



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

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

**SUBGERENCIA DE GESTIÓN  
CORPORATIVA**

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO  
HUMANO 2023**



## CONTENIDO

### TEMA

### PÁGINA

	INTRODUCCIÓN	3
1.	MARCO LEGAL	4
2.	ALCANCE DEL PETH	7
3.	OBJETIVOS	7
3.1.	Objetivo General	7
3.2.	Objetivos específicos	7
4.	DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TH	9
4.1.	Disposición de la información	9
4.2.	Resultados de mediciones adelantadas	11
5.	RESULTADOS ENCUESTA DX NECESIDADES PETH 2022	14
6.	ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	29
7.	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022	34
7.1	Plan Institucional de Capacitación PIC 2022	35
7.2	Plan de Bienestar Social e incentivos 2022	38
7.3	Plan de SG y Salud y Seguridad en el Trabajo - SG-SST	47
7.4.	Plan de Integridad	65
7.5	Plan de acción MIPG – Dimensión estratégica del TH	66
8.	EVALUACIÓN DEL PETH	66
9.	Plan de Cultura Organizacional	67
10.	Plan de Gestión de Conocimiento – Plan Padrino	72
11.	MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN PETH	72
12.	RESUMEN	72
13.	CRONOGRAMA DE TRABAJO	74

## INTRODUCCIÓN

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

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

TH01: Desarrollar una cultura organizacional alineada con la estrategia.

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

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

El presente plan se diseña para la vigencia 2023, donde después de evaluar y analizar los resultados obtenidos con la gestión estratégica realizada en la vigencia anterior y de aplicar la Encuesta de Necesidades y Expectativas de Talento Humano el pasado mes de diciembre del 2022 y de realizar la identificación de necesidades de capacitación de las áreas; se realiza el planteamiento e integración de nuevas propuestas y/o estrategias en el Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Anual de Trabajo del SG-SST, Plan de Integridad y el Plan de Cultura Organizacional, diseñados de manera participativa, en congruencia con las necesidades identificadas y el pilar IV de “Talento Humano comprometido y competente” para garantizar la mejora continua.

## 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/EPÍGRAFE	ACTIVIDAD RELACIONADA
Decreto 648 del 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento único del Sector de la Función Pública	Caracterización del proceso de talento humano
Ley 909 del 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.	Caracterización del proceso de talento humano
Resolución 24 del 2022 ERU	Por la cual se establece y reglamenta el horario de trabajo flexible en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá	Horario flexible/Política de desconexión laboral
Acuerdo 004 del 2016	Por el cual se establece la Estructura Organizacional y Planta de Personal de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.	Manuales de funciones
Ley 361 de 1997	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.	SG-SST Personal en condición de discapacidad
Ley 776 del 2022	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	SG-SST
Ley 1616 del 2013	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.	Riesgo psicosocial
Ley 1712 del 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.	Capacitación
Ley 1823 del 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y	SG-SST

	se dictan otras disposiciones	
Decreto 723 del 2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de 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.	SG-SST
Resolución 312 del 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	SG-SST
Resolución 2404 del 2019	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.	SG-SST
Ley 2192 del 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral	Política de desconexión laboral
decreto 612 del 2018	Por el cual se fijan directrices para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado	Caracterización del proceso de talento humano
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Capacitación
Documento Conpes No. 7 del 2019	Por el cual se aprueba la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030	PD-formulación, ejecución y evaluación del PETH
Circular 100-023 del 2021	Desarrollo de planes institucionales de capacitación 2022, atendiendo a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.	Capacitación
Resolución 7370 del 2017	Por la cual se fija la cuota de aprendices SENA a la Empresa de Renovación Urbana de Bogotá	Aprendices SENA
Resolución 19 de 2016 ERU	Por medio del cual se reglamenta el reconocimiento y pago de la prima técnica	Nómina
Acuerdo 5 del 2016 ERU	Por el cual se dictan disposiciones en materia salarial para los servidores de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.	Nómina
Resolución 203 del 2020 ERU	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y competencias laborales de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.	Manual de funciones
Resolución 80 del 2018 ERU	Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá y se dictan otras disposiciones	Código de Integridad
Resolución 174 del 2021 ERU	Por la cual se reconocen los Gestores de Integridad de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá	Código de Integridad

Ley 4 de 1992	Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.	Nómina
Ley 1010 del 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.	Acoso laboral
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	Teletrabajo
Decreto 1310 del 2016	Por el cual se modifica el Decreto 1079 de 2015, en relación con el Plan Estratégico de Seguridad Vial.	SG-SST
Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.	Comité de Convivencia

Fuente: Normograma ERU 2022

## **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 Empleados Públicos, Trabajadores Oficiales y Contratistas que participan directa o indirectamente en el cumplimiento del objetivo institucional de la Empresa. Inicia con la identificación de necesidades para el desarrollo de los componentes, continúa con la ejecución y seguimiento para su cumplimiento y termina con la evaluación de las actividades desarrolladas.

## **3. OBJETIVOS**

### **3.1. Objetivo General**

Diseñar, implementar y evaluar estrategias y tácticas que permitan Implementar el pilar IV del Plan Estratégico de la empresa que se refiere al “Talento humano comprometido y competente” a través del impacto en su calidad de vida, el desarrollo y potencialización de los conocimientos, capacidades y habilidades de los colaboradores en una cultura de integridad y ética del servicio público siguiendo los lineamientos del modelo de cultura organizacional de la ERU.

### **3.2. Objetivos específicos**

- Implementar el modelo de cultura organizacional alineada con la estrategia, de acuerdo al pilar IV “Talento humano comprometido y competente”.
- Desarrollar estrategias para incorporar, desarrollar y mantener un talento humano íntegro y comprometido, de acuerdo al pilar IV “Talento humano comprometido y competente”.
- Definir y adecuar una estructura que permita la permanencia y crecimiento del personal y el cumplimiento de las metas institucionales.
- Fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los colaboradores, a través del PIC, que potencialicen las habilidades, conocimientos y destrezas que les permitan contribuir al cumplimiento de la misión y la visión, a la implementación del modelo de cultura organizacional y al logro del Plan Estratégico.
- Fortalecer y mejorar las condiciones laborales de los colaboradores y sus familias, para contribuir con su bienestar y motivación, permitiendo el desempeño institucional con mayor satisfacción y productividad.
- Planear, ejecutar y evaluar la gestión del clima organizacional con el propósito de proveer un ambiente adecuado para el desarrollo de los colaboradores y el cumplimiento de la estrategia corporativa.

- Establecer el plan de implementación del SG-SST que permita anticipar, identificar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los colaboradores.
- Medir el desempeño de los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales con relación al

logro de las metas y objetivos institucionales y el cumplimiento del Plan Estratégico, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público.

- Promover el modelo de liderazgo de la ERU, de acuerdo al modelo de cultura organizacional; fundamentado en la planeación, el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.
- Gestionar un modelo de reconocimiento para los colaboradores de la ERU que motive e impulse a los colaboradores al cumplimiento de sus metas y objetivos teniendo en cuenta su bienestar y productividad.
- Establecer acciones que fortalezcan la Gestión del Talento Humano de la Empresa en cada una de las etapas del ciclo laboral, a través de las rutas de la dimensión del talento humano de MIPG.
- Fortalecer la cultura de la integridad y la transparencia del servicio público fundamentada en el Código de Integridad, los Principios Organizacionales ERU y el modelo de cultura organizacional de la Empresa.



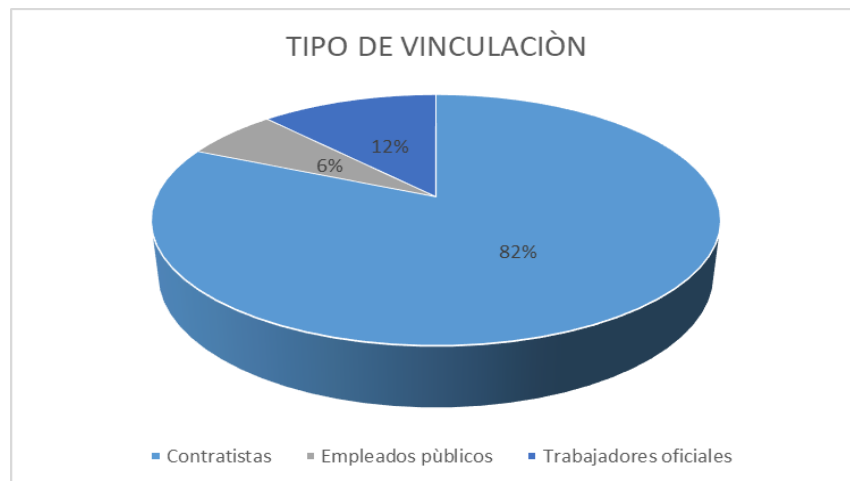
#### 4. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

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 6 de enero de 2023. En total, hay trescientas cincuenta y ocho (358) personas vinculadas, de las cuales sesenta y seis (66) son Servidores Públicos y doscientos noventa y dos (292) contratistas, distribuidos así:

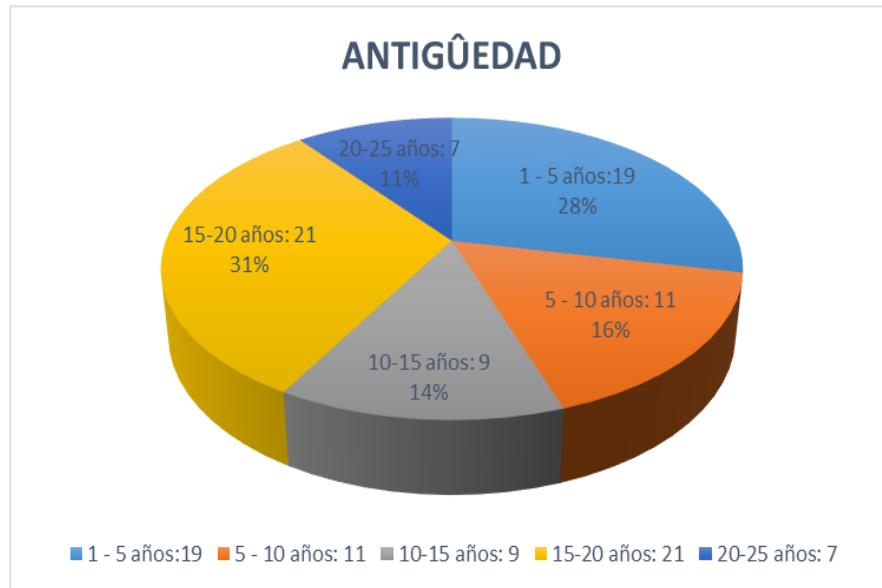


**Ilustración 1. Tipo de vinculación con la Empresa**

Fuente: planta de personal - ERU 2023

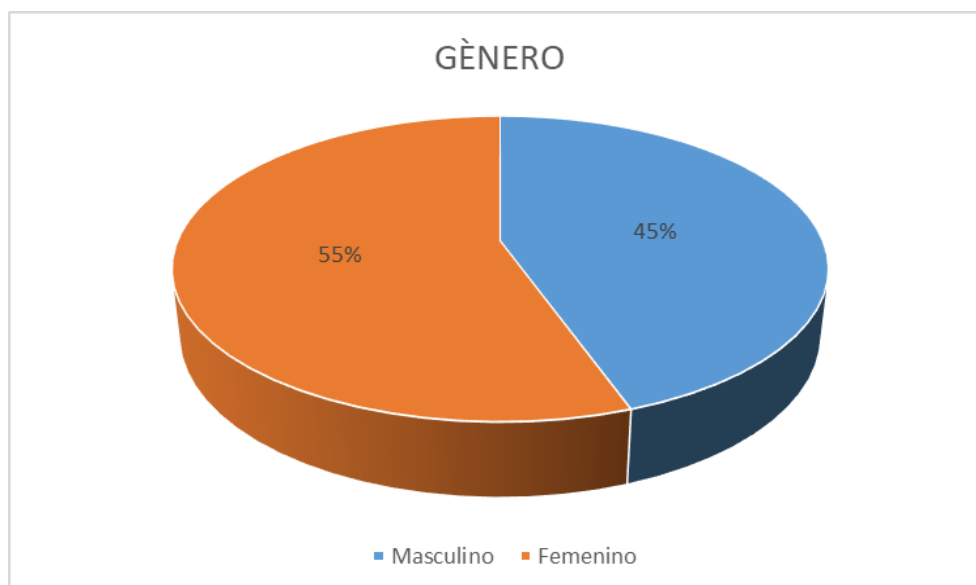
- **Caracterización de la población objetivo**

a) **Antigüedad:** en cuanto a la antigüedad en la Empresa entre Empleados públicos y Trabajadores oficiales encontramos que el 31% tiene entre 15 y 20 años de vinculación con la ERU, seguida de un 16% con 5 a 10 años de antigüedad.



**Ilustración 2. Antigüedad**  
Fuente: Planta de personal - ERU - 2023

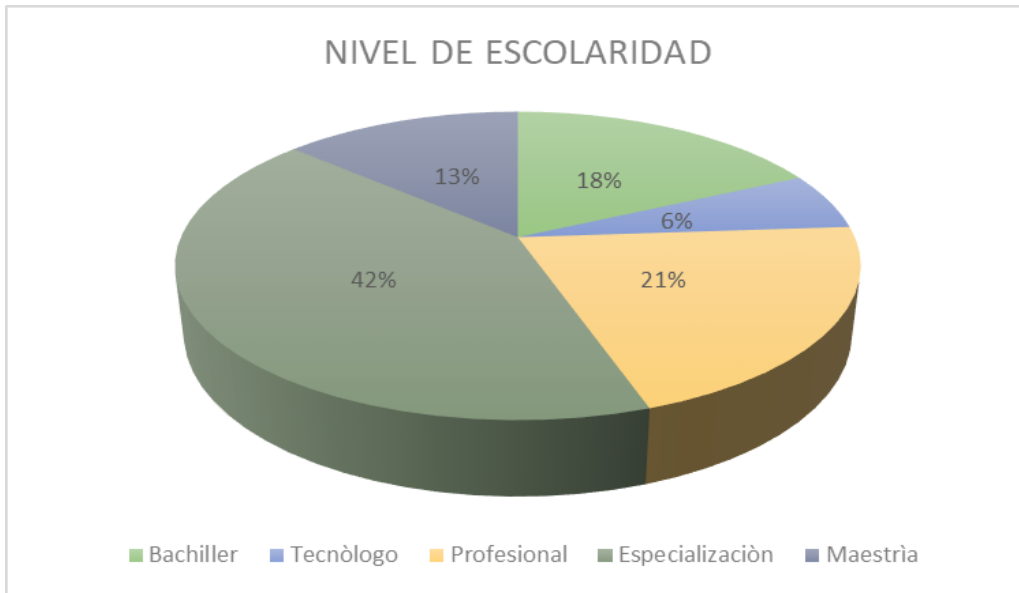
b) **Género:** en cuanto al género se observa que predomina el FEMENINO con 199 mujeres (que respondieron la encuesta) que equivalen a un 55% del total de la población, mientras que el MASCULINO cuenta con 160 hombres, equivalentes al 45% del total.



**Ilustración 3. Distribución por género**

Fuente: Planta de personal - ERU – 2023

c) Nivel educativo: se observa que la mayoría de la población, un 42%, cuenta con nivel educativo de Especialización, seguido del nivel Profesional con un 21%.



**Ilustración 4. Distribución por nivel educativo**

Fuente: Planta de personal - ERU - 2023

**4.2. Resultados de mediciones adelantadas**

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

Para medir la gestión del proceso Gestión de Talento Humano, se establecieron 4 indicadores, los cuales presentaron los siguientes resultados:

**Tabla 2. Resultados de indicadores de gestión de Talento Humano**

NOMBRE INDICADOR	PERIODICIDAD	META	% EJECUCIÓN 2022
Cumplimiento de las actividades del PIC y el Plan de Bienestar del PETH	Trimestral	90%	97%
Participación en las actividades de capacitación y bienestar	Trimestral	70%	100%
Actividades del SG-SST programadas y ejecutadas	Trimestral	95%	100%
Impacto de las capacitaciones: Promedio de las evaluaciones realizadas en el período	Trimestral	4	4.2

Fuente: Reporte de indicadores 2022

● **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 2022, se tuvo el siguiente resultado de las metas programadas:

**Tabla 3. Resultados Plan de Acción Talento Humano**

Actividades	% avance
Establecer los procesos de inducción, selección, capacitación y evaluación de miembros de Junta Directiva, que contemplen las buenas prácticas; así como los documentos de operación (reglamento, manual de funciones, etc.)	98%
Definir una propuesta para el rediseño institucional de la Empresa de acuerdo con el modelo de operación propuesto y la metodología del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.	80%
Implementación y ejecución del PETH (PIC- PSST- Bienestar e incentivos- PTH- Cultura)	97%

Fuente: Seguimiento plan de acción diciembre 2022

● **Resultados clima organizacional**

La medición de clima y ambiente laboral se llevó a cabo entre junio y septiembre de 2022, con la participación de una muestra representativa de 253 colaboradores entre servidores y contratistas, equivalentes al 74% de la población de la Empresa en ese periodo de tiempo. Teniendo en cuenta que la medición se realiza cada dos años, se programará para la vigencia del año 2024.

La medición fue conducida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, haciendo uso del instrumento para Medir Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo “CVT”, El modelo de bienestar establece 4 dimensiones que dan cuenta del nivel de bienestar de los colaboradores de las entidades distritales, a saber:

- Estados mentales positivos: es el componente cognoscitivo de la felicidad. Les da significado a las actividades cotidianas de la vida.
- Propósito de Vida: es el componente motivacional de la felicidad. Está relacionado con las razones para vivir y para el crecimiento personal.
- Relaciones interpersonales: es el componente social de la felicidad. Busca promover la armonía de las relaciones positivas y la importancia del reconocimiento.
- Conocimiento de las fortalezas propias: es el componente emocional de la felicidad. Permite potencializar los recursos internos que nos llevan a ser felices.

Adicionalmente, cada uno de estos componentes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente.

Sumado a lo anterior, 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 (bienestar logrado a través del trabajo, satisfacción por el trabajo, integración al puesto de trabajo, seguridad en el trabajo, desarrollo personal, administración del tiempo libre, soporte institucional para el trabajo)

Los resultados obtenidos muestran que, para el caso de la empresa, ésta cuenta con un clima y ambiente laboral positivo equivalente al 79.79%, con tan solo un 20,21% de riesgo.



NIVEL DE RIESGO ENTIDAD					
N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad)	N. R. Servidores sin personal a cargo (área)	N.R. Servidores con personal a cargo	N.R. Contratistas entidad	N.R. Contratistas área	N. R. Total
26,03%	23,58%	18,37%	20,90%	17,87%	20,21%

Pese a que el riesgo en la totalidad de los factores medidos es BAJO, entre las principales recomendaciones de mejora específicas para cada uno de los mismos, están las siguientes:

- **Estados mentales positivos:** realizar sensibilizaciones sobre la misionalidad de la entidad, realizar talleres para el establecimiento de metas a corto, mediano y largo plazo, generar estrategias que le permitan conocer a los colaboradores los beneficios ofrecidos por la entidad, realizar públicamente el reconocimiento de los logros alcanzados, generar estrategias que le permitan conocer a los colaboradores los beneficios ofrecidos por la entidad, generar espacios que promuevan la salud y el autocuidado, generar espacios que promuevan la importancia del ocio y del descanso, realizar talleres sobre inteligencia financiera, brindar herramientas sobre resolución y manejo de conflictos.
- **Propósito de Vida:** realizar talleres de inteligencia emocional, sensibilizar sobre la importancia de tener un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, rescatar el valor del tiempo como un recurso que se debe gestionar, incentivar el trabajo en equipo, espacios de reconocimiento de los logros alcanzados.
- **Relaciones interpersonales:** realizar talleres y actividades para reforzar las habilidades

comunicativas, realizar talleres para aprender a planificar y organizar, sensibilizar sobre la importancia de los valores en el crecimiento personal y de la entidad.

- **Conocimiento de las fortalezas propias:** realizar sesiones de coaching individual para fortalecer las habilidades gerenciales de los directivos, brindar herramientas de comunicación asertiva, realizar talleres para la identificación y puesta en acción de habilidades y competencias, realizar talleres sobre toma de decisiones, análisis de información y autocontrol.

Durante el desarrollo del Programa de Bienestar Social se establecerán las estrategias de intervención para el fortalecimiento del clima y cultura organizacional de la empresa y en el PIC se incluirán capacitaciones referentes a las recomendaciones de mejora mencionadas anteriormente.

## 5. RESULTADOS Y CONCLUSIONES ENCUESTA “DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PETH 2023

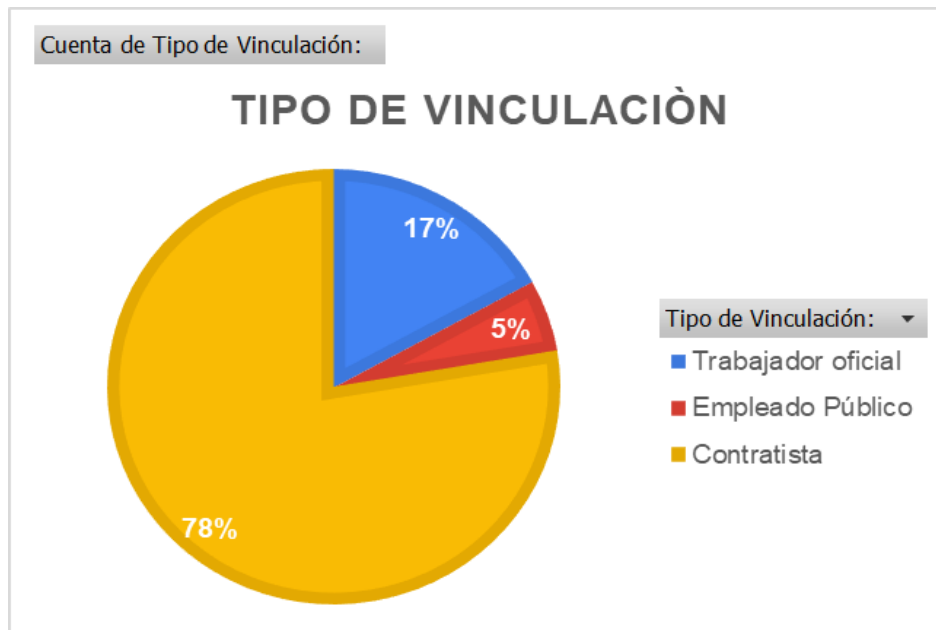
### 5.1 Generalidades

Con el fin de obtener información actualizada y relevante para la construcción del PETH 2023 de la ERU, se realizó una encuesta en línea denominada “Diagnóstico de necesidades y expectativas - Plan Estratégico de Talento Humano 2023”, entre el 21 de diciembre del 2022 y el 6 de enero de 2023.

La encuesta fue respondida por doscientas veinticuatro (224) personas de la Empresa y a continuación se presenta la información obtenida en la misma:

### 5.2 Nivel de participación en la Encuesta por tipo de vinculación

En la siguiente gráfica podemos observar que el mayor porcentaje de participación se encuentra en los Contratistas, con un 78%; esto se presenta porque constituyen la población más grande, seguido de los Trabajadores Oficiales de la ERU con un 17%. Los empleados públicos tienen el menor porcentaje.

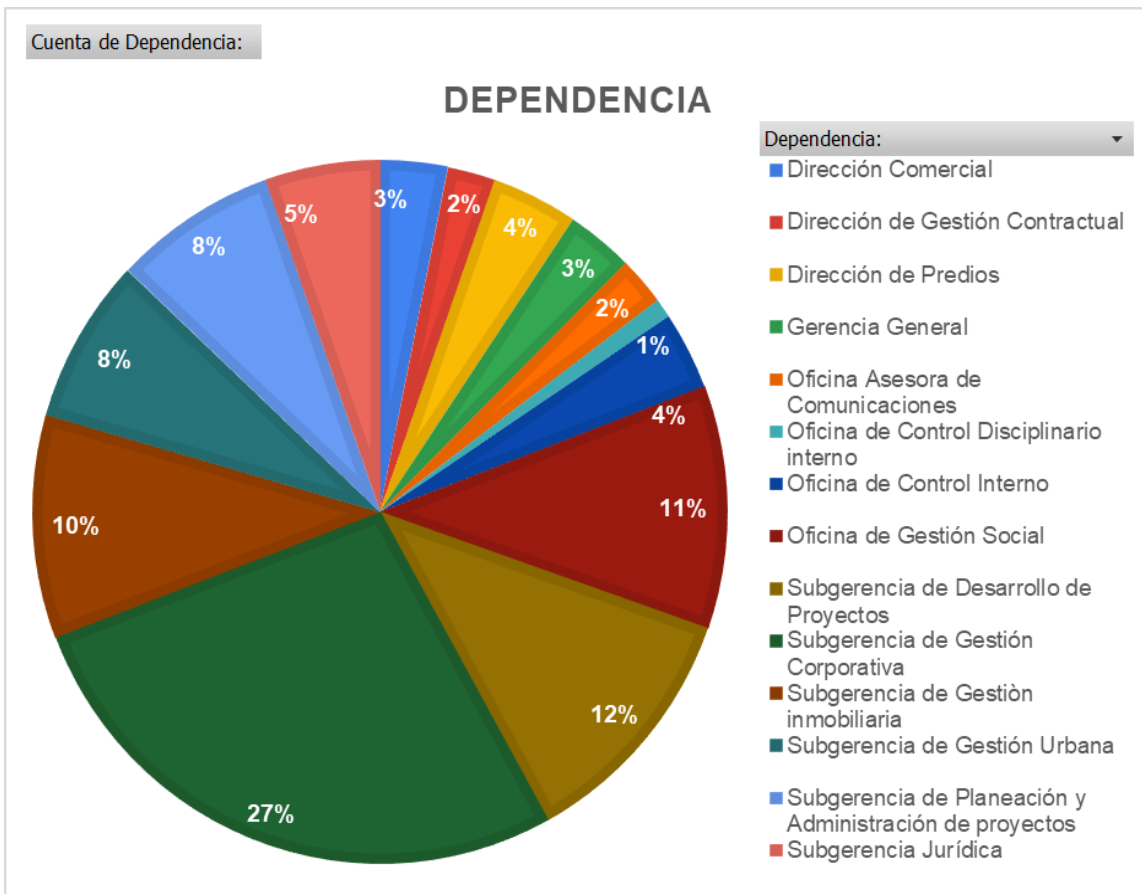


**Ilustración 5. Participación por tipo de vinculación**

Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2023

### 5.3 Participación por áreas

Las áreas que tuvieron mayor participación en la encuesta fueron la Subgerencia de Gestión Corporativa con un 27% y la Subgerencia de Desarrollo de Proyectos con un 12%:

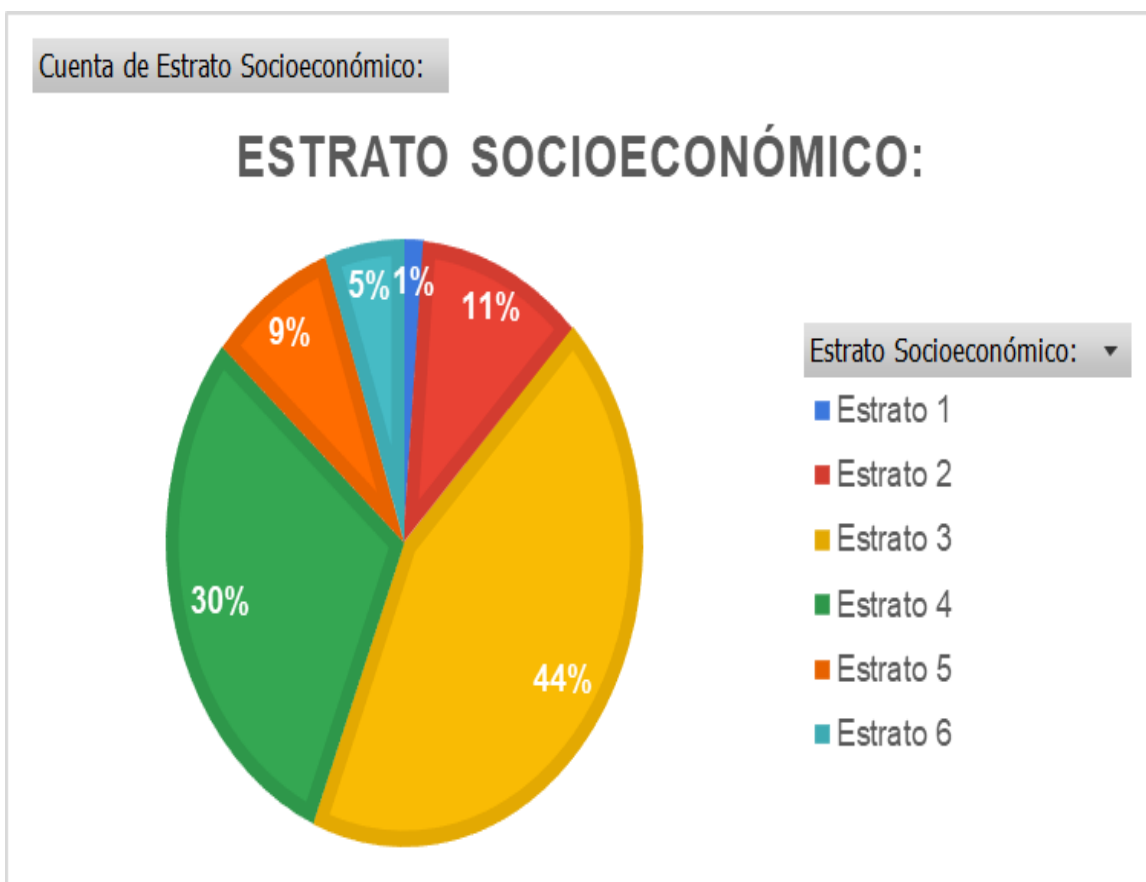


**Ilustración 6. Participación por área de trabajo**  
Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2023



#### 5.4 Participación por estrato socioeconómico

Los niveles de mayor participación en la encuesta fueron el estrato 3 con un 44% y el estrato 4 con un 30% porque corresponden a la población más grande.

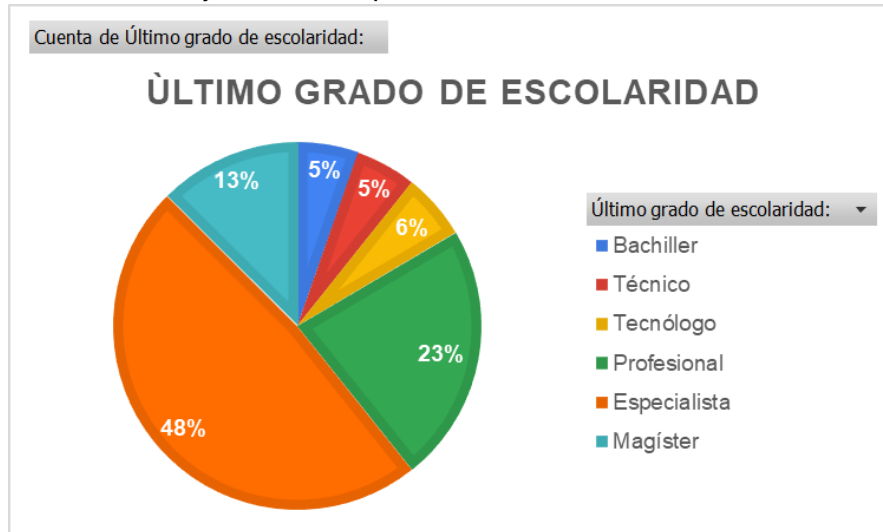


**Ilustración 7. Participación por estrato socioeconómico**

Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2023

### 5.5 Participación por nivel educativo:

Los colaboradores con nivel educativo Especialista y Profesional fueron los de mayor participación con un 48% y un 23% respectivamente:

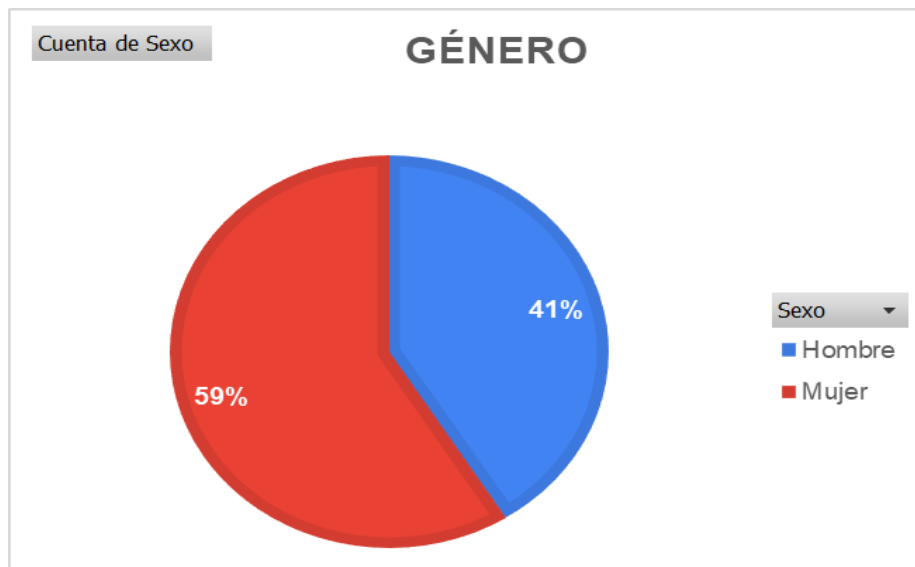


**Ilustración 8. Participación por nivel educativo**

Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2023

### 5.6 Participación por rango género:

El 59% de los colaboradores que respondieron a la encuesta corresponden al género femenino frente al 41% que corresponde al género masculino.

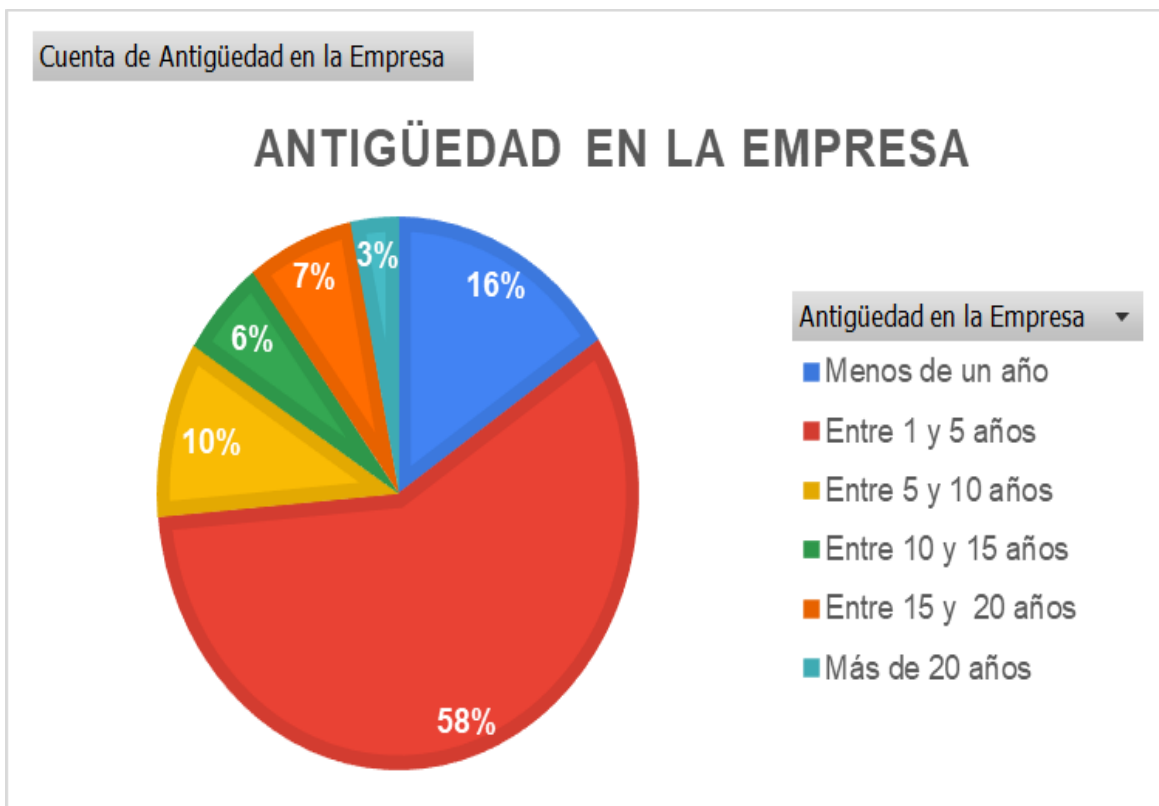


**Ilustración 9. Participación por género**

Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2023

### 5.7 Participación por antigüedad en la Empresa

El 58% de los colaboradores que respondieron la encuesta tienen entre 1 y 5 años de antigüedad, seguido por el 10% de las personas que están laborando en la ERU entre 5 y 10 años.



**Ilustración 10. Participación por antigüedad**

Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2023

### 5.8 Participación por rango de edad

Rango de edad: el 33% de la población se encuentra entre los 46 a 55 años, mientras que el 24% se encuentra entre 36 a 45 años. La mayoría se encuentra en el rango de la mediana edad.

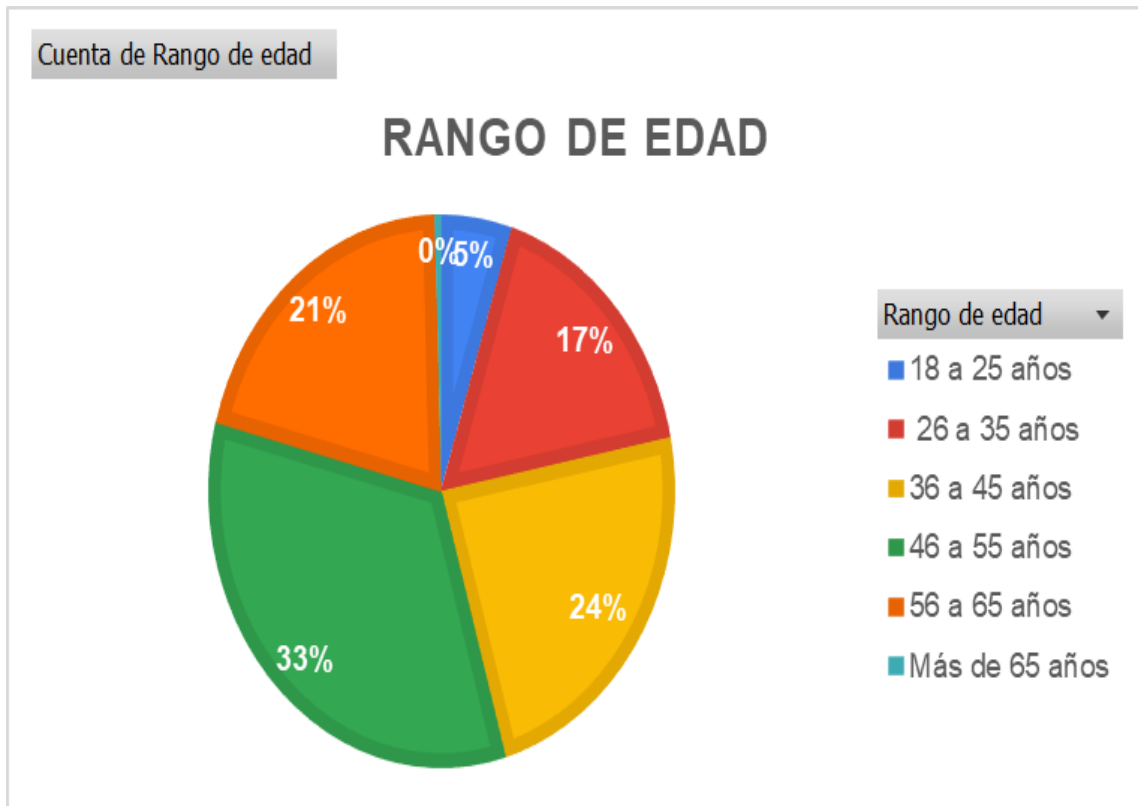


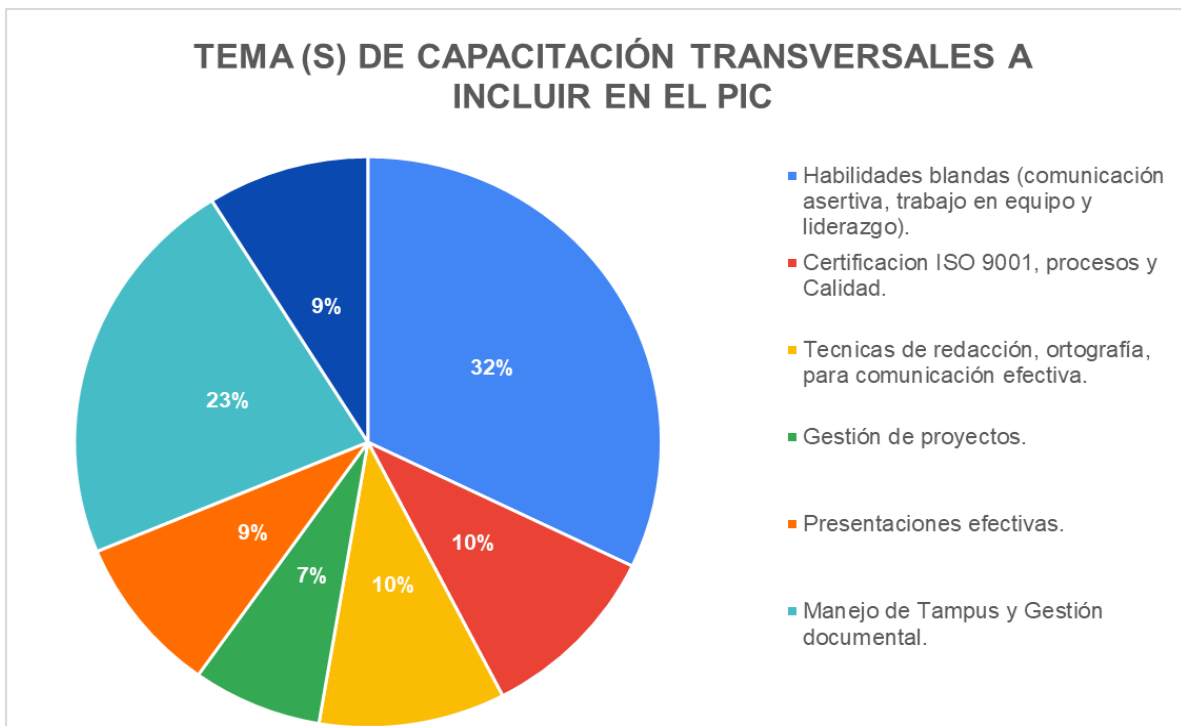
Ilustración 11. Participación por rango de edad

Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2023

### 5.9 Plan Institucional de Capacitación

#### Temas de capacitación transversales sugeridos para inclusión en el PIC:

La mayoría de la población encuestada manifiesta la necesidad de recibir capacitaciones de habilidades comportamentales que le permitan alinearse con el Plan Estratégico y el modelo de cultura organizacional requerido. Al solicitarla de manera transversal se evidencia como una necesidad colectiva.



**Ilustración 12. Temas Capacitación transversales PIC**

Fuente: Encuesta diagnóstico de necesidades PETH 2023

### Temas de Capacitación específicos por áreas:

La población de la ERU, en su mayoría, tiene una formación académica y un perfil técnico alto, lo que evidencia que las necesidades específicas están enfocadas al fortalecimiento de las habilidades y competencias blandas. Las demás necesidades de capacitación técnica manifestadas se encuentran alineadas con los pilares del Plan Estratégico.

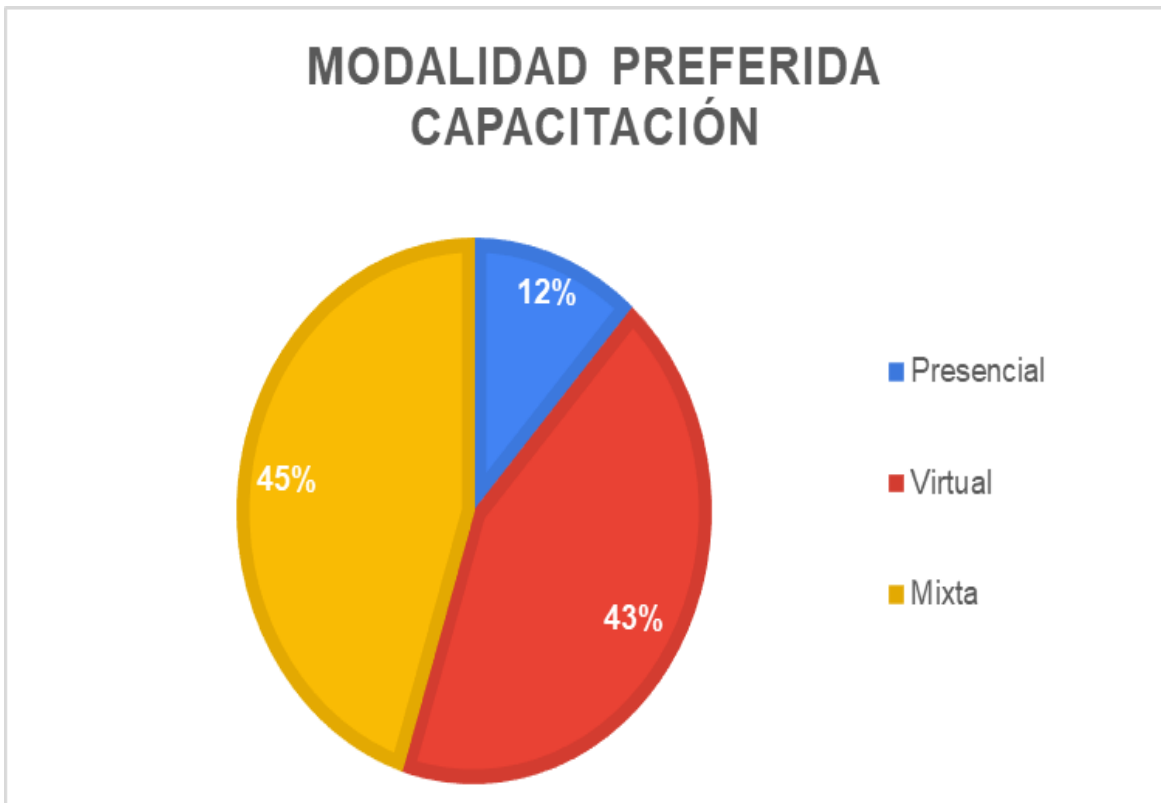


**Ilustración 13. Temas capacitación específicos por área**

Fuente: Encuesta diagnóstico de necesidades PETH 2023

### Preferencia en modalidad de Capacitación

Las capacitaciones en modalidad mixta (combinación presencial y virtual) son las preferidas por los servidores públicos debido a que ofrecen mayor flexibilidad, facilidad de acceso y compatibilidad con la actividad laboral. La virtual ocupó el segundo lugar de preferencia.

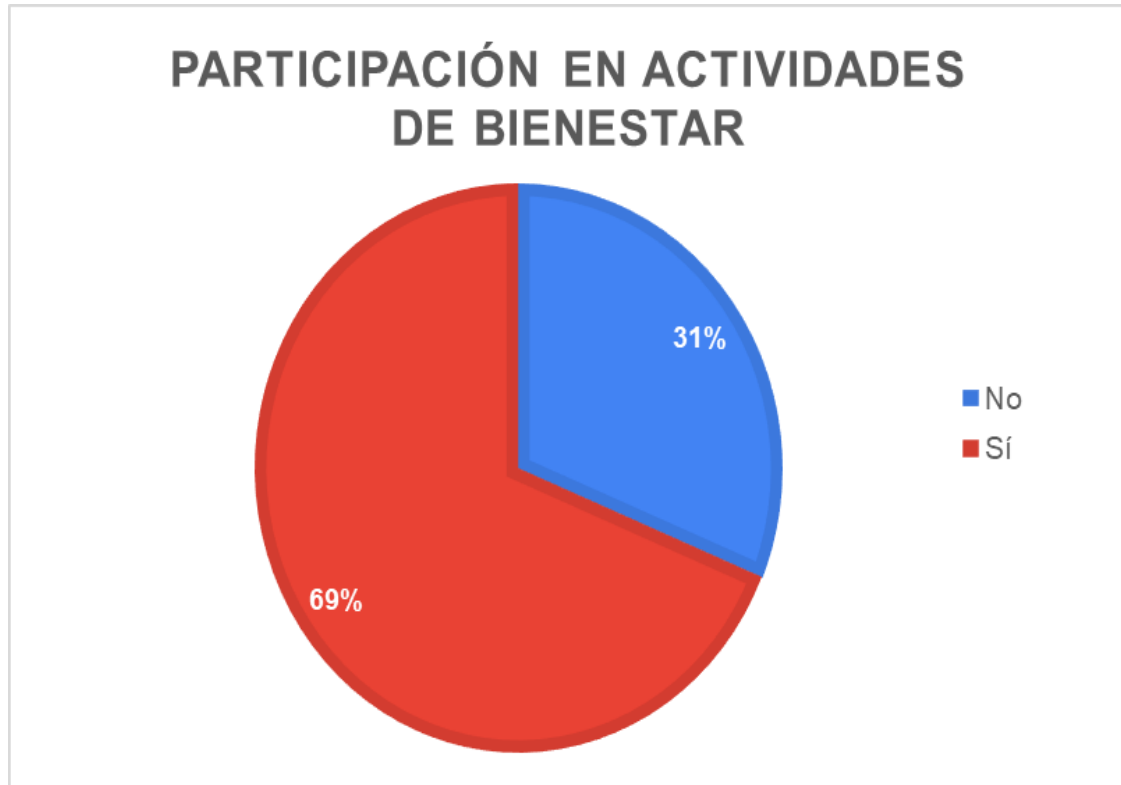


**Ilustración 14. Modalidad de Capacitación preferida**

Fuente: Encuesta diagnóstico de necesidades PETH 2023

## 5.10

## Plan de Bienestar Social



**Ilustración 15. Participación Actividades Bienestar 2022**

Fuente: Encuesta diagnóstico de necesidades PETH 2023

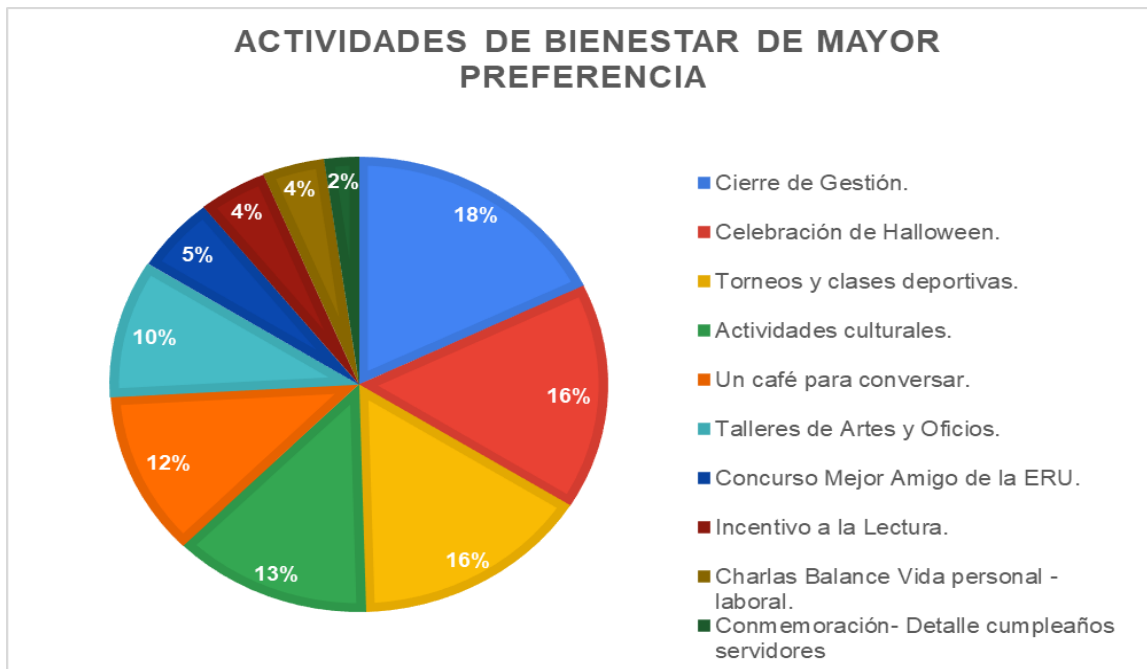
Se indagó acerca de la participación en las actividades de Bienestar encontrando que un 69% de los encuestados sí participa. El 31% restante refiere no participar, en su mayoría por temas de tiempo y de la dinámica de la labor que desempeñan al interior de la Empresa.



**b) Preferencia de Actividades de Bienestar:**

Con el fin de valorar lo que los colaboradores interpretan como prioridad en temas de bienestar, se indagó sobre programas y actividades realizados en el 2022 que consideran ideal mantener en el 2023.

Los resultados se encuentran en porcentaje y se presentan las 10 actividades que tuvieron los más altos en términos de preferencia y continuidad en el 2023:

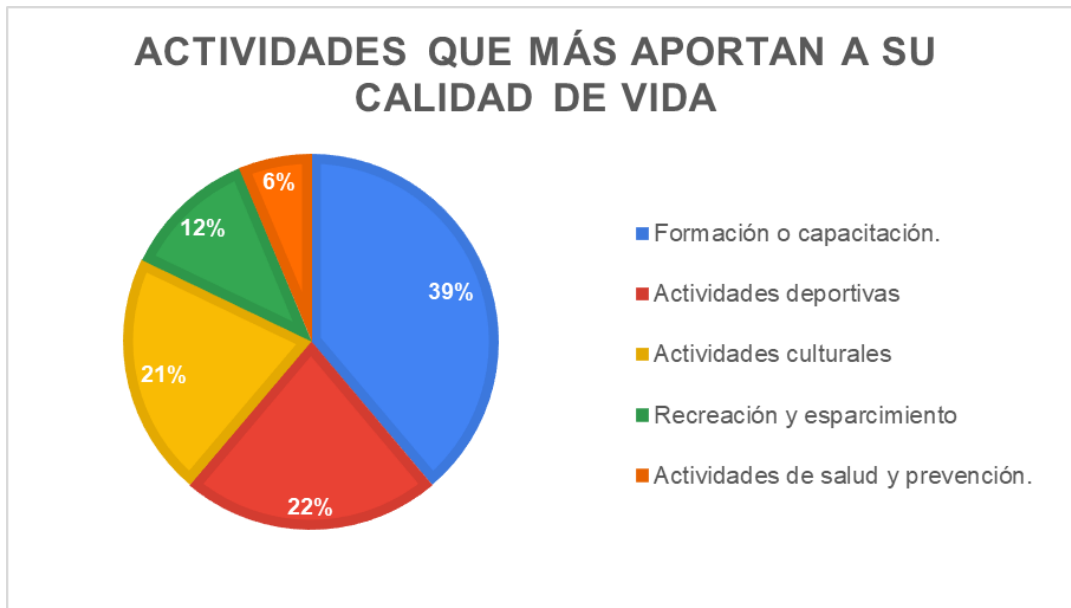


**Ilustración 16. Preferencia actividades de bienestar 2022**

Fuente: Encuesta diagnóstico de necesidades PETH 2023

En la ilustración anterior podemos observar que, debido al alto nivel de formación de los servidores públicos, las actividades preferidas tienen carácter recreativo, deportivo y cultural.

c) Actividades que aportan a la Calidad de Vida:

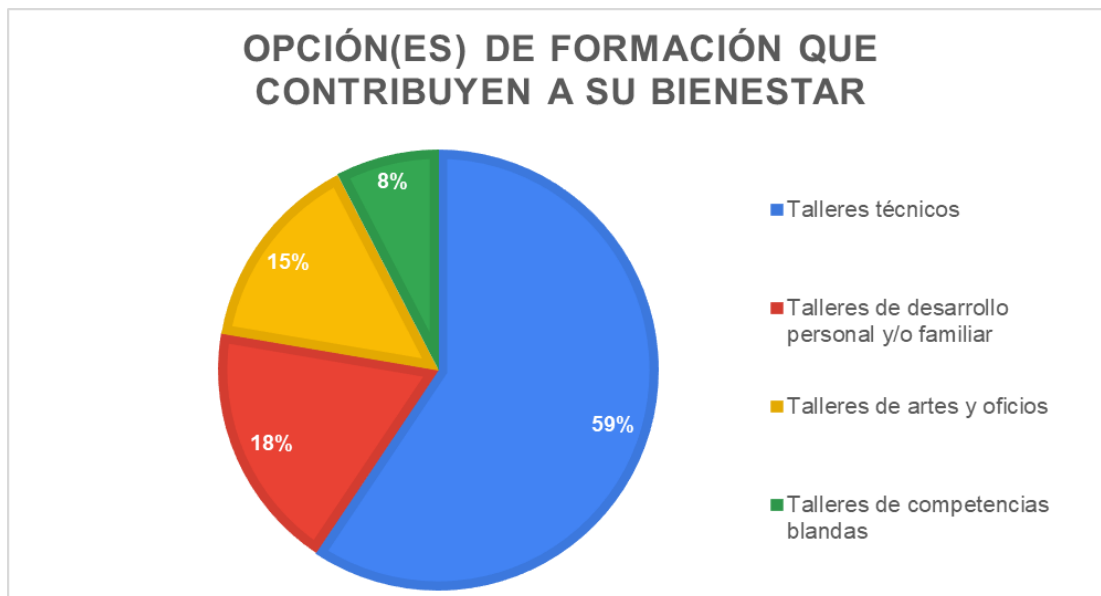


**Ilustración 17. Actividades aporte Calidad de Vida**

Fuente: Encuesta diagnóstico de necesidades PETH 2023

Los colaboradores se decantan por actividades de formación y/o capacitación en su mayoría, seguidas por las actividades deportivas y las culturales.

d) Opciones de formación que aportan al Bienestar:



**Ilustración 18. Opciones de Formación - aporte Bienestar**

Fuente: Encuesta diagnóstico de necesidades PETH 2023

### **Percepción de la relevancia dada por la Empresa al Bienestar y desarrollo integral de los colaboradores:**

Esta pregunta de la encuesta pretende hacer una valoración de la percepción de los colaboradores, 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 y 1 la más baja. 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.

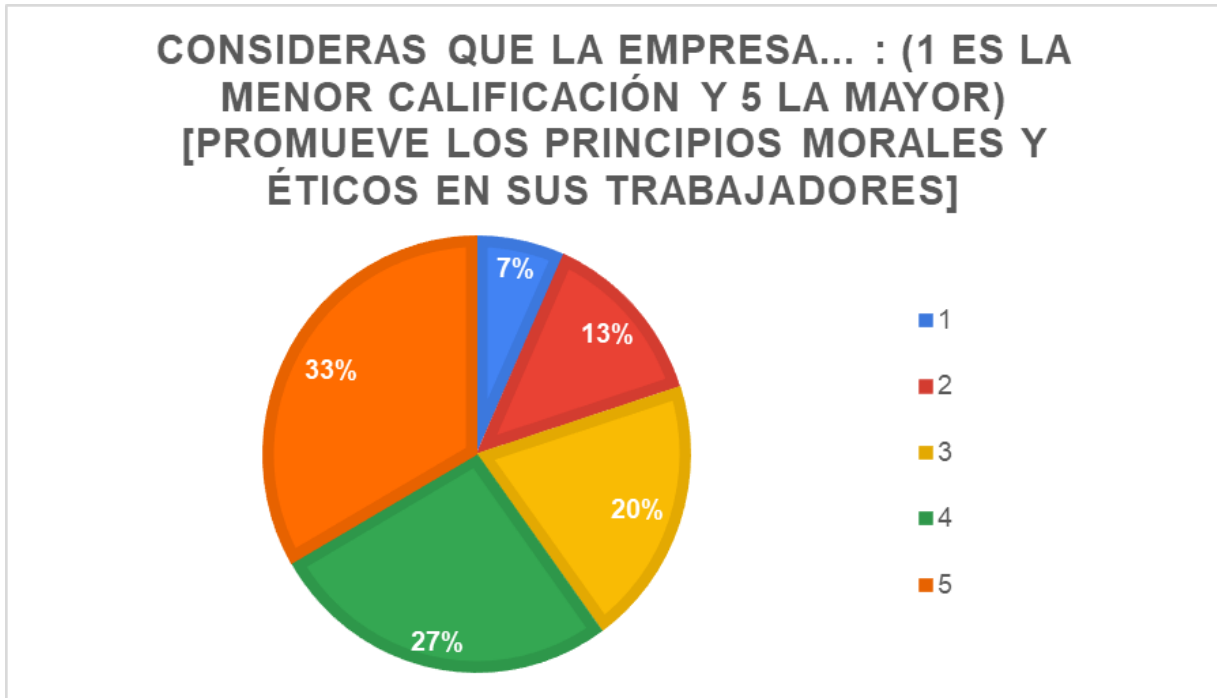
A continuación, se detalla el porcentaje de respuestas con esta valoración para cada factor evaluado:

- La empresa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores: **88%**
- La empresa da la oportunidad de crecer laboralmente: **62%**
- La empresa brinda bienestar a su familia: **68%**
- La empresa promueve un buen clima laboral: **78%**
- La empresa aporta a su desarrollo personal: **79%**
- La empresa promueve principios morales y éticos: **88%**
- La empresa da la oportunidad de opinar y aportar: **81%**

Estos resultados expresan un sentido de pertenencia y satisfacción general, que facilita el contexto para el crecimiento de los trabajadores con una adecuada calidad de vida laboral. Sin embargo, se evidencia una brecha en el tema del crecimiento laboral que se puede enmarcar en el tipo de contratación por prestación de servicio y en la ausencia de carrera administrativa de los trabajadores oficiales.

**a. Plan de integridad**

Se evidencia que la mayoría de los encuestados, casi un 60%, considera que la Empresa promueve el conocimiento y la práctica de los principios y el comportamiento ético entre los colaboradores. Sin embargo, hay que continuar trabajando y gestionando el Código de Integridad para llegar al 40% restante.



**Ilustración 19. Promoción de los principios morales y éticos**

Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2023

**b. Seguridad y Salud en el Trabajo**



**Ilustración 20. Actividades SST sugeridas para 2023**  
Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2023

Se logra identificar que quienes contestaron la encuesta indican que las actividades que deberían realizarse desde seguridad y salud en el trabajo son en un alto porcentaje son actividades de salud femenina, manejo del estrés y actividad física, información que será tomada en cuenta en el Plan de trabajo del 2023

**d) ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**6.1 Diseño de las acciones para la GETH**

Tomamos el concepto de “Gestión Estratégica del Talento Humano” de la Función Pública y que se considera como el conjunto de buenas prácticas y acciones que contribuyen al cumplimiento de las metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

Partiendo de este concepto, el presente Plan orienta el desarrollo del ciclo de vida de los servidores públicos de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano: ingreso, desarrollo integral, permanencia, situaciones administrativas y retiro a través de la ejecución de las cinco rutas establecidas en el MIPG:

- Ruta de la felicidad
- Ruta del servicio
- Ruta del análisis de datos
- Ruta de la calidad
- Ruta del crecimiento

Para la vigencia 2023, 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 4. Diseño de las acciones para la GETH**

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	ACTIVIDADES	PROCESOS
<b>RUTA DE LA FELICIDAD: LA FELICIDAD NOS HACE PRODUCTIVOS</b>	<b>Implementación actividades de promoción y prevención de la salud (Intervención del riesgo Psicosocial, riesgo Biológico, estilos de vida y trabajo saludables, riesgo Biológico)</b>	<b>SST</b>
	<b>Formulación, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos</b>	<b>Bienestar</b>
	<b>Estrategias de intervención de Seguridad Industrial: (preparación y respuesta ante emergencias, inspecciones, entregas de EPP's, riesgo químico, investigación de accidentes de trabajo)</b>	<b>SST</b>
	<b>Fomento de la movilidad sostenible</b>	<b>SST</b>

	Prevención del acoso laboral y sexual (mes de la NO violencia contra la mujer, Proyecto CALDAS)	SST
	Semana de la felicidad	SST
	Semana de la salud	SST
	Otorgar horarios flexibles a los colaboradores que cumplan con los requisitos establecidos	SST
	Continuar con la implementación y seguimiento del Teletrabajo	Teletrabajo
	Fortalecer la implementación de la política de desconexión laboral	Bienestar
	Realizar inducciones y reinducciones a los nuevos colaboradores de acuerdo al plan de capacitación	Capacitación
	Implementación del Programa de Onboarding "Nuestra Empresa" y el Plan Enlace	Cultura
RUTA DEL CRECIMIENTO: LIDERANDO TALENTO	Formación en liderazgo transformacional para directivos y líderes de procesos. Implementación del modelo de liderazgo	Cultura organizacional
	Modelo de evaluación del desempeño del desempeño	Cultura organizacional
	Competencias organizacionales y específicas	Cultura organizacional / Estructura

	Programa de Reconocimiento	Cultura organizacional
	Capacitaciones y conferencias sobre el modelo de cultura organizacional	Cultura organizacional
	Formación en habilidades blandas, balance vida / trabajo	Capacitación
	Capacitaciones técnicas y por resolución, de acuerdo a las necesidades de las áreas	Capacitación
	Seguimiento a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos	Capacitación
	Formulación e implementación del Plan de Acción de Integridad	Código de integridad
RUTA DEL SERVICIO: AL SERVICIO DE LOS CIUDADANOS	Diseño y ejecución del Plan de Capacitación, en el cual se incluyen actividades que contemplan temáticas de atención al ciudadano, servicio al cliente interno y externo y jornadas de inducción y reinducción en las cuales se incluyen los deberes de los servidores públicos.	Capacitación/Cultura Organizacional
	Formulación, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos	Bienestar
	Formulación del Plan de Integridad como parte del PAAC	Código de Integridad
	Rendición de cuentas a la ciudadanía a través de la Gestión de los Gerentes públicas en sus áreas y del SG-SST	SST
RUTA DE LA CALIDAD: LA CULTURA DE	Relacionar el impacto de la gestión de los servidores en los resultados de la Gestión de la Empresa	Evaluación de la gestión



HACER BIEN LAS COSAS	Se implementará el Plan de acción de integridad que busca promover una cultura de ética enmarcada en el servicio público	Código de Integridad
	Fortalecer las habilidades técnicas y blandas de los colaboradores a través de las actividades programadas en el PIC y en el Plan de Bienestar Social e Incentivos	Bienestar / Capacitación
	Diseñar las estrategias y actividades para el cumplimiento de los indicadores establecidos en el sistema de calidad para el proceso de talento humano	Talento Humano
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.	Talento Humano

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 sistematiza en el sistema de nómina JSP 7, 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 Talento No Palanca:** la Subgerencia de Gestión Corporativa suministrará a las áreas que los soliciten, las hojas de vida registradas en la herramienta Talento No Palanca para su análisis y contratación, en caso de que el perfil califique para lo requerido.

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

- **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 y a la consecución de las metas establecidas.

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 JSP 7, 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 JSP
  - e) 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 sólo 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 V3, donde se establecen los lineamientos, actividades y responsabilidades necesarias para la desvinculación o el retiro de los funcionarios de la ERU, de conformidad con los parámetros establecidos y la normatividad vigente.

## 7. PLAN ESTRATÉGICO 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:

## **7.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - (PIC) 2023.**

### **7.1.2 Objetivo Estratégico**

Estructurar la estrategia de formación y capacitación de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. con el fin de contribuir al fortalecimiento de las competencias, habilidades y conocimientos de los servidores de la ERU para desarrollar y potenciar su talento aportando al cumplimiento del propósito superior de la ERU; en el marco de sus pilares y objetivos estratégicos.

### **7.1.2 Alcance**

El PIC 2023 tiene como beneficiarios principales a 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 y formación, no constituyan inversión de recursos públicos.

### **7.1.3 Programas que interviene el plan**

El desarrollo del PIC involucra la estructuración de formaciones. Se elabora tomando como base la información obtenida a través de la Encuesta “Diagnóstico de necesidades y expectativas - PETH 2023”, la Encuesta de “Diagnóstico de necesidades de capacitación” enviada a los Directivos y el Plan Estratégico de la ERU.

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

- **Programa de Inducción - Reinducción:**

De conformidad con el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998 por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, cada entidad debe incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción en sus planes institucionales de capacitación; así mismo la norma establece que para los empleados vinculados en periodo de prueba, la inducción deberá ser tenida en cuenta en la evaluación del desempeño laboral de dicho periodo”. Estos 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, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Tendrán las siguientes características particulares: a. Programa de inducción: es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período”

Por lo anterior, el DASCD tiene a disposición de las entidades distritales y servidores públicos el Curso “Ingreso al Servicio Público”, Este curso tiene como propósito, brindar los conocimientos y herramientas para el ingreso al servicio público; en temas relacionados con administración pública, Estado Colombiano, estructura orgánica del Distrito Capital, empleo público, políticas públicas, entre otros aspectos relevantes, los cuales deben ser aprendidos por los servidores públicos, de tal forma que su aplicación contribuya a mejorar el servicio y relacionamiento con la ciudadanía.

En cuanto a la Reinducción, ésta 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.

- 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.

#### 7.1.4 Estrategias para la ejecución del PIC

- Oferta de capacitación en apoyo interinstitucional
- **DASCD 2023:** 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
- Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral
- Derechos Humanos
- Lenguaje Incluyente
- Gestión del Conocimiento
- Diseño Organizacional
- Situaciones Administrativas

- Presupuesto Público
- **Plataforma Soy 10 Distrital:** Esta plataforma consolida las formaciones ofertadas por la Secretaría General y la Secretaría Jurídica de la Alcaldía Mayor, principalmente en temas relacionados con:
  - Teletrabajo
  - Servicio a la Ciudadanía
  - Planeación Estratégica
  - Innovación
  - Pensamiento sistémico

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
  - Código de integridad
  - Conflicto de Intereses
  - Transparencia

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.

#### 7.1.5 Presupuesto

El presupuesto definido para el desarrollo del cronograma de actividades del PIC 2023, es de ciento cincuenta y nueve millones cuatrocientos sesenta y seis mil diecinueve pesos \$159.466.019.

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, 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.

## **a. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023**

### **7.2.1 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, orientado a favorecer la productividad y el balance vida/trabajo; y así contribuir con su bienestar y motivación al cumplimiento del pilar IV “Talento Humano Comprometido y Competente del Plan Estratégico”.

### **7.2.2 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 las ilustraciones 1, 2, 3 y 4 en donde se desarrolla la información estadística de la población. Los colaboradores 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.

### **7.2.3 Estrategias para la ejecución del Programa de Bienestar social e incentivos**

El Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, por disposición del párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, constituye el instrumento a través del cual se definen acciones encaminadas a favorecer el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia y, a otorgar reconocimientos por el buen desempeño en el ejercicio de funciones públicas. En tal sentido, la Política Pública Distrital para la Gestión Integral de Talento Humano – PPDGITH 2019-2030 prevé como necesario una articulación eficiente del conjunto de prácticas de gestión de los recursos humanos que permita:

- a) atraer, retener y desarrollar personas con las competencias requeridas para realizar las tareas requeridas.
- b) operar sobre la motivación de las personas y grupos de trabajo promoviendo un desempeño de excelencia y el compromiso con el servicio público.

En consonancia con lo anterior, en Bogotá D.C. durante los últimos siete (7) años se ha venido trabajando en la consolidación de un Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral liderado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD y basado en la psicología positiva, que se centra en el ser humano y su desarrollo integral, volcando su atención hacia 4 ejes de trabajo, que gráficamente se interrelacionan de la siguiente manera:



#### 7.2.4 Diagnóstico de necesidades

Para conocer las necesidades y expectativas de Bienestar de los colaboradores de la empresa, se realizó una encuesta en línea “Diagnóstico de necesidades y expectativas - Plan Estratégico de Talento Humano 2023” entre el 19 de diciembre de 2022 y el 6 de enero de 2023 teniendo como resultado la información de ciento once (224) 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.

#### 7.2.5 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.
  - **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. Entre las actividades a desarrollar se encuentran: Día de la familia, Celebración de Halloween y recorridos por los proyectos de la Empresa.
  - **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 actividades de tipo cultural 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 condonables para la financiación de estudios de educación superior y gastos de sostenimiento.
  - **Capacitación informal en artes u oficios u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar:** se llevarán a cabo talleres presenciales y/o virtuales en artes y oficios, dependiendo de las preferencias expresadas por 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 de servicios con la Caja de Compensación Familiar de la Empresa y con proveedores externos.

- Área de 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: entrega de detalle de cumpleaños a los servidores, conmemoración del día de la diversidad, día de la secretaria, día del conductor, día del servidor público y reunión de cierre de gestión.

- **Fortalecimiento de Clima organizacional:** con el propósito de mejorar el clima organizacional de la Empresa, se realizará la intervención de los hallazgos de la medición de clima organizacional realizada en la vigencia 2022. Los resultados obtenidos muestran que el riesgo en la totalidad de los factores medidos es BAJO, pero, entre las acciones preventivas a realizar durante el 2023 se encuentran:
  - Estados mentales positivos: desarrollo de talleres para el establecimiento de metas a corto, mediano y largo plazo, generar espacios que promuevan la salud y el autocuidado, generar espacios que promuevan la importancia del ocio y del descanso, realizar talleres sobre inteligencia financiera, brindar herramientas sobre resolución y manejo de conflictos.
  - Propósito de vida: realización de talleres de inteligencia emocional, sensibilizar sobre la importancia de tener un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, rescatar el valor del tiempo como un recurso que se debe gestionar, incentivar el trabajo en equipo, generar espacios de reconocimiento de los logros alcanzados.
  - Relaciones Interpersonales: ejecución de talleres y actividades para reforzar las habilidades comunicativas, talleres para aprender a planificar y organizar, sensibilizar sobre la importancia de los valores en el crecimiento personal y de la entidad.
  - Conocimiento de las fortalezas propias: desarrollo de sesiones de coaching individual para fortalecer las habilidades gerenciales de los directivos, realización de talleres para la identificación y puesta en acción de habilidades y competencias y talleres sobre toma de decisiones
  
- **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 estipula 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 Pensión, se retiren de la Empresa; para que puedan afrontar el cambio de estilo de vida.

Para llevar a cabo esta labor, se cuenta con el documento estandarizado GI-36 Programa Desvinculación Asistida V2, que contiene dicho programa, en el cual se establecen las condiciones y fases de ejecución.
  
- **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: desde el correo de Talento Humano se envía tarjeta virtual de felicitación de cumpleaños a todos los colaboradores, tanto servidores como contratistas, el día de su cumpleaños y en colaboración con la Oficina Asesora de Comunicaciones, se realiza 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 servicio 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.

#### **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 supera 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, otorgándole 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 y contará 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 2022**, 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.
- **Incentivos a dependencias:** incentivos a las dependencias que tengan mejor cumplimiento del criterio de oportunidad en cuanto a peticiones ciudadanas.

### 7.2.6. 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 5. Presupuesto asignado Bienestar 2023**

<b>Nombre del Rubro</b>	<b>Monto</b>
Bienestar e Incentivos	\$ 185.832.485
Convenciones Colectivas	\$ 100.080.851
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 285.913.336</b>

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.

## **SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST**

### **7.3.1 Objetivo estratégico**

Definir estrategias para el desarrollo de las actividades de implementación del SG-SST, que permitan fortalecer la cultura del cuidado de la salud y la prevención de la enfermedad, teniendo en cuenta los peligros presentes en la empresa e integrándose de manera efectiva a las acciones y estrategias del PETH.

### **7.3.2 Alcance del Plan de Trabajo**

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

### **7.3.3 Diagnóstico de necesidades**

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, realiza las jornadas anuales de valoraciones médico ocupacionales y de apoyo diagnóstico por medio de un proceso contractual el cual evalúa la idoneidad del oferente y sus equipos de trabajo, en el área específica de medicina laboral.

Para el desarrollo de este diagnóstico, se tienen en cuenta los resultados del informe de condiciones de salud y trabajo, entregado en la vigencia 2021, en el cual se puede establecer la condición de salud de los servidores de la planta; en este proceso también

Se realizan las acciones de emisión y/o seguimiento de recomendaciones o restricciones laborales si así se requiere.

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

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

- Circular Externa DASCD 002 de 2023
  - Análisis de los resultados del informe anual de actividades realizadas en la vigencia anterior, con el fin de identificar las fortalezas y oportunidades de mejora.
  - Análisis de Accidentes y Enfermedades Laborales vigencia 2022
  - Gestión de procesos de participación
- 
- Análisis Encuesta de Diagnóstico de necesidades PETH 2023
  - Exámenes médicos ocupacionales 2022
  - Aplicación Batería de riesgo Psicosocial 2022

### **Plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo 2023**

#### **Circular externa del DASCD 002 del 2023**

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital dio unos lineamientos a nivel general en cuanto a la construcción del Plan de trabajo y en el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a nivel general los lineamientos son:

- Diseñar el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, inmerso en el Plan Estratégico de Talento Humano que se encuentra articulado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- el cual es medido mediante el registro que hacen las entidades públicas en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión -FURAG- y se enmarca en la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 – 2030.
- Alinear las actividades definidas en sus Planes de Trabajo Anual del SG-SST, con la oferta de Seguridad y Salud en el Trabajo dispuesta por este Departamento Administrativo, de manera que se fortalezca así el compromiso de las y los servidores/as distritales el mejoramiento de sus condiciones de vida y la generación de ambientes de trabajo sanos y seguros.
- Definir acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, para los riesgos prioritarios identificados por la Entidad de acuerdo con la medición de la matriz de peligros y riesgos.
- Participar activamente de la medición de madurez del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin identificar nuevas oportunidades de mejora que orienten a las entidades al crecimiento y fortalecimiento de la gestión estratégica del SGSST.
- Fomentar la participación de los servidores públicos en las diferentes instancias bipartitas, siendo estas el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral y la Comisión de Personal.

Por su parte y con el propósito de continuar generando ambientes laborales saludables y seguros, así como garantizar el diseño y ejecución de medidas preventivas y correctivas en relación con el Acoso Laboral y el Acoso Sexual Laboral, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las Entidades y Organismos Distritales, deberán:



Conformar el Comité de Convivencia Laboral, dando cumplimiento a las disposiciones legales contenidas en la 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”, y la Resolución 1356 de 2012, “por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012”, expedidas por el Ministerio de Trabajo, regulando así la elección, creación, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

Adoptar el Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral y Sexual Laboral, establecido en el

Decreto 044 de 2015, según lo dispone la Circular Externa 23 de 2019, emitida por este Departamento Administrativo cuyo asunto es “Lineamientos Distritales para la prevención del acoso laboral”.

Establecer mecanismos y espacios de formación y sensibilización, propendiendo por el mejoramiento del ambiente laboral y de la transformación de imaginarios culturales proclives al acoso laboral o sexual laboral.

Comunicar, mediante el uso de piezas comunicativas o campañas de sensibilización pedagógica, y demás medios de comunicación, el Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral y Sexual Laboral, adoptado mediante el Decreto 044 de 2015.

#### **7.3.4 Informe anual de actividades 2022**

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

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

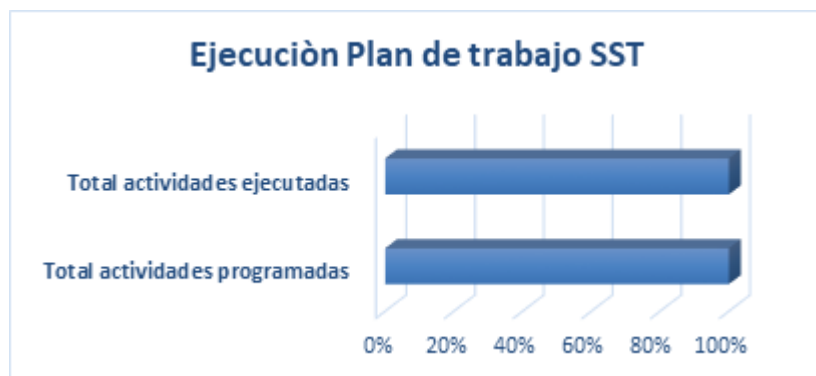
La empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá ERU, presenta un cumplimiento general del 97.5%, de los requisitos de la Resolución 0312/2019 emitida por el Ministerio de Trabajo, se diferencia del porcentaje de implementación de la vigencia 2021 que tuvo un cumplimiento del 92.5% de los estándares mínimos, teniendo un aumento general de cumplimiento de los estándares mínimos del 5%.

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

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

la brigada de emergencias.

Las actividades programadas dentro del PETH dentro del SST para la vigencia 2022 fueron 55 actividades de las cuales a corte 31 de diciembre de 2022, se ejecutaron en su totalidad, mostrando así un cumplimiento del 100%, estas actividades han sido reportadas de manera mensual en la matriz de compromisos FUCSS como respaldo a la gestión de la Subgerencia de Gestión Corporativa.



**Ilustración 21. Cumplimiento actividades SG-SST 2022**

**Fuente: Informe Plan de Trabajo 2022**

Se realizará un mayor enfoque en las actividades de riesgo psicosocial con el objetivo de entregar a los colaboradores herramientas para el equilibrio de la vida social y el trabajo y prevenir enfermedades de tipo mental.

Adicionalmente se programará La realización de la semana de la felicidad la cual tendrá un enfoque artístico, se realizarán las semanas de la salud y de la movilidad, en las cuales se tratarán temas relacionados con salud física y mental, desarrollando además una cultura del cuidado y la autoprotección; estas actividades responden a la necesidad de entregar información relacionada con estilos de vida y trabajo adecuados para el manejo de jornadas y la salud laboral independiente de la metodología de trabajo en la que se encuentren los colaboradores, esta planeación y escogencia de actividades responde a la información relacionada en la encuesta de condiciones de salud y trabajo especialmente en la esfera mental.

### **7.3.5 Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral**

Para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2022, se han reportado 3 accidentes laborales

Dos de ellos fueron en actividades deportivas y uno fue una caída al mismo nivel

Por este motivo se programará una jornada de orden y aseo, con el objetivo de evitar caídas al nivel y se realizarán capacitaciones de prevención de accidentes deportivos previamente los torneos.

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

### **7.3.6 Gestión procesos de participación**

Para el cálculo del indicador de participación de la vigencia 2022, se tiene en cuenta como universo al 76% de los servidores (50 personas) y el 59% de contratistas, para un total de 224 personas participantes

En los registros de participación de seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2022, tenemos un total de 996 registros de asistencia de manera digital.

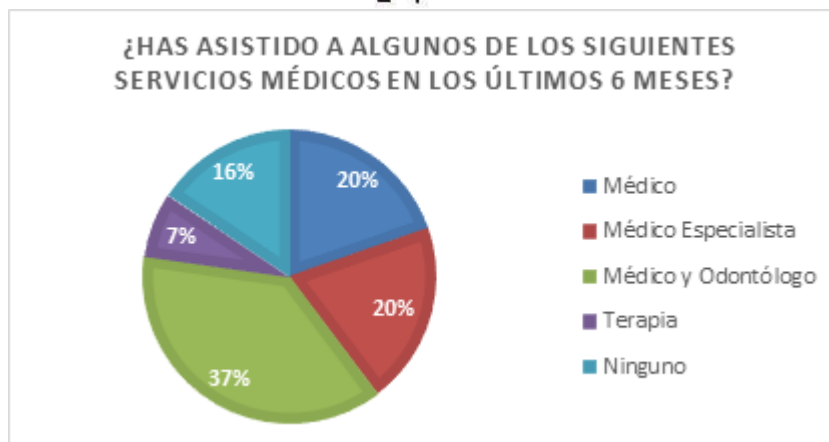
Se entregaron kits de la semana de la salud y semana de la felicidad a más del 70% de la población involucrando a los servidores y los contratistas

Es importante mencionar que las actividades del sistema se están realizando de manera virtual y presencial, y se ha creado una cultura de seguridad y salud en el trabajo en la entidad muy fuerte, y se ha implementado una actividad periódica que se hace todos los viernes y se llama los **VIERNES DE PREVENCIÓN** actividad que ha tenido bastante acogida en los colaboradores, fortaleciendo una nueva cultura del aprendizaje y la participación.

Durante la vigencia 2023 se deben adelantar los procesos de elección del COPASST y del Comité de Convivencia Laboral, manteniendo así los mecanismos de participación por medio de los servidores y de la alta dirección para el control y seguimientos de las acciones de cumplimiento del sistema.

### **7.3.7 Encuesta de Diagnostico de Necesidades PETH 2023**

**Se utilizará como insumo a encuesta de Diagnostico de necesidades PETH 2023**



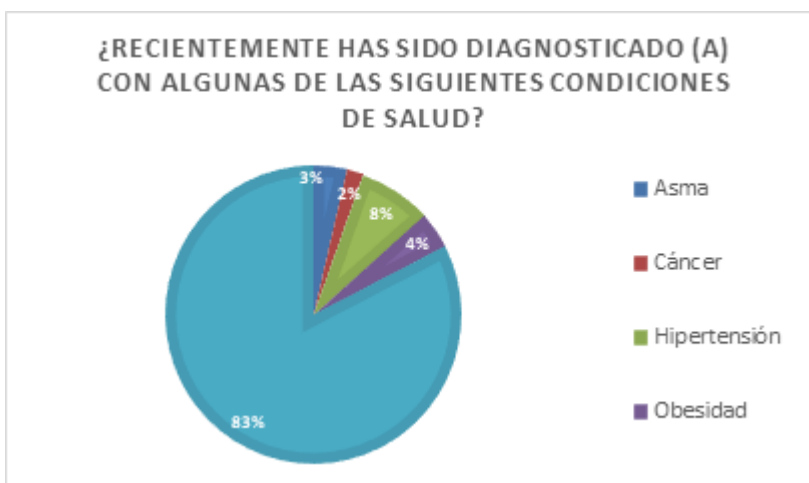
**Ilustración 22. Servicios Médicos**

**Fuente: Encuesta de Diagnostico de Necesidades PETH 2023**

Con respecto a la pregunta frente a si han asistido a servicios de salud se logra identificar que, de

las 224 personas encuestadas, el 37% han asistido a médico y odontólogo, el 20% asistió al médico especialista, otro 20% asistió al médico, el 16% no asistió a ningún servicio y finalmente el 7% asistieron a Terapia.

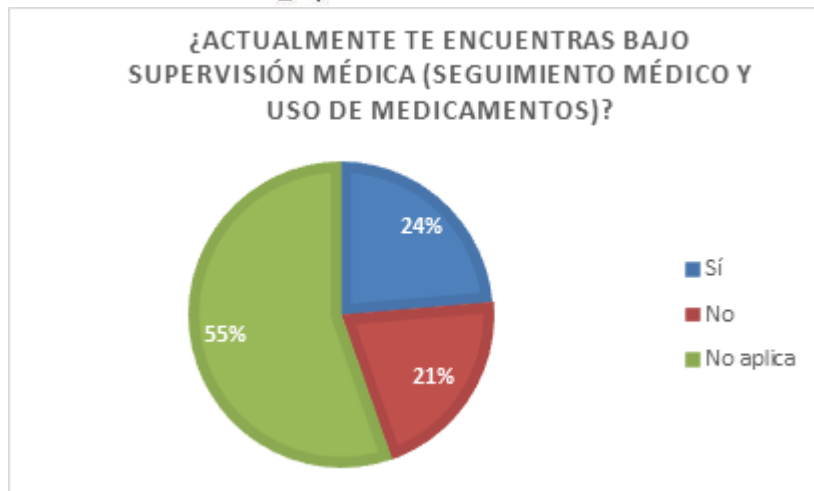
Por lo que se logra identificar hábitos de cuidado de la salud adecuados entre los participantes, se deben continuar haciendo campañas de estilos de vida y trabajo saludables.



**Ilustración 23. Diagnóstico de condiciones de salud**

**Fuente: Encuesta de Diagnostico de Necesidades PETH 2023**

De las 224 personas el 83% no han sido diagnosticadas, el 8% han sido diagnosticadas de hipertensión, el 4% de obesidad, el 3% de las personas fueron diagnosticadas con asma y el 2% fueron diagnosticados con cáncer, aunque el porcentaje de personas con diagnósticos crónicos es bajo se realizarán charlas de prevención.



**Ilustración 24. Supervisión médica**

**Fuente: Encuesta de Diagnostico de Necesidades PETH 2023**

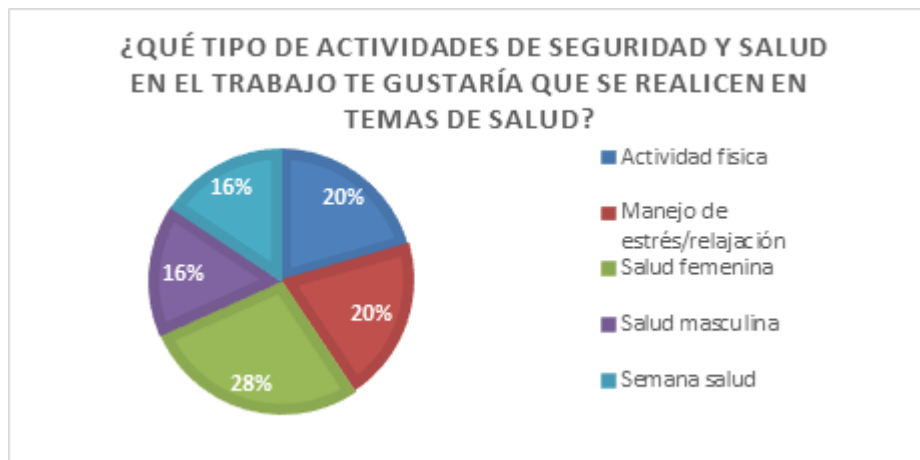
De las personas encuestadas el 24% si se encuentran en seguimiento médico y uso de medicamentos, el 21% no está bajo la supervisión médica y el 55% restante no aplica en esta pregunta, se logra identificar un alto porcentaje de personas que hacen seguimiento médico, se debe continuar motivando la asistencia de los servidores y contratistas al control médico.



**Ilustración 25. Situaciones de perdida y muerte**  
Fuente: Encuesta de Diagnostico de Necesidades PETH 2023

EL 83% de las 224 personas encuestadas no han tenido una situación de pérdida, y el 17% si se encuentra es esa situación

Se logra identificar un pequeño porcentaje de personas que tuvieron una situación de duelo o perdida, sin embargo, se podría hacer un taller de manejo del duelo.



**Ilustración 26. Actividades de SST le gustaría que se realicen**  
Fuente: Encuesta de Diagnóstico de Necesidades PETH 2023

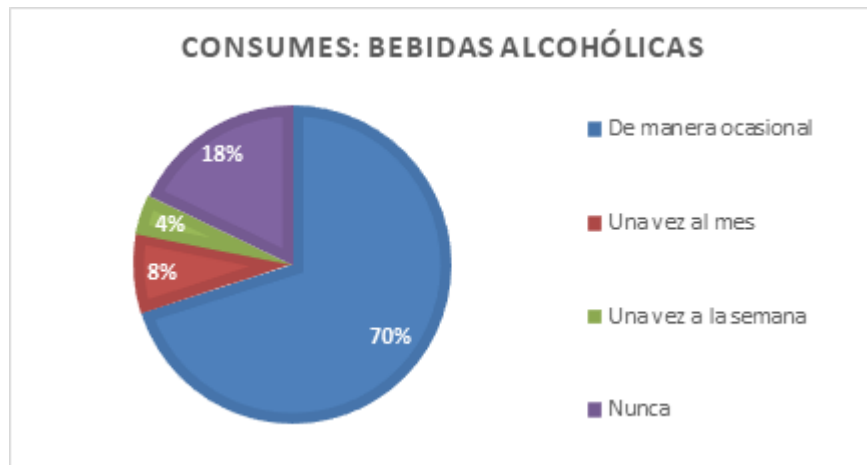
El 28% de las personas encuestadas les gustaría el tema de salud femenina, el 20% el tema de manejo de estrés/relajación, otro 20% les gusta el tema de actividad física, el 16% les gustaría semana salud y finalmente el 16% restante les gustaría el tema de salud masculina.

Teniendo en cuenta el porcentaje sociodemográfico se logra identificar que en la mayor participación se solicita hacer actividades de salud femenina.



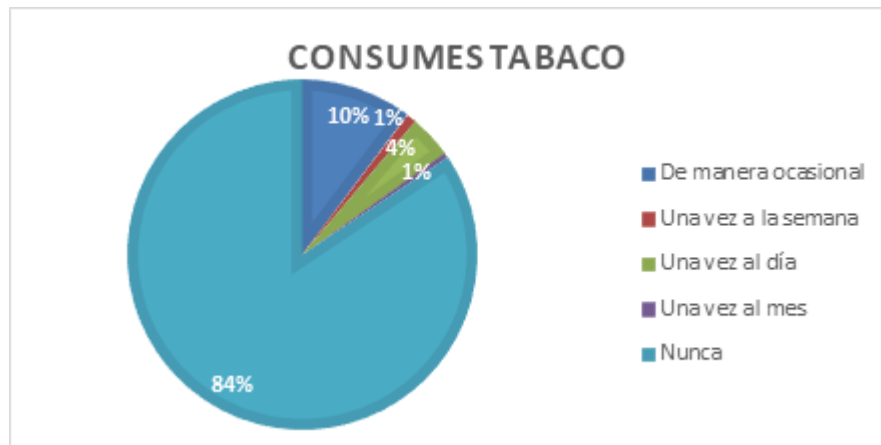
**Ilustración 27. Has establecido una rutina para para realizar las actividades diarias**  
Fuente: Encuesta de Diagnóstico de Necesidades PETH 2023

De las 224 personas encuestadas el 72% si establecen rutina para sus actividades diarias y el 28% no lo hace.



**Ilustración 28. Consumes bebidas alcohólicas**  
Fuente: Encuesta de Diagnóstico de Necesidades PETH 2023

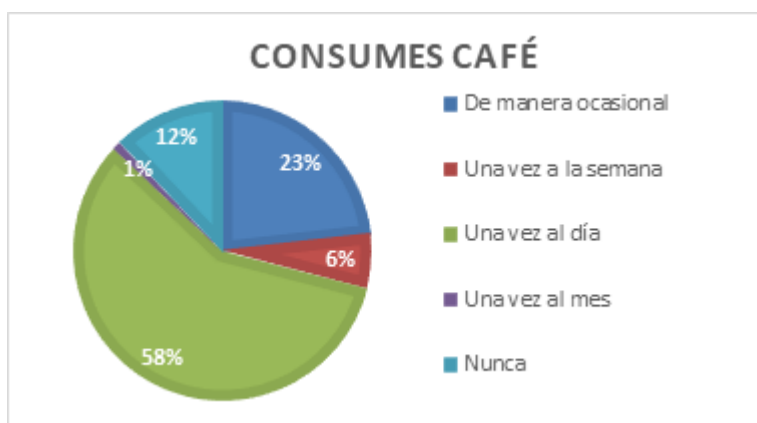
El 70% de las personas encuestadas consumen bebidas alcohólicas de manera ocasional, el 18% no lo hace nunca, el 8% lo hacen una vez al mes y el 4% lo consumen bebidas alcohólicas una vez a la semana, por lo que se identifica que se deben fomentar el adecuado consumo de bebidas alcohólicas.



**Ilustración 29. Consumes tabaco**

**Fuente: Encuesta de Diagnóstico de Necesidades PETH 2023**

El 84% no consumen tabaco, el 10% lo consumen de manera ocasional, el 4% lo hace una vez al día, 1% lo hace una vez a la semana y finalmente el otro 1% lo hace una vez al mes, por lo que se identifica un porcentaje muy bajo de fumadores en la entidad, sin embargo, se debe fomentar el no consumo de alcohol y drogas en campañas de sensibilización.

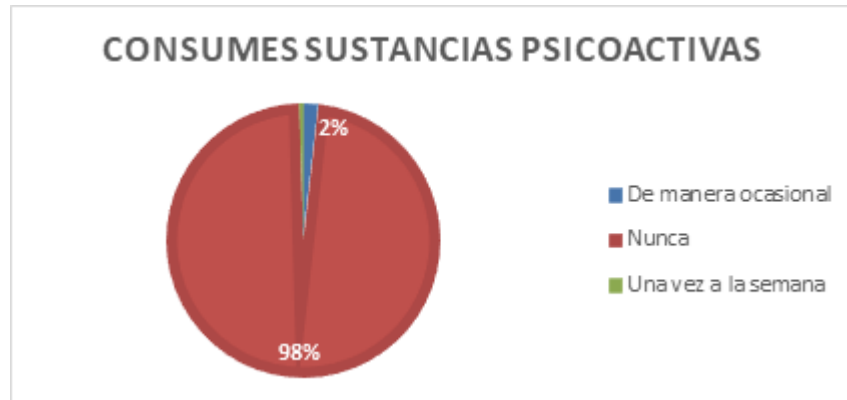


**Ilustración 30. Consumes café**

**Fuente: Encuesta de Diagnóstico de Necesidades PETH 2023**

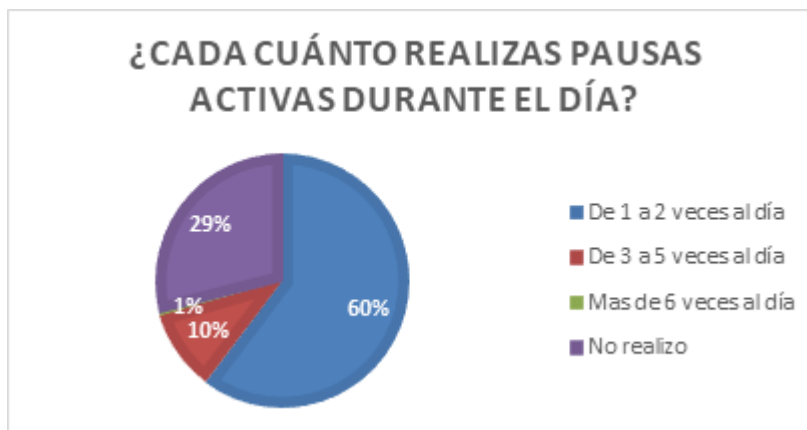


De las 224 personas encuestadas, el 58% consume café una vez al día, el 23% lo consume de manera ocasional, el 12% no lo hace nunca, el 6% lo hace una vez a la semana y el 1% lo consume una vez al mes.



**Ilustración 31. Consumes sustancias psicoactivas**  
Fuente: Encuesta de Diagnóstico de Necesidades PETH 2023

El 98% de las personas encuestadas no consumen sustancias psicoactivas y el 2% restante lo hacen de manera ocasional, es necesario hacer campañas de sensibilización frente al tema.



**Ilustración 32. Cada cuanto realizas pausas activas durante el día**  
Fuente: Encuesta de Diagnóstico de Necesidades PETH 2023

El 60% de las personas encuestadas realizan pausas activas de 1 a 2 veces al día, el 29% no realizan pausas, el 10% las hacen de 3 a 5 veces al día y finalmente el 1% realiza pausas activas más de 6 veces al día, se deben hacer actividades de fomento de pausas activas.



**Ilustración 33. Que te gusta hacer en tu tiempo libre**  
Fuente: Encuesta de Diagnóstico de Necesidades PETH 2023

De las 224 personas encuestadas el 34% en su tiempo libre realiza ejercicio, el 21% les gusta leer, el 16% viajan, el 13% ven películas, series, ir a cine, el 5% comparten con su familia en su tiempo libre, el 4% escuchan música, otro 4% descansan, el 2% realizan actividades domésticas y el 1% restante realizan fotografía, ven redes sociales, escriben.



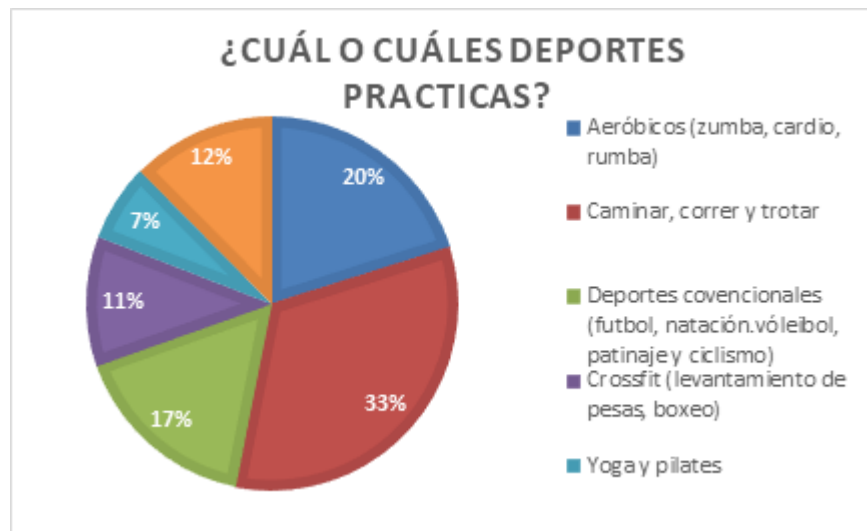
**Ilustración 34. Tienes alguna habilidad artística y/o talento**  
Fuente: Encuesta de Diagnóstico de Necesidades PETH 2023

El 67% de las personas encuestadas no tienen ninguna habilidad artística y/o talento, el 33% afirma tenerlas.



**Ilustración 35. Realizas actividad física y/o practicas algún deporte regularmente**  
Fuente: Encuesta de Diagnóstico de Necesidades PETH 2023

El 62% de las personas encuestadas si realizan actividad física y/o practican algún deporte y el 38% restante no lo hacen.



**Ilustración 36. Cual o cuales deportes practicas**  
Fuente: Encuesta de Diagnostico de Necesidades PETH 2023

De las 224 personas encuestadas para saber que deportes practican, el 33% caminan, corren, trotan, el 20% realizan aeróbicos, el 17% deportes convencionales como lo son futbol, natación, voleibol, patinaje y ciclismo, el 12% no practican ningún deporte, el 11% realizan *crossfit* y finalmente el 7% realizan yoga y Pilates.

Se realizarán algunas clases de zumba, rumba y se fomentará la participación en carreras deportivas.



**Ilustración 37. Cada cuánto haces actividad física o practicas deporte**

**Fuente: Encuesta de Diagnóstico de Necesidades PETH 2023**

El 38% no aplica a esta pregunta, el 25% hace actividad física más de tres veces por semana, el 24% realizan actividad física dos veces por semana y finalmente el 13% realizan actividad física una vez por semana.

**Teniendo en cuenta la encuesta sociodemográfica se logra concluir lo siguiente:**

- Se debe continuar con el fomento de estilos de vida y trabajo saludables
- Se fomentará la participación en carreras atléticas
- Se realizarán actividades de fomento de la salud sexual femenina
- Se deben realizar campañas de prevención del consumo de alcohol y drogas
- En las actividades de manejo de riesgo psicosocial que serán unos de los pilares más importantes de este año, se fomentará el desarrollo de habilidades artísticas para todos

**Exámenes médicos ocupacionales**

Durante la vigencia 2022, se realizaron exámenes médicos ocupacionales a los servidores públicos mediante la aplicación de la “Ruta saludable” durante esta jornada se hicieron exámenes de sangre, triglicéridos, colesterol, glucosa en suero, hemograma, antígeno prostático (Hombres mayores de 50 años), optometría, vacunación contra la influenza y examen médico ocupacional con énfasis osteomuscular

Se citó a todos los servidores y empleados públicos de la entidad con el objetivo de tomar los exámenes médicos ocupacionales en la entidad, teniendo como recomendaciones generales:

Debe llevar una dieta sana, baja en grasas en harinas, rica en verduras y frutas, realizar ejercicio de manera periódica, evitar el consumo de alcohol o fumar, se enviaron por correo electrónico los resultados de manera individual y el resultado de los exámenes fue compartido de manera presencial con cada uno de los servidores.

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

### **Aplicación Batería de riesgo psicosocial**

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

Es así como la entidad se acogió a los lineamientos propuestos en la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022 para la identificación y evaluación de la exposición a los factores de riesgos psicosociales a través de Compensar, para posteriormente generar acciones de prevención, promoción, intervención y monitoreo permanente y seguir contribuyendo en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y salud de sus colaboradores.

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

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

Por ese motivo es necesario aclarar que los resultados reflejaran las condiciones características del tipo de contratación como contratista:

El artículo 32 de la Ley 80 de 1993, sobre los contratos estatales dispone:

**“ARTÍCULO 32.** De los Contratos Estatales. Son contratos estatales todos los actos jurídicos generadores de obligaciones que celebren las entidades a que se refiere el presente estatuto, previstos en el derecho privado o en disposiciones especiales, o derivados del ejercicio de la autonomía de la voluntad, así como los que, a título enunciativo, se definen a continuación:

(...)

### 3. Contrato de prestación de servicios

Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializado. (Subrayas fuera del texto)

*En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable.”*

Por su parte, la Corte Constitucional en Sentencia C-154 de 1997, Magistrado Ponente Dr. Hernando Herrera Vergara, en relación con el contrato de prestación de servicios preceptuó:

*“La contratación de personas naturales por prestación de servicios independientes, únicamente, opera cuando para el cumplimiento de los fines estatales la entidad contratante no cuente con el personal de planta que garantice el conocimiento profesional, técnico o científico que se requiere o los conocimientos especializados que se demanden. Si se demuestra la existencia de una relación laboral que implica una actividad personal subordinada y dependiente, el contrato se torna en laboral en razón a la función desarrollada, lo que da lugar a desvirtuar la presunción consagrada en el precepto acusado y, por consiguiente, al derecho al pago de prestaciones sociales a cargo de la entidad contratante, para lo cual el trabajador puede ejercer la acción laboral ante la justicia del trabajo, si se trata de un trabajador oficial o ante la jurisdicción contencioso administrativa, con respecto al empleado público.*

Teniendo en cuenta la diferencia de las características por tipo de contratación, los beneficios de bienestar y capacitación que no tienen alcance a los contratistas, se dividió el informe por tipo de contratación y se tienen los siguientes resultados.

### **Batería de riesgo psicosocial servidores**

La evaluación en factores de Riesgo Psicosocial se aplicó a 58 funcionarios de la entidad.

Con el objetivo de tener mayor especificidad en el análisis de la información se tomaron dos grupos poblacionales:

El primero integrado por cargo de jefaturas, profesionales, técnicos y tecnólogos y el segundo integrado por asistentes, auxiliares y operativos, para el análisis de planta general, en los resultados para las subdivisiones administrativo y operativo, no se realiza la discriminación por grupo ocupacional, con el fin de mantener la confidencialidad de los participantes. Para el análisis de los resultados se tuvo en cuenta el perfil grupal por tratarse del “sentir de la mayoría”, que en estricto sentido es un buen indicador de la “realidad” para un colectivo específico de trabajadores (Villalobos, 2007).

Es importante tener en cuenta que para un trabajador una situación puede ser completamente perturbadora, para otro trabajador, esas mismas circunstancias se considerarán de relativa normalidad y es asumido en su dinámica cotidiana como algo inherente a la forma de trabajar.

Dentro de estas características encontramos factores de personalidad, variables individuales (edad, sexo, formación, estilos de vida, responsabilidades familiares experiencias vitales etc.)

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

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

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

El tiempo de vinculación con la empresa puede incrementar la percepción de estabilidad, proporcionando un sentido de pertenencia con la misma.

Se determina que el 77,6% de la población está vinculada con contrato a término indefinido.

A continuación, se describen las principales conclusiones con relación a los factores de riesgo psicosocial iniciando de lo general a lo particular teniendo en cuenta los aspectos más importantes para cada una de las divisiones analizadas.

La evaluación de riesgos psicosociales realizada para los trabajadores de la entidad indica que las condiciones psicosociales intra laborales son evaluadas de forma favorable por la planta operativa, a nivel de planta general y administrativa, se observa la tendencia desfavorable de los datos.

De acuerdo con el resultado por dominios se evidencia la percepción más favorable del dominio demandas del trabajo por los dos grupos ocupacionales a nivel de la planta general y operativa, el 60% o más de la población lo evalúan en los niveles de riesgo bajo.

Los dominios en los que se identifica la tendencia negativa de los datos, tanto a nivel de planta general como las subdivisiones administrativo y operativo, es decir el 40% o más de la población lo sitúan en los niveles de riesgo medio, alto y muy alto, son: control sobre el trabajo y recompensas.

Las dimensiones que son percibidas de manera favorable por la mayor parte de la población ya que el 80% de los datos o más se concentran en los niveles despreciable y bajo, a nivel de planta general, para el grupo de jefes/profesionales: relación con los colaboradores y para el grupo auxiliar/operativo: demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas cuantitativas y recompensas derivadas de la organización y del trabajo que se realiza.

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

Se tienen varios puntos de trabajo, se realizará una mesa de trabajo técnico en donde se evidencie el plan de trabajo durante las vigencias 2023 y 2024.

### **Batería de riesgo psicosocial contratistas**

Por otro lado, con respecto a los resultados obtenidos con la población de contratistas se tienen un total de varias recomendaciones que también se implementará mediante un plan de trabajo en conjunto con ARL POSITIVA para las vigencias 2023 y 2024

A nivel general se coordinará la socialización de los resultados a los mecanismos de participación de la entidad como lo son el COPASST y el CCL, La gerencia general y las dependencias de la entidad

Realizar un plan de trabajo en conjunto con el proceso de bienestar, capacitación, SST, y la ARL para intervenir los riesgos identificados durante las vigencias 2023 y 2024

### **7.3.8 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
  - La semana de la felicidad (desarrollo de habilidades artísticas)
  - La ERU te escucha
  - Desconéctate para conectarte
  - Actividades de intervención de riesgo psicosocial
  - El mes de prevención de la violencia contra la mujer
  - Programa de vigilancia epidemiológica osteomuscular
  - El viernes de prevención (charlas de prevención de seguridad y salud en el trabajo)
  - Actividades de intervención de PVE Biomecánico
  - Programa de vigilancia epidemiológica cardiovascular



- 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
- **Estrategia de intervención de Batería de riesgo psicosocial:**
  - Mesas técnicas de trabajo entre los procesos de bienestar, capacitación, SST y ARL positiva
  - Realizar la socialización de los resultados la entidad e instancias bipartitas
- Hacer la planeación estratégica del plan de trabajo e intervención para las vigencias 2023 y 2024 y una próxima medición en la vigencia 2025

### 7.3.9 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 veinticuatro millones ochocientos treinta y tres mil ciento cuarenta y dos mil pesos \$124.833.142.

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.

### 7.4 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 2023, la Subgerencia de Gestión Corporativa estableció el siguiente Plan de Acción, dentro del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, donde se incluyeron las siguientes actividades:

1. Establecer plan de trabajo con los Gestores de Integridad para la implementación del Código de Integridad.
2. Realizar la actividad designada en la Caja de Herramientas del DAFP para la implementación del Código de Integridad.
3. Participación en las actividades previstas en la Senda de la Integridad de la Secretaría General.
4. Realizar difusión y socialización del Código de Integridad a través de medios internos de comunicación.
5. Realizar encuesta para identificar el nivel de apropiación del Código de Integridad.
6. Realizar capacitaciones sobre conflicto de interés.
7. Promover el reporte de conflicto de interés entre los colaboradores de la Empresa
8. Gestionar los reportes de conflicto de interés.
9. Capacitar a los colaboradores en temas de transparencia e integridad
10. Elaborar informe de seguimiento a la implementación del Plan de Gestión de Integridad.

Estas actividades serán reportadas en el PAAC para la vigencia 2023.

## 7.5 PLAN DE ACCIÓN MIPG – DIMENSIÓN 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.

## 8. EVALUACIÓN DEL PETH

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

**Tabla 5. Instrumentos de evaluación GETH**

Instrumento	Periodicidad	Reportado a
Indicadores 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

## 9. PLAN DE CULTURA ORGANIZACIONAL

### 9.1 Objetivo Estratégico:

Diseñar e implementar el modelo de cultura organizacional alineado con el Plan Estratégico de la Empresa que facilite su cumplimiento y el de los objetivos organizacionales.

### 9.2 Alcance:

Todos los empleados públicos, trabajadores oficiales, contratistas y en general, los grupos de interés de la ERU.

### 9.3 Atributos del modelo de cultura organizacional ERU

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

**Atributos:**

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

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

**Atributos:**

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

**Foco Cliente:** Enfocamos nuestros esfuerzos en entender, satisfacer y superar las

necesidades y expectativas de nuestros clientes, aliados, la administración distrital y la ciudadanía.

**Atributos:**

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

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

**Atributos:**

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

**Tabla 6. Alineación estratégica del modelo de cultura ERU**

FOCOS MODELO PROPUESTO	PLAN ESTRATÉGICO	MIPG
<p><b>Sostenibilidad:</b> Trabajamos para que nuestra Empresa sea social, ambiental y financieramente sostenible, desarrollando proyectos de calidad para nuestros grupos de interés.</p>	<p><b>Pilar I. Productos y servicios innovadores y sostenibles para la ciudad.</b>  <b>Objetivo 1:</b> Desarrollar proyectos urbanos orientados a la sostenibilidad social, ambiental y económica.</p>	<p>3. Dimensión: Gestión con valores para resultados</p>
<p><b>Competitividad:</b> Nos destacamos por fortalecer nuestro liderazgo en el sector urbanístico e inmobiliario. Pertenecemos a una cultura de alto desempeño, compromiso e innovación.</p>	<p><b>Pilar I. Productos y servicios innovadores y sostenibles para la ciudad.</b>  <b>Objetivo 2:</b> Potenciar las oportunidades de negocio con un portafolio de servicios y proyectos.  <b>Pilar II. Gestión efectiva y ágil.</b>  <b>Objetivo 1:</b> Convertir a la tecnología en un habilitador fundamental para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.  <b>Objetivo 2:</b> Consolidar una gestión eficiente de proyectos  <b>Objetivo 4:</b> Desarrollar en la Empresa capacidades en la gestión del conocimiento y la innovación.  <b>Objetivo 5:</b> Desarrollar programa de eficiencia de costos.  <b>Pilar IV. Talento humano comprometido y competente</b>  <b>Objetivo 1:</b> Desarrollar una cultura organizacional alineada con la estrategia.  <b>Objetivo 3:</b> Definir y adecuar una estructura que permita la permanencia y crecimiento del personal y el cumplimiento de las metas institucionales.</p>	<p>4. Dimensión: Evaluación de Resultados                  2. Dimensión: Dirección estratégica y planeación                  3. Dimensión: Gestión con valores para resultados</p>
<p><b>Cliente:</b> Enfocamos nuestros esfuerzos en entender, satisfacer y superar las necesidades y expectativas de nuestros clientes, aliados, la administración distrital y la ciudadanía.</p>	<p><b>Pilar II. Creación de valor con nuestros grupos de interés.</b>  <b>Objetivo 1:</b> Fortalecer la articulación institucional  <b>Objetivo 2:</b> Convertir a la ERU en la aliada de nuestros grupos de interés (ciudadanos, entidades públicas, gremios etc.)</p>	<p>5. Dimensión: Información y Comunicación                  3. Dimensión: Gestión con valores para resultados</p>
<p><b>Talento:</b> Estamos orientados a desarrollar un capital humano competente con alto nivel de compromiso, innovación y desempeño, que se sienta orgulloso de pertenecer a la Empresa.</p>	<p><b>Pilar II. Gestión efectiva y ágil.</b>  <b>Objetivo 3:</b> Desarrollar procesos eficientes (internos).  <b>Objetivo 4:</b> Desarrollar en la Empresa capacidades en la gestión del conocimiento y la innovación.  <b>Pilar IV. Talento humano comprometido y competente</b>  <b>Objetivo 2:</b> Incorporar, desarrollar y mantener un talento humano íntegro y comprometido.</p>	<p>6. Dimensión: Gestión del Conocimiento e Innovación                  3. Dimensión: Gestión con valores para resultados                  1. Dimensión Talento Humano</p>

#### 9.4 Actividades:

- **Programa de Onboarding:**

**Objetivo:** facilitar el proceso de adaptación desde la virtualidad / presencialidad a través de la transmisión de los elementos críticos de la cultura ERU para garantizar la sostenibilidad del negocio.

**Alcance:** servidores públicos, trabajadores oficiales y contratistas.

**Inducción General:** se continuará con su implementación en el 2023.

Carta de bienvenida. Kit de onboarding.

Módulos de inducción organizacional virtual: Organizacional, talento humano y bienestar; Salud Ocupacional, Gestión de Calidad y Planeación. Contiene vídeo, presentación y evaluación.

Profundización inducción corporativa virtual / presencial

**Programa Plan Enlace:** se diseñó y aprobó en el 2022. Se implementará en el 2023.

**Inducción Específica de las áreas:** se desarrollará durante el 2023

- **Programa de Liderazgo Transformacional**

**Objetivo:** formar a los líderes de la ERU bajo el modelo mental del liderazgo con propósito para que den el giro hacia un modelo estratégico transformacional basado en el modelo de cultura organizacional de la Empresa para garantizar la implementación del Plan Estratégico.

**Alcance:** directivos y personal de planta que ejerzan roles de liderazgo

**Etapas:**

- a. Definición modelo de Liderazgo de la ERU con sus competencias, comportamientos haciendo un balance entre lo relacional y lo técnico.
- b. Desarrollo de competencias de liderazgo requeridas de la ERU y del modelo de gestión de la ERU que la harán sostenible a través de capacitación.
- c. Coaching que les permita modelar sus comportamientos de acuerdo a lo requerido por el modelo de liderazgo de la ERU para llevarlo del espacio de entrenamiento al lugar de trabajo.

- **Campaña de principios organizacionales ERU**

**Objetivo:** interiorizar los principios organizacionales ERU para apalancar la apropiación del modelo de cultura organizacional

- a. Socialización de los principios organizacionales y sus conductas (1 por mes) con piezas de comunicación orientadas a la apropiación y al cambio de comportamiento.
- b. Socialización a través de la Red de Integridad.
- c. Concurso de principios organizacionales

**Alcance:** trabajadores oficiales, servidores públicos y contratistas.

**Logro y orientación a resultados:** Actúo con velocidad y sentido de urgencia cuando es necesario tomar decisiones importantes para cumplir con los objetivos y metas establecidas, atender las necesidades del cliente o contribuir a la mejora continua de la Empresa.

**Cliente, comunidad y servicio:** Demuestro el deseo de ayudar o servir a los clientes y de satisfacer sus necesidades. Me esfuerzo por conocer y resolver los problemas del cliente interno y externo. Considero al cliente y a la comunidad el centro de la estrategia de la Empresa y de mi gestión.

**Innovación y creatividad:** Optimizo los resultados a través de la identificación,

planteamiento y resolución de problemas de forma alternativa. Ofrezco soluciones originales y eficaces ante problemas o situaciones requeridas desde mi rol en la Empresa y con los clientes.

**Flexibilidad, cambio y mejora:** Me adapto y trabajo en distintas situaciones y con personas y entornos laborales diversos, me acojo a los constantes cambios que se presentan y entiendo y valoro posturas distintas o diferentes puntos de vista buscando siempre la mejora continua en todas las labores que realizo.

Escucho, analizo, valoro y me adapto dando lo mejor de mí para el cumplimiento de la estrategia y de las necesidades del cliente

- **Desarrollo de lenguaje financiero - Comunicaciones**

**Objetivo:** desarrollar la mirada y el enfoque financiero del negocio en los colaboradores

- Incluir el aspecto financiero en todas las publicaciones informativas relacionadas con el negocio de la ERU.
- Incluir una sección en la intranet llamada “ERUDatos” en la que se incluyan semanalmente las cifras de la empresa, enfocadas en el negocio y en su impacto en la comunidad y del sector.

**Alcance:** servidores públicos, trabajadores oficiales y contratistas.

- **Estrategia “Un día en la vida de...”**

**Objetivo:** desarrollar una conciencia de que trabajamos en equipo inter área para que los colaboradores reconozcan el impacto de su labor en todos los procesos de la Empresa.

- Identificar los cargos críticos para el negocio
- Analizar los puntos de impacto o interrelación del cargo con otras áreas de la Empresa
- Elaborar videos de estos colaboradores narrando lo que hacen en la Empresa y cómo su trabajo impacta el negocio y cómo se relaciona e interactúa con las otras áreas
- Narrar el impacto financiero de su labor en el negocio
- Los videos se publican en la ERUNET y se envían por correo electrónico a todos los colaboradores.

**Alcance:** servidores públicos, trabajadores oficiales y contratistas.

- **Modelo de evaluación del desempeño**

**Objetivo:** diseñar e implementar un modelo de evaluación que permita medir el desempeño de los colaboradores de acuerdo al cumplimiento de las metas individuales y organizacionales.

**Alcance:** trabajadores oficiales y contratistas

- **Programa de reconocimiento**

**Objetivo:** diseñar e implementar programa de reconocimiento que motive e incentive la productividad y la sostenibilidad, así como el talento de la Empresa al cumplimiento de las metas organizacionales.

**Alcance:** trabajadores oficiales y empleados públicos

## **10. PLAN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO - PLAN PADRINO**

### **10.1 Objetivo Estratégico:**

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

### **10.2 Alcance:**

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

## **11. MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PETH**

El presente documento se socializa 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.

## **12. RESUMEN**

Para analizar esta tabla se debe tomar como referencia la Tabla 6 Diseño de las acciones para la GETH que incluye las rutas del MIPG.



Tabla 7. Objetivos estratégicos y acciones

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES	PROCESO
Implementar el modelo de cultura organizacional alineada con la estrategia, de acuerdo al pilar IV "Talento humano comprometido y competente".	Programa Liderazgo Transformacional Programa de Onboarding Nuestra empresa Plan Enlace Manual de competencias Modelo de evaluación de desempeño Programa de reconocimiento	Cultura organizacional
Desarrollar estrategias para incorporar, desarrollar y mantener un talento humano íntegro y comprometido, de acuerdo al pilar IV "Talento humano comprometido y competente".	Programa Liderazgo Transformacional Programa de Onboarding Nuestra empresa Plan Enlace Manual de competencias Modelo de evaluación de desempeño Programa de reconocimiento Ruta de la felicidad Ruta del crecimiento	Cultura organizacional Capacitación
Definir y adecuar una estructura que permita la permanencia y crecimiento del personal y el cumplimiento de las metas institucionales.	Rediseño organizacional	Estructura organizacional
Fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los colaboradores, a través del PIC, que potencien las habilidades, conocimientos y destrezas que les permitan contribuir al cumplimiento de la misión y la visión, a la implementación del modelo de cultura organizacional y al logro del Plan Estratégico	Plan de cultura organizacional Ruta del crecimiento Ruta del servicio Ruta de la calidad	Cultura organizacional Capacitación
Fortalecer y mejorar las condiciones laborales de los colaboradores y sus familias, para contribuir con su bienestar y motivación, permitiendo el desempeño institucional con mayor satisfacción y productividad.	Ruta de la felicidad Plan de Bienestar Análisis de datos Plan de SST	Bienestar SST
Planear, ejecutar y evaluar la gestión del clima organizacional con el propósito de proveer un ambiente adecuado para el desarrollo de los colaboradores y el cumplimiento de la estrategia corporativa.	Ruta de la felicidad Plan de Bienestar Análisis de datos Plan de SST	Bienestar SST
Establecer el plan de implementación del SG-SST que permita anticipar, identificar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los colaboradores.	Plan de seguridad y salud en el trabajo	SST
Medir el desempeño de los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales con relación al logro de las metas y objetivos institucionales y el cumplimiento del Plan Estratégico, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público.	Ruta del crecimiento Modelo de evaluación de desempeño Análisis de datos Acuerdos de gestión	Talento Humano
Promover el modelo de liderazgo de la ERU, de acuerdo al modelo de cultura organizacional; fundamentado en la planeación, el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.	Programa de liderazgo transformacional	Cultura organizacional
Gestionar un modelo de reconocimiento para los colaboradores de la ERU que motive e impulse a los colaboradores al cumplimiento de sus metas y objetivos teniendo en cuenta su bienestar y productividad.	Ruta del crecimiento Modelo de evaluación de desempeño Análisis de datos Modelo de reconocimiento	Cultura organizacional
Establecer acciones que fortalezcan la Gestión del Talento Humano de la Empresa en cada una de las etapas del ciclo laboral, a través de las rutas de la dimensión del talento humano de MIPG.	Actividades asociadas a todas las rutas del MIPG	Talento Humano
Fortalecer la cultura de la integridad y la transparencia del servicio público fundamentada en el Código de Integridad, los Principios Organizacionales ERU y el modelo de cultura organizacional de la Empresa.	Ruta de la calidad Ruta del servicio Plan de integridad	Red de gestores de integridad

### **13. 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 20 de 2023

**MARÍA CECILIA GAITÁN ROZO**  
Subgerente de Gestión Corporativa

Elaborado por: Sandra Angélica Melo Rodríguez - Contratista Subgerencia de Gestión Corporativa  
Natalie Romero Portillo – Contratista Subgerencia de Gestión Corporativa  
Andrea Beltrán Castañeda - Contratista Subgerencia de Gestión Corporativa Revisado  
por: Natalie Romero Portillo - Contratista Subgerencia de Gestión Corporativa



Entre todos construimos el **Plan Estratégico de Talento Humano 2023**.  
Tu apoyo fue decisivo para el resultado final.

Todos somos  
**Talento,  
Humano**