



*Plan Estratégico
de Talento
Humano*

2021

*Talento
Humano*
Más cerca de ti

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO LEGAL.....	5
2. ALCANCE DEL PETH	6
3. OBJETIVOS	6
3.1. Objetivo General	6
3.2. Objetivos específicos	7
4. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	7
4.1. Disposición de la información.....	7
4.2. Resultados de mediciones adelantadas	9
5. ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	12
5.1. Diseño de las acciones para la GETH.....	12
6. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	14
6.1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - (PIC) 2021	14
6.1.1. Objetivo Estratégico.....	14
6.1.2. Alcance.....	15
6.1.3. Programas que interviene el plan	15
6.1.4. Estrategias para la ejecución del PIC	16
6.1.5. Presupuesto	18
6.2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	18
6.2.1. Objetivo estratégico.....	18
6.2.2. Alcance.....	18
6.2.3. Diagnóstico de necesidades	18
6.2.4. Subprogramas que integran el Programa de Bienestar social e incentivos.....	22
6.2.5. Presupuesto	30
6.3. PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST	30
6.3.1. Objetivo estratégico.....	30
6.3.2. Alcance del Plan de Trabajo	30
6.3.3. Diagnóstico de necesidades	30
6.3.4. Estrategias y/o programas que conforman el plan	40
6.3.5. Presupuesto	41



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

6.4.	PLAN DE INTEGRIDAD	41
6.5.	PLAN DE ACCION MIPG – DIMENSION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	42
7.	EVALUACION DEL PETH	42
8.	MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PETH.....	42
9.	CRONOGRAMA DE TRABAJO	42





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

INTRODUCCIÓN

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

Para cumplir con estas directrices, la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., a través de la Subgerencia de Gestión Corporativa, formula y ejecuta el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, en el cual se integran todos los programas y planes que contribuyen al objetivo común de: *“Construir una estructura de gobierno corporativo que involucre un modelo integrado de planeación y gestión orientado a procesos de gobierno abierto, generación de valor público, transparencia y bienestar, a través de una gestión pública efectiva.”*

El presente plan se diseña para la vigencia 2021, donde después de evaluar y analizar los resultados obtenidos con la gestión estrategia realizada en la vigencia anterior, se realiza el planteamiento e integración de nuevas propuestas y/o estrategias en el Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Anual de Trabajo del SG-SST y Plan de Integridad, diseñados de manera participativa en congruencia con las necesidades identificadas para garantizar la mejora continua.



1. MARCO LEGAL

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

Tabla 1. Normograma proceso Gestión del Talento Humano

NORMATIVIDAD	TEMA /EPIGRAFE	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Acoso laboral
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones (modificada parcialmente por Resolución 1356 de 2012 Ministerio del Trabajo)	
Resolución ERU 242 de 2019	Por la cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral para el periodo de marzo de 2019 a marzo del 2021.	
Directiva Distrital 002 de 2017	Lineamientos de bienestar en las Entidades Distritales	Bienestar
Circular DASCD 016 DE 2017	Modelo y Lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales	
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Capacitación
Resolución 390 de 2017	Por la cual se actualiza los lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, con la adopción de un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos	
Decreto 1045 de 1978	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.	Compensaciones
Acuerdo ERU 025 de 2019	Por el cual se modifica el Acuerdo 021 del 12 de febrero de 2019 "Por el cual se fija el incremento salarial de los empleados públicos de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. para el año 2019"	
Circular Distrital 5 de 2018	Acuerdos de Gestión - Orientaciones Metodológicas	Evaluación de la Gestión
Resolución ERU 668 DE 2019	Por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos	
Resolución ERU 015 DE 2016	Por medio de la cual se establece el Manual de Funciones para los Trabajadores Oficiales.	Funcionamiento interno
Decreto nacional 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	
Resolución ERU 460 DE 2016	Por medio de la cual se establece el Manual de Funciones y competencias laborales para los Empleos Públicos	
Resolución ERU 080 DE 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	Integridad
Decreto Distrital 118 de 2018	Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009 y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017	
Política Distrital de 2019	Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano	Política de Talento Humano
Documento Distrital de 2019	Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano –PGETH- del MIPG en el Distrito Capital	
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	Seguridad Social
Ley 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	
Ley 1438 de 2011	Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones	
Decreto 723 de 2016	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.	

Decreto 1273 de 2018	Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el Título 7 a la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación al pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los trabajadores independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.	
Resolución 1401 de 2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el trabajo
Ley 1072 de 2012	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	
Decreto 1477 de 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.	
Resolución ERU 048 de 2018	Por la cual se establecen las políticas de prevención del Acoso Laboral (PAL), Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas (SPA) y Seguridad Vial (PSV)	
Resolución ERU 049 de 2018	Por la cual se adopta el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes	
Resolución ERU 279 DE 2019	Por la cual se conformó el COPASST para el periodo de marzo de 2019 a marzo del 2021.	
Resolución ERU 242 DE 2019	Por la cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral para el periodo de marzo de 2019 a marzo del 2021.	
Resolución ERU 491 DE 2019	Por la cual se modifica la Resolución 235 de 2017 - Por la cual se establece la política de seguridad y salud en el trabajo	
Ley 909 de 2004	"Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones."	Situaciones administrativas
Ley 1437 de 2011	Por la cual se expide el Código de procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento único del Sector de la Función Pública	
Circular 005 de 2018	Trámite de situaciones administrativas	
Decreto 806 de 2019	Por medio de la cual se dictan disposiciones para la implementación, apropiación, adopción fomento y sostenibilidad del Teletrabajo en organismos y entidades Distritales	Teletrabajo
Resolución Interna ERU 272 de 2019	Por la cual se dictan los lineamientos para la implementación del Teletrabajo en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. -ERU-, se conforma el comité líder y se adoptan otras disposiciones	

Fuente: Normograma ERU 2020

2. ALCANCE DEL PETH

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., aplica para todos los Servidores Públicos y Contratistas que participan directa o indirectamente en el cumplimiento del objetivo institucional de la Empresa. Inicia con la detección de necesidades para el desarrollo de los componentes y termina con la evaluación y seguimiento de las actividades desarrolladas.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

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

3.2. Objetivos específicos

- Fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos de la Empresa, a través de procesos de capacitación, que potencialicen las habilidades, conocimientos y destrezas que les permitan desempeñar de forma eficiente y eficaz sus funciones; para contribuir así al cumplimiento y logro de la misión y objetivos institucionales.
- Fortalecer, mantener y mejorar las condiciones laborales de los servidores de la Empresa y sus familias, para contribuir con su bienestar y motivación, permitiendo el desempeño institucional con mayor satisfacción y productividad.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener una planta de personal acorde a las necesidades de la Empresa que contribuya al desarrollo de los procesos y cumplimiento de las metas institucionales.
- Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público.
- Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.
- Establecer acciones que fortalezcan la Gestión del Talento Humano de la Empresa en cada una de las etapas de ciclo laboral, a través de las rutas de la dimensión del talento humano de MIPG.
- Generar una cultura de valor público fundamentada en los valores distritales.

4. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

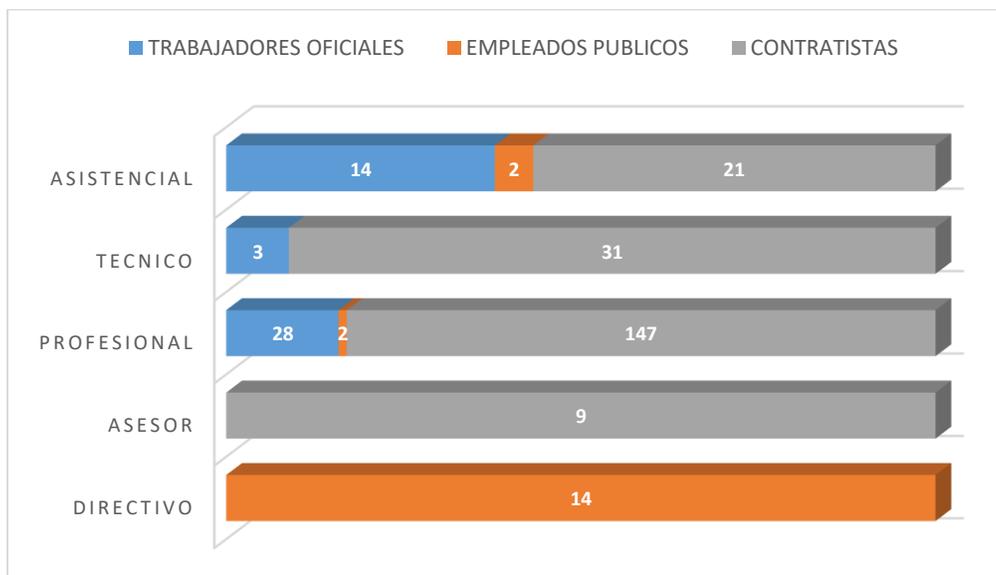
La Gestión Estratégica del Talento Humano de la Empresa se realiza conforme a las etapas establecidas en la Dimensión del Talento Humano del MIPG y los objetivos específicos formulados dentro de la Política Distrital de Gestión del Talento Humano, por lo que contar con la información oportuna y actualizada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

4.1. Disposición de la información

➤ Personal vinculado:

Para la estructuración del Plan estratégico de Talento Humano, se tiene en cuenta el total de personas que se encuentran vinculadas a la Empresa con fecha de corte 20 de enero de 2021. En total, hay doscientas setenta y uno (271) personas vinculadas, de las cuales sesenta y tres (63) son Servidores Públicos y doscientos ocho (208) contratistas, distribuidos según el nivel, así:

Ilustración 1. Distribución del personal de la Empresa



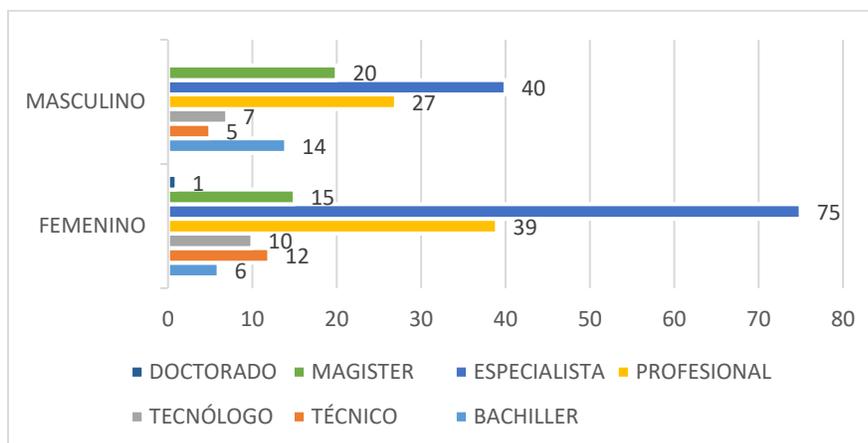
Fuente: Encuesta Levantamiento de necesidades - Planes de Bienestar y SST - ERU 2021

➤ Caracterización de la población objetivo:

Para caracterizar a los colaboradores se realizó una encuesta de información sociodemográfica entre el 26 de octubre y el 30 de diciembre de 2020; teniendo como resultado la siguiente información:

- a) El género que predomina entre de los colaboradores es el femenino con un 58%; adicional a esto se evidencia que el personal que labora en la Empresa se encuentra altamente calificado, considerando que el 82,3% del género femenino y el 77% del género masculino cuenta con estudios profesionales o superiores como especialización, magíster y/o doctorado.

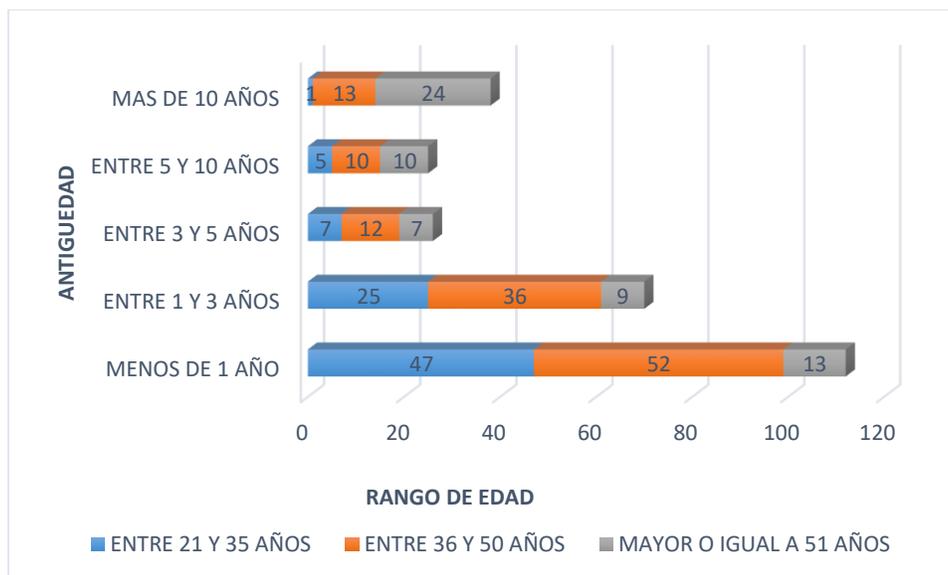
Ilustración 2. Relación de género con nivel educativo



Fuente: Encuesta Levantamiento de necesidades - Planes de Bienestar y SST - ERU 2021

- b) La mayor concentración de la población según la edad, se encuentra entre el rango de 36 a 50 años en donde se encuentra el 45,4% que corresponde a 123 personas y el 58,7% que corresponde a 159 colaboradores tiene una antigüedad superior al año.

Ilustración 3. Relación de antigüedad con rango de edad



Fuente: Encuesta Levantamiento de necesidades - Planes de Bienestar y SST - ERU 2021

4.2. Resultados de mediciones adelantadas

- **Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz del MIPG**

En enero de 2021 se realiza el cierre para la vigencia 2020 del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, obteniendo un resultado de 87,8 puntos sobre 100. Presentándose un disminución de 0.8 puntos respecto a la medición realizada en la vigencia 2019.

Tabla 2. Resultados autoevaluación MIPG vigencia 2018 a 2020

Rutas de creación de valor	Resultados 2018	Resultados 2019	Resultados 2020
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos			
Entornos físicos	89	91	90
Equilibrio de vida			
Salario emocional			
Innovación con pasión			
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento			
Liderando talento	86	87	86
Cultura de liderazgo			

Rutas de creación de valor	Resultados 2018	Resultados 2019	Resultados 2020
Liderazgo de valores			
Servidores que saben lo que hacen			
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	91	87	83
Cultura basada en el servicio			
Cultura que genera logro y bienestar			
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	88	91	90
La cultura de hacer siempre las cosas bien			
Cultura de la calidad y la integridad			
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	91	92	81
Entendiendo personas a través del uso de datos			
RESULTADO GLOBAL	89	89,6	87,8

Fuente: Matrices de autoevaluación Dimensión Talento Humano – MIPG

Durante la vigencia se evidenciaron oportunidades de mejora en términos de optimización de los procesos de talento humano a nivel tecnológico, que vienen como consecuencia de la emergencia sanitaria actual, razón por la cual se ve una disminución sin que signifique un desmejoramiento de la gestión.

➤ **Resultados de la Medición de los Indicadores de Gestión:**

Para medir la gestión del proceso Gestión de Talento Humano, se establecieron 2 indicadores, los cuales presentaron los siguientes resultados:

Tabla 3. Resultado indicadores de gestión de Talento Humano

NOMBRE INDICADOR	PERIODICIDAD	META	% EJECUCIÓN 2020
Cumplimiento de las actividades del PIC y el Plan de Bienestar	Trimestral	90%	91%
Participación en las actividades de capacitación y bienestar	Trimestral	70%	87%

Fuente: Reporte de indicadores 2020

➤ **Resultados Plan de Acción**

Anualmente se establecen las metas para el proceso de Gestión del Talento Humano en el Plan de Acción de la Empresa, en la vigencia 2020, se tuvo el siguiente resultado de las metas programadas:

Tabla 4. Resultados Plan de Acción Talento Humano

Actividades	% avance
Adelantar el proceso de contratación y definición del plan de trabajo para la elaboración del diagnóstico de la estructura actual de Gobierno Corporativo, la naturaleza jurídica de la Empresa y la optimización de la estructura de gobernanza de la Empresa	90%
Levantamiento de cargas	100%

Fuente: Informe Plan de acción 2020

➤ Resultados clima organizacional

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

La medición fue conducida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, haciendo uso del instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”, el cual se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASC. Adicionalmente, cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente. Aunado a ello, el instrumento proporciona información que da cuenta de la percepción de calidad de vida en el trabajo (CVT) de la población, por lo tanto, el modelo conceptual incluye las 7 variables asociadas a la CVT.

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

- Redes de apoyo: El colaborador percibe que hay muy pocos espacios de apoyo de la entidad para poder resolver problemas personales.
- Administración del tiempo y balance vida-trabajo: El colaborador percibe que la cantidad de tiempo no es suficiente para ejecutar sus funciones, porque siempre hay asuntos imprevistos que no le permiten avanzar fácilmente en lo programado. Por lo que esta situación lo priva de espacios suficientes, necesarios y de calidad para su vida personal y en familia.
- Mobbing o acoso laboral: El colaborador se siente víctima de acoso psicológico por parte de alguien de su entidad y esto afecta de alguna manera su desempeño laboral.

Durante el desarrollo del Programa de Bienestar Social, se establecerán las estrategias de intervención para fortalecimiento de clima y cultura organizacional.

5. ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

5.1. Diseño de las acciones para la GETH

El presente Plan orienta el desarrollo del ciclo de vida de los servidores públicos de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano: ingreso, desarrollo y retiro; a través de la ejecución de las cinco rutas establecidas en el MIPG. Para la vigencia 2021, el diseño de las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano, se realiza manteniendo las acciones establecidas por la Subgerencia de Gestión Corporativa y generando nuevos desarrollos, para orientar la gestión del talento humano, así:

Tabla 5. Diseño de las acciones para la GETH

Rutas de creación de valor	Actividades	Proceso
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)	Seguridad y Salud en el trabajo
	Formulación y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos.	Bienestar
	Estrategias de intervención de seguridad industrial (Preparación y respuesta ante emergencias, inspecciones, entrega de EPP, riesgo Químico, investigación de accidentes de trabajo)	Seguridad y Salud en el trabajo
	Fomento de la movilidad sostenible	Seguridad y Salud en el trabajo
	Prevención del acoso laboral y sexual (Mes de la no violencia contra la mujer)	Seguridad y Salud en el trabajo
	Semana de la felicidad	Seguridad y Salud en el trabajo
	Semana de la Salud	Seguridad y Salud en el trabajo
	Otorgar Horarios flexibles al personal que cumpla con los requisitos establecidos por la empresa	Bienestar
	Realizar la implementación definitiva del teletrabajo.	Teletrabajo
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Inducciones a los servidores que ingresen a la entidad, según lo programado en el Plan de Capacitación de la vigencia.	Capacitación
	Capacitación en liderazgo y fortalecimiento de los equipos de trabajo	Capacitación
	Concertación y seguimiento a los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos	Evaluación de la gestión
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Formulación e implementación del Plan de Acción de Integridad	Código de integridad
	Diseño y ejecución del Plan de Capacitación, en el cual se incluyen actividades que contemplan temáticas de atención al ciudadano y jornadas de inducción en las cuales se incluyen los deberes de los servidores públicos.	Capacitación
	Diseño e implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos.	Bienestar
	Formulación del Plan de Integridad, como componente del Plan Anticorrupción de la Empresa.	Código de Integridad
	Rendición de cuentas a la ciudadanía y a nivel interno se gestionará la realización de rendición de cuentas de la Gestión de los Gerentes Públicos al interior de sus dependencias y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Bienestar y Seguridad y Salud en el trabajo

Rutas de creación de valor	Actividades	Proceso
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Relacionar los resultados de la Gestión de la Empresa con la gestión de los servidores.	Evaluación de la gestión
	Se desarrollará el Plan de Integridad, el cual busca promover una cultura de ética enmarcada en el servicio público.	Código de integridad
	Fortalecer la resolución de conflictos, comunicación efectiva y trabajo en equipo, en desarrollo de lo estipulado dentro del Plan Institucional de Capacitación de la Entidad.	Capacitación Bienestar
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.	Transversal

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

- **Estrategia de vinculación:** la Subgerencia de Gestión Corporativa velará por la vinculación del talento humano, para lo cual se cumplirá el procedimiento interno establecido: la vinculación de los trabajadores oficiales se realizará mediante concurso interno y la vinculación de los Empleados Públicos según lo normado en el Decreto 1083 de 2015 y sus modificatorios.

Este proceso se realizará con transparencia, eficiencia y en el marco de la legalidad, con el fin de proveer a la Empresa el recurso humano idóneo para el desarrollo de los procesos y cumplimiento de metas institucionales.

La información relacionada con las vinculaciones, se sistematizará en el sistema de nómina JSP7, adicionalmente se realiza el registro mensual en el SIDEAP - Departamento Administrativo del Servicio Civil.

En busca de la adaptación laboral y en aras de garantizar el acoplamiento de los nuevos servidores que ingresan a la empresa, una vez se surta el procedimiento de vinculación, se desarrollará una alineación de la persona con la cultura de la organización, a través de entrevistas de seguimiento para monitorear su adaptación al puesto de trabajo y valorar aspectos de tipo emocional y técnico.

- **Estrategia de evaluación de la gestión:** para la evaluación de la gestión de los servidores públicos la Subgerencia de Gestión Corporativa implementará la metodología establecida por el DAFP para los gerentes públicos y para los empleados de libre nombramiento y remoción que no son Gerentes Públicos, lo legislado por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para los trabajadores oficiales, se iniciará la revisión normativa para determinar la forma de realizar la evaluación de su gestión ligada a los resultados de la Empresa.

Los resultados de las evaluaciones de los servidores públicos, se realizarán según los resultados de los Planes de Acción de las respectivas dependencias, logrando así

relacionar directamente la gestión de la Empresa a la gestión individual. Estos resultados, se tendrán como insumo para la formulación del Plan de Capacitación de la siguiente vigencia.

- **Estrategia de administración de nómina:** en la liquidación mensual de la nómina y liquidaciones definitivas se da cumplimiento a las normas que regulan la materia, el proceso se realiza de forma sistematizada a través del sistema JSP7, en el cual se actualizan permanentemente las novedades de personal.
- **Estrategia de Gestión de la Información:** para mantener actualizada y digitalizada la información de los servidores de planta de la Empresa, se alimenta el SIDEAP de manera permanente, se tramita la nómina a través del sistema JSP7.

Las historias laborales se encuentran en un lugar cerrado, al cual solo tienen acceso las personas de planta de talento humano, responsables de su actualización y custodia. Las novedades de nómina se archivan mensualmente.

- **Estrategia situaciones administrativas:** las vacaciones se programan anualmente y una vez autorizado su disfrute solo se aplazan por necesidades del servicio a solicitud del superior inmediato, esta planeación contribuye a garantizar que la Empresa cuente permanentemente con el personal requerido para el cumplimiento de su misión.
- **Estrategia de retiro:** para realizar la desvinculación del personal se aplica el procedimiento PD-76 Desvinculación de personal V1, en el cual se establecen los informes y documentos que debe entregar el funcionario saliente; a su vez, para identificar oportunidades de mejora se lleva a cabo una entrevista para conocer la percepción del trabajador durante su ciclo laboral.

6. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

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

6.1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - (PIC) 2021

6.1.1. Objetivo Estratégico

Estructurar la estrategia de formación y capacitación de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., con el fin fortalecer las competencias técnicas y comportamentales de sus servidores públicos, para contribuir al mejor desempeño de sus funciones y a la consecución de los objetivos misionales planteados para dar cumplimiento a los estándares de calidad del servicio fijados dentro del Gobierno Distrital.

6.1.2. Alcance

El PIC 2021 tiene como beneficiarios principales todos los servidores vinculados a la entidad tanto en calidad de trabajadores oficiales como empleados de libre nombramiento y remoción.

Así mismo, incluirá a los contratistas siempre y cuando su participación en los diferentes eventos de capacitación, no constituyan inversión de recursos públicos.

6.1.3. Programas que interviene el plan

El desarrollo del PIC involucra la estructuración de formaciones. Teniendo en cuenta lo manifestado por los jefes de área en el proceso de levantamiento de necesidades realizado a partir del 5 de noviembre de 2020, la Subgerencia de Gestión Corporativa pudo conocer aquellas necesidades que presentan las dependencias y que después de un análisis puedan ser ejecutadas en la vigencia.

La ejecución del Plan, supone la intervención desde las siguientes actividades:

➤ Programa de Inducción - Reinducción

De acuerdo con el Artículo 7°, del Decreto 1567 de 1998, los programas de inducción y de reinducción se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad.

La Inducción Institucional, se orienta a fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por la ERU, desarrollar habilidades gerenciales, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la Entidad.

El proceso antes descrito, se realiza cada vez que ingresa un funcionario a la entidad de acuerdo con la metodología establecida para la misma (presencial o virtual). Adicionalmente, se apoyará el proceso con la Inducción virtual que ofrece el DASCD para los servidores públicos.

En cuanto a la Reinducción, esta busca actualizar y reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional, en relación con los cambios producidos al interior de la ERU, en el área donde labora, en el puesto de trabajo y en el proceso que gestiona.

Conforme a lo establecido por la ley, las jornadas de reinducción deben darse cada dos (2) años y teniendo en cuenta que la última se llevó a cabo en el año 2019, en la presente vigencia deberá ser desarrollada y destinada a los servidores de planta.

➤ Entrenamiento en puesto de trabajo

El entrenamiento en puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el

desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata; la intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas.

➤ Programa de Bilingüismo

En atención a los lineamientos fijados por el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación, se diseñó el Programa Nacional de Bilingüismo – PNB, el cual se constituye como un proyecto incluido dentro del Plan Estratégico del Gobierno Nacional para el mejoramiento de la calidad de la política educativa en los niveles básico, medio y superior; y como una estrategia para la promoción de la competitividad de los ciudadanos colombianos.

La implementación del Programa está basada en dos consideraciones: a) el dominio de una lengua extranjera se considera factor fundamental para cualquier sociedad interesada en hacer parte de dinámicas globales de tipo económico, académico, tecnológico y cultural, y b) el mejoramiento de la competencia comunicativa en inglés de una sociedad o población conlleva el surgimiento de oportunidades para sus ciudadanos, el reconocimiento de otras culturas y el crecimiento individual y colectivo. Adicionalmente, busca un compromiso de diversos sectores con la promoción de una segunda lengua, pues el desafío es para todo el país.

Con el fin de contribuir al logro de este propósito, la ERU continúa incluyendo dentro de sus estrategias de aprendizaje para el PIC 2021, la contratación de un curso de formación en el idioma inglés, que cumpla con los parámetros establecidos por el Ministerio en concordancia con las directrices del Marco Común Europeo de Referencia, dirigido a los servidores de planta interesados en participar y en aras de seguir fortaleciendo su destreza en la adquisición de una segunda lengua.

➤ Entornos enseñar-aprender

En ejecución de lo que se ha denominado dentro de la ERU Plan Padrino Entornos Enseñar-Aprender, se continuarán ejecutando las acciones para facilitar la transferencia de conocimiento desde la esfera individual a la colectiva, mediante la creación de un espacio de intercambio persona a persona, en donde los trabajadores beneficiarios de procesos de capacitación, sirvan como agentes facilitadores y multiplicadores de conocimiento.

Este plan deberá ser ejecutado en cumplimiento de lo estipulado dentro de la guía GI-35 Plan padrino enseñar aprender, que se encuentra codificado dentro del sistema de gestión de calidad de la empresa.

6.1.4. Estrategias para la ejecución del PIC

➤ Oferta de capacitación en apoyo interinstitucional

- **DASCD 2020:** La empresa tendrá a disposición la oferta vigente y las actualizaciones que se efectúen desde el Servicio Civil, para el fortalecimiento de temas transversales al servicio público.

Estas formaciones se imparten principalmente de manera virtual a través de la plataforma PAO (Plataforma de Aprendizaje Organizacional) o se atienden mediante invitación directa del Departamento, las cuales son divulgadas a los colaboradores interesados.

Dentro de las capacitaciones ofertadas están:

- Ingreso al Servicio Público
 - Diseño Organizacional
 - Situaciones Administrativas
 - Presupuesto Público
- **Plataforma Soy10Distrital:** Esta plataforma consolida las formaciones ofertadas por la Secretaria General y la Secretaria Jurídica de la Alcaldía Mayor, principalmente en temas relacionados con:
- Sistema Integrado de gestión Distrital
 - Supervisión de contratos
 - Ley Transparencia
 - Teletrabajo
 - Gamificación - servicio al ciudadano

La difusión de estas capacitaciones se realiza por los medios internos instruccionales a fin de lograr una mayor cobertura de participantes.

- **Veeduría Distrital:** Haciendo uso de la oferta formativa de la veeduría, la empresa participa en los eventos de capacitación relacionados con los siguientes temas:
- Servicio al ciudadano
 - Innovación pública
 - Transparencia y acceso a la información
 - Ruta de la integridad

De igual forma, la Empresa 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.

- **Contratación de formaciones:** Se analizará la pertinencia de realizar contrataciones con prestadores de servicios de educación y formación, que cuenten con la calidad y experticia necesarias, relacionadas con el abordaje de los diferentes temas derivados del análisis de necesidades.

- **Otorgamiento de formaciones mediante resolución:** Esta estrategia es utilizada para otorgar capacitación a los servidores de planta que soliciten fortalecimiento de capacidades en temas específicos, que son indispensables para el buen desarrollo de sus funciones. Las modalidades que se otorgan mediante resolución tienen que ver con cursos, talleres, seminarios y/o diplomados.

6.1.5. Presupuesto

El presupuesto definido para el desarrollo del cronograma de actividades del PIC 2021, es de Ciento Treinta Millones Ciento Noventa y Dos Mil pesos M/cte. (\$ 130.192.000).

De igual forma, se establece que la ERU también se apoyará en las capacitaciones virtuales y gratuitas a través de las diferentes Entidades del Distrito, el portafolio del DASCD, la estrategia Soy 10Distrital, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y demás entidades del orden nacional, para dar cumplimiento a lo planteado en el plan y de esta forma propender por la maximización de los recursos otorgados.

6.2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

6.2.1. Objetivo estratégico

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos de la Empresa, generando espacios de recreación, cultura, esparcimiento, integración familiar, etc.; a través de programas que fomenten el desarrollo integral, para contribuir con su bienestar y motivación, permitiendo el desempeño institucional con mayor satisfacción y productividad.

6.2.2. Alcance

Los beneficiarios del Plan de Bienestar serán los trabajadores de Planta de la Entidad, los cuales están caracterizados de acuerdo a la información consignada en la Ilustración I-distribución del personal de la Empresa y los literales subsiguientes en donde se desarrolla la información estadística de la población.

Los trabajadores vinculados mediante modalidad de contrato de prestación de servicios, serán tenidos en cuenta en aquellas actividades que no generen compromiso de recursos para la Entidad.

6.2.3. Diagnóstico de necesidades

Para conocer las necesidades y expectativas de Bienestar de los colaboradores de la empresa, se realizó una encuesta en línea entre el 26 de octubre y el 30 de diciembre de 2020; teniendo como resultado la información de doscientos setenta y uno (271) personas, quienes a nivel general reportan necesidades asociadas con la ejecución de actividades de integración, actividades lúdicas, deportivas, culturales y de entretenimiento para el colaborador y su grupo familiar.

A continuación, se presentan los principales resultados de la encuesta:

a) Participación en actividades de Bienestar

En términos generales, la motivación para participar en las actividades del plan de bienestar es alta, contando con 202 personas que corresponde al 74.7% la cual participo en las actividades realizadas durante la vigencia, de las cuales 100 que corresponden al 49,5% consideran que dichas actividades aportan a su bienestar laboral y 69 que equivale al 34,4% considera que las actividades son útiles en su vida.

De las 67 personas que decidieron no participar, 62 de ellas que equivale al 90,5% expresaron que el motivo principal para abstenerse a realizar las actividades se debe a que el horario de realización de las mismas no les favorece.

b) Percepción de la relevancia dada por la Empresa a las actividades de bienestar

Esta pregunta de la encuesta pretende hacer una valoración de la percepción de los trabajadores, acerca de si la Empresa proporciona condiciones de aprovechamiento de bienestar para el servidor y su familia en una escala de 1 a 5, siendo 5 la calificación más alta. Conforme a esto, se encontró que en general la valoración de estos aspectos es positiva, ya que todos los ítems fueron calificados en su mayoría con respuesta igual o superior a 4.

A continuación, se detalla el porcentaje de respuestas con esta valoración para cada factor evaluado:

- La empresa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores: 87%
- La empresa da la oportunidad de crecer laboralmente: 66%
- La empresa brinda bienestar a su familia: 70%
- La empresa promueve un buen clima laboral: 77%
- La empresa aporta a su desarrollo personal: 79%
- La empresa promueve principios morales y éticos: 82%
- La empresa da la oportunidad de opinar y aportar: 79%

Estos resultados expresan un sentido de pertenencia y satisfacción general, que facilita el contexto para el crecimiento de los trabajadores y el desarrollo de una adecuada calidad de vida laboral.

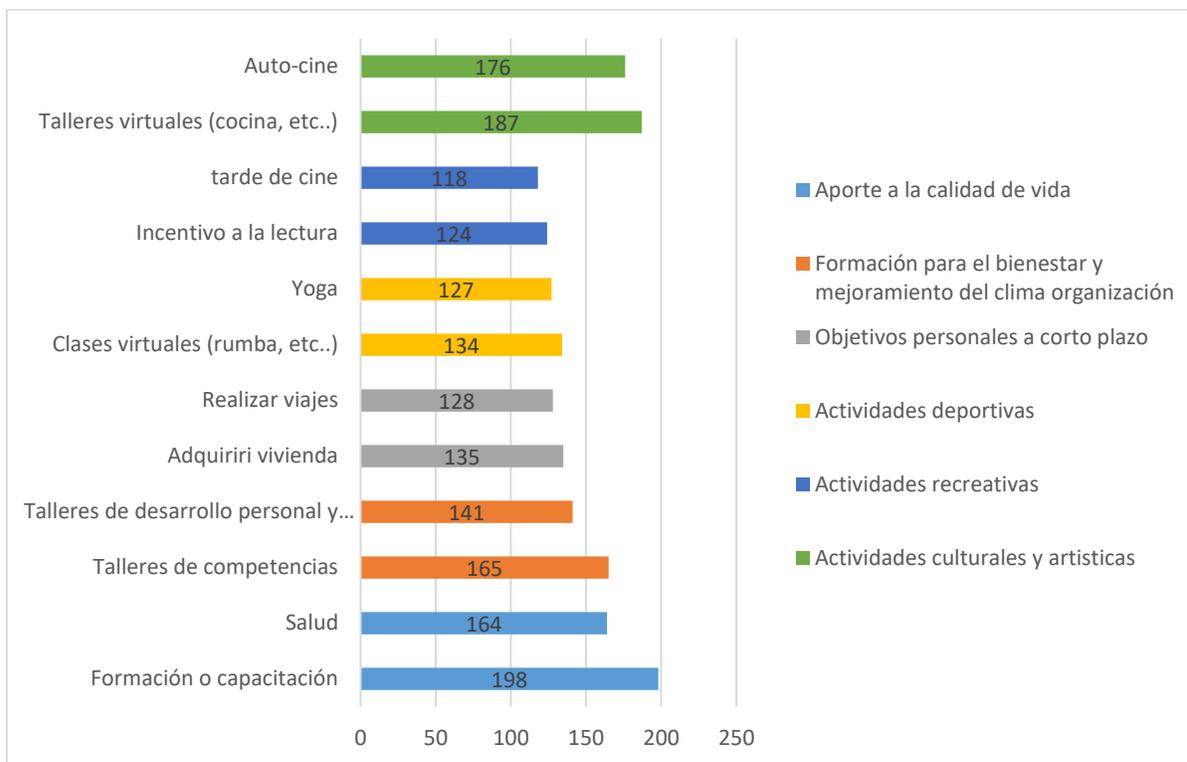
c) Prioridades de Bienestar

Para valorar lo que los trabajadores interpretan como prioridad en temas de bienestar, se indagó sobre actividades que prefieren se realicen en torno a: calidad de vida, capacitación no formal, prioridades de tipo personal, actividades deportivas, recreativas y culturales preferentes.

Dado que en esta sección las opciones eran de múltiple respuesta, el resultado para la puntuación en cada ítem debe analizarse teniendo en cuenta el número de personas que seleccionó cada alternativa, sobre el número total de personas encuestadas.

A continuación, se presentan las 2 opciones con mayor puntuación de cada ítem:

Ilustración 4. Prioridades de bienestar.



Fuente: Encuesta Levantamiento de necesidades - Planes de Bienestar y SST - ERU 2021

En la ilustración anterior podemos observar que; en cuanto a las actividades que aportan a la calidad de vida la más llamativa es la de formación y/o capacitación con un 73,1%; en formación para el bienestar y mejoramiento del clima organizacional un 60,9% están interesados por los talleres de afianzamiento en competencias blandas como el liderazgo, trabajo en equipo y comunicación y administración del tiempo; dentro de los objetivos personales a corto plazo se encuentra que un 49,8% desean adquirir vivienda; En vista de la situación actual en salubridad, el interés predominante para actividades deportivas de los encuestados apunta a la realización de clases virtuales de rumba, danza folclórica, entrenamiento funcional con un 49,4% de aprobación; para las actividades recreativas las personas se inclinan más por actividades donde se incite a la lectura ya que obtuvo un porcentaje de 45,7% y para el aspecto de actividades culturales y artísticas son de preferencia con un 69% las actividades relacionadas con el desarrollo de talleres virtuales de cocina, manualidades, música, etc.

d) Relaciones interpersonales

En cuanto a la indagación sobre la contribución a la mejora de relaciones interpersonales y la comunicación en la entidad, se obtuvieron los siguientes resultados:

Un 60% correspondiente a 163 personas eligieron el desarrollo de talleres y charlas sobre relaciones interpersonales, un 45% prefieren que se ponga en marcha campañas de sensibilización para el mejoramiento de clima y cultura Y un 35% prefieren la realización de concursos que fortalezcan los valores corporativos.

Para abordar estos aspectos, se propone la realización de un taller experiencial con los diferentes equipos de trabajo, siempre y cuando las condiciones de salud pública y bioseguridad lo permitan; que abarque temas para el mejoramiento de la articulación entre las diferentes áreas por medio de actividades lúdicas, de reconocimiento y trabajo en equipo, para promover una cultura organizacional orientada al cumplimiento de metas y objetivos de manera conjunta.

e) Balance vida-trabajo

Se indagó en los encuestados aquellas estrategias que consideran pueden ponerse en práctica para realizar el balance vida-trabajo, teniendo en cuenta las nuevas modalidades de trabajo virtual (trabajo en casa y teletrabajo). Los principales hallazgos están relacionados con el derecho a la desconexión laboral, conservando una jornada laboral fija que no implique la inversión de tiempo extra que debe ser dedicado a la vida personal y la familia. Para ello es importante, contar con mejores alternativas de planeación de labores del equipo de trabajo, de modo que se establezcan plazos de entrega consecuentes y una adecuada distribución de cargas laborales.

Así mismo, puede explorarse la realización de talleres de meditación en aras de disminuir el estrés laboral y la realización de talleres de manejo del tiempo para la organización de labores escolares o de cuidado de los hijos.

f) Días y horarios de realización de las actividades

El 74,5% que equivale a 202 personas eligieron como día preferente el viernes y con 96 votos el horario que los colaboradores de la empresa consideran más oportuno para realizar las actividades es de 4:00 pm a 6:00 pm

g) Propuestas adicionales

Finalmente, se indagó sobre propuestas adicionales que se considerarán para analizar la viabilidad de su inclusión dentro del plan y se encontró lo siguiente:

- Actividades que impliquen incentivo al uso de la bicicleta.
- Protección animal
- Actividades de reconocimiento en campo de los proyectos de la Empresa
- Jornadas de práctica de juegos de mesa
- Capacitaciones de actualidad tecnológica.
- Decoración de oficinas en fechas como amor y amistad, día de los niños y navidad.
- Cursos de ofimática
- Actividades de bienestar masculino
- Actividades al aire libre
- Reconocimiento del día de las diferentes profesionales
- Implementar una sala de descanso y desconexión en donde se puedan llevar a actividades como leer, juegos de mesa.
- Salario emocional (día de descanso por cumpleaños).

h) Sugerencias generales

Establecer concursos - retos en dónde las actividades de bienestar funcionen como en un sistema de puntos y al final de cierto tiempo o de temáticas (ejemplo: tres meses) las personas con más puntos obtengan incentivos.

6.2.4. Subprogramas que integran el Programa de Bienestar social e incentivos

Teniendo en cuenta el análisis de la anterior información, se han estructurado los diferentes subprogramas y/o estrategias que integran el Programa de Bienestar Social, este programa se desarrollará en las áreas de Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral y estará enmarcado en el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral, diseñado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en donde se contempla "propiciar el desarrollo pleno del potencial de los habitantes de la ciudad, para alcanzar la felicidad de todos en su condición de individuos, miembros de familia y de la sociedad" y entendiendo que el Individuo percibe el Bienestar, como un equivalente a la felicidad, esta es ubicada en el núcleo del modelo, concibiéndola como la convergencia de varios factores, en los que se incluye un componente cognoscitivo, uno emocional y uno social.

➤ Área de Protección y Servicios Sociales

- **Eventos deportivos**: con la ejecución de estas actividades se busca el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, para la conveniente utilización del tiempo libre y la formación integral del servidor, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral.

Es de recalcar, que se espera que una vez que se cuente con el aval del Gobierno Nacional en la superación de la actual pandemia ocasionada por la presencia del virus COVID-19, se retomarán de forma gradual y en evaluación de pertinencia, la realización de torneos deportivos de manera presencial en disciplinas como bolos, natación y volibol.

- **Eventos recreativos**: se desarrollarán actividades que mejoren la calidad de vida de los servidores, generando equilibrio integral entre vida familiar y laboral, un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales.

En las actividades a desarrollar se encuentran: Día de la familia, recorridos por los proyectos de la Empresa, afianzamiento de la cultura del uso de la bicicleta e integración de una actividad que involucre a las mascotas de los colaboradores inscritos.

- **Eventos artísticos y culturales**: a partir de actividades lúdicas, artísticas y culturales, se pretende promover la integración social, el desarrollo de habilidades como la creatividad y la sensibilidad artística, así mismo, fomentar espacios de

integración, esparcimiento y unión familiar entre los servidores. Se facilitará la asistencia de los servidores a funciones de cine y se realizará una actividad de incentivo a la lectura.

- **Educación formal**: los Trabajadores Oficiales beneficiarios de la convención colectiva unificada, suscrita en el mes de octubre de 2018, tendrán la posibilidad de beneficiarse del convenio suscrito con el ICETEX, en el cual se adjudican créditos condenables para la financiación de estudios de educación superior y gastos de sostenimiento.
- **Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar**: se llevarán a cabo talleres presenciales y o virtuales en culinaria, música o manualidades, dependiendo de las preferencias expresas de los servidores al momento de las inscripciones.
- **Promoción de programas de vivienda, turismo, educación y crédito**: con el fin de facilitar los trámites y suministrar a los servidores información sobre estos servicios, se realizarán ferias informativas con la Caja de Compensación Familiar de la Empresa y con proveedores externos.
- **Programa servimos**: la ERU, se suma a esta iniciativa del DAFP que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas; El programa "Servimos" incluye beneficios en las áreas de cultura y medio ambiente, turismo y recreación, seguros y salud.

Al interior de la empresa, se hará la difusión por los canales institucionales para que los trabajadores conozcan los beneficios y oportunidades, y se brindará asesoría en el acceso a los mismos.

➤ Área calidad de vida laboral

Con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, la Empresa fomentará un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo de los servidores. Se promoverán condiciones laborales para la satisfacción de las necesidades primordiales para el desarrollo de sus funciones, se realizarán actividades de motivación e integración, con lo cual se busca generar un impacto positivo en productividad y mejoramiento de las relaciones interpersonales.

- **Área Social**: se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que sean un estímulo y reconocimiento a la labor de los servidores públicos, entre las actividades a desarrollar se encuentran: celebración semestral de cumpleaños de los servidores, conmemoración del día de la diversidad, día de la secretaria, día del conductor, día del servidor público, día de los niños y reunión de cierre de gestión.

- **Fortalecimiento de Clima organizacional:** con el propósito de mejorar el clima organizacional de la Empresa, se continuará realizando la intervención de los hallazgos de la medición de clima organizacional realizada en la vigencia 2020. Los resultados obtenidos muestran que pese a que el riesgo en la mayoría de los factores medidos es BAJO, se debe trabajar preventivamente en los siguientes aspectos que obtuvieron nivel MEDIO de riesgo: Redes de apoyo, administración del tiempo y balance vida-trabajo y Mobbing o acoso laboral.

Para mitigar este nivel de riesgo, la empresa ha emprendido acciones preventivas y continuará ejecutándolas en la vigencia 2021, como lo son:

- Desarrollo de un taller de administración del tiempo.
- Capacitaciones en prevención del acoso laboral lideradas desde el sistema de seguridad y salud en el trabajo, con el apoyo del DASCD, la ARL Positiva y la Secretaria Distrital de la Mujer.
- Acompañamiento psicológico del personal en desarrollo de la estrategia “La ERU te escucha”, como herramienta para la prevención del riesgo psicosocial
- Desarrollo de talleres de fortalecimiento de relación de familia y pareja.

Así mismo, se propone como nueva intervención las siguientes estrategias:

- Taller de fortalecimiento de clima enfocado en: implementar acciones que estimulen la co-construcción de una cultura organizacional en la que el talento humano de la ERU se reconozca a sí mismo como tal, pero reconozca también la labor de otras áreas y el potencial apoyo que representa para el alcance de metas, de modo que permitan dar a conocer a la ciudadanía los proyectos de intervención urbanística, mejorar la percepción del público y generar el sentimiento de apropiación, mantenimiento y conservación del espacio público, construyendo una identidad corporativa más consolidada.
- Puesta en marcha de un café para crear. Propuesta de grupos focales para el mejoramiento del clima laboral en los grupos de trabajo y el mejoramiento de procesos.
- Culminación del proceso de levantamiento de cargas laborales.
- Campaña de estrategias para la organización del trabajo.
- Talleres y Tips de manejo efectivo del tiempo.
- Talleres de prevención del acoso laboral y sexual.
- Campaña por el buen trato – Resolución de conflictos.
- Estrategia de balance vida – trabajo (compromiso directivo).

Finalmente, en la presente vigencia no se realizará medición de clima laboral, toda vez que, de acuerdo a la reglamentación vigente, esta debe efectuarse cada dos (2) años.

- **Programa de desvinculación asistida:** con el fin de acatar las disposiciones normativas y metodológicas emanadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y en aras de contar con una metodología que estipule las directrices

sobre el retiro de los servidores de la empresa, se ha desarrollado el programa de desvinculación asistida que implica la preparación y el otorgamiento de herramientas a los servidores públicos que por distintas circunstancias administrativas; tales como jubilación, renuncia o desvinculación, se aparten de la empresa; para que puedan afrontar el cambio de estilo de vida y que proporcione elementos institucionales para entender las razones de la desvinculación y el impacto que esto tiene en las estrategias de retención del talento.

Para llevar a cabo esta labor, se cuenta con el documento estandarizado GI-36 Programa Desvinculación Asistida V1, que contiene dicho programa, en el cual se establecen las condiciones y fases de ejecución, dentro de la novedad de retiro del servidor.

- **Salario emocional:** para mejorar el balance entre las dimensiones personal y laboral de los servidores y fortalecer así el compromiso organizacional, la Empresa otorgará las siguientes retribuciones no monetarias:
 - Reconocimiento del preciado tiempo con los bebés: se concederá a las Servidoras Públicas una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes 6 meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo cumpla su primer año de edad.
 - Tarde de juego: se otorgará a los(as) servidores(as) que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad, un permiso remunerado por 4 horas, dentro de la jornada laboral en la tarde, para que puedan compartir con su(s) Hijo(s) y afianzar lazos afectivos con el(os) menor(es). Esta tarde se concederá en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. El tiempo se concertará con el superior jerárquico sin afectar la prestación del servicio y la solicitud se tramitará ante la Subgerencia de Gestión Corporativa.
 - Horarios flexibles: los servidores públicos que acrediten alguna de las condiciones contempladas en el artículo 3° de la Ley 1857 de 2017, tendrán derecho a acogerse a los horarios de trabajo flexible establecidos por la empresa, con el fin de atender sus deberes de protección y acompañamiento, conforme al procedimiento establecido en la Resolución Interna 056 de 2018.
 - Cumpleaños: en colaboración con la Oficina Asesora de Comunicaciones, se realizará la publicación de los cumpleaños de manera mensual a través de la ERUNET.
- **Programa de Incentivos:** El programa de incentivos de la ERU se adopta mediante el presente documento conforme con lo estipulado en el Decreto Nacional 1083 de 2015 y las disposiciones y/o conceptos que en la materia se hayan emanado desde el DAFP y el DASCD.

Para determinar las personas que serán beneficiarias del programa de incentivos la empresa cuenta con el procedimiento interno de Evaluación de la gestión (PD-73) y el sistema de evaluación definido por la Resolución Interna 195 de 2017 “Por la cual se adopta la Metodología e Instrumentos para la evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos”.

De igual forma se adoptó el sistema tipo de evaluación de la CNSC, para los empleados de libre nombramiento y remoción que NO son Gerentes Públicos, mediante resolución No. 668 de 2019.

De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, el presente plan busca premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Así las cosas, el plan de incentivos se orienta a reconocer el desempeño de los Gerentes Públicos y de los empleados de Libre Nombramiento y Remoción que no son Gerentes Públicos, para reconocer el desempeño en niveles de excelencia de que trata el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083, podrán otorgarse incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Dado que la Empresa cuenta con un número reducido de funcionarios de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos y que pertenecen a diferentes niveles jerárquicos, no es posible evaluar el rendimiento de equipos de trabajo de una sola dependencia. En consecuencia, en la Entidad no se hará entrega de incentivos pecuniarios.

En cuanto a los Incentivos No Pecuniarios, están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer el buen desempeño laboral de los servidores de la entidad, los cuales pueden ser:

- **Educación formal:** Podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país, a elección del funcionario seleccionado, siempre que corresponda a este tipo de formación y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes. Cuando se trate de adelantar estudios de idiomas extranjeros, el empleado seleccionado elegirá el idioma de su interés para estudiarlo o perfeccionarlo.
La asignación del incentivo se sujeta a la admisión del empleado en el establecimiento educativo correspondiente y en caso de no ser admitido podrá optar por otro incentivo, dentro de la misma vigencia fiscal. Los trámites de admisión académica a las instituciones educativas correrán a cargo del beneficiario del incentivo.
- **Apoyo a la publicación en revistas de circulación nacional o internacional:** Pueden ser de carácter institucional o de interés personal. Los trámites necesarios para la correspondiente publicación estarán a cargo del empleado que elija este tipo de incentivo.
- **Financiación de investigaciones del servidor público:** Está orientado a fomentar la investigación de carácter institucional o particular, evento en el cual, los contactos y demás trámites necesarios para su realización, estarán a cargo del

servidor que elija este tipo de incentivo, sin perjuicio del cumplimiento de las funciones y horario de trabajo fijado en la empresa.

- Participación en proyectos especiales de la Empresa: Está dirigido a fomentar y apoyar económicamente la participación activa y el desarrollo de trabajos individuales o colectivos, que involucren a la Entidad u otras entidades, enmarcados en el Plan de Desarrollo y que generen valor agregado.
- Programa de turismo social a nivel nacional: Pueden ser tomados en el país o en el exterior; en todo caso el reconocimiento es hasta por el monto previsto en esta resolución para los incentivos institucionales adoptados.

Otros reconocimientos

- Menciones, distintivos y diplomas honoríficos.
- Reconocimientos públicos a la labor meritoria.

Prerrequisitos

Para participar de los incentivos institucionales en cualquiera de las dos categorías, según lo establecido en el artículo 80 del Decreto 1227 de 2005, los servidores deberán cumplir con lo siguiente:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme o de los acuerdos de gestión, correspondiente al año *inmediatamente anterior a la fecha de postulación*.

Categorías y montos para el otorgamiento de incentivos

Se adoptan incentivos no pecuniarios para reconocer el desempeño en niveles de excelencia de:

Tabla 6. Categoría y montos para el otorgamiento de incentivos

CATEGORÍA	MONTO
Mejor Gerente Público de la Entidad	\$ 3.000.000
Mejor empleado de libre nombramiento y remoción que no es gerente público de la Entidad	\$ 3.000.000
TOTAL INCENTIVOS	\$ 6.000.000

Criterios de selección

La Guía Metodológica del Departamento Administrativo de la Función Pública, determina las condiciones y escala de calificación que viabilizan el acceso al nivel

sobresaliente por parte de los **Gerentes Públicos**; un resumen de lo allí expuesto implica:

- Para acceder al nivel sobresaliente, el gerente público debió al inicio del proceso, en la concertación y formalización de los Compromisos Gerenciales, optar por un 5% adicional que permitiera determinar en la etapa de evaluación, si con su gestión, cumplimiento y resultados superaba el desempeño esperado establecido en una base del 100%.
- Sólo de haberse cumplido el 100% de lo establecido en el Acuerdo de Gestión (Acuerdos Gerenciales y Competencias) y dar cumplimiento a lo pactado como porcentaje adicional (5%), el servidor podrá ser sujeto de reconocimiento, ello implica que el resultado definitivo de su gestión, se ubique entre el 101 y el 105%, para que así, pueda acceder al reconocimiento.

De conformidad con lo establecido en el Acuerdo 137 de 2010 las escalas de calificación que se tendrán en cuenta para determinar el desempeño los **empleados de libre nombramiento y remoción que no es Gerente Público** serán las siguientes:

- No satisfactorio: menor o igual al 65%.
- Satisfactorio: del 66% al 95%.
- Sobresaliente, entre el 95% o más y el cumplimiento de los siguientes factores (Resolución 314 de 2015):
- Calidad y oportunidad.
- Aportes, propuestas o iniciativas adicionales.
- Cumplimiento de competencias comportamentales.

Procedimiento de selección

El comité de incentivos durante la reunión posterior a la publicación del informe de Evaluación del Desempeño por parte del proceso de Talento Humano, deberá seleccionar a los mejores empleados de la Entidad, consignando en el acta los criterios y resultados obtenidos de la evaluación. Para tal fin, adelantará el siguiente procedimiento:

- Con base en el informe mencionado, se seleccionarán los mejores empleados de cada nivel, siguiendo los criterios de cada categoría, otorgándose el incentivo a quien posea el puntaje más alto.
- En caso de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados del mismo nivel, se identificará a aquellos que demuestren su participación activa en comités o actividades tales como brigadas, gestores de integridad, COPASST, comité de convivencia laboral, etc.; lo cual se evidenciará a través de las actas de reuniones y los resultados presentados por cada uno de los comités.
- Si persiste el empate, éste se dirimirá mediante sorteo, adelantado por el comité de incentivos, lo cual quedará consignado en el acta respectiva.

Selección de los Incentivos

Los empleados seleccionados como los mejores tendrán derecho de escoger entre los incentivos no pecuniarios previstos en el presente Programa, contara con máximo cinco (5) días calendario después del recibo de la comunicación en la que se le notifica que ha sido seleccionado. En ningún caso el incentivo no pecuniario podrá ser convertido en incentivo pecuniario o viceversa.

Asignación de los Incentivos

Mediante acto administrativo proferido por la Subgerencia de Gestión Corporativa, se asignarán los incentivos previstos en el Programa de Incentivos adoptado de acuerdo con la elección de cada uno de los seleccionados.

Divulgación de resultados y entrega del Incentivo

A más tardar el 30 de junio de 2021, se divulgarán a través de los medios de comunicación interna, los nombres de los servidores que fueron seleccionados como los mejores empleados de la Entidad, en el acto de proclamación y entrega de los incentivos, los funcionarios tendrán además del premio seleccionado, un reconocimiento público y una mención de honor con copia a la hoja de vida.

Condiciones para el uso del Incentivo

Adicional a las establecidas en la descripción de cada uno de los incentivos no pecuniarios, relacionada anteriormente, se deben tener en cuenta las siguientes condiciones para el uso del Incentivo:

- La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, no entregará en ningún caso sumas en efectivo o cheques a los Servidores Públicos beneficiarios.
- El otorgamiento de los incentivos relacionados con educación formal, participación en proyectos especiales, investigación y publicación de trabajos, deberán relacionarse con temas afines a las funciones de la Empresa y en todo caso estar sometidas a las condiciones de publicación que establezca el respectivo medio de circulación.
- La Empresa girará las sumas correspondientes a las entidades educativas, de turismo social, editoriales o prestadoras de los servicios a que hubiere lugar, empresas o entidades legalmente constituidas.

En la vigencia, se desarrollará y expedirá el acto administrativo con los diferentes aspectos legales, técnicos y procedimentales referentes al otorgamiento de los incentivos.

6.2.5. Presupuesto

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

Tabla 7. Presupuesto asignado Bienestar 2021

Nombre del Rubro	Monto
Bienestar e Incentivos	\$ 160.680.000
Convenciones Colectivas	\$ 82.400.000
TOTAL	\$ 243.080.000

Adicionalmente se contará con el apoyo de entidades externas como el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, las Entidades Promotoras de Salud, los Fondos de Pensiones y Cesantías y la Administradora de Riesgos laborales, con las cuales se gestionará actividades que no generen gasto para la Entidad.

6.3. PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST

6.3.1. Objetivo estratégico

Anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos y peligros que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores, por medio de la implementación de acciones de mejora que garanticen la minimización de la posibilidad de que se presenten accidentes de trabajo o se desarrollen enfermedades laborales.

6.3.2. Alcance del Plan de Trabajo

El Plan de Trabajo de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo da cumplimiento a la normatividad legal colombiana y tiene alcance a los empleados públicos, trabajadores oficiales, contratistas y demás partes interesadas de la Entidad.

6.3.3. Diagnóstico de necesidades

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

- Análisis de los resultados del informe anual de actividades realizadas en la vigencia anterior, con el fin de identificar las fortalezas y oportunidades de mejora.

- Análisis de la ejecución del plan de trabajo 2020
- Análisis de Accidentes y Enfermedades Laborales vigencia 2020
- Análisis información sociodemográfica recolectada por medio de la encuesta virtual llamada “*Levantamiento de necesidades - Planes de Bienestar y SST - ERU 2021*”

A continuación se presentan los resultados y el análisis realizado por cada una de estas fuentes de información.

- **INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL 2020**

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

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

Estándares mínimos de la Resolución 312 de 2019

En la vigencia 2019 la Resolución 1111 de 2017 fue derogada por la Resolución 0312 de 2020 que definía los Nuevos Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con base en estos nuevos estándares la ARL realizó la evaluación del cumplimiento a la Empresa, obteniendo un porcentaje de cumplimiento del 100% contrarrestado con el resultado del año inmediatamente anterior se logró mejorar en un 2.5% el resultado general, algunos de los factores positivos que aseguraron un mayor porcentaje de cumplimiento en la evaluación fueron:

- Seguimiento permanente a la ejecución de las acciones de mejora identificadas por medio de diferentes actividades de gestión del riesgo, logrando mantener un porcentaje alto en el cumplimiento de la verificación y el cumplimiento del SGSST.
- Una rápida respuesta y adaptación al cambio frente a la pandemia mundial presentada por el COVID-19, la empresa desarrollo herramientas de adaptación al cambio frente al aislamiento preventivo, y a la reincorporación gradual y segura a actividades presenciales, adicionalmente se realizaron varias capacitaciones virtuales de intervención de riesgo psicosocial para la adaptación de los trabajadores, acompañamiento constante y continuo frente a las dudas de los trabajadores frente a la enfermedad, charlas de riesgo biológico de mecanismos de actuación y prevención, estrategias de manejo de emergencias en casa, manejo emocional frente a las situaciones del nuevo aislamiento preventivo y obligatorio, además de otras interesantes charlas en donde tuvimos una participación interesante por parte de los trabajadores de la entidad

- Continuar con la realización de actividades de intervención de riesgos en eventos de alto impacto como la Semana de la salud, en donde se intervienen a la vez los riesgos biológico, ergonómico, locativo, público y de emergencias y se gestionan actividades de medicina preventiva y del trabajo y de seguridad industrial generando un mayor impacto que las actividades individuales.
- Hacer la Semana de la Felicidad en la cual se ejecuten medidas de intervención de riesgo psicosocial y la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos de los gestores sociales y personas que están en campo y tienen alto nivel de exposición a diferentes factores psicosociales y emocionales

Implementación de los Protocolos de Bioseguridad / COVID-19

Ante la identificación del Coronavirus (COVID-19) desde el pasado 7 de enero se declaró este brote como Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII), razón por la cual el Ministerio de Salud y Protección Social profirió la Resolución 666 de 2020, por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19.

A la fecha se han implementado los protocolos de bioseguridad en la empresa y se han actualizado según las actualizaciones normativas, de esta manera se ha contenido la propagación y contagio del virus en toda la entidad, las actividades realizadas son:

- Implementación esquemas de organización laboral que evite aglomeraciones y permita garantizar la continuidad del servicio, estas son: jornadas flexibles, turnos, entre otras.
- Se definió los elementos de protección personal – EPP y se suministró a todos los servidores y contratistas que excepcionalmente deban asistir a las instalaciones de la entidad.
- Desarrollo e implementación de protocolo de limpieza y desinfección permanente del lugar de trabajo.
- Instalación de señalización necesaria en áreas comunes para delimitar el distanciamiento social, el uso responsable de algunas zonas comunes, entre otras.
- Limitación de reuniones y eventos presenciales, salvo en casos excepcionales. Se dio prioridad a las reuniones y eventos virtuales.
- Se incentivó el uso de medios de transporte alternativo e individual o el vehículo propio.
- Coordinación con la ARL con el fin de asegurar la asesoría y acompañamiento continuo para atender las necesidades de control de riesgo laboral por COVID – 19.
- Definición del sistema propio de monitoreo y manejo de situaciones de riesgo de contagio.
- Divulgación de información sobre la adopción del protocolo de bioseguridad, uso adecuado de EPP, medidas de prevención, preparación, respuesta y atención de presencia de COVID-19.

Integración del SG-SST al SIG

En los estándares mínimos establecidos en la Resolución 312 de 2020 para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encuentran los procedimientos que obligatoriamente debe documentar la Empresa, a la fecha todos están documentados.

En la vigencia 2019 y 2020 cumpliendo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión se avanzó en la integración de la documentación del SG-SST al MIPG, los cuales se encuentra publicados en la plataforma de Gestión de Calidad dispuesta por la entidad.

- EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO 2020

El Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2020, fue diseñado bajo los componentes que están enmarcados en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), sin embargo teniendo en cuenta la pandemia del COVID-19 se hizo una modificación del mismo, con el fin de adaptar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo a las necesidades que tenían los trabajadores como consecuencia al riesgo biológico al que todos estábamos expuestos, En total se planeó la ejecución de 75 actividades a realizar en la vigencia 2020, de las cuales se ejecutaron 99 actividades, logrando una ejecución del 133.78%; a continuación, se presenta el resultado consolidado por cada trimestre:

Tabla 8. Cantidad de actividades ejecutadas en la vigencia 2020

Trimestre planeado/ ejecutado	Cant de actividades planeadas / Cant de actividades planeadas	Porcentaje de cumplimiento trimestre
1er trimestre planeado	9	44%
1er trimestre ejecutado	4	
2 trimestre planeado	24	100%
2 trimestre ejecutado	42	
3 trimestre planeado	31	100%
3 trimestre ejecutado	41	
4 trimestre planeado	10	100%
4 trimestre ejecutado	12	
Total actividades planeadas vigencia 2020	74	
Total actividades ejecutadas vigencia 2020	100	
Porcentaje de cumplimiento Vigencia 2020	135,14%	

Fuente: Seguimiento al Plan de Acción

Se logró identificar que la asistencia a los eventos realizados en la ejecución del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo fue superior de manera virtual, comparada con la participación a actividades presenciales de la vigencia anterior,

A nivel general las actividades de intervención que tuvieron mayor nivel de participación fueron: actividad de riesgo químico dirigida al personal de servicios generales con participación del 100%; actividades realizadas en cumplimiento del Plan Estratégico de Seguridad Vial dirigidas a los conductores con un porcentaje de participación del 100%, Adicionalmente, se observan porcentajes significativos de participación en similar escala en las actividades relacionadas con el riesgo psicosocial y el del Plan de preparación y respuesta ante emergencias con el 86%.

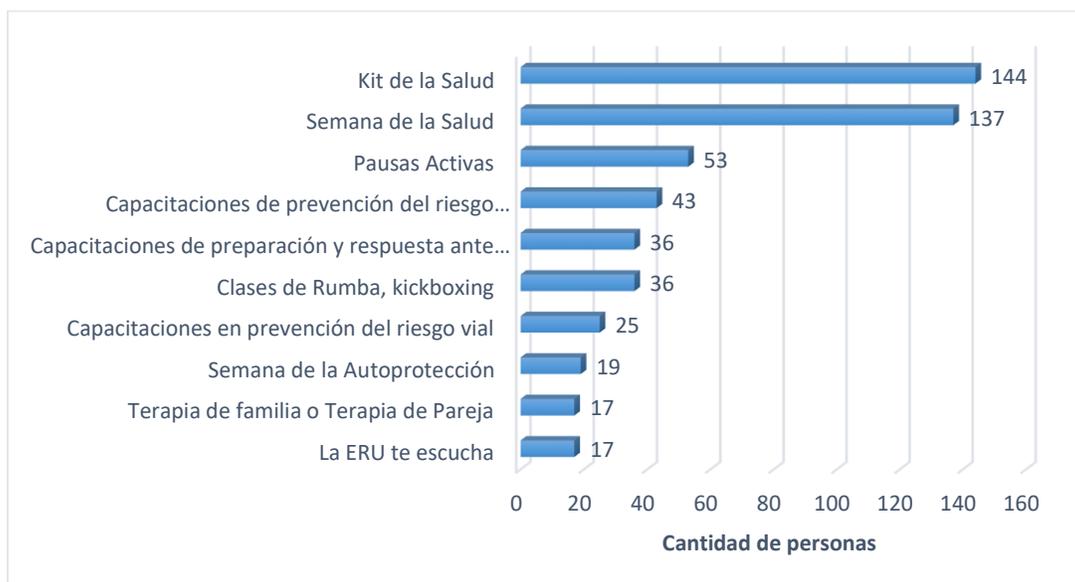
También se observó que existe baja participación en las actividades ejecutadas en los pilares de intervención del riesgo osteomuscular (pausas activas en línea), por lo que como oportunidad de mejora se encuentra necesario sensibilizar al personal a través de campañas para promover estilos de vida y trabajo saludables e interiorizar una cultura del autocuidado que logre mejorar la participación en estas actividades.

De igual manera se recomienda continuar con la implementación de actividades de manera virtual en temáticas que involucren la alternativa de trabajo en casa, riesgo psicosocial, riesgo biológico, etc.

Nivel de satisfacción

Con el objetivo de medir el nivel de satisfacción de las personas que participaron en las actividades ejecutadas en desarrollo del Plan de Trabajo del SG-SST se realizó una encuesta en la cual se indagó sobre los siguientes aspectos: importancia de la actividad, aporte al mejoramiento de clima y calidad de vida, gusto por la actividad y oportunidades de mejora, obteniendo los siguientes resultados:

Ilustración 5. Actividades que más gustaron de Seguridad y Salud en el Trabajo



Fuente: Encuesta Levantamiento de necesidades - Planes de Bienestar y SST - ERU 2021

Se evidencia que las actividades que más impacto positivo tuvieron en la población en general fueron: el kit de la semana de la salud con una aprobación del 53,1% y la semana de la salud con un 50,5%.

- **ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDAD LABORAL Y GENERAL**

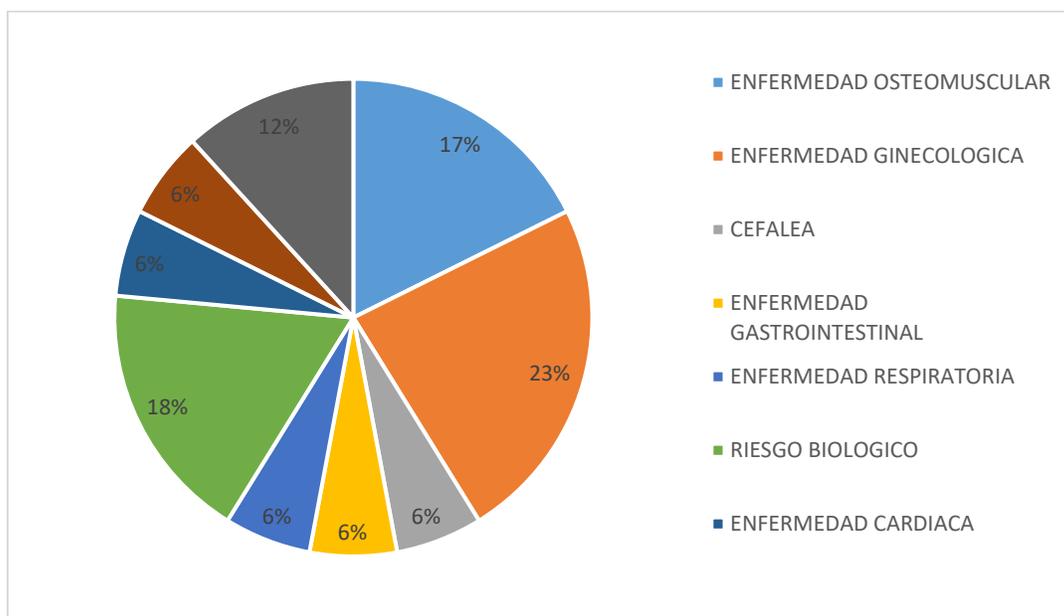
La caracterización de accidentalidad y enfermedad común se realiza de manera mensual con la información de las incapacidades y permisos para citas médicas, por lo cual las estadísticas de análisis son únicamente del personal de planta compuesto por 67 personas. A continuación, se presentan los siguientes datos de la vigencia 2020

El nivel de riesgo de la empresa es bajo, por tanto, la probabilidad de accidentalidad no es representativa, el mayor riesgo de accidentalidad se presenta por caídas del mismo nivel o por accidentes a nivel locativo, en el periodo se reportaron tres (3) accidentes de trabajo leves, para los cuales se realizaron las investigaciones y el respectivo plan de acción, cumpliendo con el procedimiento establecido.

De igual manera el nivel de enfermedad laboral es muy bajo, para la vigencia 2020 se continua con un caso de diagnóstico por la ARL del 14 de diciembre de 2018 donde establece enfermedad laboral Túnel del Carpo y realiza recomendaciones, la Empresa remitió las recomendaciones a la trabajadora y superior inmediato.

En cuanto a enfermedad laboral, los diagnósticos que más se presentaron en la entidad fueron por enfermedad ginecológica con un porcentaje de incapacidades del 24%, seguido por enfermedades de origen osteomuscular y enfermedades de origen de riesgo biológico con un 18%. Los diagnósticos presentados se distribuyeron de la siguiente manera:

Ilustración 6. Incapacidades según diagnóstico 2020



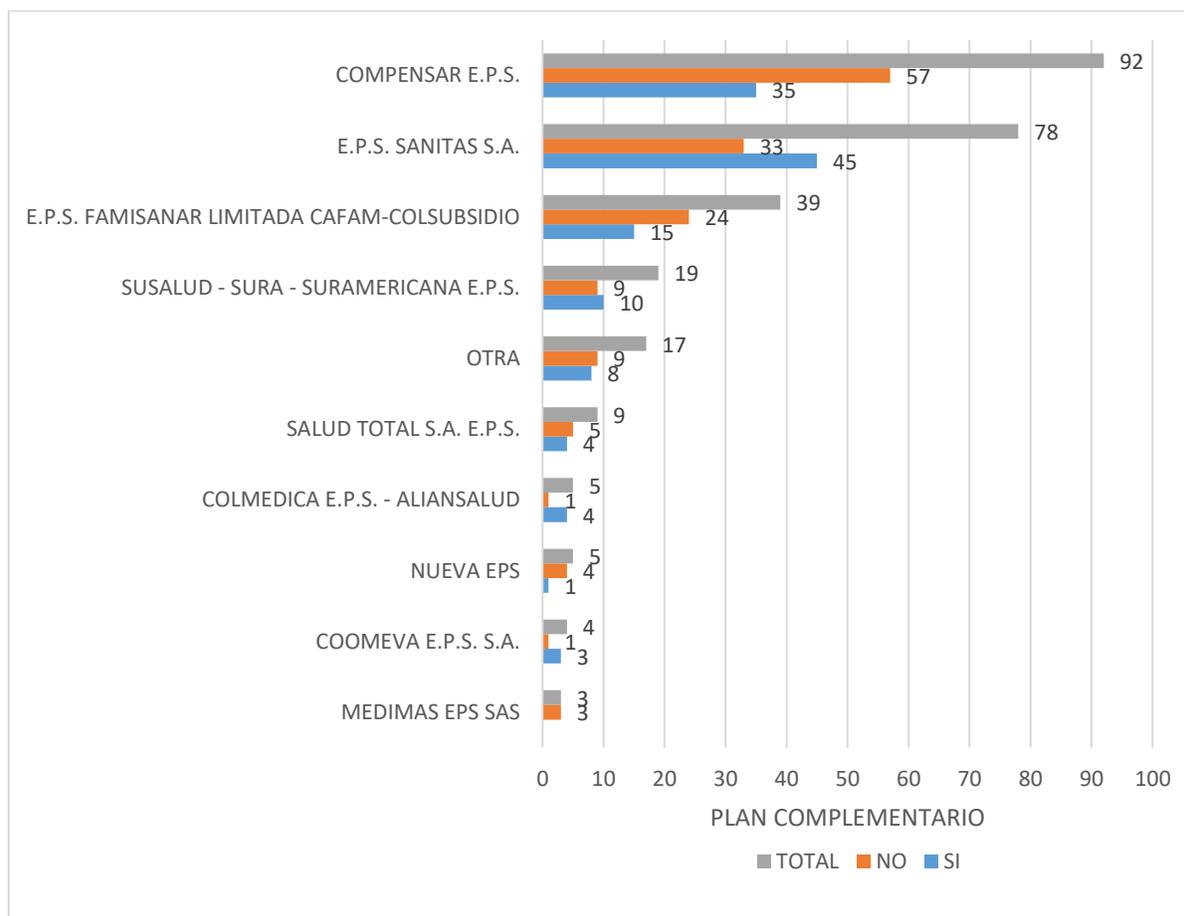
Fuente: Reporte incapacidades mensual.

Teniendo en cuenta estas incapacidades se sugiere para la vigencia 2021, hacer capacitaciones en donde se dé información acerca de las enfermedades ginecológicas, de riesgo biológico (COVID-19) y enfermedades osteomusculares, estas actividades no necesariamente deben hacerse en la semana de la salud, también podrían hacerse de manera periódica según las necesidades manifestadas por los trabajadores y contratistas.

- **INFORMACIÓN SOCIODEMOGRAFICA**

En la encuesta de levantamiento de necesidades de seguridad y salud en el trabajo se indagaron diferentes aspectos para poder identificar la condición de salud en general de los trabajadores y contratistas encuestados, para efectos del desarrollo de este documento analizaremos los puntos más relevantes a nivel de estilos de vida y trabajo saludables:

Ilustración 7. Afiliación EPS y plan complementario/medicina prepagada



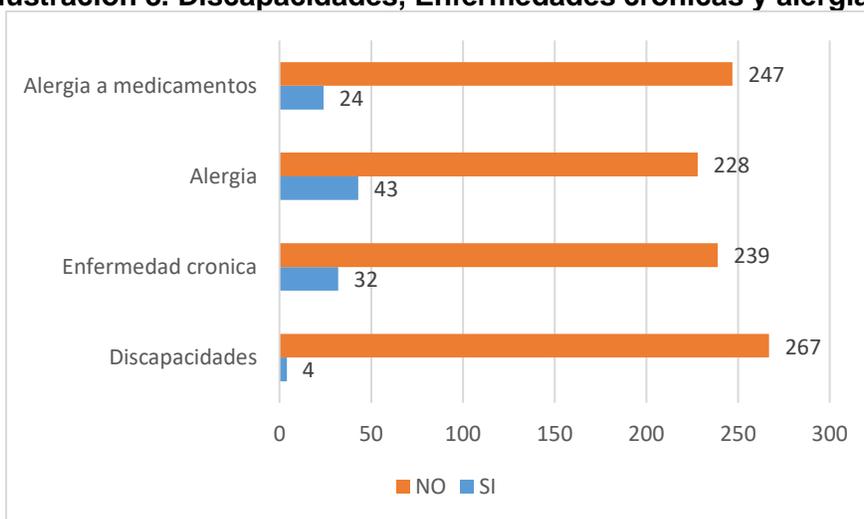
Fuente: Encuesta Levantamiento de necesidades - Planes de Bienestar y SST - ERU 2021

Hoy en día la oferta de afiliación de EPS presente en el mercado es mucho mayor en relación a la de años pasados, sin embargo, el mayor peso de afiliación lo conservan las EPS habituales como lo son COMPENSAR EPS (33,9%), EPS SANITAS (28.8%), y

CAFAM (14.4%). Teniendo en cuenta este grado de participación de las EPS, se recomienda involucrarlas en las actividades de prevención en la semana de la salud de la próxima vigencia

De igual manera se puede evidenciar que existe una proporción considerable con un 53,8% dentro de los encuestados que no tiene un plan complementario o medicina prepagada, por lo que es recomendable solicitar a las entidades campañas de afiliación y promoción para que los colaboradores tengan la oportunidad de afiliarse a este tipo de planes complementarios.

Ilustración 8. Discapacidades, Enfermedades crónicas y alergias.



Fuente: Encuesta Levantamiento de necesidades - Planes de Bienestar y SST - ERU 2021

En relación a los colaboradores encuestados se observa que presentan un buen estado físico con condiciones aptas para desarrollar sus funciones, en su mayoría no se encuentran condicionadas por algún tipo discapacidad, enfermedad o alergia.

Se puede observar que solo el 11,8% presentan una enfermedad crónica, en donde las enfermedades que se presentan con mayor frecuencia dentro la empresa son la hipertensión arterial (13 personas) e hipotiroidismo (9 personas) por lo que se requiere algún tipo de acompañamiento especial para los colaboradores que la padecen.

Las personas que poseen algún tipo de alergia es un porcentaje bajo pero relevante si se considera que constituye el 15,9% de los encuestados, la mayoría de las alergias resultan siendo bien manejadas por parte de las personas que viven con ellas ya que son alergias al polvo o a algunos alimentos, en cuanto a alergias a medicamentos se cuenta con 8,85% de los encuestados alérgicos principalmente a la penicilina

Se recomienda tener estos datos actualizados para poderlos comunicar a los brigadistas y expertos en la salud para poder hacer uso de esta información en caso de emergencia y poder llevar a cabo, de una manera más eficaz el manejo en el riesgo de la salud de una persona que se vea afectada por este tipo de afecciones.

Ilustración 9. Estilos de vida



Fuente: Encuesta Levantamiento de necesidades - Planes de Bienestar y SST - ERU 2021

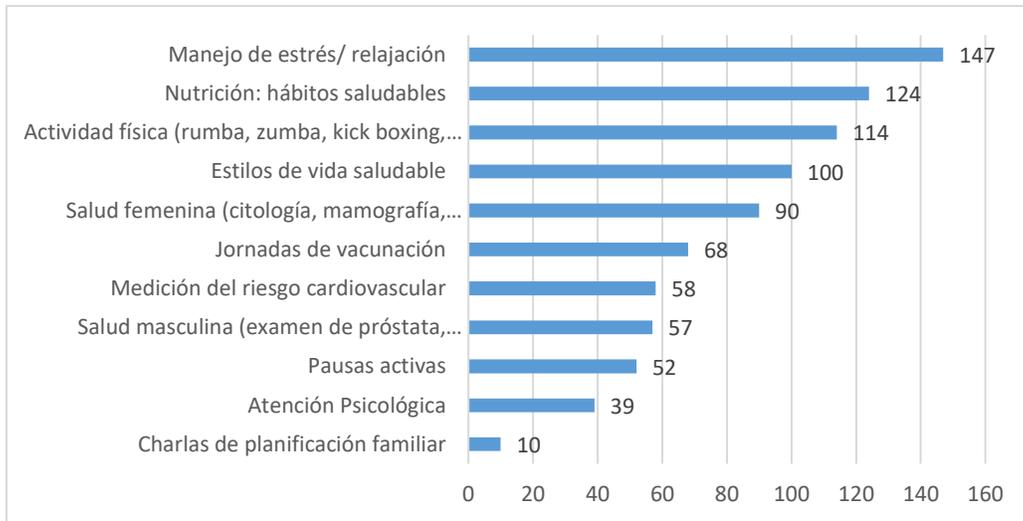
El 59,4% de la población confirma en la encuesta realizar actividad física, en donde la periodicidad de realizar ejercicio que predomina es más de 3 veces por semana con 85 personas que corresponde al 52,8% de los 161 trabajadores que realizan ejercicio. La actividad física proporciona beneficios y condiciones para el manejo de situaciones de riesgo y enfermedades, reduciendo de manera considerable el impacto que éstas pueden acarrear en el organismo. El sedentarismo puede ocasionar que los músculos se atrofien y el sistema respiratorio se debilite, con lo cual se recomienda realizar actividades para el fomento de estilos de vida y trabajo saludables como pausas activas y fomento del deporte, favoreciendo la postura, la circulación y la fijación articular.

En relación a las respuestas del año inmediatamente anterior, se evidencia que la tendencia de fumadores y no fumadores se sigue manteniendo con una proporción de 9 a 1 aproximadamente, en cuanto al consumo de bebidas alcohólicas a pesar de que el 75,3 lo consumen, el 57,6% correspondiente a 156 personas aseguran consumirlo de manera ocasional. Pero teniendo en cuenta que el cigarrillo es un factor que debilita el sistema cardiovascular y aumenta las posibilidades de desarrollar cáncer solo por su uso y el alcohol es un inhibidor de la percepción y desemboca en comportamientos que ponen en riesgo las relaciones sociales, afectivas y laborales, es importante realizar campañas de prevención del consumo de alcohol y drogas.

Se identifica que el 54.6% de la población se encuentra en su peso ideal, pero el 41,3% se encuentra con problemas de sobrepeso u obesidad, por lo que la estrategia de intervención debe ser mediante la promoción de hábitos alimenticios saludables y actividad física.

Las personas encuestadas que respondieron que no han asistido a una visita con el médico o el odontólogo en los últimos 6 meses son el 38.7%, en consecuencia, se recomienda realizar campañas de fomento de chequeos periódicos, siempre y cuando las medidas de bioseguridad así lo permitan. En general estos chequeos permiten evaluar factores generales en la salud de los colaboradores que les proporcionan una visión más real de su condición física actualmente y con ello, la información para adoptar nuevos hábitos que mejoren su estado actual

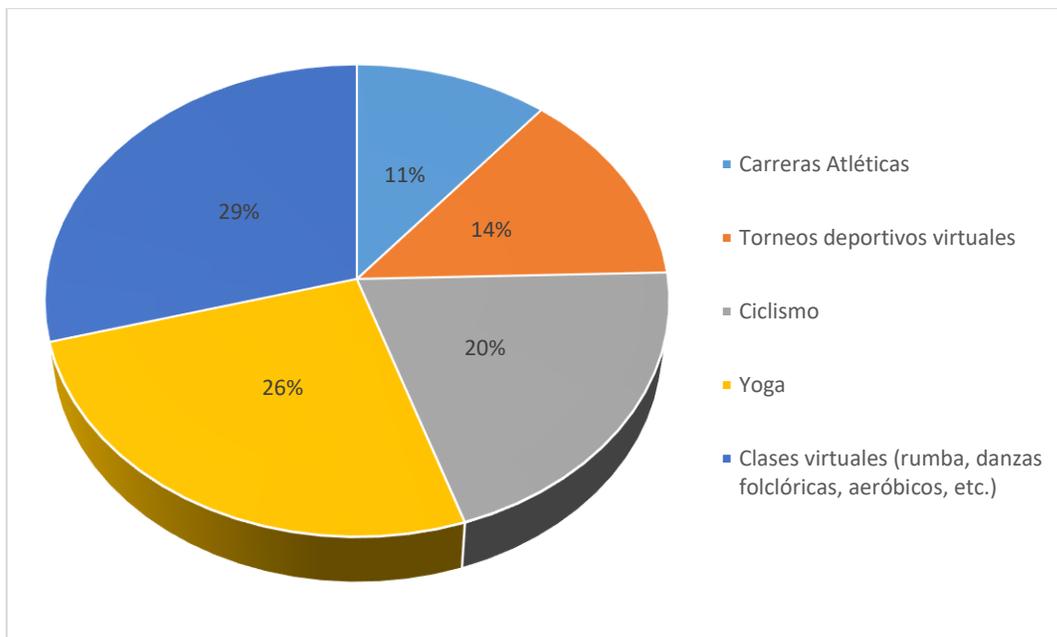
Ilustración 10. Actividades relacionadas con salud que les gustaría a los colaboradores



Fuente: Encuesta Levantamiento de necesidades - Planes de Bienestar y SST - ERU 2021

Los temas que despiertan mayor interés por parte de los colaboradores y que se proponen como temáticas a desarrollar dentro de los parámetros de la semana de la salud es el manejo del estrés y los hábitos saludables orientados hacia una forma de alimentación completa y balanceada.

Ilustración 11. Actividades deportivas que les gustaría a los colaboradores



Fuente: Encuesta Levantamiento de necesidades - Planes de Bienestar y SST - ERU 2021

Las preferencias deportivas de acuerdo a las votaciones por parte de los trabajadores son Clases virtuales (rumba, danzas folclóricas, aeróbicos, etc.) y el yoga, lo que se traduce en una invitación a establecer actividades con estas líneas de acción, siempre y cuando las condiciones de salud pública lo permitan, adoptando de la mejor manera las preferencias deportivas.

Al igual que el plan de capacitaciones se tendrá los días y horarios que recibieron mayor puntuación, los cuales son el día viernes con 2020 personas a favor y con un horario de 4:00 pm a 6:00 pm ya que obtuvo 96 votos.

6.3.4. Estrategias y/o programas que conforman el plan

Con el objetivo de cumplir con las necesidades identificadas anteriormente, a continuación, se plantean actividades de impacto que intervienen los riesgos en los trabajadores y contratistas de la entidad en general, haciendo una planeación en conjunto con la Subgerencia de Planeación y desarrollo de proyectos y PIGA.

- **Estrategia de seguridad industrial:**

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

- **Estrategia de estilos de vida y trabajo saludables:**

Programa de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial:

- Batería de riesgo psicosocial 2021- siempre y cuando las condiciones de la pandemia lo permitan
- La semana de la felicidad
- La ERU te escucha
- Actividades de intervención de riesgo Psicosocial
- El mes de prevención de la violencia contra la mujer
- Programa de vigilancia epidemiológica osteomuscular:
- Actividades de intervención de PVE Biomecánico
- Programa de vigilancia epidemiológica cardiovascular:
- Hábitos de vida saludable, fomento de alimentación y actividad física (fomento de medios alternativos de movilidad).
- Prevención del uso del alcohol y el tabaco

- **Estrategia de Medicina preventiva y del trabajo:**

- Exámenes médicos de ingreso y egreso.

- Semana de la salud
- Implementación de medidas individuales y colectivas para el control de riesgos
- Protocolo de bioseguridad de Manejo del COVID-19

6.3.5. Presupuesto

El Plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST se ejecutará con los recursos previstos en el presupuesto de funcionamiento en el rubro de Seguridad y Salud en el trabajo, establecido para la presente vigencia y las modificaciones que se realicen al mismo, asciende a la suma de Ciento Veintidós Millones Cuatrocientos veintisiete Mil Veintitrés Pesos MCTE (**\$122.427.023**).

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

6.4. PLAN DE INTEGRIDAD

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

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Para su implementación y apropiación al interior de la Empresa en la vigencia 2021, la Subgerencia de Gestión Corporativa estableció el siguiente Plan de Acción, dentro del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, donde se incluyeron las siguientes actividades:

1. Reforzar la cultura de integridad en la Empresa, a través de su participación en los desafíos establecidos en la Senda de Integridad.
2. Realizar una jornada de conocimiento del Código de Integridad al interior de cada área de trabajo.
3. Socializar los valores de la Empresa mediante campañas comunicativas o actividades internas.

Estas actividades serán reportadas en el PAAC para la vigencia 2021.

6.5. PLAN DE ACCION MIPG – DIMENSION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

De acuerdo con la medición del FURAG para la vigencia se formulará el plan de adecuación MIPG que hará parte de la Gestión estratégica del talento humano.

7. EVALUACION DEL PETH

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

Tabla 9. Instrumentos de evaluación GETH

Instrumento	Periodicidad	Reportado a
Indicador de gestión del Proceso Gestión del Talento Humano.	Trimestral	Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos.
Plan de Acción de la Empresa - actividades de Talento Humano	Trimestral	Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos.
Seguimiento Comités de Autoevaluación	Trimestral	Subgerencia de Gestión Corporativa
Autoevaluación dimensión del Talento Humano MIPG	Anual	DASCD – Oficina de Control Interno

8. MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PETH

El presente documento se socializará a toda la Entidad mediante el correo electrónico de talento humano y por medio de la Oficina de Comunicaciones, se publicará en la Intranet Institucional ERUNET y en la página web.

9. CRONOGRAMA DE TRABAJO

El cronograma del plan de trabajo del Plan Estratégico de Talento Humano se presenta de manera integral en el Anexo N°01

Bogotá D.C. enero 26 de 2021



MARIA CONSTANZA ERASO CONCHA
Subgerente de Gestión Corporativa (e)

Elaborado por: Ana María Díaz Guaje - Contratista Subgerencia de Gestión Corporativa
Diana Fabiola Ardila Blanco – Contratista Subgerencia de Gestión Corporativa
Andrea Beltrán Castañeda - Contratista Subgerencia de Gestión Corporativa
Revisado por: Laura Babativa Mayorga - Contratista Subgerencia de Gestión Corporativa



No.	PLAN AL CUAL PERTENECE	TEMA DE FORMACIÓN	Fecha de ejecución de la actividad												Total	EVIDENCIA	
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic			
1	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Entrega de elementos de protección personal						1								1	Formato FT-29 entrega y reposición de elementos de protección personal v1
2	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Inspección diaria de vehículos						1								1	FT-161 Inspección diaria de vehículos v1
3	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Revisión documental conductores						1								1	Formato FT-160 lista de chequeo de documentos conductores v1
4	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Curso de inglés	1													1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
5	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Rendición de cuentas a COPASST o partes interesadas	1			1										2	correos de programación de la actividad y presentación
6	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Diplomado en gestión de proyectos urbanos				1										1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
7	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Evaluación de la gestión y el desempeño laboral		1			1									2	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
8	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Administración de contenidos del sitio web de la empresa		1												1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
9	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Taller de artes y oficios			1											1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
10	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Feria de servicios (ahorro o turismo o vivienda o educación)		1												1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
11	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Socialización Plan de trabajo		1												1	correos de programación de la actividad
12	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Socialización Política SGSST		1												1	correos de programación de la actividad
13	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Socialización Protocolos de Bioseguridad		1												1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad
14	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Actividades de intervención Riesgo osteomuscular		1		1			1							3	correos de programación de la actividad - Registro audiovisual
15	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Actividades de intervención Riesgo Psicosocial		1		1			1		1					4	Correos de programación de la actividad - Registro audiovisual
16	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Actividades de intervención Fomento de estilos de vida y trabajo saludable			1			1			1					3	Correos de programación de la actividad - Registro audiovisual
17	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Redacción y ortografía empresarial			1											1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
18	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Servicio al ciudadano			1			1			1					3	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
19	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Gestión Documental y Archivo			1						1					2	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
20	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Día de la Diversidad - Semana Violeta			1											1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
21	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Capacitación en Seguridad Vial			1			1					1			3	Correos de programación de la actividad - Registro audiovisual
22	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Elección y capacitación de COPASST				1										1	correos de programación de la actividad, acta de conformación y registro audiovisual
23	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Conformación y capacitación Comité de convivencia laboral				1										1	correos de programación de la actividad, acta de conformación y registro audiovisual
24	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Innovación en el sector público				1										1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
25	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Curso de planeación estratégica				1										1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
26	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Derecho Disciplinario - Procesos Disciplinarios				1			1							2	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
27	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Seguridad de la información				1										1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
28	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Sistemas de información de la Empresa (TAMPUS - JSP7)				1					1					2	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
29	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Día de la secretaria				1										1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
30	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Actividad cultural (cine/teatro)				1			1							2	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
31	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Incentivo a la lectura				1										1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
32	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Balance vida - trabajo				1										1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
33	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Plan de Incentivos				1										1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
34	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Actividades de intervención Preparación y respuesta ante emergencias				1			1			1				3	Correos de programación de la actividad - Registro audiovisual
35	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	inventario de productos químicos				1										1	Hoja de seguridad de productos químicos
36	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Inspección en sede de seguridad y Salud en el Trabajo				1						1				2	Formato FT-31 Registro de inspecciones
37	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Campaña de orden y aseo				1						1				2	correos de programación de la actividad - Registro audiovisual
38	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Actualización en Gestión de Control Interno					1									1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
39	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Inducción - Reinducción					1					1				2	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
40	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Actualización en temas financieros y presupuestales					1			1			1			3	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
41	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Jornadas de planeación estratégica 2021					1								1	2	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual



No.	PLAN AL CUAL PERTENECE	TEMA DE FORMACIÓN	Fecha de ejecución de la actividad												Total	EVIDENCIA	
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic			
42	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Actividad mascotas					1									1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
43	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Un café para crear					2	2	2							6	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
44	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Torneos Deportivos (modalidad virtual y presencial)					1			1						2	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
45	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Tiqueteras multiservicios					0,5			0,5						1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
46	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Taller de educación financiera					1									1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
47	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Semana de felicidad					1									1	Correos de programación de la actividad - Registro audiovisual
48	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Indicadores de gestión / Identificación de riesgos en los procesos						1								1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
49	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Ley de protección de datos y manejo de bases de datos						1								1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
50	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Participación Ciudadana						1								1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
51	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Día de la familia						1								1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
52	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Actualización en Gestión Contractual						1					1			2	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
53	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Curso de Administración de Fiducias						1								1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
54	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Día del conductor							1							1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
55	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Conmemoración Cumpleaños Servidores							0,5				0,5			1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
56	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Conformación y capacitación Brigada de emergencias							1							1	correos de programación de la actividad, acta de conformación y registro audiovisual
57	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Exámenes médicos ocupacionales - siempre y cuando la pandemia lo permita							1							1	Resultado de exámenes médicos
58	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código de integridad del servidor público								1						1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
59	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Ley de transparencia y gobernanza pública								1						1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
60	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Curso de excel								1						1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
61	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Día de la Bici								1						1	Correos de programación de la actividad - Registro audiovisual
62	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Semana de la salud								1						1	Correos de programación de la actividad - Registro audiovisual
63	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Concurso valores - Mejores amigos ERU									1					1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
64	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Actividad desvinculación asistida - pre pensionados									1					1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
65	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Semana de la movilidad sostenible									1					1	Correos de programación de la actividad - Registro audiovisual
66	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Día de los niños										1				1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
67	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Día del servidor										1				1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
68	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Actualización en Derecho Urbano										1				1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
69	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Taller de mejoramiento de clima											1			1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
70	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Socialización Plan de Preparación y respuesta ante emergencias										1				1	correos de programación de la actividad
71	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Aplicación de la batería de riesgo psicosocial 2021 (si es posible)										1				1	Informe de aplicación y plan de trabajo formulado
72	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Actividades de intervención Riesgo público										1				1	Correos de programación de la actividad - Registro audiovisual
73	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Simulacro Distrital o actividad de prevención										1				1	Certificación de participación, correos electrónicos y registros audiovisuales
74	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Evaluación puesto de trabajo										1				1	Informe de evaluación
75	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Semana de la autoprotección										1				1	Correos de programación de la actividad - Registro audiovisual
76	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	MIPG											1			1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
77	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Gestión pública con enfoque de género											1			1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
78	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Sostenibilidad ambiental											1			1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
79	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Cultura Organizacional Recorrido proyectos ERU											1			1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
80	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Mes de la no violencia contra la mujer											1			1	Correos de programación de la actividad - Registro audiovisual



No.	PLAN AL CUAL PERTENECE	TEMA DE FORMACIÓN	Fecha de ejecución de la actividad												Total	EVIDENCIA	
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic			
81	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Bonos Hijos de funcionarios													1	1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
82	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Actualización Plan de Preparación y respuesta ante emergencias													1	1	Correo electronico de socialización
83	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Auditoria Interna al cumplimiento del PESV													1	1	Informe de auditoria
84	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Auditoria anual por la ARL													1	1	Informe de auditoria
85	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Seguimiento al Plan de Acción para la implementación del SG-SST.													1	1	Registro de seguimiento a las acciones de mejora
86	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Actualización de la Matriz de Requisitos legales y registro de seguimientos.													1	1	Matriz de requisitos legales actualizada
87	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Cierre de Gestión													1	1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
TOTAL			5	10	6	18	12,5	10	9,5	9,5	6	17	7,5	8	119		