

RENOBO

EMPRESA DE RENOVACIÓN
Y DESARROLLO URBANO
DE BOGOTÁ

Plan Estratégico de Talento Humano

Dirección Administrativa y de TICS
2025



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Introducción

La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano (PPGITH) de Bogotá, aprobada mediante el CONPES Distrital 07 de 2019, establece un horizonte de implementación de 10 años (2019-2029) y sienta las bases para una gestión estratégica del talento humano en el Distrito Capital. Este marco busca garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos mediante lineamientos que promueven su bienestar, fortalecen sus competencias y consolidan ambientes laborales seguros y diversos.

Alineada con el Plan Nacional de Desarrollo, los lineamientos de la OCDE y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la PPGITH articula estrategias que contribuyen a la excelencia operativa, posicionando al talento humano como eje central para el logro de los objetivos organizacionales.

En este contexto, el Plan Estratégico de Talento Humano 2025 se configura como una herramienta clave para implementar estas directrices en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá (RenoBo). Este plan busca consolidar una cultura organizacional comprometida, promover el desarrollo de competencias y garantizar que cada acción se oriente hacia el fortalecimiento de los colaboradores como agentes transformadores de la entidad y de la ciudad.

La alineación con el Plan Distrital de Desarrollo 2024-2028 "Bogotá Camina Segura" es fundamental para asegurar que las estrategias de talento humano contribuyan al objetivo general de mejorar la calidad de vida de las personas, garantizando mayor seguridad, inclusión, libertad, igualdad de oportunidades y un acceso más justo a bienes y servicios públicos.

RenoBo, como operador urbano líder en la revitalización de la ciudad, desempeña un papel crucial en la ejecución de proyectos de renovación urbana que promueven el equilibrio territorial, el desarrollo económico y social, y la protección del patrimonio ambiental y cultural de Bogotá.

El **Plan Estratégico de Talento Humano 2025 – 2027** de RenoBo se articula con los objetivos estratégicos del Plan Distrital de Desarrollo, asegurando que la gestión del talento humano esté alineada con las metas de ciudad y contribuya de manera efectiva a su revitalización y desarrollo sostenible.

2. Objetivo General

Consolidar un talento humano competente, comprometido e íntegro en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá (RenoBo), mediante la implementación de estrategias alineadas con el Plan Distrital de Desarrollo "Bogotá Camina Segura" y el Pilar de Excelencia Operacional, que fomenten el bienestar, el desarrollo profesional y la cultura organizacional, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad y al desarrollo sostenible de la ciudad.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Objetivos Específicos

1. Diseñar e implementar un Plan Institucional de Capacitación (PIC) orientado a fortalecer las habilidades técnicas, funcionales y comportamentales de los colaboradores, con un enfoque en innovación, sostenibilidad y excelencia en el servicio.
2. Promover actividades y programas que equilibren la vida laboral, personal y familiar de los servidores públicos, fortaleciendo su salud mental y emocional, y fomentando la inclusión, diversidad y seguridad en los ambientes de trabajo.
3. Gestionar de manera integral los riesgos laborales mediante acciones preventivas y correctivas, asegurando el cumplimiento de los lineamientos del SG-SST y la promoción de hábitos saludables para los colaboradores.
4. Consolidar una cultura organizacional basada en valores éticos y el Código de Integridad del Servicio Público, mediante capacitaciones y estrategias que refuercen el compromiso ético y la transparencia en todas las acciones de la entidad.
5. Impulsar la transformación de la cultura organizacional hacia atributos que promuevan la sostenibilidad, la innovación y el compromiso con los objetivos estratégicos de RenoBo y el desarrollo urbano de Bogotá.
6. Garantizar que las acciones de gestión del talento humano estén alineadas con las metas del Plan Distrital de Desarrollo, contribuyendo de manera efectiva a la revitalización urbana y el desarrollo sostenible de Bogotá.

1. Alcance

El **Plan Estratégico de Talento Humano 2025** de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá (RenoBo) está diseñado para fortalecer la gestión del talento humano como un eje estratégico, alineado con el pilar de **Excelencia Operacional**. Este plan tiene como propósito garantizar el desarrollo integral de los colaboradores y su contribución al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

- **Implementación de Estrategias Clave:**
 - **EO0101:** Gestionar un Talento Humano idóneo, que contribuya de manera íntegra en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Empresa, promoviendo a su vez el bienestar y calidad de vida de las personas.
 - **EO0102:** Fomentar la transformación cultural de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo, promoviendo una cultura organizacional que integre valores éticos, innovación, sostenibilidad y compromiso con el desarrollo urbano y social de la ciudad.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

- **Cobertura:**

- Aplica a todos los colaboradores de RenoBo, incluyendo empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas, asegurando un impacto transversal en todas las áreas y proyectos estratégicos de la empresa.

Este plan busca consolidar un equipo humano comprometido, competente y alineado con la misión de revitalización urbana de RenoBo, contribuyendo de manera significativa al desarrollo sostenible de Bogotá.

2. Alineación estratégica

El Plan Estratégico de Talento Humano 2025 se encuentra plenamente alineado con el Pilar de Excelencia Operacional del Plan Estratégico de Revitalización Urbana 2024-2027, orientado a garantizar la eficiencia y efectividad en la gestión de los proyectos estratégicos de RenoBo mediante el fortalecimiento del talento humano.

Pilar Estratégico: Excelencia Operacional

Objetivo Estratégico del Pilar:

Gestionar un Talento Humano idóneo, comprometido con los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, que contribuya al cumplimiento de los objetivos organizacionales de la empresa, promoviendo el bienestar y la calidad de vida de las personas.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2025 aporta directamente al logro de este pilar al enfocarse en:

1. Promoción de los Valores Institucionales:

- Fortalece la honestidad mediante una gestión transparente del talento humano.
- Fomenta el respeto y la equidad en las relaciones laborales, reconociendo la diversidad y la dignidad de todas las personas.
- Consolida el compromiso y la diligencia a través de estrategias que promueven la excelencia en el desempeño laboral.
- Garantiza la justicia en la toma de decisiones relacionadas con la gestión del talento, asegurando igualdad de oportunidades y no discriminación.

2. Bienestar y Clima Organizacional:

- Impulsar iniciativas para mejorar el ambiente laboral, reducir riesgos psicosociales y promover la salud física y emocional de los colaboradores, lo que refuerza su compromiso con la organización.

3. Desarrollo de Competencias:

- Asegura la profesionalización continua del capital humano, fortaleciendo sus capacidades técnicas y comportamentales para responder a las exigencias de los proyectos de revitalización urbana.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

4. Sostenibilidad y Eficiencia:

- Contribuye a la eficiencia en la gestión del talento humano, optimizando los recursos del Estado y alineándose con los valores de responsabilidad y transparencia que guían la gestión pública.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2025 actúa como una herramienta clave para materializar el Pilar de Excelencia Operacional, asegurando que los colaboradores de RenoBo operen bajo los principios institucionales, impulsando el desarrollo sostenible de Bogotá y la revitalización de su tejido urbano.

3. Normatividad Aplicable - TODAS

En esta sección se deben citar las normas más relevantes, que son aplicables a la Empresa, en relación con las temáticas que desarrolla el plan.

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
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
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
Circular Externa 002 de 2023- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	Expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en la cual imparte Lineamientos para la Planeación Estratégica del Talento Humano	Caracterización del proceso de talento humano

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Circular 016 de 2017	Modelo y Lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales	Bienestar
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
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
Circular Conjunta DAFP y MinTrabajo No. 100-004-20241202	Proporciona lineamientos específicos para la prevención, atención y manejo del acoso laboral en las entidades públicas y privadas, incluyendo la violencia de género y el acoso sexual en el ámbito laboral	Acoso Laboral
Circular Distrital 26 de 2015	Establece entre las políticas de bienestar y con el fin de proteger los derechos de los niños y niñas, las servidoras públicas del Distrito Capital disfrutarán de una (1) hora adicional a la establecida por las normas legales vigentes para la lactancia, la cual deberán tomar durante el mes siguiente a su regreso de la licencia de maternidad, en horario concertado con su jefe inmediato.	Caracterización del proceso de talento humano
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 No. 03 de 2024 del DASCD	Que establece los lineamientos de la Planeación Estratégica de Talento Humano.	Caracterización del proceso de talento humano

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

<p>Civil N° 27 de 2023 Circular Externa del Departamento administrativo del Servicio</p>	<p>Lineamientos para la gestión de la Salud Ocupacional en la administración pública de Bogotá en cumplimiento del numeral 13 del Acuerdo Colectivo Laboral 2023.</p>	<p>SG-SST</p>
<p>Civil N° 28 de 2023 Circular Externa del Departamento administrativo del Servicio</p>	<p>Lineamientos para la gestión de la Salud Ocupacional en la administración pública de Bogotá en cumplimiento del numeral 14 del Acuerdo Colectivo Laboral 2023.</p>	<p>SG-SST</p>
<p>Decreto 1083 de 2015</p>	<p>Por el cual se expide el Decreto Único del Sector Función Pública:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Programas de estímulos (Art. 2.2.10.1): Las entidades públicas deben implementar programas de bienestar social para motivar el desempeño y compromiso de los empleados. 2. Programas sociales (Art. 2.2.10.2): Ofrecen actividades deportivas, culturales, salud, capacitación recreativa y apoyo en programas de vivienda, en coordinación con entidades como cajas de compensación y fondos de ahorro. 3. Definición de familia (Art. 2.2.10.1, párrafo 2): Incluye cónyuge/compañero(a), padres e hijos hasta 25 años o mayores con discapacidad dependientes económicamente. 	<p>Bienestar</p>
<p>Decreto 1227 del 2005</p>	<p>Artículo 74 “por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y Decreto-ley 1567 de 1998” en concordancia con el artículo 2.2.10.6. del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”</p>	<p>Caracterización del proceso de talento humano</p>
<p>Decreto 1310 del 2016</p>	<p>Por el cual se modifica el Decreto 1079 de 2015, en relación con el Plan Estratégico de Seguridad</p>	<p>SG-SST</p>

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

	Vial. Estratégico de Seguridad Vial.	
Decreto 1499 de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual es aplicable a todas las entidades del orden nacional y territorial. Entre las dimensiones del modelo se encuentra la de Talento Humano, cuyos componentes incluyen entre otros, los relacionados con los planes de bienestar social e incentivos para los servidores públicos	Caracterización del proceso de talento humano

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

<p>Decreto 492 de 2019</p>	<p>Establece lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital.</p> <p><i>Artículo 8.</i> Bienestar. Para la realización de las actividades de bienestar en las entidades y organismos distritales deberá considerarse la oferta realizada por el DASCD, para promover la participación de los servidores públicos en estos espacios. Igualmente, en lo posible, para la realización de eventos de bienestar de las entidades y organismos distritales, la misma podrá coordinarse de manera conjunta con otros entes públicos del orden distrital que tengan necesidades análogas o similares, esto con el objetivo de lograr economías de escala y disminuir costos.</p> <p>En todo caso, las entidades y organismos distritales no podrán destinar recursos para la conmemoración del día de los secretarios y conductores como quiera que estas actividades se encuentran coordinadas por el DASCD y, por consiguiente, debe evitarse la duplicidad de recursos orientados a cubrir idénticas necesidades.</p> <p><i>Artículo 9.</i> “Fondos educativos. Las entidades y organismos distritales que tengan asignados recursos para promover la capacitación formal de sus empleados públicos e hijos, en el marco de sus Programas de Bienestar e Incentivos, deberán canalizar la oferta distrital en el Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital - FRADEC y el Fondo Educativo del Distrito para hijos de empleados - FEDHE, buscando optimizar los recursos y evitar duplicar esfuerzos institucionales destinados a este fin”</p>	<p>Plan de Austeridad - PEGTH</p>
-----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

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
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
Decreto 723 de 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
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
Directiva 1 de 2021 - Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	Lineamientos para la consolidación de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros en el sector público de Bogotá, D.C	Bienestar
Documento Conpes 007 de 2019	Por el cual se aprueba La Política Pública Distrital para la Gestión Integral de Talento Humano – PPDGITH 2019-2030 constituye una promesa de valor para la población bogotana en términos del mejoramiento de la eficiencia institucional y eficacia del accionar de sus entidades y organismos distritales en torno a la garantía de los derechos de la ciudadanía, pero también, expresa el compromiso de las autoridades públicas distritales con la consolidación de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con condiciones de trabajo digno y decente que reconoce los logros y dignifica la labor de las servidoras y los servidores públicos del Distrito Capital.	PD- formulación, ejecución y evaluación del PETH

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

<p>Ley 100 de 1993</p>	<p>El artículo 262, literal c, señala que “el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación”.</p>	<p>Bienestar - Prepensionados</p>
<p>Ley 1010 del 2006</p>	<p>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</p>	<p>Acoso Laboral</p>
<p>Ley 1221 de 2008</p>	<p>Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>Teletrabajo</p>
<p>Ley 1361 de 2009: protección integral a la familia, modificada por la Ley 1857 de 2017</p>	<p>Artículo 5 A: “Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia”.</p> <p>“El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo”</p>	<p>Bienestar - Dia de la Familia</p>

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

<p>Ley 1361 de 2009: protección integral a la familia, modificada por la Ley 1857 de 2017</p>	<p>Parágrafo: “Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario”.</p> <p>Artículo 6.” Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año. como el “Día Nacional de la Familia”. El Día de la Familia será también el “Día sin Redes”, para lo cual los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil en cumplimiento a la función social que les asiste promoverán mensajes que durante ese día inviten a los usuarios a un uso responsable de todos los medios digitales, adviertan los riesgos que conllevan y a dedicarle tiempo de calidad, a los miembros de su familia”</p>	<p>Bienestar - Dia de la Familia</p>
<p>Ley 1616 del 2013</p>	<p>Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>Riesgo psicosocial</p>
<p>Ley 1823 del 2017</p>	<p>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.</p>	<p>SG-SST</p>
<p>Ley 1952 de 2019</p>	<p>Artículo 37, numerales 4 y 5: “Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales”</p>	<p>PD- formulación, ejecución y evaluación del PETH</p>

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Ley 2192 del 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral	Política de desconexión
Ley 361 de 1997	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.	Personal en condición de discapacidad
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 776 del 2022	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	SG-SST
Ley 909 del 2004	<p>En el párrafo del artículo 36 establece que “con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley”.</p> <p>Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.</p>	Caracterización del proceso de talento humano
Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.	Comité de Convivencia

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

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
Resolución 174 del 221	Por la cual se reconocen los Gestores de Integridad de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá	Código de integridad
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
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 - ley de desconexión laboral	Horario flexible/Política de desconexión laboral
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
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 7370 del 2017	Por la cual se fija la cuota de aprendices SENA a la Empresa de Renovación Urbana de Bogotá	Aprendices
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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

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	SG-SST
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

Tabla 2. Normatividad aplicable

4. Desarrollo

4.1. DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA GENERAL.

La **Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá (RenoBo)** es una empresa industrial y comercial del Distrito Capital, cuyo propósito principal es identificar, promover, gestionar y ejecutar proyectos integrales relacionados con la política pública de desarrollo y renovación urbana de Bogotá y otras localidades.

Visión y Propósito:

RenoBo se proyecta como la empresa líder en la revitalización de las ciudades, gestionando proyectos urbanos integrales que promuevan el equilibrio territorial, el desarrollo económico y social, y la protección del patrimonio ambiental y cultural.

Plan Estratégico Institucional 2024-2027:

El **Plan Estratégico Institucional de Revitalización Urbana 2024-2027** establece los lineamientos para consolidar a RenoBo como el principal operador urbano de Bogotá. Este plan se estructura en varios pilares estratégicos, entre los cuales destaca la **Excelencia Operacional**, enfocada en optimizar recursos, procesos y capital humano para garantizar la eficiencia en la ejecución de proyectos.

Estructura Organizacional y Talento Humano:

La **Dirección Administrativa y de TIC** es responsable de implementar estrategias orientadas al mejoramiento continuo del clima laboral, la cultura organizacional y la gestión del riesgo psicosocial, así como de optimizar la capacidad del capital humano. Estas acciones buscan promover el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores, alineándose con los objetivos

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

estratégicos de la empresa.

Proyectos y Áreas de Intervención:

RenoBo desarrolla proyectos urbanos orientados a la sostenibilidad social, ambiental y económica, incluyendo intervenciones en áreas de relevancia económica para aportar de manera innovadora al proceso de reactivación y desarrollo económico. Además, gestiona y desarrolla proyectos de Vivienda de Interés Social (VIS) y Vivienda de Interés Prioritario (VIP), y formula planes de gestión social para garantizar la participación e inclusión social en los proyectos.

Desafíos y Oportunidades:

La ampliación del tratamiento de renovación urbana en Bogotá presenta retos relacionados con el valor del suelo, la división predial, la densidad poblacional y la multiplicidad de actores. Asimismo, existe una oportunidad significativa para abordar el déficit cuantitativo de vivienda y la presión por crecimiento informal en zonas periféricas, mediante la implementación de proyectos de renovación urbana que promuevan un desarrollo equilibrado y sostenible.

Análisis Sociodemográfico de la Población 2024

Para la formulación del **Plan Estratégico de Talento Humano 2025**, se utilizó la información sociodemográfica actualizada con corte al 15 de diciembre de 2024. La población total vinculada a la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá (RenoBo) está conformada por 373 colaboradores, distribuidos en 64 Servidores Públicos y 309 contratistas, quienes constituyen la base operativa y estratégica de la entidad

Caracterización de la Población Objetivo

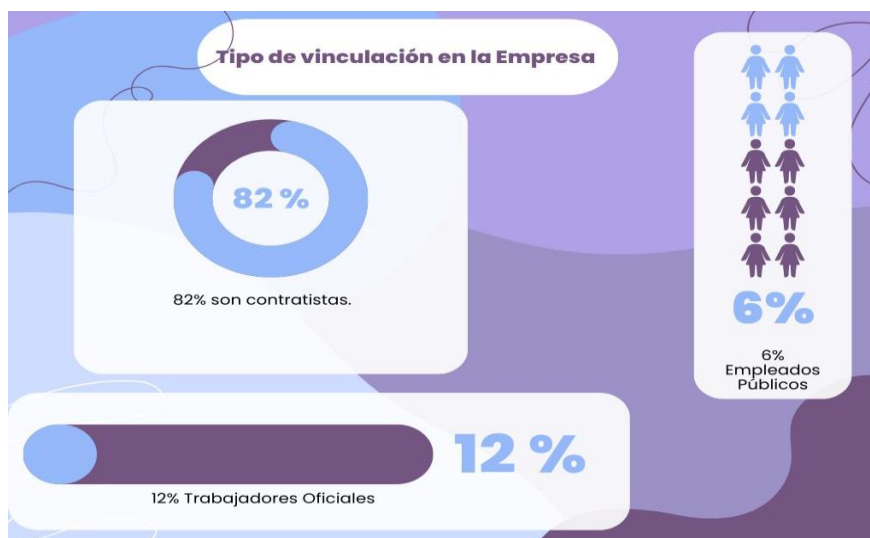


Ilustración 1. Tipo de vinculación con la Empresa

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Caracterización de la Población Objetivo:

La caracterización de la información sociodemográfica de los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales se realizó con base en los datos vigentes para el año 2024.

Distribución por Género

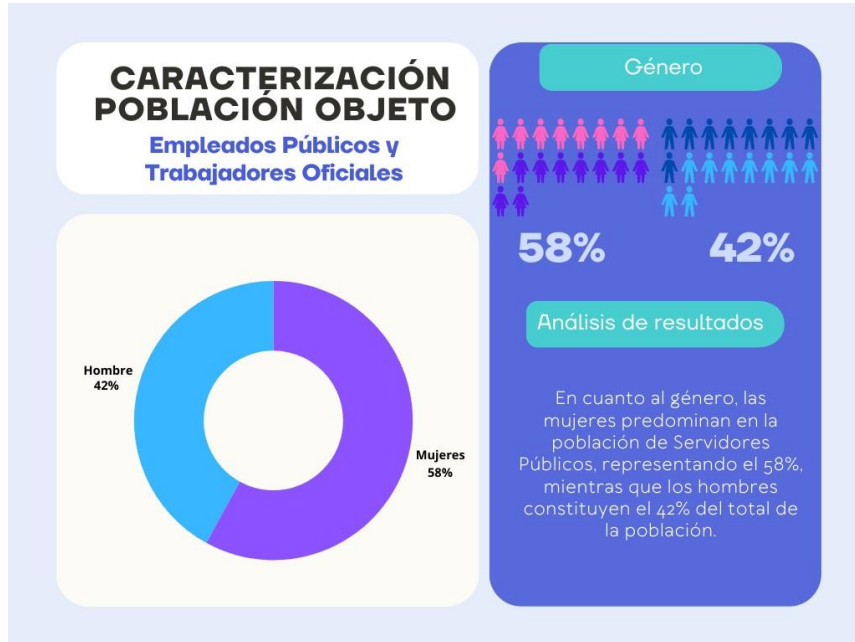
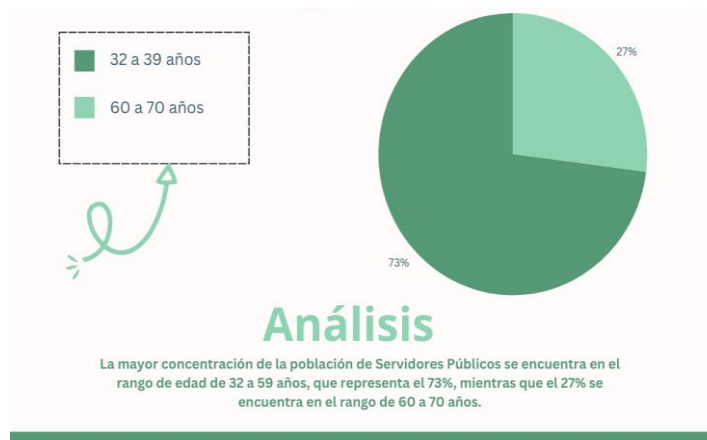


Ilustración 2. Género servidores públicos

En la población de Servidores Públicos, las mujeres representan el 58%, lo que refleja un liderazgo significativo del género femenino en la empresa. Por su parte, los hombres constituyen el 42% de esta población, lo que indica una proporción balanceada que fomenta la diversidad de género en los equipos de trabajo.

Distribución por Edad.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Ilustración 3. Edad

La mayoría de los Servidores Públicos se encuentra en el rango de edad de 37 a 59 años (73%), lo que refleja una fuerza laboral con experiencia consolidada. El restante 27% pertenece al rango de 60 a 70 años, destacando la presencia de colaboradores que aportan conocimiento y trayectoria institucional.

Nivel Educativo:

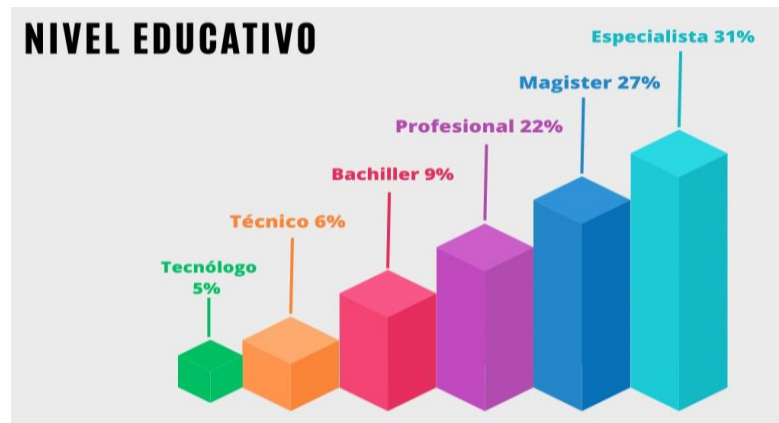


Ilustración 4. Nivel educativo

En cuanto al nivel educativo, los datos revelan una alta cualificación en la población de Servidores Públicos. Un 31% cuenta con un nivel de especialización, seguido por un 27% con maestrías. Un 22% posee título profesional, mientras que un 20% tiene formación técnica, tecnológica o secundaria. Esto evidencia un perfil académico sólido, clave para garantizar la excelencia operativa de RenoBo

Antigüedad Laboral

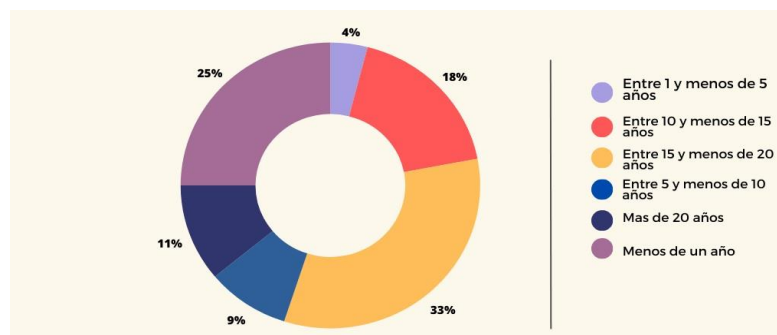


Ilustración 5. Antigüedad

La antigüedad de los Servidores Públicos en la empresa muestra una mayor concentración en el rango de 15 a menos de 20 años con un 33%, seguido por quienes tienen menos de un año de

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

vinculación (25%). Un 18% cuenta con entre 10 y menos de 15 años de experiencia en la entidad, mientras que un 11% supera los 20 años de antigüedad. Los grupos menos representados incluyen a quienes tienen entre 1 y menos de 5 años (4%) y entre 5 y menos de 10 años (9%).

Análisis Sociodemográfico de la Población Laboral.

Se llevó a cabo un análisis sociodemográfico de toda la población laboral de la empresa, con el objetivo de obtener una visión detallada de sus características y perfiles. Este estudio permitió recopilar información relevante sobre diversos aspectos que componen la estructura de nuestra fuerza laboral. A continuación, se presentan los resultados obtenidos tras dicho análisis:

Localidad de residencia

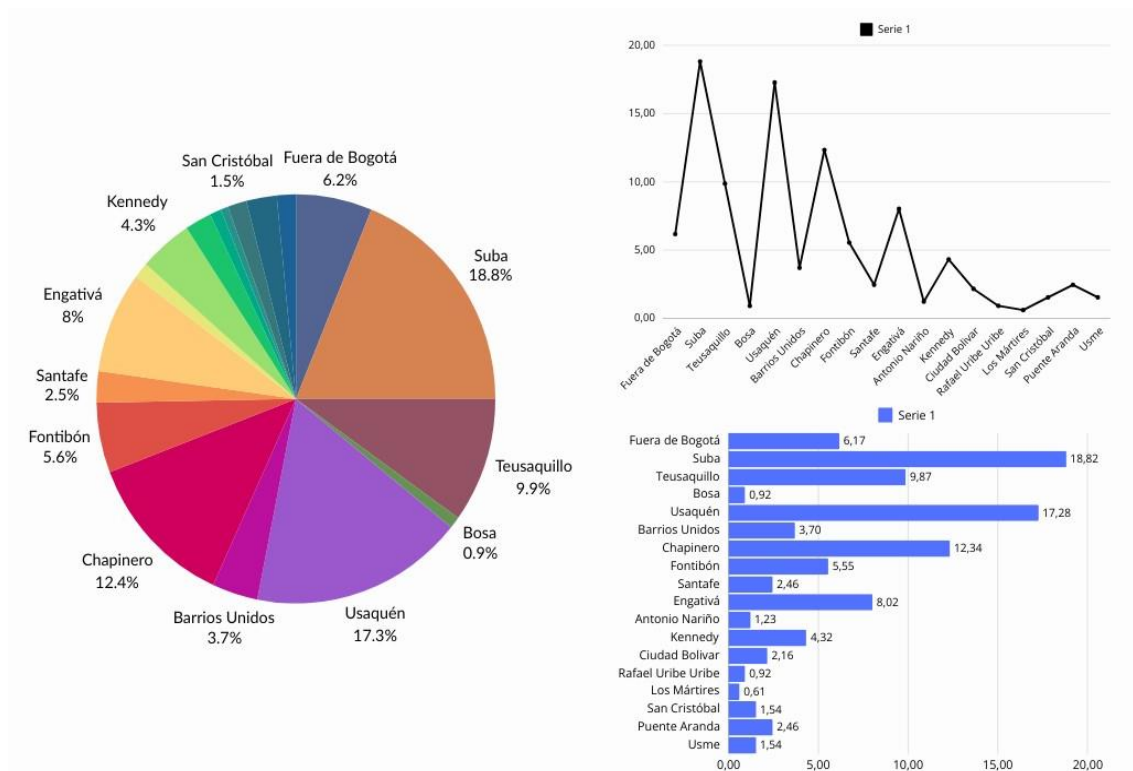


Ilustración 6. Localidad de Residencia.

El análisis de la localidad de residencia de nuestros colaboradores reveló que un significativo porcentaje de ellos reside en 17 de las 19 localidades que conforman la ciudad de Bogotá. Cabe destacar que un alto porcentaje de colaboradores se concentra en las localidades de Suba y Usaquén. Además, se identificó que un 6.17% de la población laboral vive fuera de la ciudad. El restante porcentaje se distribuye de manera variada entre las diferentes localidades de Bogotá.

Estado Civil de los Colaboradores

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

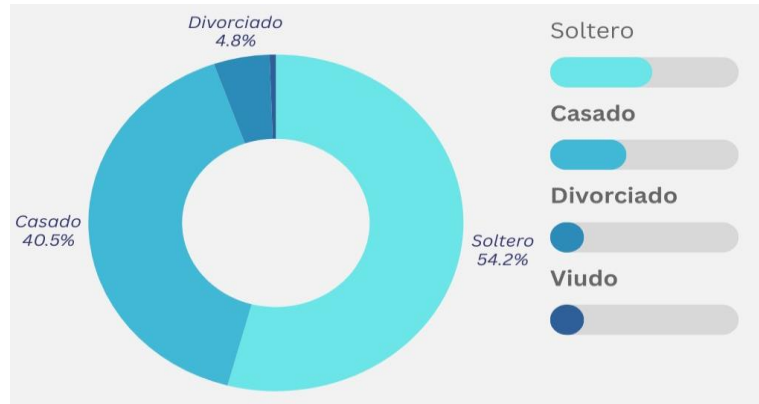


Ilustración 7. Estado civil

El análisis del estado civil de nuestros colaboradores revela que un 54.2% se encuentra soltero, mientras que un 40.5% está casado o en unión libre. Un 4.8% se identifica como divorciado, y el 0.5% corresponde a colaboradores viudos. Estos datos muestran una diversidad en las situaciones personales de nuestra fuerza laboral, lo que puede influir en aspectos como la gestión del tiempo y las necesidades de apoyo o beneficios adaptados a cada situación. La información obtenida permite conocer mejor el perfil demográfico de nuestros colaboradores y ofrecer un entorno laboral más comprensivo y adaptado a sus realidades.

Estado de Gestación:

Estado de Gestación

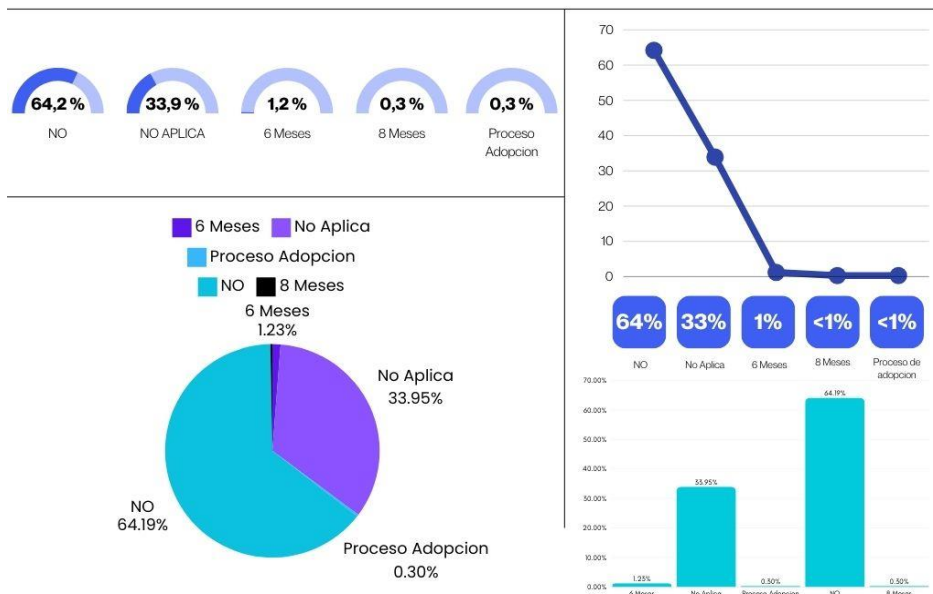


Ilustración 8. Estado de gestación

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

El análisis de la población laboral reveló que un 1.5% (2 mujeres, y 4 hombres) se encuentra en estado de gestación o en proceso de adopción. Este dato refleja una pequeña proporción de nuestra fuerza laboral que podría requerir atención especial en cuanto medidas de apoyo durante este periodo. Conocer esta información nos permite adaptar mejor nuestros servicios para ofrecer un entorno laboral inclusivo y consciente de las necesidades de nuestros colaboradores en esta etapa.

Presencia de Colaboradores con Discapacidad.

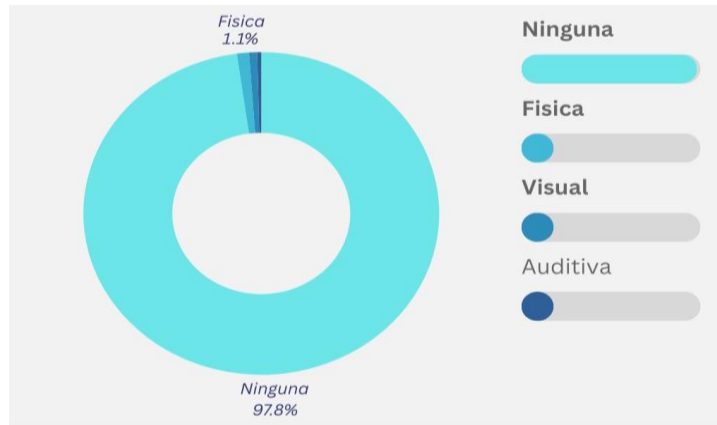
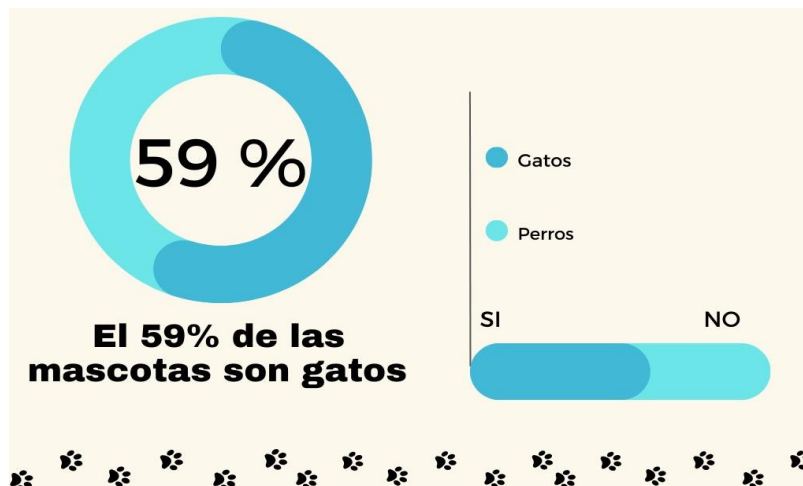


Ilustración 9. Discapacidad certificada

En el análisis de la población laboral, se encontró que un 1.2% de nuestros colaboradores presenta alguna discapacidad, que abarca condiciones físicas, visuales y auditivas. Este dato resalta la diversidad de nuestra fuerza laboral y la importancia de asegurar un entorno inclusivo que permita a todos los empleados desarrollar su máximo potencial, independientemente de sus condiciones físicas o sensoriales.

Presencia de Mascotas en el Hogar de los Colaboradores



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Ilustración 10 . Tenencia de mascotas.

Como parte de nuestro análisis, se consultó a los colaboradores sobre la tenencia de mascotas, obteniendo como resultado que un 51.2% de la población posee mascotas o animales de compañía. Este dato refleja una tendencia significativa dentro de nuestra fuerza laboral, lo que destaca la importancia de las mascotas en la vida personal de nuestros colaboradores.

Análisis Sociodemográfico de la información

El análisis sociodemográfico refleja una fuerza laboral diversa y altamente cualificada, con un equilibrio significativo entre experiencia y formación académica avanzada. Estos factores posicionan a RenoBo como una empresa con una base de talento robusta, preparada para afrontar los retos estratégicos en la revitalización urbana.

El predominio de mujeres en los roles de Servidores Públicos y la alta proporción de colaboradores con estudios de posgrado son elementos clave para el diseño de estrategias que fortalezcan la equidad de género, el desarrollo profesional y la retención del talento.

Este diagnóstico constituye la base para la planificación de iniciativas específicas en capacitación, bienestar y cultura organizacional que aseguren la alineación del talento humano con los objetivos estratégicos de la empresa.

2. Fuente: Informe de Resultados de Indicadores de Gestión del Proceso de Talento Humano.

La presente evaluación analiza el desempeño de los indicadores definidos para el proceso de Gestión de Talento Humano, tomando como referencia la vigencia correspondiente al año 2025. Es relevante destacar que el periodo de medición abarca un alcance limitado, lo cual tiene un impacto directo en los resultados obtenidos y en la interpretación global del cumplimiento de los indicadores.

1. Cumplimiento de las Actividades de Bienestar y Capacitación Programadas en el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)

Resultado del Indicador: El cumplimiento del plan de trabajo fue del 100% con del total de 189 actividades divididas el 29 ejes temáticos o componentes y registros de asistencia de 2465

Descripción y Análisis:

El indicador mide el grado de cumplimiento de las actividades programadas en el PETH relacionadas con bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo (SST). Durante el periodo de julio y agosto de 2024, se ejecutaron las siguientes acciones representativas:

- **Talleres de fortalecimiento emocional y liderazgo:** Contribuyeron al bienestar integral de los colaboradores, fomentando una cultura organizacional más equilibrada y

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

resiliente.

- **Capacitaciones técnicas y comportamentales:** Enfocadas en temas clave como trabajo en equipo, resolución de conflictos y herramientas digitales, alineadas con el fortalecimiento de competencias del talento humano.

Contribución al Objetivo:

Estas acciones no solo ayudaron a cumplir con los objetivos del PETH, sino que también impulsaron el desarrollo profesional y personal de los colaboradores, fortaleciendo su compromiso y desempeño dentro de la organización.

2. Porcentaje de Participación en las Actividades Programadas en el PETH (Bienestar, Capacitación y SST)

Resultado del Indicador: Se ejecutaron todas las actividades planeadas en Bienestar, capacitación y SST dando un cumplimiento al PETH del 100% para la vigencia 2024 con del total de 189 actividades divididas el 29 ejes temáticos o componentes y registros de asistencia de 2465

Descripción y Análisis:

El porcentaje de participación mide la asistencia efectiva de los colaboradores a las actividades programadas. Entre las acciones destacadas se encuentran:

- **Jornadas de bienestar físico:** apoyo en carreras deportivas, semana de la salud y el deporte y charlas de autocuidado, que tuvieron una alta participación, promoviendo la salud física y mental.

Contribución al Objetivo:

Estas acciones fomentaron una mayor integración del personal en las actividades del PETH, fortaleciendo el compromiso organizacional y el cumplimiento de las metas de bienestar y seguridad.

3. Cumplimiento de las Actividades Programadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Resultado del Indicador: Se ejecutó el 100% del Plan de trabajo de SST

Descripción y Análisis:

El indicador evalúa el cumplimiento de las actividades planificadas en el SG-SST. Durante julio y agosto de 2024, se ejecutaron las siguientes acciones representativas:

- **Inspecciones de seguridad y capacitación en primeros auxilios:** Contribuyeron a la

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

identificación y mitigación de riesgos laborales, promoviendo un entorno de trabajo seguro.

- **Evaluación de condiciones laborales:** Incluyendo encuestas y monitoreos, permitieron identificar factores de riesgo psicosocial y físico, con planes de acción específicos implementados.

Contribución al Objetivo:

Estas actividades garantizaron la prevención de accidentes y enfermedades laborales, consolidando un ambiente laboral seguro y cumpliendo con los objetivos del SG-SST y del proceso de talento humano.

4. Impacto de las Capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación (PIC)

Resultado del Indicador: El Plan Institucional de Capacitación (PIC) alcanzó un impacto destacado en 2024, con un 83% de los participantes calificando las actividades como muy satisfactorias o satisfactorias. Este resultado evidencia la efectividad y relevancia de las acciones formativas implementadas, las cuales fueron diseñadas para abordar tanto las necesidades específicas de los colaboradores como los objetivos estratégicos de la organización.

Descripción y Análisis:

El indicador mide la percepción y efectividad de las capacitaciones realizadas bajo el PIC, las cuales tuvieron un enfoque integral, abarcando tanto competencias técnicas como habilidades blandas. Durante 2024, se implementaron:

Capacitaciones técnicas especializadas:

- Dirigidas a los equipos involucrados en proyectos estratégicos de revitalización urbana, estas capacitaciones abordaron temas como gestión de proyectos, análisis de impacto social y ambiental, cumplimiento normativo y planificación estratégica
- Las sesiones incluyeron estudios de caso reales, herramientas avanzadas y simulaciones que permitieron a los colaboradores adquirir conocimientos aplicables a sus funciones diarias, mejorando significativamente la eficiencia en la ejecución de proyectos clave.

Capacitaciones en habilidades blandas:

- Diseñadas para fomentar una cultura de colaboración, estas capacitaciones se enfocaron en áreas como comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo y manejo de conflictos.
- Las dinámicas incluyeron talleres interactivos, juegos de roles y análisis de escenarios comunes dentro de la organización, lo que fortaleció las relaciones interpersonales y promovió un ambiente laboral más cohesivo y productivo.

Metodología innovadora:

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

- Las capacitaciones se llevaron a cabo mediante métodos híbridos, combinando sesiones presenciales y virtuales. Esto no solo facilitó la participación de todos los colaboradores, sino que también incorporó tecnologías de aprendizaje que aumentaron el compromiso y la retención del conocimiento.
- Además, se promovió la autoevaluación y el seguimiento individual, asegurando que cada participante pudiera medir su progreso y recibir retroalimentación personalizada.

Contribución al Objetivo:

Las actividades formativas realizadas a través del PIC contribuyeron directamente al fortalecimiento del talento humano en RenoBo, generando beneficios que impactaron tanto a nivel individual como organizacional:

- **Reforzamiento de competencias técnicas clave:** Los colaboradores adquirieron habilidades específicas que incrementaron la calidad técnica y operativa de los proyectos estratégicos, asegurando el cumplimiento de los estándares requeridos.
- **Fortalecimiento del trabajo colaborativo:** Se mejoró significativamente la interacción y comunicación entre áreas, reduciendo los silos organizacionales y promoviendo un enfoque más integrado hacia los objetivos estratégicos.
- **Impulso al desarrollo profesional y motivación:** Las actividades formativas se percibieron como un reconocimiento al potencial de los colaboradores, fortaleciendo su compromiso y sentido de pertenencia hacia la organización.
- **Impacto en la cultura organizacional:** Las capacitaciones contribuyeron a la construcción de una cultura de aprendizaje continuo, alineada con los valores y objetivos estratégicos de RenoBo.

El resultado del 83% no solo refleja el alto nivel de satisfacción de los participantes, sino que también evidencia el éxito del PIC como un pilar fundamental para el desarrollo de competencias en la organización. Este impacto se traduce en:

Incremento en la satisfacción laboral: Los colaboradores valoraron la oportunidad de crecimiento y capacitación, lo que contribuyó a su motivación y compromiso.

Además, el enfoque del PIC en 2024 sentó las bases para un modelo de formación sostenible y adaptable que garantizará el desarrollo continuo del talento humano. De cara al futuro, se busca incrementar la cobertura y diversificar las temáticas abordadas, consolidando a RenoBo como una entidad que invierte en el crecimiento y bienestar de su equipo.

Conclusión

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Los resultados obtenidos durante el periodo de medición (vigencia 2024) reflejan avances significativos en el cumplimiento de los indicadores establecidos. Sin embargo, se debe considerar que el alcance limitado del periodo puede influir en la evaluación general del proceso. Las acciones ejecutadas contribuyeron de manera directa a la mejora del bienestar, la capacitación, la seguridad laboral y la profesionalización del talento humano, alineándose con los objetivos estratégicos de RenoBo.

La Dirección Administrativa y de TICs, a través de la Subgerencia de Gestión Corporativa, alcanzó durante la vigencia 2024 el cumplimiento del 100% de las metas establecidas en el Plan de Acción del proceso de Gestión del Talento Humano. Este logro refleja el compromiso y la efectividad de las estrategias implementadas para fortalecer el talento humano como eje fundamental de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá (RenoBo).

Durante este periodo, se llevaron a cabo la totalidad de las actividades programadas, destacándose un alto nivel de participación por parte de los colaboradores. Las acciones ejecutadas incluyeron talleres, capacitaciones, jornadas de bienestar y actividades enfocadas en la seguridad y salud en el trabajo (SST), logrando resultados significativos en términos de bienestar, desarrollo profesional

Además, las estrategias fueron implementadas de manera eficiente gracias a una correcta planificación y desarrollo de los procesos, garantizando su alineación con las rutas de valor y los objetivos estratégicos institucionales establecidos en el Plan Estratégico de Revitalización Urbana 2024-2027.

Estos resultados consolidan el compromiso de RenoBo con la excelencia operativa, destacando la importancia de la gestión del talento humano como motor para el logro de sus objetivos estratégicos y el impacto positivo en la revitalización urbana de Bogotá.

Tabla 3. Reporte de indicadores 2024

Indicador	Actualizado
Calidad del servicio del proceso	Anual
Cumplimiento de acuerdos de gestión	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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Incidencia de la Enfermedad laboral	Anual
Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	Mensual

Fuente: Reporte de informes de apoyo a la Dirección Corporativa y de TICS

Resultados clima organizacional (Interna y Externa)

Entre los meses de julio y agosto de 2024, se llevó a cabo la medición del clima y ambiente laboral en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo. Este proceso incluyó la participación de 350 colaboradores, representando al 99% de la población laboral, entre servidores públicos, trabajadores oficiales y contratistas, lo que garantiza un alto grado de representatividad y fiabilidad en los resultados obtenidos.

La evaluación fue liderada por la Dirección Administrativa y de TICS y el equipo de Talento Humano y se fundamentó en un cuestionario estructurado que abordó nueve ejes temáticos clave: liderazgo, sentido de pertenencia, compromiso, ambiente de trabajo, comunicación asertiva, manejo de conflictos, desarrollo personal, trabajo en equipo, y motivación y satisfacción laboral. La metodología incluyó una escala Likert para medir el grado de acuerdo de los participantes, complementada con una pregunta abierta que permitió recoger valiosas sugerencias y comentarios.

Principales Hallazgos

Los resultados generales reflejan un ambiente laboral predominantemente positivo, destacándose los siguientes aspectos:

- **Liderazgo (90%)**: Los colaboradores reconocen un liderazgo efectivo, caracterizado por su cercanía y orientación hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
- **Sentido de pertenencia (89,24%)**: La conexión emocional con la misión y visión de la organización se manifiesta como un factor determinante para el compromiso.
- **Compromiso (87,94%)**: La dedicación y disposición hacia las metas organizacionales son cualidades ampliamente valoradas por el equipo.

A pesar de estos resultados alentadores, la medición también identificó áreas con oportunidad de mejora que serán clave para el fortalecimiento del clima laboral:

Áreas de Mejora Identificadas y Propuestas de Acción

1. Redes de Apoyo y Equilibrio Vida-Trabajo

Si bien el 87% de los colaboradores percibe un ambiente positivo, algunos manifestaron dificultades para equilibrar su vida personal y laboral.

- **Propuestas de acción:**
 - Implementar programas que promuevan la desconexión laboral para servidores públicos, en

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

línea con las disposiciones legales.

- Fortalecer las jornadas de bienestar integral, incluyendo actividades de mindfulness y talleres de manejo del estrés.

2. Trabajo en Equipo

La colaboración entre áreas obtuvo una calificación de 67,03%, indicando la necesidad de fortalecer la comunicación y cohesión.

● Propuestas de acción:

- Organizar dinámicas grupales y actividades áreas internas para fomentar la colaboración.
- Incorporar talleres de trabajo en equipo en el Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- Crear foros internos para el intercambio de buenas prácticas y experiencias entre áreas.

3. Motivación y Satisfacción Laboral

Con un puntaje de 64,95%, este eje evidenció la necesidad de reforzar el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento personal.

● Propuestas de acción:

- Desarrollar un programa formal de reconocimiento, enfocado en logros destacados a nivel individual y grupal.
- Implementar un sistema de mentoría para fomentar el desarrollo profesional y la transferencia de conocimientos.
- Monitorear de manera constante la percepción de satisfacción laboral mediante encuestas periódicas.

4. Prevención del acoso laboral, sexual y de género.

Aunque no se reportaron casos significativos, se identificaron situaciones relacionadas con tensiones interpersonales que requieren atención preventiva.

● Propuestas de acción:

- Reforzar la implementación del Protocolo de Atención frente a la Prevención del acoso laboral, sexual y de género.
- Promover campañas de sensibilización que fomenten el respeto y la convivencia laboral.
- Garantizar el acceso y la confidencialidad de los canales de denuncia disponibles.

Los resultados de esta medición constituyen un insumo fundamental para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano 2025. Los datos obtenidos no solo confirman la solidez de los aspectos positivos del clima laboral en RenoBo, sino que también ofrecen una guía clara para implementar estrategias de mejora en áreas clave.

La apuesta por un entorno laboral inclusivo, motivador y equilibrado es esencial para potenciar el desempeño de los empleados públicos, trabajadores oficiales y colaboradores, con el propósito de

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

fortalecer el compromiso organizacional. Las acciones propuestas en este informe serán integradas de manera estratégica en el plan, asegurando que cada iniciativa contribuya de forma efectiva al logro de los objetivos institucionales y al bienestar integral de todos los integrantes de RenoBo.

Resultados de la Línea Distrital - Clima Laboral y Organizacional

El presente informe ejecutivo sintetiza los hallazgos, retos y recomendaciones clave derivados del análisis del clima laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo en 2024. Este insumo orienta las estrategias del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2025, asegurando el alineamiento con las directrices de bienestar, equidad y calidad laboral, promoviendo un entorno organizacional saludable.

Modelo Conceptual Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)



Fuente: Reporte de informe de Clima Laboral y Organizacional 2024 -DASCD

Resultados Globales

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027



NIVEL DE RIESGO ENTIDAD					
N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad)	N. R. Servidores sin personal a cargo (área)	N. R. Servidores con personal a cargo	N.R. Contratistas entidad	N.R. Contratistas área	N. R. Total
20.63%	20.47%	17.73%	21.52%	20.53%	20.18%

Fuente: Reporte de informe de Clima Laboral y Organizacional 2024 -DASCD

Resultados Relevantes del Análisis de Clima Laboral

El análisis del clima laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo para 2024 revela un índice de riesgo general del **20.18%**, correspondiente a un nivel bajo, lo que refleja estabilidad organizacional. Sin embargo, se identifican áreas de atención específica. Los contratistas presentan un mayor nivel de riesgo, con un **21.52%**, en comparación con los servidores con personal a cargo, quienes reportan el menor riesgo, con un **17.73%**. Asimismo, se detectaron diferencias en percepción de riesgo entre hombres y mujeres, siendo mayor en estas últimas (**21.7% frente a 19.6%**), lo que pone de manifiesto posibles retos en términos de equidad de género.

En cuanto a las dimensiones de calidad de vida laboral, todas se encuentran en riesgo bajo, destacando aspectos como soporte institucional, seguridad en el trabajo, bienestar logrado a través del empleo y desarrollo profesional. Respecto al estado emocional, aunque el **77.7%** de los colaboradores reportaron normalidad emocional, se identificó un grupo significativo que experimenta estrés (**11.1%**), ansiedad (**9.3%**) y depresión (**1.9%**), lo que demanda estrategias específicas de apoyo psicosocial.

La composición demográfica refleja que la mayoría de los colaboradores se encuentra en el rango de 29 a 50 años, con una alta proporción de contratistas (**250 de 323**), lo que puede influir en la percepción de estabilidad laboral. Estos hallazgos plantean retos clave como la promoción de la equidad de género, la mejora de la experiencia laboral de los contratistas mediante incentivos no monetarios y el fortalecimiento del apoyo emocional. Además, se hace imprescindible implementar planes de carrera para jóvenes, con el fin de fomentar su integración y desarrollo profesional, y consolidar un ambiente laboral más inclusivo y saludable.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano para 2025 – 2027 priorizará estas áreas, con el objetivo de promover el bienestar, la equidad y el desarrollo integral de los colaboradores, alineándose con los objetivos estratégicos de RenoBo.

Eje estados mentales positivos.



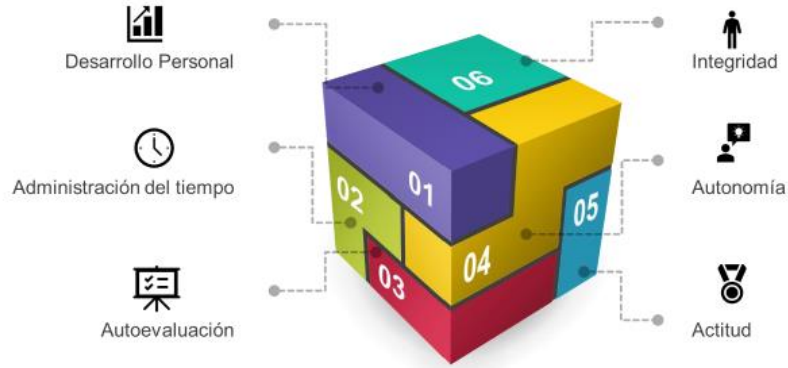
Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
		Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad	
Satisfacción e integración en el trabajo		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Motivación		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Salario emocional		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Seguridad en el trabajo		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Remuneración		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Burnout		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	

Fuente: Reporte de informe de Clima Laboral y Organizacional 2024 -DASCD -Resultados

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027







Detallados

Eje propósito de Vida



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Eje	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad	
Propósito de vida	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	

Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
		Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad	
Desarrollo de Personal		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Administración del tiempo		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Autoevaluación		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Integridad		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Autonomía		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Actitud		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	

Fuente: Reporte de informe de Clima Laboral y Organizacional 2024 -DASCD -Resultados

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Eje relaciones Interpersonales



Detallados

Eje	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad	
Relaciones Interpersonales	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Factor	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad	
Comunicación	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Trabajo en Equipo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Redes de Apoyo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Reconocimiento del trabajo de otros	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Mobbing	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Sentido de pertenencia	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Fuente: Reporte de informe de Clima Laboral y Organizacional 2024 -DASCD -Resultados Detallados







Eje Conocimiento de las Fortalezas propias



Eje	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad	
Conocimiento de las fortalezas propias	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	

Factor	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad	

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

<i>Liderazgo</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Manejo de conflictos</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Empoderamiento</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Administración del Talento Humano</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Autogestión</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Bienestar logrado a través del trabajo</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Fuente: Reporte de informe de Clima Laboral y Organizacional 2024 -DASCD -Resultados Detallados

Resultados calidad de vida laboral

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

<i>Dimensión</i>	Forma A: funcionarios sin personal a cargo	Forma B: funcionarios con personal a cargo	Forma C: Contratistas
<i>Soporte institucional para el trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Seguridad en el trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Integración al puesto de trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Satisfacción por el trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Bienestar logrado a través del trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Desarrollo profesional</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Administración del tiempo libre</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

6. ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Diseño de las acciones para la GETH

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá (RenoBo) ha diseñado estrategias robustas para la gestión del talento humano, fundamentadas en el desarrollo integral del ciclo de vida de sus colaboradores y alineadas con el Plan Distrital de Desarrollo y el Plan Estratégico de Revitalización Urbana 2024-2027. Estas estrategias buscan promover la excelencia operativa, fortalecer la cultura organizacional y garantizar un entorno laboral inclusivo, saludable y motivador.

El diseño estratégico se organiza en torno a cinco pilares fundamentales: bienestar, capacitación, seguridad y salud en el trabajo (SST), integridad y transformación cultural. Estas líneas de acción están enmarcadas en las rutas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que posiciona al talento humano como el activo más valioso en las organizaciones públicas. De esta manera, RenoBo se alinea con el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital y la Política Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano, asegurando coherencia con los lineamientos nacionales y distritales.

Las estrategias también están respaldadas por el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), que establece directrices para la implementación de planes de bienestar laboral en las entidades públicas. Estas acciones promueven el equilibrio entre la vida privada, familiar y laboral, impulsan la productividad y refuerzan la identidad de servicio público mediante incentivos y reconocimiento al desempeño destacado.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Tabla 4. Diseño de las acciones para la GETH 2025

RUTA DAFP	ACTIVIDADES	EJE DAFP - DASCD	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).	Salud Mental	SST
	Formulación, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos.	Equilibrio Psicosocial	Bienestar
	Estrategias de intervención de Seguridad Industrial: preparación y respuesta ante emergencias, inspecciones, entregas de EPP's, riesgo químico, investigación de accidentes de trabajo.	Salud Mental	SST
	Prevención del acoso laboral y sexual (mes de la NO violencia contra la mujer, Proyecto CALDAS).	Diversidad e inclusión	SST
	Semana del deporte y el arte	Equilibrio Psicosocial	SST
	Semana de la salud	Equilibrio Psicosocial	SST
	Otorgar horarios flexibles a los colaboradores que cumplan con los requisitos establecidos.	Identidad y Vocación por el Servicio Público	SST

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

	Continuar con la implementación y seguimiento del Teletrabajo.	Identidad y Vocación por el Servicio Público	Teletrabajo
	Fortalecer la implementación de la política de desconexión laboral.	Identidad y Vocación por el Servicio Público	Bienestar
	Realizar inducciones y reinducciones a los nuevos colaboradores de acuerdo con el plan de capacitación.	Identidad y Vocación por el Servicio Público	Capacitación
	Lactancia Materna	Equilibrio Psicosocial	Bienestar
	Implementación del Programa de Onboarding "Nuestra Empresa" y el Plan Enlace.	Identidad y Vocación por el Servicio Público	Cultura Organizacional
RUTA DEL CRECIMIENTO: LIDERANDO TALENTO	Implementación del programa de estímulos e incentivos.	Equilibrio Psicosocial	Bienestar
	Concertación y seguimiento a los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos.	Diversidad e inclusión	Evaluación de la Gestión
	Formulación e implementación del Plan de Acción de Integridad.	Identidad y Vocación por el Servicio Público	Código de integridad
	Capacitaciones técnicas y por resolución, de acuerdo con las necesidades de las áreas.	Transformación Digital	Capacitación

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

	Capacitaciones y conferencias sobre el modelo de cultura organizacional.	Identidad y Vocación por el Servicio Público	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.	Transformación Digital	Capacitación
	Formulación, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos	Equilibrio Psicosocial	Bienestar
	Formulación del Plan de Integridad como parte del PAAC	Identidad y Vocación por el Servicio Público	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.	Identidad y Vocación por 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	Equilibrio Psicosocial / Transformación Digital	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	Identidad y Vocación por el Servicio Público / Transformación Digital	SST

Con la Dirección Administrativa y de TICs liderando el proceso de gestión del talento humano en 2025, las estrategias propuestas se centran en garantizar la efectividad, la inclusión y el

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

bienestar de los colaboradores, consolidando un entorno laboral alineado con los objetivos institucionales de RenoBo. Estas estrategias abarcan todo el ciclo de vida del servidor público, desde su incorporación hasta su desvinculación, y están diseñadas para responder a los desafíos contemporáneos del talento humano.

Estrategia Talento No Palanca

Para satisfacer las necesidades de contratación de servicios profesionales y de apoyo, RenoBo utilizará la plataforma Talento No Palanca, que permitirá:

- Agilizar la búsqueda de perfiles específicos mediante análisis de datos y la consulta del Banco de Hojas de Vida de Bogotá.
- Asegurar que los perfiles seleccionados cumplan con las competencias técnicas y comportamentales requeridas.
- Garantizar procesos de contratación transparentes, alineados con los principios de eficiencia y legalidad.

Estrategia de Evaluación de la Gestión

- Reconocimiento basado en resultados: En 2025 se fortalecerá el Plan de Reconocimiento e Incentivos, destacando el desempeño sobresaliente de empleados públicos y gerentes. Las evaluaciones estarán fundamentadas en resultados de acuerdos de gestión y desempeño.
- Monitoreo continuo: Se establecerán métricas claras para evaluar los logros alcanzados y detectar áreas de mejora en la gestión organizacional.

Estrategia de Administración de Nómina

La Dirección Administrativa y de TICs garantizará la optimización de procesos relacionados con la gestión de nómina, mediante:

- Digitalización de trámites: Fortalecer el sistema JSP 7 para la liquidación de nóminas, manejo de permisos, solicitudes de vacaciones y generación de certificaciones laborales.
- Informes de caracterización: Elaboración periódica de reportes que permitan una planificación estratégica basada en datos precisos.

Estrategia de Gestión de la Información

Reconociendo la información como un activo institucional, RenoBo implementará:

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

- **Políticas de confidencialidad y acceso:** Las historias laborales serán gestionadas exclusivamente por personal autorizado, asegurando su actualización y custodia.
- **Transparencia y accesibilidad:** Los sistemas de gestión de información permitirán a los grupos de interés acceder a datos confiables, promoviendo la confianza institucional.
- **Integridad de los flujos de información:** La digitalización y estandarización de procesos garantizarán que los datos sean precisos, accesibles y protegidos contra riesgos.

Estrategia de Situaciones Administrativas

La salud y el bienestar de los colaboradores serán prioridades, asegurando:

Promoción de vacaciones regulares: Los periodos de descanso serán gestionados para evitar acumulaciones y garantizar una desconexión efectiva del trabajo.

Fomento de la desconexión laboral: Se implementarán campañas para sensibilizar sobre la importancia de equilibrar vida laboral y personal, protegiendo la creatividad y salud mental de los colaboradores.

Estrategia de Retiro - Desvinculación asistida

RenoBo fortalecerá su programa de desvinculación asistida, asegurando que los colaboradores próximos a retirarse cuenten con herramientas y acompañamiento para esta transición:

Capacitaciones adaptadas: Actividades lúdicas y formativas diseñadas para preparar a los servidores en aspectos clave de su nueva etapa de vida. Se realizará el proceso con acompañamiento del programa de diseño de vida de la oferta del Departamento Administrativo del servicio Civil Distrital - DASCD.

Reconocimiento por servicio - Pensionados: Al finalizar la vigencia se realizará un reconocimiento por su labor en la gestión pública.

Seguimiento post-retiro: Durante los primeros meses, se mantendrá un acompañamiento personalizado para evaluar la adaptación del excolaborador y reforzar el impacto positivo del programa.

Necesidades del Programa de Capacitación Institucional - PIC

En el marco de la construcción del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se identificó la necesidad de fortalecer las competencias de los colaboradores, alineadas con los objetivos estratégicos y el modelo de cultura organizacional de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo. Estas capacitaciones buscan no solo incrementar el desempeño

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

individual, sino también promover una mayor integración y compromiso colectivo hacia las metas institucionales.

Temas de capacitación sugeridos para inclusión en el PIC

La mayoría de los colaboradores destacan la importancia de desarrollar habilidades blandas como comunicación efectiva, trabajo en equipo, liderazgo colaborativo y gestión del cambio. Estas competencias son fundamentales para garantizar una interacción fluida entre las áreas y fortalecer la cohesión organizacional.

Adicionalmente existe un interés marcado en adquirir un entendimiento más profundo sobre los procesos de la empresa, incluyendo las funciones, responsabilidades y proyectos de cada área. Este conocimiento permitirá a los equipos comprender cómo sus acciones individuales contribuyen al cumplimiento de los objetivos estratégicos, mejorando la eficiencia y la integración.

TEMAS DE CAPACITACIÓN SUGERIDOS PARA INCLUSIÓN EN EL PIC

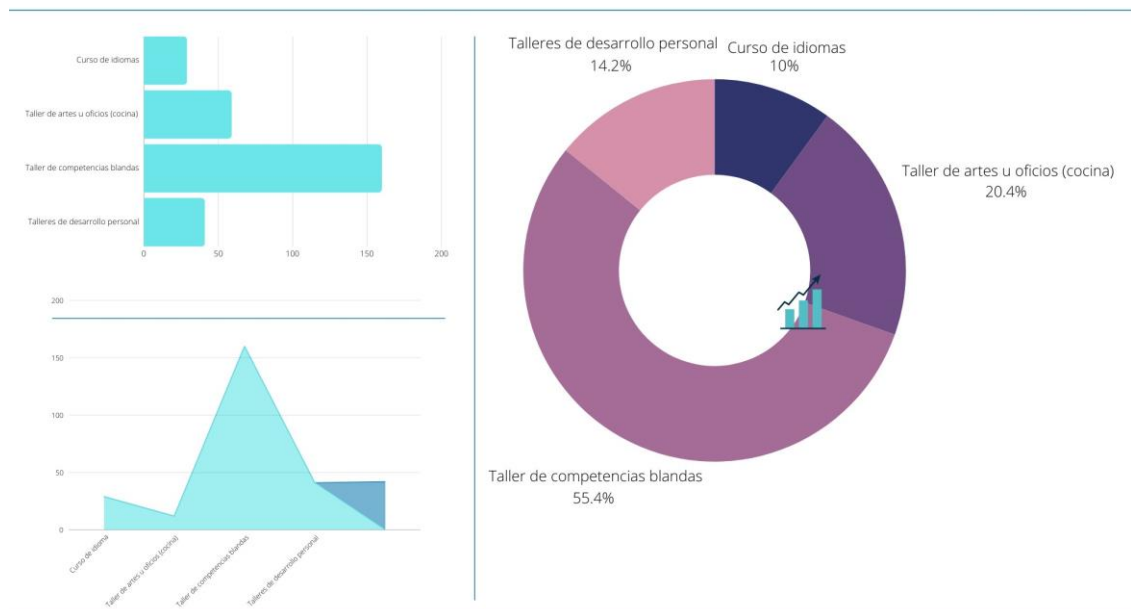


Ilustración 11. Temas de capacitación sugeridos para inclusión en el PIC

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Con base a los resultados expuestos por los Servidores Públicos, se evidencio que el 58% sugiere que los temas de capacitación están 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.

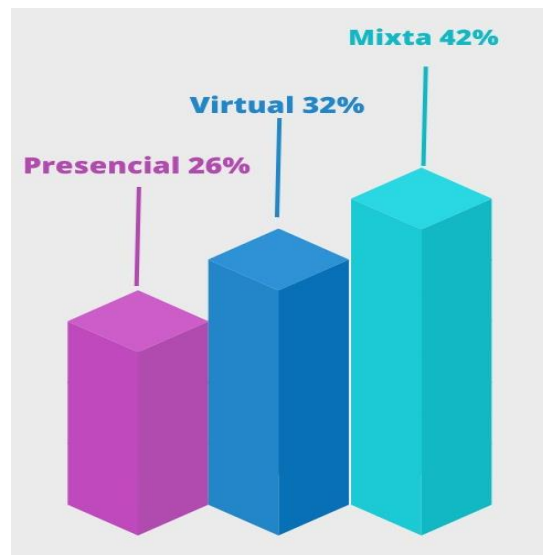


Ilustración 12. Modalidad preferida de capacitación

Necesidades del Programa de Bienestar Social e Incentivos

En 2025, el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Empresa de Renovación y Desarrollo

Urbano de Bogotá - RenoBo se enfocará en consolidar las actividades que han demostrado ser altamente valoradas por los colaboradores, mientras responde a las nuevas necesidades identificadas a partir de los resultados obtenidos durante 2024 y la encuesta de necesidades aplicada al cierre de la vigencia. Este enfoque permitirá no solo reforzar la integración y el bienestar físico y emocional de los colaboradores, sino también fortalecer su sentido de pertenencia y compromiso con la organización.

Las proyecciones para 2025 están fundamentadas en un análisis integral de los niveles de participación y las preferencias manifestadas durante 2024, asegurando la continuidad de las actividades más exitosas e incorporando mejoras que permitan ampliar el alcance, la participación y la satisfacción de los colaboradores. Este enfoque garantiza un programa adaptado y alineado con las expectativas de los equipos, promoviendo un entorno laboral más saludable y cohesionado.

Preferencia de actividades de Bienestar

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

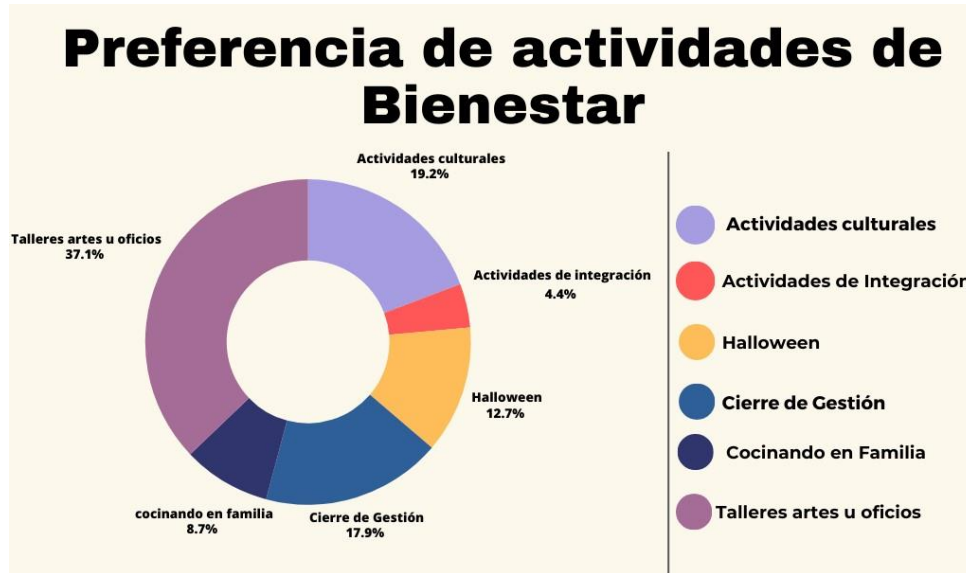


Ilustración 12. Preferencia de actividades de Bienestar

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 %.

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%.

Participación de actividades de Bienestar

En 2024, el 72% de los colaboradores participó activamente en las actividades de bienestar, mientras que un 28% no pudo asistir debido a dinámicas laborales. Para 2025, el objetivo será incrementar la participación mediante:

Ajustes en horarios y modalidades: Implementar actividades en horarios más flexibles y opciones virtuales para facilitar la asistencia.

Estrategias de inclusión: Desarrollar campañas internas que resalten los beneficios de participar en las actividades, incentivando la participación del grupo menos involucrado.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

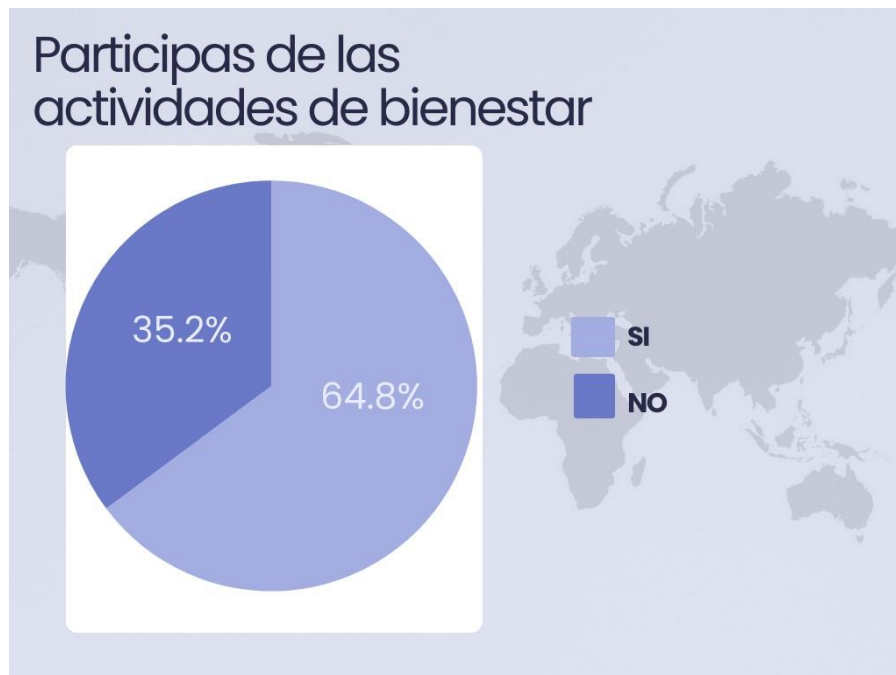


Ilustración 13. Participación en actividades de Bienestar

Se observa que la población objetivo, correspondiente a los servidores públicos, demuestra un alto interés en participar en las actividades de Bienestar, alcanzando un destacado 91% de intención positiva hacia estas iniciativas. Este resultado refleja el reconocimiento y la valoración que tienen los colaboradores sobre el impacto positivo de las actividades en su calidad de vida laboral, bienestar emocional y fortalecimiento de la cohesión organizacional.

Por otro lado, un 9% de los servidores públicos indicó que no participa en las actividades. Este grupo señala, principalmente, razones relacionadas con la carga laboral, disponibilidad de tiempo y, en algunos casos, la falta de adecuación de los horarios a sus responsabilidades. Esto subraya la importancia de ajustar la programación, diversificar las modalidades (presencial y virtual) e incrementar la flexibilidad de las actividades para garantizar que una mayor proporción de la población pueda integrarse y beneficiarse de estas iniciativas.

Este panorama resalta la necesidad de mantener y mejorar las estrategias del Programa de Bienestar, orientadas a fomentar una participación inclusiva y aumentar aún más los niveles de satisfacción y aprovechamiento de las actividades ofrecidas

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.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

- Información sociodemográfica de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asistencia a servicios médicos

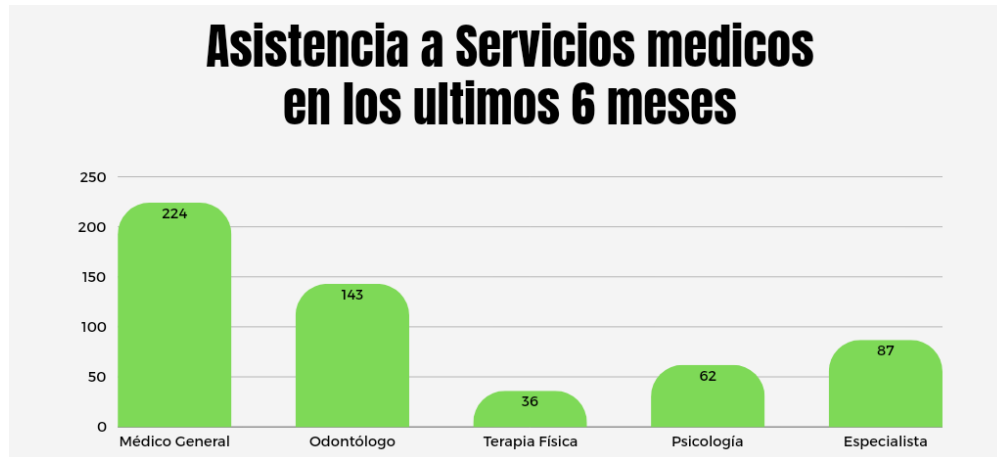


Ilustración 14 . Asistencia a servicios médicos.

Del total de colaboradores encuestados, se observa una mayor demanda de los servicios médicos generales, con 224 consultas (69.14%), lo que refleja una alta utilización de este servicio, posiblemente debido a la percepción de ser el primer paso para la atención médica preventiva.

En cuanto a odontología, 143 colaboradores (44.1%) asistieron al odontólogo, lo que indica una conciencia considerable sobre la salud bucal, aunque el porcentaje podría mejorarse con una mayor promoción o acceso al servicio.

El servicio de terapia física fue utilizado por solo 36 colaboradores (11.1%), lo que sugiere una baja prevalencia de necesidades de rehabilitación o bien una falta de percepción sobre la importancia de este servicio, lo que podría requerir un esfuerzo para aumentar su utilización.

El servicio de psicología fue utilizado por 62 colaboradores (19.14%), lo que refleja una valoración moderada de la salud mental en el lugar de trabajo, pero también una oportunidad para reducir el estigma asociado y fomentar más el acceso a este servicio.

Finalmente, 87 colaboradores (26.85%) hicieron uso de consultas con especialistas, lo que indica una demanda significativa de atención médica más especializada, esencial para abordar problemas de salud más específicos y complejos.

Diagnóstico de enfermedades

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

DIAGNOSTICO DE ENFERMEDADES

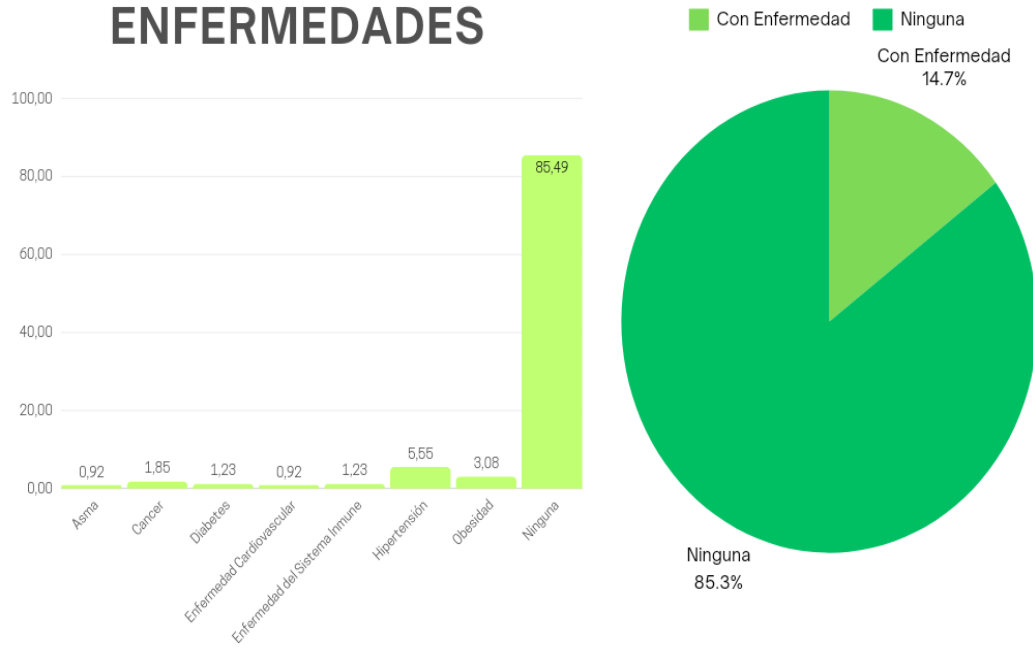


Ilustración 15. Diagnóstico de enfermedades

En general, las enfermedades de hipertensión, obesidad, cáncer y diabetes afectan a una pequeña proporción de los colaboradores, pero su presencia resalta la importancia de implementar estrategias de prevención y cuidado de la salud dentro de la empresa. Si bien las cifras no son alarmantes, cada una de estas condiciones tiene un impacto significativo en la salud de los colaboradores a largo plazo.

Los programas educativos y preventivos que fomentan un estilo de vida saludable, la detección temprana y el manejo adecuado de estas enfermedades son muy importantes para ayudar a mejorar el bienestar de los colaboradores.

Actividad física:

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

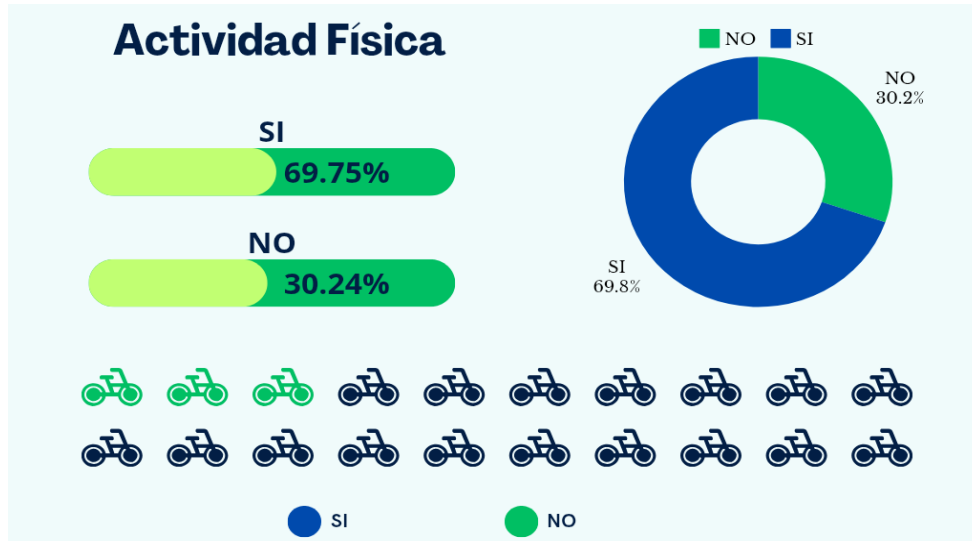


Ilustración 16. Actividad Física.

Un 69.75% de los colaboradores realiza algún tipo de actividad física, lo que es positivo y saludable, hay una proporción considerable (31.14%) que no está adoptando estos hábitos. Esto representa una oportunidad para implementar programas que fomenten el ejercicio, eliminen barreras y motiven a los empleados a adoptar un estilo de vida más activo. De esta forma, se mejorará el bienestar general de los colaboradores, reduciendo riesgos de enfermedades crónicas y aumentando la productividad y satisfacción laboral.

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

Consumo de café

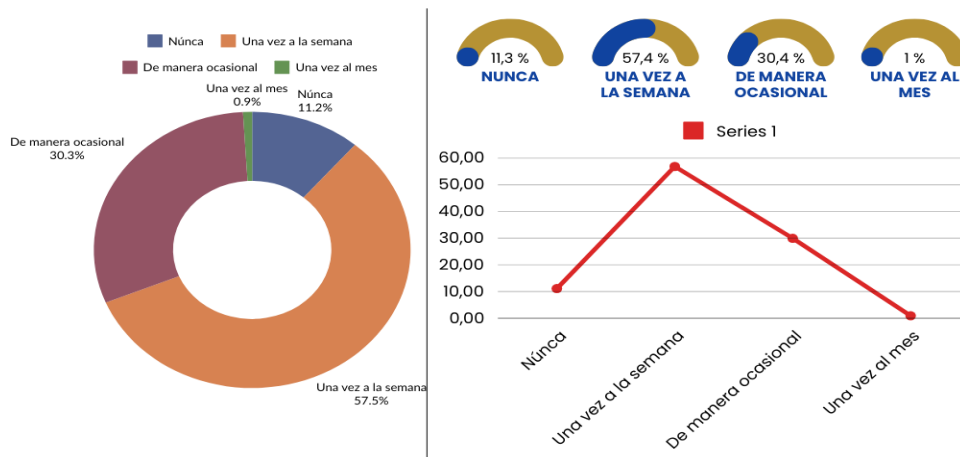
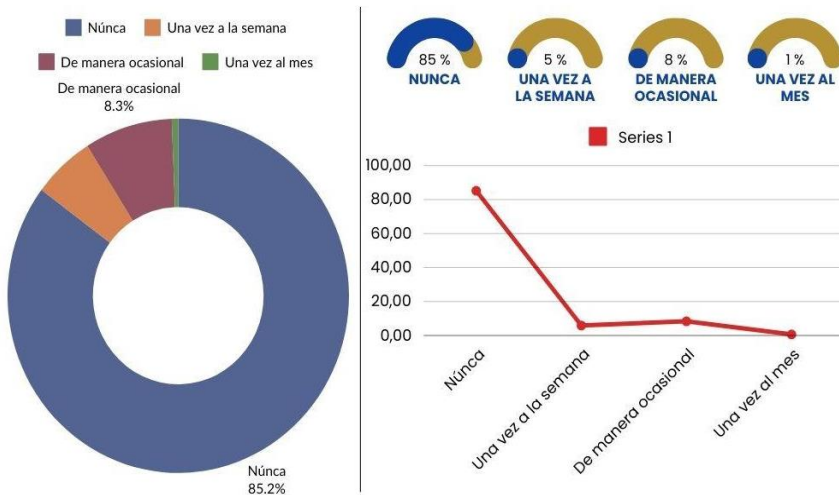


Ilustración 17. consumo de café

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

El 57.4% de los colaboradores consume café una vez a la semana, lo que indica una alta prevalencia de consumo. El 30.4% lo hace de manera ocasional, mientras que un pequeño porcentaje (11.3%) no consume café en absoluto. Aunque el café es una bebida popular, es importante promover un consumo moderado y saludable, así como ofrecer opciones alternativas para aquellos que no consumen café o prefieren limitar su ingesta de cafeína.

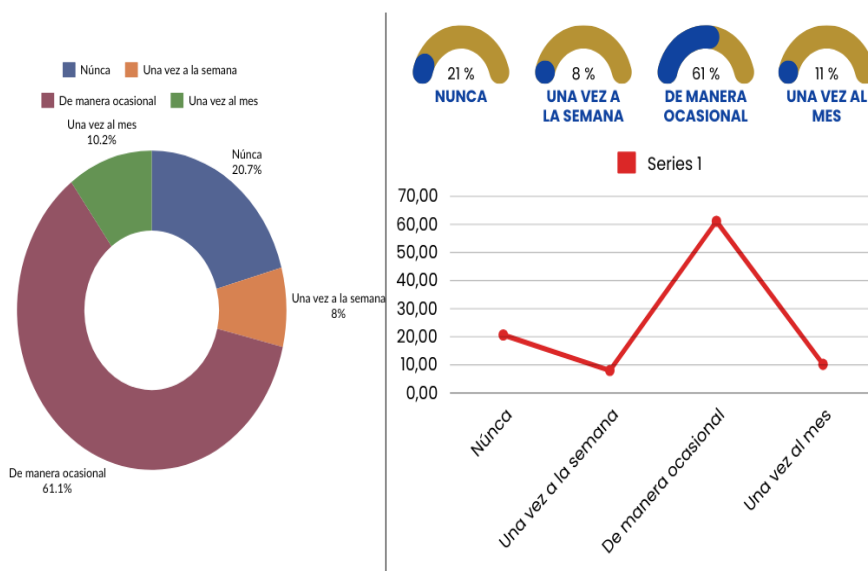
Consumo de tabaco - Ilustración 18. consumo de Tabaco



El 85% de abstención del consumo de tabaco refleja una población con hábitos de vida muy saludables en relación con este aspecto, lo cual es un indicador positivo para su salud general. Aunque hay un pequeño porcentaje de personas que consumen tabaco de manera ocasional o esporádica, la prevalencia de hábitos saludables es alta, lo que contribuye a la reducción del riesgo de enfermedades

relacionadas con el tabaco.

Consumo de bebidas Alcohólicas - Ilustración 19. consumo de bebidas alcohólicas



La mayoría de la población (82%) consume bebidas alcohólicas de manera moderada o esporádica, lo que reduce los riesgos relacionados con el abuso del alcohol, el 21% que no consume bebidas alcohólicas muestra una tendencia hacia hábitos de vida muy saludables en términos de la prevención de enfermedades asociadas al alcohol. Es crucial seguir promoviendo

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

la importancia del consumo responsable y moderado, destacando los beneficios de evitar el alcohol o reducir su consumo para mantener una vida más saludable a largo plazo.

Consumo de sustancias psicoactivas:

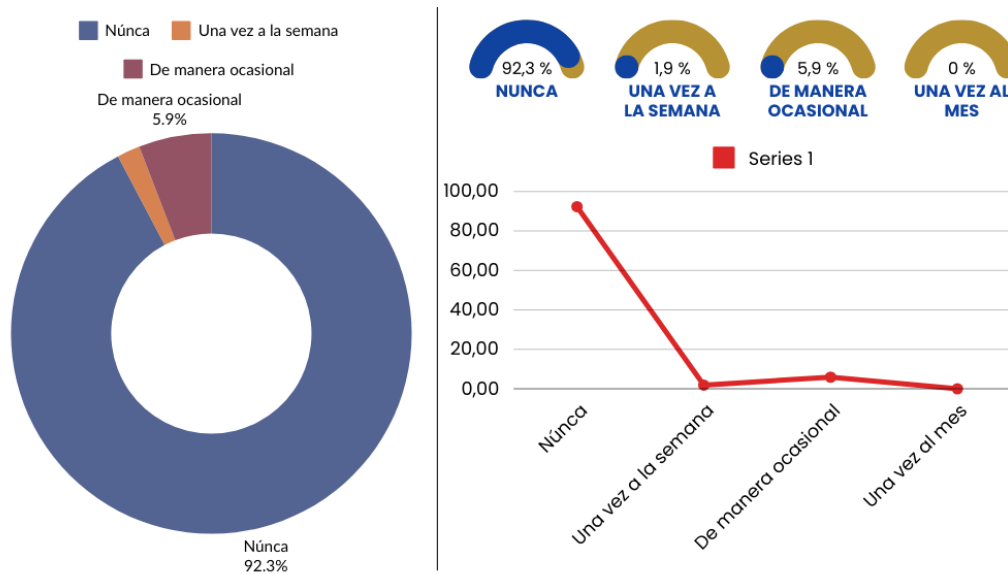


Ilustración 20. consumo de sustancias psicoactivas:

El 92.3% de nuestra población laboral nunca ha consumido sustancias psicoactivas, lo que es un indicativo claro de una prevalencia baja de consumo en la población, lo cual es un factor altamente positivo en términos de salud pública. A pesar de que un pequeño porcentaje (7.7%) tiene algún grado de consumo, la mayoría lo hace de manera ocasional o esporádica, lo que no genera un riesgo tan alto en términos de dependencia o consecuencias a largo plazo.

Actividades más sugeridas por los colaboradores de la Empresa.

Entre las actividades más propuestas por los colaboradores de la empresa se encuentran:

- 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 el deporte
- Actividades de riesgo psicosocial
- Actividades de acoso sexual, laboral y de género.

7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - (PIC) 2025 - 2027

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

En el marco de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano en concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo, el subcomponente de Desarrollo integra la capacitación como una categoría fundamental para la formación de empleados públicos y trabajadores oficiales con un alto nivel de desarrollo y compromiso. Esta estrategia no solo impacta positivamente en el desempeño individual, sino que también fortalece la productividad organizacional y contribuye al incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés en relación con los servicios prestados por la entidad.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de RenoBo es una herramienta clave para identificar y disminuir las brechas de conocimiento entre los empleados públicos y trabajadores oficiales, promoviendo el intercambio de saberes y experiencias dentro de la organización. Este enfoque permite mejorar el desempeño institucional, asegurando el cumplimiento de los objetivos misionales. En este sentido, la ejecución del PIC 2025 tiene como propósito central contribuir al desarrollo técnico, creativo, innovador y empático de los empleados públicos y trabajadores oficiales, fortaleciendo sus competencias y alineándolas con las necesidades de la organización.

Asimismo, en concordancia con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030) DAFP, RenoBo asume el compromiso de consolidar un modelo de formación orientado al desarrollo continuo de competencias, habilidades y destrezas esenciales para el desempeño efectivo de los empleados públicos y trabajadores oficiales. Este modelo busca garantizar que las acciones formativas promuevan la mejora continua del desempeño individual e institucional, al tiempo que fortalecen una cultura organizacional basada en la innovación, la gestión del conocimiento y la productividad.

El PIC 2025 se fundamentará en el desarrollo de una identidad y cultura del servicio que aseguren una gestión pública efectiva. Este enfoque incluye identificar las brechas entre las capacidades iniciales de los empleados públicos y trabajadores oficiales y las competencias necesarias para desempeñar sus funciones, ajustándose a los retos y demandas que enfrenta RenoBo como una entidad estratégica en la revitalización urbana.

Además, considerando los elementos estructurales del componente de formación y capacitación, el plan priorizará el desarrollo de capacidades puntuales requeridas para el ejercicio de cada rol dentro de la organización. Estas capacidades estarán alineadas con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, asegurando que las metas de formación respondan a los principios esenciales de la función administrativa y a los fines del Estado.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

En este sentido, RenoBo se compromete a implementar un modelo de gestión del talento humano que garantice que la capacitación de sus empleados públicos y trabajadores oficiales sea un motor para enfrentar los desafíos organizacionales, contribuyendo al cumplimiento de su misión y consolidando una cultura organizacional centrada en la excelencia operativa y la sostenibilidad

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 2024, se plantea los siguientes criterios:

Alcance

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024 está diseñado para beneficiar principalmente a los Servidores Públicos vinculados a la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo, abarcando tanto a los trabajadores oficiales como a los empleados de libre nombramiento y remoción. Este enfoque asegura que todos los colaboradores que forman parte de la entidad cuenten con las herramientas necesarias para fortalecer sus competencias técnicas, conductuales y de gestión, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos estratégicos organizacionales.

Adicionalmente, el PIC incluirá dentro algunas de sus actividades de formación y capacitación a los contratistas, siempre y cuando su participación no implique el uso de recursos públicos, y sean temas asociados a los procesos estratégicos de la entidad, lo anterior, respetando las disposiciones legales y normativas aplicables. Esta inclusión busca promover el desarrollo integral de quienes apoyan los procesos operativos y estratégicos de la entidad, fomentando una mayor integración y alineación con la misión y visión de RenoBo.

El alcance del PIC no solo abarca capacitaciones específicas en habilidades técnicas y blandas, sino también iniciativas orientadas al bienestar, la innovación y la gestión del conocimiento. Con este enfoque, RenoBo reafirma su compromiso con la excelencia en la gestión del talento humano y la construcción de un equipo altamente calificado, cohesionado y motivado.

Para la formulación del **Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025**, se llevó a cabo un diagnóstico integral de las necesidades de aprendizaje organizacional de RenoBo, alineado con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización de los Servidores Públicos. Este proceso consideró además los lineamientos establecidos en la nueva Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del PIC, que incluye una actualización de los ejes temáticos a trabajar, resultando en la siguiente clasificación reformulada.

Ejes temáticos

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027



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

Los objetivos del proceso de capacitación en RenoBo se enfocan en fortalecer el desempeño institucional y el desarrollo integral de sus colaboradores, alineándose con los objetivos estratégicos y las políticas públicas. Los objetivos específicos son los siguientes:

- Contribuir al fortalecimiento institucional, mejorando la capacidad operativa de la empresa y asegurando que los procesos internos estén alineados con las mejores prácticas del sector público.
- Promover el desarrollo integral del talento humano, fomentando una cultura ética basada en los principios del servicio público y en el compromiso con la misión y visión de RenoBo.
- Incrementar el nivel de compromiso de los colaboradores con respecto a las políticas, planes, programas y proyectos de la organización, garantizando que cada miembro de la empresa esté alineado con los objetivos estratégicos de RenoBo.
- Fortalecer tanto la capacidad individual como colectiva de los servidores públicos, promoviendo el desarrollo de habilidades, actitudes y conocimientos que contribuyan al óptimo desempeño laboral y al logro efectivo de los objetivos institucionales de RenoBo.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

- a) e. Facilitar la preparación adecuada de los empleados, con el objetivo de elevar su satisfacción personal y profesional, además de mejorar sus posibilidades de ascenso y desarrollo dentro de la estructura organizacional de RenoBo.

El Sistema de Gestión de la Calidad en RenoBo ha destacado la importancia de contar con un personal competente, motivado y alineado con los estándares de calidad, reconociendo que el éxito en la normalización de productos y servicios depende de la formación continua de los colaboradores en todos los niveles de la organización. La capacitación y el desarrollo de competencias laborales son esenciales para garantizar que los trabajadores estén equipados para cumplir con los desafíos organizacionales y aportar al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa.

Uno de los objetivos fundamentales de la capacitación en RenoBo es el fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos, buscando reducir las brechas entre el desempeño real y el nivel de desempeño esperado por la organización. Esto asegura que cada colaborador esté preparado para contribuir efectivamente a la misión institucional y al logro de los objetivos establecidos, impulsando la mejora continua en todos los procesos operativos y administrativos de la empresa.

Adicionalmente se tuvieron en cuenta los siguientes insumos considerados para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación 2025:

- Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público.
- Medición 2024 del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital de RenoBo.
- Resultado del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano - MIPG.
- Resultados de la Encuesta de Satisfacción del Proceso de Gestión del Talento Humano 2024.
- Resultados globales de la Batería de Riesgo Psicosocial 2024.
- Necesidades de integridad y conflicto de intereses según los autodiagnósticos de MIPG y FURAG.
- Gestión del conocimiento.
- Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del PIC 2024.
- Encuestas de necesidades de capacitación dirigidas a directivos y jefes de dependencia de RenoBo.
- Encuestas de necesidades dirigidas a servidores públicos de RenoBo.
- Plan de Acción de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía.
- Resultados de las evaluaciones de satisfacción de las actividades de capacitación 2024.
- Actividades relacionadas en el Plan de Anticorrupción y Servicio al Ciudadano.
- Temas de cumplimiento normativo.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

El Plan de Capacitación Institucional 2025 de RenoBo se formula a partir de los ejes temáticos planteados por la Función Pública para la vigencia 2023-2026 y las necesidades de formación internas identificadas en las distintas áreas de la empresa. Este plan tiene como propósito la formación continua y el desarrollo integral del talento humano, asegurando su alineación con los retos organizacionales y el cumplimiento de los compromisos establecidos en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Teniendo en cuenta los lineamientos de la Función Pública y las necesidades específicas de RenoBo, se definen una serie de temáticas clave de formación, las cuales están orientadas a fortalecer el desempeño de los colaboradores y a facilitar su adaptación a los cambios que se presenten dentro de la administración pública.

1. Inducción y Reinducción Corporativa

La inducción busca integrar al colaborador en la cultura organizacional y promover su óptimo desempeño laboral. Reinducción actualizará a los colaboradores sobre los cambios en sus áreas, puestos y procesos, asegurando una adaptación ágil a los nuevos desafíos y normativas.

2. Evaluación de Gerentes Públicos

Capacitación dirigida a gerentes públicos, enfocada en la formulación, desarrollo y evaluación de los acuerdos de gestión, con el objetivo de mejorar el desempeño tanto de los líderes como de sus equipos y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

3. Cualificación en Participación Ciudadana

Este tema se enfoca en fortalecer las habilidades de los servidores públicos en el servicio al ciudadano, sensibilizando a través de módulos y talleres para procurar una mejora continua en la gestión pública y el acercamiento con la comunidad.

4. Servicios Administrativos, Inventarios y Seguros

Formación dirigida a gestionar adecuadamente los bienes de la empresa, con un enfoque en el uso responsable de inventarios y el conocimiento sobre pólizas de responsabilidad civil de servidores públicos, asegurando el cumplimiento de las normativas relacionadas con la gestión de riesgos y beneficios.

5. Gestión Documental

Capacitación sobre la importancia de la gestión documental y la administración de archivos, con el fin de mejorar la organización y la accesibilidad de la documentación pública, y contribuir a la creación de valor en la gestión del conocimiento.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

6. Proceso de Control Disciplinario Interno

Formación en el manejo de los procesos de control disciplinario interno dentro de la empresa, garantizando que todos los servidores públicos estén informados y capacitados en las normas y procedimientos que rigen la conducta laboral dentro de la organización.

7. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Capacitación relacionada con los componentes legales, programas de intervención, y acciones de prevención y promoción en seguridad y salud en el trabajo. El objetivo es fomentar una cultura de bienestar laboral y prevenir riesgos laborales.

8. Implementación del Sistema SARLAFT

Capacitación sobre el Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT), asegurando que todos los colaboradores comprendan y cumplan con los lineamientos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

9. Política de MIPG

Formación sobre la Política del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), promoviendo el conocimiento y la apropiación de cada una de las políticas que lo componen, para alinearse con las buenas prácticas de gestión pública.

10. Mujeres, Inclusión y Diversidad

Capacitación en inclusión de género y diversidad para sensibilizar a los colaboradores en torno a la igualdad de condiciones y el respeto a las diversas identidades, promoviendo un ambiente laboral inclusivo y equitativo.

11. Territorio, Vida y Ambiente

Desarrollo de la **conciencia ambiental** entre los colaboradores, con un enfoque en la comprensión y promoción de **acciones en beneficio del cuidado del planeta**.

12. Transformación Digital y Cibercultura

Capacitación en **competencias digitales** para mejorar el uso de las tecnologías en los procesos de la empresa, asegurando una **gestión más eficiente** y alineada con los avances tecnológicos globales.

13. Probidad, Ética e Identidad de lo Público

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Fortalecimiento de las prácticas de ética y transparencia en la gestión pública, con el objetivo de promover la responsabilidad, el manejo adecuado de los recursos públicos, y la integridad de los servidores.

14. Habilidades y Competencias Laborales

Fomento de habilidades y competencias laborales que permitan a los colaboradores desarrollarse profesionalmente, mejorando sus capacidades en línea con los objetivos estratégicos de la empresa y fomentando su crecimiento personal.

15. Desarrollo de Valores Organizacional

Fomentar una cultura organizacional sólida, basada en valores éticos, honestidad, integridad y transparencia, contribuyendo al bienestar y compromiso de los colaboradores.

16. Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo

Asegurar que los colaboradores comprendan y apliquen las normativas de riesgos y cumplimiento, mejorando la gestión de recursos y garantizando la seguridad organizacional.

Apoyo Interinstitucional

El Plan de Capacitación 2025 – 2027 de RenoBo está estrechamente alineado con el Plan Estratégico de Talento Humano y los objetivos del Plan Distrital de Desarrollo. La capacitación no solo apunta a fortalecer las competencias técnicas y profesionales de los empleados, sino que también busca fomentar una cultura organizacional sólida, basada en valores éticos, transparencia, inclusión, y el bienestar de los colaboradores. RenoBo continuará colaborando con entidades clave para la formación transversal al servicio público, tales como:

- DASCD 2025
- Aula del Saber Distrital
- Plataforma Soy 10 Distrital
- Veeduría Distrital
- Función Pública
- DDDI – Secretaría General de la Alcaldía Mayor
- Secretaria Distrital de Hábitat

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.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

8. PLAN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO - PLAN PADRINO 2025

Objetivo Estratégico

Promover la transferencia de conocimiento de manera fluida desde el ámbito individual hacia el colectivo, estableciendo un entorno de intercambio entre personas. En este contexto, los Servidores Públicos de la Empresa, quienes han sido beneficiarios de programas de formación, actuarán como agentes dinamizadores y multiplicadores del conocimiento, contribuyendo a la expansión y afianzamiento de habilidades dentro de la organización.

Alcance

El Plan Padrino está dirigido a todos los Servidores Públicos de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, incluyendo tanto a Empleados Públicos como a Trabajadores Oficiales. La participación en este plan será obligatoria para aquellos colaboradores que hayan sido previamente beneficiarios de procesos de capacitación, con el objetivo de fortalecer la transmisión de conocimientos y la consolidación de competencias adquiridas.

9. MEDICIÓN ÍNDICE DE DESARROLLO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL 2024

El Departamento Administrativo del Servicio Civil (DASCD) ha adoptado la metodología del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), presentada en su informe "Al servicio del ciudadano: Una década de reformas del servicio civil en América Latina" (2014), desde su implementación en 2017. Esta metodología tiene como fin medir el Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCD) en las entidades y organismos del Distrito Capital, permitiendo evaluar el nivel de desarrollo del servicio civil en Bogotá y detectar áreas de oportunidad y mejora dentro de la gestión pública.

El principal objetivo de la aplicación de esta metodología es identificar las mejoras logradas en la gestión integral del talento humano, así como reconocer las dificultades y retos persistentes que enfrentan las entidades distritales. Esta iniciativa está alineada con la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano, específicamente con el producto 3.1.5, denominado Sistema de Indicadores de Talento Humano, aprobado a través del Documento CONPES 07 de 2019. Este documento subraya la importancia de medir el impacto de las acciones e inversiones realizadas en reclutamiento, desarrollo y retención del talento humano, asegurando una gestión pública eficiente, transparente y alineada con los objetivos institucionales.

Estos informes de resultados se basan en los siguientes subíndices y subsistemas de la metodología del BID:

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Planificación de Recursos Humanos: Este subsistema busca alinear las necesidades del personal con las capacidades internas de la organización. Implica identificar, planear y proyectar estrategias de personal a corto, medio y largo plazo para una planificación acorde al personal y a las capacidades y expectativas de la organización. Por esta razón, la metodología del BID considera este subsistema como la "puerta de entrada" a un sistema integrado de gestión de recursos humanos.

Organización del Trabajo: Este subsistema se encarga de definir las funciones y tareas específicas que serán desempeñadas por las personas que ocuparán los cargos en la organización. Estas características y tareas se establecen en el diseño de los puestos de trabajo y en la definición de perfiles, las cuales se plasman en el manual de funciones.

Gestión del Desarrollo: Se centra en estimular el crecimiento profesional de las personas, de acuerdo con su potencial, fomentando el aprendizaje continuo, definiendo capacitaciones que se ajusten a las necesidades organizacionales y a los diferentes perfiles individuales. Esta gestión comprende la formación, la capacitación, así como elementos que aporten al crecimiento profesional asociadas a las políticas de promoción de carrera mediante diferentes estrategias de movilidad vertical entre otros.

Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales: Se refiere a la gestión de las relaciones que se establecen entre la organización y sus empleados, abordando aspectos como la comunicación interna y externa, el clima laboral, las relaciones laborales y los temas que contribuyen a mejorar el ambiente organizacional. Para el caso específico del distrito, se incluyen aspectos como la Seguridad y Salud en el trabajo (SST), la cultura ambiental, los programas de bienestar y la incorporación del enfoque de equidad de género y diferencial.

Organización de la Función de Recursos Humanos: Este subsistema se encarga de realizar un análisis de la institucionalidad y de las características y competencias de los responsables que participan en la toma de decisiones en la organización. El objetivo es identificar las debilidades y fortalezas que los directivos tienen en el desempeño adecuado del papel de líderes de talento humano.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Fuente: Informe IDSCD 2024- Subsistemas de la gestión integral del talento humano – BID

El Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCD) 2024 refleja una mejora significativa en la gestión del talento humano de las entidades distritales, incluidas las evaluaciones de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá -RenoBo. En particular, los resultados del índice de RenoBo indican un aumento notable, pasando de un puntaje de 55.5 en 2022 a 72.0 en 2024, lo que coloca a la entidad en el rango de desarrollo alto del servicio civil. Esta mejora se debe en gran medida a los esfuerzos realizados para fortalecer la gestión del talento humano en la entidad.

Para el Distrito Capital, estos puntos se validan a través de dos cuestionarios: uno dirigido a los jefes y/o responsables del proceso de talento humano, y otro dirigido a los servidores públicos. Estos puntos se ponderarán sobre 100 puntos en niveles de desarrollo alto, medio o bajo, de acuerdo con la siguiente escala:

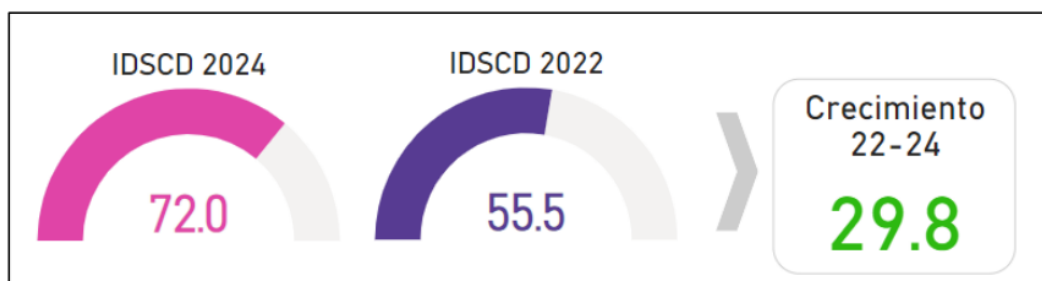
Bajo Desarrollo del Servicio Civil	0-39 puntos
Medio Desarrollo del Servicio Civil	40-59 puntos
Alto Desarrollo del Servicio Civil	60-100 puntos

Fuente: BID (2014)

La medición se llevó a cabo entre Septiembre y Octubre de 2024 para **RenoBo**, los resultados de esta medición han mostrado avances significativos en diversas áreas de la gestión de talento humano, destacando logros y algunos desafíos que requieren atención.

PUNTAJE GLOBAL

RenoBo ha experimentado un aumento considerable en su puntaje general, pasando de **55.5** puntos en 2022 a **72.0** puntos en 2024, lo que coloca a la entidad dentro del rango de alto desarrollo del servicio civil. Este aumento refleja una mejora general en la percepción de los encuestados respecto a la gestión del talento humano y la eficacia de las políticas y prácticas implementadas por la organización.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

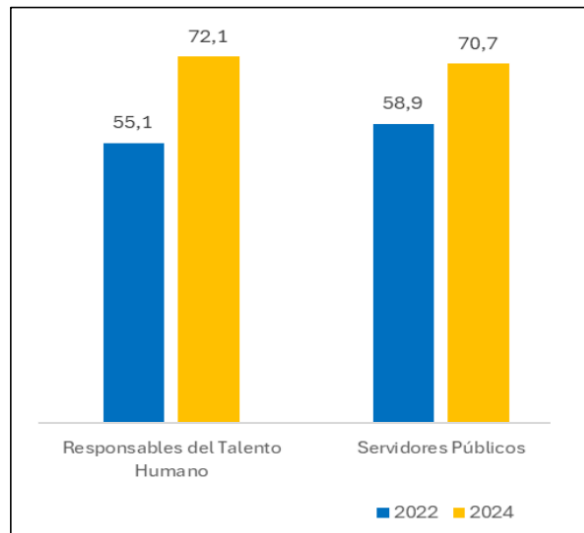
Fuente: Resultados IDSCD de la entidad vigencia 2022 – 2024

Percepción de los Responsables de Talento Humano:

La medición realizada a los responsables del talento humano dentro de RenoBo muestra una mejora significativa en la percepción de la gestión de talento humano. El puntaje obtenido por los responsables pasó de **55.1** en 2022 a **72.1** en 2024, indicando un desarrollo alto en la gestión y la implementación de las estrategias de talento humano.

Resultados de los Servidores Públicos:

En contraste, la medición de los servidores públicos reflejó una mejora más moderada, pasando de **58.9** en 2022 a **70.7** en 2024. Aunque también se observa un avance, el puntaje de los servidores públicos sigue siendo algo inferior al de los responsables, lo que sugiere que, aunque se han hecho progresos, todavía existen áreas de percepción que necesitan ser mejoradas para lograr una total alineación entre la gestión de talento humano y la experiencia del personal.



Fuente: Resultados de responsables del talento humano y servidores públicos - IDSCD 2024

PUNTAJES POR SUBSISTEMA

En este sentido, el análisis por subsistemas de la gestión de Talento Humano

Subsistema de Planificación de Recursos Humanos:

En este subsistema, RenoBo ha mostrado resultados sobresalientes, con un puntaje de 94.3 en la medición realizada a los servidores públicos, lo que refleja una planificación eficaz y

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

bien alineada con los objetivos organizacionales. El responsable de talento humano también mostró un resultado positivo de 88.9, lo que indica que las políticas y planes de desarrollo del talento humano se están implementando adecuadamente.

Subsistema de Organización del Trabajo:

El subsistema de organización del trabajo mostró un avance significativo, con un puntaje de 78.1 en 2024, comparado con 18.7 en 2022. Este aumento refleja un esfuerzo exitoso en la estructuración de los puestos de trabajo y la organización de tareas, lo que mejora la eficiencia organizacional y facilita la ejecución de los proyectos de la entidad.

Subsistema de Gestión del Rendimiento:

El subsistema de gestión del rendimiento también ha mostrado un crecimiento destacado. La medición a los servidores públicos pasó de 55.3 en 2022 a 49.8 en 2024, mientras que el responsable de talento humano aumentó de 36.0 a 66.7. A pesar de que los servidores públicos perciben una mejora, se observa una disminución en comparación con la medición del 2022, lo que sugiere la necesidad de fortalecer los planes de evaluación y retroalimentación.

Subsistema de Gestión de la Compensación:

En el subsistema de compensación, RenoBo experimentó una caída en su puntaje, pasando de 82.8 en 2022 a 68.4 en 2024. La medición realizada a los servidores públicos reflejó un aumento, de 78.3 a 83.7, pero la disminución en la medición de los responsables de talento humano indica que las políticas salariales y de beneficios podrían no estar alineadas con las expectativas del personal y requieren una revisión para asegurar su competitividad.

Subsistema de Gestión del Desarrollo:

En cuanto al subsistema de gestión del desarrollo, RenoBo mostró un crecimiento positivo, con un aumento de 14.8 puntos desde 2022, alcanzando un puntaje total de 70.4 en 2024. Aunque la percepción de los servidores públicos fue más positiva, aún se evidencian diferencias en las expectativas entre los servidores y los responsables de talento humano, lo que sugiere la necesidad de mejorar la alineación de las expectativas y la efectividad de los programas de desarrollo.

Subíndices y Áreas de Mejora

1. Subíndice de Eficiencia:

RenoBo experimentó un aumento considerable en su subíndice de eficiencia, pasando de **74.8** puntos en 2022 a **83.1** en 2024. Este resultado sugiere que la organización ha mejorado

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

la optimización de sus recursos humanos, pero se deben seguir realizando ajustes en la asignación de personal y en la evaluación de las cargas de trabajo.

2. Subíndice de Mérito:

Aunque RenoBo mostró avances en el subíndice de mérito, con un crecimiento en la percepción de los servidores públicos de **46.8** en 2022 a **54.0** en 2024, el subíndice de mérito en general **disminuyó** en comparación con años anteriores, pasando de **49.1** a **46.7**. Esto indica que hay un reto en la transparencia y en la equidad de los procesos de selección y ascenso, lo que requiere esfuerzos adicionales en la mejora de la transparencia y la justicia en los procesos de gestión del talento humano.

3. Subíndice de Capacidad Funcional y Capacidad Integradora:

Los resultados en los subíndices de capacidad funcional y capacidad integradora mostraron avances moderados, con la percepción de los servidores públicos destacándose en competencias digitales y flexibilidad del sistema, aunque todavía existen áreas de oportunidad para fortalecer la adaptabilidad y la coordinación en los equipos de trabajo.

Conclusiones y Recomendaciones del IDSCD 2024

El índice de desarrollo del servicio civil de RenoBo en 2024 muestra avances significativos en varios aspectos de la gestión del talento humano, particularmente en la organización del trabajo, planificación de recursos humanos y en la gestión del rendimiento. Sin embargo, persisten desafíos en áreas como la gestión de la compensación y la implementación de procesos meritocráticos.

Para continuar mejorando, se recomienda:

1. Fortalecer los procesos de evaluación del rendimiento, alineándolos con las necesidades y expectativas de los servidores públicos.
2. Promover la capacitación continua en competencias digitales y liderazgo, asegurando que todos los colaboradores cuenten con las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos organizacionales.

Con estas recomendaciones se podrá mantener y aumentar el nivel de desarrollo en la gestión del talento humano, alineando sus prácticas con los objetivos estratégicos de la organización y los desafíos del servicio público.

10. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025 - 2027

El Plan de Bienestar e Incentivos 2025 tiene como objetivo propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos de RenoBo, generando

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

espacios de recreación, cultura, esparcimiento, e integración familiar a través de programas orientados al desarrollo integral de los colaboradores. El enfoque estará dirigido a fomentar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, favoreciendo tanto la productividad como el bienestar, contribuyendo de esta manera al cumplimiento del Pilar IV "Talento Humano Comprometido y Competente" del Plan Estratégico de la empresa.

Este enfoque integrador y proactivo está diseñado para fortalecer la motivación y el compromiso de los colaboradores, generando un ambiente de trabajo que propicie tanto el desarrollo profesional como personal, garantizando que los esfuerzos de bienestar contribuyan a la consecución de los objetivos institucionales.

Alcance

Los beneficiarios principales de este plan serán todos los Servidores Públicos vinculados a la entidad, tanto en calidad de trabajadores oficiales como de empleados de libre nombramiento y remoción. Además, se incluirán a los contratistas, siempre que su participación en las actividades no genere compromisos financieros para la entidad.

A partir del diagnóstico de necesidades en relación con las actividades de bienestar y los lineamientos de la Función Pública, se busca contribuir al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los colaboradores. Para ello, se han establecido los siguientes ejes para el desarrollo del Plan de Bienestar 2025 en RenoBo.

Ejes del Plan de Bienestar 2025 – 2027 - Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

Son cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar, también se tiene como referente en temas de Bienestar el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral en donde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD - da orientaciones para las entidades distritales, con el fin de que alinear los planes de bienestar social con este modelo, conformado por 4 ejes directamente relacionadas con PPGTH 2019- 2030

- Propósito de vida
- Estados mentales positivos
- Conocimiento de las fortalezas propias
- Relaciones interpersonales.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027



Fuente: Modelo de Bienestar para la felicidad Laboral- Circular Conjunta 003_2024 - DASCD

1. Equilibrio Psicosocial

Este eje está centrado en actividades que promuevan la salud mental, el bienestar emocional y el equilibrio entre la vida laboral y personal. A través de estas actividades, se busca reducir el ausentismo laboral y mejorar la productividad, mientras se refuerzan las políticas de gestión de riesgos psicosociales, una de las áreas clave identificadas en los hallazgos de la encuesta de necesidades 2024.

- **Actividades de Factores Psicosociales:**
 - Semana del Deporte y la Cultura: Fomento de la integración a través de actividades recreativas y culturales, promoviendo la cohesión y el trabajo en equipo.
 - Talleres de Artes y Oficios: Actividades creativas que contribuyen a la relajación, reducción de estrés y desarrollo personal.
 - Asesorías Virtuales y Presenciales de la Caja de Compensación: Servicios de bienestar familiar y personal, promoviendo la salud integral.
 - Feria de Servicios de Caja de Compensación y aliados: Información sobre servicios para mejorar el bienestar de los empleados y sus familias.
 - Incentivo a la Lectura: Fomento de hábitos culturales y educativos que enriquecen el desarrollo personal.
 - Celebración del Día de los Niños: Actividades familiares que refuerzan la relación entre el empleado y su entorno familiar.
- **Actividades de Equilibrio entre la Vida Personal, Familiar y Laboral:**
 - Día de la Familia, Día del Conductor, Día de la Secretaria: Reconocimiento y celebración de diferentes roles dentro de la organización, fortaleciendo el vínculo entre el trabajo y la vida personal.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

- Balance Vida - Trabajo: Talleres sobre gestión del tiempo y reuniones efectivas, promoviendo una mejor organización del tiempo personal y laboral.
- Programada Desvinculación Asistida: Proceso de apoyo para colaboradores en procesos de desvinculación, con enfoque en el bienestar y manejo emocional.
- Tiqueteras Multiservicios: Beneficios adicionales que aportan al bienestar integral de los trabajadores oficiales
- Taller de Educación Financiera: Proveer herramientas para el manejo adecuado de las finanzas personales, reduciendo estrés relacionado con problemas financieros.
- **Actividades de Calidad de Vida Laboral:**
 - Día Nacional del Servidor Público: Celebración del compromiso y esfuerzo del personal, fortaleciendo el sentido de pertenencia y el reconocimiento institucional.
 - Plan de Estímulos e Incentivos: Recompensa al desempeño sobresaliente, incentivando el compromiso y el alto rendimiento.

2. Salud Mental

El enfoque en salud mental es crucial para prevenir enfermedades asociadas con el estrés laboral, promoviendo hábitos saludables y el cuidado emocional.

- **Actividades de Higiene Mental o Psicológica:**
 - Prevención de Violencia Física y Sexual: Capacitación sobre acoso laboral y sexual, promoviendo un ambiente laboral seguro y respetuoso.
 - Identificación de Conductas Suicidas: Sensibilización y entrenamiento en la identificación de señales de riesgo emocional y prevención.
 - Síndrome de Burnout: Talleres enfocados en estrés, ansiedad y depresión, con estrategias para su manejo y prevención.
 - Programa de Mindfulness: Implementación de técnicas de relajación y concentración para fomentar el bienestar emocional.
- **Actividades de Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud:**
 - Hábitos de Vida Saludable: Talleres y actividades que promuevan una alimentación balanceada, ejercicio regular y el cuidado integral de la salud.
 - Prevención del Consumo de Tabaco y Alcohol: Campañas informativas sobre los riesgos y beneficios de mantener hábitos saludables.
 - Día Ecológico: Iniciativas que conecten el bienestar personal con la conciencia ambiental, promoviendo el cuidado del medio ambiente.

3. Diversidad e Inclusión

Este eje promueve un entorno diverso y equilibrado , asegurando que todos los colaboradores se sientan respetados y valorados independientemente de su género, etnia o antecedentes.

- **Actividades de Inclusión, Diversidad y Equidad:**
 - Semana de la Diversidad e Inclusión: Fomentar el respeto, la equidad y la inclusión en el entorno laboral, creando conciencia sobre la importancia de un espacio diverso y seguro para todos.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

4. Identidad y Vocación por el Sentido Público

Este eje tiene como objetivo fortalecer el sentido de pertenencia y la vocación de servicio público en los colaboradores, alineando sus valores con los principios del Código de Integridad de la empresa.

- **Actividades de Sentido de Pertenencia y Vocación:**
 - Día de Amigos con Valores: Reforzar los valores organizacionales y el compromiso de los empleados con los principios éticos de RenoBo, promoviendo un entorno de trabajo basado en la transparencia y la honestidad.

En cumplimiento del Decreto 1083 de 2015, los beneficiarios de las políticas, planes y programas de bienestar social son para todos los servidores públicos de la RenoBo y sus familias. La vigencia del Plan es de 01 de Enero hasta Diciembre de 2025, el diagnóstico para la elaboración del Plan de Bienestar Social e Incentivos de RenoBo se basa en las siguientes fuentes de información:

- Información sociodemográfica 2024
- Encuestas de necesidades de bienestar 2024
- Resultados Evaluación de riesgo psicosocial y del clima organizacional
- Autodiagnóstico MIPG y Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano
- Mesas de trabajo con los grupos de interés
- Recomendaciones del Comité de Gestión y desempeño

Programa De Construcción De Ambientes Laborales Diversos, Amorosos Y Seguros

La Directiva 1 de 2021 emitida por la Secretaría General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil, contiene los lineamientos para la consolidación de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y seguros den el sector público de Bogotá, D.C.

Es por ello por lo que RenoBo está comprometida con este programa que busca la consolidación de espacios laborales libres de discriminación, respetuosos de las diferencias. En armonía con los lineamientos distritales, se realizarán una serie de acciones articuladas con el Programa de Bienestar Social, de tal manera que la entidad inicie el camino hacia el fortalecimiento de un ambiente laboral que favorezca el crecimiento y desarrollo personal de los servidores, fortaleciendo un clima organizacional que permita la consecución de los objetivos institucionales.

Salario Emocional – Beneficios Para Fomentar El Reconocimiento Y El Equilibrio Entre Vida Laboral Y Personal En RenoBo

Con el fin de contribuir al equilibrio entre la vida laboral y personal, promover el bienestar de los colaboradores y fomentar el reconocimiento, RenoBo continuará implementando, durante el 2025 - 2027 los siguientes beneficios, basados en los lineamientos adoptados por el Distrito y ajustados a la política de bienestar de la empresa.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Beneficios adoptados por el Distrito y Lineamientos de Bienestar para las Entidades Distritales

En cumplimiento de las normativas distritales, como la Circular 026 de 2015 y las Directivas 02 y 03 de 2017, y con el propósito de promover la conciliación de la vida laboral y familiar, se implementarán los siguientes beneficios para todos los colaboradores de RenoBo:

- **Hora Adicional de Lactancia:** Las servidoras públicas de RenoBo podrán disfrutar de una (1) hora adicional a la establecida por las normas legales vigentes para la lactancia. Este beneficio podrá ser disfrutado durante el mes siguiente a su regreso de la licencia de maternidad, en el horario concertado con su jefe inmediato. Este beneficio tiene como fin proteger los derechos de los niños y niñas, promoviendo la salud familiar y el bienestar de las trabajadoras.
- **Reconocimiento al Tiempo con los Bebés:** De acuerdo con la Directiva 02 de 2017, se otorgará a las servidoras públicas de RenoBo una hora adicional dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo/a, sin descuento alguno de su salario. Este beneficio será válido durante los primeros seis meses después de finalizada la hora de lactancia, hasta que el hijo cumpla su primer año. Este tiempo deberá ser coordinado con el superior jerárquico para garantizar que no se vea afectada la prestación del servicio.
- **Tarde de Juego:** En cumplimiento de la Directiva 03 de 2017, se otorgará a las servidoras y servidores que tengan hijos entre 0 y 10 años una "tarde de juego". Esta consiste en un permiso remunerado de 4 horas, durante la jornada laboral de la tarde, para compartir con su(s) hijo(s) y fortalecer los lazos afectivos familiares. Esta actividad será concedida en el mes de octubre, durante uno de los días de receso escolar establecidos en el calendario escolar, y será acordada con el superior jerárquico.
- **Permiso para Reuniones Escolares:** Según lo establecido en la Directiva Distrital 03 de 2017, los servidores públicos de RenoBo podrán gozar de un permiso remunerado de hasta cuatro (4) horas por trimestre para asistir a las reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones educativas de sus hijos. Para hacer uso de este beneficio, los empleados deberán presentar los soportes correspondientes de las instituciones académicas.
- **Día de cumpleaños:** en la fecha de cumpleaños se autorizará un día de permiso remunerado el cual debe ser disfrutado en la fecha de cumpleaños si la misma es un día laboral o el día hábil siguiente, en caso de que el cumpleaños sea en día no laboral. En todo caso, podrá existir un acuerdo previo entre el jefe inmediato y el servidor para el disfrute del día dentro del mes siguiente a la fecha de cumpleaños. De no existir acuerdo se concederá en las condiciones iniciales. Para aquellos servidores cuya fecha de cumpleaños es el mes de enero, antes de la divulgación del Plan de Bienestar Social, podrán disfrutar el día de permiso en el mes de febrero de 2025, previa concertación con el jefe inmediato.
- **Permiso por matrimonio:** La empresa otorgará tres (3) días hábiles de permiso remunerado al empleado público que contraiga matrimonio, sin que concurra con otros permisos de Ley. En todo caso, deberá acreditar a RenoBo dentro de los 30 días siguientes al permiso, el documento que soporte tal situación.
- **Permiso por maternidad o paternidad:** se le otorgará tres (3) días hábiles de permiso remunerado al empleado público o trabajador oficial, por cada hijo que nazca

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

o adopte, de manera continua a la licencia de maternidad o paternidad según el caso, sin que concurra con otros permisos de Ley. En todo caso, deberá acreditar a la empresa dentro de los 30 días siguientes al permiso, el documento que soporte tal situación.

- **Incentivo uso de la bicicleta:** Dando cumplimiento al artículo 5 de la Ley 1811 de 2016 “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito” y a la Resolución 074 de 2022 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., se incentiva el uso de la bicicleta por parte de los servidores, con el fin de mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad en la ciudad, así:
 - Los servidores recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo el horario establecido por la entidad.
 - Cada año calendario se reiniciará en ceros el conteo de llegadas en bicicleta.
 - Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria al día, así ingrese varias veces a la entidad durante el mismo día.
 - Los funcionarios beneficiarios del incentivo del uso de la bicicleta podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año.
 - Los funcionarios públicos de RenoBo., para acceder al beneficio del incentivo del uso de la bicicleta deberán registrarse en el aplicativo MoviApp, el cual utilizarán en un teléfono Smartphone que cuenta con datos móviles

Estos beneficios reflejan el compromiso de RenoBo con el bienestar integral de sus colaboradores, apoyando la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y promoviendo la igualdad de oportunidades y el reconocimiento dentro del entorno de trabajo.

Horarios Flexibles en RenoBo

Con el propósito de apoyar la conciliación de la vida familiar y laboral de los servidores públicos en RenoBo, se continuará con la implementación de horarios laborales flexibles, brindando alternativas para adaptarse a las necesidades personales de cada colaborador, de acuerdo con las siguientes modalidades:

- Lunes a viernes de 6:00 a.m. a 3:30 p.m.
- Lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:30 p.m.
- Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:30 p.m.

Prioridad para el Acceso al Horario Flexible

Los servidores públicos que se encuentran en situaciones de discapacidad o aquellos que sean cuidadores de personas con necesidades especiales, como hijos menores de 18 años, familiares mayores de 65 años en situación de discapacidad o enfermedad, o

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

cónyuges/compañeros(as) permanentes que dependan de atención continua, tendrán prioridad para acceder a los horarios flexibles.

Documentación Requerida

Los servidores que deseen acceder al horario flexible y que tengan prioridad, deberán adjuntar a su solicitud copia legible de los siguientes documentos, si no están ya disponibles en su historia laboral:

- Servidores públicos en situación de discapacidad: Certificado médico o dictamen de la EPS, la ARL o de la Junta de Calificación de Invalidez, que conste la situación de discapacidad.
- Servidores públicos con hijos menores de 18 años: Documentación que certifique la responsabilidad del cuidado del menor.

La ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos 2025 se llevará a cabo conforme al cronograma establecido, el cual forma parte integral de este documento. El plan será apalancado con los siguientes recursos para asegurar su efectividad y alcance:

- **Recursos Internos del Rubro de Gastos de Funcionamiento:** Incluyendo servicios de apoyo relacionados con el deporte, la recreación y los estímulos a los empleados, dentro del presupuesto asignado para gastos operativos.
- **Oferta de las Entidades Públicas Distritales:** Se aprovechará la oferta de servicios y programas proporcionados por entidades del Distrito, como el DASC, IDR, IDARTES, EAAB, IDPC, entre otras, para complementar y fortalecer las actividades de bienestar.
- **Oferta de Entidades Públicas a Nivel Nacional:** Se incluirán también recursos y programas de bienestar proporcionados por entidades nacionales, como el DAFP, la Presidencia de la República y el Ministerio de Cultura, que podrán aportar en áreas clave del plan.
- **Oferta de la Caja de Compensación Familiar y Entidades Asociadas:** Se contará con la oferta de servicios de la Caja de Compensación Familiar, Entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías, y Administradoras de Riesgos Laborales, para fortalecer las estrategias de bienestar y salud en el trabajo.
- **Oferta de Cooperativas, Fundaciones y Asociaciones:** Además, se integrarán recursos y programas de cooperativas, fundaciones y asociaciones que puedan aportar en la implementación de actividades que favorezcan el bienestar integral de los empleados.

Estos recursos permitirán a RenoBo implementar un plan de bienestar integral, basado en la cooperación con diversas entidades públicas y privadas, asegurando que las acciones de bienestar se alineen con las necesidades de los colaboradores y los objetivos estratégicos de la empresa.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

11. PLAN DE RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS 2025-2027

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 propósito reconocer el desempeño de los Gerentes Públicos y de los empleados de libre nombramiento y remoción que no son Gerentes Públicos durante la vigencia de 2024, basándose en los resultados de medición de los acuerdos de gestión y evaluación del desempeño. Los incentivos no pecuniarios incluyen:

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.
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.
3. **Desconexión laboral:** Se otorgará dos días de descanso remunerados.
4. **Reconocimientos públicos a la labor meritoria:** Se realizará una ceremonia de entrega de placa honorífica por parte de Gerencia General y una nota de prensa, que será publicada en la página web para conocimiento de toda la empresa.

Requisitos para Participar

Para acceder a los incentivos, los empleados deben cumplir con ciertos requisitos establecidos en el marco normativo:

- *Tiempo de servicio:* El empleado debe acreditar un tiempo de servicio continuo no inferior a un (1) año en la entidad.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año anterior a la postulación.
- *Desempeño excelente:* El empleado debe haber obtenido un nivel de excelencia en la evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión del año inmediatamente anterior.

Evaluación del Desempeño y Procedimiento Interno

El procedimiento interno de evaluación de la gestión se basará en el sistema definido por la *Resolución Interna 195 de 2017* para la evaluación de Gerentes Públicos, y en el sistema de evaluación utilizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) para los empleados de libre nombramiento y remoción.

Para los Gerentes Públicos, el cumplimiento del 100% de los compromisos establecidos en el Acuerdo de Gestión, junto con un 5% adicional, será necesario para acceder al reconocimiento. Para los empleados de libre nombramiento y remoción, el mejor desempeño

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

será reconocido a través de la mención de reconocimiento y otras distinciones adicionales basadas en su contribución a la empresa.

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SG-SST 2025

Objetivo Estratégico

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tiene como objetivo estratégico identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos presentes en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. (RenoBo) para establecer los controles respectivos. Este propósito se desarrolla mediante la implementación de estrategias orientadas a ejecutar el plan de trabajo, fortaleciendo la cultura del cuidado de la salud y la prevención de enfermedades. Todo esto se realiza integrando de manera efectiva las acciones y estrategias del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH).

Alcance del Plan de Trabajo

El SG-SST abarca a todos los servidores públicos, trabajadores oficiales, contratistas y partes interesadas de RenoBo, garantizando que todas las actividades de seguridad y salud en el trabajo estén alineadas con las necesidades y características de cada grupo.

Desarrollo

La elaboración y documentación del plan de trabajo del SG-SST para la vigencia 2024 ha sido un proceso participativo, en el que se ha involucrado activamente al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), integrado por representantes de los empleados y de la Gerencia General. Este comité ha sido fundamental para evaluar y priorizar las necesidades identificadas por sus miembros, así como para integrar las recomendaciones surgidas durante la rendición de cuentas.

Para la estructuración del plan de trabajo se consideraron los siguientes insumos:

1. **Lineamientos distritales:** Asegurando la alineación con las normativas y directrices locales.
2. **Informe de exámenes médicos ocupacionales 2024:** Para identificar tendencias y establecer acciones preventivas.
3. **Encuesta de necesidades 2025:** Proporcionó datos clave sobre las expectativas y requerimientos de los colaboradores.
4. **Informe anual de actividades 2024:** Permite analizar los resultados del año anterior, destacando fortalezas y áreas de mejora.
5. **Análisis de accidentes y enfermedades laborales 2024:** Proporcionó información crítica para priorizar estrategias de intervención.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Mecanismos de Participación

El plan de trabajo se diseñó promoviendo la participación activa de los colaboradores mediante:

- La inclusión de sus necesidades y recomendaciones en el diagnóstico.
- Espacios de diálogo durante las rendiciones de cuentas para identificar nuevas oportunidades de mejora.
- El uso de herramientas como encuestas, reuniones del COPASST y análisis técnico de datos.

Lineamientos distritales

- XXXXXXXXXXXXX
- Circular externa del DASCD 2025

Informe de condiciones de salud -

Análisis información encuesta de necesidades 2024

Desde el área de Talento Humano, se llevó a cabo el envío de la encuesta de necesidades entre el 27 de noviembre de 2024 y el 17 de diciembre de 2024, con el objetivo de identificar las principales áreas de formación y necesidades específicas de los colaboradores. La encuesta fue respondida por un total de 325 personas, conformadas por Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos y Contratistas, lo que representa una participación significativa de los diferentes grupos dentro de la organización.

Este proceso de recolección de información ha proporcionado una visión integral de las necesidades de salud y seguridad en el trabajo (SG-SST) de los colaboradores, permitiendo que las futuras iniciativas de prevención y bienestar estén alineadas con las expectativas y requerimientos específicos de cada grupo de trabajo. Además, los resultados de la encuesta servirán como base para diseñar estrategias que respondan a las prioridades organizacionales en materia de seguridad y salud laboral, contribuyendo al fortalecimiento de las condiciones de trabajo necesarias para cumplir con los objetivos de la empresa.

A partir de los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades 2024, se identificaron diversas actividades relacionadas con la Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST) que los colaboradores consideran relevantes para su bienestar físico y mental. Estas sugerencias se alinean con los esfuerzos de RenoBo para promover un entorno de trabajo saludable y fomentar el cuidado integral de los empleados.

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

- *Fomento de la Salud Sexual Femenina y Masculina:* Realización de actividades

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

centradas en la salud sexual, incluyendo exámenes de próstata, antígeno prostático, chequeos urológicos y ginecológicos para promover la detección temprana y el cuidado preventivo.

- *Estilos de Vida y Trabajo Saludables*: Continuar con la promoción de estilos de vida saludables tanto en el ámbito personal como laboral, incentivando hábitos que favorezcan el bienestar integral de los colaboradores.
- *Carreras Atléticas y Actividades Físicas*: Fomentar la participación en carreras atléticas y otros eventos deportivos como ciclismo, para mejorar la salud física y promover la integración entre los colaboradores.
- *Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas*: Realizar una campaña integral de prevención del consumo de alcohol y drogas, sensibilizando sobre los riesgos asociados y promoviendo hábitos de vida saludables.
- *Manejo de Riesgo Psicosocial*: Incluir actividades centradas en el manejo de riesgos psicosociales, que se consolidan como uno de los pilares fundamentales de este año, para garantizar un ambiente laboral saludable y seguro.
- *Manejo de Estrés y Relajación*: Implementación de actividades de estrés y relajación, como yoga y otras técnicas de manejo de tensión, para mejorar la salud mental y el bienestar emocional de los colaboradores.
- *Semana de la Salud y el Deporte*: Organización de la Semana de la Salud y el Deporte, integrando actividades físicas, educativas y de concientización sobre la importancia del bienestar integral en el entorno laboral.
- *Atención Psicológica*: Continuar con la implementación del programa “RENOBO te escucha”, ofreciendo apoyo psicológico y emocional a los empleados para fomentar un ambiente laboral saludable.
- *Prevención de Acoso*: Mantener y reforzar las actividades de prevención de acoso laboral, sexual y de género, garantizando un entorno respetuoso y seguro para todos los colaboradores.
- *Redes de Apoyo*: Fomentar la creación de redes de apoyo entre compañeros de trabajo y familiares, con el objetivo de fortalecer la cohesión social y proporcionar apoyo emocional y práctico.
- *Capacitación en Normativa de Protección*: Ofrecer formación continua en la normativa de protección para los colaboradores que trabajen en entornos de obra, asegurando el cumplimiento de las leyes de seguridad y bienestar.
- *Manejo de Emergencias*: Capacitar a los colaboradores en manejo de emergencias, asegurando una respuesta efectiva y organizada ante situaciones críticas que puedan surgir en el lugar de trabajo.

Informe Anual de Actividades 2024: Seguridad y Salud en el Trabajo

La Dirección Administrativa y de TICS ha liderado con compromiso las acciones orientadas a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, enfocándose en la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales mediante la consolidación de una sólida cultura de autocuidado.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

En este marco, se diseña y ejecuta anualmente el **Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, cuyo propósito es cumplir las metas establecidas en la gestión de riesgos. Al finalizar cada vigencia, se evalúa la ejecución del plan con el objetivo de identificar resultados clave y áreas de mejora. Durante 2024, se lograron los siguientes resultados destacados:

- **Cumplimiento del 100% de los requisitos de la Resolución 0312 de 2019** emitida por el Ministerio de Trabajo, certificando que la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá opera bajo estándares sólidos y efectivos en seguridad y salud en el trabajo.
- Este cumplimiento está registrado en la plataforma SIDEAP, aportando a los indicadores generales del Distrito y posicionando el sistema como óptimo para ser evaluado en las etapas previstas por el Ministerio de Trabajo según lo establecido en la tercera fase de la Resolución 0312.

Las actividades del SG-SST se integraron al Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), abarcando programas de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, así como acciones de promoción y prevención de emergencias. Además, se fortaleció la capacitación y formación de la brigada de emergencias, consolidando un enfoque integral en la gestión de riesgos.

- Durante 2024, se programaron 59 actividades específicas dentro del SG-SST, todas ejecutadas en su totalidad al 31 de diciembre, alcanzando un cumplimiento del 100%.
- Estas actividades fueron reportadas mensualmente en la matriz de compromisos FUCSS, sirviendo como evidencia y respaldo de la gestión desarrollada por la Subgerencia de Gestión Corporativa.

El resultado refleja una gestión ejemplar que fortalece el compromiso de la entidad con el bienestar de sus trabajadores y contratistas. Este enfoque será el fundamento para estructurar el **Plan Estratégico de Talento Humano 2025 2027**, garantizando la continuidad de las buenas prácticas y la mejora continua en seguridad y salud laboral.

El análisis de esta información proporciona un panorama sobre aspectos de salud, bienestar y hábitos de los colaboradores. A continuación, se presentan observaciones clave:

De acuerdo con las tendencias observadas en los datos, estos son los aspectos que necesitan mayor atención:

1. Condiciones de Salud y Supervisión Médica:

- Aunque la mayoría reportó no tener condiciones de salud, quienes sí las tienen indican que no reciben supervisión médica adecuada. Esto puede implicar una falta de seguimiento a enfermedades crónicas o condiciones específicas, lo que puede impactar la productividad y bienestar.

Acción sugerida: Implementar programas de chequeos médicos regulares y asegurar el

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

seguimiento de condiciones médicas identificadas, sobre todo con la obesidad, diabetes e hipertensión que son las enfermedades crónicas, reportadas.

2. Manejo de Estrés y Relajación:

- La demanda por actividades relacionadas con el manejo del estrés y relajación es alta, lo que podría indicar que los colaboradores sienten altos niveles de estrés.

Acción sugerida: Diseñar programas efectivos de manejo del estrés, como talleres de mindfulness, pausas activas y acceso a servicios de asesoramiento psicológico.

3. Hábitos de Consumo:

- Aunque el consumo de sustancias como el alcohol y el tabaco no es alto, los hábitos ocasionales y el consumo regular de café podrían indicar patrones que, si no se manejan adecuadamente, pueden influir en la salud general.

Acción sugerida: Crear campañas de educación sobre hábitos saludables y promover alternativas saludables, como snacks o bebidas en el lugar de trabajo.

4. Participación en Actividades de Bienestar:

- Aunque muchos participan en actividades de bienestar, la "falta de tiempo" sigue siendo la principal barrera para aquellos que no lo hacen.

Acción sugerida: Ajustar horarios y flexibilizar la oferta de actividades para permitir la participación, incluyendo opciones virtuales o en horarios no laborales.

5. Actividad Física:

- Si bien una gran parte realiza actividad física regularmente, hay una oportunidad de fomentar aún más estas prácticas entre quienes no lo hacen.

Acción sugerida: Ampliar los programas deportivos o implementar retos saludables para incentivar la actividad física.

6. Intereses y Tiempo Libre:

- La lectura es una actividad popular, pero hay una falta de habilidades artísticas y actividades creativas reportadas, lo que podría ser una oportunidad para fomentar habilidades fuera del trabajo.

Acción sugerida: Organizar talleres de arte, música u otras actividades creativas que promuevan el desarrollo integral.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

7. Supervisión de Factores Psicosociales:

- La falta de experiencias personales negativas reportadas (pérdidas como divorcio o muerte) es positiva, pero es crucial mantener una vigilancia constante de factores psicosociales que puedan afectar a los empleados.

Acción sugerida: Monitorear periódicamente el bienestar emocional de los colaboradores a través de encuestas o entrevistas individuales.

En resumen, los aspectos prioritarios son la salud física y emocional, la gestión del estrés, y la creación de un entorno laboral que permita mayor participación en actividades de bienestar. Un enfoque proactivo en estos temas puede mejorar significativamente la calidad de vida de los colaboradores y su desempeño laboral.

Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

Para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2024, se ha reportado 1 accidente laboral, por una actividad deportiva .

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 de Procesos de Participación en Seguridad y Salud en el Trabajo

Durante la vigencia 2024, la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá ha fortalecido significativamente la participación de sus colaboradores en las iniciativas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Con una planta de 64 empleados y un promedio de 310 contratistas, se registraron 2,465 asistencias digitales a actividades relacionadas con SST, reflejando un compromiso colectivo con el bienestar laboral.

Iniciativas Destacadas

1. Entrega de Kits y Beneficios:

- Durante la Semana de la Salud y la Semana de la Felicidad, se distribuyeron kits promocionales, incentivando la participación en un promedio de cinco actividades por persona.
- Se otorgaron incentivos adicionales, tales como:
 - Botiquines Nexcare para vehículos.
 - Entradas de cine.
 - Vales para libros de la Librería Nacional.
 - Membresías en gimnasios Smart Fit, facilitadas a través de Compensar.
- Estas estrategias, alineadas con las políticas de bienestar de la Función Pública, buscan atender las necesidades de la población laboral y promover hábitos

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

saludables.

2. **Capacitación en Gestión de Emergencias:**

- Con el apoyo de ARL Positiva, se llevó a cabo una capacitación dirigida a 75 colaboradores, enfocada en la formación de brigadistas y personal no brigadista.
- Los contenidos abordaron protocolos de actuación ante emergencias como sismos, incendios y primeros auxilios, aplicables tanto en el entorno laboral como en el hogar.

3. **Participación en Eventos Deportivos y Recreativos:**

- Se promovió la participación en eventos como la Media Maratón, la Carrera Corre Mi Tierra, el Avianca Run Tour, y torneos relámpago de fútbol y tenis de mesa, fomentando la actividad física y la integración entre colaboradores.

Estrategia de Impacto Personalizado

El área de Talento Humano ha identificado la importancia de diseñar actividades adaptadas a las características demográficas y necesidades específicas de los colaboradores.

- **Análisis Sociodemográfico:** Se han realizado estudios para comprender mejor la composición de la fuerza laboral y sus preferencias, permitiendo la creación de programas más efectivos.
- **Enfoque Personalizado:** Se prioriza la realización de actividades de menor escala pero de mayor frecuencia, facilitando la participación de diversos grupos poblacionales y superando limitaciones relacionadas con espacio, horario o modalidad.

Modalidad de las Actividades

Aunque la mayoría de las actividades se han desarrollado de forma virtual, las iniciativas relacionadas con la actividad física se han llevado a cabo de manera presencial.

- **Propuesta para 2025:** Se sugiere incrementar el número de actividades presenciales, aprovechando la interacción directa para fortalecer la cohesión y el compromiso de los colaboradores.

Conformación de Comités

Durante 2023, se llevaron a cabo las elecciones de los principales comités de participación, consolidando su operación para el período 2023-2025:

- **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST):**
 - Formalizado mediante la **Resolución Interna 239 de 2023**.
- **Comité de Convivencia Laboral:**
 - Formalizado mediante la **Resolución Interna 240 de 2023**.

Estos comités desempeñan un rol fundamental en la promoción de un ambiente laboral seguro y

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

armonioso, facilitando la comunicación entre la administración y los colaboradores, y asegurando el cumplimiento de las normativas vigentes en materia de SST.

Teniendo en cuenta lo anterior, la próxima actualización de los comités de las instancias bipartitas se realizará una vez se cumplan los plazos establecidos.

Integración con Políticas Distritales y Nacionales

La empresa ha alineado sus iniciativas con las políticas públicas establecidas por la Función Pública y otras entidades gubernamentales, asegurando coherencia y cumplimiento con los lineamientos nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Se han adoptado las directrices establecidas para el control y reducción de accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y ausentismo, mejorando el bienestar laboral y las condiciones de trabajo.
- **Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Las actividades planificadas se enmarcan en los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con metas claras, responsables asignados y cronogramas definidos, promoviendo la mejora continua y el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos.

Este enfoque integral refuerza el compromiso de la entidad con el bienestar de sus trabajadores y contratistas, promoviendo entornos laborales seguros, inclusivos y participativos para todos.

Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial en 2025

La Batería de Riesgo Psicosocial es una herramienta fundamental para evaluar y gestionar los factores psicosociales en el entorno laboral, con el objetivo de promover el bienestar integral de los colaboradores y prevenir posibles afectaciones a su salud mental y física. Su aplicación está alineada con las directrices establecidas en el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la entidad.

Importancia del Entorno Psicosocial en el Trabajo

El entorno psicosocial laboral influye directamente en la satisfacción, productividad y salud de los trabajadores. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), el desarrollo económico y la estabilidad social dependen no solo de los medios de producción, sino también de las condiciones de trabajo y vida, así como del bienestar de los trabajadores y sus familias. Este reconocimiento impulsa acciones preventivas que consideran tanto los riesgos físicos como los factores psicosociales inherentes a las organizaciones.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Resultados de la Aplicación en 2022

En 2022, la Batería de Riesgo Psicosocial se aplicó a 326 de 354 colaboradores, alcanzando una participación del 89%. Los informes diferenciaron los resultados según el tipo de contratación, utilizando el instrumento estandarizado por el Ministerio de Protección Social, aplicable independientemente del tipo de empresa o contratación. Es importante considerar que las respuestas pudieron estar influenciadas por el contexto de la emergencia sanitaria derivada de la pandemia de COVID-19, que afectó las dinámicas laborales y personales de los colaboradores.

Planificación para la Aplicación en 2025

Para 2025, se ha programado una nueva aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, con el propósito de:

- **Actualizar el Diagnóstico:** Identificar cambios en los factores psicosociales desde la última medición y evaluar la efectividad de las intervenciones implementadas.
- **Diseñar Estrategias de Intervención:** Desarrollar planes de acción específicos para mitigar riesgos identificados y fortalecer factores protectores en el entorno laboral.
- **Promover el Bienestar Integral:** Fomentar una cultura organizacional que priorice la salud mental y física de los colaboradores, alineada con las políticas de bienestar e incentivos de la entidad.

Estrategias de Intervención Propuestas

Basándose en los resultados previos y en las mejores prácticas identificadas en planes estratégicos de talento humano y bienestar de la función pública, se proponen las siguientes estrategias:

1. **Programas de Higiene y Seguridad Industrial:**
 - Implementar talleres vivenciales para minimizar accidentes de trabajo y mitigar condiciones peligrosas, adaptados a la naturaleza de la empresa.
 - Realizar inspecciones planeadas en sedes y actualizar la matriz de riesgos.
 - Desarrollar planes de preparación y respuesta ante emergencias, incluyendo simulacros distritales.
2. **Fomento de Estilos de Vida y Trabajo Saludables:**
 - Promover el ejercicio físico y la alimentación saludable, con apoyo nutricional.
 - Prevenir el consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco.
 - Organizar semanas temáticas, como la Semana del Deporte y la Cultura, y actividades de intervención del riesgo psicosocial.
3. **Medicina Preventiva y del Trabajo:**
 - Realizar exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso.
 - Implementar medidas individuales y colectivas para el control de riesgos.
 - Desarrollar campañas de prevención de enfermedades como diabetes, obesidad, enfermedades cardiovasculares y cáncer de seno.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

4. Prevención del Acoso Laboral, Sexual y de Género:

- Implementar políticas y protocolos claros para la prevención y atención de casos de acoso.
- Realizar capacitaciones y campañas de sensibilización para promover un ambiente laboral respetuoso e inclusivo.

Integración con Planes Institucionales

Estas estrategias se integran en el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) y en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la empresa, asegurando una gestión coherente y alineada con los objetivos institucionales. La aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial en 2025 permitirá evaluar la efectividad de las acciones implementadas y ajustar las intervenciones necesarias para promover un entorno laboral saludable y productivo.

La participación activa de todos los colaboradores es esencial para el éxito de esta iniciativa, ya que sus percepciones y experiencias proporcionarán información valiosa para la mejora continua de las condiciones laborales y el bienestar organizacional.

Plan Estratégico de Organización Laboral 2025

Objetivo Estratégico

Consolidar la implementación eficiente de las modalidades de organización laboral (teletrabajo, trabajo en casa y trabajo presencial), promoviendo el bienestar integral de los colaboradores, garantizando el cumplimiento de los objetivos organizacionales y adaptándose a las dinámicas laborales contemporáneas mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Alcance

Aplica a todos los servidores públicos, trabajadores oficiales, contratistas y aprendices vinculados a la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., bajo cualquier modalidad de organización laboral.

Líneas de Acción Estratégica para la Organización Laboral 2025

1. Implementación y Optimización del Teletrabajo

Objetivos:

- Promover el teletrabajo como una modalidad laboral sostenible, eficiente y orientada al logro de objetivos organizacionales.
- Garantizar que los teletrabajadores cuenten con los recursos tecnológicos y logísticos necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Acciones:

1. Convocatorias Anuales:

- Realizar dos convocatorias (junio y diciembre) para ampliar la adopción de esta modalidad.
- Diseñar campañas de sensibilización para destacar los beneficios del teletrabajo.

2. Mejoras en el Proceso de Selección:

- Incorporar pruebas de competencias digitales para asegurar que los candidatos estén preparados para el teletrabajo.
- Realizar evaluaciones ergonómicas del espacio de trabajo en casa antes de su aprobación.

3. Compensación y Recursos:

- Establecer un esquema claro y transparente para compensar los gastos relacionados con el teletrabajo, como internet y electricidad.
- Proveer equipos tecnológicos (laptops, monitores) para garantizar el desempeño óptimo de las funciones.

2. Fortalecimiento del Trabajo en Casa

Objetivos:

- Facilitar la implementación del trabajo en casa como alternativa temporal en situaciones excepcionales (emergencias, desastres naturales).
- Proteger los derechos laborales y las condiciones de trabajo de los empleados bajo esta modalidad.

3. Promoción de la Desconexión Laboral

Objetivo:

- Garantizar el equilibrio entre vida laboral y personal, respetando los tiempos de descanso de los trabajadores.

Acciones:

1. Lineamientos Internos:

- Prohibir el envío de correos y mensajes fuera del horario laboral, salvo situaciones de emergencia.
- Regular las horas en que se programan reuniones virtuales.

2. Campañas de Sensibilización:

- Difundir las políticas de desconexión laboral a través de talleres, boletines y material audiovisual.
- Promover testimonios de colaboradores para destacar los beneficios de desconectar.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

3. Supervisión del Cumplimiento:

- Incluir la desconexión laboral como un indicador en las evaluaciones de liderazgo.

Plan Estratégico para la Promoción y Apoyo a la Lactancia Materna 2025

Objetivo General

Establecer condiciones laborales adecuadas para promover, proteger y apoyar la práctica de la lactancia materna en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, contribuyendo al desarrollo integral de la primera infancia y al bienestar de las madres trabajadoras.

Objetivos Específicos

Promover la corresponsabilidad entre madres lactantes, familias y la comunidad empresarial para el uso adecuado y sostenible de las salas.

Mantener el espacio de lactancia, dotado con equipos que aseguren la higiene, seguridad y conservación de la leche materna.

Implementar protocolos de calidad para la extracción, conservación y transporte de la leche materna.

Sensibilizar a la comunidad empresarial sobre los beneficios de la lactancia materna, promoviendo prácticas informadas y libres de presiones comerciales.

Lineamientos Estratégicos

1. Garantía de Derechos:

- Asegurar que las madres puedan practicar la lactancia materna en un entorno laboral respetuoso y adaptado a sus necesidades.

2. Enfoque en la Primera Infancia:

- Reconocer la importancia de la lactancia materna para el desarrollo integral de los niños y niñas desde su gestación hasta los seis años.

3. Sostenibilidad y Corresponsabilidad:

- Involucrar a las familias y la comunidad empresarial en la promoción activa de la lactancia materna.

Promoción de las Salas Amigas de la Familia Lactante

Acciones:

- Certificar y mantener el espacio de lactancia ubicado en el piso 7 del Edificio Porto 100.
- Difundir la disponibilidad y los beneficios del uso de las SAFL entre las trabajadoras y contratistas.
- Diseñar campañas de sensibilización dirigidas a toda la comunidad empresarial.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Indicadores:

- Certificación renovada y vigente del espacio.
- Aumento en el uso reportado de las salas por trabajadoras lactantes.

Educación y Capacitación sobre Lactancia Materna

Acciones:

- Realizar talleres trimestrales sobre beneficios de la lactancia materna, alimentación saludable y desarrollo infantil.
- Incluir sesiones prácticas sobre el uso adecuado de los equipos de lactancia.
- Facilitar material educativo digital e impreso sobre el tema.

4. Celebración de la Semana Mundial de la Lactancia Materna

Acciones:

- Organizar actividades de movilización social, como charlas, eventos virtuales y campañas en redes sociales.
- Invitar expertos en lactancia materna para liderar conferencias y mesas redondas.
- Reconocer públicamente a las madres lactantes que promuevan buenas prácticas.

Beneficios Clave

1. Para las madres trabajadoras:

- Facilitar la continuidad de la lactancia materna tras el retorno al trabajo.
- Contribuir al equilibrio entre vida laboral y personal.

2. Para los bebés:

- Garantizar una nutrición adecuada y óptima durante los primeros meses de vida.

3. Para la empresa:

- Fortalecer el compromiso social y la cultura organizacional.
- Mejorar la retención del talento y la satisfacción laboral.

4. Para la sociedad:

- Contribuir al desarrollo integral de la primera infancia.
- Reducir costos asociados a enfermedades prevenibles en niños lactantes.

Conclusión

El Plan Estratégico de Lactancia Materna 2025 consolida el compromiso de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá con el bienestar de las madres trabajadoras, sus familias y la primera infancia. Su implementación fortalecerá el entorno laboral como un espacio inclusivo, saludable y sostenible.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025

La provisión de la planta de personal en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá (RenoBo) está estrechamente vinculada al flujo de recursos financieros disponibles, lo que condiciona la disponibilidad y distribución de los cargos. Este modelo permite a la Empresa garantizar una gestión eficiente y sostenible de sus recursos humanos, adaptándose a las exigencias de sus proyectos estratégicos.

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. como entidad industrial y comercial del Distrito Capital, cuenta con una planta de personal compuesta por empleados públicos de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales. En cumplimiento con la Ley 909 de 2004, que regula el empleo público y la carrera administrativa en Colombia, RenoBo no está obligada a elaborar un Plan Anual de Vacantes ni un Plan de Previsión de Recursos Humanos. Esto se debe a que dichas disposiciones aplican exclusivamente a entidades con empleos de carrera administrativa, mientras que las empresas industriales y comerciales del Estado operan bajo normativas específicas que reconocen su naturaleza jurídica y operativa particular.

En este contexto, la gestión del talento humano en RenoBo se adapta a su estructura organizacional y a las necesidades específicas de sus proyectos, promoviendo una administración flexible que se alinea con su misión institucional. Esta configuración le permite a la Empresa responder con agilidad y eficacia a los desafíos urbanos, consolidando su compromiso con el desarrollo sostenible y la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025

El Plan de Previsión de Recursos Humanos para 2025 no es aplicable a la Empresa, ya que su estructura y funcionamiento no requieren de un cálculo detallado de las vacantes o de un esquema de proyección basado en la gestión de recursos humanos bajo el marco de un sistema de carrera administrativa.

Plan de Integridad 2025

1. Introducción

El Plan de Integridad 2025 de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. refuerza el compromiso con la transparencia, la ética y la lucha contra la corrupción. Este plan se enmarca en la Política de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Antisoborno, así como en los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

2. Objetivos Estratégicos

- Promover una cultura organizacional basada en la transparencia, la ética y la integridad.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

- Prevenir y gestionar los conflictos de interés mediante directrices claras y mecanismos efectivos.
- Reducir riesgos de soborno y corrupción en todas las áreas de la Empresa.

3. Alcance

El Plan de Integridad 2025 – 2027 aplica a todos los servidores públicos, contratistas, colaboradores, pasantes y partes interesadas relacionadas con la Empresa. Abarca la implementación de políticas, capacitaciones y sistemas de monitoreo orientados a fortalecer la cultura de integridad.

4. Líneas de Acción y Actividades

4.1 Actualización y Difusión del Código de Integridad

- Revisar y actualizar el Código de Integridad para incorporar mejores prácticas.
- Difundir el Código a través de campañas internas, capacitaciones y material educativo.
- Implementar una encuesta anual para medir el nivel de apropiación de los principios éticos.

4.2 Capacitación y Sensibilización

- Realizar capacitaciones semestrales en:
 - Gestión de conflictos de interés.
 - Prevención del soborno.
 - Transparencia y rendición de cuentas.
- Desarrollar talleres prácticos sobre identificación y reporte de conflictos de interés.

4.3 Fortalecimiento de Mecanismos de Gestión Antisoborno

- Crear un sistema electrónico para el registro de regalos, obsequios y hospitalidad, alineado con la política antisoborno.
- Supervisar procesos críticos como contratación y gestión de talento humano para identificar señales de alerta.
- Promover la utilización de canales de denuncia confidenciales.

4.4 Gestión de Conflictos de Interés

- Implementar el módulo SIDEAP para la declaración de conflictos de interés.
- Establecer controles para prevenir decisiones sesgadas en procesos administrativos.
- Realizar auditorías anuales para evaluar la gestión de conflictos de interés.

4.5 Evaluación y Seguimiento

- Número de denuncias registradas y resueltas.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

- Porcentaje de servidores capacitados en temas de integridad.
- Nivel de cumplimiento del Plan de Acción.
- Generar informes trimestrales para el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

7. Conclusiones

El Plan de Integridad 2025 busca consolidar una cultura organizacional basada en la ética y la transparencia, garantizando la confianza de la ciudadanía en la gestión de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá. Su implementación fortalecerá el cumplimiento de las metas institucionales, contribuyendo al desarrollo urbano sostenible y responsable de la ciudad.

Estrategia - Transformación Cultural Organizacional y Ciudadana

Objetivo Estratégico

Promover una transformación cultural dentro del equipo de RenoBo y en la ciudad, asegurando el alineamiento de la cultura organizacional y ciudadana con las apuestas estratégicas contenidas en el Plan Estratégico de Revitalización Urbana de Bogotá.

Líneas de Acción

1. Diagnóstico y Evaluación de la Cultura Actual

- Realizar un diagnóstico profundo de la cultura organizacional actual de RenoBo, identificando fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora.
- Aplicar instrumentos como encuestas, talleres y entrevistas con colaboradores y actores clave.

2. Diseño de la Cultura Deseada

- Formular los atributos de la cultura organizacional y ciudadana requerida para el éxito del Plan Estratégico.
- Definir comportamientos y prácticas alineadas con la visión estratégica de RenoBo.

3. Implementación del Plan de Transformación Cultural Organizacional (EO0601)

- Diseñar un plan integral que incluya actividades de sensibilización y formación para los colaboradores de RenoBo.
- Incorporar la transformación cultural en los procesos internos, como gestión de talento humano, liderazgo y comunicación interna.
- Realizar campañas internas para promover la adopción de los nuevos valores y comportamientos organizacionales.

4. Implementación del Plan de Transformación Cultural Ciudadana (EO0602)

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

- Generar estrategias de apropiación cultural para los habitantes de Bogotá, enfocadas en la revitalización urbana y el desarrollo sostenible.
- Realizar actividades de participación ciudadana, talleres y campañas educativas que impulsen el sentido de pertenencia hacia los proyectos de RenoBo.
- Establecer alianzas con instituciones educativas, culturales y sociales para amplificar el impacto de las iniciativas ciudadanas.

Onboarding RenoBo 2025

Objetivo

Facilitar la integración y adaptación de los colaboradores (servidores públicos, trabajadores oficiales y contratistas) a sus roles respectivos, alineándolos con los objetivos organizacionales y la cultura organizacional de RenoBo. Esto permitirá que adquieran los conocimientos, habilidades y comportamientos necesarios para comprender la razón de ser de la empresa y contribuir al logro de sus objetivos corporativos.

Alcance

Dirigido a:

- Servidores Públicos
- Trabajadores Oficiales
- Contratistas

Desarrollo

1. Estructura del Programa de Onboarding

El programa de inducción virtual está compuesto por siete módulos clave, diseñados para ofrecer una visión integral de la empresa y su funcionamiento:

1. Introducción
 - Historia y misión de RenoBo.
 - Presentación de los valores y principios organizacionales.
2. Cultura Organizacional
 - Atributos culturales deseados.
 - Comportamientos alineados con la estrategia corporativa.
3. Estructura Organizacional
 - Organigrama actualizado.
 - Descripción de áreas y dependencias, y su función en el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
4. Talento Humano
 - Políticas de gestión del talento.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

- Beneficios, derechos y deberes de los colaboradores.
- 5. Salud y Seguridad en el Trabajo (SST)
 - Lineamientos de prevención y promoción en SST.
 - Protocolos de emergencia y gestión de riesgos laborales.
- 6. Sistema Integrado de Gestión (SIG)
 - Principales estándares implementados (calidad, ambiental, seguridad).
 - Compromisos con la mejora continua.
- 7. Servicio al Ciudadano
 - Rol de RenoBo en la atención y el impacto ciudadano.
 - Principios de calidad en la prestación de servicios a la comunidad.

Cada módulo estará compuesto por:

- Video explicativo: Actualizado con base en la nueva estructura organizacional.
- Presentación: Material de apoyo visual interactivo.
- Evaluación: Instrumento de autoevaluación para medir la comprensión del contenido.

2. Actualización del Programa

Se llevarán a cabo una serie de acciones esenciales para garantizar el desarrollo exitoso de las actividades del programa:

- Primer Trimestre 2025: Actualización del contenido del programa de inducción virtual.

Cronograma de actividades

- Revisión y rediseño: Incorporar los cambios en la estructura organizacional, misión, visión y objetivos estratégicos.
- Actualización de videos y presentaciones: Con el apoyo de la Oficina Asesora de Relacionamiento y Comunicaciones, diseñar materiales audiovisuales que reflejen la nueva identidad de la empresa.
- Ajuste de evaluaciones: Adaptar las preguntas y ejercicios a los contenidos actualizados para garantizar su relevancia.

Colaboradores responsables:

- Oficina de Talento Humano: Lidera la planificación, implementación y seguimiento del programa.
- Oficina Asesora de Relacionamiento y Comunicaciones: Desarrolla y actualiza los materiales visuales y audiovisuales.

3. Implementación del Programa

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

- Plataforma virtual: Asegurar la disponibilidad del contenido actualizado en una plataforma digital accesible para todos los colaboradores.
- Capacitación inicial: Realizar una sesión de lanzamiento para socializar el programa y garantizar el acceso adecuado a los módulos.
- Seguimiento: Evaluar la participación y resultados de las evaluaciones para identificar oportunidades de mejora.

Resultados Esperados

- Colaboradores con un conocimiento claro de la misión, visión y objetivos de RenoBo.
- Incremento en el sentido de pertenencia y compromiso hacia la empresa.
- Adaptación rápida y eficiente a los cambios estructurales y organizacionales.

Este programa de onboarding garantizará que todos los colaboradores estén alineados con la cultura organizacional y preparados para contribuir al desarrollo de RenoBo en 2025.

Desarrollo del Cronograma del Plan de Trabajo - Plan Estratégico de Talento Humano

El cronograma del Plan de Trabajo para el Plan Estratégico de Talento Humano 2025 – 2027 está diseñado de manera detallada y estructurada en el Anexo N°01, con el objetivo de asegurar la ejecución efectiva de los objetivos estratégicos establecidos. Este cronograma es una herramienta clave para la gestión y seguimiento de todas las actividades relacionadas con el desarrollo y fortalecimiento del talento humano dentro de RenoBo.

El cronograma incluye de forma clara y precisa:

- **Actividades Clave:** Se especifican todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos del Plan Estratégico de Talento Humano. Estas actividades están organizadas de manera secuencial
- **Responsables:** Para cada actividad, se asignan responsables específicos dentro de las distintas áreas de la empresa, asegurando que haya una responsabilidad clara y una gestión adecuada de cada tarea. Esto permitirá una ejecución eficiente y sin contratiempos.
- **Plazos:** Cada actividad está asociada con un plazo determinado para su ejecución, asegurando que todas las acciones se lleven a cabo dentro del marco temporal estipulado. Los plazos están diseñados de manera realista, teniendo en cuenta las capacidades de la empresa y los recursos disponibles.
- **Entregables:** Se definen los resultados concretos y los productos finales que se esperan de cada actividad. Estos entregables serán los indicadores que permitirán evaluar el progreso y éxito de la implementación del Plan de Talento Humano.

Este documento establece las directrices y acciones necesarias para lograr los objetivos estratégicos de la organización, asegurando el desarrollo integral del talento humano en RenoBo.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Bogotá D.C. enero de 2025.

Anexos

Anexo 1_Cronograma plan de implementación PETH

Nota: El presente plan se aprueba y/o actualiza en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional de la Empresa.