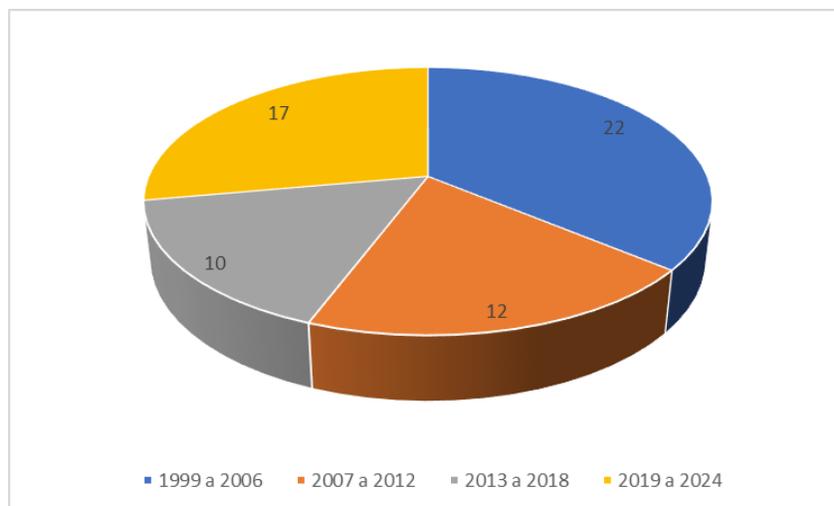


Ilustración 5. Antigüedad

5.3 Resultados de Cultura Organizacional

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., adelantó y presentó el proceso de rediseño organizacional y ampliación de la planta de personal, conforme a las disposiciones legales vigentes y lineamientos emitidos por las autoridades distritales, desarrollando el estudio técnico con los sustentos de la propuesta de reorganización interna.

El proceso de reforma implicó el desarrollo de las etapas del análisis institucional, marco legal, análisis de factores externos, análisis interno y del modelo de operación, estructura organizacional, análisis de la planta de personal y el levantamiento de las cargas laborales, que permitieron obtener las viabilidades técnica y financiera para su aprobación por parte de la Junta Directiva de la Empresa, con base en las competencias establecidas en los estatutos.

De acuerdo con los análisis realizados se estableció desde el desarrollo y definición del Modelo de Operación por Procesos, los estándares de operación organizacional, los cuales soportan el planear, el hacer, el verificar y el actuar del ciclo de gestión de la Empresa. Es importante considerar que, el modelo de operación define las formas en que los colaboradores de la Empresa operan para lograr los grandes objetivos que se describen en la estrategia empresarial. En ese sentido, al contar con una nueva propuesta de estructura organizacional se redefinió el esquema sobre el cual operamos y se requirió evaluar el modelo anterior.

5.4 Resultados clima organizacional

La medición de clima y ambiente laboral se llevó a cabo entre julio y agosto de 2020, con la participación de una muestra representativa de 139 colaboradores entre servidores y contratistas, equivalentes al 85.8% de la población en ese periodo de tiempo.

La medición fue conducida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, haciendo uso del instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”, el cual se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD. Adicionalmente, cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente. Aunado a ello, el instrumento proporciona información que da cuenta de la percepción de calidad de vida en

el trabajo (CVT) de la población, por lo tanto, el modelo conceptual incluye las 7 variables asociadas a la CVT.

Los resultados obtenidos muestran que, para el caso de la empresa, esta cuenta con un clima y ambiente laboral positivo equivalente al 83.82%, con tan solo un 16.18% de riesgo. Pese a que el riesgo en la mayoría de los factores medidos es BAJO, se debe trabajar preventivamente en los siguientes aspectos que obtuvieron nivel MEDIO de riesgo:

- **Redes de apoyo:** El colaborador percibe que hay muy pocos espacios de apoyo de la entidad para poder resolver problemas personales.
- **Administración del tiempo y balance vida-trabajo:** El colaborador percibe que la cantidad de tiempo no es suficiente para ejecutar sus funciones, porque siempre hay asuntos imprevistos que no le permiten avanzar fácilmente en lo programado. Por lo que esta situación lo priva de espacios suficientes, necesarios y de calidad para su vida personal y en familia.

Mobbing o acoso laboral: El colaborador se siente víctima de acoso psicológico por parte de alguien de su entidad y esto afecta de alguna manera su desempeño laboral.

6. ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

6.1 Diseño de las acciones para la GETH

El presente Plan orienta el desarrollo del ciclo de vida de los servidores públicos de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano: ingreso, desarrollo y retiro; a través de la ejecución de las cinco rutas establecidas en el MIPG. Para la vigencia 2024, el diseño de las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano se realiza manteniendo las acciones establecidas por la Subgerencia de Gestión Corporativa y generando nuevos desarrollos, para orientar la gestión del talento humano, así:

Tabla 2. Diseño de las acciones para la GETH

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	ACTIVIDADES	PROCESOS
RUTA DE LA FELICIDAD: LA FELICIDAD NOS HACE PRODUCTIVOS	Implementación actividades de promoción y prevención de la salud (Intervención del riesgo Psicosocial, riesgo Biológico, estilos de vida y trabajo saludables, riesgo Biológico).	SST
	Formulación, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos.	Bienestar
	Estrategias de intervención de Seguridad Industrial: (preparación y respuesta ante emergencias, inspecciones, entregas de EPP's, riesgo químico, investigación de accidentes de trabajo.	SST
	Prevención del acoso laboral y sexual (mes de la NO violencia contra la mujer, Proyecto ALDAS).	SST
	Semana del deporte y el arte	SST
	Semana de la salud	SST
	Otorgar horarios flexibles a los colaboradores que cumplan con los requisitos establecidos.	SST
	Continuar con la implementación y seguimiento del Teletrabajo.	Teletrabajo
	Fortalecer la implementación de la política de desconexión laboral.	Bienestar
	Realizar inducciones y reinducciones a los nuevos colaboradores de acuerdo con el plan de capacitación.	Capacitación
	Lactancia Materna	Bienestar
	Implementación del Programa de Onboarding "Nuestra Empresa" y el Plan Enlace.	Cultura Organizacional
	RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Implementación del programa de estímulos e incentivos.
Concertación y seguimiento a los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos.		Evaluación de la Gestión
Formulación e implementación del Plan de Acción de Integridad.		Código de integridad
Capacitaciones técnicas y por resolución, de acuerdo con las necesidades de las áreas.		Capacitación
Capacitaciones y conferencias sobre el modelo de cultura organizacional.		Cultura organizacional

RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Diseño y ejecución del Plan de Capacitación, en el cual se incluyen actividades que contemplan temáticas de atención al ciudadano, servicio al cliente interno y externo y jornadas de inducción y reinducción en las cuales se incluyen los deberes de los servidores públicos.	Capacitación
	Formulación, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos	Bienestar
	Formulación del Plan de Integridad como parte del PAAC	Código de integridad
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Se desarrollará el Plan de Integridad, el cual busca promover una cultura de ética enmarcada en el servicio público.	Código de integridad
	Fortalecer las habilidades técnicas y blandas de los colaboradores a través de las actividades programadas en el PIC y en el Plan de Bienestar Social e Incentivos	Bienestar/ Capacitación
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Mantener bases de datos actualizadas, en las cuales se registra la información sociodemográfica de las capacitaciones, actividades de bienestar y de SST realizadas y las estadísticas de ausentismo	SST

Adicional a las actividades establecidas en cada una de las rutas para la gestión estratégica del Talento Humano, a través del ciclo de vida del servidor público se desarrollarán las siguientes estrategias:

6.2 Vinculación: La Subgerencia de Gestión Corporativa velará por la vinculación del talento humano, para lo cual se cumplirá el procedimiento interno establecido: la vinculación de los trabajadores oficiales se realizará mediante concurso interno y la vinculación de los Empleados Públicos según lo normado en el Decreto 1083 de 2015 y sus modificatorios. Este proceso se realizará con transparencia, eficiencia y en el marco de la legalidad, con el fin de proveer a la Empresa el recurso humano idóneo para el desarrollo de los procesos y cumplimiento de metas institucionales.

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano y la Subgerencia de Gestión Corporativa dará cumplimiento a lo establecido en los procesos de rediseño institucional y ampliaciones de planta de personal para lo cual se tendrá en cuenta lo acordado en los siguientes Acuerdos de Junta Directiva Firmados el 21 de noviembre de 2023:

- Acuerdo de Junta Directiva 59 “Por el cual se modifica la estructura organizacional de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá. Y se dictan otras disposiciones”
- Acuerdo de Junta Directiva 60 “Por el cual se modifica la planta de personal de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá. Y se dictan otras disposiciones”
- Acuerdo de Junta Directiva 61 del 21 de noviembre de 2023 “Por el cual se establece la planta de personal flexible de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá. Y se dictan otras disposiciones”
- Acuerdo de Junta Directiva 62 “Por el cual se dictan disposiciones en materia salarial para los trabajadores oficiales de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá. Y se dictan otras disposiciones”
- La información relacionada con las vinculaciones se sistematiza en el sistema de nómina JSP 7, adicionalmente se realiza el registro mensual en el SIDEAP - Departamento Administrativo del Servicio Civil.

Talento No Palanca: se realiza de acuerdo a los requerimientos y el perfil que requiere el área que realiza la solicitud de personal, la Subgerencia de Gestión Corporativa procederá a realizar la búsqueda de hojas de vida en la plataforma implementada y dispuesta por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital “Talento no Palanca”, la cual es una herramienta de análisis de datos que permite hacer consultas sobre el proceso de inscripción, consulta y utilización del Banco de Hojas de Vida de Bogotá, para solventar las necesidades de contratación de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión, luego de hacer la consulta se suministra y entregar la información al área que hace la solicitud para que determine que perfiles califican de acuerdo a lo requerido, para proceder con proceso de contratación.

Para ello se elaboró, formalizó y socializó la GI-47 Guía para la evaluación y selección de los candidatos a través de la plataforma Talento No Palanca V1 y el FT-211 Perfil y evaluación de candidatos Talento No Palanca V1.

Evaluación de la gestión: Estrategia de evaluación de la gestión de Gerentes Públicos y No Públicos: En la empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. se implementará en la vigencia 2024 el Plan de reconocimiento e incentivos, con el objetivo de premiar el desempeño satisfactorio de los empleados públicos, a través de los resultados de los acuerdos de gestión y evaluación desempeño.

Administración de nómina: Es fortalecer el sistema de información de Talento Humano en liquidación de la nómina y liquidaciones definitivas y gestionar trámites como permisos, solicitud de vacaciones y certificaciones laborales, y reportes para presentar informes de caracterización a través del sistema JSP 7.

Gestión de la Información: Permitir que los mecanismos que soportan el flujo de información y que circulan por las dependencias en términos de conservación, accesibilidad, disponibilidad, integridad, confidencialidad, autenticación y generación de su conocimiento sea de uso responsable. Su intención es reconocer a la información como un activo institucional y la transparencia y el acceso al que tienen derecho los grupos de interés.

Las historias laborales se encuentran bajo la responsabilidad de las personas de planta y quienes son los únicos que tienen acceso a la información y son los encargados de la actualización y custodia

situaciones administrativas: lograr que los colaboradores puedan disfrutar su periodo de vacaciones anualmente, y así evitar que se acumulen periodos de estas. tener una sana desconexión del mundo laboral, es apagar el computador silenciar el chat de la oficina es fundamental, y una obligación como empresa cuidar la salud física y mental de nuestros colaboradores, para así contar permanentemente con la creatividad del personal y que disfruten su vida laboral como experiencia y no como una obligación, también es necesario hacer seguimiento con el fin de verificar que se encuentre al día en sus obligaciones, para evitar que estas sean aplazadas por necesidades del servicio. Esto permitirá que la empresa pueda cumplir con sus objetivos a corto, mediano y largo plazo

Retiro: El programa de desvinculación asistida realiza con el fin de proporcionar a los servidores públicos próximos por pensionarse, habilidades y estrategias para que se puedan adaptar y afrontar esta nueva etapa de su vida de manera positiva, a través de actividades lúdicas y capacitaciones pertinentes a sus nuevas necesidades del ciclo vital. Así mismo se realiza posterior a la desvinculación de la empresa, un seguimiento del primer

y segundo mes, con el objetivo de indagar e identificar cómo el extrabajador está acoplándose a su nuevo rol de vida y si está aplicando algunas de las estrategias aprendidas en el programa de desvinculación asistida.

Plan estratégico de Talento Humano 2024

La Gestión Estratégica del Talento Humano de la Empresa se realiza conforme a las etapas establecidas en la Dimensión del Talento Humano del MIPG y los objetivos específicos formulados dentro de la Política Distrital de Gestión del Talento Humano, por lo que contar con la información oportuna y actualizada permite a la Empresa tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. Es por esto que se dispone de la siguiente información sobre la Empresa.

7. DIAGNOSTICO Y RESULTADOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.

7.1 Diagnostico

Para caracterizar a los colaboradores se realizó una encuesta de información sociodemográfica entre el 31 de octubre y el 07 de diciembre de 2023; teniendo como resultado la siguiente información:

Género: De acuerdo con los resultados de la encuesta de necesidades, se observa que predomina el género femenino con un total de 189 mujeres, equivalente al 54% del total de la población, mientras que el género masculino cuenta con 159 hombres representado por el 46%.

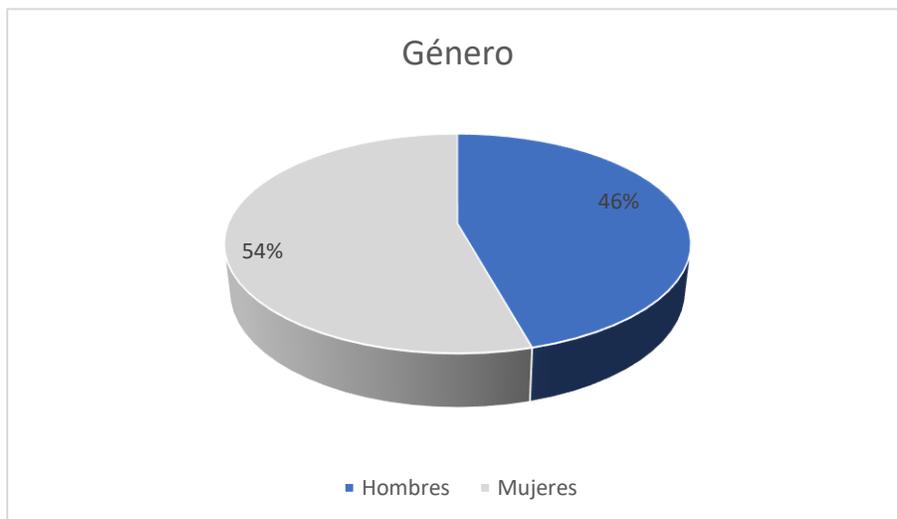


Ilustración 6. Género
Fuente: Encuesta de diagnósticos de necesidades PETH 2024

Nivel educativo: La población de la empresa RenoBo, se encuentra ubicada la mayor parte en un nivel educativo Especialista con un 53%, seguido de un 25% profesional y un 21% con Magíster.

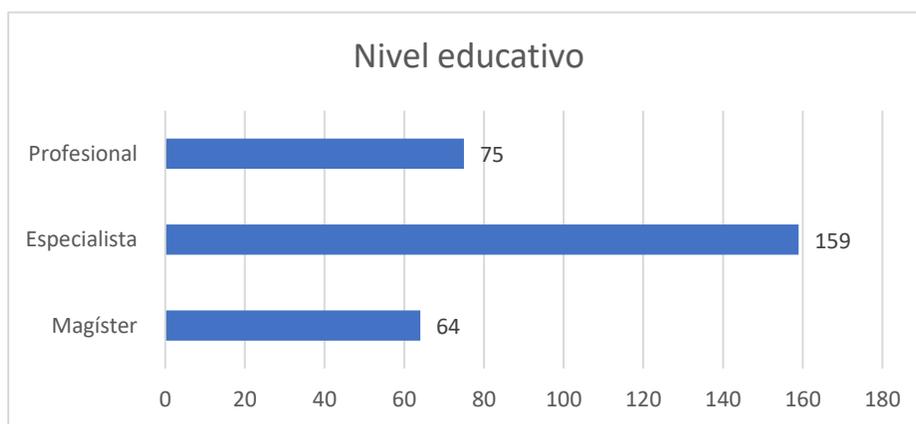


Ilustración 7. Nivel educativo

Antigüedad: en cuanto a la antigüedad en la Empresa encontramos que el 67% tiene entre 1 y 5 años de vinculación, seguida de un 16% con 5 a 10 años de antigüedad y el 7% mayor a 15 años laborando en la empresa RenoBo.

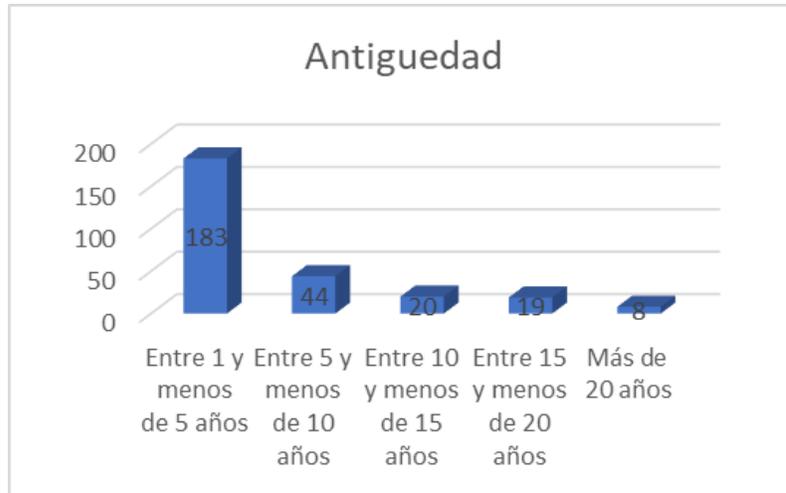


Ilustración 8. Antigüedad

- **Información sociodemográfica de Seguridad y Salud en el Trabajo**

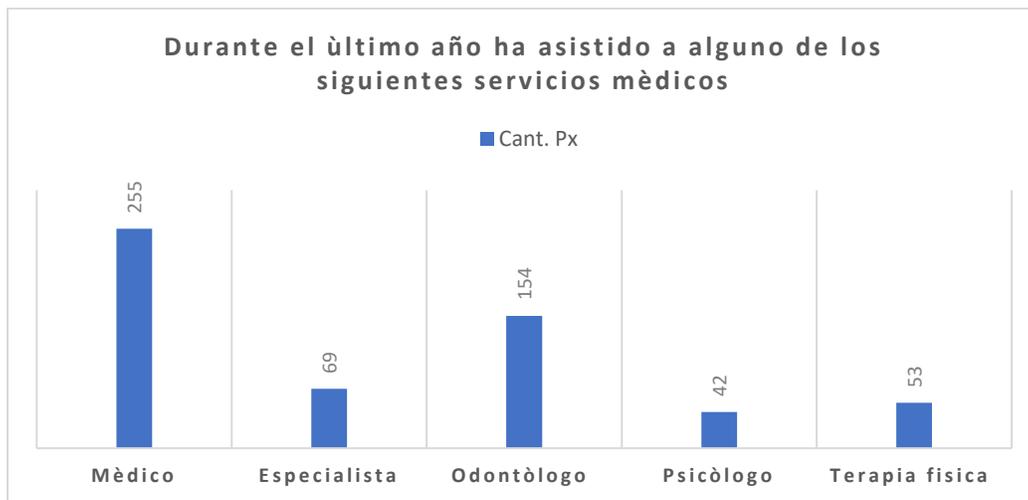


Ilustración 9. Uso de servicios médicos

Podemos evidenciar que de las 338 personas que diligenciaron la encuesta podemos evidenciar que el 75% de los encuestados han asistido mínimo al médico general, seguido por un 46% de encuestados que han asistido al odontólogo, un 20% han asistido al especialista, un 17% han asistido a terapia física y un 12% al psicólogo.

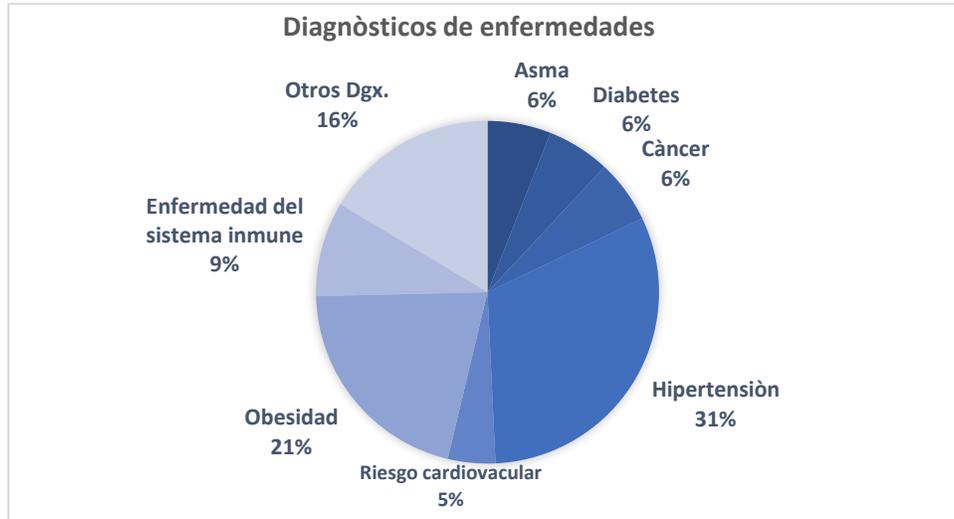


Ilustración 10. Diagnóstico de enfermedades

Se puede evidenciar que los diagnósticos de enfermedades que reportaron los contratistas y trabajadores fueron en un mayor porcentaje hipertensión con un 31% del total de enfermedades, obesidad con un 21%, seguido por enfermedades del sistema inmune con un 9% entre otros diagnósticos.

Con base en estos diagnósticos se sugiere hacer actividades que fomenten la actividad física, el adecuado consumo de alimentos y los estilos de vida y trabajo saludables, durante el 2023 se promovió la participación de trabajadores y contratistas en carreras atléticas, el uso de un mes gimnasio con convenio con Compensar, cita con un nutricionista con recomendaciones generales para mejorar el estilo de vida y alimentación saludable.

Se sugiere mantener estas actividades en la nueva vigencia.

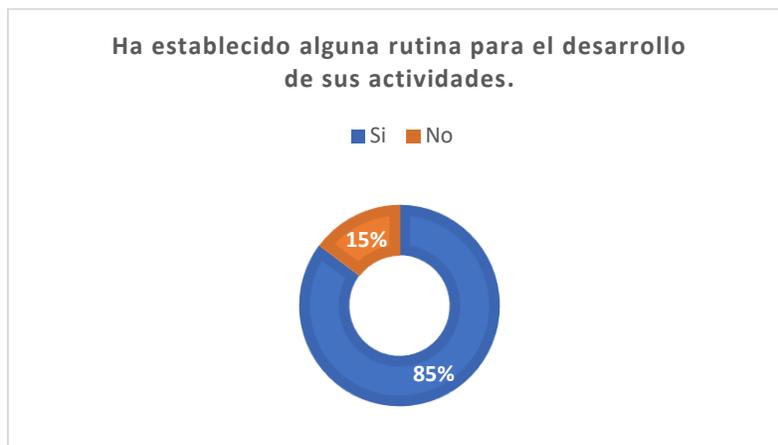


Ilustración 11. Actividades de rutina.

A la pregunta de si ha desarrollado alguna rutina y teniendo en cuenta la modalidad de trabajo híbrida que tenemos en la empresa, es necesario entregar herramientas para el desarrollo de rutinas sanas que permitan tener desconexión laboral, se evidencia que el 85% de los encuestados si han establecido rutinas y el 15% restante no han establecido rutinas.

Se sugiere dar herramientas a los trabajadores y contratistas para que puedan establecer rutinas y hábitos saludables de trabajo y desconexión.

Con respecto a las personas encuestadas que consumen alguna de las siguientes sustancias, obtuvimos el siguiente resultado:

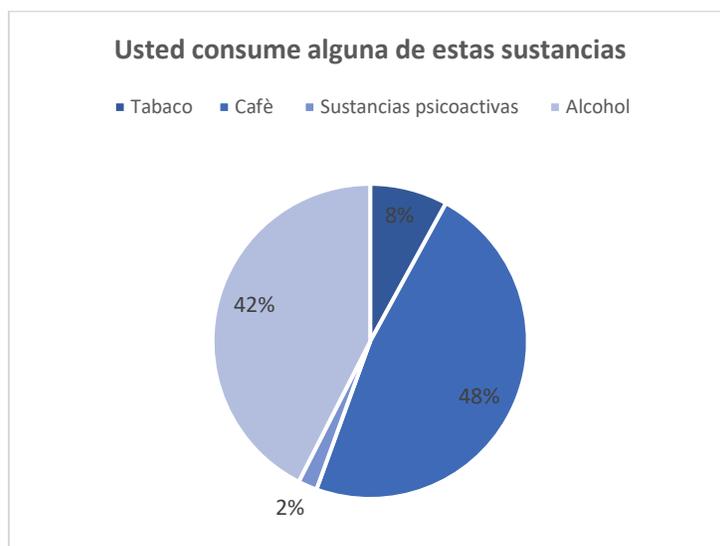


Ilustración 12. Preferencia de consumo de sustancias

A la pregunta con respecto al consumo de alguna de las siguientes sustancias, obtuvimos los siguientes resultados:

- Bebidas alcohólicas
- Café
- Sustancias psicoactivas

7.2 Resultados de la Medición de los Indicadores de Gestión

Para medir la gestión del proceso Gestión de Talento Humano, se establecieron 3 indicadores, los cuales presentaron los siguientes resultados:

Tabla 3. Resultado indicadores de gestión de Talento Humano

Nombre del indicador	Periodicidad	Meta	% de ejecución 2023
Cumplimiento de las actividades del PIC y el Plan de Bienestar del PETH	Trimestre	90%	100%
Actividades del SG-SST programadas y ejecutadas	Trimestre	90%	100
Impacto de las capacitaciones: Promedio de las evaluaciones realizadas en el periodo	Trimestre	4	4,6

7.3 Resultados y conclusiones Encuesta ‘‘ Diagnostico de necesidades y expectativas para la construcción del PETH 2024.

Generalidades

Con el fin de obtener información actualizada y relevante para la construcción de PETH 2024 de Renobo, se realizó una encuesta en línea denominada ‘‘ Diagnostico de necesidades y expectativas- Plan estratégico de Talento Humano 2024’, la encuesta fue respondida por 338 personas de la empresa, a continuación, se presenta la información obtenida en la misma:

A) Plan Institucional de Capacitación



Ilustración 12. Temas de capacitación sugeridos para inclusión en el PIC

Temas de capacitación sugeridos para inclusión en el PIC:

La mayoría de la población encuestada manifiesta la necesidad de recibir capacitaciones de habilidades blandas que le permitan alinearse con el Plan Estratégico y el modelo de cultura organizacional requerido. Así mismo conocimiento de los procesos de la empresa, con relación a las funciones, alcances y proyectos de cada una de las áreas.

Temas sugeridos de capacitación a incluir en el PIC



Ilustración 13. Temas de capacitación sugeridos para inclusión en el PIC

Con base a los resultados expuestos por los Servidores Públicos, se evidenció que el 58% sugiere que los temas de capacitación estén orientados a habilidades blandas, seguido del 25% en comprensión lectora y ortografía.

Preferencia en modalidad de Capacitación

Las capacitaciones en modalidad virtual son las preferidas por los servidores públicos y contratistas debido a que ofrecen mayor flexibilidad del tiempo, facilidad de acceso y compatibilidad con la actividad laboral.

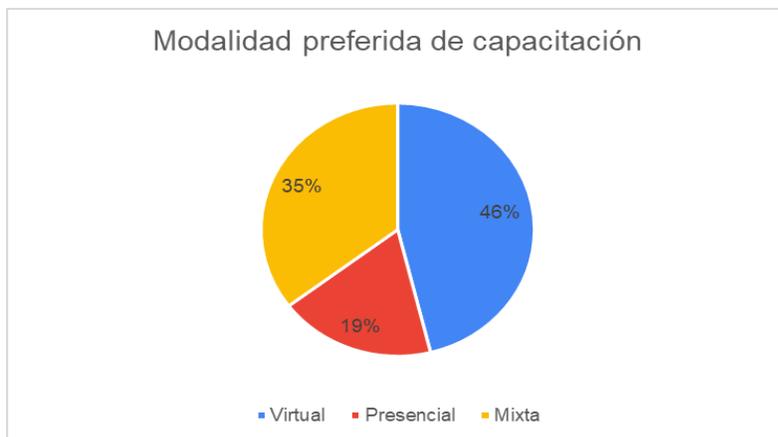


Ilustración 14. Modalidad preferida de capacitación

B) Plan de Bienestar social

Preferencia de actividades de Bienestar

De acuerdo con los resultados expuestos por los colaboradores, se observó que las actividades de bienestar realizadas en el 2023 y con preferencia de continuidad para el 2024 son los torneos deportivos con el 36%, seguido de actividades culturales del 25 %.

Preferencia de actividades



Ilustración 15. Preferencia de actividades de Bienestar

La actividad de Bienestar con mayor disfrute por parte de los Servidores Públicos son los eventos culturales, asociados a lectura y tu boleta con el Teatro Nacional, con un porcentaje del 43%, también los talleres de artes y oficio (cocina) con el 33%.



Ilustración 16. Preferencia de actividades de Bienestar de Servidores Públicos



Ilustración 17. Participación en actividades de Bienestar

Participación de actividades de Bienestar

En relación a la participación en las actividades de Bienestar se encontró que el 72 % de los encuestados si participan y el 28 % no participa, por la dinámica de sus labores en la empresa.

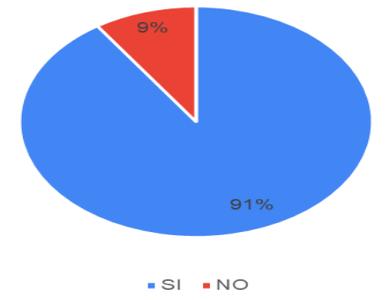


Ilustración 18. Participación de los Servidores Públicos en actividades de Bienestar

C) Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se observa que la población objetivo, correspondiente a los servidores públicos, presenta alto interés en la participación de las actividades de Bienestar con el 91% y el 9% refiero no realizarlo.

En la pregunta de qué actividades realizadas en el 2023 le gustaron más y desearía que se realizarán en el 2024, los encuestados respondieron:



Ilustración 19. Actividades de preferencia de SST

Las actividades que mejor calificación tuvieron por parte de los encuestados por porcentajes fueron:

- Actividades de prevención en salud femenina y masculina
- Actividades de fomento de estilos de vida y estilos de vida saludables – actividad física y carreras atléticas
- Semana de la salud y de la felicidad
- Actividades de riesgo psicosocial
- Proyecto de vida
- Actividades de acoso sexual, laboral y de género.

Teniendo en cuenta la encuesta de necesidades se logra concluir lo siguiente:

- Se sugiere continuar con el fomento de estilos de vida y trabajo saludables
- Fomentar la participación en carreras atléticas y en desarrollo de carreras atléticas
- Realizar actividades de fomento de la salud sexual femenina y masculina
- Realizar una campaña de prevención del consumo de alcohol y drogas
- En las actividades de manejo de riesgo psicosocial que serán unos de los pilares más importantes de este año.

Se debe hacer seguimiento de las condiciones generales de salud durante la vigencia y seguir implementando estrategias de intervención a nivel general durante las charlas realizadas en los “**viernes de prevención**”.

8. DISEÑO DE PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024

Para alcanzar las metas establecidas por la empresa, es importante garantizar que los colaboradores obtengan un desarrollo integral y un impacto en su desempeño, es por esto por lo que se plantea estrategias mediante los diferentes planes que se muestran a continuación:

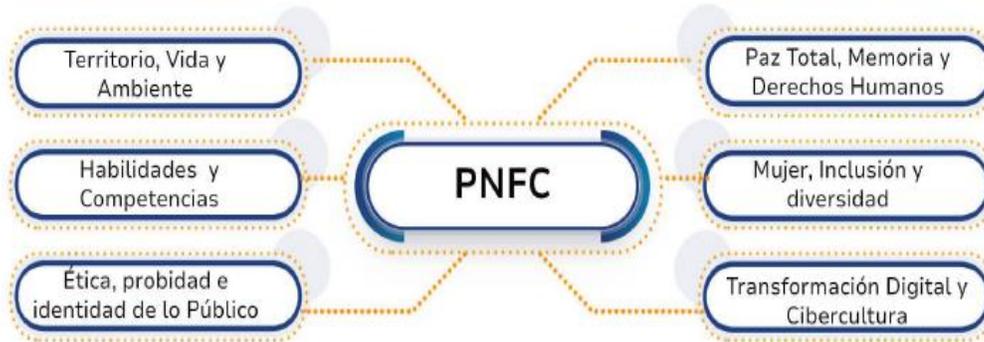
8.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2024

De acuerdo con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 de la función pública y los resultados expuestos en el cuestionario de diagnósticos de necesidades 2023, se plantea los siguientes criterios:

Alcance

El PIC 2024 tiene como beneficiarios principales a todos los Servidores Públicos vinculados a la entidad tanto en calidad de trabajadores oficiales como empleados de libre nombramiento y remoción. Así mismo, incluirá a los contratistas siempre y cuando su participación en los diferentes eventos de capacitación y formación, no constituyan inversión de recursos públicos.

Ejes temáticos



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública Y ESAP, 2023

A partir de los ejes temáticos planteados por la función pública para la vigencia 2023-2026 y las necesidades de formación internas de cada una de las áreas de la empresa, se formula los siguientes temas a desarrollar en Plan de capacitación institucional 2024, teniendo en cuenta el público objetivo y alcance del proceso. **Ver anexo (a). Cronograma de actividades y fichas técnicas de capacitación.**

- **Inducción y reinducción corporativa:** Procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional y promover el óptimo desempeño laboral de los colaboradores. Por otro lado, la reinducción busca actualizar y reorientar la integración del servidor a los cambios producidos al interior de la empresa, en el área donde labora, en el puesto de trabajo y en el proceso que gestiona
- **Evaluación de Gerentes Públicos:** Capacitación a los Gerentes públicos en la formulación, desarrollo y evaluación de los acuerdos de gestión sobre su desempeño, el de subalternos y pares.
- **Cualificación- Participación ciudadana:** Fortalecer conocimientos, habilidades y actitudes en el servicio al ciudadano, sensibilizando a través de los módulos y talleres, aplicados a la gestión del servicio a la ciudadanía con el propósito de procurar una mejora continua.
- **Servicios administrativos/ Inventarios- seguros:** Fomentar el correcto uso de los colaboradores sobre los bienes de la empresa y conocer las diferentes pólizas,

riesgos derivados y beneficios con relación a los funcionarios asegurados en la póliza de responsabilidad civil de servidores públicos.

- **Gestión documental:** Fortalecer el reposicionamiento, apropiación y creación de valor de lo público desde de la gestión documental y administración de archivos.
- **Proceso de control disciplinario interno:** Capacitar a los servidores públicos en el proceso de control disciplinario interno de la empresa RenoBo.
- **SST:** Capacitación y formación en temas relacionados con componentes legales, programas de intervención, prevención y promoción en seguridad y salud en el trabajo.
- **Implementación SARLAFT:** Generar planes de capacitación sobre SARLAFT dirigido a todas las áreas de la empresa, con el fin de dar cumplimiento a los lineamientos de Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y poder implementar el sistema en los procesos que desarrolla los colaboradores.
- **Política de MIPG:** Promover el conocimiento y la apropiación del alcance de cada una de las políticas del MIPG en los colaboradores de la empresa.
- **Mujeres, inclusión y diversidad:** Desarrollar habilidades y conocimientos en los servidores públicos sobre el enfoque de género, en el respeto por la diversidad e igualdad de condiciones de los colaboradores.
- **Territorio vida y ambiente:** Generar en los servidores públicos la comprensión de temas relacionados en temas ambientales, con el fin de generar conciencia y promover acciones en beneficio del cuidado del planeta.
- **Transformación digital y cibercultura:** Desarrollar competencias digitales en los servidores públicos, con el fin de generar mejoras y avances tecnológicos en los procesos de la empresa.
- **Probidad, ética e identidad de lo público:** Fortalecer las prácticas de transparencia, ética e integridad en los servidores en el desarrollo de sus funciones y manejo de los recursos públicos.
- **Habilidades y competencias:** Fortalecer y desarrollar competencias laborales, que permita articular con la ejecución de las funciones de los servidores públicos, para fomentar el crecimiento profesional y como individuo.

Apoyo interinstitucional

La empresa RenoBo contará con la participación de las siguientes entidades, para el fortalecimiento de temas transversales al servicio público:

- **DASCD 2024**
- **Plataforma Soy 10 Distrital**
- **Veeduría Distrital**
- **Función Pública**
- **DDDI- secretaria general de la alcaldía Mayor**

De igual forma, la Empresa RenoBo permanece en constante participación en apoyo de los diferentes entes distritales, para dirigir las formaciones a todos los colaboradores y con ello, mantenerse al tanto de los cambios técnicos, normativos y estructurales que pudieran producirse en la administración distrital.

Presupuesto

El presupuesto definido para el desarrollo del cronograma de actividades del PIC 2024,

Tabla 4. Presupuesto de Plan de Capacitación Institucional PIC 2024.

Nombre del Rubro	Valor Asignado
Plan de Capacitación Institucional	\$ 380.492.000
TOTAL	\$ 380.492.000

8.1. 1 PLAN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO - PLAN PADRINO 2024.

Objetivo Estratégico

Facilitar la transferencia de conocimiento desde la esfera individual a la colectiva, mediante la creación de un espacio de intercambio persona a persona, en donde los Servidores Públicos de la Empresa, beneficiarios de procesos de capacitación, sirvan como agentes facilitadores y multiplicadores de conocimiento.

Alcance

Todos los Servidores Públicos, entiéndase por Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales, pertenecientes a la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, deberán hacer parte del Plan Padrino, para la transmisión de conocimiento y afianzamiento de competencias, siempre y cuando hayan sido beneficiarios de procesos de capacitación.

Tabla 5. Presupuesto de Plan de Gestión del conocimiento - Plan Padrino 2024

Nombre del Rubro	Valor Asignado
Capacitación por Resolución	\$ 60.982.000
TOTAL	\$ 60.982.000

8.1.2 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024.

Objetivo estratégico

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos de la Empresa, generando espacios de recreación, cultura, esparcimiento, integración familiar, etc. a través de programas que fomenten el desarrollo integral, orientado a favorecer la productividad y el balance vida/trabajo; y así contribuir con su bienestar y motivación al cumplimiento del pilar IV “Talento Humano Comprometido y Competente del Plan Estratégico”.

Alcance

Los beneficiarios principales del Plan de Bienestar serán todos los Servidores Públicos vinculados a la entidad tanto en calidad de trabajadores oficiales como empleados de libre nombramiento y remoción. Así mismo, incluirá a los contratistas siempre y cuando su participación en las diferentes actividades que no generen compromiso de recursos para la Entidad.

Teniendo en cuenta el diagnostico de necesidades con relación a las actividades de Bienestar y los lineamientos de la función pública, para la contribución al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, se establecen los siguientes ejes

para el desarrollo de Plan de Bienestar 2024 en la Empresa Renovación y Desarrollo de Bogotá D.C.

Equilibrio psicosocial: Actividades que contribuyan a la salud física, psíquica y social de los servidores públicos, generando aumento de la productividad y disminución por ausentismo y a su vez la gestión y retención del talento humano.

- **Actividades de factores psicosociales:** Semana del deporte y la cultura, taller de artes y oficio, asesorías virtuales y presenciales de la caja de compensación, feria de servicios de caja de compensación, feria de emprendimiento, incentivo a la lectura, cierre de gestión, bonos de hijos de funcionarios y celebración del día de los niños.
- **Actividades de equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Día de la familia, día de la secretaria, día del conductor, sala amigas de la familia lactante y día de la bicicleta, balance vida - trabajo (reuniones efectivas, Gestión y administración del tiempo), programada desvinculación asistida, tiqueteras multiservicios y taller de educación financiera.
- **Actividades de calidad de vida laboral:** Día nacional del servidor público y Plan de estímulos e incentivos.

Salud Mental: Asociado a los hábitos de vida saludable, actividad física, nutrición y prevención de enfermedades.

- **Actividades de higiene mental o psicológica:** Violencia física y sexual contra las mujeres basadas en género, acoso laboral – Sexual, identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda, síndrome de Burnout (Manejo de estrés ansiedad y depresión) y Programa de Mindfulness.
- **Actividades de prevención de nuevos riesgos a la salud:** hábitos de vida saludable, prevención de consumo de tabaco y alcohol y día ecológico.

Diversidad e inclusión: Acciones encaminadas a promover la inclusión, diversidad y equidad laboral, con el fin de contribuir en la construcción de buen ambientes seguros y diversos en la empresa.

- **Actividades de inclusión, diversidad y equidad:** Semana de la diversidad e inclusión.

Identidad y vocación por el sentido público: Actividades encaminadas a promover en el servidor público sentido de pertenencia y vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar los valores en el código de integridad de la empresa.

Actividades de sentido de pertenencia y vocación: Día de amigos con valores.

Lactancia Materna.

RenoBo promueve, protege y apoya la lactancia materna con actividades permanentes de consejería, capacitación y entrenamiento dirigidas a las mujeres gestantes, madres lactantes.

Todos los años, en la primera semana del mes de agosto, se celebra la Semana Mundial de la Lactancia Materna, en la cual la empresa desarrolla actividades de movilización social en favor de la práctica de la lactancia materna.

Salas amigas de la familia lactante del entorno laboral (SAFL)

Las Salas Amigas de la Familia Lactante en el entorno laboral son espacios cálidos e higiénicos donde la madre lactante extrae, recolecta y conserva la leche materna durante su jornada laboral y la transporta de manera segura hacia el hogar, para ser suministrada a su bebé, asegurando la producción continua de leche y permitiendo que su hijo reciba el alimento ideal para su óptimo crecimiento y desarrollo. Esta estrategia tiene como fin alcanzar la duración óptima de la lactancia materna exclusiva durante los primeros 6 meses de vida, y de manera complementada hasta los 2 años y más.

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, ha adelantado actividades para certificar la sala de lactancia materna que se encuentra ubicada en el piso 7 de la sede del Edificio Porto 100 en la autopista norte n 97-70.

Para el inicio de la vigencia 2024, no tenemos trabajadoras en estado de embarazo, con respecto a los contratistas, hasta el momento no nos han reportado a ninguna contratista

en estado de embarazo, sin embargo, tenemos el espacio adecuado y adaptado para lactancia materna.

Objetivo

Establecer las condiciones adecuadas en el entorno laboral, para que las madres en lactancia a su regreso al trabajo encuentren un lugar cálido e higiénico donde puedan extraer y conservar la leche materna bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y ofrecerla al bebé en aquellos momentos que no pueden estar junto

Específicos

- Aplicar una política que permita lograr la sostenibilidad de las Salas Amigas de la Familia Lactante en el entorno laboral, que promueva la corresponsabilidad de las mujeres gestantes, madres en lactancia, familias y comunidad empresarial.
- Adecuar el espacio físico y dotarlo de los equipos necesarios que permitan minimizar los riesgos de contaminación de la leche materna, durante el proceso de extracción, conservación y transporte hacia el hogar.
- Aplicar normas técnicas de seguridad para garantizar la calidad de la leche materna durante el proceso de extracción, conservación y transporte al hogar.
- Implementar diversas metodologías de aprendizaje, para lograr cambios significativos en los saberes, conocimientos y prácticas, referidas a la lactancia materna, alimentación saludable y desarrollo infantil, en mujeres gestantes, madres en lactancia y comunidad empresarial.

Lineamientos

Las Salas Amigas de la Familia Lactante en el entorno laboral, tienen como finalidad garantizar los derechos de la mujer que trabaja fuera del hogar, a practicar la lactancia materna y a tomar decisiones informadas libres de presiones comerciales, a la vez que garantiza el derecho de los niños a una alimentación saludable como lo es la leche de su propia mamá.



Fuente: Protocolo de lactancia materna para familias gestantes y lactantes (Secretaría de integración social)

La lactancia materna aporta grandes beneficios en la salud de la madre y el bebé, en la economía del hogar y del país, en la protección del medio ambiente y fomenta acciones solidarias para invertir en la Primera Infancia.

Estos son los Cinco Pasos para cumplir en la Sala Amiga de la Familia Lactante Entorno Laboral

Paso 1. Disponer de una política.

Paso 2. Adecuar y dotar un espacio físico

Paso 3. Asegurar la extracción, conservación y transporte de la leche materna.

Paso 4. Formar a mujeres gestantes, madres en lactancia y comunidad empresarial.

Paso 5. Cumplir con el Código Internacional de Comercialización de los Sucedáneos de la Leche Materna y el Decreto 1397 de 1992

8.1.2.1 PLAN DE RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS 2024.

De acuerdo con la Resolución 267 de 2023 de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. El plan de reconocimiento e incentivos tiene como objetivo reconocer el desempeño de los Gerentes Públicos y de los empleados de Libre Nombramiento y Remoción que no son Gerentes Públicos, en la vigencia 2024, a través de los resultados de medición de los acuerdos de gestión y evaluación desempeño. Los incentivos no pecuniarios son los siguientes:

1. **Educación Formal:** Este incentivo podrá otorgarse a través de la oferta educativa en modalidad presencial y virtual que disponga la caja de compensación vigente de la empresa o entidades educativas, para empleados públicos e hijos. El valor asignado es de 1.5 SMLMV (Salario Mínimo Legal Mensual Vigente).
2. **Turismo, recreación y deporte:** Este incentivo podrá ser redimido a través la caja de compensación para empleados públicos y grupo familiar de primer grado. El valor asignado es de 1.5 SMLMV (Salario Mínimo Legal Mensual Vigente).
3. **Desconexión laboral:** Se otorgará dos días descanso remunerados.
4. **Reconocimientos públicos a la labor meritoria:** Se realizará una ceremonia de entrega de placa honorifica por parte de Gerencia General y una nota de prensa, que será publicada en la página web para conocimiento de toda la empresa.

Presupuesto

El Programa de Bienestar Social e Incentivos se ejecutará con los recursos previstos en el presupuesto de funcionamiento establecido para la presente vigencia. Para la ejecución del plan intervienen los siguientes rubros:

Tabla 6. Presupuesto de Plan de Reconocimiento e Incentivos 2024

Nombre del Rubro	Valor Asignado
Bienestar e Incentivos	\$ 114.960.000
Convenciones Colectivas	\$ 275.501.000
TOTAL	\$ 390.461.000

8.1.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SG-SST 2024.

Objetivo estratégico

Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos para establecer los controles respectivos y el plan de trabajo implementando estrategias para el desarrollo de las actividades del SG-SST, que permitan fortalecer la cultura del cuidado de la salud y la prevención de la enfermedad, teniendo en cuenta los peligros presentes en la empresa e integrándose de manera efectiva a las acciones y estrategias del PETH.

Alcance del Plan de Trabajo

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo cubrirá a todos los servidores, trabajadores oficiales, contratistas y partes interesadas de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.

Desarrollo

Con el fin de documentar el Plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de la empresa se hace partícipe al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual cuenta con representación por parte de los empleados y representación de la Gerencia General, esto con el fin de que sean evaluadas y priorizadas las necesidades identificadas por sus miembros, durante la rendición de cuentas se escuchan y tienen en cuenta las recomendaciones y con otros insumos se establece el plan de trabajo de la vigencia, los insumos considerados para la elaboración de este plan de Trabajo fueron:

- Lineamientos distritales
- Resultado informe exámenes médicos ocupacionales 2023
- Análisis información encuesta de necesidades 2024
- Análisis de los resultados del informe anual de actividades realizadas en la vigencia anterior, con el fin de identificar las fortalezas y oportunidades de mejora.
- Análisis de Accidentes y Enfermedades Laborales vigencia 2023
- Mecanismos de participación

Con estos insumos hemos trabajado en el plan de trabajo para la vigencia 2024, proponiendo diferentes estrategias de intervención que se evidencian en el desarrollo del plan de trabajo.

Lineamientos distritales

Circular Externa del Departamento administrativo del Servicio Civil N° 26 de 2023
Lineamientos para la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la administración pública de Bogotá en cumplimiento numeral 12 del Acuerdo Colectivo Laboral 2023.

Circular Externa del Departamento administrativo del Servicio Civil N° 27 de 2023

Lineamientos para la gestión de la Salud Ocupacional en la administración pública de Bogotá en cumplimiento del numeral 13 del Acuerdo Colectivo Laboral 2023.

Circular Externa del Departamento administrativo del Servicio Civil N° 28

Lineamientos para la gestión de la Salud Ocupacional en la administración pública de Bogotá en cumplimiento del numeral 14 del Acuerdo Colectivo Laboral 2023.

Circular externa del DASCD 002 del 2024

8.1.3.1 Análisis de información

Informe de condiciones de salud - Exámenes médicos ocupacionales vigencia 2023

Análisis y conclusiones de la evaluación. (Resolución 2346 de 2007 Ministerio de la Protección Social, 2007)

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, realiza las jornadas anuales de valoraciones médico-ocupacionales y de apoyo diagnóstico por medio Compensar en el área específica de medicina laboral.

Para el desarrollo de este diagnóstico, se tienen en cuenta los resultados del informe de condiciones de salud y trabajo, entregado en la vigencia 2023, en el cual se puede establecer la condición de salud de los servidores de la planta; en este proceso también se realizan las acciones de emisión y/o seguimiento de recomendaciones o restricciones laborales si así se requiere.

Estas actividades dan como resultado una percepción de la salud de los servidores y trabajadores oficiales de RenoBo, quienes dentro de su sintomatología hacen relevantes las afectaciones osteomusculares, endocrinas, nutricionales y cardiovasculares, y algunos diagnósticos que se relacionan con las características de los riesgos principales de RenoBo los cuales son riesgo ergonómico y psicosocial.

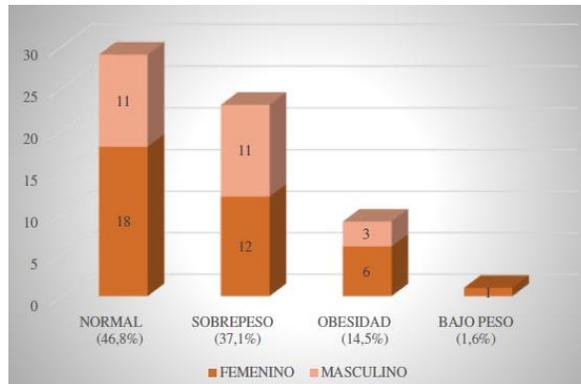
Fuente de información: Base de datos de las historias clínicas ocupacionales Exámenes médicos ocupacionales y los resultados de las pruebas clínicas y paraclínicas realizados durante los meses de septiembre y noviembre de 2023, donde fueron valorados 62 trabajadores así:

Se realizaron exámenes médicos ocupacionales periódicos a 62 trabajadores. Donde 4 trabajadores realizaron optometría, 4 se les hizo audiometría, a 59 electrocardiograma, a 53 se les tomo cuadro hemático, glicemia y perfil lipídico, a 4 se les hizo prueba psicosenométrica, el total asistió a examen médico ocupacional con énfasis osteomuscular.

La población de este diagnóstico de condiciones de salud corresponde a 60% mujeres y el 40% hombres. El 3.2% son menores de 40 años, el 96.8% restante corresponde a población adulta madura o mayores de 41 años. En mayor proporción se sitúan en estrato 1 el 33.9%, el 25.8% al estrato 3, el 25.8% al estrato 4, el 9.7% al estrato 5, el 3.2% al estrato 2 y el 1.6% al estrato 6.

Adicionalmente, se determinó que el nivel de escolaridad es de profesionales el 43.5%, el 43.5% posgrado, bachilleres el 6.5%, técnico profesional el 4.8% y tecnólogos el 1,6%. En el momento de la consulta el 69.4% se encuentran en una relación de pareja estable dada por convivencia siendo el 61.3% casado y el 8.1% refieren unión libre, lo cual genera mayor estabilidad tanto emocional como laboral, ya que tener una red de apoyo familiar puede disminuir los riesgos psicosociales y la incidencia de patologías crónicas. La población soltera abarca el 29% y un 1.6%

refieren ser separados. El 35.5% lleva en la compañía entre 0 a 5 años, el 22.6% de 16 a 20 años, el 19.4% de 11 a 15 años, el 11.3% de 6 a 10 años y el 11.3% más de 21 años.



Fuente: informe de condiciones de salud 2023

Los resultados de la gráfica anterior evidencian que: el 46.8% de la población objeto de este estudio presenta un IMC normal, en el 37.1% de los casos se encontró sobrepeso, en el 14.5% de la población se evidencia obesidad y el 1.6% presenta bajo peso. Los anteriores datos, son representativos para promover actividad física mínimo 3 veces por día, teniendo en cuenta diagnósticos o patologías osteomusculares que puedan verse afectadas o mejoradas con dicha práctica.

Las principales patologías identificadas en este grupo corresponden a alteraciones del peso (sobrepeso el 37.1% y obesidad el 14.5%); por alteraciones de glándulas por hipotiroidismo no especificado el 6.4%, se encontró hiperlipidemia no especificada en el 20.9%, hipercolesterolemia pura en el 9.6%; en menor porcentaje se presentan anomalías en la prueba de tolerancia a la glucosa, diabetes mellitus no especificada 3.2%, hiperglicemia no especificada en el 1.6% y diabetes mellitus, no insulino dependiente en 1.6% de los trabajadores. Estos diagnósticos deberán ser abordados por medio del SG SST promoviendo hábitos de vida saludables, dieta hipocalórica y ejercicio físico.

Con relación al sistema cardiovascular se identifica diagnóstico de hipertensión en el 20.9% de la población evaluada, bradicardia no especificada en el 6.4%, resultados anormales de estudios funcionales cardiovasculares el 3.2%, infarto antiguo de miocardio el 1.6%, presencia de marcapaso cardíaco el 1.6%, historia personal de uso (presente) de anticoagulantes el 1.6%, anemia por deficiencia de hierro secundaria a pérdida de sangre 1.6%, lectura elevada de la presión sanguínea el 1.6% y bloqueo auriculoventricular de primer grado también el 1.6%; con relación al sistema vascular periférico venas varicosas de los miembros inferiores el 4.8%. Dichas patologías requieren promover hábitos de vida

saludables, dieta baja en sodio, hipocalórica y ejercicio físico 30 minutos, tres veces por semana como mínimo.

El examen realizado, requirió énfasis osteomuscular, en lo cual se evidencia que 16 trabajadores tienen hallazgos lo que representa el 25.8% de los evaluados, mientras la tasa restante no presenta diagnósticos osteomusculares.

Los principales riesgos referidos por los colaboradores según su percepción e informados al médico durante el interrogatorio o anamnesis en el momento de la consulta son: físicos, químicos, biomecánico, de seguridad y psico laborales o sociolaborales.

El plan de intervención deberá estar dirigido a favorecer el bienestar de los trabajadores, por ello es de suma importancia fomentar la participación en todas las actividades de seguridad y salud en el trabajo, liderando y promoviendo el autocuidado.

Análisis información encuesta de necesidades 2024

Desde Talento Humano enviamos la encuesta de necesidades desde el 31 de octubre de 2023 al 7 de diciembre de 2023, con un diligenciamiento total de las 338 personas entre trabajadores y contratistas.

Teniendo en cuenta la encuesta de necesidades se logra concluir lo siguiente:

- Se sugiere continuar con el fomento de estilos de vida y trabajo saludables
- Fomentar la participación en carreras atléticas y en desarrollo de carreras atléticas
- Realizar actividades de fomento de la salud sexual femenina y masculina
- Realizar una campaña de prevención del consumo de alcohol y drogas
- En las actividades de manejo de riesgo psicosocial que serán unos de los pilares más importantes de este año.

Se debe hacer seguimiento de las condiciones generales de salud durante la vigencia y seguir implementando estrategias de intervención a nivel general durante las charlas realizadas en los “***Viernes de prevención***”

Informe anual de actividades 2023

La Subgerencia de Gestión Corporativa adelanta acciones en búsqueda de la Seguridad y salud de sus trabajadores con el objetivo de prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales por medio de la generación de una cultura de autocuidado.

En este sentido anualmente se diseña y ejecuta el Plan de trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo, el cual está enfocado en el cumplimiento de las metas establecidas en la intervención de riesgos y al finalizar la vigencia se realiza la evaluación de la ejecución del Plan con el objetivo de establecer los resultados e identificar diferentes áreas de oportunidad, los resultados de las actividades realizadas fueron las siguientes:

La empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá presenta un cumplimiento general del 100%, de los requisitos de la Resolución 0312/2019 emitida por el Ministerio de Trabajo.

Adicionalmente cabe recordar que estos estándares se encuentran reportados en la plataforma del SIDEAP, como parte de los indicadores generales del Distrito; lo que permite definir un sistema sólido y comprometido con el cuidado de la salud y prevención de la enfermedad laboral, teniendo en cuenta lo anterior, el sistema se encuentra en condición óptima para ser evaluado según el propósito del Ministerio de Trabajo, como lo indica la tercera fase de la Resolución anteriormente mencionada.

Las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encuentran integradas en el Plan Estratégico de Talento Humano PETH, dentro de la implementación del SG-SST, en donde se realizaron actividades enmarcadas en los programas de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, además de las acciones de prevención y promoción de emergencias, fortaleciendo la capacitación y formación de la brigada de emergencias.

Las actividades programadas dentro del PETH dentro del SST para la vigencia 2023 fueron 45 actividades de las cuales a corte 31 de diciembre de 2023, se ejecutaron en su totalidad, mostrando así un cumplimiento del 100%, estas actividades han sido reportadas de manera mensual en la matriz de compromisos FUCSS como respaldo a la gestión de la Subgerencia de Gestión Corporativa.

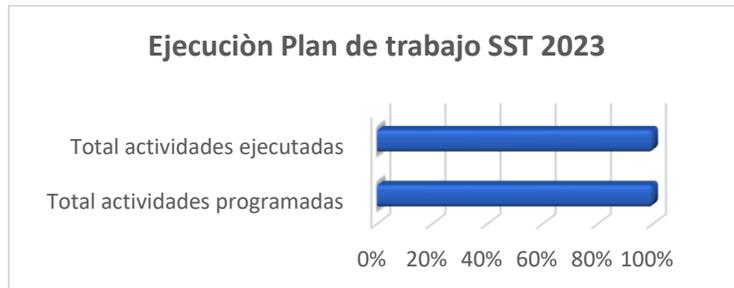


Ilustración 20. Cumplimiento actividades SG-SST 2023
Fuente: Informe Plan de Trabajo 2023

Teniendo en cuenta la retroalimentación de los trabajadores se sugiere realizar, un mayor enfoque en las actividades de riesgo psicosocial con el objetivo de entregar a los colaboradores herramientas para el equilibrio de la vida social y el trabajo y prevenir enfermedades de tipo mental.

Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

Para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2023, se han reportado 2 accidentes laborales, uno en el mes de abril por riesgo público y uno por una actividad deportiva en el mes de octubre.

No se realizan reportes de enfermedad laboral o inicio de trámite para la calificación de ningún evento con este respecto. Teniendo en cuenta lo anterior no se ha requerido el reporte de acciones por ninguno de los canales habilitados para tal fin.

Gestión procesos de participación

Con respecto a los procesos de participación de los contratistas y trabajadores de la entidad, teniendo en cuenta un universo general de 65 trabajadores de planta y un promedio de 320 contratistas, podemos evidenciar en los registros de participación de seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2023, un total de 1021 registros de asistencia de manera digital.

Se entregaron kits de la semana de la salud y semana de la felicidad a quienes se inscribieron, garantizando la participación en mínimo 1 actividad, involucrando a los servidores y los contratistas, también se fomentó la participación de estos por medio de la entrega de botiquines de Nexcare para los vehículos, boletas de cine, bonos de libros de la librería nacional, meses de inscripción a los gimnasios de Smart Fit por medio de Compensar, atendiendo las necesidades de la población.

Una de las actividades en las que tuvimos la participación de 85 personas en la capacitación de Brigada para no brigadistas, con apoyo de Arl positiva y en donde socializamos información frente a qué hacer en caso de diferentes emergencias (temblor, incendios, primeros auxilios), no solo en la empresa, sino también en casa.

Fomentamos la participación en carreras atléticas como la Media Maratón y la Carrera de la Mujer y un torneo relámpago de fútbol.

A lo largo del tiempo hemos identificado desde Talento Humano que para poder tener mayor impacto en las actividades que realizamos, adicional al análisis sociodemográfico y de necesidades de la población, debemos tener un trato cercano con la población de manera permanente para así lograr identificar las necesidades y hacer actividades que impacten a diferentes grupos; es decir no se sugiere hacer una sola actividad, en donde por las condiciones de espacio, fecha, hora, lugar, modo, no se garantiza que participen todos y si hacer más actividades pequeñas en las que puedan participar diferentes grupos poblacionales.

Es importante mencionar que las actividades del sistema en su mayoría se han realizado de manera virtual, a excepción de la actividad física en donde claramente debe ser de manera presencial, sin embargo, se sugiere explorar la posibilidad de hacer más actividades de manera presencial con quienes asistan a la empresa.

Desde hace años, se ha creado una cultura de seguridad y salud en el trabajo y se ha implementado una actividad periódica y se llama los **VIERNES DE PREVENCIÓN** actividad que ha tenido bastante acogida en los colaboradores, fortaleciendo una nueva cultura del aprendizaje y la participación de estos, con temas de estilos de vida y trabajo saludables.

Mecanismos de participación

Durante la vigencia 2024 se adelantaron los procesos de elección del COPASST y del Comité de Convivencia Laboral, ambos comités quedaron elegidos por un periodo de tiempo del 2023 al 2025.

EI COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, quedo en firme según la Resolución Interna 239 de 2023.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, quedo en firme según la Resolución Interna 240 de 2023.

Aplicación Batería de riesgo psicosocial 2022

La importancia del medio ambiente psicosocial en los lugares de trabajo está aumentando considerablemente, el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y de la Organización Mundial de la Salud, admite que "el desarrollo económico, el progreso técnico, el incremento de la productividad y la estabilidad social no sólo depende de los diferentes medios de producción, sino también de las condiciones de trabajo y de vida, así como del nivel de salud y del bienestar de los trabajadores y de sus familias. Este reconocimiento conduce al desarrollo de una acción preventiva global, que tiene en cuenta no sólo los riesgos físicos, sino también los diversos factores psicosociales inherentes a las empresas, que pueden tener una considerable influencia sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores".

La aplicación de la Batería de riesgo psicosocial se aplicó a un total de 326 personas de 354 posibles teniendo un excelente porcentaje de participación del 89%, con una excelente convocatoria y compromiso por parte de los trabajadores oficiales, empleados públicos y contratistas

El informe general se entregó diferenciado por el tipo de contratación, es importante aclarar que el tipo de Batería esta estandarizado y establecido por el Ministerio de protección social, independientemente del tipo de contratación o el tipo de empresa que aplique el instrumento.

En el análisis de los resultados se recomienda considerar el contexto de la emergencia sanitaria la cual inicio desde el mes de marzo de 2020 y culmino el 30 de junio de 2022, por lo cual es posible que las respuestas estén influenciadas tanto positiva como negativamente, por el mismo contexto de la pandemia, las particulares adoptadas por la empresa como el trabajo en casa, la reorganización de tareas, la disminución de personal, entre otras. Se debe precisar, que la complejidad de los factores psicosociales viene dada

porque a las variables del entorno laboral, hay que añadir el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador/a, que actúan como mediadores.

La empresa debe promover los factores psicosociales protectores como mecanismos de bienestar o reconocimiento a las personas. Esto mantenido en el tiempo, fomenta entornos de trabajo saludables, basado en los aspectos más positivos tanto del trabajo mismo como de las personas.

Las recomendaciones para esta población en general están dadas a nivel general con los diferentes puntos evaluados en la batería de riesgo psicosocial y deben ser trabajados desde las áreas de bienestar, incentivos y capacitación

Batería de riesgo psicosocial contratistas

Por otro lado, con respecto a los resultados obtenidos con la población de contratistas se tienen un total de varias recomendaciones que también se implementaran mediante un plan de trabajo en conjunto con ARL POSITIVA para la vigencia 2024

8.1.3.2 Estrategias de intervención 2024

Con el objetivo de cumplir con las necesidades identificadas anteriormente, a continuación, se plantean actividades de impacto que intervienen los riesgos en los trabajadores y contratistas de la entidad en general:

Consolidado de Estrategias y/o programas que conforman el plan de trabajo de SST 2024

Estrategia de higiene y seguridad industrial

Esta estrategia busca minimizar los accidentes de trabajo y mitigar las condiciones peligrosas y los riesgos según la naturaleza de la empresa, por lo anterior se deben realizar intervenciones integrales orientadas en diferentes temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, según los riesgos y su impacto en la salud de la fuerza laboral, para mejorar las condiciones de los trabajadores y su entorno laboral, mediante metodología de talleres vivenciales.

- Plan de preparación y respuesta ante emergencias – Simulacro Distrital
- Plan Estratégico de Seguridad Vial
- Inspecciones planeadas en sedes
- Reporte de accidentes de trabajo
- Matriz de riesgos – actualización
- Orden y aseo
- Entrega de elementos de protección personal

Estrategia de estilos de vida y trabajo saludables

Este programa busca la promoción de la salud y el autocuidado en su ambiente laboral, social y familiar, para lo cual se debe fortalecer el ejercicio físico, la alimentación saludable con apoyo nutricional, la prevención de consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco.

- Programa de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial
- Semana del deporte y la cultura
- RENOBO te escucha
- Desconéctate para conectarte
- Actividades de intervención de riesgo psicosocial
- Prevención de la violencia contra la mujer
- Programa de vigilancia epidemiológica osteomuscular
- El viernes de prevención (charlas de prevención de seguridad y salud en el trabajo)
- Actividades de intervención de PVE Biomecánico
- Prevención del consumo de alcohol y drogas

Estrategia de Medicina preventiva y del trabajo

- Exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso.
- Semana de la salud
- Implementación de medidas individuales y colectivas para el control de riesgos
- Prevención de la diabetes, obesidad y enfermedades cardiovasculares
- Prevención del cáncer de seno

Estrategia de intervención de Batería de riesgo psicosocial

- Actividades de intervención para la vigencia 2024 y coordinar una próxima medición en la vigencia 2025
- Actividades de riesgo psicosocial (prevención de acoso laboral, sexual y de género)

Presupuesto

El Plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST se ejecutará con los recursos previstos en el presupuesto de funcionamiento en el rubro de Seguridad y Salud en el trabajo, es de:

Tabla 7. Presupuesto de Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Nombre Del Rubro	Valor Asignado
Seguridad y salud en el trabajo	\$315.555.000.

Adicionalmente se contará con el apoyo de entidades externas como la Caja de Compensación Familiar, las Entidades Promotoras de Salud, los Fondos de Pensiones y Cesantías y la Administradora de Riesgos Laborales.

8.1.4. Modalidades de organización laboral – Teletrabajo 2024.

En la empresa tenemos dos modalidades de trabajo implementadas:

Trabajo presencial

Se desarrolla la actividad laboral en un espacio físico que es el mismo para y durante los días hábiles de la semana. Se acude siempre a la oficina y se realizan reuniones presenciales.

Teletrabajo

Esta es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías

de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Teletrabajo Suplementario: Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento, son 34 trabajadores oficiales quienes trabajan máximo tres (3) días a la semana en casa y los demás días en las instalaciones de la Empresa.

Características del teletrabajo

A continuación, hablaremos sobre las características más importantes de esta modalidad de trabajo:

1. Es una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.
2. La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.
3. Es un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas.

En la actualidad la empresa cuenta con 33 teletrabajadores que están relacionados en el Anexo de la Resolución Interna 160 de 2023.

Convocatorias: Realizar mínimo dos (2) convocatorias anuales con campañas de sensibilización en teletrabajo a los/as servidores/as públicos/as, empleados/as o trabajadores/as oficiales de los organismos y entidades Distritales. Estas se aplicarán en los casos en los cuales las entidades y organismos distritales identifiquen cargos teletrabajables que aún no participan en teletrabajo.

Generar una cultura favorable al teletrabajo: Las entidades u organismos Distritales fomentarán la divulgación y promoción del teletrabajo distrital a los/as servidores/as públicos/as, empleados/as o trabajadores/as oficiales; y para quienes se vinculen al

Programa (jefes, teletrabajadores y Equipos Técnicos), durante la vigencia 2024 se desarrollarán acciones enfocadas en el fortalecimiento de:

- Competencias laborales
- Valores institucionales, equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, y demás acciones que favorezcan el desarrollo integral del teletrabajadores
- Identificación de peligros y riesgos de seguridad y salud en el trabajo, y medidas de prevención y control

8.1.5 PLAN ANUAL DE VACANTES 2024.

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. es una empresa industrial y comercial del Distrito Capital. La planta de personal está conformada por empleados públicos y de libre nombramiento y remoción, y considerando que la Empresa no contempla empleos pertenecientes al sistema de carrera administrativa estipulado en Ley 909 de 2004, no es sujeto de la obligación de formulación, seguimiento y evaluación del Plan Anual de Vacantes.

8.1.6 PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2024.

Este plan se realiza teniendo en cuenta el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas cuantitativas y cualitativas de personal y la estimación de costos de personal y aseguramiento del presupuesto.

En el marco de la implementación de la Estrategia TH0301 del Plan Estratégico de RENOBO “Diseño e implementación de la estructura organizacional y ampliación de planta”, se adelantó un rediseño de la estructura organizacional de la empresa.

Dicho proyecto de modificación de la estructura organizacional y la ampliación de la planta de personal de la Empresa fue presentado el 21 de noviembre de 2022 en sesión de Junta Directiva y el 06 de febrero de 2023 fue presentado a la Alcaldesa Mayor, en el marco de los retos que se plantean en el Plan de Ordenamiento Territorial para RENOBO y en las metas planteadas en su Plan Estratégico.

El 16 de junio de 2023, mediante radicado 2-2023-8080_1, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital emitió concepto favorable para la nueva estructura y la ampliación de la planta de personal de la Empresa en 57 nuevos trabajadores oficiales de base y 61 trabajadores oficiales bajo el esquema flexible, en los siguientes términos: “En virtud de las facultades conferidas por los artículos 6o y 7o del Acuerdo Distrital 199 del 29 de diciembre de 2005, al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, en concordancia con el artículo 2° del Decreto Distrital 580 del 26 de octubre de 2017 "Por el cual se modifica la estructura interna del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se determinan las funciones de las dependencias y se dictan otras disposiciones", y el artículo 9 del Decreto Distrital 571 de 2022, se emite CONCEPTO TÉCNICO FAVORABLE, para la modificación de la estructura organizacional, planta de empleos públicos y de trabajadores oficiales, y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

El pasado 28 de junio de 2023, mediante radicado 2023EE220809O1, la Secretaría Distrital de Hacienda emitió concepto favorable para la nueva estructura y la ampliación de la planta de personal de la Empresa en 57 nuevos trabajadores oficiales, quedando pendiente de revisión lo relacionado con los 61 trabajadores oficiales bajo el esquema flexible, así: “El Director Distrital de Presupuesto, expide la presente viabilidad presupuestal en el entendido que, la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, efectuó todos los estudios técnicos, legales y financieros exigidos para para la modificación de la planta de empleos de la entidad, de conformidad con lo establecido en Circular Conjunta Externa 05 del 27 de mayo de 2021 y en la Resolución SDH-000191 del 22 de septiembre de 2017”.

Los miembros de la Junta Directiva de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. (RenoBo), en sesión llevada a cabo el 21 de noviembre de 2023, acuerdan aprobar la modificación de la estructura organizacional de la Empresa, conforme a los conceptos emitidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Dirección Distrital de Presupuesto de la Secretaría Distrital de Hacienda, formalizado mediante Acuerdo de la Junta Directiva No. 059 del 21 de noviembre de 2023.

Que mediante la Resolución 281 del 14 de diciembre de 2023 expedida por el Gerente General de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., se estableció el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleados públicos,

con la finalidad de actualizarlo a las necesidades de la empresa y la nueva estructura organizacional.

Objetivo

Definir para la vigencia 2024 los empleos vacantes por cubrir para la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C - RENOBO, así como el plan estipulado para proveerlos, a través del desarrollo de un proceso de selección que asegure el mérito, transparencia, igualdad y oportunidad, con el fin de vincular talento humano competente e idóneo, atendiendo las necesidades de la empresa y en concordancia con los objetivos empresariales, y los requisitos previstos en la Ley y los Reglamentos.

Estructura de Planta Actual

A continuación, se describen las dependencias establecidas en el Acuerdo de Junta Directiva 059 de 2023, para la estructura organizacional actual de la entidad:

1. Gerencia General.

- 1.1. Oficina Asesora de Planeación.
- 1.2. Oficina Asesora de Relacionamiento y Comunicaciones.
- 1.3. Oficina de Participación Ciudadana y Asuntos Sociales.
- 1.4. Oficina Jurídica.
- 1.5. Oficina de Control Interno.
- 1.6. Oficina de Control Disciplinario Interno.

2. Subgerencia de Planeamiento y Estructuración.

- 2.1. Dirección Técnica de Estructuración de Proyectos.
- 2.2. Dirección Técnica de Planeamiento y Gestión Urbana.
- 2.3. Dirección Técnica de Gestión Predial.
- 2.4. Dirección Técnica Comercial.

3. Subgerencia de Ejecución de Proyectos.

- 3.1. Dirección Técnica de Gestión de Proyectos.
- 3.2. Dirección Técnica de Asesoría y Diseños Técnicos.

4. Subgerencia de Gestión Corporativa.

- 4.1. Dirección Financiera.
- 4.2. Dirección Administrativa y de TICs.
- 4.3. Dirección de Contratación.

Empleos Previstos y Vacantes por Cubrir por nueva Estructura 2024

A continuación, se describe la distribución de los cargos para las 59 vacantes correspondientes a nuevas plazas en la estructura organizacional:

Tabla 8 Número de plazas nueva estructura organizacional.

Cod	Cargo	No. Vacantes
PE3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 3	6
PE2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2	10
PE1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	16
PU3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 3	18
PU2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2	4
PU1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 1	5
Total No. Plazas		59

A continuación, se describen los cargos por áreas para las 59 vacantes correspondientes a nuevas plazas en la estructura organizacional:

Tabla 9. Distribución de plazas nueva estructura por áreas.

Área	Cod	Cargo	No. Vacantes
Oficina Asesora de Planeación.	PE1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	2
	PE2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2	2
Oficina Asesora Relacionamento y Comunicaciones.	PE1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	2
	PU1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 1	1
Oficina de Participación Ciudadana y Asuntos Sociales.	PE1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	1
	PE3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 3	1
	PU3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 3	1
Oficina Jurídica.	PE1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	1
	PU1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 1	1
Subgerencia	PE1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	1
	PE2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2	1
	PE3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 3	2
	PU3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 3	3
Dirección Técnica de	PE2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2	3

Estructuración de Proyectos.	PU3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 3	2
Dirección Técnica de Planeamiento y Gestión Urbana.	PE1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	4
	PU3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 3	2
Dirección Técnica de Gestión Predial.	PE2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2	2
	PU3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 3	3
Dirección Técnica Comercial.	PE1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	1
	PU3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 3	2
Subgerencia	PE1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	1
	PU3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 3	1
Dirección Técnica de Gestión de Proyectos.	PE1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	2
	PE3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 3	2
Dirección Técnica de Asesoría y Diseños Técnicos	PE1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	1
	PU1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 1	1
Subgerencia	PU3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 3	1
Dirección Financiera.	PE3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 3	1
	PU2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2	3
	PU3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 3	1
Dirección Administrativa y de TICs	PE1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	1
	PE2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2	1
	PU3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 3	1
Dirección de Contratación.	PE1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	1
	PE2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2	1
	PU2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2	1
	PU3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 3	1
Total No. Plazas			59

Nota: No obstante, la presente distribución es susceptible de cambios en la distribución de cargos y vacantes, de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Empleos previstos y vacantes por cubrir por planta flexible a término fijo 2024

A continuación, se describen los cargos de la planta de personal de trabajadores oficiales flexible para proyectos y servicios. La planta de personal flexible es aquella destinada a únicamente para proyectos inmobiliarios propios y proyectos del portafolio de servicios de la empresa y las plazas aprobadas son las que se indican a continuación:

Tabla 10 . Número de plazas planta flexible aprobada.

Cod	Cargo	No. Vacantes
PE3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 3	8
PE1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	1
PU3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 3	14
Total No. Plazas		23

Nota: La distribución de los cargos y vacantes, se asigna a los proyectos en curso, de acuerdo con las necesidades de la empresa.

1. Características de experiencia y formación para las vacantes por cubrir.

A continuación, se describen los requisitos mínimos en cuanto a educación y experiencia definidos para cada uno de los cargos, de acuerdo con el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de los empleados públicos de la Empresa:

Tabla 11 Características de experiencia y formación perfiles de cargo.

Denominación	Requisito De Educación	Requisito De Experiencia
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 3 – PE3	Título profesional, título de postgrado en la modalidad de especialización.	8 años (96 meses) en funciones relacionadas con el cargo.
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2 – PE2	Título profesional, título de postgrado en la modalidad de especialización.	5 años (60 meses) en funciones relacionadas con el cargo
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1 – PE1	Título profesional, título de postgrado en la modalidad de especialización.	4 años (48 meses) en funciones relacionadas con el cargo
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 3 – PU3	Título profesional.	4 años (48 meses) en funciones relacionadas con el cargo
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2 – PU2	Título profesional.	3 años (36 meses) en funciones relacionadas con el cargo
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 1 – PU1	Título profesional.	No requiere.

Plan de previsión de los Empleos Vacantes

Vacantes por Cubrir por nueva Estructura 2024.

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C adelanto la contratación de una firma especializada de selección de talento para diseñar y ejecutar el proceso de selección del Talento Humano, que tiene como objetivo proveer 59 vacantes (57 nuevas y 2 por desvinculación), correspondientes a cargos de trabajadores oficiales de nivel profesional. Derivado de dicha gestión quedo seleccionada la Firma ADECCO SERVICIOS COLOMBIA S.A y se plantearon las siguientes etapas para el desarrollo del proceso de selección en la empresa:

Tabla 12. Cronograma de actividades plan de previsión nueva estructura

No.	Descripción de la actividad	Fecha Ejecución	Responsable
1.	Diseño del Proceso de selección y condiciones para la provisión de las vacantes para la empresa de renovación y desarrollo urbano RENOBO. "requisitos excluyentes, condiciones y reglas de la convocatoria."	Enero 2024	Adecco
2.	Diseño y creación de la plataforma, para la postulación de los candidatos y la trazabilidad del proceso de selección.	Enero 2024	Adecco
3.	Definir y elaborar la matriz de las pruebas psicotécnicas y técnicas por cargo.	Enero 2024	Adecco
4.	Levantamiento y aprobación de las descripciones de cargo para cada posición.	Enero 2024	Adecco
5.	Levantamiento de ejes temáticos para el diseño de las pruebas técnicas por cargo.	Enero 2024	Adecco
6.	Elaboración y aprobación de las pruebas técnicas para cada cargo.	Febrero 2024	Adecco
7.	Publicación Convocatoria para trabajadores oficiales de la Empresa RenoBo.	Febrero 2024	Adecco
8.	Verificación requisitos mínimos postulados trabajadores oficiales.	Febrero 2024	Adecco
9.	Aplicación y calificación de pruebas psicotecnicas y técnicas a los candidatos.	Febrero 2024	Adecco
10.	Entrevista de los candidatos por parte de la firma especializada en selección.	Febrero 2024	Adecco
11.	Entrevista de los candidatos por parte de RenoBo.	Febrero 2024	RenoBo
12.	Publicación resultados primer concurso y carta de agradecimiento para los no seleccionados.	Febrero 2024	Adecco
13.	Publicación Convocatoria para contratistas de la Empresa RenoBo.	Marzo 2024	Adecco
14.	Verificación requisitos mínimos postulados contratistas.	Marzo 2024	Adecco
15.	Aplicación y calificación de pruebas psicotecnicas y técnicas a los candidatos.	Marzo 2024	Adecco
16.	Entrevista de los candidatos por parte de la firma especializada en selección.	Marzo 2024	Adecco
17.	Entrevista de los candidatos por parte de RenoBo.	Marzo 2024	RenoBo
18.	Publicación resultados segundo concurso y carta de agradecimiento para los no seleccionados.	Marzo 2024	Adecco
19.	Publicación Convocatoria abierta para candidatos externos.	Marzo 2024	Adecco

20.	Verificación requisitos mínimos postulados externos.	Marzo 2024	Adecco
22.	Aplicación y calificación de pruebas psicotecnicas y técnicas a los candidatos.	Marzo 2024	Adecco
23.	Entrevista de los candidatos por parte de la firma especializada en selección.	Marzo 2024	Adecco
23.	Presentación de la lista de aspirantes preseleccionados.	Abril 2024	Adecco
24.	Entrevista de los candidatos por parte de RenoBo.	Abril 2024	Adecco
25.	Publicación resultados tercer concurso y carta de agradecimiento para los no seleccionados.	Abril 2024	Adecco
26.	Estudio de confiabilidad de selección al grupo de aspirantes preseleccionados.	Abril 2024	Adecco
27.	Elaboración examen médico de ingreso de aspirantes preseleccionados.	Mayo 2024	Adecco
28.	Contratación del personal seleccionado para cada vacante.	Mayo 2024	Adecco
29.	Ingreso e inducción de los trabajadores oficiales contratados.	Mayo 2024	Adecco

Nota: La fecha de ejecución de las actividades del presente cronograma, es susceptible de cambios, de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Vacantes por cubrir por planta flexible a término fijo 2024.

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C determino adelantar el proceso de selección para cubrir las plazas flexibles, con el equipo de talento humano propio de la empresa, que tiene como objetivo proveer 23 vacantes a término fijo, correspondientes a cargos de trabajadores oficiales de nivel profesional. Y se plantearon las siguientes etapas para el desarrollo del proceso de selección en la empresa:

Tabla 13. Cronograma de actividades plan de previsión plante flexible aprobada

No.	Descripción de la actividad	Fecha Ejecución	Responsable
1.	Diseño del Proceso de selección y condiciones para la provisión de las vacantes para la empresa de renovación y desarrollo urbano RENOBO. "requisitos excluyentes, condiciones y reglas de la convocatoria."	Enero 2024	RenoBo
2.	Definición de la distribución de las plazas por Proyecto.	Febrero 2024	RenoBo
3.	Levantamiento y aprobación de las descripciones de cargo por Proyecto.	Febrero 2024	RenoBo

4.	Elaboración y aprobación de las pruebas técnicas para cada cargo.	Febrero 2024	RenoBo
5.	Publicación Convocatoria para trabajadores oficiales de la Empresa RenoBo.	Febrero 2024	RenoBo
6.	Verificación requisitos mínimos postulados trabajadores oficiales.	Febrero 2024	RenoBo
7.	Aplicación y calificación de pruebas técnicas a los candidatos.	Febrero 2024	RenoBo
8.	Entrevista de los candidatos por parte de talento humano RenoBo.	Febrero 2024	RenoBo
9.	Entrevista de los candidatos por parte del jefe inmediato del cargo.	Febrero 2024	RenoBo
10.	Publicación resultados primer concurso y carta de agradecimiento para los no seleccionados.	Febrero 2024	RenoBo
11.	Publicación Convocatoria para contratistas de la Empresa RenoBo.	Marzo 2024	RenoBo
12.	Verificación requisitos mínimos postulados contratistas.	Marzo 2024	RenoBo
13.	Aplicación y calificación de pruebas técnicas a los candidatos.	Marzo 2024	RenoBo
14.	Entrevista de los candidatos por parte de talento humano RenoBo.	Marzo 2024	RenoBo
15.	Entrevista de los candidatos por parte del jefe inmediato del cargo.	Marzo 2024	RenoBo
16.	Publicación resultados segundo concurso y carta de agradecimiento para los no seleccionados.	Marzo 2024	RenoBo
17.	Publicación Convocatoria abierta para candidatos externos.	Marzo 2024	RenoBo
18.	Verificación requisitos mínimos postulados externos.	Marzo 2024	RenoBo
19.	Aplicación y calificación de pruebas técnicas a los candidatos.	Marzo 2024	RenoBo
20.	Entrevista de los candidatos por parte de talento humano RenoBo.	Marzo 2024	RenoBo
21.	Entrevista de los candidatos por parte del jefe inmediato del cargo.	Marzo 2024	RenoBo
22.	Publicación resultados tercer concurso y carta de agradecimiento para los no seleccionados.	Marzo 2024	RenoBo
23.	Elaboración examen médico de ingreso de aspirantes preseleccionados.	Marzo 2024	RenoBo
24.	Contratación del personal seleccionado para cada vacante.	Marzo 2024	RenoBo
25.	Ingreso e inducción de los trabajadores oficiales contratados.	Marzo 2024	RenoBo

Nota: La fecha de ejecución de las actividades del presente cronograma, es susceptible de cambios, de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Sistema de gestión de productividad

Objetivo: Desarrollar o implementar un sistema de gestión de productividad, que nos permita medir de forma cuantitativa asegurando el desempeño de los colaboradores y realizar retroalimentación o feedback detallado e integral sobre sus competencias profesionales y personales que nos servirán de apoyo para identificar sus principales fortalezas y debilidades en el desarrollo de sus funciones, también nos ayudara a determinar cómo compensar adecuadamente su fuerza laboral y mejorar la productividad general del lugar de trabajo en cuanto conocimientos, actitudes, habilidades y valores, los cuales deben estar siempre ligados a los resultados de la Empresa en cuanto a sus objetivos y metas establecidas.

Objetivo Específico: Lo que no es objeto de medición no permite su gestión y control y por ende no puede tener un proceso de mejora continuo, que permita la gestión efectiva de los objetivos de la Empresa.

Alcance: La población Objetivo será la planta de personal global de trabajadores oficiales de la empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá que cuenten con una antigüedad de seis meses en la Empresa

8.1.7 PLAN DE INTEGRIDAD 2024

La Empresa adoptó el código de integridad del servicio público mediante Resolución 080 de 2018, a través del cual se establecen los valores y líneas de acción para el servicio público, así:

- **Honestidad:** actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición. -
Compromiso: soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

- **Diligencia:** cumpla con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

- **Justicia:** actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación. Para su implementación y apropiación al interior de la Empresa en la vigencia 2023, la Subgerencia de Gestión Corporativa estableció el siguiente Plan de Acción, dentro del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, donde se incluyeron las siguientes actividades:
 1. Actualizar la política operativa de integridad, conflicto de intereses y gestión antisoborno, incluyendo los mecanismos preventivos de potenciales conflictos de interés
 2. Establecer plan de trabajo con los Gestores de Integridad para la implementación del Código de Integridad.
 3. Realizar la actividad designada en la Caja de Herramientas del DAFP para la implementación del Código de Integridad.
 4. Participación en las actividades previstas en la Senda de la Integridad de la Secretaría General o lideradas por el distrito.
 5. Realizar difusión y socialización del Código de Integridad a través de medios internos de comunicación.
 6. Realizar encuesta para identificar el nivel de apropiación del Código de Integridad.
 7. Realizar capacitaciones sobre conflicto de interés.
 8. Promover el reporte de conflicto de interés entre los colaboradores de la Empresa – comunicación interna.
 9. Socializar la Política operativa de integridad, conflicto de intereses y gestión antisoborno
 10. Gestionar los reportes de conflicto de interés.
 11. Capacitar a los colaboradores en temas de transparencia e integridad (2)
 12. Elaborar informe de seguimiento a la implementación del Plan de Gestión de Integridad. Estas actividades serán reportadas en el PAAC para la vigencia 2024
 13. Dos jornadas de capacitación en transparencia, control social, participación ciudadana o rendición de cuentas

14. Aplicar encuestas internas sobre el desarrollo de la cultura de integridad pública, la gestión de conflictos de intereses entre otros
15. Revisar y actualizar si es necesario el código de integridad
16. Liderar y documentar espacios de buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre integridad pública

8.1.8 CULTURA ORGANIZACIONAL 2024.

Objetivo Estratégico:

Diseñar e implementar una estrategia, que permita transformar la cultura organizacional actual a los atributos de cultura deseados, que este alineada con el Plan Estratégico de la Empresa y contribuya al cumplimiento de los objetivos organizacionales e impacte de manera positiva el bienestar de los colaboradores.

Alcance:

Todos los empleados públicos, trabajadores oficiales, contratistas y en general, los grupos de interés de la empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá

Atributos del modelo de cultura organizacional RenoBo

Foco Sostenibilidad: Trabajamos para que nuestra Empresa sea social, ambiental y financieramente sostenible, desarrollando proyectos de calidad para nuestros grupos de interés.

Atributos:

- Trabajo para que la Empresa sea sostenible en el largo plazo
- Establezco relaciones con los grupos de interés sobre la base de una gestión ética, social y ambientalmente responsable
- Actúo alineado con el propósito superior de la Empresa.
- Entiendo el impacto de mis acciones y decisiones en los otros, en su trabajo y en la consecución de sus objetivos.
- Implemento estrategias que contribuyen con el bienestar integral de las personas.

Foco Competitividad: Nos destacamos por fortalecer nuestro liderazgo en el sector urbanístico e inmobiliario. Pertenece a una cultura de alto desempeño, compromiso e innovación.

Atributos:

- Reconozco y asumo que los resultados financieros de la Empresa son importantes para todos y contribuyo a su logro.
- Manejo el tiempo de manera efectiva y establezco mis prioridades para alcanzar los objetivos propuestos en el tiempo planteado.
- Género y promuevo ideas innovadoras que aportan valor a la Empresa.
- Soy flexible, abierto al cambio y tengo capacidad de adaptación a nuevas situaciones.

Foco Cliente: Enfocamos nuestros esfuerzos en entender, satisfacer y superar las necesidades y expectativas de nuestros clientes, aliados, la administración distrital y la ciudadanía.

Atributos:

- Conozco y entiendo las necesidades y expectativas de la ciudadanía, la administración distrital, los clientes de la Empresa y sus aliados.
- Contribuyo a la identificación de soluciones que responden a las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés.
- Promuevo un mayor entendimiento del sector en el que funciona la Empresa, sus implicaciones y oportunidades.
- Ajusto y aplico los procesos para asegurar una mejor experiencia a los clientes, inversionistas y aliados.
- Establezco alianzas interinstitucionales favorables para la Empresa.

Foco Talento: Estamos orientados a desarrollar un capital humano competente con alto nivel de compromiso, innovación y desempeño, que se sienta orgulloso de pertenecer a la Empresa.

Atributos:

- Brindo y solicito retroalimentación continua; promuevo mi desarrollo profesional y el de mis compañeros.

- Comparto mis conocimientos y aprendizajes con los demás.
- Establezco metas comunes y colaboro en su consecución; reconozco y premio los logros alcanzados en equipo.
- Reconozco mi compromiso y desempeño y el de los colaboradores de la Empresa.
- Trabajo de manera colaborativa y mantengo relaciones armoniosas, con cortesía y respeto con todos los colaboradores.

Tipos de Cultura

Cultura Responsable: Una organización admirada por la sociedad y sus clientes, un “buen ciudadano”, orientada hacia sus grupos de interés con una gestión ética e impecable. Comprende las siguientes dimensiones: Principios, Sostenibilidad y Clientes.

Cultura Competitiva: Una organización de resultados, eficiente y vibrante. Mantiene en equilibrio la innovación y la efectividad de sus procesos actuales a través de la gestión de líderes de clase mundial. Comprende las siguientes dimensiones: Innovación, Logro y Liderazgo.

Cultura Humanista: Una organización que entiende que necesita talento competente y comprometido para lograr sus resultados. Una empresa que atrae, desarrolla y mantiene el mejor talento, promueve excelentes relaciones y una comunicación efectiva y transparente. Comprende las siguientes dimensiones: Talento, Relaciones y Comunicación.

Estrategia de Gestión del Cambio 2024.

Objetivo

Diseñar, implementar y adoptar un programa de gestión del cambio efectivo, que acompañe el proceso de transformación cultural de la Empresa, con el fin de lograr un impacto positivo en el mediano y largo plazo para los colaboradores, alineado con el pilar IV “Talento humano comprometido y competente”

Alcance

Población objeto: El programa de gestión del cambio, pretende impactar la planta de personal global de la Empresa, en todos sus niveles jerárquicos, desde directivos hasta cargos profesionales y de técnicos.

Sponsor: El Subgerente de Gestión corporativa será el patrocinador del proyecto, es un aliado estratégico, toma de decisiones de alto nivel, lidera y direcciona el equipo de proyecto, provee los lineamientos y recursos, proporciona retroalimentación y gestiona cambios a fin de optimizar el desempeño del proyecto.

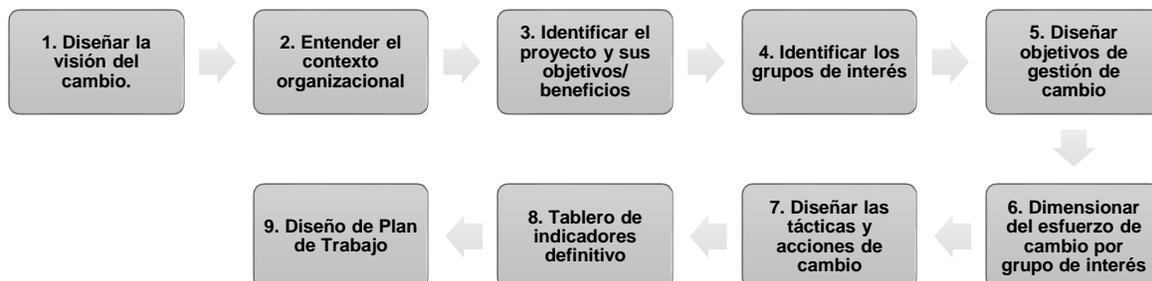
Project Management: Este rol será desarrollado por el Líder Operativo de Talento Humano (Profesional Especializado 2), encargado de alinear el proyecto con la estrategia de la empresa-, así como brindar asesoría en la metodología de implementación del proyecto, forma parte de los comités de seguimiento y contribuye a la sinergia de equipos interdisciplinarios.

Equipo implementador: A cargo del equipo de Talento Humano RenoBo, expertos en un área de conocimiento, comparten su experticia al equipo, cuentan con la experiencia interna o externa en los temas a desarrollar.

Firma Externa: La empresa gestionará la contratación de un proveedor externo experto en gestión del cambio, que acompañe el diseño e implementación del programa en la organización, en aras de asegurar su idoneidad y efectividad.

Estrategia del cambio

La estrategia de cambio diseñada, permite la implementación exitosa y sostenible de la gestión del cambio, a continuación, se describen los pasos a seguir para su diseño:



Fases del proyecto

A continuación, se describen las diferentes fases requeridas la implementación efectiva del programa de gestión del cambio en la empresa:

Tabla 14. Cronograma de actividades de gestión del cambio

No.	Fase	Descripción
1.	Kick Off del proyecto.	Definición de Roles. Construcción plan de trabajo integrado.
2.	Determinar las brechas.	Análisis de la cultura actual vs la culturada deseada. Sesiones de alineación.
3.	Definir y elaborar matriz de impactos del cambio.	Identificar el posible nivel de impacto para las personas y los procesos, en el estado actual y el estado futuro.
4.	Establecer los planes de acción e intervención	De acuerdo con los momentos de cambio planteados y los procesos impactados.
5.	Definición estrategia de comunicaciones.	Plan táctico de comunicaciones. Establecer las acciones de comunicación y determinar los momentos y canales.
6.	Definición estrategia de aprendizaje.	Foros de aprendizaje. Se plantea llevar a cabo un Taller de sensibilización a Lideres “Liderando en tiempos de cambio” Formador de Formadores.
7.	Consolidación, presentación y divulgación del plan de seguimiento.	Definir y divulgar acciones de movilización.
8.	Ejecución y monitoreo del plan de seguimiento.	Establecer los comités de cambio. Mesas de solución.
9.	Sostenibilidad del cambio.	Lecciones aprendidas. Refuerzo de aprendizaje. Acciones de acompañamiento y seguimiento para asegurar el ajuste organizacional y la sostenibilidad en el tiempo del cambio.

8.1.8.1 ONBOARDING

Objetivo: Facilitar al colaborador su integración y adaptación a sus roles respectivos, de acuerdo con los objetivos organizacionales y la cultura organizacional de RenoBo, que les permita adquirir conocimientos, habilidades y comportamientos para conocer la razón de ser de la empresa, y así contribuir a su desarrollo y el logro de los objetivos corporativos.

Alcance: Va dirigido a los servidores públicos, trabajadores Oficiales y Contratistas.

Desarrollo: Por el cambio de administración y la nueva estructura de la empresa, se tiene establecido en el primer trimestre actualizar el contenido del programa de los siete módulos de inducción virtual: Introducción, Cultura Organizacional, Estructura Organizacional, Talento Humano, Salud y Seguridad en el Trabajo, Sistema Integrado de Gestión y Servicio al ciudadano, estos módulos van acompañados de un video, una presentación y la evaluación, el cual permitirá que nuestros colaboradores conozcan los cambios y les permita conocer más a fondo la empresa, su nueva estructura y cuáles son sus objetivos. Se debe realizar con apoyo de la oficina asesora de relacionamiento y de comunicaciones, la actualización de los videos y de las presentaciones, con base en la nueva estructura organizacional y los cambios que la empresa ha sufrido.

9. EVALUACIÓN DE PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024

La Gestión estratégica del talento humano se evalúa a través de los siguientes instrumentos:

Para medir la gestión del proceso Gestión de Talento Humano, se establecieron los siguientes indicadores:

Tabla. 15 instrumentos de evaluación GETH

Nombre del indicador	Periodicidad	Meta	Forma de medición
Cumplimiento de las actividades del PIC y el Plan de Bienestar del PETH	Trimestre	90%	Actividades ejecutadas/ Actividades planeadas *100
Actividades del SG-SST programadas y ejecutadas	Trimestre	90%	Actividades ejecutadas/ Actividades planeadas *100
Impacto de las capacitaciones: Promedio de las evaluaciones realizadas en el periodo	Trimestre	4	Promedio de evaluaciones de las capacitaciones realizadas

Plan de Acción

Adicionalmente la Subgerencia de Gestión Corporativa, establece metas anualmente a través de los indicadores relacionados en el Plan de acción del proceso de Gestión del Talento Humano, y efectúa control en la gestión de los principales procesos en la vigencia 2024.

La evaluación del plan se realizará con mecanismos de seguimiento que evidencien el cumplimiento de cada una de las etapas y el impacto generado en las rutas de valor que se encuentren con baja calificación, o aquellos componentes de las rutas se propongan mantener con una calificación de nivel consolidación en la política de Talento Humano.

Para la medición del cumplimiento del plan de acción, es necesario contar con el reporte de cumplimiento de cada uno de los planes derivados del PETH (Previsión de personal, Vacantes, Capacitación, Bienestar e Incentivos, SGSST). Así como el avance de cada una de las actividades que lo componen.

El cumplimiento del plan estratégico del TH esta expresado en porcentaje y su reporte de seguimiento se realiza de acuerdo con la siguiente tabla

Tabla. 15 Reporte de indicadores 2024

Reportes solicitados	Actualizado
Calidad del servicio del proceso	Anual
Cumplimiento de acuerdos de gestión	Semestral
Seguimiento de las actividades de teletrabajo	Semestral
Cumplimiento del Plan de Bienestar	Mensual
Cumplimiento del Plan de Formación y Capacitación	Mensual
Cumplimiento del Plan de Seguridad y salud en el trabajo	Mensual
Evaluación de las capacitaciones	Semestral
Informe de Exámenes médicos ocupacionales realizados	Anual
Informe de Ausentismo por causa médica	Anual
Impacto identificado de las capacitaciones realizadas	Semestral
Incidencia de la Enfermedad laboral	Anual
Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	Mensual

Fuente: Reporte de informes de apoyo a la Subgerencia Gestión Corporativa

10.CRONOGRAMA DE TRABAJO

El cronograma de plan de trabajo del Plan Estratégico de Talento Humano se presenta de manera integra en el anexo 1.

Bogotá D.C. enero 31 de 2024

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Fecha	Descripción de la modificación
1	30/01/2024	Documento original aprobado en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 30 de enero de 2024.

N°	EJE TEMÁTICO	ACTIVIDAD	ORGANIZADOR	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Equilibrio Psicosocial Diversidad e inclusión Identidad y vocación por el servicio público Estilos de vida y trabajo saludables	Primera Semana del deporte y la cultura	BIENESTAR																
		Entorno laboral saludable	PIC				X												
		Conectate para desconectarte. Así mismo se realizará una capacitación inicial en Prevención de lesiones deportivas en los torneos deportivos	SST				X												
2			Taller de artes y oficio	BIENESTAR				X											
3			Incentivo a la lectura	BIENESTAR			X												
4			Feria de emprendimiento (productos de trabajadores y contratistas para la venta) - La kermes diciembre	BIENESTAR												X			
6			Feria de servicios	BIENESTAR				X			X			X					
7			Día de la familia	BIENESTAR											X				
8			Cumpleaños de servidores	BIENESTAR	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
10			Semana de la lactancia materna	BIENESTAR								X							
				SST								X							
11			Día de la bicicleta y la movilidad sostenible	BIENESTAR				X											
				SST				X											
12			Día Nacional del servidor Público	BIENESTAR										X					
13			Día de la secretaria	BIENESTAR				X											
14			Día del Conductor	BIENESTAR							X								
15			Programada desvinculación asistida - Pre pensionados	BIENESTAR				X			X		X						
16			Plan de estímulos e incentivos	BIENESTAR			X												
				BIENESTAR			X												
17			Segunda semana del deporte y la cultura	BIENESTAR										X					
				SST										X					
18			Balance vida - trabajo (reuniones efectivas, Gestión y administración del tiempo)	BIENESTAR								X							
				PIC								X							
				AMBIENTES LABORALES DIVERSOS AMOROSOS Y SEGUROS									X						
				SST									X						
19			Tiqueteras multiservicios (convenio Compensar)	BIENESTAR	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
20			Taller de educación financiera (inteligencia financiera, cultura del ahorro)	BIENESTAR								X							
21			Cierre de Gestión	BIENESTAR												X			
22			Bonos de Hijos de funcionarios	BIENESTAR												X			
23			Celebración de día de los niños (Halloween)	BIENESTAR										X					
24-30	Salud Mental Actividad de intervención de Bateria de riesgo psicosocial	Prevención de consumo de tabaco y alcohol	BIENESTAR						X										
			SST						X										
		Identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda	BIENESTAR										X						
			SST										X						
		Prevención de la Violencia física y sexual contra las mujeres basadas en género	BIENESTAR			X													
			SST			X													
		Acoso laboral - Sexual	BIENESTAR												X				
			SST												X				
		Síndrome de Burnout (Manejo de estrés ansiedad y depresión)	BIENESTAR											X					
			SST											X					
29		Renobo te escucha	SST									X							
30		Mindfulness	BIENESTAR									X							
			SST									X							

