

COPIA CONTROLADA

Plan Estratégico de Talento Humano

Dirección Administrativa y de TICS



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Tabla de Contenido

Introducción	3
Objetivo General	4
Objetivos Específicos	4
Alcance	4
Alineación estratégica	5
Normatividad Aplicable	6
Desarrollo	13
Diagnóstico de la empresa.	13
Visión y Propósito	13
Plan Estratégico Institucional 2024-2027	14
Estructura Organizacional y Talento Humano	14
Análisis Sociodemográfico de la Población 2024	14
Caracterización de la Población Objetivo	15
Análisis Sociodemográfico de la información	20
Informe de Resultados de Indicadores de Gestión del Proceso de Talento Humano.	20
Cumplimiento de las Actividades de Bienestar y Capacitación Programadas en el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)	20
Cumplimiento de las Actividades Programadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	21
Impacto de las Capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación (PIC)	22
Resultados clima organizacional (Interna y Externa)	24
Estrategias para la gestión del talento humano	33
PLAN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO - PLAN PADRINO	54
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	60
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	68
Organización Laboral	81
Promoción y Apoyo a la Lactancia Materna	82
Plan Anual de Vacantes	83
Plan de Previsión de Recursos Humanos	83
Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP)	85
Estrategia - Transformación Cultural Organizacional	85
Desarrollo del Cronograma del Plan de Trabajo	86
Mecanismos de Seguimiento y Evaluación	87

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Introducción

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

mediante lineamientos que promueven su bienestar, fortalecen sus competencias y consolidan ambientes laborales seguros y diversos.

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

En este contexto, el Plan Estratégico de Talento Humano 2025 -2027 se configura como una herramienta clave para implementar estas directrices en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá (RenoBo). Este plan busca consolidar una cultura organizacional comprometida, promover el desarrollo de competencias y garantizar que cada acción se oriente hacia el fortalecimiento de los colaboradores como agentes transformadores de la entidad y de la ciudad.

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

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

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

Objetivo General

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad y al desarrollo sostenible de la ciudad.

Objetivos Específicos

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

Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano 2025-2027 de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá (RenoBo) establece las directrices para fortalecer la gestión del talento humano como un eje estratégico alineado con el pilar de Excelencia Operacional, garantizando el desarrollo integral de los colaboradores y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Este plan incluye los siguientes componentes, diferenciados según su alcance:

Para todos los colaboradores (servidores y contratistas):

- Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) 2025-2027.
- Programa de Transparencia y Ética Pública 2025-2027.

Exclusivo para servidores:

- Plan de Gestión del Conocimiento - Plan Padrino 2025-2027.
- Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025-2027.
- Plan Anual de Vacantes 2025.
- Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025.

Este enfoque segmentado garantiza que cada componente esté alineado con las necesidades específicas de los diferentes grupos de colaboradores, promoviendo el bienestar y la productividad en la organización.

Implementación de Estrategias Clave:

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

EO0101: Gestionar un Talento Humano idóneo, que contribuya de manera íntegra en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Empresa, promoviendo a su vez el bienestar y calidad de vida de las personas.

Alineación estratégica

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

Pilar Estratégico: Excelencia Operacional

Objetivo Estratégico del Pilar

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

El Plan Estratégico de Talento Humano 2025 – 2027 aporta directamente al logro de este pilar al enfocarse en:

Promoción de los Valores Institucionales

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

Bienestar y Clima Organizacional

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

Desarrollo de Competencias

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

Sostenibilidad y Eficiencia

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

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

Normatividad Aplicable

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

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

Tabla 1. Normograma proceso Gestión del Talento Humano

Normatividad	Tema	Actividad relacionada
Acuerdo 059 de 2023	Por el cual se modifica la estructura organizacional de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.	Manual específico de funciones y competencias laborales
Acuerdo 5 del 2016	Por el cual se dictan disposiciones en materia salarial para los servidores de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.	Nómina
Circular Externa 002 de 2023- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	Expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en la cual imparte Lineamientos para la Planeación Estratégica del Talento Humano	Caracterización del proceso de talento humano
Circular 016 de 2017	Modelo y Lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales	Bienestar
Circular 026 de 2023 Ministerio del Trabajo	Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales lgbtiq+ en el ámbito laboral	Igualdad de Género e inclusión
Circular 100-023 del 2021	Desarrollo de planes institucionales de capacitación 2022, atendiendo a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.	Capacitación

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

<p>Circular Conjunta DAFP y MinTrabajo No. 100-004-20241202</p>	<p>Proporciona lineamientos específicos para la prevención, atención y manejo del acoso laboral en las entidades públicas y privadas, incluyendo la violencia de género y el acoso sexual en el ámbito laboral</p>	<p>Acoso Laboral</p>
<p>Circular Distrital 26 de 2015</p>	<p>Establece entre las políticas de bienestar y con el fin de proteger los derechos de los niños y niñas, las servidoras públicas del Distrito Capital disfrutarán de una (1) hora adicional a la establecida por las normas legales vigentes para la lactancia, la cual deberán tomar durante el mes siguiente a su regreso de la licencia de maternidad, en horario concertado con su jefe inmediato.</p>	<p>Caracterización del proceso de talento humano</p>
<p>Circular Externa del Departamento administrativo del Servicio Civil N° 26 de 2023</p>	<p>Lineamientos para la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la administración pública de Bogotá en cumplimiento numeral 12 del Acuerdo Colectivo Laboral 2023.</p>	<p>SG-SST</p>
<p>Circular Externa No. 03 de 2024 del DASCD</p>	<p>Que establece los lineamientos de la Planeación Estratégica de Talento Humano.</p>	<p>Caracterización del proceso de talento humano</p>
<p>Civil N° 27 de 2023 Circular Externa del Departamento administrativo del Servicio</p>	<p>Lineamientos para la gestión de la Salud Ocupacional en la administración pública de Bogotá en cumplimiento del numeral 13 del Acuerdo Colectivo Laboral 2023.</p>	<p>SG-SST</p>
<p>Civil N° 28 de 2023 Circular Externa del Departamento administrativo del Servicio</p>	<p>Lineamientos para la gestión de la Salud Ocupacional en la administración pública de Bogotá en cumplimiento del numeral 14 del Acuerdo Colectivo Laboral 2023.</p>	<p>SG-SST</p>

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Decreto 1083 de 2015	<p>Por el cual se expide el Decreto Único del Sector Función Pública:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Programas de estímulos (Art. 2.2.10.1): Las entidades públicas deben implementar programas de bienestar social para motivar el desempeño y compromiso de los empleados. 2. Programas sociales (Art. 2.2.10.2): Ofrecen actividades deportivas, culturales, salud, capacitación recreativa y apoyo en programas de vivienda, en coordinación con entidades como cajas de compensación y fondos de ahorro. 3. Definición de familia (Art. 2.2.10.1, parágrafo 2): Incluye cónyuge/compañero(a), padres e hijos hasta 25 años o mayores con discapacidad dependientes económicamente. 	Bienestar
Decreto 1227 del 2005	<p>Artículo 74 “por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y Decreto-ley 1567 de 1998” en concordancia con el artículo 2.2.10.6. del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”</p>	Caracterización del proceso de talento humano
Decreto 1310 del 2016	<p>Por el cual se modifica el Decreto 1079 de 2015, en relación con el Plan Estratégico de Seguridad Vial. Estratégico de Seguridad Vial.</p>	SG-SST
Decreto 1499 de 2017	<p>Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual es aplicable a todas las entidades del orden nacional y territorial. Entre las dimensiones del modelo se encuentra la de Talento Humano, cuyos componentes incluyen entre otros, los relacionados con los planes de bienestar social e incentivos para los servidores públicos</p>	Caracterización del proceso de talento humano

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

<p>Decreto 492 de 2019</p>	<p>Establece lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital.</p> <p><i>Artículo 8. Bienestar.</i> Para la realización de las actividades de bienestar en las entidades y organismos distritales deberá considerarse la oferta realizada por el DASCD, para promover la participación de los servidores públicos en estos espacios. Igualmente, en lo posible, para la realización de eventos de bienestar de las entidades y organismos distritales, la misma podrá coordinarse de manera conjunta con otros entes públicos del orden distrital que tengan necesidades análogas o similares, esto con el objetivo de lograr economías de escala y disminuir costos.</p> <p>En todo caso, las entidades y organismos distritales no podrán destinar recursos para la conmemoración del día de los secretarios y conductores como quiera que estas actividades se encuentran coordinadas por el DASCD y, por consiguiente, debe evitarse la duplicidad de recursos orientados a cubrir idénticas necesidades.</p>	<p>Plan de Austeridad - PEGTH</p>
<p>Decreto 612 del 2018</p>	<p>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</p>	<p>Caracterización del proceso de talento humano</p>
<p>Decreto 648 del 2017</p>	<p>Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento único del Sector de la Función Pública</p>	<p>Caracterización del proceso de talento humano</p>
<p>Decreto 723 de 2013</p>	<p>Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de</p>	<p>SG-SST</p>
<p>Decreto Ley 1567 de 1998</p>	<p>Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.</p>	<p>Capacitación</p>
<p>Directiva 1 de 2021 - Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital</p>	<p>Lineamientos para la consolidación de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros en el sector público de Bogotá, D.C</p>	<p>Bienestar</p>

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

<p>Documento Conpes 007 de 2019</p>	<p>Por el cual se aprueba La Política Pública Distrital para la Gestión Integral de Talento Humano – PPDGITH 2019-2030 constituye una promesa de valor para la población bogotana en términos del mejoramiento de la eficiencia institucional y eficacia del accionar de sus entidades y organismos distritales en torno a la garantía de los derechos de la ciudadanía, pero también, expresa el compromiso de las autoridades públicas distritales con la consolidación de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con condiciones de trabajo digno y decente que reconoce los logros y dignifica la labor de las servidoras y los servidores públicos del Distrito Capital.</p>	<p>PD- formulación, ejecución y evaluación del PETH</p>
<p>Ley 100 de 1993</p>	<p>El artículo 262, literal c, señala que “el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación”.</p>	<p>Bienestar - Prepensionados</p>
<p>Ley 1010 del 2006</p>	<p>Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales</p>	<p>Acoso Laboral</p>
<p>Ley 1221 de 2008</p>	<p>Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>Teletrabajo</p>
<p>Ley 1361 de 2009: protección integral a la familia, modificada por la Ley 1857 de 2017</p>	<p>Artículo 5 A: “Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia”.</p> <p>“El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo”</p>	<p>Bienestar - Dia de la Familia</p>

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

<p>Ley 1361 de 2009: protección integral a la familia, modificada por la Ley 1857 de 2017</p>	<p>Parágrafo: “Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario”.</p> <p>Artículo 6.” Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año. como el “Día Nacional de la Familia”. El Día de la Familia será también el “Día sin Redes”, para lo cual los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil en cumplimiento a la función social que les asiste promoverán mensajes que durante ese día inviten a los usuarios a un uso responsable de todos los medios digitales, adviertan los riesgos que conllevan y a dedicarle tiempo de calidad, a los miembros de su familia”</p>	<p>Bienestar - Día de la Familia</p>
<p>Ley 1616 del 2013</p>	<p>Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>Riesgo psicosocial</p>
<p>Ley 1823 del 2017</p>	<p>Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>SG-SST</p>
<p>Ley 1952 de 2019</p>	<p>Artículo 37, numerales 4 y 5: “Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales”</p>	<p>PD- formulación, ejecución y evaluación del PETH</p>
<p>Ley 2192 del 2022</p>	<p>Por medio de la cual se regula la desconexión laboral</p>	<p>Política de desconexión</p>
<p>Ley 361 de 1997</p>	<p>Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>Personal en condición de discapacidad</p>

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Ley 4 de 1992	Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.	Nómina
Ley 776 del 2022	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	SG-SST
Ley 909 del 2004	En el párrafo del artículo 36 establece que “con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley”. 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 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.	Comité de Convivencia
Resolución 160 de 2023	Por la cual se implementa la Política Interna de Organización laboral (Teletrabajo, Trabajo en casa, Trabajo presencial) y se dictan otras disposiciones de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.	Teletrabajo
Resolución 174 del 221	Por la cual se reconocen los Gestores de Integridad de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá	Código de integridad
Resolución 19 de 2016	Por medio del cual se reglamenta el reconocimiento y pago de la prima técnica de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá	Nómina
Resolución 24 del 2022	Por la cual se establece y reglamenta el horario de trabajo flexible en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - ley de	Horario flexible/Política de desconexión laboral

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

	desconexión laboral	
Resolución 2404 del 2019	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.	SG-SST
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	SG-SST
Resolución 7370 del 2017	Por la cual se fija la cuota de aprendices SENA a la Empresa de Renovación Urbana de Bogotá	Aprendices
Resolución 80 del 2018	Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá y se dictan otras disposiciones	Código de integridad
Resolución Interna 239 de 2023	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST para el periodo 2023 – 2025	SG-SST
Resolución Interna 240 de 2023	Conformación del Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2023 – 2025	SG-SST
Resolución No. 267 de 2023	Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e incentivos para Empleados Públicos de Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.	Bienestar/ Plan de Estímulos e incentivos

Desarrollo

Diagnóstico de la empresa.

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

Visión y Propósito

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Plan Estratégico Institucional 2024-2027

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

Estructura Organizacional y Talento Humano

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

Proyectos y Áreas de Intervención

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

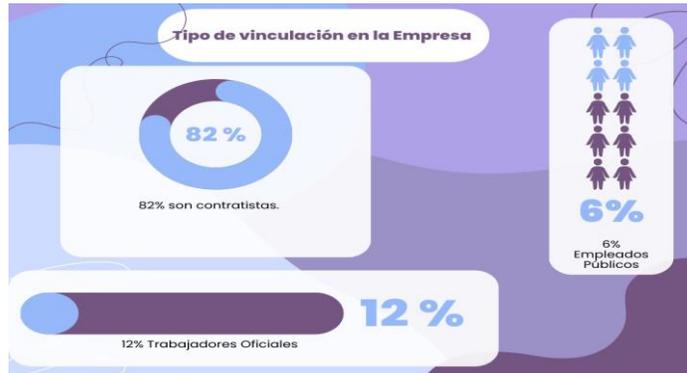
Desafíos y Oportunidades

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

Análisis Sociodemográfico de la Población 2024

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027



Caracterización de la Población Objetivo

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

Distribución por Género



Ilustración 2. Género servidores públicos

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Distribución por Edad.

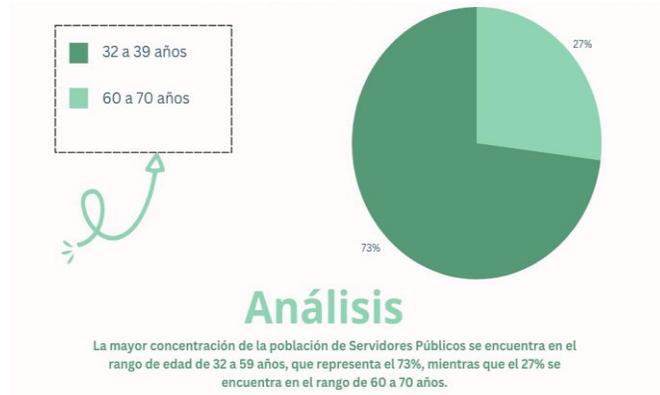


Ilustración 3. Edad

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

Nivel Educativo

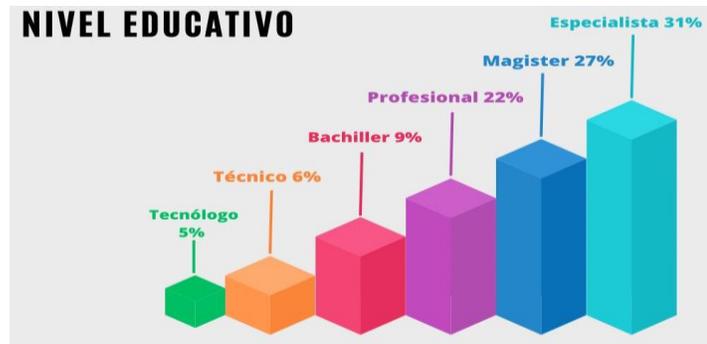


Ilustración 4. Nivel educativo

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Antigüedad Laboral

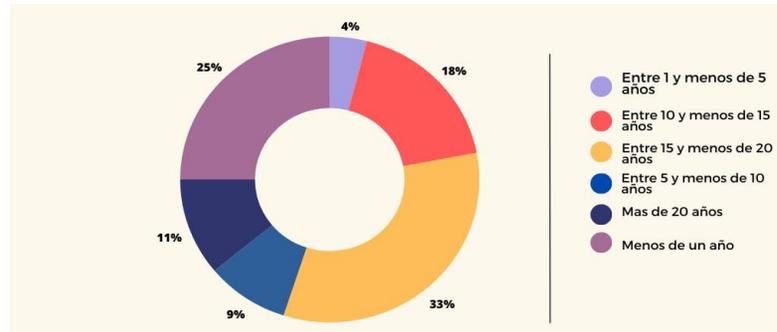


Ilustración 5. Antigüedad

La antigüedad de los Servidores Públicos en la empresa muestra una mayor concentración en el rango de 15 a menos de 20 años con un 33%, seguido por quienes tienen menos de un año de vinculación (25%). Un 18% cuenta con entre 10 y menos de 15 años de experiencia en la entidad, mientras que un 11% supera los 20 años de antigüedad. Los grupos menos representados incluyen a quienes tienen entre 1 y menos de 5 años (4%) y entre 5 y menos de 10 años (9%).

Análisis Sociodemográfico de la Población Laboral.

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

Localidad de residencia

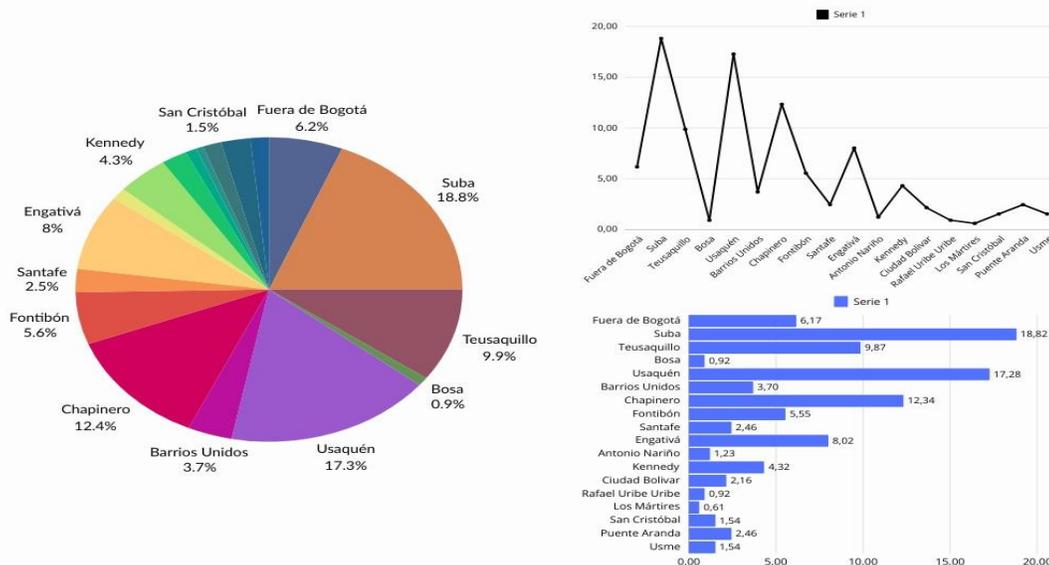


Ilustración 6. Localidad de Residencia.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

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

Estado Civil de los Colaboradores

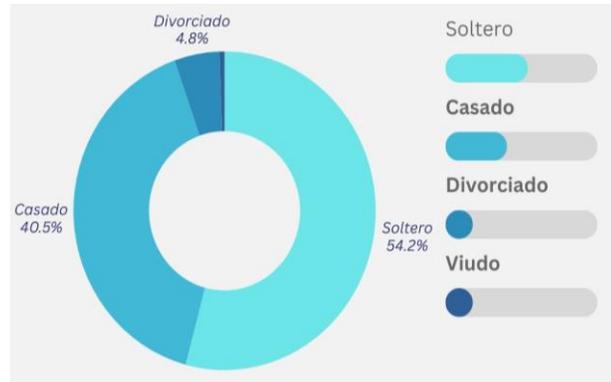


Ilustración 7. Estado civil

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

Estado de Gestación



Ilustración 8. Estado de gestación

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

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

Presencia de Colaboradores con Discapacidad.

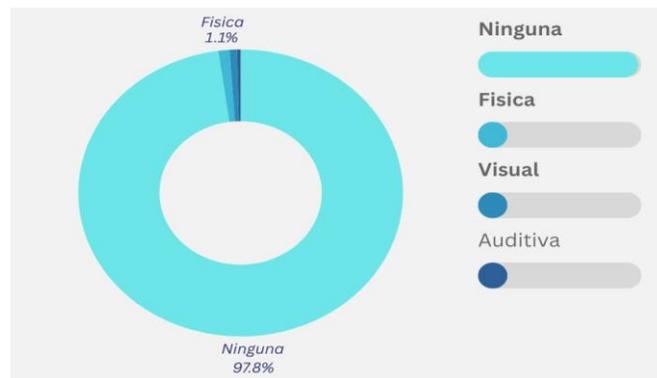


Ilustración 9. Discapacidad certificada

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

Presencia de Mascotas en el Hogar de los Colaboradores

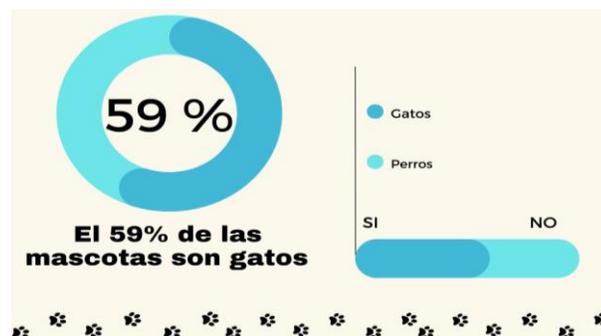


Ilustración 10. Tenencia de mascotas.

Como parte de nuestro análisis, se consultó a los colaboradores sobre la tenencia de mascotas, obteniendo como resultado que un 51.2% de la población posee mascotas o animales de

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

compañía. Este dato refleja una tendencia significativa dentro de nuestra fuerza laboral, lo que destaca la importancia de las mascotas en la vida personal de nuestros colaboradores.

Análisis Sociodemográfico de la información

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

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

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

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

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

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

Resultado del Indicador

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

Descripción y Análisis

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

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

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

Contribución al Objetivo

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

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

Resultado del Indicador

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

Descripción y Análisis

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

- **Jornadas de bienestar físico:** apoyo en carreras deportivas, Semana Viviendo la salud 2025 y charlas de autocuidado, que tuvieron una alta participación, promoviendo la salud física y mental.

Contribución al Objetivo

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

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

Resultado del Indicador

Se ejecutó el 100% del Plan de trabajo de SST

Descripción y Análisis

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

- **Inspecciones de seguridad y capacitación en primeros auxilios:** Contribuyeron a la identificación y mitigación de riesgos laborales, promoviendo un entorno de trabajo seguro.
- **Evaluación de condiciones laborales:** Incluyendo encuestas y monitoreos, permitieron identificar factores de riesgo psicosocial y físico, con planes de acción específicos implementados.

Contribución al Objetivo

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

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

Resultado del Indicador

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

Descripción y Análisis

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

Capacitaciones técnicas especializadas

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

Capacitaciones en habilidades blandas

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

un ambiente laboral más cohesivo y productivo.

Metodología innovadora

- Las capacitaciones se llevaron a cabo mediante métodos híbridos, combinando sesiones presenciales y virtuales. Esto no solo facilitó la participación de todos los colaboradores, sino que también incorporó tecnologías de aprendizaje que aumentaron el compromiso y la retención del conocimiento.

Contribución al Objetivo

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

- **Impulso al desarrollo profesional y motivación:** Las actividades formativas se percibieron como un reconocimiento al potencial de los colaboradores, fortaleciendo su compromiso y sentido de pertenencia hacia la organización.
- **Impacto en la cultura organizacional:** Las capacitaciones contribuyeron a la construcción de una cultura de aprendizaje continuo, alineada con los valores y objetivos estratégicos de RenoBo.

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

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

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

Conclusión

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

La Dirección Administrativa y de TICs, a través de la Subgerencia de Gestión Corporativa, alcanzó

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

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

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

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

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

Tabla 2. Reporte de indicadores 2024

Indicador	Actualizado
Calidad del servicio del proceso	Anual
Cumplimiento de acuerdos de gestión	Semestral
Cumplimiento del Plan de Bienestar	Mensual
Cumplimiento del Plan de Formación y Capacitación	Mensual
Cumplimiento del Plan de Seguridad y salud en el trabajo	Mensual
Evaluación de las capacitaciones	Semestral
Informe de Exámenes médicos ocupacionales realizados	Anual
Incidencia de la Enfermedad laboral	Anual
Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	Mensual

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

Resultados clima organizacional (Interna y Externa)

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

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

Principales Hallazgos

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

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

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

Áreas de Mejora Identificadas y Propuestas de Acción

Redes de Apoyo y Equilibrio Vida-Trabajo

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

Propuestas de acción:

- Implementar programas que promuevan la desconexión laboral para servidores públicos, en línea con las disposiciones legales.
- Fortalecer las jornadas de bienestar integral, incluyendo actividades de mindfulness y talleres de manejo del estrés.

Trabajo en Equipo

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

Propuestas de acción: Organizar dinámicas grupales y actividades áreas internas para fomentar la colaboración e incorporar talleres de trabajo en equipo en el Plan Institucional de Capacitación (PIC).

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Motivación y Satisfacción Laboral

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

Propuesta de acción: Monitorear de manera periodica la percepción de satisfacción laboral mediante encuestas periódicas.

Prevención del acoso laboral, sexual y de género.

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

Propuestas de acción: Reforzar la implementación del Protocolo de Atención frente a la Prevención del acoso laboral, sexual y de género, promover campañas de sensibilización que fomenten el respeto y la convivencia laboral, garantizar el acceso y la confidencialidad de los canales de denuncia disponibles.

Los resultados de esta medición constituyen un insumo fundamental para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano 2025 – 2027, los datos obtenidos no solo confirman la solidez de los aspectos positivos del clima laboral en RenoBo, sino que también ofrecen una guía clara para implementar estrategias de mejora en áreas clave.

La apuesta por un entorno laboral inclusivo, motivador y equilibrado es esencial para potenciar el desempeño de los empleados públicos, trabajadores oficiales y colaboradores, con el propósito de fortalecer el compromiso organizacional. Las acciones propuestas en este informe serán integradas de manera estratégica en el plan, asegurando que cada iniciativa contribuya de forma efectiva al logro de los objetivos institucionales y al bienestar integral de todos los integrantes de RenoBo.

Resultados de la Línea Distrital - Clima Laboral y Organizacional

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

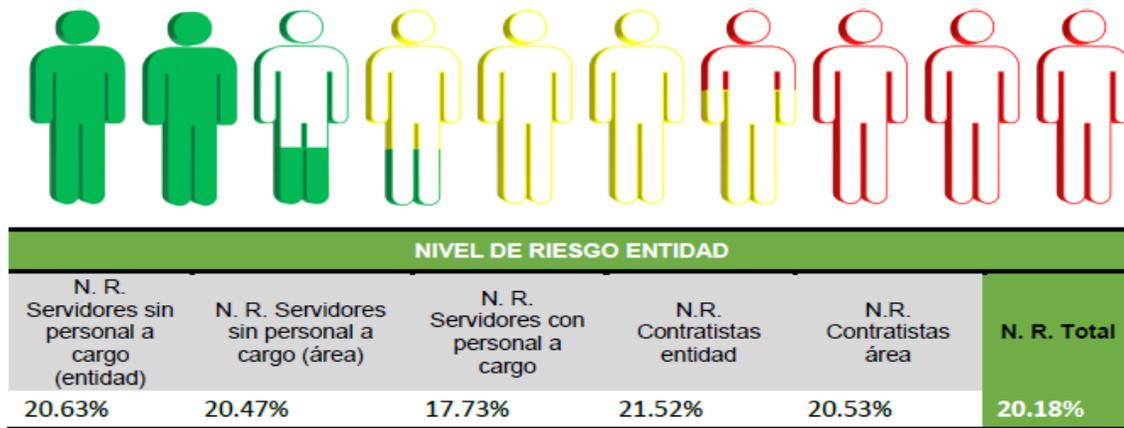
Modelo Conceptual Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027



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

Resultados Globales



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

Resultados Relevantes del Análisis de Clima Laboral

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

lo que pone de manifiesto posibles retos en términos de equidad de género.

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

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

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

Eje estados mentales positivos.



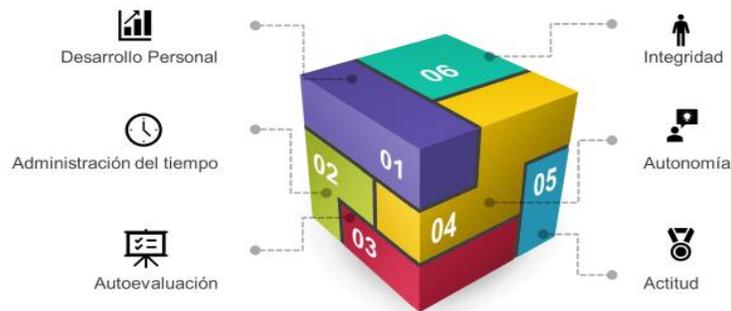
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Estados mentales positivos	Riesgo bajo				
-----------------------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

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

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

Eje propósito de Vida



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

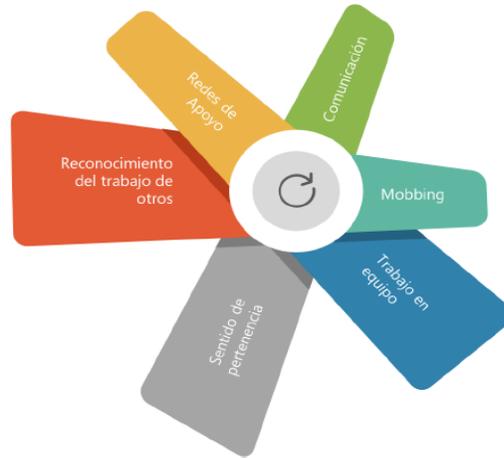
Eje	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad	
Propósito de vida	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	

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

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Eje relaciones Interpersonales



Detallados

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

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Eje Conocimiento de las Fortalezas propias



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

Factor	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad	
Liderazgo		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Manejo de conflictos		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Empoderamiento		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Administración del Talento Humano		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Autogestión		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Bienestar logrado a través del trabajo		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Detallados

Resultados calidad de vida laboral

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

Estrategias para la gestión del talento humano

Diseño de las acciones para la GETH

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

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

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

Tabla 3. Diseño de las acciones para la GETH 2025

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

RUTA DAFP	ACTIVIDADES	EJE DAFP - DASCD	PROCESOS
RUTA DE LA FELICIDAD: LA FELICIDAD NOS HACE PRODUCTIVOS	Implementación actividades de promoción y prevención de la salud (Intervención del riesgo Psicosocial, riesgo Biológico, estilos de vida y trabajo saludables, riesgo Biológico).	Salud Mental	SST
	Formulación, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos.	Equilibrio Psicosocial	Bienestar
	Estrategias de intervención de Seguridad Industrial: preparación y respuesta ante emergencias, inspecciones, entregas de EPP's, riesgo químico, investigación de accidentes de trabajo.	Salud Mental	SST
	Prevención del acoso laboral y sexual (mes de la NO violencia contra la mujer, Proyecto CALDAS).	Diversidad e inclusión	SST
	Semana del deporte y el arte	Equilibrio Psicosocial	SST
	Semana de la salud	Equilibrio Psicosocial	SST
	Otorgar horarios flexibles a los colaboradores que cumplan con los requisitos establecidos.	Identidad y Vocación por el Servicio Público	SST
	Continuar con la implementación y seguimiento del Teletrabajo.	Identidad y Vocación por el Servicio Público	Teletrabajo
	Fortalecer la implementación de la política de desconexión laboral.	Identidad y Vocación por el Servicio Público	Bienestar
	Realizar inducciones y reinducciones a los nuevos colaboradores de acuerdo con el plan de capacitación.	Identidad y Vocación por el Servicio Público	Capacitación
	Lactancia Materna	Equilibrio Psicosocial	Bienestar
	Implementación del Programa de Onboarding "Nuestra Empresa" y el Plan Enlace.	Identidad y Vocación por el Servicio Público	Cultura Organizacional
RUTA DEL CRECIMIENTO: LIDERANDO TALENTO	Implementación del programa de estímulos e incentivos.	Equilibrio Psicosocial	Bienestar
	Concertación y seguimiento a los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos.	Diversidad e inclusión	Evaluación de la Gestión

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

	Formulación e implementación del Plan de Acción de Integridad.	Identidad y Vocación por el Servicio Público	Código de integridad
	Capacitaciones técnicas y por resolución, de acuerdo con las necesidades de las áreas.	Transformación Digital	Capacitación
	Capacitaciones y conferencias sobre el modelo de cultura organizacional.	Identidad y Vocación por el Servicio Público	Cultura organizacional
RUTA DEL SERVICIO: AL SERVICIO DE LOS CIUDADANOS	Diseño y ejecución del Plan de Capacitación, en el cual se incluyen actividades que contemplan temáticas de atención al ciudadano, servicio al cliente interno y externo y jornadas de inducción y reinducción en las cuales se incluyen los deberes de los servidores públicos.	Transformación Digital	Capacitación
	Formulación, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos	Equilibrio Psicosocial	Bienestar
	Formulación del Programa de Transparencia y Ética Pública.	Identidad y Vocación por el Servicio Público	Código de integridad
RUTA DE LA CALIDAD: LA CULTURA DE HACER LAS COSAS BIEN	Se desarrollará el Programa de Transparencia y Ética Pública. , el cual busca promover una cultura de ética enmarcada en el servicio público.	Identidad y Vocación por el Servicio Público	Código de integridad
	Fortalecer las habilidades técnicas y blandas de los colaboradores a través de las actividades programadas en el PIC y en el Plan de Bienestar Social e Incentivos	Equilibrio Psicosocial / Transformación Digital	Bienestar/ Capacitación
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS: CONOCIENDO EL TALENTO	Mantener bases de datos actualizadas, en las cuales se registra la información sociodemográfica de las capacitaciones, actividades de bienestar y de SST realizadas y las estadísticas de ausentismo	Identidad y Vocación por el Servicio Público / Transformación Digital	SST

Con la Dirección Administrativa y de TICs liderando el proceso de gestión del talento humano en 2025, las estrategias propuestas se centran en garantizar la efectividad, la inclusión y el bienestar de los colaboradores, consolidando un entorno laboral alineado con los objetivos institucionales de RenoBo. Estas estrategias abarcan todo el ciclo de vida del servidor público, desde su incorporación hasta su desvinculación, y están diseñadas para responder a los desafíos contemporáneos del talento humano.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Estrategia de Evaluación de la Gestión

- Reconocimiento basado en resultados: De 2025 - 2027 se fortalecerá el Plan de Reconocimiento e Incentivos, destacando el desempeño sobresaliente de empleados públicos y gerentes. Las evaluaciones estarán fundamentadas en resultados de acuerdos de gestión y desempeño.
- Monitoreo continuo: Se establecerán métricas claras para evaluar los logros alcanzados y detectar áreas de mejora en la gestión organizacional.

Estrategia de Administración de Nómina

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

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

Estrategia de Gestión de la Información

Reconociendo la información como un activo institucional, RenoBo implementará:

Políticas de confidencialidad y acceso: Las historias laborales serán gestionadas exclusivamente por personal autorizado, asegurando su actualización y custodia

Transparencia y accesibilidad: Los sistemas de gestión de información permitirán a los grupos de interés acceder a datos confiables, promoviendo la confianza institucional.

Integridad de los flujos de información: La digitalización y estandarización de procesos garantizarán que los datos sean precisos, accesibles y protegidos contra riesgos.

Estrategia de Retiro - Desvinculación asistida

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

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

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

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

Necesidades del Programa de Capacitación Institucional – PIC

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

En el marco de la construcción del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se identificó la necesidad de fortalecer las competencias de los colaboradores, alineadas con los objetivos estratégicos y el modelo de cultura organizacional de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo. Estas capacitaciones buscan no solo incrementar el desempeño individual, sino también promover una mayor integración y compromiso colectivo hacia las metas institucionales.

Temas de capacitación sugeridos para inclusión en el PIC

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

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

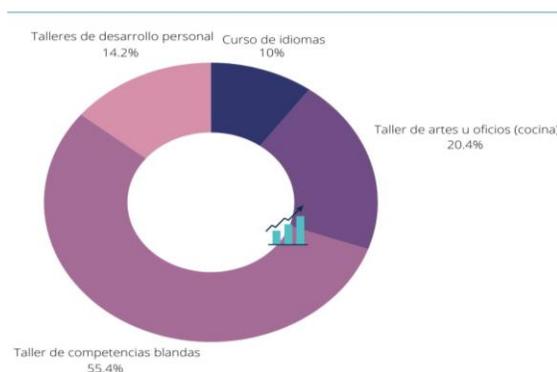


Ilustración 11. Temas de capacitación sugeridos para inclusión en el PIC

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

Preferencia en modalidad de Capacitación

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

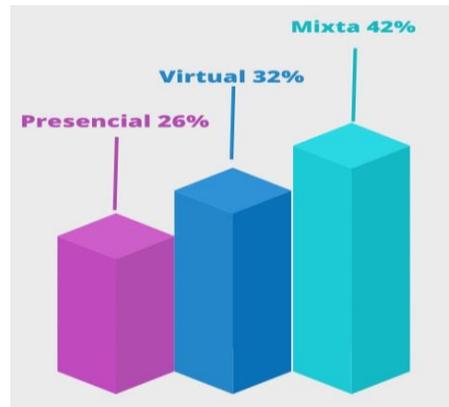


Ilustración 12. Modalidad preferida de capacitación

Circular Externa 001 de 2025 - Lineamientos planeación estratégica del talento humano 2025

1. **Diagnóstico de Talento Humano:** Este paso inicial implica identificar las características actuales de la fuerza laboral, incluyendo su capacidad técnica, competencias, habilidades y fortalezas, así como sus debilidades o áreas de mejora. Es esencial alinear estos aspectos con las metas estratégicas de la entidad.
2. **Diseño de Acciones de Desarrollo:** A partir del diagnóstico, se deben planear acciones específicas para mejorar el desempeño de los servidores públicos. Esto incluye programas de capacitación, desarrollo de competencias, y fortalecimiento del liderazgo, en línea con las necesidades institucionales.
3. **Política de Integridad y Ética Pública:** Garantizar que las acciones del talento humano estén alineadas con los principios de integridad y ética pública, fomentando un entorno laboral que respalde la transparencia y el buen gobierno.
4. **Gestión del Desempeño:** Implementar mecanismos que permitan medir y mejorar el rendimiento de los servidores públicos, estableciendo indicadores de desempeño y metas claras que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales.
5. **Retención y Bienestar:** Diseñar estrategias para atraer, motivar y retener talento humano altamente calificado, fomentando un ambiente laboral saludable y promoviendo el bienestar integral de los servidores.
6. **Gestión del Cambio:** Reconocer la necesidad de preparar al talento humano para adaptarse a los cambios organizacionales, tecnológicos y sociales, asegurando la sostenibilidad y efectividad de la entidad.
7. **Plan de Acción:** Consolidar todas las acciones en un plan estructurado que incluya objetivos específicos, metas medibles, recursos asignados y cronogramas definidos.

El desarrollo de este plan estratégico debe articularse con el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, y vincularse con los lineamientos establecidos en el Plan Distrital de Desarrollo y las políticas nacionales. De esta manera, se asegura una alineación coherente entre los objetivos del talento humano y los compromisos de la entidad con la ciudadanía.

- **Resultados de autodiagnóstico y medición:** Incorporar los hallazgos clave del autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano (GETH) y del reporte de avances de gestión (FURAG).

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

- **Análisis de referentes y diagnósticos previos:** Considerar elementos destacados de diagnósticos existentes y planes de largo plazo en la gestión del talento humano.
- **Visión y objetivos estratégicos:** Definir una visión clara para el talento humano, estableciendo objetivos estratégicos que integren los ciclos de vida del servidor público y armonicen con otros planes institucionales, como capacitación, bienestar y SST.
- **Programas integrados:** Diseñar programas y actividades alineados con otros planes institucionales y la oferta distrital, así como con alianzas interinstitucionales.
- **Indicadores clave:** Incluir indicadores claros y medibles para evaluar la gestión, los resultados y el impacto de las intervenciones en el talento humano.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) - Lineamientos planeación estratégica del talento humano 2025 establece acciones de formación orientadas a desarrollar competencias, mejorar procesos institucionales y fortalecer la capacidad laboral de los servidores públicos, alineándose con objetivos estratégicos y normas de austeridad y transparencia, como el Decreto 062 de 2024.

1. Estrategias clave:

- Formación virtual predomina debido a teletrabajo y horarios flexibles.
- La mayoría de capacitaciones (83%) se ejecutan sin uso de recursos, aprovechando alianzas y tecnologías.

2. Oferta 2025:

- Incremento del 22% en cursos, llegando a 135, incluyendo nuevas temáticas como inteligencia artificial y visualización de datos.
- Alineación con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, que incluye seis líneas temáticas: paz y derechos humanos, territorio y ambiente, inclusión y diversidad, transformación digital, competencias laborales, y ética pública.

3. Inducción obligatoria:

- Curso virtual obligatorio con 14 módulos sobre normativa, políticas públicas, derechos y deberes, equidad de género, diversidad, y acoso laboral y sexual.
- Nuevos cursos en inteligencia artificial y visualización de datos para potenciar eficiencia y transparencia en la gestión pública.

El PIC promueve el desarrollo de los servidores públicos y la mejora de la gestión administrativa, utilizando recursos y tecnologías disponibles para optimizar procesos y fortalecer la función pública en Bogotá.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales - Lineamientos planeación estratégica del talento humano 2025 busca promover el desarrollo integral, la calidad de vida y el reconocimiento del desempeño de los servidores públicos, alineándose con la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano y el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital.

Componentes principales:

1. Ejes del Modelo de Bienestar:

- **Equilibrio Psicosocial:** Promueve condiciones laborales saludables, equilibrio vida-trabajo, prevención de riesgos psicosociales y resiliencia. Estrategias incluyen teletrabajo, salario emocional, programas deportivos, culturales y de reconocimiento.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

- **Salud Mental:** Fomenta el bienestar emocional con programas de apoyo, capacitación en gestión del estrés y promoción de hábitos saludables.
 - **Diversidad e Inclusión:** Enfatiza en la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad.
 - **Transformación Digital:** Fortalece la adopción de tecnologías para mejorar la productividad y satisfacción laboral.
 - **Identidad y Vocación de Servicio Público:** Resalta la importancia de valores y compromiso en el ejercicio de funciones públicas.
2. **Herramientas y Programas Clave:**
- Programas de formación (Aula del Saber Distrital, fondos educativos).
 - Iniciativas de reconocimiento (artístico, cultural y deportivo).
 - Apoyo emocional y normativas para flexibilizar condiciones laborales (horarios escalonados, desvinculación asistida).
3. **Objetivos generales:**
- Incrementar la felicidad laboral y la satisfacción de los servidores públicos.
 - Fomentar ambientes de trabajo seguros, inclusivos y resilientes.
 - Mejorar la calidad de vida y productividad a través de incentivos y equilibrio psicosocial.

Este plan se alinea con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, articulando estrategias nacionales y distritales para garantizar el bienestar integral de los servidores públicos.

El **Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales** es esencial para promover el desarrollo integral, la calidad de vida y el reconocimiento del desempeño de los servidores públicos. Se fundamenta en la **Ley 909 de 2004** y los lineamientos del **Plan Nacional de Bienestar 2023-2026**, fomentando una función pública ética, eficiente y orientada al bienestar ciudadano.

Componentes clave

1. **Medición y diagnóstico:**
 - Uso de herramientas como la medición del clima laboral, cultura organizacional, madurez del SST y SIDEAP para mejorar el ambiente organizacional.
2. **Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público:**
 - Fortalece el compromiso, el orgullo y el sentido de pertenencia de los servidores públicos mediante estrategias de formación en valores, reconocimiento, y reflexión sobre el impacto del servicio público.
3. **Estrategias principales:**
 - **Senda de la Integridad** y formación de gestores de integridad.
 - Cursos virtuales sobre integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.
 - Programas de reconocimiento y formación en el Aula del Saber Distrital.
4. **Responsabilidades de las entidades:**
 - Asignar recursos y diseñar estrategias propias para cumplir con el plan.
 - Garantizar la sostenibilidad y la alineación con las necesidades específicas de los servidores públicos.

Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales - Lineamientos planeación estratégica del talento humano 2025

Este plan busca mejorar el bienestar integral, la calidad de vida y el reconocimiento de los servidores públicos, alineándose con los lineamientos nacionales y distritales.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Lineamientos clave para 2025:

1. **Formulación basada en datos:** Diseñar actividades considerando la caracterización de los servidores, resultados de evaluaciones FURAG y encuestas internas.
2. **Monitoreo y evaluación:** Implementar indicadores y mecanismos de seguimiento para garantizar calidad y oportunidad.
3. **Optimización de recursos:** Incluir las ofertas del DASCD y evitar duplicidades.
4. **Salud mental:** Desarrollar acciones preventivas y de acompañamiento con apoyo de ARL, EPS y cajas de compensación.
5. **Comunicación efectiva:** Difundir actividades con lenguaje inclusivo, motivando la participación activa.
6. **Participación activa:** Implementar estrategias para aumentar la inclusión en actividades, basándose en encuestas de satisfacción y necesidades.
7. **Programas complementarios:** Incluir actividades deportivas, culturales y de promoción de la salud en el marco del Decreto 1083 de 2015.
8. **Austeridad en el gasto:** Cumplir con los Decretos 199 y 062 de 2024 para optimizar recursos.
9. **Promoción de valores organizacionales:** Fomentar compromiso institucional, creatividad y una cultura de servicio público.

Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) - *Lineamientos planeación estratégica del talento humano 2025*

El SG-SST busca garantizar un entorno laboral seguro, promoviendo la salud física, mental y social de los servidores públicos, en cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y Resolución 312 de 2019.

Lineamientos clave para 2025:

1. **Diseño del plan:** Integrar el SG-SST al Plan Estratégico de Talento Humano y al MIPG, alineado con los estándares mínimos del sistema de riesgos laborales.
2. **Identificación de riesgos:** Actualizar matrices de riesgos y diseñar acciones para su mitigación.
3. **Seguimiento de la salud:** Realizar exámenes ocupacionales y establecer programas de promoción y prevención.
4. **Semanas temáticas:** Participar en la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Día Mundial del SST.
5. **Medición de madurez:** Evaluar el sistema para identificar oportunidades de mejora.
6. **Comités bipartitos:** Promover la participación activa en Comités de SST y de Convivencia Laboral.
7. **Prevención de acoso:** Implementar y difundir protocolos de prevención de acoso laboral y sexual.
8. **Registro de información:** Asegurar la actualización de datos en SIDEAP, módulo SST en Línea.

Identificación de necesidades del Programa de Bienestar Social e Incentivos

En 2025 – 2027 el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo se enfocará en consolidar las actividades que han demostrado ser altamente valoradas por los colaboradores, mientras responde a las nuevas

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

necesidades identificadas a partir de los resultados obtenidos durante 2024 y la encuesta de necesidades aplicada al cierre de la vigencia. Este enfoque permitirá no solo reforzar la integración y el bienestar físico y emocional de los colaboradores, sino también fortalecer su sentido de pertenencia y compromiso con la organización.

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

Preferencia de actividades de Bienestar

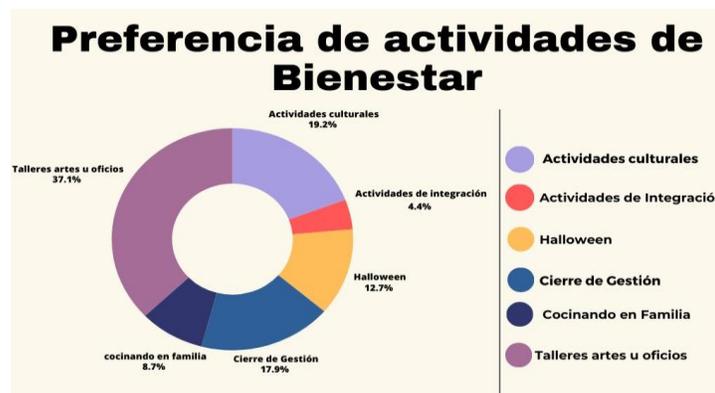


Ilustración 12. Preferencia de actividades de Bienestar

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

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

Participación de actividades de Bienestar

En 2024, el 64.8% de los colaboradores participó activamente en las actividades de bienestar, mientras que un 35.2% no pudo asistir debido a dinámicas laborales. Para el periodo 2025 -2027 , el objetivo será incrementar la participación mediante:

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

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

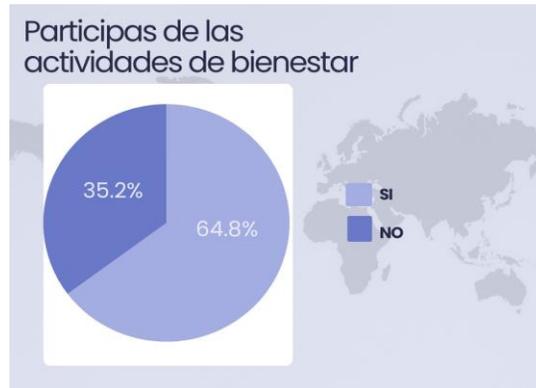


Ilustración 13. Participación en actividades de Bienestar

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

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

Este panorama resalta la necesidad de mantener y mejorar las estrategias del Programa de Bienestar, orientadas a fomentar una participación inclusiva y aumentar aún más los niveles de satisfacción y aprovechamiento de las actividades ofrecidas, se observa que la población objetivo, correspondiente a los servidores públicos, presenta alto interés en la participación de las actividades de Bienestar con el 91% y el 9% refiero no realizarlo.

Información sociodemográfica de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asistencia a servicios médicos

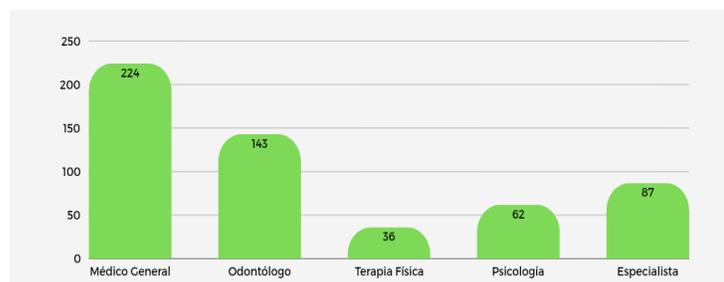


Ilustración 14. Asistencia a servicios médicos.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

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

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

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

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

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

Diagnóstico de enfermedades

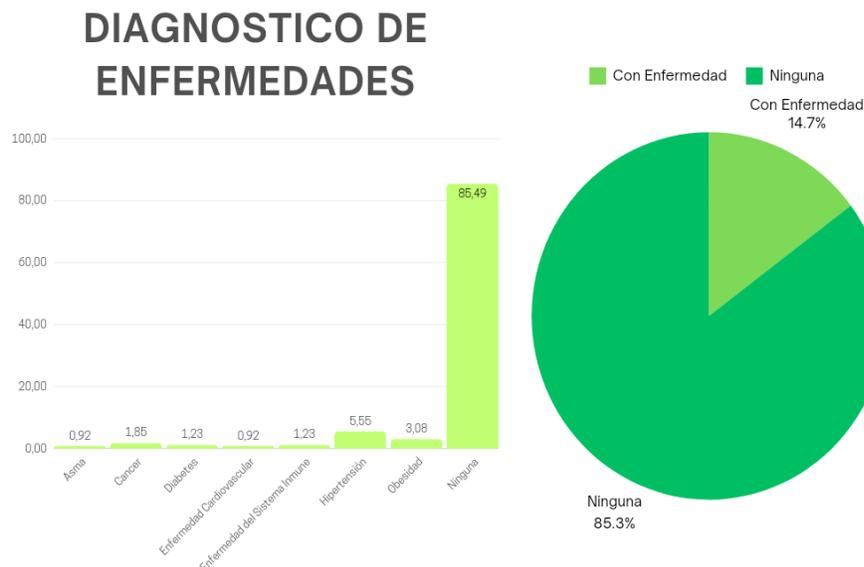


Ilustración 15. Diagnóstico de enfermedades

En general, las enfermedades de hipertensión, obesidad, cáncer y diabetes afectan a una pequeña proporción de los colaboradores, pero su presencia resalta la importancia de implementar estrategias de prevención y cuidado de la salud dentro de la empresa. Si bien las cifras no son

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

alarmantes, cada una de estas condiciones tiene un impacto significativo en la salud de los colaboradores a largo plazo.

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

Realiza actividad física.

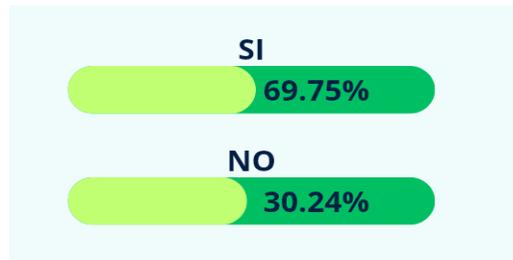


Ilustración 16. Actividad Física.

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

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

Consumo de café

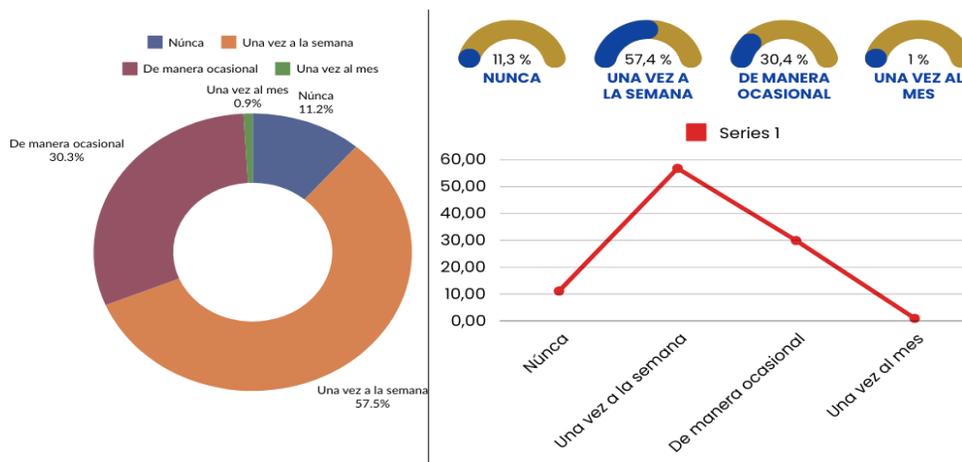


Ilustración 17. consumo de café

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

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

Consumo de tabaco

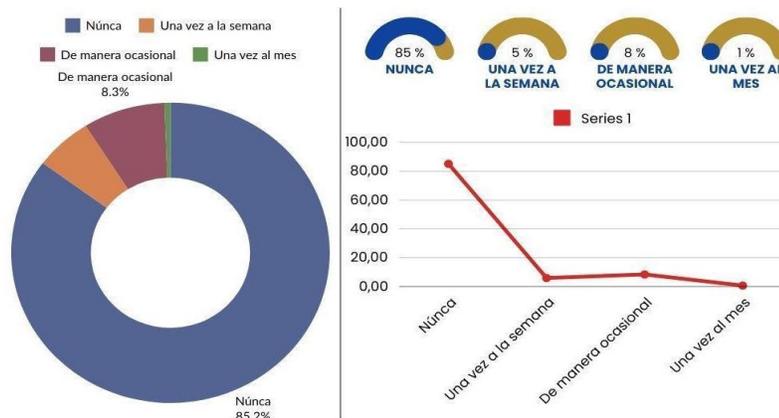


Ilustración 18. consumo de Tabaco

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Consumo de bebidas Alcohólicas

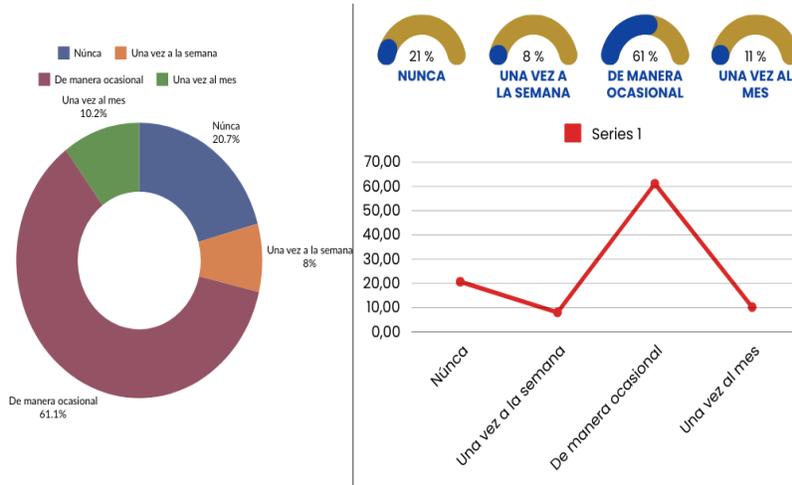


Ilustración 19. consumo de bebidas alcohólicas

La mayoría de la población (82%) consume bebidas alcohólicas de manera moderada o esporádica, lo que reduce los riesgos relacionados con el abuso del alcohol, el 21% que no consume bebidas alcohólicas muestra una tendencia hacia hábitos de vida muy saludables en términos de la prevención de enfermedades asociadas al alcohol. Es crucial seguir promoviendo la importancia del consumo responsable y moderado, destacando los beneficios de evitar el alcohol o reducir su consumo para mantener una vida más saludable a largo plazo.

Consumo de sustancias psicoactivas

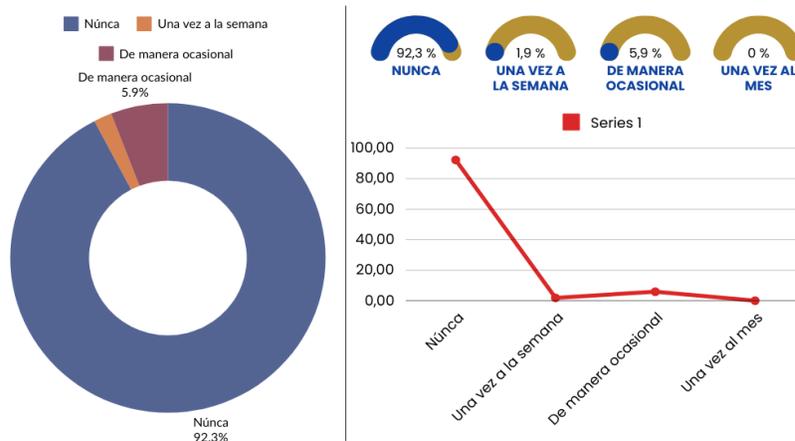


Ilustración 20. consumo de sustancias psicoactivas

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

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

Actividades más sugeridas por los colaboradores de la Empresa.

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

- Actividades de prevención en salud femenina y masculina
- Actividades de fomento de estilos de vida y estilos de vida saludables – actividad física y carreras atléticas
- Semana Viviendo la salud 2025
- Actividades de riesgo psicosocial
- Actividades de prevención del acoso sexual, laboral y de género.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - (PIC) 2025 - 2027

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

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

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

fortalecen una cultura organizacional basada en la innovación, la gestión del conocimiento y la productividad. El PIC 2025 -2027 se fundamentará en el desarrollo de una identidad y cultura del servicio que aseguren una gestión pública efectiva. Este enfoque incluye identificar las brechas entre las capacidades iniciales de los empleados públicos y trabajadores oficiales y las competencias necesarias para desempeñar sus funciones, ajustándose a los retos y demandas que enfrenta RenoBo como una entidad estratégica en la revitalización urbana.

Además, considerando los elementos estructurales del componente de formación y capacitación, el plan priorizará el desarrollo de capacidades puntuales requeridas para el ejercicio de cada rol dentro de la organización. Estas capacidades estarán alineadas con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, asegurando que las metas de formación respondan a los principios esenciales de la función administrativa y a los fines del Estado. En este sentido, RenoBo se compromete a implementar un modelo de gestión del talento humano que garantice que la capacitación de sus empleados públicos y trabajadores oficiales sea un motor para enfrentar los desafíos organizacionales, contribuyendo al cumplimiento de su misión y consolidando una cultura organizacional centrada en la excelencia operativa y la sostenibilidad

De acuerdo con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 de la función pública y los resultados expuestos en el cuestionario de diagnósticos de necesidades 2024, se plantea los siguientes criterios:

Alcance

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025-2027 está diseñado para beneficiar principalmente a los Servidores Públicos vinculados a la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo, abarcando tanto a los trabajadores oficiales como a los empleados de libre nombramiento y remoción. Este enfoque asegura que todos los colaboradores que forman parte de la entidad cuenten con las herramientas necesarias para fortalecer sus competencias técnicas, conductuales y de gestión, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos estratégicos organizacionales.

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

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

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

Ejes temáticos



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

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

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

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

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

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

Adicionalmente se tuvieron en cuenta los siguientes insumos considerados para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación 2025 -2027:

- Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público.
- Medición 2024 del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital de RenoBo.
- Resultado del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano - MIPG.
- Resultados de la Encuesta de Satisfacción del Proceso de Gestión del Talento Humano 2024.
- Resultados globales de la Batería de Riesgo Psicosocial 2022.
- Necesidades de integridad y conflicto de intereses según los autodiagnósticos de MIPG y FURAG.
- Gestión del conocimiento.
- Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del PIC 2024.
- Encuestas de necesidades de capacitación dirigidas a directivos y jefes de dependencia de RenoBo.
- Encuestas de necesidades dirigidas a servidores públicos de RenoBo.
- Plan de Acción de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía.
- Resultados de las evaluaciones de satisfacción de las actividades de capacitación 2024.
- Actividades relacionadas en el Plan de Anticorrupción y Servicio al Ciudadano.
- Temas de cumplimiento normativo.

El Plan de Capacitación Institucional 2025 - 2027 de RenoBo se formula a partir de los ejes temáticos planteados por la Función Pública para la vigencia 2023-2027 y las necesidades de formación internas identificadas en las distintas áreas de la empresa. Este plan tiene como propósito la

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

formación continua y el desarrollo integral del talento humano, asegurando su alineación con los retos organizacionales y el cumplimiento de los compromisos establecidos en el Plan Estratégico de Talento Humano. Teniendo en cuenta los lineamientos de la Función Pública y las necesidades específicas de RenoBo, se definen una serie de temáticas clave de formación, las cuales están orientadas a fortalecer el desempeño de los colaboradores y a facilitar su adaptación a los cambios que se presenten dentro de la administración pública.

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

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

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

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

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

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

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

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

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

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

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

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

Probidad, Ética e Identidad de lo Público: Fortalecimiento de las prácticas de ética y transparencia en la gestión pública, con el objetivo de promover la responsabilidad, el manejo adecuado de los recursos públicos, y la integridad de los servidores.

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

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

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

Apoyo Interinstitucional

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

- DASCD 2025
- Aula del Saber Distrital
- Plataforma Soy 10 Distrital
- Veeduría Distrital

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

- Función Pública
- DDDI – Secretaría General de la Alcaldía Mayor Secretaria Distrital de Hábitat

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

PLAN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO - PLAN PADRINO

Objetivo Estratégico

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

Alcance

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

Medición índice de desarrollo del servicio civil distrital 2024

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

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

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

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

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

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

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

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027



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

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

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

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

Fuente: BID (2014)

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

Puntaje global

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027



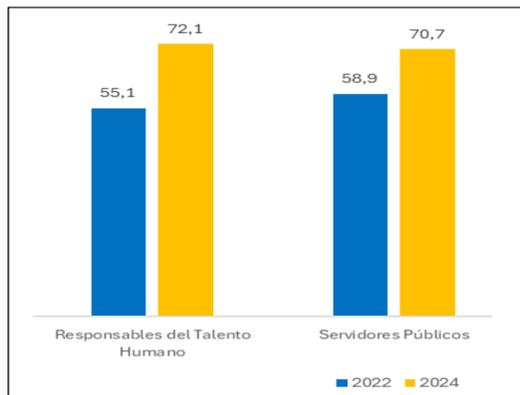
Fuente: Resultados IDSCD de la entidad vigencia 2022 – 2024

Percepción de los Responsables de Talento Humano

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

Resultados de los Servidores Públicos

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



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

Puntajes por subsistema

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

Subsistema de Planificación de Recursos Humanos: En este subsistema, RenoBo ha mostrado resultados sobresalientes, con un puntaje de 94.3 en la medición realizada a los servidores

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

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

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

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

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

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

Subíndices y Áreas de Mejora:

Subíndice de Eficiencia: RenoBo experimentó un aumento considerable en su subíndice de eficiencia, pasando de **74.8** puntos en 2022 a **83.1** en 2024. Este resultado sugiere que la organización ha mejorado la optimización de sus recursos humanos, pero se deben seguir realizando ajustes en la asignación de personal y en la evaluación de las cargas de trabajo.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

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

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

Conclusiones y Recomendaciones del IDSCD 2024

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

Para continuar mejorando, se recomienda:

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

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

A continuación, se presenta el presupuesto aprobado para la PIC (Plan Institucional de Capacitación), el cual está distribuido en los siguientes componentes: Formación por resolución y Capacitación de los servidores, con un monto de \$64.476.400, para un total de \$127.914.400. Este presupuesto permitirá fortalecer las competencias y el desarrollo integral de los colaboradores.

Nombre del Rubro	Valor
Formación por resolución	\$ 63.438.000
Capacitación de los servidores	\$ 64.476.400
Total	\$ 127.914.400

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025 - 2027

El Plan de Bienestar e Incentivos 2025 – 2027, tiene como objetivo propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos de RenoBo, generando espacios de recreación, cultura, esparcimiento, e integración familiar a través de programas orientados al desarrollo integral de los colaboradores. El enfoque estará dirigido a fomentar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, favoreciendo tanto la productividad como el bienestar, contribuyendo de esta manera al cumplimiento del Pilar IV "Talento Humano Comprometido y Competente" del Plan Estratégico de la empresa.

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

Alcance

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

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

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

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

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027



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

Equilibrio Psicosocial

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

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

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

Salud Mental

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

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

Diversidad e Inclusión

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

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

Identidad y Vocación por el Sentido Público

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

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

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

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

Programa De Construcción De Ambientes Laborales Diversos, Amorosos Y Seguros

La Directiva 1 de 2021 emitida por la Secretaría General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil, contiene los lineamientos para la consolidación de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y seguros del sector público de Bogotá, D.C., es por ello por lo que RenoBo está comprometida con este programa que busca la consolidación de espacios laborales libres de discriminación, respetuosos de las diferencias. En armonía con los lineamientos distritales, se realizarán una serie de acciones articuladas con el Programa de Bienestar Social, de tal manera que la entidad inicie el camino hacia el fortalecimiento de un ambiente laboral que favorezca el crecimiento y desarrollo personal de los servidores, fortaleciendo un clima organizacional que permita la consecución de los objetivos institucionales.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

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

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

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

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

- **Hora de Lactancia:** Las servidoras públicas de RenoBo podrán disfrutar de una (1) hora para lactar a su recién nacido, este beneficio podrá ser disfrutado durante el mes siguiente a su regreso de la licencia de maternidad, en el horario concertado con su jefe inmediato.
 - ✓ **Primeros 6 meses del bebé:** Dos descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada laboral para amamantar al hijo, sin descuento alguno en el salario.
 - ✓ **Desde los 6 meses hasta los 2 años del niño:** Un descanso de treinta (30) minutos diarios en los mismos términos, siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.
- **Reconocimiento al Tiempo con los Bebés:** De acuerdo con la Directiva 02 de 2017, que establece que una vez finalizado el periodo de lactancia, las servidoras públicas tienen derecho a una (1) hora diaria dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo, sin descuento alguno del salario, durante los siguientes seis (6) meses, es decir, hasta que el niño cumpla su primer año de edad.
- **Tarde de Juego:** En cumplimiento de la Directiva 03 de 2017, se otorgará a las servidoras y servidores que tengan hijos entre 0 y 10 años una "tarde de juego". Esta consiste en un permiso remunerado de 4 horas, durante la jornada laboral de la tarde, para compartir con su(s) hijo(s) y fortalecer los lazos afectivos familiares. Esta actividad será concedida en el mes de octubre, durante uno de los días de receso escolar establecidos en el calendario escolar, y será acordada con el superior jerárquico.
- **Permiso para Reuniones Escolares:** Según lo establecido en la Directiva Distrital 03 de 2017, los servidores públicos de RenoBo podrán gozar de un permiso remunerado de hasta cuatro (4) horas por trimestre para asistir a las reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones educativas de sus hijos. Para hacer uso de este beneficio, los empleados deberán presentar los soportes correspondientes de las instituciones académicas.
- **Día de cumpleaños:** Se otorgará un día de permiso remunerado para celebrar el cumpleaños, el cual podrá disfrutarse el día exacto si coincide con un día laboral, o dentro de un mes antes o después del cumpleaños, previa concertación con el jefe inmediato. Para los servidores cuyo cumpleaños sea en enero de 2025, antes de la divulgación del Plan de Bienestar Social, podrán disfrutar este permiso en febrero de 2025, siempre que haya una concertación previa con su jefe. Este beneficio busca reconocer y celebrar el día especial de los servidores, promoviendo su bienestar y satisfacción laboral.
- **Permiso por Fallecimiento de Mascotas:** En cumplimiento de los lineamientos establecidos por la Administración Distrital y el acuerdo colectivo 2024-2025, se concederá permiso

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

remunerado de hasta tres (3) días para Servidores Públicos por el fallecimiento de sus animales de compañía previamente inscritos, en la encuesta sociodemográfica anual Este beneficio aplicará exclusivamente a quienes hayan registrado hasta dos (2) mascotas, de acuerdo con los procedimientos definidos, y deberá ser soportado con un certificado veterinario.

- **Diferentes formas de organización Laboral:** El bienestar en las modalidades de organización laboral, como el **teletrabajo suplementario y el trabajo en casa** para situaciones especiales, es fundamental para garantizar la productividad y la calidad de vida de los trabajadores. Estas modalidades permiten mayor flexibilidad, facilitando el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales, especialmente en circunstancias excepcionales como emergencias familiares, condiciones de salud o situaciones externas imprevistas.
- **Incentivo uso de la bicicleta:** Dando cumplimiento al artículo 5 de la Ley 1811 de 2016 “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito” y a la Resolución 074 de 2022 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., se incentiva el uso de la bicicleta por parte de los servidores, con el fin de mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad en la ciudad, así:
 - Los servidores recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo el horario establecido por la entidad.
 - Cada año calendario se reiniciará en ceros el conteo de llegadas en bicicleta.
 - Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria al día, así ingrese varias veces a la entidad durante el mismo día.
 - Los funcionarios beneficiarios del incentivo del uso de la bicicleta podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año.
 - Los funcionarios públicos de RenoBo., para acceder al beneficio del incentivo del uso de la bicicleta deberán registrarse en el aplicativo MoviApp, el cual utilizarán en un teléfono Smartphone que cuenta con datos móviles

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

Horarios Flexibles en RenoBo

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

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

Prioridad para el Acceso al Horario Flexible

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

permanentes que dependan de atención continua, tendrán prioridad para acceder a los horarios flexibles.

Documentación Requerida

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

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

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

- **Recursos Internos del Rubro de Gastos de Funcionamiento**
- **Oferta de las Entidades Públicas Distritales**
- **Oferta de Entidades Públicas a Nivel Nacional**
- **Oferta de la Caja de Compensación Familiar y Entidades Asociadas**
- **Oferta de Cooperativas, Fundaciones y Asociaciones**

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

Plan de reconocimiento e incentivos 2025-2027

De acuerdo con la Resolución 267 de 2023 de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., el Plan de Reconocimiento e Incentivos tiene como propósito reconocer el desempeño de los Gerentes Públicos y de los empleados de libre nombramiento y remoción que no son Gerentes Públicos durante la vigencia de 2024, basándose en los resultados de medición de los acuerdos de gestión y evaluación del desempeño. Los incentivos no pecuniarios incluyen:

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

Requisitos para Participar

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

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

Evaluación del Desempeño y Procedimiento Interno

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

- **Gerentes Públicos:** Para acceder al reconocimiento, se requiere el cumplimiento del 100% de los compromisos establecidos en el Acuerdo de Gestión, más un 5% adicional.
- **Empleados de Libre Nombramiento y Remoción:** Se destacará el mejor desempeño mediante menciones de reconocimiento y otras distinciones basadas en su contribución a la entidad.

En caso de empate entre empleados del mismo nivel, se priorizará a quienes participen en comités o actividades como brigadas, gestores de integridad, COPASST, Comité de Convivencia Laboral y capacitaciones, evidenciado mediante actas, listas de asistencia y resultados. Si el empate persiste, el **Comité de Incentivos** (conformado por la Subgerente de Gestión Corporativa, el Líder de Talento Humano, el Profesional de Bienestar y un representante de la Oficina de Control Interno) definirá al beneficiario.

Incentivos:

- Los empleados seleccionados podrán elegir un único incentivo no pecuniario del programa, con un plazo máximo de 30 días calendario para reclamarlo tras la notificación.
- En ningún caso, se otorgarán sumas de dinero, cheques o bonos físicos; los incentivos serán gestionados directamente por Talento Humano.

Causales de Pérdida del Incentivo:

- Sanción disciplinaria en cualquier etapa del proceso de selección.
- No disfrutar el incentivo dentro del año siguiente a su adjudicación.
- Renuncia del empleado antes de la asignación del incentivo.

Plan de Estímulos:

Se otorgará anualmente un valor equivalente a 1.5 SMMLV (Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes) a los dos mejores empleados, sumando un total de 3 SMMLV asignados por periodo.

El Plan de Bienestar e Incentivos 2025 reafirma el compromiso de RenoBo con el desarrollo integral y la satisfacción de sus colaboradores, promoviendo un entorno laboral equitativo, flexible y enfocado en la calidad de vida. A través de programas que fortalecen la salud, el equilibrio laboral y personal, el reconocimiento del desempeño y la sostenibilidad ambiental, la empresa garantiza

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

la alineación de las necesidades de sus empleados con los objetivos estratégicos organizacionales. Este plan, soportado por una gestión eficiente de recursos internos y externos, se erige como una herramienta clave para fomentar el sentido de pertenencia, la motivación y el bienestar de los servidores públicos, fortaleciendo a RenoBo como una entidad comprometida con el bienestar de su equipo y el desarrollo de Bogotá.

Presupuesto.

A continuación, se detalla el presupuesto aprobado para el Plan de Bienestar, diseñado para garantizar el desarrollo y la implementación de actividades enfocadas en el bienestar integral de los servidores y el fortalecimiento de las relaciones laborales dentro de la entidad.

El rubro destinado específicamente a Bienestar cuenta con una asignación de **\$203.377.600**, permitiendo la ejecución de iniciativas orientadas a la calidad de vida laboral, la promoción de hábitos saludables y el fortalecimiento del clima organizacional, por su parte, el rubro asignado a la Convención Colectiva asciende a **\$126.876.000**, con el propósito de cumplir los compromisos establecidos en dicho acuerdo, asegurando la equidad y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores.

En total, el presupuesto asignado para el Plan de Bienestar social alcanza un monto de **\$330.253.600**, lo que refleja el compromiso de la entidad con el bienestar y el desarrollo integral de su equipo humano.

Nombre del Rubro	Valor
Bienestar	\$ 203.377.600
Convención colectiva	\$126.876.000
Total	\$ 330.253.600

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) 2025 -2027

Objetivo Estratégico

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

Alcance del Plan de Trabajo

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Desarrollo

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

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

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

Mecanismos de Participación

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

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

Lineamientos distritales

La Circular DASCD 2025-001 establece lineamientos para formular, implementar y evaluar el **Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, integrado al Plan Estratégico de Talento Humano y articulado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este plan es evaluado a través del FURAG y alineado con la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019–2030.

Principales directrices:

1. **Diseño y evaluación del SG-SST:**
 - Actualizar la matriz de riesgos para proponer acciones de mitigación.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

- Identificar las condiciones de salud de los trabajadores y diseñar programas de promoción y prevención.
- Definir metas, responsabilidades, recursos y cronograma en concordancia con los estándares mínimos de la Resolución 312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015.
- 2. Capacitaciones y actividades:**
 - Participar en la Semana de Seguridad y Salud en el Trabajo del DASCD y la conmemoración del Día Mundial de la SST (28 de abril).
 - Realizar mediciones de madurez del SG-SST para identificar oportunidades de mejora.
 - Promover espacios de formación en prevención de acoso laboral y sexual, apoyados en el Protocolo establecido por el Decreto 044 de 2015.
- 3. Responsabilidades organizacionales:**
 - Garantizar el registro de información en el módulo SST en Línea de SIDEAP dentro de los tiempos establecidos.
 - Socializar y difundir el Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral y Sexual mediante campañas pedagógicas.
 - Fomentar la participación en instancias bipartitas como el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y el Comité de Convivencia Laboral.
- 4. Incorporación de acuerdos colectivos:**
 - Incluir lineamientos de las Circulares Externas 26, 27 y 28 de 2023, cumpliendo con los numerales 12, 13 y 14 del Acuerdo Colectivo Laboral 2023.

Esta Circular tiene como objetivo potenciar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores distritales, generando entornos laborales seguros y sostenibles.

Informe de condiciones de salud – Exámenes médicos 2024 (55 trabajadores y 5 conductores)

Diagnóstico general

Se evaluaron 55 trabajadores mediante exámenes ocupacionales periódicos y pruebas complementarias (perfil lipídico, glicemias, espirometrías). Los resultados revelan un panorama amplio sobre los riesgos, condiciones de salud y características demográficas de la población laboral.

- **Distribución demográfica:**
 - 55% mujeres y 45% hombres.
 - Predominancia de trabajadores mayores de 41 años (78.1%).
 - Nivel educativo alto: 65.5% con estudios de postgrado.
 - 58.2% con estabilidad emocional (pareja estable), lo cual contribuye al bienestar psicosocial.
- **Principales riesgos ocupacionales:**
 - Físicos (50.9%): exposición a ruido y radiaciones.
 - Biomecánicos (27.3%): posturas y herramientas no adecuadas.
 - Psicosociales (28.2%): relacionados con condiciones laborales y liderazgo.
 - Seguridad (29.1%): instalaciones con condiciones inseguras.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

- **Hallazgos clínicos:**
 - Alteraciones metabólicas: 73% con colesterol LDL elevado, 38.2% con sobrepeso y 16.4% obesidad.
 - Osteomusculares: cervicalgia, síndrome del túnel carpiano y escoliosis reportados en el 7.3% de los casos.
 - Visuales: trastornos de refracción y desprendimientos de retina en un 5.4%.
 - Cardiovasculares: hipertensión esencial (10.9%) y problemas circulatorios.

Conclusiones

El diagnóstico revela una prevalencia de riesgos físicos, psicosociales y biomecánicos, además de problemas de salud metabólica que afectan la calidad de vida laboral. Estas condiciones deben abordarse desde estrategias integrales que fortalezcan el autocuidado, reduzcan la exposición a riesgos y promuevan hábitos saludables.

Recomendaciones estratégicas para el PETH 2025

Prevención de riesgos y promoción de la salud

- **Riesgos físicos:**
 - Implementar campañas de sensibilización sobre higiene auditiva y visual.
 - Mejorar las condiciones laborales relacionadas con ruido y radiaciones, con soporte de la ARL.
 - Evaluar periódicamente los niveles de exposición.
- **Riesgos biomecánicos:**
 - Realizar análisis ergonómicos de los puestos de trabajo.
 - Implementar pausas activas y talleres sobre posturas saludables.
 - Introducir herramientas y mobiliario ergonómicos.
- **Riesgos psicosociales:**
 - Aplicar la batería de riesgo psicosocial para identificar factores críticos.
 - Diseñar programas de capacitación en manejo del estrés, liderazgo y trabajo en equipo.
 - Promover actividades de integración laboral para fortalecer las relaciones interpersonales.

Programas específicos

- **Promoción de estilos de vida saludables:**
 - Programas de alimentación consciente, con asesoría nutricional.
 - Talleres de ejercicio físico (yoga, pilates, acondicionamiento físico).
 - Campañas sobre reducción de consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas.
- **Medicina preventiva:**
 - Actualizar el profesiograma y programas de vigilancia epidemiológica.
 - Realizar campañas de vacunación específicas según los riesgos laborales.
 - Fomentar el uso de servicios médicos preventivos, como controles cardiovasculares y metabólicos.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Capacitación y sensibilización

- Incorporar talleres vivenciales sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Promover el autocuidado y la participación activa en las actividades de SST.
- Difundir información mediante piezas comunicativas inclusivas y atractivas.

Preparación y respuesta ante emergencias

- Revisar y actualizar los planes de emergencia y vulnerabilidad.
- Conformar y capacitar brigadas de emergencia en primeros auxilios y evacuación.
- Realizar simulacros regulares y reforzar la señalización en las instalaciones.

Integración en el PETH

Estas estrategias se articularán con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y se alinea con la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030, priorizando el bienestar integral de los trabajadores como un eje transversal del desarrollo institucional.

Análisis información encuesta de necesidades 2024

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

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

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

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

- Fomento de la Salud Sexual Femenina y Masculina: Realización de actividades centradas en la salud sexual, incluyendo exámenes de próstata, antígeno prostático, chequeos urológicos y ginecológicos para promover la detección temprana y el cuidado preventivo.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

- Estilos de Vida y Trabajo Saludables: Continuar con la promoción de estilos de vida saludables tanto en el ámbito personal como laboral, incentivando hábitos que favorezcan el bienestar integral de los colaboradores.
- Carreras Atléticas y Actividades Físicas: Fomentar la participación en carreras atléticas y otros eventos deportivos como ciclismo, para mejorar la salud física y promover la integración entre los colaboradores.
- Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas: Realizar una campaña integral de prevención del consumo de alcohol y drogas, sensibilizando sobre los riesgos asociados y promoviendo hábitos de vida saludables.
- Manejo de Riesgo Psicosocial: Incluir actividades centradas en el manejo de riesgos psicosociales, que se consolidan como uno de los pilares fundamentales de este año, para garantizar un ambiente laboral saludable y seguro.
- Manejo de Estrés y Relajación: Implementación de actividades de estrés y relajación, como yoga y otras técnicas de manejo de tensión, para mejorar la salud mental y el bienestar emocional de los colaboradores.
- Semana Viviendo la salud 2025: Organización de la Semana Viviendo la salud 2025, integrando actividades físicas, educativas y de concientización sobre la importancia del bienestar integral en el entorno laboral.
- Atención Psicológica: Continuar con la implementación del programa “RENOBO te escucha”, ofreciendo apoyo psicológico y emocional a los empleados para fomentar un ambiente laboral saludable.
- Prevención de Acoso: Mantener y reforzar las actividades de prevención de acoso laboral, sexual y de género, garantizando un entorno respetuoso y seguro para todos los colaboradores.
- Redes de Apoyo: Fomentar la creación de redes de apoyo entre compañeros de trabajo y familiares, con el objetivo de fortalecer la cohesión social y proporcionar apoyo emocional y práctico.
- Capacitación en Normativa de Protección: Ofrecer formación continua en la normativa de protección para los colaboradores que trabajen en entornos de obra, asegurando el cumplimiento de las leyes de seguridad y bienestar.
- Manejo de Emergencias: Capacitar a los colaboradores en manejo de emergencias, asegurando una respuesta efectiva y organizada ante situaciones críticas que puedan surgir en el lugar de trabajo.

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

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

En este marco, se diseña y ejecuta anualmente el **Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, cuyo propósito es cumplir las metas establecidas en la gestión de riesgos. Al

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

finalizar cada vigencia, se evalúa la ejecución del plan con el objetivo de identificar resultados clave y áreas de mejora. Durante 2024, se lograron los siguientes resultados destacados:

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

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

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

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

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

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

Condiciones de Salud y Supervisión Médica

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

Acción sugerida: Implementar programas de chequeos médicos regulares y asegurar el seguimiento de condiciones médicas identificadas, sobre todo con la obesidad, diabetes e hipertensión que son las enfermedades crónicas, reportadas.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

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

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

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

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

Participación en Actividades de Bienestar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

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

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

Gestión de Procesos de Participación en Seguridad y Salud en el Trabajo

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

Iniciativas Destacadas

Entrega de Kits y Beneficios

Durante la Semana de la Salud, se distribuyeron kits promocionales, incentivando la participación de los colaboradores.

Se otorgaron incentivos adicionales, tales como:

- Botiquines Nexcare.
- Entradas de cine.

Estas estrategias, alineadas con las políticas de bienestar de la Función Pública, buscan atender las necesidades de la población laboral y promover hábitos saludables.

Capacitación en Gestión de Emergencias.

Con el apoyo de ARL Positiva, se llevó a cabo una capacitación dirigida a 75 colaboradores, enfocada en la formación de brigadistas y personal no brigadista.

Los contenidos abordaron protocolos de actuación ante emergencias como sismos, incendios y primeros auxilios, aplicables tanto en el entorno laboral como en el hogar.

Participación en Eventos Deportivos y Recreativos.

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Estrategia de Impacto Personalizado

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

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

Modalidad de las Actividades

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

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

Conformación de Comités

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

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

Estos comités desempeñan un rol fundamental en la promoción de un ambiente laboral seguro y armonioso, facilitando la comunicación entre la administración y los colaboradores, y asegurando el cumplimiento de las normativas vigentes en materia de SST.

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

Integración con Políticas Distritales y Nacionales

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

- **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Se han adoptado las directrices

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

establecidas para el control y reducción de accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y ausentismo, mejorando el bienestar laboral y las condiciones de trabajo.

- **Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Las actividades planificadas se enmarcan en los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con metas claras, responsables asignados y cronogramas definidos, promoviendo la mejora continua y el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos.

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

Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial en 2025

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

Importancia del Entorno Psicosocial en el Trabajo

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

Resultados de la Aplicación en 2022

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

Planificación para la Aplicación en 2025 - 2027

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

- **Actualizar el Diagnóstico:** Identificar cambios en los factores psicosociales desde la última

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

medición y evaluar la efectividad de las intervenciones implementadas.

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

Estrategias de Intervención Propuestas

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

Programas de Higiene y Seguridad Industrial

- Implementar talleres vivenciales para minimizar accidentes de trabajo y mitigar condiciones peligrosas, adaptados a la naturaleza de la empresa.
- Realizar inspecciones planeadas en sedes y actualizar la matriz de riesgos.
- Actualizar los planes de preparación y respuesta ante emergencias, incluyendo simulacros distritales.

Fomento de Estilos de Vida y Trabajo Saludables

- Promover el ejercicio físico y la alimentación saludable, con apoyo nutricional.
- Prevenir el consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco.
- Organizar semanas temáticas, como la Semana del Deporte, y actividades de intervención del riesgo psicosocial.

Medicina Preventiva y del Trabajo

- Realizar exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso.
- Implementar medidas individuales y colectivas para el control de riesgos.
- Desarrollar campañas de prevención de enfermedades como diabetes, obesidad, enfermedades cardiovasculares y cáncer de seno.

Prevención del Acoso Laboral, Sexual y de Género

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

Integración con Planes Institucionales

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

necesarias para promover un entorno laboral saludable y productivo.

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

El rubro asignado para Seguridad y Salud en el Trabajo 2025 asciende a **\$181.109.300**, el cual está destinado a cubrir las actividades relacionadas con la implementación de estrategias y medidas que promuevan un entorno laboral seguro, la prevención de riesgos, el cumplimiento normativo y la mejora continua de las condiciones laborales en la entidad.

Nombre del Rubro	Valor
Seguridad y salud en el trabajo 2025	\$ 181.109.300
Total	\$ 181.109.300

Organización Laboral

Objetivo Estratégico

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

Alcance

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

Líneas de Acción Estratégica para la Organización Laboral 2025

Implementación y Optimización del Teletrabajo

Objetivos

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

Acciones

Convocatorias Anuales

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Compensación y Recursos

El componente de Compensación y Recursos para el teletrabajo en la vigencia 2025 cuenta con un presupuesto aprobado de **\$21.226.354**, destinado a establecer un esquema claro, equitativo y transparente que permita compensar a los colaboradores por los gastos asociados a esta modalidad laboral. Este rubro cubre principalmente costos relacionados con servicios como internet y electricidad, asegurando que los empleados cuenten con las condiciones necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente desde sus hogares, en alineación con las políticas institucionales y las disposiciones legales vigentes.

Nombre del Rubro	Valor
Teletrabajo 2025	\$ 21.226.354
Total	\$ 21.226.354

Promoción y Apoyo a la Lactancia Materna

Objetivo General

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

Objetivos Específicos

1. Promover la corresponsabilidad entre madres lactantes, familias y la comunidad empresarial para el uso adecuado y sostenible de las salas.
2. Mantener el espacio de lactancia, dotado con equipos que aseguren la higiene, seguridad y conservación de la leche materna.
3. Implementar protocolos de calidad para la extracción, conservación y transporte de la leche materna.
4. Sensibilizar a la comunidad sobre los beneficios de la lactancia materna, promoviendo prácticas informadas y libres de presiones comerciales.

Lineamientos Estratégicos

Garantía de Derechos

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

Enfoque en la Primera Infancia

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Sostenibilidad y Corresponsabilidad

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

Educación y Capacitación sobre Lactancia Materna

Acciones:

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

Beneficios Clave

Para las madres trabajadoras

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

Para los bebés

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

Para la empresa

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

Para la sociedad

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

Conclusión

El Plan de Lactancia Materna 2025 - 2027 consolida el compromiso de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá con el bienestar de las madres trabajadoras, sus familias y la primera infancia. Su implementación fortalecerá el entorno laboral como un espacio inclusivo, saludable y sostenible.

Plan Anual de Vacantes

La provisión de la planta de personal en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá (RenoBo) está estrechamente vinculada al flujo de recursos financieros disponibles, lo que condiciona la disponibilidad y distribución de los cargos.

En cumplimiento con la Ley 909 de 2004, que regula el empleo público y la carrera administrativa en Colombia, RenoBo no está obligada a elaborar un Plan Anual de Vacantes ni un Plan de Previsión de Recursos Humanos. Esto se debe a que dichas disposiciones aplican exclusivamente

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

a entidades con empleos de carrera administrativa, mientras que las empresas industriales y comerciales del Estado operan bajo normativas específicas que reconocen su naturaleza jurídica y operativa particular.

Plan de Previsión de Recursos Humanos

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

Programa de Transparencia y Ética Pública.

El Programa de Transparencia y Ética Pública. 2025 - 2027 de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. refuerza el compromiso con la transparencia, la ética y la lucha contra la corrupción. Este plan se enmarca en la Política de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Antisoborno, así como en los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Objetivos Estratégicos

- Promover una cultura organizacional basada en la transparencia, la ética y la integridad.
- Prevenir y gestionar los conflictos de interés mediante directrices claras y mecanismos efectivos.
- Reducir riesgos de soborno y corrupción en todas las áreas de la Empresa.

Alcance

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

Líneas de Acción y Actividades

Actualización y Difusión del Código de Integridad

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Capacitación y Sensibilización

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

Fortalecimiento de Mecanismos de Gestión Antisoborno

Supervisar procesos críticos como contratación y gestión de talento humano para identificar señales de alerta.

Promover la utilización de canales de denuncia confidenciales.

Evaluación y Seguimiento

- Número de denuncias registradas y resueltas.
- Porcentaje de servidores capacitados en temas de integridad.
- Nivel de cumplimiento del Plan de Acción.

Conclusiones

El Programa de Transparencia y Ética Pública. 2025 - 2027 busca consolidar una cultura organizacional basada en la ética y la transparencia, garantizando la confianza de la ciudadanía en la gestión de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá. Su implementación fortalecerá el cumplimiento de las metas institucionales, contribuyendo al desarrollo urbano sostenible y responsable de la ciudad.

Estrategia - Transformación Cultural Organizacional

Objetivo Estratégico

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

Líneas de Acción

Diagnóstico y Evaluación de la Cultura Actual

Realizar un diagnóstico profundo de la cultura organizacional actual de RenoBo, identificando fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora.

Aplicar instrumentos como encuestas, talleres y entrevistas con colaboradores y actores clave.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Diseño de la Cultura Deseada

Formular los atributos de la cultura organizacional y ciudadana requerida para el éxito del Plan Estratégico.

Definir comportamientos y prácticas alineadas con la visión estratégica de RenoBo.

Implementación del Plan de Transformación Cultural Organizacional (EO0601)

Diseñar un plan que incluya actividades de sensibilización y formación para los colaboradores de RenoBo.

- Incorporar la transformación cultural en los procesos internos, como gestión de talento humano, liderazgo y comunicación interna.
- Realizar campañas internas para promover la adopción de los nuevos valores y comportamientos organizacionales.

Implementación del Plan de Transformación Cultural Ciudadana (EO0602)

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

RenoBo avanza en la implementación del Plan de Transformación Cultural Organizacional (EO0601), que incluye actividades de sensibilización y formación para los colaboradores, integrando valores en procesos clave como la gestión de talento humano, liderazgo y comunicación interna, junto con campañas para fomentar la adopción de nuevos principios.

Paralelamente, el Plan de Transformación Cultural Ciudadana (EO0602) impulsa la apropiación cultural en Bogotá mediante talleres, campañas educativas y participación ciudadana, promoviendo la revitalización urbana y el desarrollo sostenible. Además, se fortalecen alianzas estratégicas con instituciones para amplificar el impacto. Se presenta un presupuesto destinado a garantizar su ejecución efectiva y alineación con los objetivos estratégicos de la entidad.

Nombre del Rubro	Valor
Cultura organizacional 2025	\$ 10.573.000
Total	\$ 10.573.000

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

El cronograma del Plan de Trabajo para el Plan Estratégico de Talento Humano 2025 está diseñado de manera detallada y estructurada en el Anexo N°01, con el objetivo de asegurar la ejecución

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

efectiva de los objetivos estratégicos establecidos. Este cronograma es una herramienta clave para la gestión y seguimiento de todas las actividades relacionadas con el desarrollo y fortalecimiento del talento humano dentro de RenoBo, el cronograma de actividades puntuales se realizará tras cada vigencia, luego de la evaluación de necesidades y sociodemográfica.

Mecanismos de Seguimiento y Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano 2025-2027

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá (RenoBo) ha implementado mecanismos sistemáticos y estratégicos para el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2025-2027, garantizando la alineación de sus resultados con los objetivos institucionales y el cumplimiento de las normativas aplicables.

Mecanismos de Seguimiento y Reporte

1. Indicadores de Gestión:

- Se realiza el diseño, actualización y seguimiento de los indicadores establecidos bajo el lineamiento PE-03. El reporte de cumplimiento se presenta de manera trimestral, evaluando el progreso de cada uno de los planes integrados en el PETH, con una meta de ejecución de mínimo el 90%.

2. Seguimiento Trimestral del Plan de Acción Institucional de Revitalización Urbana 2025:

- Se monitorea el cumplimiento de mínimo el 90% anual de las acciones identificadas en materia de talento humano, enfocadas en la gestión del cambio organizacional, asegurando su ejecución efectiva y alineación con los objetivos del PETH.

3. Seguimiento Trimestral de Actividades Programadas en el PETH:

- **Evaluación periódica del cumplimiento de los siguientes componentes:**
 - Plan Institucional de Capacitación.
 - Plan de Bienestar Social e Incentivos.
 - Plan para la Implementación de la Política de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Antisobornos.
 - Plan Anual de Trabajo del SG-SST.

4. Informe de Gestión a la Gerencia General:

- Se elabora un informe consolidado anual que detalla los avances, logros y desafíos en la ejecución del PETH, resaltando el impacto en el desarrollo organizacional y el bienestar de los colaboradores.

5. Auditorías Externas y Reportes Obligatorios:

- Auditorías Anuales de la ARL Positiva y el Servicio Civil: Se verifica el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Reporte al Ministerio del Trabajo: En cumplimiento de las normativas vigentes, se presenta un informe anual sobre la implementación del SG-SST, garantizando la transparencia y cumplimiento normativo.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

Estos mecanismos permiten un control riguroso y estratégico, orientado a la mejora continua, al tiempo que aseguran la sostenibilidad de las acciones planteadas en el Plan Estratégico de Talento Humano 2025-2027. Con ello, RenoBo reafirma su compromiso con el desarrollo integral de su talento humano y la excelencia operativa en la gestión organizacional.

Bogotá D.C. enero 31 de 2025.

Anexos

Anexo 1_Cronograma plan de implementación PETH 2025

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

Elaboró: Yeimy Andrea Beltrán – Contratista
Jenny Paola Molina – Contratista
Ludy Milena Gordillo– Contratista

Revisó: Hernán Alberto Velandia Pérez- Director Administrativo y de TICs
Aprobó: Hernán Alberto Velandia Pérez- Director Administrativo y de TICs