



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



Plan Estratégico de **Talento Humano** **2022**

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

CONTENIDO

TEMA	PÁGINA
INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO LEGAL	5-6
2. ALCANCE DEL PETH	6
3. OBJETIVOS	6 - 7
3.1. Objetivo General	6-7
3.2. Objetivos específicos	7
4. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TH	7
4.1. Disposición de la información	7-9
4.2. Resultados de mediciones adelantadas	9-10
5. RESULTADOS ENCUESTA DX NECESIDADES PETH 2022	11- 26
6. ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	26 - 29
7. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022	29
7.1 Plan Institucional de Capacitación PIC 2022	30 - 33
7.2 Plan de Bienestar Social e incentivos 2022	33 - 42
7.3 Plan de SG y Salud y Seguridad en el Trabajo - SG-SST	42 - 49
7.4. Plan de Integridad	49 - 50
7.5 Plan de acción MIPG – Dimensión estratégica del TH	50
8. EVALUACIÓN DEL PETH	50
9. Plan de Cultura Organizacional	51 - 54
10. Plan de Gestión de Conocimiento	54
11. Identificación y desarrollo de altos potenciales	55
12. MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN PETH	56
13. RESUMEN	56 - 57
14. CRONOGRAMA DE TRABAJO	57

INTRODUCCIÓN

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

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

El presente plan se diseña para la vigencia 2022, donde después de evaluar y analizar los resultados obtenidos con la gestión estrategia realizada en la vigencia anterior, se realiza el planteamiento e integración de nuevas propuestas y/o estrategias en el Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Anual de Trabajo del SG-SST, Plan de Integridad y un capítulo adicional dedicado a la Cultura Organizacional, diseñados de manera participativa en congruencia con las necesidades identificadas para garantizar la mejora continua.

1. MARCO LEGAL

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

Tabla 1. Normograma proceso Gestión del Talento Humano

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

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

Fuente: Normograma ERU 2021

2. ALCANCE DEL PETH

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

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Desarrollar programas y actividades que permitan Implementar el pilar IV del Plan Estratégico de la empresa que se refiere al "Talento humano comprometido y competente" y mejorar la calidad de vida, conocimientos, capacidades y habilidades de sus colaboradores en una cultura de integridad y ética del servicio público siguiendo los lineamientos del modelo de cultura organizacional de la ERU.

3.2. Objetivos específicos

- Implementar el modelo de cultura organizacional alineada con la estrategia, de acuerdo al pilar IV “Talento humano comprometido y competente”.
- Desarrollar estrategias para incorporar, desarrollar y mantener un talento humano íntegro y comprometido, de acuerdo al pilar IV “Talento humano comprometido y competente”.
- Fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos de la Empresa, a través de procesos de capacitación, que potencialicen las habilidades, conocimientos y destrezas que les permitan desempeñar de forma eficiente y eficaz sus funciones para contribuir así al cumplimiento de la misión, a la implementación del modelo de cultura organizacional y al logro del Plan Estratégico.
- Fortalecer, mantener y mejorar las condiciones laborales de los servidores de la Empresa y sus familias, para contribuir con su bienestar y motivación, permitiendo el desempeño institucional con mayor satisfacción y productividad.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales y el cumplimiento del Plan Estratégico, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público.
- Promover el liderazgo del talento humano, de acuerdo al modelo de cultura organizacional; fundamentado en la planeación, el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.
- Establecer acciones que fortalezcan la Gestión del Talento Humano de la Empresa en cada una de las etapas del ciclo laboral, a través de las rutas de la dimensión del talento humano de MIPG.
- Generar una cultura de valor público fundamentada en los valores distritales apalancada por la Red de Integridad.

4. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

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

4.1. Disposición de la información

- **Personal vinculado**

Para la estructuración del Plan estratégico de Talento Humano, se tiene en cuenta el total de personas que se encuentran vinculadas a la Empresa con fecha de corte 12 de enero de 2022. En total, hay doscientas setenta y tres (273) personas vinculadas, de las cuales sesenta y seis (66) son Servidores Públicos y doscientos siete (207) contratistas, distribuidos así:

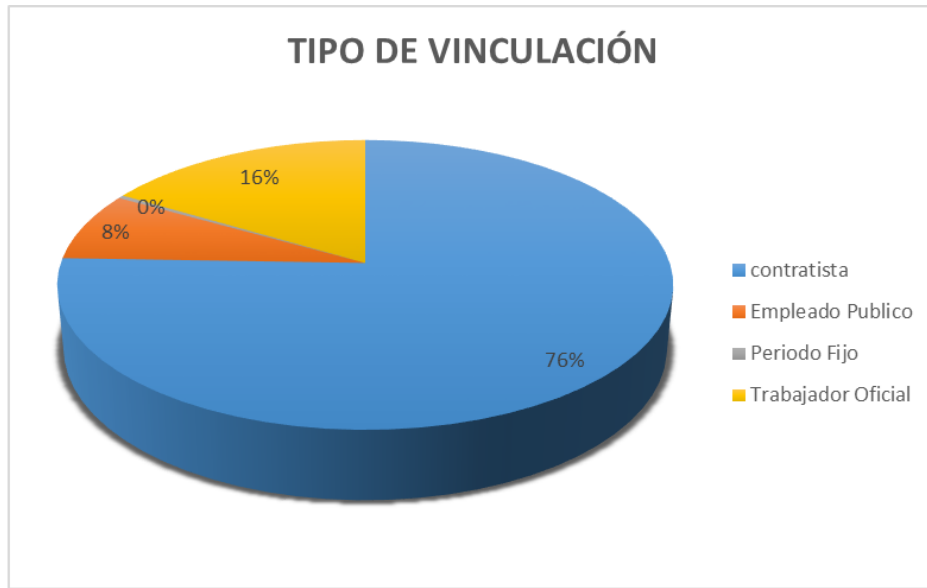
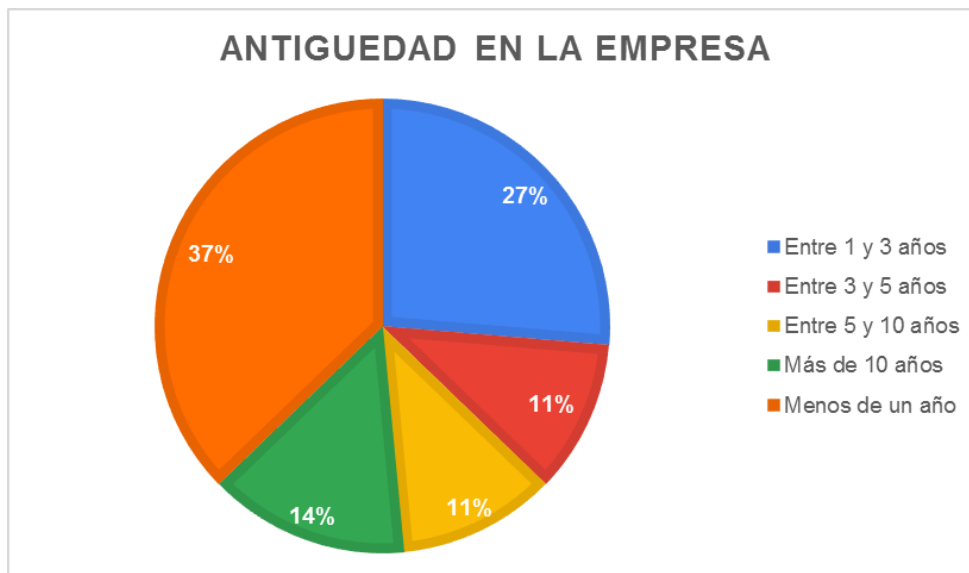


Ilustración 1. Tipo de vinculación con la Empresa

Fuente: planta de personal - ERU 2022

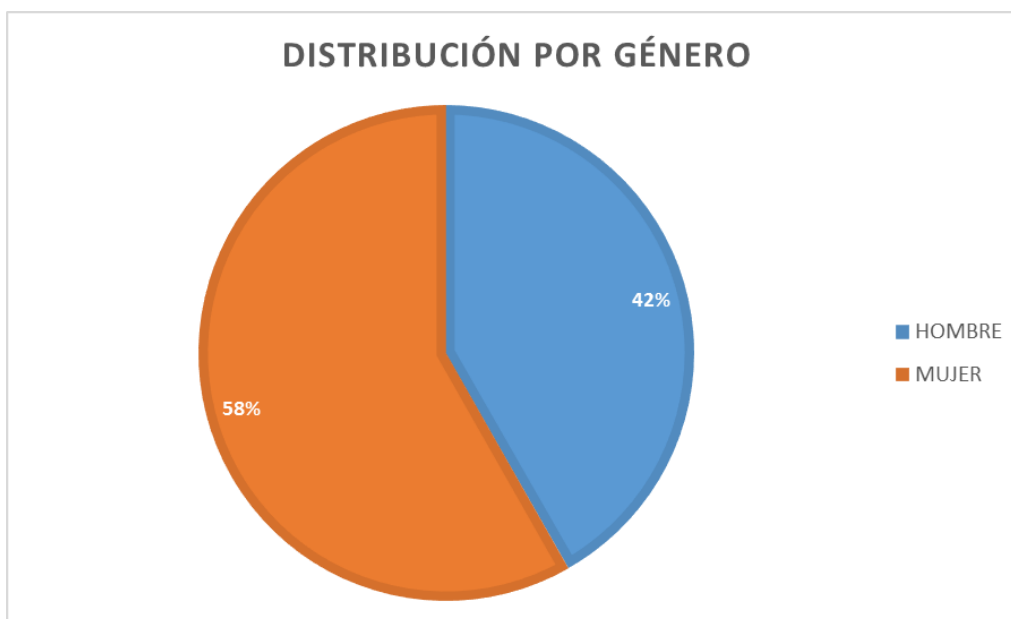
- **Caracterización de la población objetivo**

- a) **Antigüedad:** en cuanto a la antigüedad en la Empresa encontramos que el 37% de la misma tiene menos de un año de vinculación con la ERU, seguida de un 27% con entre 1 y 3 años de antigüedad:

**Ilustración 2. Antigüedad**

Fuente: Planta de personal - ERU - 2022

b) Género: en cuanto al género se observa que predomina el FEMENINO con 159 mujeres que equivalen a un 58% del total de la población, mientras que el MASCULINO cuenta con 114 hombres, equivalentes al 42% del total.

**Ilustración 3. Distribución por género**

Fuente: Planta de personal - ERU - 2022

c) Nivel educativo: se observa que la mayoría de la población, un 43%, cuenta con nivel educativo de Especialización, seguido del nivel Profesional con un 24%.

DISTRIBUCIÓN POR NIVEL EDUCATIVO

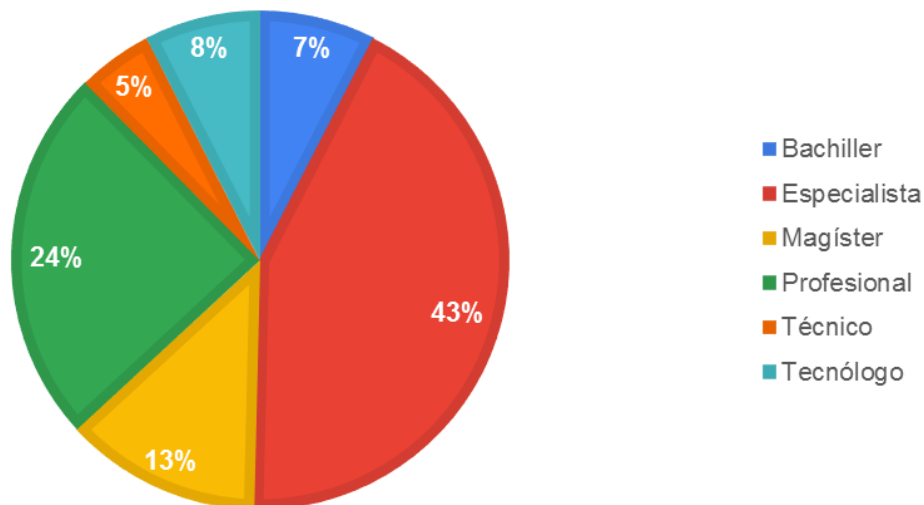


Ilustración 4. Distribución por nivel educativo

Fuente: Planta de personal - ERU - 2022

4.2. Resultados de mediciones adelantadas

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

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

Tabla 2. Resultado indicadores de gestión de Talento Humano

NOMBRE INDICADOR	PERIODICIDAD	META	% EJECUCIÓN 2021
Cumplimiento de las actividades del PIC y el Plan de Bienestar	Trimestral	90%	90%
Participación en las actividades de capacitación y bienestar	Trimestral	70%	100%

Fuente: Reporte de indicadores 2021

- **Resultados Plan de Acción**

Anualmente se establecen las metas para el proceso de Gestión del Talento Humano. En el Plan de Acción de la Empresa, en la vigencia 2021, se tuvo el siguiente resultado de las metas programadas:

Tabla 3. Resultados Plan de Acción Talento Humano

Actividades	% avance
Levantamiento de cargas	100%

Fuente: Informe levantamiento de cargas 2021

● **Resultados clima organizacional**

La medición de clima y ambiente laboral se llevó a cabo entre julio y agosto de 2020, con la participación de una muestra representativa de 139 colaboradores entre servidores y contratistas, equivalentes al 85.8% de la población en ese periodo de tiempo. Teniendo en cuenta que la medición se realiza cada dos años, se programará para la vigencia del año 2022.

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

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

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

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

De igual forma, se plantea para el 2022 generar los lineamientos de Horarios Flexibles y diseñar e implementar la política de Desconexión Laboral.

5. RESULTADOS Y CONCLUSIONES ENCUESTA “DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PETH 2022

5.1 Generalidades

Con el fin de obtener información actualizada y relevante para la construcción del PETH 2022 de la ERU, se realizó una encuesta en línea denominada “Diagnóstico de necesidades y expectativas - Plan Estratégico de Talento Humano 2022”, entre el 6 y el 14 de enero de 2022.

La encuesta fue respondida por ciento once (111) personas de la Empresa y a continuación se presenta la información obtenida en la misma:

5.2 Nivel de participación en la Encuesta por tipo de vinculación

En la siguiente gráfica podemos observar que el mayor porcentaje de participación se encuentra en los Contratistas, con un 69%; ésto se presenta porque constituyen la población más grande, seguido de los Trabajadores Oficiales de la ERU con un 23%. Los empleados públicos tienen el menor porcentaje.

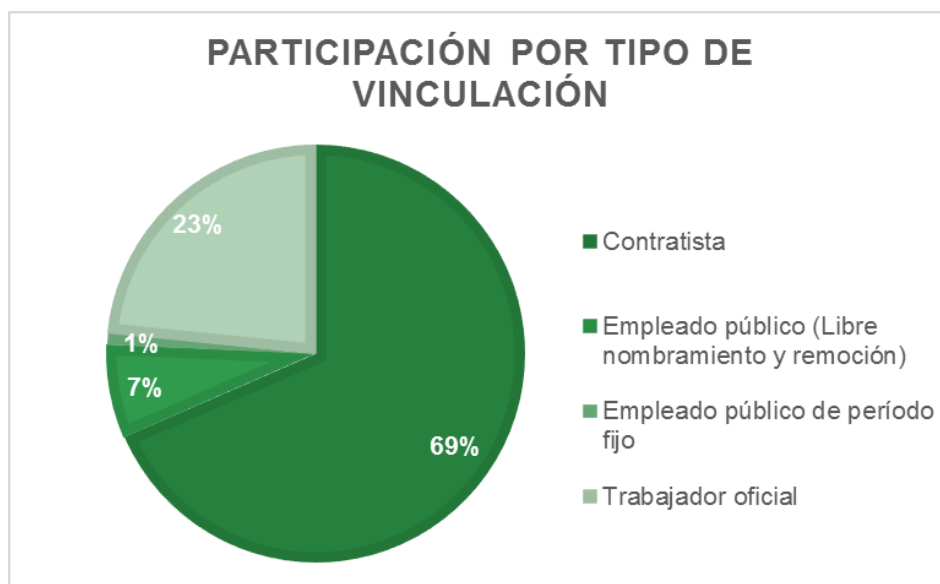


Ilustración 5. Participación por tipo de vinculación

Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

5.3 Participación por áreas

Las áreas que tuvieron mayor participación en la encuesta fueron la Subgerencia de Gestión Corporativa con un 46% y la Subgerencia de Desarrollo de Proyectos con un 10%:

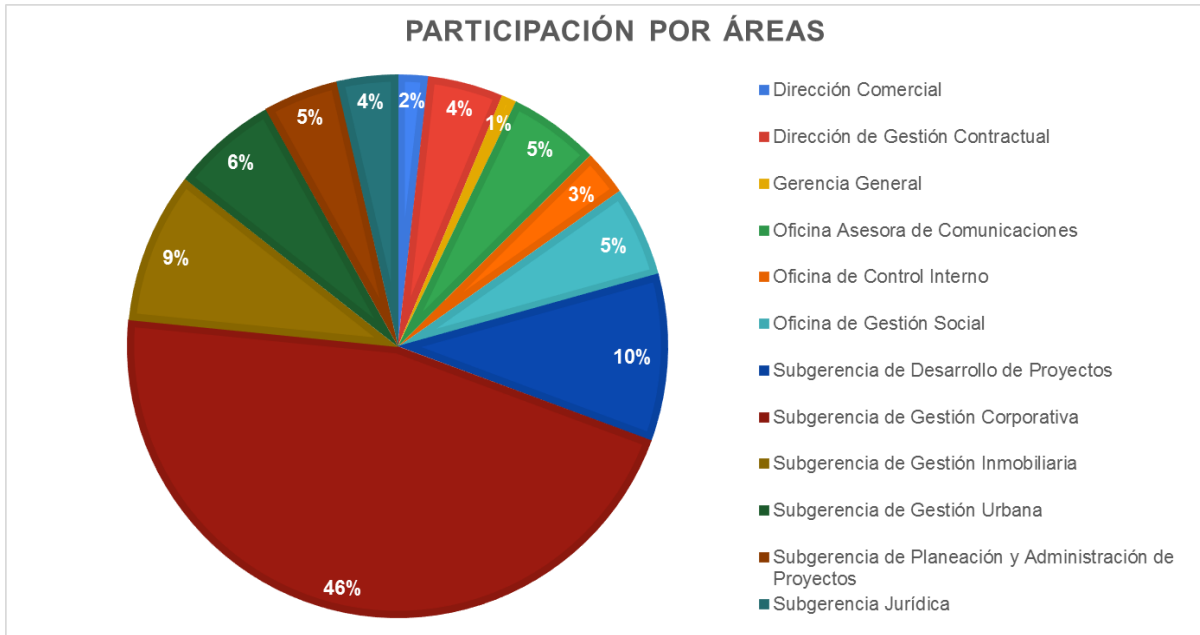


Ilustración 5. Participación por área de trabajo
Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

5.4 Participación por nivel jerárquico

Los niveles de mayor participación en la encuesta fueron el Profesional con un 62% y el Asistencial con un 19% porque corresponden a la población más grande.

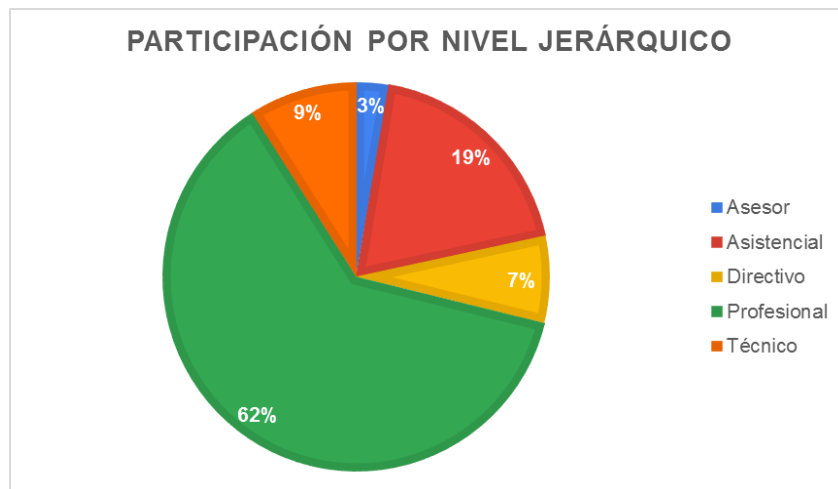


Ilustración 6. Participación por nivel jerárquico
Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

5.5 Participación por nivel educativo:

Los colaboradores con nivel educativo Especialista y Profesional fueron los de mayor participación con un 38% y un 23% respectivamente:

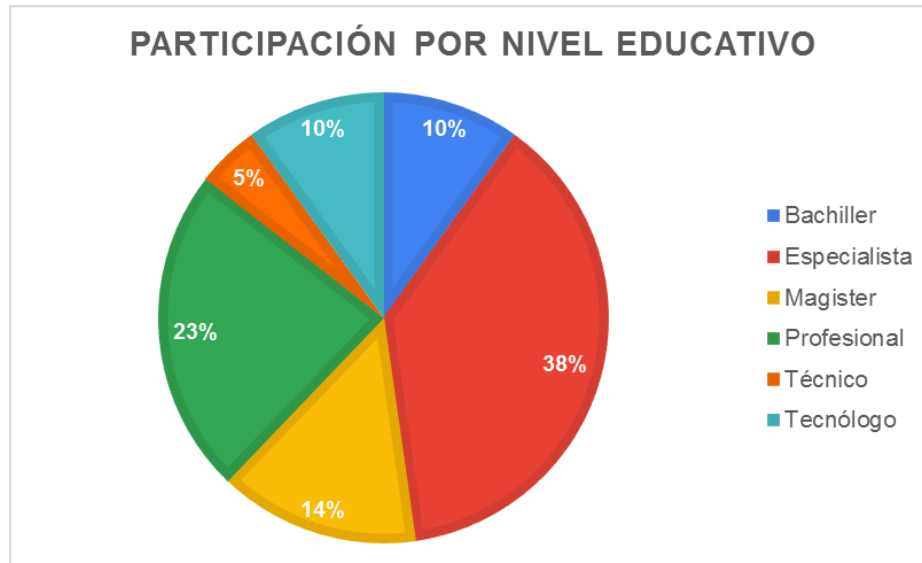


Ilustración 7. Participación por nivel educativo

Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

5.6 Plan Institucional de Capacitación

Temas de capacitación transversales sugeridos para inclusión en el PIC:

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

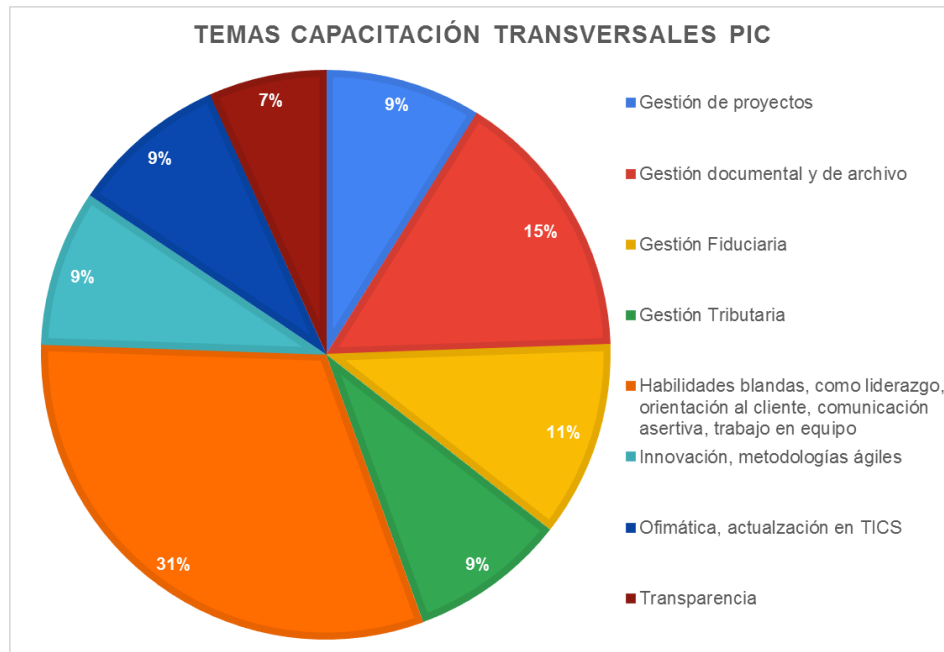


Ilustración 8. Temas Capacitación transversales PIC
Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

Temas de Capacitación específicos sugeridos:

La población de la ERU, en su mayoría, tiene una formación académica y un perfil técnico alto, lo que evidencia que las necesidades específicas están enfocadas al fortalecimiento de las habilidades y competencias blandas. Las demás necesidades de capacitación técnica manifestadas se encuentran alineadas con los pilares del Plan Estratégico. De igual forma, la solicitud de inducción y reinducción demuestra que es necesario gestionar y fortalecer la cultura organizacional de la ERU.

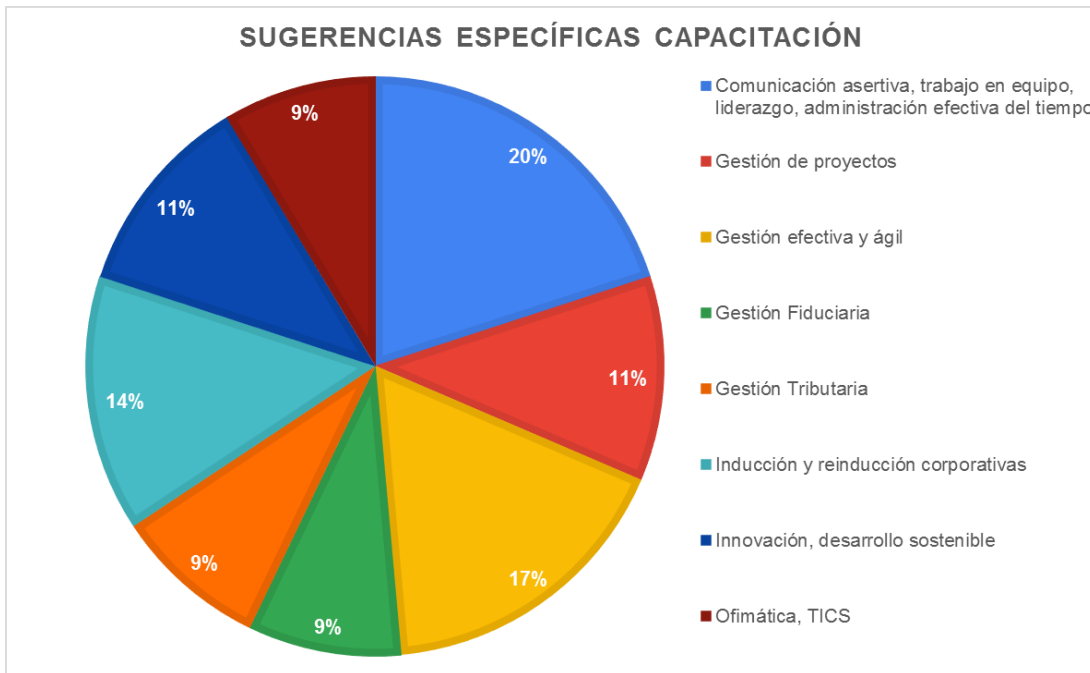


Ilustración 9. Sugerencias específicas de Capacitación
Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

Preferencia en horarios de Capacitación:

Los servidores públicos de la ERU prefieren capacitarse en horario de la mañana debido a que este espacio facilita el aprendizaje.

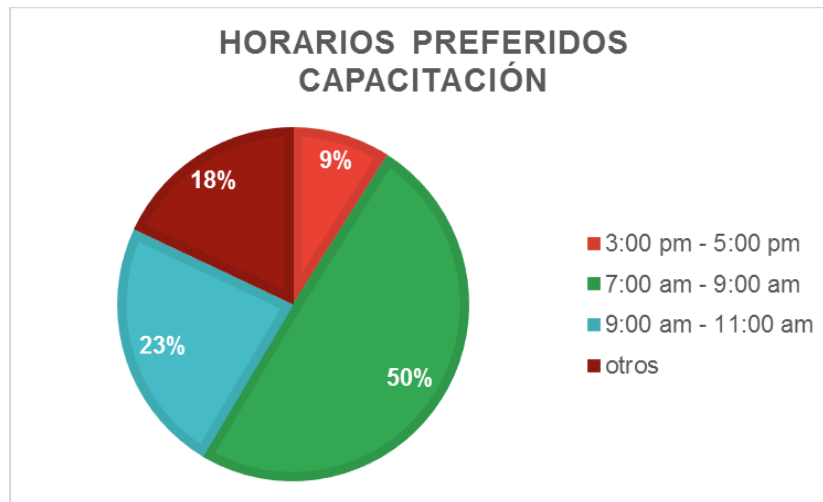


Ilustración 10. Horarios preferidos para Capacitación
Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

Preferencia en modalidad de Capacitación

Las capacitaciones virtuales son las preferidas por los servidores públicos debido a que ofrecen mayor flexibilidad, facilidad de acceso y compatibilidad con la actividad laboral. La modalidad mixta ocupó el segundo lugar de preferencia porque no pierden la proximidad con el docente y los compañeros de curso.

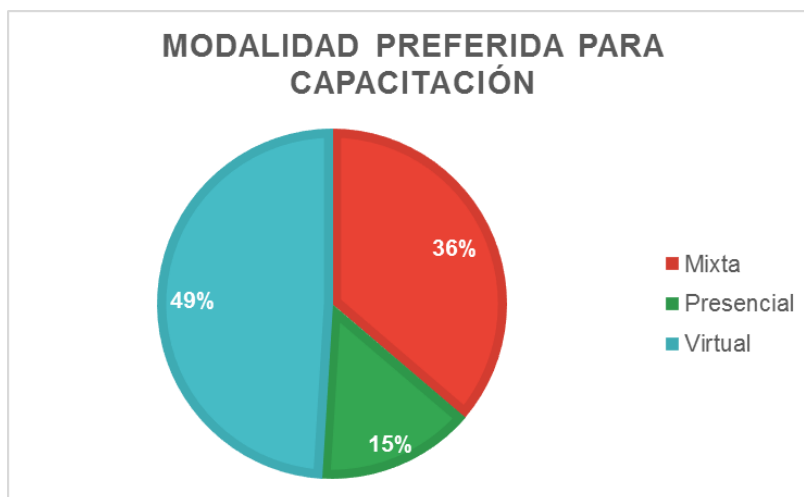


Ilustración 11. Modalidad de Capacitación preferida
Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

5.7 Plan de Bienestar Social

a) Prioridades y preferencias de Bienestar

Para valorar lo que los trabajadores interpretan como prioridad en temas de bienestar, se indagó sobre programas y actividades realizados en el 2021 que consideran ideal mantener en el 2022.

Los resultados se encuentran en porcentaje y se presentan las 10 actividades que tuvieron los más altos en términos de preferencia y continuidad en el 2022:

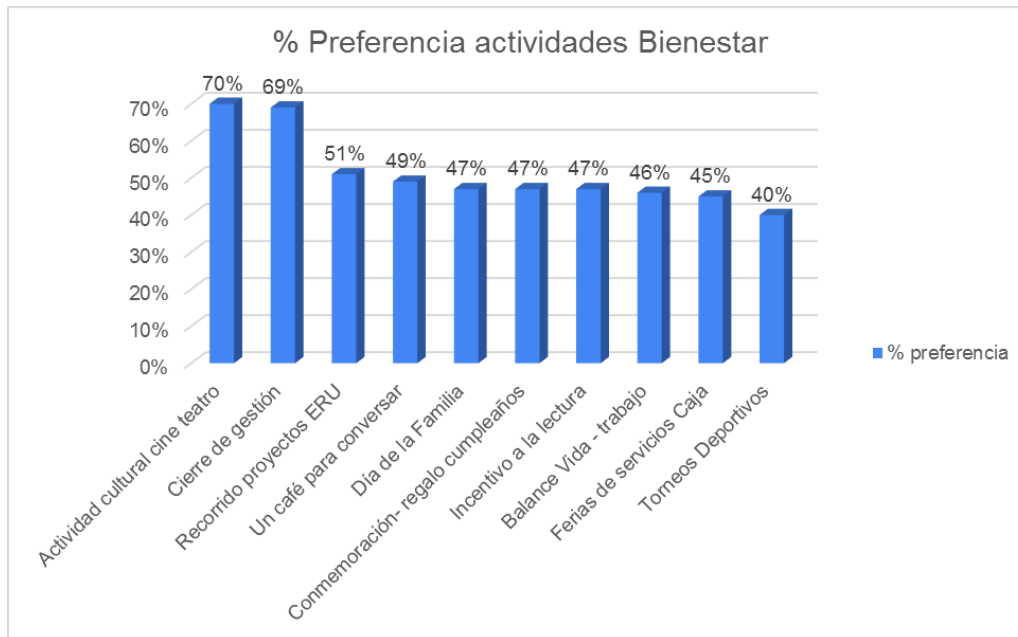


Ilustración 12. Preferencia actividades de bienestar 2021

Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

En la ilustración anterior podemos observar que debido al alto nivel de formación de los servidores públicos, las actividades preferidas tienen carácter cultural-lúdico y de fortalecimiento de la cultura organizacional. De igual manera, prevalece la necesidad de compartir espacios de comunicación presencial con los compañeros de trabajo y los directivos y la necesidad de obtener información del avance del Plan Estratégico de la Empresa.

b) Sugerencias de nuevas actividades de Bienestar

Los servidores públicos se decantan por actividades culturales en su mayoría, seguidas por acciones de carácter ecológico y de hábitos de estilo de vida saludable. Esto está respaldado por el alto nivel educativo de nuestros colaboradores y la necesidad de generar hábitos que refuercen un buen estado de salud.

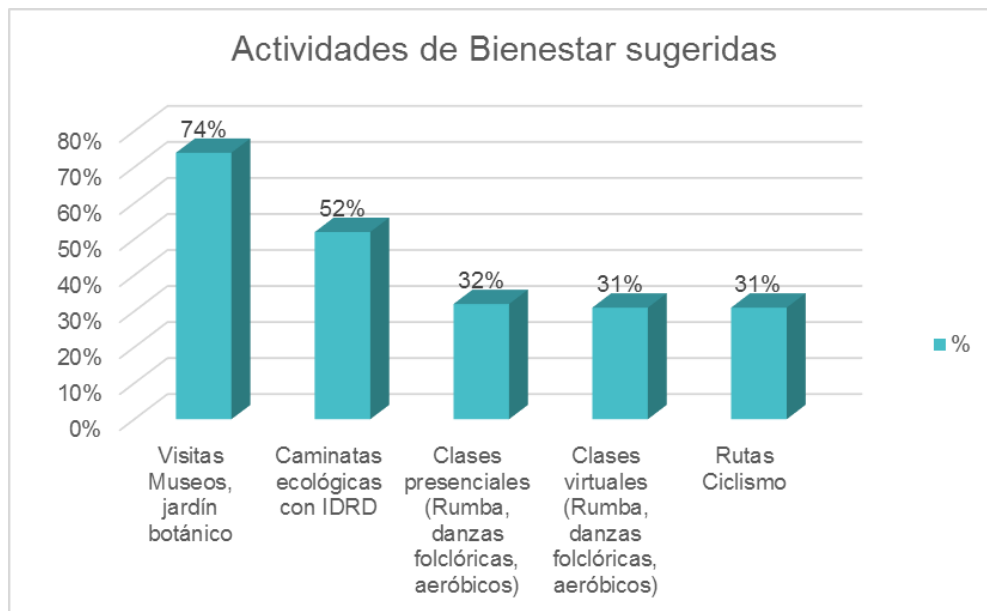


Ilustración 13. Actividades de bienestar sugeridas 2022

Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

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

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

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

- La empresa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores: **80%**
- La empresa da la oportunidad de crecer laboralmente: **51%**
- La empresa brinda bienestar a su familia: **66%**
- La empresa promueve un buen clima laboral: **79%**
- La empresa aporta a su desarrollo personal: **79%**
- La empresa promueve principios morales y éticos: **80%**
- La empresa da la oportunidad de opinar y aportar: **72%**

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

5.8 Plan Estratégico ERU

a) Relación Objetivos estratégicos ERU con su área de trabajo:

Se evidencia que los servidores públicos conocen los objetivos estratégicos que afectan a su área y los relacionan con el Plan Estratégico.



Ilustración 14. Relación área trabajo - objetivos estratégicos
Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

b) Aporte del área y de la gestión desempeñada a Pilares del Plan Estratégico de la ERU:

El pilar V de Gobierno corporativo consolidado es al que más aportan las áreas con sus acciones y programas. El pilar III de Gestión ágil y efectiva es al que más aportan los colaboradores desde su gestión.

PILAR I: Productos y servicios innovadores y sostenibles para la ciudadanía

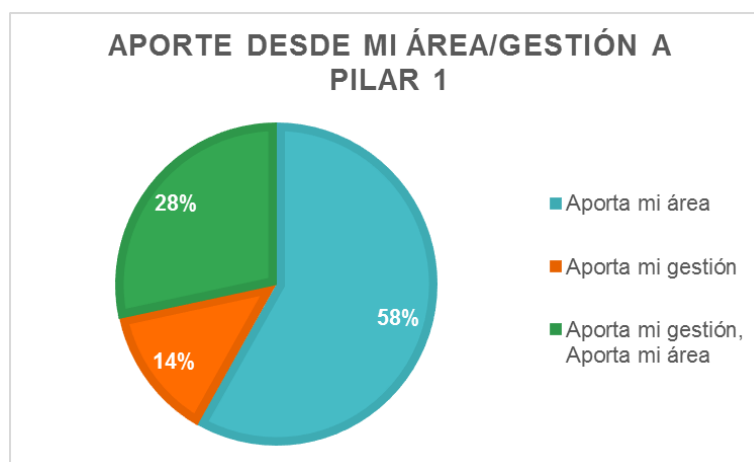


Ilustración 15. Aporte a Pilar I
Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

PILAR II: Liderazgo creando valor con nuestros grupos de interés

APORTE DESDE MI ÁREA/GESTIÓN A PILAR 2

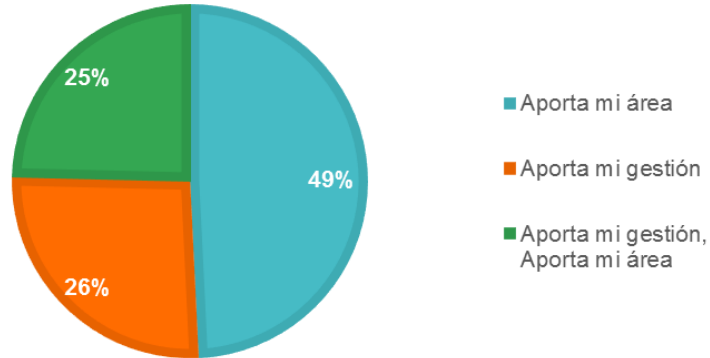


Ilustración 16. Aporte a Pilar II

Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

PILAR 3: Gestión efectiva y ágil

APORTE DESDE MI ÁREA/GESTIÓN A PILAR 3

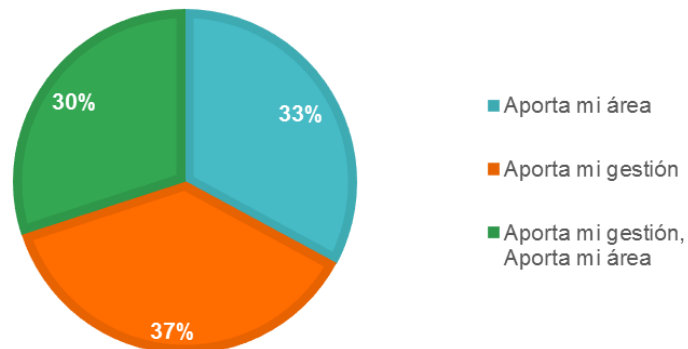
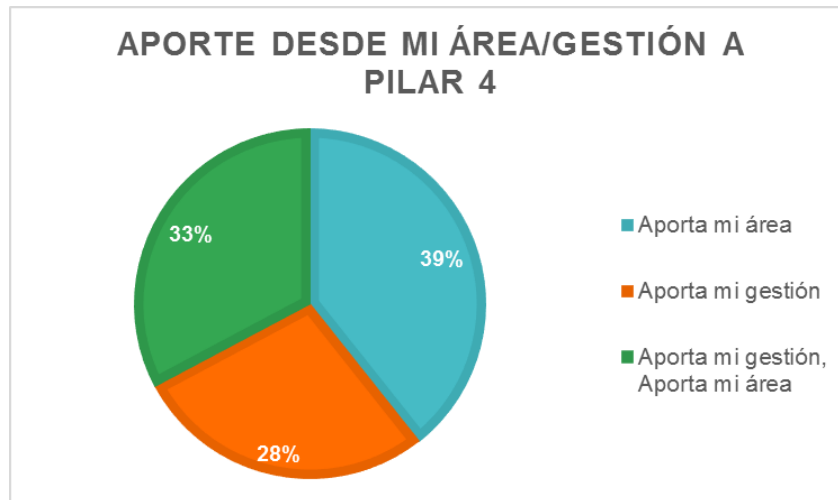


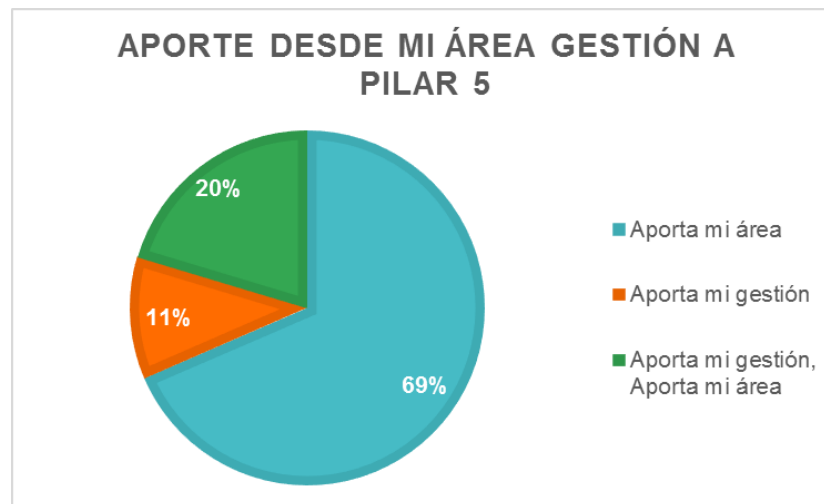
Ilustración 17. Aporte a Pilar III

Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

PILAR 4: Talento Humano comprometido y competente

**Ilustración 18. Aporte a Pilar IV**

Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

PILAR 5: Gobierno corporativo consolidado:**Ilustración 19. Aporte a Pilar V**

Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

5.9 Cultura organizacional

- a) Red de Embajadores y su rol en el conocimiento e implementación del Plan Estratégico de la ERU:

La estrategia de cambio organizacional ha contribuido a la socialización e implementación del Plan Estratégico. La red de Embajadores se debe mantener dado que es una herramienta vital para el cambio cultural y la implementación del nuevo modelo de cultura.

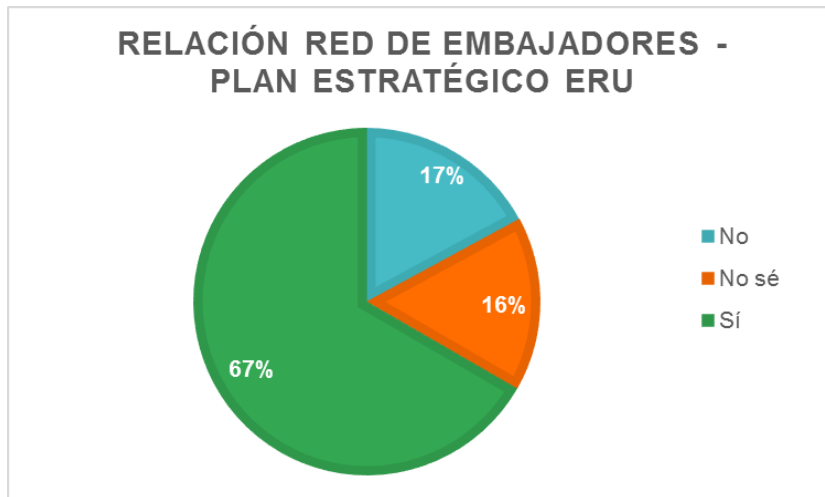


Ilustración 20. Relación Red Embajadores - plan estratégico

Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

- b) Ideas innovadoras que aporten al proceso de Gestión del cambio y cultura en la ERU:



Ilustración 21. Ideas innovadoras Gestión Cambio y Cultura

Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

5.10 Gestión del conocimiento:

- a) Participación en inducciones: se debe organizar un plan de estímulos o incentivos para que los servidores públicos se motiven a participar en las inducciones, reinducciones y otras iniciativas de este tipo.

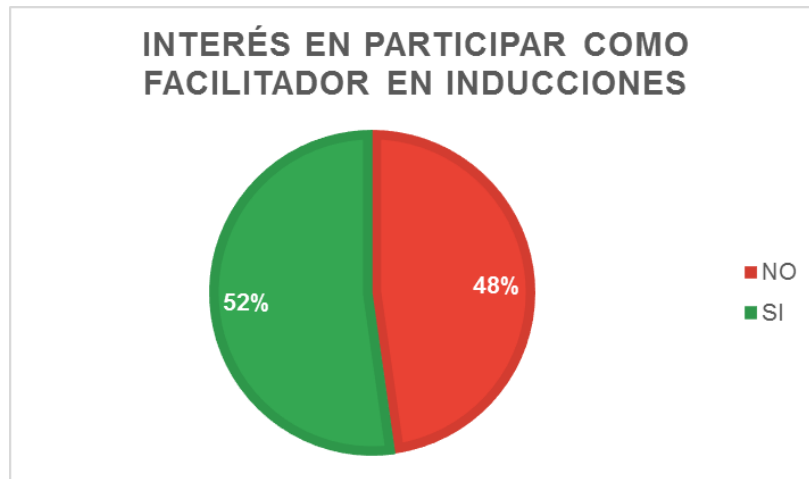


Ilustración 22. Interés en participar en inducciones
Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

- b) Participación en “ Red de Especialistas del conocimiento”: este resultado se puede interpretar desde el desconocimiento de la dinámica de estas actividades. Es una actividad propuesta, no se ha puesto en práctica aún.

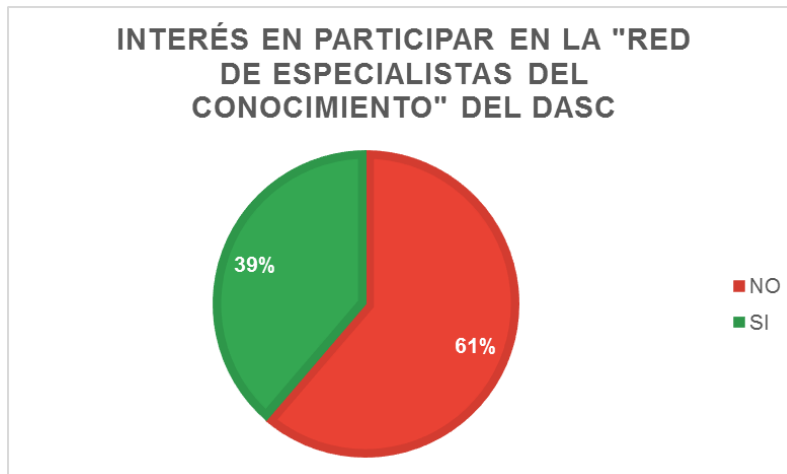


Ilustración 23. Interés en participar en la Red de Especialistas de conocimiento
Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

- c) Interés en participar en espacios de intercambio de conocimiento entre áreas: se recomienda la implementación de un programa de conocimiento interno enfocado a la transferencia de conocimiento técnico o especializado.

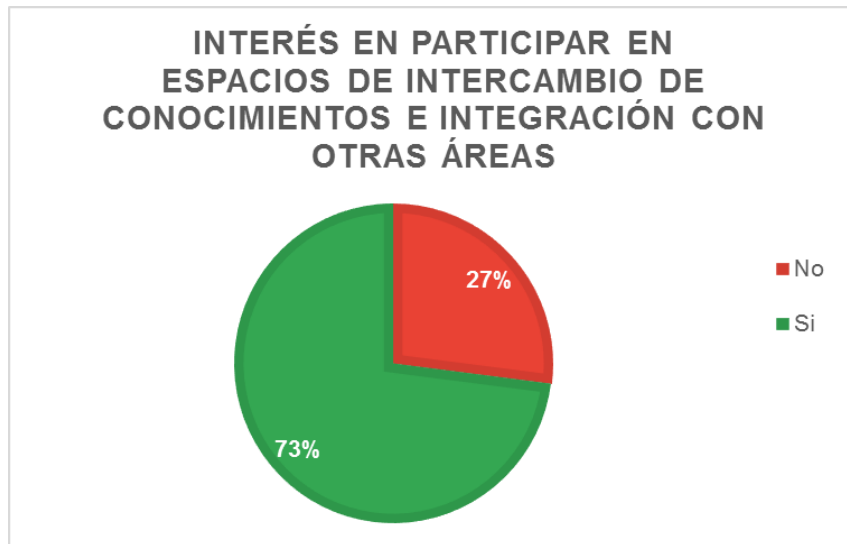


Ilustración 24. Interés en participar en espacios de intercambio de conocimiento
Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

d) Área de interés: el enfoque es misional, los colaboradores desean conocer a profundidad el quehacer de las áreas técnicas. Esto demuestra una necesidad de fortalecer la cultura organizacional y de apropiarse del ADN de la Empresa.

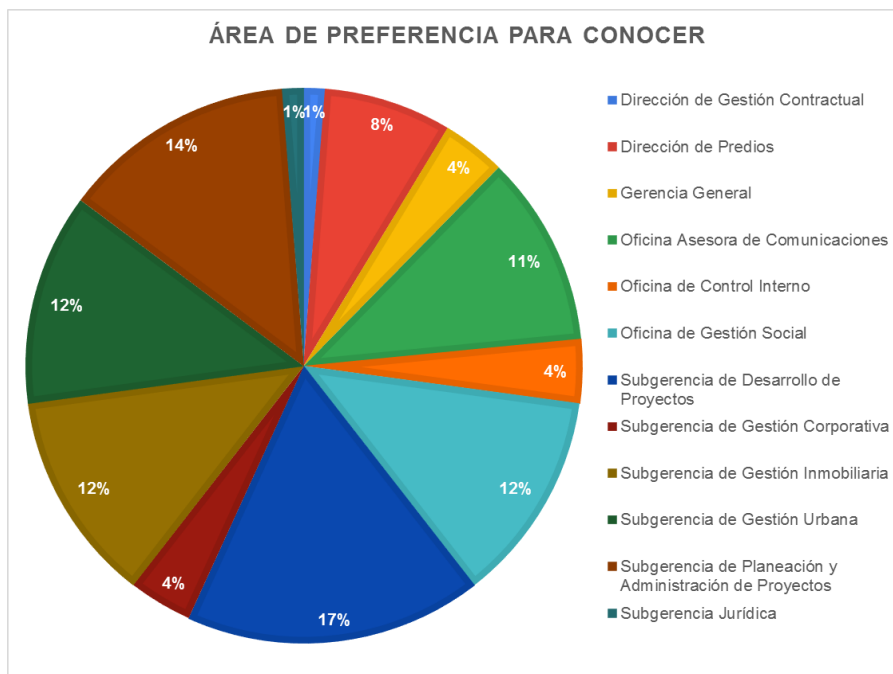


Ilustración 25. Áreas de Interés a conocer
Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

5.11 Plan de integridad

Se evidencia necesidad de apropiarse de los valores a través de actividades que incluyan el juego y el aprendizaje experiencial. Se debe aplicar la andragogía en este proceso para que la interiorización y la práctica de los valores se haga parte de la vida laboral y personal cotidiana.

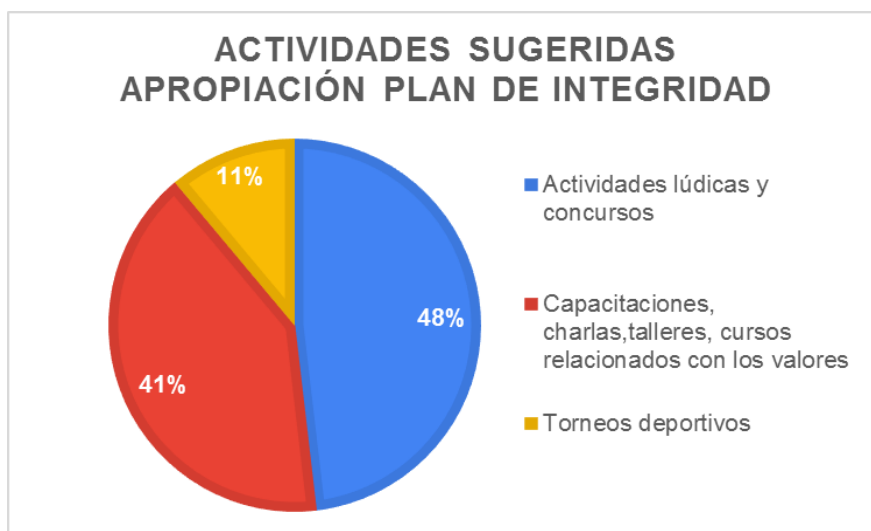


Ilustración 26. Actividades Plan de integridad
Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

5.12 Seguridad y Salud en el Trabajo

a) Actividades a mantener en el Plan de trabajo SST 2022

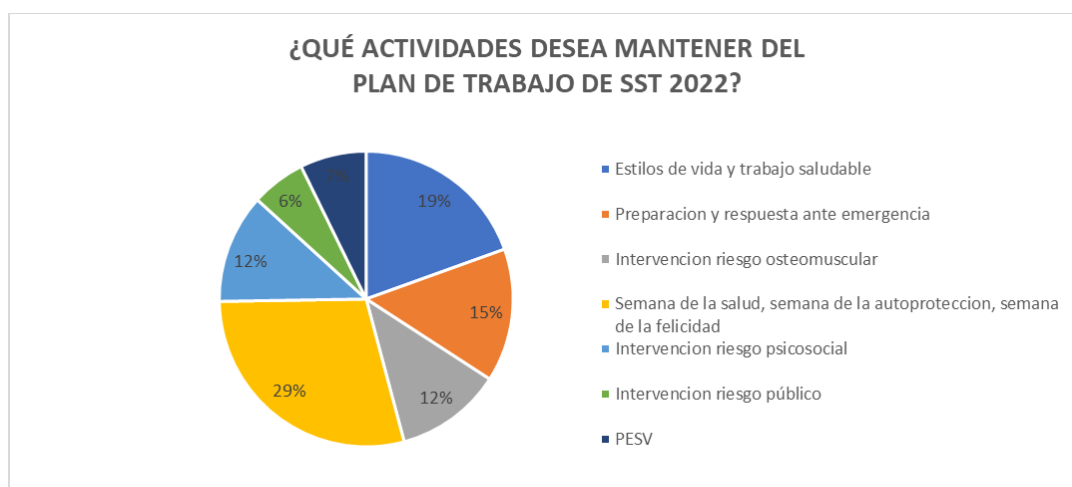


Ilustración 27. Actividades SST a mantener en 2022
Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

Las actividades que contribuyen al mejoramiento de la salud mental, emocional y física enfocadas a estilos de vida saludables son las que tuvieron mayor acogida; esto se debe a

que impactan directamente en la calidad de vida de los servidores públicos. Se resalta la importancia de capacitar en preparación y respuesta ante emergencias no solo en el espacio laboral sino también en casa y con sus familias.

b) Actividades a incluir en el plan de trabajo 2022



Ilustración 28. Actividades SST sugeridas para 2022
Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades y expectativas PETH 2022

El contexto de la pandemia Covid-19 ha generado que los servidores públicos identifiquen la necesidad de mejorar sus hábitos de autocuidado de sí mismo y de los otros, esto redundando en el requerimiento de realizar intervenciones de riesgo psicosocial en los colaboradores y sus familias debido al cambio en las rutinas de trabajo y vida influenciadas por el teletrabajo y los cambios de comportamiento generados en la pandemia.

6. ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

6.1 Diseño de las acciones para la GETH

El presente Plan orienta el desarrollo del ciclo de vida de los servidores públicos de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano: ingreso, desarrollo y retiro a través de la ejecución de las cinco rutas establecidas en el MIPG. Para la vigencia 2022, el diseño de las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano, se realiza manteniendo las acciones establecidas por la Subgerencia de Gestión Corporativa y generando nuevos desarrollos, para orientar la gestión del talento humano, así:

Tabla 4. Diseño de las acciones para la GETH

Rutas de creación de valor	Actividades	Proceso
----------------------------	-------------	---------

RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Implementación actividades de promoción y prevención de la salud (Intervención del riesgo Psicosocial, riesgo Biológico, estilos de vida y trabajo saludables, riesgo Biológico)	Seguridad y Salud en el trabajo
	Formulación y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos.	Bienestar
	Estrategias de intervención de seguridad industrial (Preparación y respuesta ante emergencias, inspecciones, entrega de EPP, riesgo Químico, investigación de accidentes de trabajo)	Seguridad y Salud en el trabajo
	Fomento de la movilidad sostenible	Seguridad y Salud en el trabajo
	Prevención del acoso laboral y sexual (Mes de la no violencia contra la mujer)	Seguridad y Salud en el trabajo
	Semana de la felicidad	Seguridad y Salud en el trabajo
	Semana de la Salud	Seguridad y Salud en el trabajo
	Otorgar Horarios flexibles al personal que cumpla con los requisitos establecidos por la empresa	Bienestar
	Continuar la implementación del "Teletrabajo"	Teletrabajo
	Diseñar e implementar Política de Desconexión Laboral	Bienestar
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Inducciones a los servidores que ingresen a la entidad, según lo programado en el Plan de Capacitación de la vigencia.	Capacitación
	Formación en Liderazgo Transformacional para directivos y servidores públicos de línea media. Identificación de Altos Potenciales.	Capacitación / Cultura Organizacional
	Formación en desarrollo de habilidades blandas para el balance vida/trabajo	Bienestar
	Capacitaciones técnicas de acuerdo a las necesidades de las áreas y los proyectos. Gestión del conocimiento - Plan canguro.	Capacitación
	Concertación y seguimiento a los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos	Evaluación de la gestión
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Formulación e implementación del Plan de Acción de Integridad	Código de integridad
	Diseño y ejecución del Plan de Capacitación, en el cual se incluyen actividades que contemplan temáticas de atención al ciudadano, servicio al cliente interno y externo y jornadas de inducción y reinducción en las cuales se incluyen los deberes de los servidores públicos.	Capacitación/Cultura Organizacional
	Diseño e implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos.	Bienestar
	Formulación del Plan de Integridad, como componente del Plan Anticorrupción de la Empresa.	Código de Integridad
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Rendición de cuentas a la ciudadanía y a nivel interno se gestionará la realización de rendición de cuentas de la Gestión de los Gerentes Públicos al interior de sus dependencias y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Bienestar y Seguridad y Salud en el trabajo
	Relacionar el impacto de la gestión de los servidores en los resultados de la Gestión de la Empresa	Evaluación de la gestión
	Se desarrollará el Plan de Integridad, el cual busca promover una cultura de ética enmarcada en el servicio público.	Código de integridad
Fortalecer la resolución de conflictos, comunicación asertiva, orientación a resultados y al logro, trabajo en equipo, en desarrollo de lo estipulado dentro del Plan Institucional de Capacitación de la Entidad.	Capacitación Bienestar	

<p>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento</p>	<p>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.</p>	<p>Transversal</p>
---	--	--------------------

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

- **Estrategia de vinculación:** la Subgerencia de Gestión Corporativa velará por la vinculación del talento humano, para lo cual se cumplirá el procedimiento interno establecido: la vinculación de los trabajadores oficiales se realizará mediante concurso interno y la vinculación de los Empleados Públicos según lo normado en el Decreto 1083 de 2015 y sus modificatorios. Este proceso se realizará con transparencia, eficiencia y en el marco de la legalidad, con el fin de proveer a la Empresa el recurso humano idóneo para el desarrollo de los procesos y cumplimiento de metas institucionales. La información relacionada con las vinculaciones, se sistematiza en el sistema de nómina JSP 7, adicionalmente se realiza el registro mensual en el SIDEAP - Departamento Administrativo del Servicio Civil.

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

- **Estrategia Talento No Palanca:** la Subgerencia de Gestión Corporativa suministrará a las áreas que los soliciten, las hojas de vida registradas en la herramienta Talento No Palanca para su análisis y contratación, en caso de que el perfil califique para lo requerido.
- **Estrategia de evaluación de la gestión:** para la evaluación de la gestión de los servidores públicos la Subgerencia de Gestión Corporativa implementará la metodología establecida por el DAFP para los gerentes públicos y para los empleados de libre nombramiento y remoción que no son Gerentes Públicos, lo legislado por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para los trabajadores oficiales, se iniciará la revisión normativa para determinar la forma de realizar la evaluación de su gestión ligada a los resultados de la Empresa.

Los resultados de las evaluaciones de los servidores públicos, se realizarán según los resultados de los Planes de Acción de las respectivas dependencias, logrando así relacionar directamente la gestión de la Empresa a la gestión individual. Estos

resultados, se tendrán como insumo para la formulación del Plan de Capacitación de la siguiente vigencia.

- **Estrategia de administración de nómina:** en la liquidación mensual de la nómina y liquidaciones definitivas se da cumplimiento a las normas que regulan la materia, el proceso se realiza de forma sistematizada a través del sistema JSP 7, en el cual se actualizan permanentemente las novedades de personal.
- **Estrategia de Gestión de la Información:** para mantener actualizada y digitalizada la información de los servidores de planta de la Empresa, se alimenta el SIDEAP de manera permanente, se tramita la nómina a través del sistema JSP 7. Las historias laborales se encuentran en un lugar cerrado, al cual solo tienen acceso las personas de planta de talento humano, responsables de su actualización y custodia. Las novedades de nómina se archivan mensualmente.
- **Estrategia situaciones administrativas:** las vacaciones se programan anualmente y una vez autorizado su disfrute sólo se aplazan por necesidades del servicio a solicitud del superior inmediato, esta planeación contribuye a garantizar que la Empresa cuente permanentemente con el personal requerido para el cumplimiento de su misión.
- **Estrategia de retiro:** para realizar la desvinculación del personal se aplica el procedimiento PD-76 Desvinculación de personal V1, en el cual se establecen los informes y documentos que debe entregar el funcionario saliente; a su vez, para identificar oportunidades de mejora se lleva a cabo una entrevista para conocer la percepción del trabajador durante su ciclo laboral.

7. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

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

7.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - (PIC) 2022

7.1.2 Objetivo Estratégico

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

7.1.2 Alcance

El PIC 2022 tiene como beneficiarios principales a todos los servidores vinculados a la entidad tanto en calidad de trabajadores oficiales como empleados de libre nombramiento y remoción.

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

7.1.3 Programas que interviene el plan

El desarrollo del PIC involucra la estructuración de formaciones. Se elabora tomando como base la información obtenida a través de la Encuesta “Diagnóstico de necesidades y expectativas - Plan Estratégico Talento Humano 2022”, el Plan Estratégico de la ERU y el “Diagnóstico de cultura organizacional y construcción del Plan de Trabajo para el proceso de alineación y cambio cultural”.

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

- Programa de Onboarding

Busca facilitar la construcción de una relación duradera entre el colaborador y la Empresa, a través de un plan estructurado que incluye la formación y las herramientas necesarias que permitan la integración óptima de los nuevos colaboradores a los equipos de trabajo, conocimientos, competencias y habilidades alineadas con el modelo de cultura organizacional de la ERU. El programa se divide en Inducción General y en Inducción Específica. Durante la vigencia 2022, se implementará la Inducción General.

- Formación en Liderazgo Transformacional

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

- Programa de Inducción - Reinducción

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

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

El proceso antes descrito, se realiza cada vez que ingresa un funcionario a la entidad de acuerdo con la metodología establecida para la misma (presencial o virtual).

Adicionalmente, se apoyará el proceso con la Inducción virtual que ofrece el DASCD para los servidores públicos.

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

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

- Entrenamiento en puesto de trabajo

El entrenamiento en puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata; la intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas.

- Entornos enseñar-aprender

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

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

7.1.4 Estrategias para la ejecución del PIC

- Oferta de capacitación en apoyo interinstitucional
- **DASCD 2022:** La empresa tendrá a disposición la oferta vigente y las actualizaciones que se efectúen desde el Servicio Civil, para el fortalecimiento de temas transversales al servicio público. Estas formaciones se imparten principalmente de manera virtual a través de la plataforma PAO (Plataforma de Aprendizaje Organizacional) o se atienden mediante invitación directa del Departamento, las cuales son divulgadas a los colaboradores interesados. Dentro de las capacitaciones ofertadas están:
 - Ingreso al Servicio Público
 - Diseño Organizacional
 - Situaciones Administrativas
 - Presupuesto Público

- **Plataforma Soy 10 Distrital:** Esta plataforma consolida las formaciones ofertadas por la Secretaría General y la Secretaría Jurídica de la Alcaldía Mayor, principalmente en temas relacionados con:
 - Sistema Integrado de Gestión Distrital
 - Supervisión de contratos
 - Ley Transparencia
 - Teletrabajo
 - Gamificación - Servicio al Ciudadano

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

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

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

- **Contratación de formaciones:** Se analizará la pertinencia de realizar contrataciones con prestadores de servicios de educación y formación, que cuenten con la calidad y experticia necesarias, relacionadas con el abordaje de los diferentes temas derivados del análisis de necesidades.
- **Otorgamiento de formaciones mediante resolución:** Esta estrategia es utilizada para otorgar capacitación a los servidores de planta que soliciten fortalecimiento de capacidades en temas específicos, que son indispensables para el buen desarrollo de sus funciones. Las modalidades que se otorgan mediante resolución tienen que ver con cursos, talleres, seminarios y/o diplomados.

7.1.5 Presupuesto

El presupuesto definido para el desarrollo del cronograma de actividades del PIC 2022, es de Ciento Diez Millones Setecientos Cincuenta y Siete Mil Novecientos Sesenta Pesos M/cte. (\$110.757.960).

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

7.2 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

7.2.1 Objetivo estratégico

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

7.2.2 Alcance

Los beneficiarios del Plan de Bienestar serán los trabajadores de Planta de la Entidad, los cuales están caracterizados de acuerdo a la información consignada en las ilustraciones 1, 2, 3 y 4 en donde se desarrolla la información estadística de la población.

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

7.2.3 Diagnóstico de necesidades

Para conocer las necesidades y expectativas de Bienestar de los colaboradores de la empresa, se realizó una encuesta en línea o “Diagnóstico de necesidades y expectativas - Plan Estratégico de Talento Humano 2022” entre el 6 y el 14 de enero de 2021 teniendo como resultado la información de ciento once (111) personas, quienes a nivel general reportan necesidades asociadas con la ejecución de actividades de integración, actividades lúdicas, deportivas, culturales y de entretenimiento para el colaborador y su grupo familiar.

7.2.4 Subprogramas que integran el Programa de Bienestar social e incentivos

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

- Área de Protección y Servicios Sociales
- **Eventos deportivos**: con la ejecución de estas actividades se busca el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, para la conveniente utilización del tiempo libre y la

formación integral del servidor, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral.

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

- **Eventos recreativos:** se desarrollarán actividades que mejoren la calidad de vida de los servidores, generando equilibrio integral entre vida familiar y laboral, un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales. Entre las actividades a desarrollar se encuentran: día de la familia, día de los niños y recorridos por los proyectos de la Empresa.
- **Eventos artísticos y culturales:** a partir de actividades lúdicas, artísticas y culturales, se pretende promover la integración social, el desarrollo de habilidades como la creatividad y la sensibilidad artística, así mismo, fomentar espacios de integración, esparcimiento y unión familiar entre los servidores. Se facilitará la asistencia de los servidores a actividades de tipo cultural y se realizará una actividad de incentivo a la lectura.
- **Educación formal:** los Trabajadores Oficiales beneficiarios de la convención colectiva unificada, suscrita en el mes de octubre de 2018, tendrán la posibilidad de beneficiarse del convenio suscrito con el ICETEX, en el cual se adjudican créditos condonables para la financiación de estudios de educación superior y gastos de sostenimiento.
- **Capacitación informal en artes u oficios u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar:** se llevarán a cabo talleres presenciales y/o virtuales en artes y oficios, dependiendo de las preferencias expresadas por los servidores al momento de las inscripciones.
- **Promoción de programas de vivienda, turismo, educación y crédito:** con el fin de facilitar los trámites y suministrar a los servidores información sobre estos servicios, se realizarán ferias de servicios con la Caja de Compensación Familiar de la Empresa y con proveedores externos.

- Área calidad de vida laboral

Con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, la Empresa fomentará un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo de los servidores. Se promoverán condiciones laborales para la satisfacción de las necesidades primordiales para el desarrollo de sus funciones, se realizarán actividades de motivación e

integración, con lo cual se busca generar un impacto positivo en productividad y mejoramiento de las relaciones interpersonales.

- **Área Social:** se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que sean un estímulo y reconocimiento a la labor de los servidores públicos, entre las actividades a desarrollar se encuentran: entrega de detalle de cumpleaños a los servidores, conmemoración del día de la diversidad, día de la secretaria, día del conductor, día del servidor público y reunión de cierre de gestión.
- **Fortalecimiento de Clima organizacional:** con el propósito de mejorar el clima organizacional de la Empresa, se continuará realizando la intervención de los hallazgos de la medición de clima organizacional realizada en la vigencia 2020. Los resultados obtenidos muestran que, pese a que el riesgo en la mayoría de los factores medidos es BAJO, se debe trabajar preventivamente en los siguientes aspectos que obtuvieron nivel MEDIO de riesgo: redes de apoyo, administración del tiempo y balance vida-trabajo y Mobbing o acoso laboral.

Para mitigar este nivel de riesgo, la empresa ha emprendido acciones preventivas y continuará ejecutándolas en la vigencia 2022, como lo son:

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

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

- Taller de fortalecimiento de clima enfocado en: implementar acciones que estimulen la implementación y fortalecimiento del modelo de cultura organizacional de la ERU en la que el talento humano de la ERU se reconozca a sí mismo como tal y reconozca también la labor de otras áreas y el potencial apoyo que representa para el alcance de metas, de modo que permitan dar a conocer a la ciudadanía los proyectos de intervención urbanística, mejorar la percepción del público y generar el sentimiento de apropiación, mantenimiento y conservación del espacio público, construyendo una identidad corporativa más consolidada que apalanque el cumplimiento del Plan Estratégico.
- Campaña de estrategias para la organización del trabajo.
- Talleres y Tips de manejo efectivo del tiempo.
- Talleres de prevención del acoso laboral y sexual.

- Estrategia de balance vida – trabajo (compromiso directivo).

Finalmente, en la presente vigencia se realizará medición de clima laboral, de acuerdo a la reglamentación vigente, ya que esta debe efectuarse cada dos (2) años.

- **Programa de desvinculación asistida:** con el fin de acatar las disposiciones normativas y metodológicas emanadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y en aras de contar con una metodología que estipula las directrices sobre el retiro de los servidores de la empresa, se ha desarrollado el programa de desvinculación asistida que implica la preparación y el otorgamiento de herramientas a los servidores públicos que por distintas circunstancias administrativas; tales como jubilación, renuncia o desvinculación, se aparten de la empresa; para que puedan afrontar el cambio de estilo de vida y que proporcione elementos institucionales para entender las razones de la desvinculación y el impacto que esto tiene en las estrategias de retención del talento.

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

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

- Cumpleaños: en colaboración con la Oficina Asesora de Comunicaciones, se realizará la publicación de los cumpleaños de manera mensual a través de la ERUNET.
- **Programa de Incentivos:** El programa de incentivos de la ERU se adopta mediante el presente documento conforme con lo estipulado en el Decreto Nacional 1083 de 2015 y las disposiciones y/o conceptos que en la materia se hayan emanado desde el DAFP y el DASCD.

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

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

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

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

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

- Educación formal: Podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país, a elección del funcionario seleccionado, siempre que corresponda a este tipo de formación y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes. Cuando se trate de adelantar estudios de idiomas extranjeros, el empleado seleccionado elegirá el idioma de su interés para estudiarlo o perfeccionarlo.
La asignación del incentivo se sujeta a la admisión del empleado en el establecimiento educativo correspondiente y en caso de no ser admitido podrá optar por otro incentivo, dentro de la misma vigencia fiscal. Los trámites de

admisión académica a las instituciones educativas correrán a cargo del beneficiario del incentivo.

- Apoyo a la publicación en revistas de circulación nacional o internacional: Pueden ser de carácter institucional o de interés personal. Los trámites necesarios para la correspondiente publicación estarán a cargo del empleado que elija este tipo de incentivo.
- Financiación de investigaciones del servidor público: Está orientado a fomentar la investigación de carácter institucional o particular, evento en el cual, los contactos y demás trámites necesarios para su realización, estarán a cargo del servidor que elija este tipo de incentivo, sin perjuicio del cumplimiento de las funciones y horario de trabajo fijado en la empresa.
- Participación en proyectos especiales de la Empresa: Está dirigido a fomentar y apoyar económicamente la participación activa y el desarrollo de trabajos individuales o colectivos, que involucren a la Entidad u otras entidades, enmarcados en el Plan de Desarrollo y que generen valor agregado.
- Programa de turismo social a nivel nacional: Pueden ser tomados en el país o en el exterior; en todo caso el reconocimiento es hasta por el monto previsto en esta resolución para los incentivos institucionales adoptados.

Otros reconocimientos

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

Prerrequisitos

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

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

Categorías y montos para el otorgamiento de incentivos

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

Criterios de selección

La Guía Metodológica del Departamento Administrativo de la Función Pública, determina las condiciones y escala de calificación que viabilizan el acceso al nivel sobresaliente por parte de los **Gerentes Públicos**; un resumen de lo allí expuesto implica:

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



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

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

Procedimiento de selección

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

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

Selección de los Incentivos

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

Asignación de los Incentivos

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

Divulgación de resultados y entrega del Incentivo

A más tardar el 30 de junio de 2022, se divulgarán a través de los medios de comunicación interna, los nombres de los servidores que fueron seleccionados como los mejores empleados de la Entidad, en el acto de proclamación y entrega de los incentivos, los funcionarios tendrán además del premio seleccionado, un reconocimiento público y una mención de honor con copia a la hoja de vida.

Condiciones para el uso del Incentivo

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

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

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

7.2.5 Presupuesto

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

Tabla 5. Presupuesto asignado Bienestar 2022

Nombre del Rubro	Monto
Bienestar e Incentivos	\$ 169.710.216
Convenciones Colectivas	\$ 87.030.880
TOTAL	\$ 256.741.096

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

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

7.3.1 Objetivo estratégico

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

7.3.2 Alcance del Plan de Trabajo

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

7.3.3 Diagnóstico de necesidades

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

Para el desarrollo de este diagnóstico, se tienen en cuenta los resultados del informe de condiciones de salud y trabajo, entregado en la vigencia 2021, en el cual se puede establecer la condición de salud de los servidores de la planta; en este proceso también se realizan las acciones de emisión y/o seguimiento de recomendaciones o restricciones laborales si así se requiere.

Estas actividades dan como resultado una percepción de la salud de los servidores y trabajadores oficiales de la ERU, quienes dentro de su sintomatología hacen relevantes las afectaciones osteomusculares, endocrinas, nutricionales y cardiovasculares, diagnósticos

que se relacionan con las características de los riesgos principales de la ERU, riesgo ergonómico y psicolaboral.

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

- Análisis de los resultados del informe anual de actividades realizadas en la vigencia anterior, con el fin de identificar las fortalezas y oportunidades de mejora.
- Análisis de la ejecución del plan de trabajo 2021
- Análisis de Accidentes y Enfermedades Laborales vigencia 2021
- Análisis información sociodemográfica 2021

7.3.4 Informe anual de actividades 2021

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

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

La empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá ERU, presenta un cumplimiento general del 92.5%, de los requisitos de la Resolución 0312/2019 emitida por el Ministerio de Trabajo, se diferencia del porcentaje de implementación de la vigencia 2020 que tuvo un cumplimiento del 100% de los estándares mínimos, teniendo una reducción en la evaluación del 7,5%, con base en la revisión realizada se tomarán las acciones de mejora necesarias para subir el porcentaje de cumplimiento.

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

Las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encuentran integradas en el Plan Estratégico de Talento Humano PETH, dentro de la implementación del SG-SST, se realizaron actividades enmarcadas en los programas de medicina

preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, además de las acciones de prevención y promoción de emergencias, fortaleciendo la capacitación y formación de la brigada de emergencias.

Las actividades programadas dentro del PETH dentro del SST para la vigencia 2021 son 49, de las cuales a corte 31 de diciembre de 2021, se realizaron 48, mostrando así un cumplimiento del 98% de ejecución del mismo, estas actividades han sido reportadas de manera mensual en la matriz de compromisos FUCSS como respaldo a la gestión de la Subgerencia de Gestión Corporativa.

No se da el cumplimiento del 100%, toda vez que dentro del plan se encuentra la actividad “Aplicación batería riesgo psicosocial”, la cual por instrucción del ministerio de trabajo solo se puede aplicar de manera presencial, o por medio del aplicativo virtual que aún no ha sido adoptado por el ente regente en el tema, esta actividad será cumplida en el momento que se haga retorno a las actividades presenciales en la empresa.

PETH -SG-SST	
Total de actividades programadas	49
Total actividades ejecutadas	48
Porcentaje de cumplimiento	98%

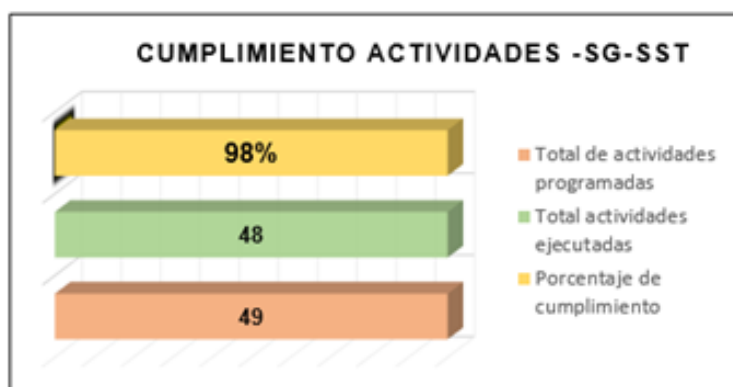


Ilustración 29. Cumplimiento actividades SG-SST 2021

Fuente: Informe Plan de Trabajo 2021

Se integró la realización de la semana de la felicidad, de salud y de movilidad, en las cuales se trataron temas relacionados con salud física y mental, desarrollando además una cultura del cuidado y la autoprotección; estas actividades responden a la necesidad de entregar información relacionada con estilos de vida y trabajo adecuados para el manejo de jornadas y la salud laboral independiente de la metodología de trabajo en la que se encuentren los colaboradores, esta planeación y escogencia de actividades responde a la información relacionada en la encuesta de condiciones de salud y trabajo y las evidencias de salud pública post-pandemia especialmente en la esfera mental.

7.3.5 Implementación de los Protocolos de Bioseguridad / COVID-19

Ante la identificación del Coronavirus (COVID-19) desde el pasado 2019 que se declaró este brote como Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII), razón por la cual el Ministerio de Salud y Protección Social profirió la Resolución 777 de 2021, por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19.

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

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

7.3.6 Acciones Frente Al Covid-19 (Resolución 777/2021)

La Empresa, atendiendo a lo solicitado en la Resolución 777 del 2021 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, apropió la actualización del Protocolo de Bioseguridad a través de la Resolución 141 del 2021, por medio del cual se definen los criterios para el retorno progresivo y seguro a las actividades presenciales de manera progresiva y segura a la empresa.

Como acciones del segundo semestre se realiza la adquisición de tapabocas para protección permanente de los colaboradores que asisten de manera presencial a la empresa, y se indica el plan retorno total a la presencialidad, atendiendo al Decreto 442 del 2021, expedido por la Alcaldía mayor de Bogotá, estrategia comunicada por medio de la circular interna del 9 de diciembre de 2021, ordenando el retorno total a la presencialidad de los servidores y trabajadores oficiales de manera obligatoria a partir del 3 de enero del 2022.

7.3.7 Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

Para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2021, no se han reportado incidentes ni accidentes laborales, esto responde a la permanencia de los colaboradores en modalidad de teletrabajo y trabajo en casa, modalidades que se han mantenido, como mecanismo de mitigación y prevención de contagio por COVID 19. No se realizan reportes de enfermedad laboral o inicio de trámite para la calificación de ningún evento con este respecto. Teniendo en cuenta lo anterior no se ha requerido el reporte de acciones por ninguno de los canales habilitados para tal fin.

7.3.8 Gestión procesos de participación

Para el cálculo del indicador de participación de la vigencia 2021, se tiene en cuenta como universo al 100% de los servidores (67 personas) y el 30% de contratistas en la vigencia de la medición (73 personas promedio), para un total de 140 personas proyectadas como participantes a por lo menos una de las actividades programadas.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede evidenciar que han participado 125 colaboradores por lo menos a una vez de las actividades programadas lo cual representa el 89.3% de participación total, representado en 95.5% de empleados públicos y trabajadores oficiales y 83.6% de contratistas.

PARTICIPACION GENERAL ACTIVIDADES SG-SST			
	PROGRAMADOS	PARTICIPANTES	% PARTICIPACIÓN
Empleados públicos - trabajadores Oficiales	67	64	95,5
Contratistas (30% programado dentro del indicador)	73	61	83,6
TOTAL PROGRAMADOS	140	125	89,3



Ilustración 29. Participación en SG-SST 2021

Fuente: Informe Plan de Trabajo 2021

Es importante mencionar que las actividades del sistema se siguen adelantando en metodología virtual, teniendo acogida en los colaboradores, fortaleciendo una nueva cultura del aprendizaje y la participación.

Instancias de participación

Dentro del proceso se adelantaron las elecciones y acciones para el nombramiento de los representantes por parte de la empresa en los comités de COPASST y Convivencia Laboral, manteniendo así los mecanismos de participación por medio de los servidores y de la alta dirección para el control y seguimientos de las acciones de cumplimiento del sistema.

COPASST en la vigencia 2021 quedó elegido el nuevo Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2021 - 2023.

El Comité de Convivencia laboral de la entidad fue elegido para el periodo de 2021- 2023, se informa que en la vigencia 2021 según lo reportado, no se presentaron quejas de acoso laboral, se informa que en la presente vigencia realizaremos actividades correspondientes para la capacitación de sus miembros y para los servidores puedan participar de dicho comité como mecanismo de prevención de acoso laboral y sexual

7.3.9 Condiciones de salud

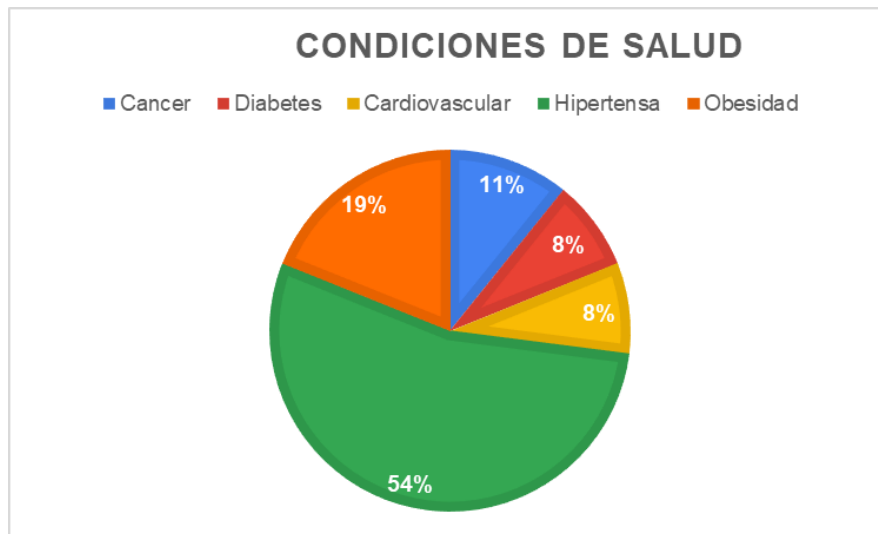


Ilustración 30. Condiciones de salud

Fuente: Encuesta sociodemográfica 2021

Con respecto a las condiciones de salud, se identifica que el diagnóstico con mayor prevalencia de hipertensión con el el 54%, el 19% de los trabajadores tiene obesidad en grado 3, y un 11% de las personas tiene cáncer.

7.3.10 Estrategias y/o programas que conforman el plan

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

- Estrategia de seguridad industrial:
 - Plan de preparación y respuesta ante emergencias – Simulacro Distrital
 - Plan Estratégico de Seguridad Vial
 - Inspecciones planeadas en sedes
 - Reporte de accidentes de trabajo
 - Matriz de riesgos – actualización
 - Orden y aseo

- Entrega de elementos de protección personal

- Estrategia de estilos de vida y trabajo saludables:
 - Programa de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial:
 - La semana de la felicidad
 - La ERU te escucha, creación de un grupo de apoyo en la ERU para la prevención de enfermedades mentales, depresión, suicidio.
 - Desconéctate para conectarte
 - Terapia de familia, pareja e hijos adolescentes
 - Actividades de intervención de riesgo psicosocial
 - El mes de prevención de la violencia contra la mujer
 - Programa de vigilancia epidemiológica osteomuscular
 - El jueves de prevención (charlas de prevención de seguridad y salud en el trabajo todos los jueves), hábitos de vida saludable, fomento de alimentación y actividad física (fomento de medios alternativos de movilidad)
 - Actividades de intervención de PVE Biomecánico
 - Programa de vigilancia epidemiológica cardiovascular
 - Prevención del uso del alcohol y el tabaco

- Estrategia de Medicina preventiva y del trabajo:
 - Exámenes médicos de ingreso y egreso.
 - Semana de la salud
 - Implementación de medidas individuales y colectivas para el control de riesgos
 - Protocolo de bioseguridad de Manejo del COVID-19

7.3.11 Presupuesto

El Plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST se ejecutará con los recursos previstos en el presupuesto de funcionamiento en el rubro de Seguridad y Salud en el trabajo, establecido para la presente vigencia y las modificaciones que se realicen al mismo, asciende a la suma de Ciento Tres Millones Ochocientos Noventa y Tres Mil Ciento Once Pesos MCTE (**\$103.893.111**).

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

7.4 PLAN DE INTEGRIDAD

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

- **Honestidad:** actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

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

Para su implementación y apropiación al interior de la Empresa en la vigencia 2022, la Subgerencia de Gestión Corporativa estableció el siguiente Plan de Acción, dentro del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, donde se incluyeron las siguientes actividades:

1. Realizar sesiones de capacitación a los gestores y colaboradores en general.
2. Realizar actividades de socialización del Código de Integridad.
3. Realizar encuesta para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad.
4. Realizar un proceso de revisión de los valores . Para ello, se consulta con los Gestores de Integridad y con los servidores públicos de la Empresa. El propósito es incluir dos valores adicionales a los establecidos que nos permitan apalancar el modelo de cultura organizacional.
5. Socializar los nuevos valores de la Empresa (en caso de que se definan) mediante campañas comunicativas o actividades internas y su relación con los pilares estratégicos y los atributos del modelo de cultura organizacional.
6. Difusión y socialización a través de los diferentes canales de comunicación (Erunet, página web) del Código de Integridad.

Estas actividades serán reportadas en el PAAC para la vigencia 2022.

7.5 PLAN DE ACCIÓN MIPG – DIMENSIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

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

8. EVALUACIÓN DEL PETH

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

Tabla 6. Instrumentos de evaluación GETH



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

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

9. PLAN DE CULTURA ORGANIZACIONAL

9.1 Objetivo Estratégico:

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

9.2 Alcance:

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

9.3 Diagnóstico:

Se tomó como base el documento con informe final diagnóstico de cultura organizacional y construcción del plan de trabajo para el proceso de alineación y cambio cultural. Contrato de consultoría No. 360 - 2020, “CEINTE” Consultoría Estratégica Integral S.A.

El modelo de cultura organizacional propuesto por la Consultoría combina tres modelos, a saber:



Ilustración 31. Modelo de Cultura Organizacional ERU

Fuente: Informe Diagnóstico de Cultura Organizacional CEINTE

De acuerdo a este documento, estas son las brechas que se presentan entre el estado actual de la cultura de la ERU frente al modelo de cultura ideal propuesto, teniendo en cuenta sus pilares, atributos y dimensiones (1 es la brecha más alta y 3, la más baja):

Tabla 7. Brechas cultura organizacional

RESPONSABLE	COMPETITIVA	HUMANISTA
Principios (3)	Innovación (2)	Talento (1)
Sostenibilidad (1)	Logro (1)	Relaciones (2)
Clientes (2)	Liderazgo (2)	Comunicación (3)

9.4 Actividades:

- **Programa de Onboarding:**

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

Alcance: servidores públicos, trabajadores oficiales y contratistas.

Inducción General:

Carta de bienvenida.

Kit de onboarding.

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

Profundización inducción corporativa virtual / presencial

Video valores corporativos ERU

Programa Plan Enlace

Manual de Inducción - Libro de la ERU

- **Programa de Conocimiento Interno - Sab-ERU**

Objetivo: asegurar y fortalecer los conocimientos, competencias y/o habilidades del personal de la ERU mediante el desarrollo de charlas, discusiones técnicas o cursos.

Alcance: área misional (core de negocio)

Formación técnica: área misional (core de negocio)

Comité de Conocimientos

Líderes de Conocimientos o Sab-ERU por áreas-

Identificar las necesidades de capacitación

Generar necesidades

Establecer cronograma de capacitación por áreas

Gestionar los recursos para el desarrollo de la capacitación

Realizar evaluaciones y desarrollar las sesiones

Analizar resultados.

Contiene: material de estudio previo, evaluaciones pre y post y material de apoyo de la sesión.

Formador de formadores.

Almacenar conocimiento en micrositio de Gestión del Conocimiento para posterior consulta.

- **Campaña de Valores:**

Objetivo: interiorizar los valores del Distrito y definir dos valores adicionales ERU para apalancar la apropiación del modelo de cultura ideal.

- a. Revisión de los valores y definir dos valores adicionales propios de la Empresa.
- b. Decir cómo se aplican estos valores en cada uno de los atributos y dimensiones del modelo de cultura ideal.
- c. Socialización de valores mensualmente (1 por mes) con piezas de comunicación orientadas a la apropiación y al cambio de comportamiento.
- d. Socialización a través de la Red de Integridad.
- e. Concurso de Valores.

Alcance: trabajadores oficiales, servidores públicos y contratistas.

- **Desarrollo de lenguaje financiero - Comunicaciones**

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

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

Alcance: servidores públicos, trabajadores oficiales y contratistas.

- **Estrategia conciencia organizacional "En tus zapatos"**

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

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

- e. Los videos se publican en la ERUNET y se envían por correo electrónico a todos los colaboradores.

Alcance: servidores públicos, trabajadores oficiales y contratistas.

10. PLAN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

10.1 Objetivo Estratégico:

Identificar, capturar, desarrollar, distribuir y retener el conocimiento organizacional, y que tiene su origen y reside en las personas que componen la organización.

10.2 Alcance:

Todos los empleados públicos, trabajadores oficiales; a los contratistas de la ERU, en caso de que no involucre recursos públicos.

10.3 Actividades:

- Realizar la caracterización de los trabajadores oficiales de la ERU para identificar las particularidades de estos servidores públicos para segmentarlos en grupos que comparten atributos similares.
- Identificar a los trabajadores oficiales y cargos críticos en cuanto a conocimientos, impacto en el negocio y funciones para aplicar las medidas de identificación, captura y transferencia o distribución de conocimientos.
- Diseñar e implementar el **Programa Canguro** para aquellos trabajadores oficiales que deben realizar transferencia de conocimiento que permita capturar y distribuir el conocimiento hacia otros servidores públicos de la ERU.
- Continuar con la implementación del Plan Padrino.
- Elaborar e implementar plan de incentivos para los trabajadores oficiales que se encuentran ocupando cargos críticos para motivarlos a transferir sus conocimientos y experiencia.

11. IDENTIFICACIÓN DE ALTOS POTENCIALES

11.1 Objetivo Estratégico:

Identificar y desarrollar trabajadores de “alto potencial” dotados de capacidades, conocimiento técnico, competencias y el compromiso necesario para contribuir al cumplimiento del Plan Estratégico y garantizar el éxito del presente y el futuro de la ERU. Estos colaboradores especiales se convertirán en la reserva de la línea de liderazgo.

11.2 Alcance del Plan de Trabajo:

Aplica para los trabajadores oficiales de la ERU.

11.3 Diagnóstico de necesidades:

En la encuesta “Diagnóstico de necesidades y expectativas para la construcción del PETH 2022” se identificó que solo el 51% de los servidores públicos consideran que la Empresa les da oportunidades para crecer laboralmente, por lo que se hace necesario gestionar este resultado con una propuesta de identificación y desarrollo de colaboradores que evidencian talento para desempeñar roles de liderazgo.

11.4 Evaluación de posibles Altos Potenciales y de las áreas:

- Situación profesional actual: grado de adaptación /satisfacción
- Análisis de desempeño: puntos fuertes, áreas de mejora y líneas de desarrollo
- Calibración de personas por áreas

11.5 Identificación de Altos Potenciales:

- Definir los conceptos de potencial y rendimiento para la ERU
- Desarrollar las evaluaciones para las personas
- Desarrollar el mapeo con la metodología de 9 cajas o con cualquier otra metodología que se ajuste a las necesidades de la Empresa.

11.6 Desarrollo de Altos Potenciales

- Desarrollo e implementación del Plan Mentoría con directivos y líderes destacados
- Capacitación y desarrollo en habilidades de liderazgo transformacional y liderazgo con propósito
- Capacitación y desarrollo en conocimientos y habilidades técnicas de acuerdo al perfil del colaborador y los posibles roles en los que se pueda desempeñar

12. MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PETH

El presente documento se socializa a toda la Entidad mediante el correo electrónico de Talento Humano y por medio de la Oficina de Comunicaciones, se publicará en la Intranet Institucional ERUNET y en la página web. Para la vigencia del 2022 aplica solo la identificación de Altos Potenciales, el desarrollo aplica para el 2023.

13. RESUMEN

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

Tabla 8. Objetivos estratégicos y acciones

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES	ÁREA
Implementar el modelo de cultura organizacional alineada con la estrategia, de acuerdo al pilar IV "Talento humano comprometido y competente".	Formación en Liderazgo transformacional Programa de Onboarding Programa de Conocimiento Interno Campaña de Valores Estrategia de conciencia organizacional	Cultura Organizacional / Capacitación
Desarrollar estrategias para incorporar, desarrollar y mantener un talento humano íntegro y comprometido, de acuerdo al pilar IV "Talento humano comprometido y competente".	Formación en Liderazgo transformacional Programa de Onboarding Programa de Conocimiento Interno Ruta de la Felicidad Ruta del Crecimiento	Cultura Organizacional / Capacitación
Fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos de la Empresa, a través de procesos de capacitación, que potencien las habilidades, conocimientos y destrezas que les permitan desempeñar de forma eficiente y eficaz sus funciones; para contribuir así al cumplimiento de la misión, a la implementación del modelo de cultura organizacional y al logro del Plan Estratégico.	Ruta del Crecimiento Ruta del Servicio Ruta de la Calidad Plan de Cultura Organizacional	Cultura Organizacional / Capacitación
Fortalecer, mantener y mejorar las condiciones laborales de los servidores de la Empresa y sus familias, para contribuir con su bienestar y motivación, permitiendo el desempeño institucional con mayor satisfacción y productividad.	Ruta de la Felicidad Plan de Bienestar Análisis de Datos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Bienestar SST
Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	SST
Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales y el	Ruta del Crecimiento: Evaluación de desempeño a Empleados Públicos	Capacitación



cumplimiento del Plan Estratégico, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público.	Acuerdos de Gestión	
Promover el liderazgo del talento humano, de acuerdo al modelo de cultura organizacional; fundamentado en la planeación, el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.	Ruta del Crecimiento	Capacitación
Establecer acciones que fortalezcan la Gestión del Talento Humano de la Empresa en cada una de las etapas del ciclo laboral, a través de las rutas de la dimensión del talento humano de MIPG.	Actividades asociadas a todas las rutas del MIPG	Capacitación/Bienestar/ SST
Generar una cultura de valor público fundamentada en los valores distritales apalancada por la Red de Integridad.	Ruta de Calidad y Ruta de Servicio: Planeación y ejecución del Plan de Integridad	Red de Gestores de Integridad

14. CRONOGRAMA DE TRABAJO

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

Bogotá D.C. enero 18 de 2022

MARÍA CECILIA GAITÁN ROZO
Subgerente de Gestión Corporativa

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



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



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



¡Gracias!

Todos somos
**Talento,
Humano**

Hemos construido juntos el
**Plan Estratégico de Talento
Humano 2022**

¡Tu participación fue la clave!

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



No.	PLAN AL CUAL PERTENECE	TEMA DE FORMACIÓN	Fecha de ejecución de la actividad												Total	EVIDENCIA	
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic			
1	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Entrega de elementos de protección personal						1								1	Formato FT-29 entrega y reposición de elementos de protección personal v1
2	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Inspección diaria de vehículos						1								1	FT-161 Inspección diaria de vehículos v1
3	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Revisión documental conductores						1								1	Formato FT-160 lista de chequeo de documentos conductores v1
4	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Rendición de cuentas a COPASST o partes interesadas		1												1	Correos de programación de la actividad y presentación
5	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Reuniones mensuales del COPASST						1								1	Correos de programación de la actividad y presentación
6	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Capacitación COPASST			1					1						2	Correos de programación de la actividad y presentación
7	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Reuniones Trimestrales del CCL		1			1			1			1			4	Correos de programación de la actividad y presentación
8	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Reporte Ministerio de Trabajo Estandares mínimos y Plan de acción 2022							1						1	2	Correos de programación de la actividad y presentación
9	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Gestión y supervisión de Proyectos						1								1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
10	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Evaluación de la gestión de desempeño laboral	1													1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
11	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Capacitación en Acuerdos de Gestión		1												1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
12	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Capacitación Plan institucional de archivos - PINAR		1												1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
13	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Capacitación PROGRAMA DE GESTION DOCUMENTAL - PGD		1												1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
14	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Taller de artes y oficios		1												1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
15	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Gestión Documental: Capacitación en inventarios documentales			1											1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
16	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Feria de servicios COMPENSAR (ahorro o turismo o vivienda o educación)				1					1					2	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
17	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Asesorías virtuales de servicios Caja de Compensación COMPENSAR			1		1		1		1			1		5	
18	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Socialización Plan de trabajo		1												1	correos de programación de la actividad
19	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Socialización Política SGSST		1												1	correos de programación de la actividad
20	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Socialización Protocolos de Bioseguridad		1												1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
21	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Actividades de intervención Riesgo osteomuscular		1		1			1							3	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
22	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Juegos de prevención		1			1			1			1			4	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
23	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Actividades de intervención Fomento de estilos de vida y trabajo saludable y riesgo psicosocial			1			1			1					3	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
24	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Capacitación cobertura póliza responsabilidad civil servidores públicos (procesos logísticos)			1											1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
25	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Capacitación Adquisición bienes e incorporación inventario (procesos logísticos)			1											1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
26	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Capacitación Programa de seguros (procesos logísticos)			1						1					2	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia

27	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Gestión Documental: capacitación Preservación digital a largo plazo				1									1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
28	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Ofimática - actualización TICS							1						1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
29	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Cultura de servicio a la ciudadanía: capacitación "Hablemos de lo público en el servicio" (servicio a la ciudadanía, políticas públicas, atención a peticiones ciudadanas)				1									1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
30	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Gestión Documental: Aplicación de procesos Técnicos para expedientes físicos				1					1				2	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
31	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Día de la Diversidad - Semana Violeta			1									1	2	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
32	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Capacitación en Seguridad Vial			1						1				3	Correos de programación de la actividad - Registro audiovisual
33	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Gestión Documental: Buenas prácticas para la conservación del soporte físico documental				1									1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
34	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Innovación y desarrollo sostenible				1									1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
35	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Capacitación póliza vehículos, SOAT				1									1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
36	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Innovación en la administración pública									1				1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
37	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Gestión Tributaria									1				1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
38	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Habilidades blandas - Desarrollo de competencias personales (liderazgo, servicio al cliente, trabajo en equipo, orientación al logro, comunicación asertiva)			1				1		1				3	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
39	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Gestión documental: Capacitación en tablas de retención documental, cuadros de clasificación y bancos terminológico												1	1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
40	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Gestión efectiva y ágil - Metodologías ágiles							1						1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
41	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Capacitación funcionamiento General- SODEA- TAMPOCO - Módulo Gestión de Contenido - Módulo de Sellos y comentarios			1						1				2	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
42	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Día de la secretaria			1										1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
43	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Actividad cultural (cine/teatro/ Visitas a museos, jardín botánico)			1						1				2	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
44	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Incentivo a la lectura				1									1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
45	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Balance vida - trabajo			1				1		1				3	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
46	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Plan de Incentivos	1												1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
47	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Actividades de intervención Preparación y respuesta ante emergencias			1				1		1				3	Correos de programación de la actividad - Registro audiovisual
48	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Inventario de productos químicos			1										1	Hoja de seguridad de productos químicos
49	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Inspección en sede de seguridad y Salud en el Trabajo			1						1				2	Formato FT-31 Registro de inspecciones
50	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Campaña de orden y aseo									1				1	correos de programación de la actividad - Registro audiovisual
51	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Actualización de gestión normativa urbanística									1				1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
52	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Capacitación cobertura póliza vida grupo (procesos logísticos)									1				1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
53	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Actualización en Gestión de Control Interno							1						1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
54	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Inducción - Reinducción				1					1				2	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia

55	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Actualización en temas financieros y presupuestales							1								1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
56	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Un café para conversar		1		1			1		1		1				6	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
57	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Torneos Deportivos (modalidad virtual y presencial). En mayo se realiza bajo la sombrilla del Plan de Integridad.			1						1						2	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
58	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Tiqueteras multiservicios (convenio Compensar)	1													1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia	
59	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Taller de educación financiera							1								1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
60	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Semana de felicidad							1								1	Correos de programación de la actividad - Registro audiovisual
61	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Indicadores de gestión / Identificación de riesgos en los procesos															1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
62	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Día de la familia															1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
63	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Gestión fiduciaria															1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
64	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Día del conductor															1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
65	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Conmemoración Cumpleaños Servidores	1													1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual	
66	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Conformación y capacitación Brigada de emergencias															1	correos de programación de la actividad, acta de conformación y registro audiovisual
67	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Exámenes médicos ocupacionales - siempre y cuando la pandemia lo permita															1	Resultado de exámenes médicos
68	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Capacitación en Código de integridad del servidor público															1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
69	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Ley de transparencia y gobernanza pública															1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
70	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Día de la Bici															1	Correos de programación de la actividad - Registro audiovisual
71	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Semana de la movilidad sostenible															1	Correos de programación de la actividad - Registro audiovisual
72	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Semana de la salud															1	Correos de programación de la actividad - Registro audiovisual
73	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Concurso valores (código de integridad) - Mejores amigos ERU															1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
74	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Actividad desvinculación asistida - pre pensionados															1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
75	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Día de los niños															1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
76	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Día del servidor															1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
77	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Taller Habilidades blandas															2	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
78	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Socialización Plan de Preparación y respuesta ante emergencias															1	correos de programación de la actividad
79	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Actividades de intervención Riesgo público															1	Correos de programación de la actividad - Registro audiovisual
80	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Simulacro Distrital o actividad de prevención															1	Certificación de participación, correos electrónicos y registros audiovisuales
81	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Evaluación puesto de trabajo															1	Informe de evaluación
82	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Semana de la autoprotección															1	Correos de programación de la actividad - Registro audiovisual

83	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	MIPG				1									1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia
84	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Cultura Organizacional Recorrido proyectos ERU			1						1				2	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
85	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Mes de la no violencia contra la mujer										1			1	Correos de programación de la actividad - Registro audiovisual
86	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Bonos Hijos de funcionarios											1		1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
87	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Actualización Plan de Preparación y respuesta ante emergencias											1		1	Correo electronico de socialización
88	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Auditoria Interna al cumplimiento del PESV											1		1	Informe de auditoria
89	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Auditoria anual por la ARL											1		1	Informe de auditoria
90	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Seguimiento al Plan de Acción para la implementación del SG-SST.											1		1	Registro de seguimiento a las acciones de mejora
91	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Actualización de la Matriz de Requisitos legales y registro de seguimientos.											1		1	Matriz de requisitos legales actualizada
92	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Cierre de Gestión											1		1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
93	PETH	Lanzamiento estrategia de Comunicaciones de Talento Humano		1											1	Piezas audiovisuales, correos de programación de la actividad - Listado de Asistencia - Registro audiovisual
94	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Caminatas ecológicas				1									1	Registro fotográfico y registro de asistencia
95	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Celebraciones fechas profesiones	1										1	Piezas comunicativas		
96	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Desconéctate para conectarte				1									1	Piezas comunicativas, correos de programación de la actividad, listados de asistencia y registro audiovisual
97	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Medición de clima organizacional									1				1	Informe de clima organizacional entregado por el DASCD
98	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Batería de riesgo psicosocial/depende de la pandemia								1					1	Informe entregado por el proveedor
99	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Capacitación sobre la Política general de seguridad y privacidad de la información y la Política general de tratamiento y protección de datos personales.			1										1	Piezas comunicativas, correos de programación de la actividad, listados de asistencia y registro audiovisual
100	PETH	Diagnóstico de necesidades y expectativas - Construcción del PETH 2023									1	1			2	Encuesta e Informe de resultados de la encuesta
101	PETH	Envío formato de identificación de necesidades de capacitación a las áreas											1		1	Formatos debidamente diligenciados por las áreas
102	PETH	Focus group para la construcción del PETH 2023										1			1	Informe de resultados del focus group
103	PETH	Autodiagnóstico de MIPG 2022											1		1	Registro de diligenciamiento de la matriz de diagnóstico
104	PETH	Construcción del PETH 2023												1	1	PETH 2023
	TOTAL		9	13	13	13	14	9	10	11	13	17	5	9	136	