

# RENOBO

EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ



## Plan Estratégico de Talento Humano

## Plan Estratégico de Talento Humano 2026

Dirección Administrativa y de TICs

Versión 1.0, enero de 2026

## Tabla de contenido

1. Objetivo.....	4
1.1 Objetivos específicos:.....	4
2. Alcance .....	5
3. Alineación estratégica .....	5
4. Definiciones .....	6
5. Normatividad y/o lineamientos aplicables .....	8
6. Desarrollo.....	8
6.1. Diagnósticos para la Formulación del PETH 2026 .....	8
Tabla 2 Criterios priorizados en PIC 2026 .....	18
• Estrategia de Onboarding Institucional – Inducción, Acompañamiento y Adaptación Inicial.....	27
Estructura del Programa de Onboarding Institucional 2026 .....	27
• Estrategia de Integridad desde el Ingreso – Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo 2026 .....	30
Integridad desde el Ingreso – Onboarding Ético .....	30
Horarios Flexibles en La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo.....	34
Prioridad para el Acceso al Horario Flexible .....	35
Propuestas de Acción .....	36
Implementación y Optimización del Teletrabajo (PETH 2026) .....	42
Programas y Acciones Estratégicas de Bienestar, Salud y SST 2026 .....	55
7. Cronograma Actividades 2026.....	58
8. Medición y seguimiento.....	58

## 1. Objetivo

Orientar las estrategias y acciones proyectadas en 2026 para el fortalecimiento integral la gestión del talento humano de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. , articulando lineamientos del Plan Distrital de Desarrollo “*Bogotá Camina Segura*”, Plan Estratégico de Revitalización Urbana - pilar de excelencia operacional y los lineamientos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en materia de bienestar laboral, desarrollo de competencias, cualificación permanente, incentivos, cultura organizacional, integridad pública y sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### 1.1 Objetivos específicos:

- Plan Institucional de Capacitación – PIC: Orientar la formación de los trabajadores oficiales y empleados públicos para el fortalecimiento de sus competencias laborales a través de acciones de capacitación alineadas con las necesidades institucionales y los objetivos estratégicos.
- Bienestar Social e incentivos: Proyectar los programas y actividades para que los trabajadores oficiales y empleados públicos tengan un entorno laboral de calidad, estén motivados y exista equilibrio integral, en cumplimiento de la normativa vigente y los lineamientos de Función Pública y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
- Seguridad y Salud en el Trabajo – SST: Definir las acciones para la gestión de riesgos, la promoción de ambientes laborales seguros y la protección de la salud física y mental de los trabajadores oficiales, empleados públicos, contratistas y demás partes interesadas.
- Integridad: Definir las acciones que, en materia de integridad, promoción de principios éticos y transparencia, se orientan para que los trabajadores oficiales y empleados públicos cumplan con el código de integridad del servicio público Distrital, y la Empresa atienda desde la Gestión del Talento Humano las necesidades que en materia de integridad son proyectadas por los proceso y dependencias en el Programa de Transparencia y ética Pública.
- Cultura Organizacional: proyectar las actividades orientadas al fortalecimiento de la cultura organizacional de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, D.C y la consolidación de equipos de trabajo altamente competentes, íntegros, comprometidos y orientados a resultados, que aporten a la eficiencia institucional.

En conjunto, la Gestión Estratégica del Talento Humano en Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo busca cerrar brechas identificadas en el diagnóstico

institucional, mejorar los niveles de madurez de la gestión, fortalecer el desempeño organizacional y consolidar un equipo humano idóneo, íntegro, comprometido y preparado para enfrentar los retos de la revitalización urbana y del desarrollo sostenible de Bogotá.

## 2. Alcance

El presente Plan Estratégico de Talento Humano se formula en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Sistema Integrado de Gestión – SIG, el Plan de Desarrollo Distrital 2024–2027 *Bogotá Camina Segura*, el Plan Estratégico Institucional – PEI, los lineamientos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, las Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano del DAFP, Política de Integridad, el enfoque de derechos, inclusión y paz del DASCD, las brechas FURAG en las políticas relacionadas con el talento humano y la normativa vigente aplicable a los servidores públicos.

El plan incorpora el enfoque diferenciado de subsistemas y componentes que estructuran la gestión del talento humano en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo: Subsistema Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, y los componentes capacitación, Bienestar, Integridad, Incentivos y Cultura del Plan Estratégico de Talento Humano.

## 3. Alineación estratégica

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se convierte en un instrumento clave para el Pilar de “Excelencia Operacional” al articular la gestión del talento humano con los objetivos del “Plan Estratégico de Revitalización Urbana 2024 - 2027 Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá”

- EO 0101: Gestionar un talento humano idóneo e íntegro que aporte al logro de los objetivos estratégicos de la Empresa, promoviendo el bienestar y la calidad de vida de las personas.

EO0101 Implementar acciones de mejoramiento continuo del clima laboral, cultura organizacional y riesgo psicosocial que contribuyan con el bienestar de colaboradores.

EO0102: Optimizar la capacidad del Capital Humano.

- EO 06 Transformación cultural organizacional y ciudadana: Promover una transformación cultural dentro del equipo Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo y en la ciudad, para la realización de las apuestas estratégicas contenidas en el Plan Estratégico Revitalización de Bogotá.



E00601 Formular e implementar un plan de transformación cultural organizacional para la identificación de la cultura actual de La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo frente a la c}altura requerida para la realización del Plan Estratégico de Revitalización Urbana de Bogotá.

En conjunto, el PETH 2026 con estas apuestas estratégicas priorizadas por la Dirección Administrativa y de TICs, Proceso Gestión de Talento Humano, orienta la consolidación de un equipo humano competente, comprometido y alineado con la misión institucional de revitalización urbana, contribuyendo a la generación de valor público y al desarrollo sostenible de Bogotá.

#### 4. Definiciones

Tabla 1: Definiciones asociadas al PETH 2026

Concepto	Definición Consolidada
Acuerdo de Gestión	Compromisos formales establecidos con los gerentes públicos para definir metas, responsabilidades y resultados esperados en su gestión.
Acreditación SIDEAP	Plataforma distrital donde se registran, reportan y validan los avances del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para auditoría y seguimiento institucional.
Batería de Riesgo Psicosocial	Instrumentos oficiales del Ministerio de Trabajo para evaluar factores psicosociales asociados al entorno de trabajo, carga laboral, relaciones laborales y condiciones emocionales.
Bienestar Social	Conjunto de programas, acciones y estrategias orientadas a fortalecer la calidad de vida laboral y el equilibrio psicosocial de los colaboradores.
Brigada de Emergencias	Grupo de colaboradores capacitados para responder oportunamente ante emergencias como incendios, sismos, accidentes o evacuaciones.
Código de Integridad	Lineamientos que reúnen los valores, principios y comportamientos esperados en los servidores públicos para garantizar ética, transparencia y buen uso de los recursos públicos.
Cultura Organizacional	Sistema de valores, normas, prácticas y comportamientos compartidos que orientan la forma de trabajar, relacionarse y tomar decisiones dentro de la entidad.

Desarrollo de Competencias	Proceso de fortalecimiento de habilidades técnicas, blandas y estratégicas necesarias para el desempeño efectivo del talento humano.
Desconexión Laboral	Derecho de los colaboradores a no atender comunicaciones laborales fuera de su jornada, garantizando equilibrio entre vida personal y trabajo.
FURAG	Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión. Instrumento oficial para evaluar la implementación del MIPG en las entidades públicas.
Matriz FUCSS	Herramienta de reporte mensual utilizada para registrar evidencias de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
MIPG — Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Modelo de gestión pública que articula procesos de planeación, ejecución, evaluación y control para aumentar la eficiencia institucional y el valor público.
Onboarding	Proceso de inducción y adaptación diseñado para que nuevos colaboradores conozcan la organización, su cultura, sus políticas y los lineamientos clave del cargo.
PIC — Plan Institucional de Capacitación	Herramienta estratégica que identifica necesidades de formación y define las acciones de capacitación dirigidas a empleados públicos y trabajadores oficiales.
Plan de Bienestar Social e Incentivos	Plan institucional orientado al reconocimiento, fortalecimiento emocional, integración, salud mental y actividad física del personal, con base en lineamientos nacionales y distritales.
Senda de la Integridad	Estrategia institucional para promover comportamientos éticos, prevención de corrupción y cultura de transparencia.
Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Sistema de gestión obligatorio que garantiza la prevención de riesgos, ambientes laborales seguros y la protección de la salud física y mental de los colaboradores.
Teletrabajo	Modalidad que permite desempeñar funciones laborales desde un lugar diferente a la sede de la entidad, usando tecnologías de información.
Valor Público	Aporte y beneficio que la entidad genera a la ciudadanía mediante su gestión, proyectos y servicios.

Fuente: Proceso Gestión de Talento Humano- Dirección Administrativa y de TICs

## 5. Normatividad y/o lineamientos aplicables

Ver Normograma del Proceso Gestión de Talento Humano Empresa Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo

## 6. Desarrollo

### 6.1. Diagnósticos para la Formulación del PETH 2026

La formulación del PETH 2026 se sustenta en las siguientes fuentes de diagnóstico, algunas corresponden a encuestas aplicadas en la vigencia 2025 a todos los colaboradores: servidores públicos y contratistas y sus análisis de resultados soportan las intervenciones priorizadas en 2026 para los siguientes planes que integran este Plan Estratégico de Talento Humano:

- Plan de trabajo Anual en Seguridad y Salud en el trabajo – SSST
- Plan Institucional de Capacitación- PIC
- Plan de Bienestar e incentivos Institucionales

Los cuales incluyen transversalmente acciones de mejoramiento producto de estos diagnósticos, para optimizar la capacidad del capital humano, el clima laboral, la cultura organizacional y el riesgo psicosocial que contribuyan con el fortalecimiento integral de la gestión del talento humano.

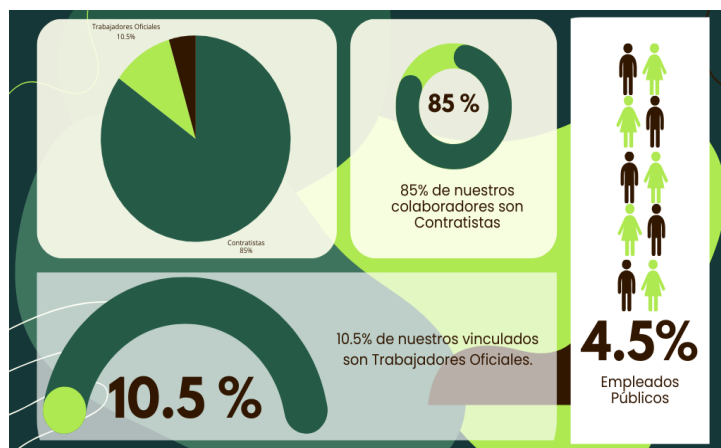
#### 1.1.1 Encuesta de Necesidades 2026, que integra componentes del PIC, Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo e Integridad

Para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano 2026, se tomó como insumo la información recopilada en la Encuesta de Necesidades 2026, enviada el 8 de octubre y consolidada con corte al 12 de noviembre de 2025.

A diciembre de 2025, la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá – RenoBo cuenta con un total de 373 personas, distribuidas en 39 trabajadores oficiales, 17 empleados públicos y 317 contratistas, quienes en conjunto aportan al desarrollo operativo y estratégico de la entidad.

Caracterización sociodemográfica del personal





Gráfica 1. Caracterización población objeto

Fuente: Encuesta de Necesidades – 12 noviembre 2025.

De la población encuestada, el 84,99% son contratistas, el 10,46% trabajadores oficiales y el 4,56% empleados públicos, una distribución que confirma el peso predominante de la contratación por prestación de servicios en la operación misional de la Empresa.

## Distribución por género

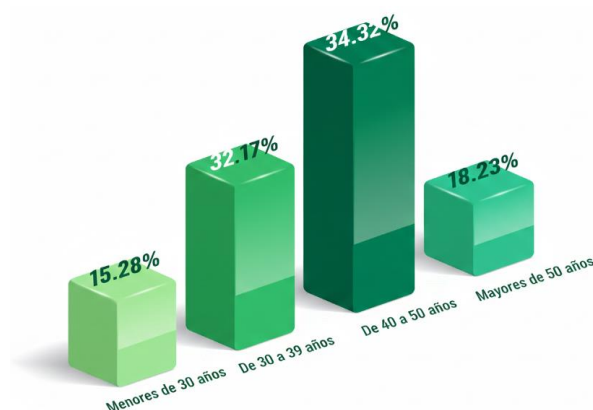


Gráfica 2. Distribución por género

Fuente: Encuesta de Necesidades – 12 noviembre 2025.

De la población encuestada el 55,50% son mujeres y el 44,50% hombres, lo que evidencia una mayor representación femenina en la entidad, indicando un equilibrio relativamente adecuado en materia de equidad de género dentro de la entidad.

## Distribución por edad

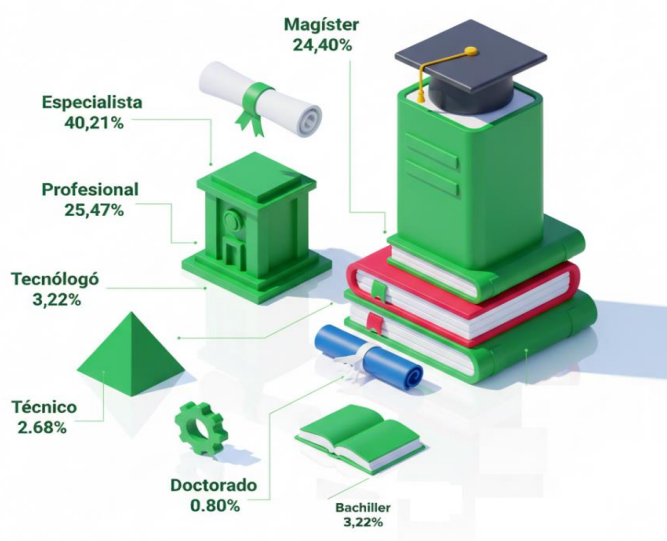


*Gráfica 3. Distribución por edad*

*Fuente: Encuesta de Necesidades – 12 noviembre 2025.*

Del total de 373 personas encuestadas, el 15,28% (57 personas) tiene menos de 30 años; el 32,17% (120 personas) se encuentra entre los 30 y 39 años; el 34,32% (128 personas) está entre los 40 y 50 años; y el 18,23% (68 personas) supera los 50 años. Esta distribución refleja una marcada presencia de población adulta en plena edad laboral activa.

### Nivel educativo

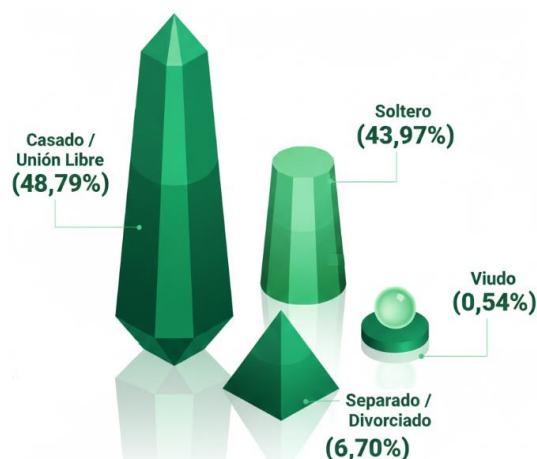


*Gráfica 4. Nivel educativo*

*Fuente: Encuesta de Necesidades – 12 noviembre 2025.*

Del total de 373 personas, el 40,21% cuenta con especialización, el 25,47% con formación profesional, el 24,40% tiene maestría, mientras que niveles como bachiller (3,22%), tecnólogo (3,22%), técnico (2,68%) y doctorado (0,80%) representan una proporción menor. Esto evidencia una alta cualificación académica, con predominio de estudios de posgrado.

## Distribución del Estado civil

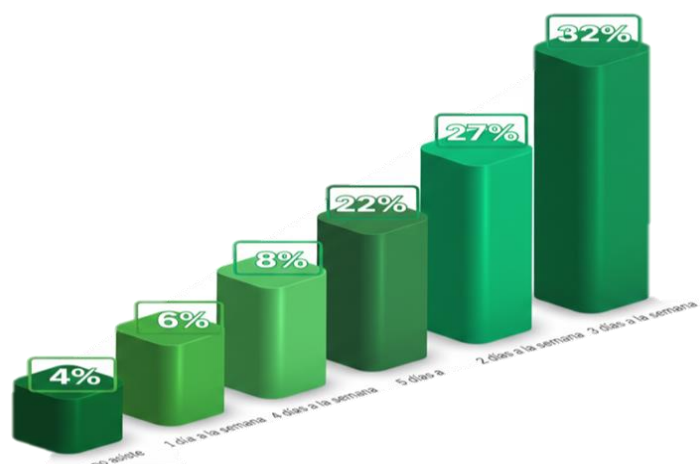


Gráfica 5. Estado Civil-

Fuente: Encuesta de Necesidades – 12 noviembre 2025.

De las 373 personas encuestadas, el 48,8% está casado o en unión libre; el 44,0% es soltero; el 6,7% está separado o divorciado; y el 0,5% es viudo. Esta composición muestra, que casi la mitad de la población mantiene una relación de pareja estable, marcando una tendencia predominante en el perfil convivencial de la entidad.

## Modalidades de trabajo y asistencia



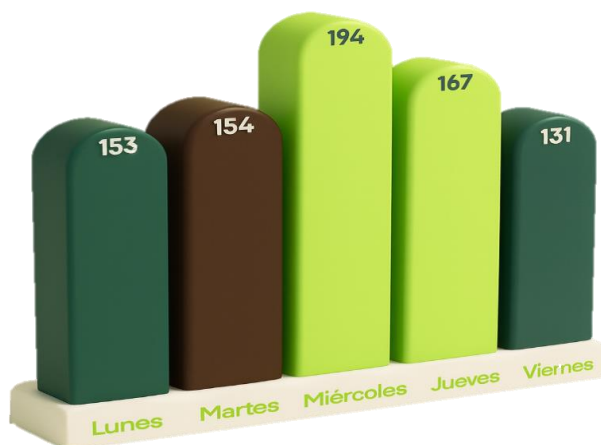
Gráfica 6. Asistencia a las instalaciones de la Empresa

Fuente: Encuesta de Necesidades – 12 noviembre 2025.

Del total de 373 personas, el 32,44% asiste 3 días a la semana, el 27,08% asiste 2 días, el 22,25% va los 5 días de la semana, el 8,31% asiste 4 días, el 6,17% solo 1 día y solo el 3,75% no asiste ningún día a la oficina, mostrando que la mayoría combina trabajo presencial con esquemas híbridos.

Los días de mayor afluencia son miércoles y jueves. Este patrón confirma que la Empresa ha adoptado prácticas modernas de flexibilidad laboral, pero también plantea retos en: Estándares de teletrabajo, derecho a la desconexión, ergonomía en casa, gestión del clima y pertenencia.

Días de asistencia a la oficina por semana



*Gráfica 7. Días de asistencia a la oficina*

*Fuente: Encuesta de Necesidades – 12 noviembre 2025.*

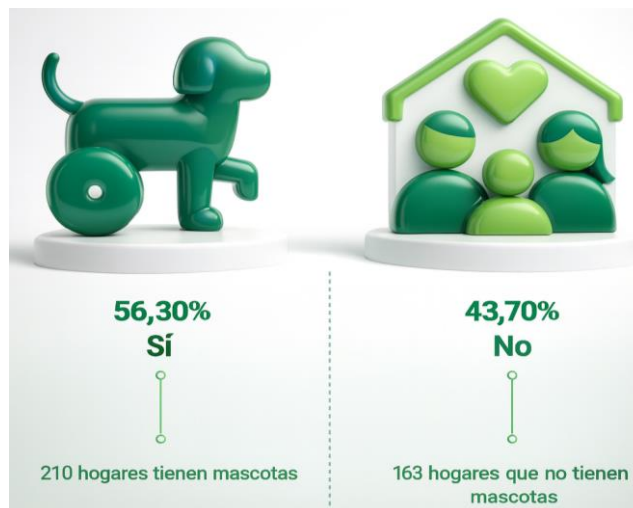
Del total de 373 personas, la asistencia semanal combina diferentes esquemas presenciales y remotos. Aunque la mayoría opta por asistir entre 2 y 3 días a la semana, los días con mayor afluencia son miércoles (194 personas) y jueves (167 personas), seguidos de martes, lunes y viernes. Además, 71 personas indicaron asistir todos los días de la semana. Esto refleja que la organización mantiene un esquema mixto donde los días centrales de la semana concentran mayor presencia, mientras que lunes y viernes presentan menor afluencia, favoreciendo la flexibilidad laboral.

## Bienestar y dinámica familiar

Este indicador, aunque no tradicional, se ha convertido en una variable importante del bienestar emocional, asociada a: conciliación vida-trabajo, uso del tiempo, estrés, participación en actividades familiares.

Este dato debe incorporarse en la construcción de estrategias de bienestar integral, conforme a las orientaciones del DASCD 2026 sobre *entornos laborales amorosos*.

## Presencia de mascotas en el hogar de los colaboradores



*Gráfica 8. Presencia de mascotas*

*Fuente: Encuesta de Necesidades – 12 noviembre 2025.*

Los datos muestran que más de la mitad de las personas encuestadas, el 56,30%, sí tienen animales de compañía, lo que indica una presencia significativa de mascotas en los hogares; el 43,70% afirma no tenerlas, lo que en conjunto evidencia una tendencia marcada hacia la tenencia de mascotas, posiblemente asociada al gusto por la compañía, el bienestar emocional o el estilo de vida de la población evaluada.

## Tipos de mascotas



*Gráfica 9. Tipos de mascotas*

*Fuente: Encuesta de Necesidades – 12 noviembre 2025.*

La gran mayoría de las mascotas pertenecen a especies domésticas tradicionales: los perros son los más comunes con 125 casos, seguidos por los gatos con 87, mientras que la presencia de hámster u otros roedores es mínima, con solo 1 caso; en conjunto, esto refleja una clara preferencia por animales de compañía convencionales, especialmente perros y

gatos, que suelen ser los más populares por su capacidad de interacción, compañía y adaptación al hogar.

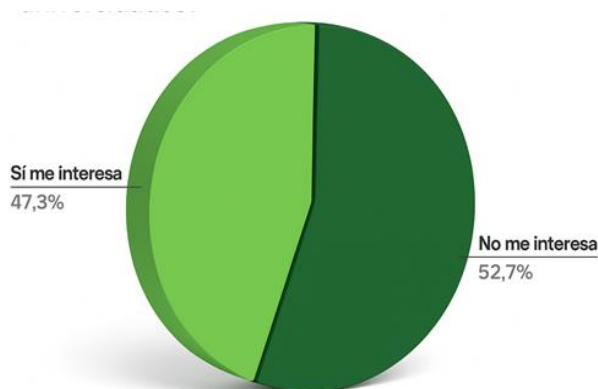
Los anteriores resultados se consideran en la planeación 2026 así:

Se priorizan en el PETH 2026:

- las necesidades del Plan de Capacitación Institucional – PIC que fueron indicadas por los procesos y dependencias en el mes de noviembre de 2025, clasificándolas por ejes temáticos como se detalla en el Anexo 1 “Cronograma de Actividades 2026 GETH).
- Las actividades de capacitación que son de mayor interés para los servidores públicos, con lo que se espera motivando su participación en las mismas mitigando el riesgo identificado de baja participación.

Los resultados de la Encuesta de Necesidades (12 de noviembre de 2025) muestran que el 47,3 % de los servidores públicos manifiesta interés en participar en las actividades operativas del PIC, mientras que el 52,7 % no percibe motivación suficiente para hacerlo.

Aunque los porcentajes son relativamente equilibrados, el desinterés mayoritario evidencia la necesidad de profundizar en las causas que influyen en la baja participación. Entre los factores posibles se encuentran la pertinencia de los contenidos ofrecidos, la disponibilidad de tiempo, los métodos pedagógicos utilizados y la percepción sobre el impacto real de la capacitación en el desempeño laboral.

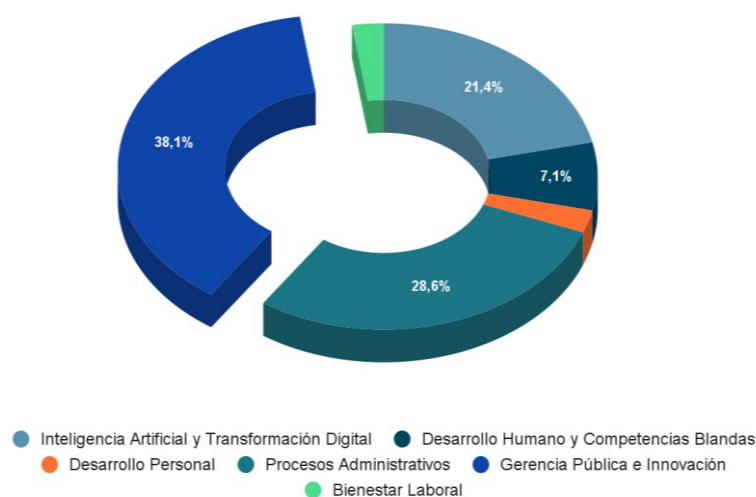


*Gráfica 10. Interés en participar en actividades del PIC*  
*Fuente: Encuesta de Necesidades – 12 noviembre 2025.*



El diagnóstico plantea la necesidad de implementar estrategias de sensibilización y comunicación interna que resalten el valor estratégico de la formación, así como ajustar metodologías y horarios para facilitar el acceso y la participación efectiva.

En relación a los temas priorizados en 2026 (Anexo 1 “Cronograma de Actividades 2026 GETH” ), este diagnóstico soportado en resultados de la Encuesta de Necesidades (12 de noviembre de 2025), representados en la Gráfica 11, permiten identificar con precisión las áreas prioritarias para el fortalecimiento de capacidades en Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo.



*Gráfica 11. Temáticas de capacitación*

*Fuente: Encuesta de Necesidades – 12 noviembre 2025.*

La distribución temática evidencia una orientación institucional marcada hacia el fortalecimiento administrativo, la modernización de procesos y la adopción de tecnologías emergentes. En este contexto, la oferta formativa se organiza en tres modalidades estratégicas:

- Capacitaciones por demanda, solicitadas directamente por las dependencias para atender necesidades inmediatas y específicas del servicio.
- Capacitaciones por ley, obligatorias en cumplimiento normativo y orientadas a garantizar estándares mínimos de formación sectorial y pública.
- Capacitaciones institucionales, definidas por Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá – RenoBo para fortalecer competencias técnicas, misionales y organizacionales alineadas con los objetivos estratégicos.

De acuerdo con los resultados, los temas de mayor interés corresponden a Gerencia Pública e Innovación (38,1%) y Procesos Administrativos (28,6%), lo que refleja una necesidad clara de robustecer competencias en gestión, eficiencia operativa y toma de decisiones estratégicas. Asimismo, el 21,4% de los servidores manifestó interés en Inteligencia Artificial y Transformación Digital, confirmando la relevancia de avanzar hacia modelos de gestión basados en analítica, automatización y habilidades digitales.

En contraste, las temáticas vinculadas al desarrollo humano y bienestar presentan una menor demanda relativa: Desarrollo Humano y Competencias Blandas (7,1%) y Desarrollo Personal y Bienestar Laboral (2,4%). Esta baja representatividad sugiere la existencia de oportunidades para diversificar la oferta, fortalecer las competencias socioemocionales y equilibrar la formación técnica con habilidades blandas que son críticas para impulsar la cultura organizacional, el liderazgo y la cohesión de los equipos de trabajo.

Adicionalmente, en la Planeación 2026 se tiene en cuenta:

- Los resultados en materia de interés en participar en capacitaciones por Resolución



*Gráfica 12. Interés en participar en capacitaciones por Resolución*

*Fuente: Encuesta de Necesidades – 12 noviembre 2025.*

Los resultados de la Encuesta de Necesidades (12 de noviembre de 2025), representados en la Gráfica 12, evidencian un interés significativo en acceder a diplomados y cursos financiados mediante resolución. Este comportamiento constituye una oportunidad estratégica para fortalecer la formación especializada del talento humano, especialmente en temáticas de alta complejidad técnica o impacto misional.

Durante la vigencia 2025, se asignó un presupuesto de \$64.476.400, del cual se ejecutó \$37.623.758. En coherencia con la normativa, corresponde a cada trabajador oficial y empleado público identificar sus necesidades formativas y registrar su Aprendizaje y Transferencia de Saberes, garantizando la adecuada justificación y optimización de los recursos destinados a formación.

El grupo que no manifestó interés en participar bajo este mecanismo sugiere la necesidad de revisar posibles barreras relacionadas con disponibilidad de tiempo, pertinencia de la oferta o claridad de los procedimientos. Este hallazgo orienta acciones de mejora en comunicación interna, acompañamiento y flexibilización de rutas formativas, con el fin de asegurar una oferta accesible, pertinente y alineada con los retos institucionales.

- Las preferencias de capacitación a nivel interno



*Gráfica 13. Preferencias de capacitación por oferta de nivel interno*

*Fuente: Encuesta de Necesidades – 12 noviembre 2025.*

Los resultados de la Gráfica 13 muestran que el 46 % de los servidores no manifiesta intención de gestionar directamente solicitudes de capacitación desde sus áreas, lo cual refleja una alta confianza en la estructuración central del PIC y en la capacidad institucional para orientar la oferta formativa.

No obstante, se identificó que varios jefes de dependencia no tenían claridad sobre el procedimiento para formular sus requerimientos. En consecuencia, Talento Humano remitió una guía institucional y el formato oficial para la presentación de solicitudes, con el fin de unificar criterios, garantizar trazabilidad y mejorar la calidad de la información recibida.

Por otra parte, el 28,6 % de los servidores que sí expresa interés constituye un grupo clave para impulsar innovación temática y promover la gestión del conocimiento. De igual manera,

el 12,7 % que considera que las áreas deben liderar este proceso evidencia una creciente conciencia sobre la corresponsabilidad en el fortalecimiento de capacidades institucionales.

De lo anterior, la tabla 2 detalla los criterios considerados en las temáticas del Plan Institucional de Capacitación 2026 para atender a las necesidades de capacitación de los servidores públicos de la Empresa.

Tabla 2 Criterios priorizados en PIC 2026

Criterio Prioritario	Descripción Temáticas
Competencias críticas de la gestión pública	Ética pública, transparencia, servicio al ciudadano, normatividad sector público.
Transformación digital	IA aplicada, alfabetización digital, análisis de datos, gobierno digital.
Competencias técnicas misionales	Gestión predial, proyectos urbanos, planeación, procesos administrativos y jurídicos.
Competencias blandas	Comunicación, liderazgo, resiliencia, trabajo en equipo, bienestar emocional.
Formación normativa obligatoria	Acoso laboral/sexual, enfoque diferencial, derechos humanos, SST, integridad.

Fuente: Encuesta de necesidades 2025- Proceso Gestión Talento Humano DATICs

## 6.1.2 Batería de Riesgo Psicosocial 2025

- En 2025, a través del proveedor de servicios COMPENSAR contrato 460 de 2025, la Dirección Administrativa y de TICs dispone de Anexo 2 Evaluación de factores psicosociales Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá –RENOBO 07 de noviembre de 2025”, los aspectos que orientan las intervenciones a priorizar en la planeación 2026 se articulan en los siguientes ejes de intervención psicosocial:

### 6.1.2.1 Actividades de Cultura Organizacional, Identidad Institucional y Clima Laboral - Condiciones Intralaborales

La imagen 1 detalla las condiciones laborales que requieren intervención desde la fuente de riesgo psicosocial

Imagen 1: Riesgo Psicosocial: Condiciones Intralaborales – Aspectos a intervenir en 2026 y siguientes vigencias

## ASPECTOS QUE REQUIEREN INTERVENCIÓN

Aspecto	Planta	Contratistas
Liderazgo y relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidades de liderazgo orientadas a la planificación, organización del trabajo y seguimiento efectivo.</li> <li>Habilidades de relacionamiento social, cohesión y trabajo colaborativo entre áreas.</li> <li>Retroalimentación periódica y constructiva sobre el desempeño.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aspectos de asignación, planificación e interacción entre supervisores de contrato y contratistas.</li> <li>Interacción entre contratistas, las habilidades de relacionamiento y la comunicación en el entorno laboral.</li> <li>Comunicación clara de expectativas y resultados.</li> </ul>
Control sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mayor claridad frente al propósito del rol, objetivos y margen de decisión.</li> <li>Comunicación clara y oportuna sobre cambios organizacionales que impactan el trabajo.</li> <li>Asignación de funciones de acuerdo con las habilidades y experiencia para aumentar autonomía y satisfacción laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Claridad en obligaciones contractuales, responsabilidades y expectativas del rol.</li> <li>Comunicación en cambios institucionales que afectan la ejecución del contrato.</li> <li>Claridad en perfiles y criterios de selección de contratistas, para asegurar correspondencia entre habilidades y obligaciones contractuales.</li> </ul>
Demandas del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales.</li> <li>Exigencia cognitiva por tareas que requieren concentración, análisis y procesamiento simultáneo de información.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Equilibrio entre obligaciones contractuales y personales.</li> <li>Exigencia cognitiva asociada a tareas que requieren concentración, análisis y manejo simultáneo de información.</li> </ul>
Recompensas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocimiento por el trabajo realizado y acceso a actividades de bienestar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Debido al tipo de contrato, este dominio no se considera dentro de los aspectos a intervenir.</li> </ul>



Fuente: Proveedor Compensar contrato 460 de 2025- Dirección Administrativa y de TICs

Por lo anterior, en el cronograma de actividades priorizadas para la vigencia 2026 se incluyen actividades de Cultura Organizacional, Identidad Institucional y Clima Laboral que aportan directamente a las intervenciones requeridas en esta fase diagnóstica como, por ejemplo: implementación del Programa “Rutas de la Felicidad” – Grupos focales y riesgo psicosocial (Anexo 1 “Cronograma de Actividades 2026 GETH” )

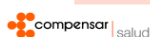
### 6.1.2.2 Actividades de SSST para intervenir el riesgo psicosocial en materia de condiciones extralaborales y Estrés

Imagen 2: Riesgo Psicosocial- SSST: Condiciones Extralaborales y Estrés – Aspectos a intervenir en 2026 y siguientes vigencias

## ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

Las estrategias se enfocan en fortalecer el entorno de trabajo, prevenir los factores de riesgo psicosocial y promover el bienestar general de los trabajadores, integrando acciones a nivel individual, grupal y organizacional como parte de un enfoque integral y sostenible.

Individual	Grupal	Organizacional
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecimiento de habilidades personales relacionadas con gestión del estrés y afrontamiento.</li> <li>Orientación y acompañamiento psicosocial en casos que lo requieran (<b>RENOBO TE ESCUCHA</b>).</li> <li>Promoción de hábitos de autocuidado y equilibrio vida-trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecimiento de habilidades blandas en talleres.</li> <li>Socialización, fortalecimiento y seguimiento de canales de comunicación interna.</li> <li>Promoción de espacios de escucha activa entre jefes y equipos para mejorar relaciones laborales.</li> <li>Estímulo del trabajo colaborativo y la convivencia positiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión y optimización de condiciones del entorno laboral: carga, recursos y claridad de roles.</li> <li>Integración de las estrategias dentro de los programas institucionales (SST, Talento Humano, Comité de Convivencia).</li> <li>Promoción de liderazgo positivo y el desarrollo de competencias emocionales en los mandos medios y directivos, aprovechando los espacios de coaching organizacional que actualmente adelanta la entidad.</li> </ul>



Fuente: Proveedor Compensar contrato 460 de 2025- Dirección Administrativa y de TICs

En el cronograma de actividades priorizadas para el PETH en la vigencia 2026 se incluyen actividades de intervención para el Fomento de estilos de vida y trabajo saludable y riesgo psicosocial en el Eje temático: Seguridad y Salud en el Trabajo – SST (Anexo 1 “Cronograma de Actividades 2026 GETH” )

En consecuencia, el Plan Estratégico de Talento Humano proyecta líneas de intervención integradas, articuladas con los pilares institucionales (Bienestar, PIC, Integridad, SST y Cultura Organizacional), con un enfoque preventivo y de gestión del riesgo. Las principales estrategias son:

### Estrategias organizacionales

- Implementar acciones de Liderazgo en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo, centrado en habilidades de planeación, seguimiento, comunicación efectiva, retroalimentación y trabajo colaborativo entre áreas.
- Socializar los procesos de supervisión contractual para fortalecer claridad de expectativas, criterios de asignación de tareas, comunicación de cambios institucionales y seguimiento técnico.
- Actualizar lineamientos de Onboarding para contratistas y trabajadores, incorporando criterios de competencias, y alcance en el Plan Institucional.
- Articular la gestión del riesgo psicosocial con los programas del SG-SST.

### Estrategias de bienestar, salud mental y factores protectores

- Diseñar actividades de intervención de Gestión del Estrés, con herramientas de afrontamiento, talleres de regulación emocional, pausas activas ampliadas y actividades grupales con enfoque institucional.



Mantener los programas de bienestar social (equilibrio psicosocial, salud mental, inclusión, identidad y vocación de servicio) ajustados al perfil de riesgo y al ciclo anual de la empresa.

- Implementar campañas de orientación financiera, manejo del tiempo y fortalecimiento de redes de apoyo familiar, como acciones indirectas sobre factores extralaborales.
- Generar mesas focales por áreas para identificar causas específicas de carga cognitiva, trabajo simultáneo, prioridades y brechas de coordinación interdependencias.

Estrategias dirigidas a empleados públicos y equipos críticos

- Implementar ciclos de formación intensiva en liderazgo para líderes, supervisores de contrato y responsables de equipos técnicos.
- Diseñar rutas de intervención grupal en áreas donde se hayan identificado mayores tensiones, con sesiones de mediación, diálogo colaborativo y metodologías de resolución de conflictos.

Estrategias de seguimiento y monitoreo

- Activar la ruta del Riesgo Psicosocial, con monitoreo semestral de casos priorizados, actualización de matrices y medición de indicadores del RP.
- Analizar anualmente los indicadores de accidentalidad, ausentismo, clima organizacional, rotación, estrés y condiciones intralaborales como insumo para decisiones del Comité de SST y de la Alta Dirección.

## 6.1.2 Recomendaciones del FURAG 2024 emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública

De las recomendaciones detalladas en la tabla 3, se tienen en cuenta la implementación progresiva de las mismas considerando las capacidades institucionales y los presupuestos disponibles.

Tabla 3: Recomendaciones FURAG Políticas MIPG- GETH 2024

Conformar el comité de convivencia laboral en la entidad.
Desarrollar un diagnóstico de la accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.
Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través del nombramiento provisional según lo establecido en el Decreto 1800 de 2019.
Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.

Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad) en la planeación del talento humano de la entidad.

Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.

Tener en cuenta la provisión de empleos vacantes dentro de la planeación estratégica del talento humano.

Verificar en la planta de personal de la entidad que existan servidores que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un servidor de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

Fuentes: Seguimiento OAP a políticas MIPG-FURAG-DAFP

- Las recomendaciones FURAG relacionadas con la provisión de empleos vacantes serán atendidas en 2026 con la identificación de las vacantes que soportan la estructura organizacional mediante Acuerdo 59 de noviembre 21 de 2023 expedido por la Junta Directiva, sobre las cuales se proyectó fueran provistas progresivamente, dependiendo de los ingresos y recursos financieros disponibles.

Por lo anterior en relación al Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026 – Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo :

La planta de personal de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C, ha sido configurada conforme a su naturaleza jurídica y a los pilares del Plan Estratégico de Revitalización Urbana: Retorno Social y Sostenibilidad, Crecimiento Financiero y Excelencia Operacional. Esta estructura permite responder con agilidad a los retos de la gestión urbana, garantizar la sostenibilidad financiera y asegurar que el talento humano se articule de manera efectiva con los proyectos estratégicos de la Entidad.

En coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá- RenoBo desarrolla una planeación interna del talento humano que en materia de Previsión de Recursos Humanos proyecta identificar las necesidades de personal para suplir progresivamente, de acuerdo con el presupuesto disponible y las necesidades de servicio, los cargos requeridos prioritariamente para la operación institucional en el marco de lineamientos distritales, el Plan Estratégico de Revitalización Urbana y la Resolución 281 de 2023 (Manual de Funciones).

- Para atender las recomendaciones en materia de inclusión, accesibilidad, diversidad y convivencia laboral en la planeación 2026 se contemplan actividades y ejes temáticos del PIC y Plan de Bienestar, cultura organizacional e integridad que aportan

a seguir fortaleciendo en el talento humano estos aspectos (Anexo 1 “Cronograma de Actividades 2026 GETH” ).

- Para atender las recomendaciones FURAG en materia de diagnóstico de cultura organizacional, la Dirección Administrativa y de TICs a través del proceso Gestión de Talento Humano, continuará en 2026 aportando para promover una transformación cultural dentro del equipo de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo para la realización de las apuestas estratégicas contenidas en el Plan Estratégico Revitalización de Bogotá. En 2026 se contemplan acciones de intervención dirigidas a formular e implementar un plan de transformación cultural organizacional para la identificación de la cultura actual de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo frente a la cultura requerida para la realización del Plan Estratégico de Revitalización Urbana de Bogotá (Anexo 1 “Cronograma de Actividades 2026 GETH” ).

### 6.1.3 Plan de Mejoramiento Institucional 2025 e informes de seguimiento internos y externos.

En 2025 las acciones de mejoramiento abiertas en el proceso de Gestión de Talento Humano están enfocadas al fortalecimiento de los procedimientos para la correcta gestión de la nómina, sus controles, riesgos y trazabilidad de la información disponible en sistema de gestión JSP7.

Por lo anterior en la vigencia 2026 se continuarán fortaleciendo la documentación del proceso Gestión de Talento Humano e implementado los controles definidos para la correcta gestión de la nómina, de igual forma se continuará con la atención de necesidades de capacitación a los servidores públicos en temas asociados al Plan Institucional de Capacitación - PIC 2026 para “Optimizar la capacidad del Capital Humano” aportando capacitaciones en temas de ley, de actualización de lineamientos, de procedimientos y métodos direccionados técnicamente para las entidades distritales, con lo cual se promueven con el talento humano de la Empresa dinámicas de interacción interinstitucional en la gestión del conocimiento.

Estos insumos aseguran coherencia, trazabilidad y alineación estratégica, y constituyen la base técnica y normativa para la definición de las acciones del PETH 2026, tal como se detalla en el (Anexo 1 “Cronograma de Actividades 2026 GETH” ).

### 6.1.5 Diagnóstico resultados Plan Estratégico del Talento Humano 2025

A continuación, se destacan logros en la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano en 2025, los cuales se consideran en la planeación 2026 como factores a seguir manteniendo y fortaleciendo con los servidores públicos de la Empresa:

- Ejecución efectiva y con resultados valorados en indicadores trimestrales del proceso, del 99 % del Plan Institucional de Capacitación-PIC 2025.

En 2026 estos resultados orientaron decisiones en materia de un PETH menos operativo y más estratégico, priorizando un menor número de acciones de alto impacto, directamente alineadas con las necesidades de capacitación de los servidores públicos, brechas críticas identificadas, los lineamientos distritales y nacionales, el MIPG y los objetivos estratégicos institucionales. Anexo 1: Cronograma de actividades PETH 2026 - 59 sesiones de capacitación programadas para 2026.

- Apoyo a la estrategia institucional de gestión del cambio por el traslado de sede en 2025, mediante actividades de acompañamiento directo a los colaboradores, recorridos por zonas cercanas a los proyectos y acciones de sensibilización, facilitando la adaptación organizacional y el fortalecimiento del sentido de pertenencia. Acompañamiento permanente al proceso de gestión del cambio, integrando bienestar, cultura organizacional y liderazgo, con enfoque preventivo y de sostenibilidad institucional.

En 2026 estos resultados se consideran para seguir consolidando con el talento humano la implementación del plan de transformación cultural organizacional para la identificación de la cultura actual de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo frente a la cultura requerida para la realización del Plan Estratégico de Revitalización Urbana de Bogotá.

- Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial 2025, con socialización de resultados y puesta en marcha de acciones preventivas e intervenciones, retomando un ejercicio que no se realizaba desde 2022.

Como se analizó anteriormente, en el numeral 6.1.2 Batería de Riesgo Psicosocial 2025, estos instrumentos diagnósticos son considerados en 2026 para formular un PETH que responda a las necesidades de los servidores públicos en materia de intervenciones para mitigar los factores de riesgo psicosocial identificados. Anexo 1: Cronograma de actividades PETH 2026 - 10 sesiones de intervención necesidades Riesgo Psicosocial para 2026.

- Ejecución efectiva de acciones para el mejoramiento permanente del clima laboral, articulando diagnósticos de encuestas e informes de clima organizacional en 2025.

Con el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se continuará implementando acciones de mejoramiento continuo del clima laboral que contribuyan con el bienestar de

colaboradores. Anexo 1: Cronograma de actividades PETH 2026 - 11 actividades y 15 sesiones Cultura organizacional para 2026.

Los siguientes aspectos de la ejecución 2025 del PETH se consideran retos a gestionar en 2026 para avanzar en mejoras que contribuyan a Optimizar la capacidad del Capital Humano:

- Persisten brechas de participación y motivación en los procesos del PIC, evidenciando la necesidad de fortalecer estrategias de comunicación pedagógica, sensibilización, acompañamiento y demostración del impacto real de la formación en el desempeño, el bienestar y las oportunidades internas de desarrollo de los servidores públicos.
- La demanda formativa se concentra en competencias técnicas, administrativas y digitales, lo cual refleja los retos derivados de la modernización institucional, el gobierno digital, la gestión por datos y la operación de proyectos de revitalización urbana. Esta tendencia subraya la urgencia de fortalecer capacidades en analítica, herramientas TIC, sistemas de información y tecnologías colaborativas.
- Las competencias blandas, comportamentales y de bienestar presentan menor priorización, pese a ser críticas para la convivencia, la comunicación consciente, el liderazgo ético, la prevención de violencias, el lenguaje no estigmatizante y la consolidación de ambientes laborales seguros. Esta baja demanda constituye un riesgo para la cultura organizacional y para la implementación efectiva de los enfoques de paz, diversidad e inclusión.
- Existe un alto interés en formación especializada derivada de resoluciones y normativas sectoriales, lo que representa una oportunidad estratégica para fortalecer perfiles críticos, mejorar la idoneidad técnica y garantizar cumplimiento normativo en temas como contratación estatal, presupuesto público, SIG, SST, enfoque de género, accesibilidad y atención diferencial.
- La participación de las áreas en la identificación de necesidades continúa siendo limitada, lo que evidencia la importancia de robustecer la corresponsabilidad institucional mediante guías, formatos estandarizados, asesoría técnica y espacios de acompañamiento directo que permitan caracterizar mejor las brechas reales de desempeño.
- La planeación formativa 2026 mantiene una alta coherencia con los marcos nacionales y distritales, incluyendo el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, el MIPG, los lineamientos de la DASCD, la Política de Integridad y las estrategias distritales de Ambientes Laborales Seguros, lo que asegura trazabilidad, pertinencia técnica y articulación institucional.
- Surgen nuevas necesidades asociadas a los enfoques diferenciales —género, discapacidad, diversidad, paz y lenguaje no estigmatizante—, que deberán

incorporarse de manera transversal en la oferta 2026 para fortalecer relaciones laborales respetuosas, inclusivas y coherentes con la normativa vigente y con el diagnóstico interno.

- La alta participación en las actividades de bienestar, así como las preferencias de bienestar y la percepción positiva del talento humano sobre la preocupación de la empresa por el bienestar de sus colaboradores, validada en los resultados de la encuesta de Necesidades 2025, se considera como insumo en la formulación del PETH 2026, para seguir fortaleciendo estas percepciones y aportar al bienestar de los colaboradores. Anexo 1: Cronograma de actividades PETH 2026 - 15 actividades y 37 sesiones de Bienestar y SSST para 2026.
- La información sociodemográfica de Seguridad y Salud en el Trabajo: asistencia a servicio médico, enfermedades, actividad física, enfermedad y condiciones de salud validada en los resultados de la encuesta de Necesidades 2025, se considera como insumo en la formulación del PETH 2026 para priorizar intervenciones en el SSST que sean pertinentes. Anexo 1: Cronograma de actividades PETH 2026 - 15 actividades y 37 sesiones de Bienestar y SSST para 2026.
- El fortalecimiento de la Cultura en Seguridad y Salud de la empresa, las iniciativas periódicas que promueven estilos de vida saludables y prácticas laborales seguras, así como la Conformación de Comités en 2025- 2027: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) mediante Resolución Interna 294 de 2025 y Comité de Convivencia Laboral, mediante Resolución Interna 295 de 2025, constituyen avances en 2025 para la promoción de un ambiente laboral seguro y armonioso, facilitando la comunicación entre la administración y los colaboradores, y asegurando el cumplimiento de las normativas vigentes en materia de SST, en 2026 se proyectan acciones para mantener y fortalecer estos resultados. Anexo 1: Cronograma de actividades PETH 2026 - 15 actividades y 37 sesiones de SSST para 2026.

Cada una de las fuentes diagnósticas analizadas permitieron priorizar los siguientes ejes estratégicos a implementar con el Talento Humano en 2026, en cada una de las fases del ciclo de vida del trabajador y en cumplimiento a los objetivos de este Plan Estratégico de Talento Humano 2026 para los diferentes planes y componentes que lo integran: Plan Institucional de Capacitación – PIC, Plan de Bienestar Social e incentivos, Plan Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, Integridad, Cultura Organizacional.

## 6.2 Ejes estratégicos priorizados

El PETH 2026 articula de manera integral intervenciones en los componentes de capacitación, bienestar, incentivos, integridad, organización laboral, cuidado infantil, teletrabajo, desconexión laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).



El Enfoque de Integración por Etapas del Ciclo de Vida del Servidor garantiza que todos los subprogramas de Talento Humano operen como un sistema coherente, articulado y orientado a resultados. Cada fase —ingreso, desarrollo y retiro—asegurando que la experiencia del servidor sea continua.

En el ingreso, la integración fortalece la inducción ética, el cumplimiento normativo y la preparación para el rol; en el desarrollo, articula formación, salud mental, cultura organizacional y desempeño para potenciar capacidades y bienestar; y en el retiro, centraliza acciones de cierre digno, transferencia de conocimiento y continuidad emocional.

## Fase Ingreso

- Estrategia de Onboarding Institucional – Inducción, Acompañamiento y Adaptación Inicial

### Objetivo

Esta estrategia fortalece la cultura organizacional, impulsa la excelencia operativa y mejora la experiencia del colaborador durante sus primeros 90 días de haber ingresado a la empresa.

La Estrategia de Onboarding de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo se implementa mediante un programa sistemático, estructurado y progresivo que acompaña a cada nueva persona desde su ingreso hasta su adaptación plena de los nuevos colaboradores. Este modelo se fundamenta en estándares internacionales de gestión del talento humano, que destacan la importancia de integrar de manera simultánea los aspectos culturales, misionales, técnicos y administrativos para garantizar una experiencia de ingreso positiva, reducir la curva de aprendizaje y fortalecer la permanencia temprana del talento.

El programa está compuesto por siete módulos estratégicos, diseñados para ofrecer una comprensión integral de la Entidad y del rol que cumple cada colaborador dentro del marco institucional. Este enfoque modular permite una experiencia formativa flexible, accesible y homogénea, asegurando que todas las personas reciban la misma información esencial, independientemente de su modalidad de vinculación o área de trabajo.

### Estructura del Programa de Onboarding Institucional 2026

Módulo	Contenido Principal	Énfasis Transversales
--------	---------------------	-----------------------

1. Introducción e Identidad Institucional	Historia de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo, misión, visión, valores, propósito de la revitalización urbana y rol estratégico de las áreas misionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valor público y servicio ciudadano.</li> <li>• Lenguaje respetuoso y no estigmatizante.</li> <li>• Propósito colectivo y ética pública.</li> </ul>
2. Cultura Organizacional, Diversidad y No Estigmatización	Atributos culturales, comportamientos esperados, lineamientos de integridad, principios de convivencia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque de género.</li> <li>• Respeto por orientaciones sexuales e identidades de género (LGBTIQ+).</li> <li>• Prevención de violencias, sesgos y tratos discriminatorios.</li> <li>• Comunicación consciente y lenguaje incluyente.</li> </ul>
3. Estructura Organizacional y Áreas Misionales	Organigrama, funciones de cada dependencia y contribución a la revitalización urbana, gestión social, gestión predial y proyectos estratégicos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interdependencia institucional.</li> <li>• Relación misional con la ciudadanía y el territorio.</li> <li>• Reconocimiento de actores comunitarios diversos.</li> </ul>
4. Talento Humano y Garantías de Derechos	Políticas internas, derechos y deberes, bienestar, incentivos, régimen disciplinario, rutas de acoso laboral y sexual.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad de trato y no discriminación.</li> <li>• Medidas para mujeres gestantes y lactantes.</li> <li>• Ajustes razonables para personas con discapacidad.</li> <li>• Cuidado, respeto y trato digno.</li> </ul>
5. Salud y Seguridad en el Trabajo – SG-SST	Riesgos, autocuidado, protocolos de emergencia, medidas preventivas y lineamientos para trabajo en campo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque diferencial (personas con discapacidad, neuro divergencias, LGBTIQ+, gestantes).</li> <li>• Seguridad física y emocional.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de riesgos psicosociales.</li> </ul>
6. Sistema Integrado de Gestión – SIG y Responsabilidad Pública	Estándares del SIG, compromisos de mejora continua, responsabilidades en control interno, gestión documental y transparencia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integridad pública.</li> <li>• Gobierno abierto.</li> <li>• Responsabilidad en el uso de información y protección de datos.</li> <li>• Enfoque de derechos.</li> </ul>
7. Servicio al Ciudadano, Territorio y Enfoques Diferenciales	Principios de atención, interacción con comunidades, enfoque territorial, relacionamiento con actores diversos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención sin discriminación.</li> <li>• Respeto a poblaciones LGBTIQ+, étnicas, migrantes, mayores y con discapacidad.</li> <li>• Lenguaje no estigmatizante.</li> <li>• Gestión del conflicto y comunicación no violenta.</li> </ul>

Cada módulo del programa incorpora un video explicativo actualizado, material visual de apoyo y un instrumento de autoevaluación que permite verificar la apropiación del contenido y asegurar un proceso formativo homogéneo para todos los colaboradores.

Actualización del Programa de Onboarding: Durante el primer trimestre de 2026 se realizará la actualización integral del programa, incorporando:

- Los ajustes derivados de la nueva estructura organizacional, misión, visión y objetivos estratégicos.
- La producción y modernización de piezas audiovisuales con apoyo de la Oficina Asesora de Relacionamiento y Comunicaciones.
- La renovación de las evaluaciones, asegurando coherencia conceptual, calidad pedagógica y pertinencia técnica.

La implementación del programa de Onboarding se desarrolla a través de una plataforma virtual de acceso permanente, complementada con sesiones de lanzamiento que permiten socializar el contenido, orientar su uso y asegurar una apropiación homogénea entre los nuevos integrantes. Este proceso se refuerza con un seguimiento pedagógico continuo, basado en la participación, los resultados de aprendizaje, la retroalimentación de los equipos y la identificación de necesidades emergentes. Como resultado, se espera que los colaboradores ingresen plenamente informados sobre la identidad institucional y los pilares estratégicos de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo,

fortaleciendo su sentido de pertenencia y compromiso desde el primer día, logrando una adaptación más rápida y efectiva a los procesos organizacionales y garantizando una experiencia de ingreso coherente, ordenada y uniforme para toda la organización.

- Estrategia de Integridad desde el Ingreso – Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo 2026

## Alcance

La Estrategia de Integridad desde el Ingreso aplica a todas las modalidades de vinculación de la Empresa y se integra de manera estructural al proceso de Onboarding institucional, a la inducción general y específica, al Sistema Integrado de Gestión (SIG) y a los lineamientos de gestión del riesgo. Su objetivo es asegurar que cada persona que ingresa a la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo comprenda, interiorice y practique los principios éticos que orientan la función pública, promoviendo comportamientos íntegros, decisiones responsables y un relacionamiento transparente con la ciudadanía y los grupos de valor desde el primer día.

Esta estrategia reafirma el compromiso institucional con la ética pública, la transparencia, la prevención de la corrupción, la mitigación temprana de conflictos de interés y el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el servicio, la rendición de cuentas y la responsabilidad profesional. Se articula con el Plan de Integridad 2025, la Política de Integridad Distrital, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Código de Integridad y los sistemas de control interno, posicionándose como un eje transversal del ciclo de vida del trabajador. Su alcance incluye a servidores públicos, trabajadores oficiales, contratistas, pasantes, practicantes y terceros que interactúan con la Entidad, incorporando directrices y controles desde la vinculación hasta la etapa de retiro.

## Integridad desde el Ingreso – Onboarding Ético

La estrategia se incorpora como un componente obligatorio del proceso de vinculación y de la inducción institucional, asegurando que la cultura ética se internalice desde el primer contacto con la Entidad.

Línea de Acción	Descripción Operativa	Propósito Estratégico
Socialización del Modelo de Integridad Distrital	Desarrollo de cápsulas pedagógicas, videos institucionales, talleres breves y ejercicios aplicados para la toma de decisiones éticas.	Fomentar comprensión y apropiación temprana de los principios de integridad pública.

Declaración Temprana de Conflictos de Interés	Registro inicial en SIDEAP, identificación de situaciones potenciales y adopción de medidas de mitigación por parte del servidor o trabajador oficial.	Prevenir riesgos éticos, garantizar transparencia y salvaguardar la imparcialidad en la gestión pública.
Sensibilización en Anti soborno y Transparencia	Formación en: prohibición de regalos y hospitalidades, uso responsable de la información, canales confidenciales de reporte, deberes disciplinarios y sanciones.	Reducir vulnerabilidades frente a corrupción, fortalecer cultura de transparencia y responsabilidad institucional.
Controles Preventivos Iniciales	Verificación de antecedentes disciplinarios, fiscales y penales; revisión de inhabilidades e incompatibilidades; validación documental y trazabilidad del ingreso.	Asegurar que el ingreso se realice bajo criterios de legalidad, mérito, idoneidad y confianza institucional.

La Estrategia de Integridad desde el Ingreso es liderada por la Dirección Administrativa y de TIC's – Talento Humano, con el apoyo de los Gestores de Integridad, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y la Oficina de Control Interno, quienes garantizan su implementación, seguimiento y mejora continua. Su cumplimiento se mide mediante indicadores como la participación en el módulo de Integridad, la actualización de declaraciones de conflicto de interés, la apropiación del Código de Integridad y las alertas preventivas identificadas durante el ingreso. En conjunto, esta estrategia fortalece la cultura ética desde el primer día, reduce riesgos de corrupción, incrementa la transparencia y alinea el comportamiento de los colaboradores con los objetivos estratégicos y la excelencia operativa de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo.

## Estrategia de Administración de Nómina

La Estrategia de Administración de Nómina se orienta a fortalecer integralmente el proceso de gestión salarial en La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo, garantizando precisión, oportunidad, transparencia y cumplimiento normativo en todas las actividades asociadas al pago de servidores públicos, trabajadores oficiales y contratistas cuando aplique. Para ello, la Dirección Administrativa y de TIC's consolidará un modelo operativo robusto que asegure la correcta liquidación mensual, el registro confiable de

novedades laborales, la administración eficiente de permisos, licencias y vacaciones, y la aplicación uniforme de los lineamientos contractuales y reglamentarios vigentes.

Asimismo, la administración de nómina se concibe como un servicio orientado al colaborador. Se fortalecerán los canales formales de atención para garantizar respuestas claras, oportunas y documentadas a solicitudes relacionadas con desprendibles, certificaciones, novedades o aclaraciones sobre liquidaciones, consolidando un estándar de atención que privilegie la transparencia y la confianza institucional.

Finalmente, se implementarán controles preventivos y correctivos que aseguren el estricto cumplimiento de la normatividad laboral, tributaria, contable y disciplinaria aplicable. Esto incluye la actualización permanente de parámetros de liquidación.

De esta manera, la administración de nómina se consolida como un proceso confiable, eficiente y estratégico, alineado con los principios de excelencia operativa y sostenibilidad institucional.

## Fase Desarrollo

- Estrategia de Formación Institucional 2026

En coherencia con las líneas estratégicas definidas, el Plan Institucional de Capacitación se convierte en el principal instrumento para cerrar brechas de desempeño, fortalecer competencias y acompañar la transformación organizacional requerida para el cumplimiento misional. El PIC 2026 articula la formación con las necesidades estratégicas identificadas y con los retos operativos de la entidad

La Estrategia de Formación Institucional 2026 de La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo consolida un modelo de desarrollo del talento alineado con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Su propósito es fortalecer las competencias técnicas, misionales, digitales y conductuales del talento humano, contribuyendo a la excelencia operativa, la productividad institucional, la ética pública y el impacto urbano de la Empresa. La formación se reconoce como un habilitador clave para la innovación, la gestión del conocimiento y la consolidación de una cultura de servicio.

### Alcance

El PIC 2026 está dirigido a empleados públicos de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y contratistas en actividades sin gasto público. Su alcance integra



formación técnica, normativa, conductual, digital y misional, incorporando además acciones de desarrollo humano y escenarios de aprendizaje colaborativo.

## Estrategia Integral de Bienestar Organizacional e incentivos

El fortalecimiento de capacidades exige condiciones laborales favorables, ambientes de trabajo seguros y prácticas de bienestar integrales. Por ello, el componente de bienestar y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo complementan la estrategia formativa, promoviendo salud física y mental, convivencia pacífica y una experiencia laboral que incentive el compromiso institucional.

Componente	Descripción Estratégica
1. Medición y diagnóstico	Utiliza herramientas institucionales como clima laboral, cultura organizacional, medición de madurez del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y resultados de SIDEAP, con el fin de caracterizar a los servidores, identificar brechas y orientar decisiones basadas en evidencia para mejorar el ambiente organizacional.
2. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Fortalece el compromiso, orgullo y sentido de pertenencia mediante formación en valores públicos, reconocimiento institucional, campañas de identidad y reflexiones sobre el impacto del rol del servidor en el desarrollo urbano y social.
3. Estrategias Principales del Bienestar	Implementación de la Senda de la Integridad y formación de Gestores de Integridad. • Cursos virtuales en integridad, transparencia, ética y lucha contra la corrupción. • Programas de reconocimiento y formación a través del Aula del Saber Distrital. • Acciones de promoción del bienestar físico, emocional y organizacional.
4. Responsabilidades de las Entidades	• Asignar recursos para el cumplimiento del plan. • Diseñar estrategias propias adaptadas al contexto de La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo. • Asegurar sostenibilidad y coherencia con las necesidades reales de los servidores. • Integrar la gestión del bienestar con los sistemas de talento humano, integridad, cultura y SST.
5. Acción Estratégica: Horarios Flexibles y/o Escalonados	• Implementar esquemas de flexibilidad laboral con enfoque en bienestar y eficiencia. • Diseñar estrategias ajustadas a la cultura de La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo y sus dinámicas operativas. • Garantizar continuidad y sostenibilidad en las acciones, evitando intervenciones aisladas. • Alinear decisiones con datos y necesidades reales de los servidores. • Lograr coherencia entre

bienestar, integridad, SST y cultura organizacional. • Aprovechar oferta distrital/nacional (DASCD, ARL, EPS, cajas de compensación). • Impulsar participación activa con actividades cercanas, humanas y pertinentes.

- Identificación de necesidades del Programa de Bienestar Social e Incentivos

En 2026 el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo se enfocará en consolidar las actividades que han demostrado ser altamente valoradas por los colaboradores, mientras responde a las nuevas necesidades identificadas a partir de los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades realizada en el mes de noviembre. Este enfoque permitirá no solo reforzar la integración y el bienestar físico y emocional de los colaboradores, sino también fortalecer su sentido de pertenencia y compromiso con la Empresa.

Las proyecciones para 2026 están fundamentadas en un análisis integral de los niveles de participación y las preferencias manifestadas durante 2025, asegurando la continuidad de las actividades más exitosas e incorporando mejoras que permitan ampliar el alcance, la participación y la satisfacción de los colaboradores. Este enfoque garantiza un programa adaptado y alineado con las expectativas de los equipos, promoviendo un entorno laboral más saludable y cohesionado.

- Salario Emocional – Beneficios Para Fomentar El Reconocimiento Y El Equilibrio Entre Vida Laboral Y Personal En La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo

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

**Horarios Flexibles en La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo**

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

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

## Prioridad para el Acceso al Horario Flexible

Los servidores públicos que se encuentran en situaciones de discapacidad o aquellos que sean cuidadores de personas con necesidades especiales, como hijos menores de 18 años, familiares mayores de 65 años en situación de discapacidad o enfermedad, o cónyuges/compañeros(as) permanentes que dependan de atención continua, tendrán prioridad para acceder a los horarios flexibles.

- Bienestar y calidad de vida laboral – Línea Transversal: Paz y Lenguaje No Estigmatizante

Incorporar prácticas comunicativas basadas en el respeto, la empatía y la no estigmatización, contribuyendo a la construcción de ambientes laborales seguros, incluyentes y coherentes con los principios de paz, dignidad humana e integridad pública.

## Acciones Estratégicas 2026:

- Integrar módulos obligatorios sobre paz, comunicación no violenta y lenguaje no estigmatizante en los procesos de inducción, reinducción y en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), en cumplimiento de los lineamientos distritales vigentes.
- Diseñar cápsulas pedagógicas, talleres formativos y ejercicios vivenciales orientados a transformar prácticas comunicativas que puedan reproducir estereotipos, sesgos o formas de discriminación.
- Incorporar criterios de lenguaje respetuoso, enfoque de paz y comunicación consciente en documentos institucionales, comunicaciones internas, lineamientos de convivencia y protocolos de interacción.
- Promover narrativas institucionales que fortalezcan la cultura de no agresión, la empatía, la diversidad y la resolución pacífica de los conflictos en el entorno laboral.

El PETH 2026 integra como línea transversal obligatoria el enfoque de paz y lenguaje no estigmatizante, en cumplimiento de los nuevos lineamientos distritales del PIC. Este enfoque promueve relaciones laborales basadas en el respeto, la comunicación consciente y la eliminación de expresiones estigmatizantes, contribuyendo a la construcción de

ambientes seguros, empáticos e incluyentes. Su incorporación responde a la brecha identificada en los diagnósticos institucionales y constituye un componente esencial en la consolidación de una cultura organizacional orientada al bienestar, la convivencia pacífica y la integridad pública.

- Bienestar y Calidad de Vida Laboral - Prevención del Acoso Laboral, Sexual y de Género

La prevención del acoso laboral, sexual y de género comprende el conjunto de acciones institucionales orientadas a proteger la dignidad humana, garantizar ambientes de trabajo seguros y libres de violencias, y promover relaciones laborales basadas en el respeto, la integridad, la igualdad y la corresponsabilidad. Su fortalecimiento constituye un pilar fundamental para consolidar entornos laborales sanos, inclusivos y coherentes con los valores de la función pública.

Aunque durante la vigencia no se registraron quejas formales, el análisis institucional identificó situaciones de tensión interpersonal que, conforme a los lineamientos distritales y nacionales en materia de prevención del acoso laboral, sexual y de género, requieren un abordaje preventivo, oportuno y articulado. La gestión temprana de estas situaciones contribuye a preservar ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de violencias.

## Propuestas de Acción

- Fortalecer la implementación del Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral, Sexual y de Género, garantizando su aplicación para empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas, en concordancia con la Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo y la Directiva 001 de 2021 del DASCD.
- Desarrollar campañas de sensibilización orientadas a promover el respeto, la convivencia, la diversidad y el trato digno, alineadas con los lineamientos distritales de Ambientes Laborales Seguros.
- Garantizar la accesibilidad, confidencialidad y oportunidad de los canales de orientación y denuncia, asegurando acompañamiento institucional por parte del Comité de Convivencia Laboral y de las instancias competentes para la atención integral de los casos.

Fomentar un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso es fundamental para fortalecer el desempeño institucional y consolidar el compromiso de los colaboradores con la misión de La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo. Las acciones propuestas se integrarán estratégicamente en el PETH 2026, asegurando que cada iniciativa

contribuya al bienestar integral de todas las personas vinculadas a la Entidad, sin distinción de modalidad de vinculación.

Garantizar que todas las personas que ingresan a La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo —servidores públicos, trabajadores oficiales o contratistas— incorporen desde el primer día los valores, principios y comportamientos definidos en el Modelo de Integridad del Estado Colombiano y en el Plan de Integridad Institucional. Esta estrategia busca fortalecer la ética pública, la transparencia, la prevención del soborno y la adecuada gestión de los conflictos de interés, promoviendo conductas coherentes con la función pública y con la misión institucional.

- Prevención del Acoso Laboral, Sexual y de Género (PETH 2026)

Implementar un sistema integral de seguimiento semestral al Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral, Sexual y de Género, que permita evaluar de manera sistemática la correcta atención de los casos, el cumplimiento de los tiempos establecidos, la oportunidad de las acciones pedagógicas, la accesibilidad y confidencialidad de los canales de denuncia, y la trazabilidad de las intervenciones realizadas por el Comité de Convivencia Laboral.

Este sistema consolidará información clave para la toma de decisiones —incluyendo evidencias, reportes analíticos, indicadores, alertas tempranas y recomendaciones de mejora— y garantizará la articulación con los lineamientos distritales y nacionales de integridad, bienestar, convivencia laboral y gestión del riesgo psicosocial. Su implementación fortalecerá la prevención, promoverá ambientes laborales seguros e incluyentes, y asegurará la mejora continua del entorno de trabajo conforme a los estándares del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Cuadro Prevención del Acoso Laboral, Sexual y de Género (PETH 2026)

Acción Estratégica	Actividad Asociada	Lineamiento / Marco de Referencia
1. Fortalecimiento del Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral, Sexual y de Género.	Actualizar, divulgar y asegurar la aplicación efectiva del Protocolo para empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas.	Directiva 005 de 2021 (diversidad y trato digno); Ley 1010; Ley 2365 de 2024; MIPG – Gestión del Talento Humano; Convivencia Laboral.

2. Sensibilización permanente sobre respeto, diversidad, convivencia y trato digno.	Diseño y ejecución de campañas trimestrales (boletines, videos, cápsulas pedagógicas y talleres).	Directiva 005 (lenguaje no estigmatizante y enfoque diferencial); Integridad y Cultura Organizacional; Lineamientos DASCD 2024–2025.
3. Garantizar accesibilidad, confidencialidad y oportunidad en los canales institucionales.	Mantener, promover y monitorear los canales de orientación, denuncia y acompañamiento institucional.	Directiva 005 (accesibilidad y derechos); Sistema de Quejas y Denuncias; Políticas de integridad y transparencia; Comité de Convivencia Laboral.
4. Implementar el sistema semestral de seguimiento del Protocolo.	Consolidar reportes semestrales sobre tiempos de respuesta, trazabilidad de casos, accesibilidad, efectividad de acciones pedagógicas y funcionamiento del Comité.	MIPG – Evaluación y Seguimiento; Gestión del Riesgo Psicosocial; Mejora Continua; Directiva 005 (protección, no revictimización).

Implementar un sistema de seguimiento anual al Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral, Sexual y de Género, que permita verificar la correcta atención de los casos, el cumplimiento de los tiempos establecidos, la efectividad de las acciones pedagógicas, la accesibilidad de los canales de denuncia y la trazabilidad de las intervenciones del Comité de Convivencia Laboral. El sistema consolidará evidencias, informes y alertas tempranas, facilitando la toma de decisiones y la mejora continua del entorno laboral.

- Bienestar y Calidad de Vida Laboral - Apoyo a la Maternidad y Paternidad – Lactancia Materna 2026

## Objetivo General

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

## Lineamientos Estratégicos

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

**Enfoque en la Primera Infancia:** Reconocer la importancia de la lactancia materna para el desarrollo integral de los niños y niñas desde su gestación hasta los seis años.

**Sostenibilidad y Corresponsabilidad:** Involucrar a las familias y los colaboradores en la promoción activa de la lactancia materna.

## Cuadro de Líneas Estratégicas y Acciones

Línea Estratégica	Descripción	Acciones para Implementación en La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo 2026
1. Promoción y Sostenibilidad de las Salas Amigas de la Familia Lactante – SAFL	Garantizar el funcionamiento, certificación y accesibilidad de la Sala Amiga institucional, promoviendo ambientes laborales protectores de la maternidad y la lactancia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener certificada y verificada la Sala Amiga ubicada en el piso 16 del edificio.</li> <li>• Divulgar su disponibilidad a todas las modalidades de vinculación (empleados públicos, trabajadores oficiales, contratistas, pasantes).</li> <li>• Implementar campañas internas de sensibilización sobre lactancia, corresponsabilidad familiar y derechos de la mujer trabajadora.</li> </ul>
2. Educación y Acompañamiento para la Lactancia Materna	Brindar formación técnica, emocional y práctica a familias gestantes y lactantes, fortaleciendo conocimientos sobre nutrición infantil y cuidado temprano.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar talleres periódicos sobre beneficios de la lactancia, cuidados del recién nacido y alimentación saludable.</li> <li>• Incluir sesiones prácticas sobre el uso adecuado de equipos de extracción y almacenamiento seguro de</li> </ul>



		<p>leche.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar material educativo digital e impreso para gestantes, lactantes y sus familias.</li> </ul>
3. Movilización Social – Semana Mundial de la Lactancia Materna	Visibilizar la importancia de la lactancia mediante actividades institucionales alineadas con la agenda mundial y distrital.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizar actividades durante la Semana Mundial de la Lactancia: charlas, ferias, conversatorios, activaciones y eventos virtuales.</li> <li>• Invitar expertos para conferencias, paneles y mesas de diálogo.</li> <li>• Realizar reconocimientos simbólicos a las madres que promuevan buenas prácticas de lactancia y corresponsabilidad.</li> </ul>

El Programa de Apoyo a la Maternidad y Paternidad – Lactancia Materna 2026 consolida el compromiso de La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo con el bienestar integral de las madres trabajadoras, la primera infancia y sus familias. A través de lineamientos orientados a garantizar derechos, promover entornos laborales saludables y fortalecer la corresponsabilidad institucional, el programa integra acciones de promoción de las Salas Amigas de la Familia Lactante, procesos educativos en lactancia materna y actividades de movilización social como la Semana Mundial de la Lactancia. Sus indicadores permiten evaluar el uso adecuado de la sala, la continuidad de la lactancia tras el retorno al trabajo y la satisfacción de las familias, generando beneficios relevantes para la organización tales como la retención del talento, la reducción de riesgos psicosociales y el fortalecimiento de una cultura de cuidado, equidad y bienestar.

La cultura organizacional debe reflejarse también en la forma en que se organiza el trabajo. Las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa y presencialidad se gestionan bajo principios de integridad, eficiencia, bienestar y corresponsabilidad, alineando las políticas laborales con el desempeño, el equilibrio vida–trabajo y la excelencia operacional.

Organización Laboral Inteligente (Teletrabajo, Trabajo en Casa, Horarios y Desconexión Laboral)

Objetivo Estratégico

Consolidar la implementación eficiente, segura y articulada de las modalidades de organización laboral —teletrabajo, trabajo en casa y trabajo presencial— garantizando el bienestar integral de los colaboradores, la productividad institucional y la adaptación a las dinámicas contemporáneas del mundo laboral, mediante el uso estratégico de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

## Diagnóstico Estratégico de la Organización Laboral 2026

En coherencia con la Política de Organización Laboral (Resolución 254 de 2024 y Política PL-11), y con el propósito de consolidar un modelo de trabajo inteligente que maximice el bienestar, la productividad y el cumplimiento normativo, se establecen las líneas de acción estratégicas para el 2026. Estas acciones orientan la optimización del teletrabajo, el fortalecimiento del trabajo en casa, la eficiencia del trabajo presencial y la incorporación de prácticas integrales de flexibilidad laboral.

Actualmente, de los 39 trabajadores oficiales vinculados a La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo, 33 cuentan con modalidad de teletrabajo habilitada, lo cual representa una cobertura altamente significativa dentro de esta población laboral. Los seis colaboradores que no se encuentran en esta modalidad corresponden a tres conductores y dos cargos asistenciales, cuyas funciones requieren presencialidad permanente por la naturaleza operativa de sus actividades. En términos prácticos, 33 de los 34 trabajadores oficiales que podrían desempeñar sus funciones mediante teletrabajo ya lo hacen, alcanzando un nivel de implementación superior al 97%, lo que posiciona a La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo como una entidad líder en adopción responsable, regulada y eficiente de modalidades flexibles de organización laboral en el Distrito.

En relación con el auxilio compensatorio de servicios públicos para teletrabajo, durante el semestre se reconocieron \$3.284.208 por concepto de telefonía e internet y \$2.511.529 por energía eléctrica, asignados según la modalidad habilitada para cada trabajador oficial. Es importante señalar que estos valores son variables, dado que el auxilio se liquida de manera semestral y puede modificarse según incapacidades médicas, situaciones administrativas, permisos o cambios temporales en la modalidad laboral. Adicionalmente, la Alcaldía Mayor de Bogotá expide anualmente la resolución que fija los valores de referencia del auxilio compensatorio para las entidades y organismos distritales, garantizando uniformidad, trazabilidad y pleno cumplimiento normativo en la asignación de este beneficio.

## Implementación y Optimización del Teletrabajo

## Implementación y Optimización del Teletrabajo (PETH 2026)

Componente	Descripción
Objetivos Estratégicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover el teletrabajo como modalidad sostenible, eficiente y orientada al logro institucional.</li> <li>• Garantizar condiciones tecnológicas, ergonómicas, contractuales y de seguridad para los servidores habilitados.</li> <li>• Consolidar un modelo híbrido centrado en resultados, alineado con lineamientos distritales, el PETH y el SG-SST.</li> </ul>
Acciones Estratégicas – Convocatorias Estructuradas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar dos convocatorias formales (junio y diciembre) para identificar nuevos cargos teletrabajables.</li> <li>• Mantener ventanilla permanente para casos sobrevinientes justificados, evaluados por el Comité Técnico de Organización Laboral.</li> </ul>
Acciones Estratégicas – Fortalecimiento del Proceso de Selección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar evaluación ergonómica del puesto de trabajo en casa antes de autorizar la modalidad, articulada con SG-SST.</li> <li>• Verificar competencias comportamentales (autonomía, responsabilidad, planificación) como criterio de habilitación.</li> </ul>
Acciones Estratégicas – Compensación y Recursos Tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener esquema claro y verificable de compensación por gastos de teletrabajo (energía e internet), según lineamientos distritales.</li> <li>• Recursos asignados para 2026: \$24.942.717 para energía y conectividad.</li> <li>• Aplicar mecanismos de seguridad digital y protección de datos conforme a la Ley 1712 y políticas internas.</li> </ul>
Articulación con el Modelo de Organización Laboral Inteligente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisión por resultados, con trazabilidad e indicadores claros.</li> <li>• Formación obligatoria para jefes en liderazgo de equipos híbridos.</li> <li>• Rutas de bienestar: salud mental, ergonomía, manejo del estrés y desconexión laboral.</li> </ul>

- Activación del SVE de Riesgo Psicosocial ante posibles afectaciones por teletrabajo.

Para 2026, La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo consolidará el teletrabajo como una modalidad estratégica orientada al desempeño institucional, asegurando condiciones tecnológicas, ergonómicas y organizacionales adecuadas para los servidores públicos. Se desarrollarán convocatorias semestrales, evaluaciones digitales y ergonómicas, esquemas de compensación basados en lineamientos distritales y dotación tecnológica pertinente.

Estas acciones se integran al Modelo de Organización Laboral Inteligente, centrado en la supervisión por resultados, la desconexión laboral, el liderazgo en equipos híbridos y la protección de la salud física y mental. Con ello, la Entidad avanza hacia un modelo flexible, seguro, eficiente y acorde con las dinámicas laborales contemporáneas.

Nombre Del Rubro	Valor Asignado
Teletrabajo energía y conectividad	\$24.942.717

## Fortalecimiento del Trabajo en Casa

El trabajo en casa se establece como una modalidad temporal, excepcional y no permanente que permite asegurar la continuidad del servicio en situaciones sobrevinientes como emergencias, contingencias operativas, desastres naturales o eventos que impidan la prestación presencial.

El fortalecimiento del trabajo en casa requiere lineamientos claros, cultura organizacional orientada al bienestar digital, y mecanismos de seguimiento que permitan prevenir recargas, garantizar horarios adecuados y promover estilos de dirección respetuosos del tiempo de descanso.

Acciones Estratégicas para la Implementación de la Desconexión Laboral en La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo

Línea Estratégica	Acción Estratégica	Descripción Operativa
-------------------	--------------------	-----------------------

1. Lineamientos Institucionales	Actualización y adopción de directrices de trabajo en casa y desconexión laboral	Establecer reglas claras para comunicación, coordinación y seguimiento durante el trabajo en casa, incluyendo horarios permitidos, cargas razonables y excepciones justificadas.
	Gestión responsable de comunicaciones	Restringir envíos de correos o solicitudes fuera de la jornada laboral, aplicando excepciones únicamente para emergencias verificadas y registradas.
	Ordenamiento de reuniones virtuales	Definir franjas horarias institucionales para programar reuniones, evitando recargas y garantizando respeto por el tiempo de descanso.
2. Cultura y Sensibilización	Campañas de bienestar digital y desconexión laboral	Ejecutar campañas periódicas sobre autocuidado digital, salud mental, uso responsable de herramientas TIC y prevención del riesgo psicosocial.
	Promoción de buenas prácticas	Difundir prácticas de equipos y líderes que optimicen el trabajo en casa, demostrando beneficios en productividad, convivencia y bienestar.
3. Supervisión y Control	Evaluación del liderazgo con enfoque de bienestar	Incluir el respeto por la desconexión laboral como criterio en la evaluación de desempeño de líderes, promoviendo estilos de dirección equilibrados.
	Monitoreo institucional del tiempo digital	Implementar herramientas o reportes que permitan identificar patrones de correos, mensajes y reuniones fuera del horario, generando alertas y acciones preventivas.

4. Gestión Operativa y Continuidad	Garantía de continuidad operativa bajo condiciones seguras	Establecer protocolos de asignación de actividades, seguimiento y reporte que aseguren que el trabajo en casa mantenga los niveles de servicio sin afectar el equilibrio laboral.
	Soporte técnico y acompañamiento	Asegurar disponibilidad de canales de soporte TIC y orientación institucional durante el trabajo en casa.

El fortalecimiento del trabajo en casa en La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo consolida un modelo de gestión moderno, responsable y centrado en el bienestar de las personas. Su implementación articulada con lineamientos institucionales, prácticas de desconexión laboral, cultura de autocuidado digital y mecanismos de supervisión garantiza continuidad operativa, protege derechos laborales y promueve estilos de liderazgo equilibrados y respetuosos. Este enfoque contribuye directamente a entornos laborales más seguros, productivos y saludables, en coherencia con los principios del MIPG y los objetivos estratégicos del PETH 2026.

## Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros

El componente de Bienestar y Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros del PETH 2026 se articula con las acciones de prevención del acoso laboral, sexual y de género; el fortalecimiento del trabajo en casa y la desconexión laboral; las estrategias de inclusión, cuidado, corresponsabilidad y conciliación vida-trabajo; y los programas de cultura organizacional, movilidad sostenible, integridad y formación.

En conjunto, estas acciones configuran una propuesta integral de gestión humana centrada en las personas, con enfoque diferencial, perspectiva de derechos y bienestar integral, que fortalece la experiencia laboral, promueve ambientes seguros y respetuosos, y potencia la capacidad institucional de La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo..

Línea Estratégica	Beneficio / Acción	Descripción
-------------------	--------------------	-------------

Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros	Programa de Ambientes Amorosos	Acciones para promover respeto, inclusión, diversidad, buen trato y prevención de violencias.
	Cultura del Buen Trato	Talleres, campañas y rutas de convivencia para fortalecer relaciones laborales.
	Prevención de violencias	Acciones pedagógicas sobre acoso laboral, sexual y violencias basadas en género.
Bienestar Integral	Semana de la Salud	Actividades de bienestar físico, salud mental, prevención y chequeos básicos.
	Apoyo psicosocial	Actividades de contención emocional, talleres de resiliencia, masculinidades positivas.
	Actividades institucionales	Días de integración, familia, deportes, recreación y cultura.
	Onboarding y Reinducción	Fortalecimiento del sentido de pertenencia e introducción a la cultura La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo.
Conciliación Vida-Trabajo	Día de cumpleaños	<p>En la fecha de cumpleaños se autorizará un día de permiso remunerado el cual debe ser disfrutado en la fecha de cumpleaños si la misma es un día laboral o el día hábil siguiente, en caso de que el cumpleaños sea en día no laboral.</p> <p>En todo caso, podrá existir un acuerdo previo entre el jefe inmediato y el servidor para el disfrute del día dentro del mes siguiente a la fecha de cumpleaños. De no existir acuerdo se concederá en las condiciones iniciales.</p> <p>Para aquellos servidores cuya fecha de cumpleaños es el mes de enero, antes de la divulgación del Plan de Bienestar Social, podrán disfrutar el día de permiso en el mes de febrero</p>



		de 202, previa concertación con el jefe inmediato.
	Hora adicional de lactancia	Las servidoras públicas de La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo podrán disfrutar de una (1) hora adicional a la establecida por las normas legales vigentes para la lactancia. Este beneficio podrá ser disfrutado durante el mes siguiente a su regreso de la licencia de maternidad, en el horario concertado con su jefe inmediato. Este beneficio tiene como fin proteger los derechos de los niños y niñas, promoviendo la salud familiar y el bienestar de las trabajadoras.
	Reuniones escolares	Según lo establecido en la Directiva Distrital 03 de 2017, los servidores públicos de La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo podrán gozar de un permiso remunerado de hasta cuatro (4) horas por trimestre para asistir a las reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones educativas de sus hijos. Para hacer uso de este beneficio, los empleados deberán presentar los soportes correspondientes de las instituciones académicas.
	Tarde de juego	En cumplimiento de la Directiva 03 de 2017, se otorgará a las servidoras y servidores que tengan hijos entre 0 y 10 años una "tarde de juego". Esta consiste en un permiso remunerado de 4 horas, durante la jornada laboral de la tarde, para compartir con su(s) hijo(s) y fortalecer los lazos afectivos familiares. Esta actividad será concedida en el mes de octubre, durante uno de los días de receso escolar establecidos en el calendario escolar, y será acordada con el superior jerárquico.

	Horarios flexibles	Tres franjas de ingreso/salida; prioridad a cuidadores.
	Permiso por matrimonio	La empresa otorgará tres (3) días hábiles de permiso remunerado al empleado público que contraiga matrimonio, sin que concurra con otros permisos de Ley. En todo caso, deberá acreditar a La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo dentro de los 30 días siguientes al permiso, el documento que soporte tal situación.
	Permiso por nacimiento/adopción	Se le otorgará tres (3) días hábiles de permiso remunerado al empleado público o trabajador oficial, por cada hijo que nazca o adopte, de manera continua a la licencia de maternidad o paternidad según el caso, sin que concurra con otros permisos de Ley. En todo caso, deberá acreditar a la empresa dentro de los 30 días siguientes al permiso, el documento que soporte tal situación.
	Permiso por fallecimiento de mascotas	En cumplimiento de los lineamientos establecidos por la Administración Distrital y el acuerdo colectivo 2024-2025, se concederá permiso remunerado de hasta tres (3) días para Servidores Públicos por el fallecimiento de sus animales de compañía previamente inscritos. Este beneficio aplicará exclusivamente a quienes hayan registrado hasta dos (2) mascotas, de acuerdo con los procedimientos definidos, y deberá ser soportado con un certificado veterinario.
	Derechos menstruales	En el marco del bienestar integral, la entidad permitirá ajustes de jornada en días de malestar significativo, acceso a insumos de higiene menstrual de emergencia y condiciones adecuadas en los espacios de trabajo. Asimismo, promoverá acciones de

		sensibilización para prevenir estigmas o discriminación asociada al ciclo menstrual, asegurando ambientes laborales respetuosos, incluyentes y coherentes con el modelo de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros.
	Desconexión laboral	La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo garantiza el derecho a la desconexión laboral como un componente esencial del bienestar integral y de la protección de la salud mental de sus colaboradores. Este enfoque promueve la gestión adecuada de cargas laborales, evitando la exigencia de atender comunicaciones, tareas o requerimientos por fuera de la jornada establecida, salvo situaciones estrictamente excepcionales y justificadas. La entidad fomentará prácticas de liderazgo saludable, planificación del trabajo, distribución equilibrada de tareas y respeto por los tiempos de descanso, con el fin de fortalecer ambientes laborales armónicos, prevenir riesgos psicosociales y asegurar condiciones dignas para el desarrollo del trabajo híbrido y presencial.
Movilidad Sostenible	Incentivo al uso de bicicleta	1/2 día remunerado por cada 30 llegadas certificadas, hasta 8 medios días/año.
Cultura Organizacional e Integridad	Programa anual de integridad	Acciones de ética pública, transparencia y cultura del servicio.
Formación y Desarrollo – PIC	Capacitación misional	Formación técnica, digital, comportamental e institucional.
Reconocimiento e Incentivos	Reconocimientos públicos	La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo realizará anualmente

		actividades de celebración institucional orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia, reconocer los hitos organizacionales y destacar los aportes de quienes integran la entidad. En este marco, se llevará a cabo un acto especial de reconocimiento por quinquenios dirigido a los trabajadores oficiales, exaltando su trayectoria, compromiso y contribución al cumplimiento de la misión institucional. Estas jornadas festivas y ceremoniales buscarán consolidar una cultura organizacional basada en la gratitud, la identidad y la valoración del servicio público, promoviendo ambientes laborales amorosos y el fortalecimiento del tejido humano de la empresa.
	Incentivos no pecuniarios	Educación formal, turismo, recreación, deporte y dos días de descanso remunerado.
	Estímulos por desempeño	Otorgamiento de beneficios según resultados de Acuerdos de Gestión.
Trabajo Flexible y Digital	Teletrabajo	La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo implementará esquemas de teletrabajo suplementario como una alternativa flexible para la optimización del tiempo y la productividad, permitiendo que determinadas labores se realicen desde casa cuando las condiciones del servicio lo permitan. Esta modalidad incluye el seguimiento a las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo remoto, la evaluación de riesgos psicosociales asociados a la virtualidad y el acompañamiento en la autogestión del desempeño, garantizando que el trabajo suplementario no afecte la salud, la desconexión laboral ni la carga operativa. El teletrabajo suplementario se concibe como una herramienta que contribuye al equilibrio vida-trabajo, al bienestar integral y al cumplimiento

		eficiente de las funciones, en coherencia con el modelo de trabajo flexible y la transformación digital de la entidad.
	Trabajo en casa	El trabajo en casa se autorizará como una modalidad estrictamente excepcional, por un periodo máximo de tres (3) meses, prorrogable por una sola vez hasta por tres (3) meses adicionales, siempre que persistan las condiciones que lo justifican. Su aplicación requerirá reporte y validación institucional, garantizando seguimiento a las condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales y cumplimiento de objetivos, sin afectar la desconexión laboral ni la eficiencia del servicio.
Transición Laboral	Programa de retiro asistido	<p>La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo realiza el retiro asistido orientado a acompañar a los colaboradores en etapa de desvinculación o jubilación mediante acciones de apoyo psicosocial, orientación financiera y asesoría administrativa.</p> <p>Esto facilitará una transición laboral digna, planificada y emocionalmente saludable, brindando herramientas para la gestión del cambio, la preparación económica y el cierre adecuado del ciclo laboral, fortaleciendo así el bienestar integral y el compromiso institucional hasta el final de la trayectoria en la Empresa..</p>

La consolidación de estos beneficios y lineamientos de bienestar se integra de manera directa con la Estrategia de Evaluación, Reconocimiento e Incentivos Gerenciales 2026, fortaleciendo un modelo de gestión centrado en las personas y orientado a resultados. Este enfoque articula el bienestar integral, la prevención de riesgos psicosociales, la conciliación vida-trabajo y la cultura de ambientes laborales seguros con mecanismos modernos de evaluación del desempeño, liderazgo efectivo y meritocracia. De esta manera, el PETH 2026 establece una cadena de valor que une cuidado, desempeño, reconocimiento y desarrollo institucional, consolidando un entorno organizacional que potencia la excelencia operativa, la responsabilidad pública y la mejora continua, en coherencia con los Acuerdos de Gestión y los lineamientos de gerencia pública basada en resultados.

## Estrategia Integrada de Evaluación, Reconocimiento e Incentivos Gerenciales 2026

Un modelo moderno de organización laboral debe complementarse con sistemas efectivos de evaluación del desempeño. Por ello, el PETH articula estas modalidades con los Acuerdos de Gestión y la gerencia pública basada en resultados, promoviendo liderazgo, responsabilidad colectiva y mejora continua

Fortalecer la evaluación del desempeño gerencial mediante mecanismos objetivos, trazables y orientados a resultados, articulados con el Plan de Reconocimiento e Incentivos 2025–2027, con el fin de promover una cultura institucional basada en la excelencia, la meritocracia y el liderazgo público efectivo.

Alcance: La estrategia aplica a:

- Gerentes Públicos de La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo.
- Empleados de libre nombramiento y remoción sujetos a evaluación de desempeño.
- Equipos responsables de la planeación, seguimiento y retroalimentación de los Acuerdos de Gestión.

## Sistema Institucional de Reconocimiento e Incentivos 2026

El Sistema Institucional de Reconocimiento e Incentivos 2026 de La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo fortalece una cultura organizacional basada en el mérito, la excelencia y el liderazgo público efectivo. Este sistema integra los Acuerdos de Gestión, la evaluación del desempeño y los mecanismos de reconocimiento establecidos por la normativa distrital, para promover la contribución estratégica, visibilizar buenas prácticas y estimular el logro de resultados institucionales. Su propósito es consolidar un modelo transparente, objetivo y articulado con el PETH 2026, que impulse la mejora continua, el desarrollo directivo y el compromiso de los empleados públicos y gerentes públicos en la generación de valor para la ciudad.

Componente Estratégico	Descripción	Acciones / Elementos Clave
1. Reconocimiento Basado en Resultados	Consolidar un sistema de incentivos orientado al mérito, al cumplimiento de metas y a la efectividad de la gestión individual y gerencial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulación con los Acuerdos de Gestión y la evaluación del desempeño.</li> <li>• Visibilización institucional mediante ceremonias, comunicaciones estratégicas y publicaciones oficiales.</li> </ul>

		<p>Incentivos no pecuniarios (Res. 029 de 2025):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mención de honor con copia a la historia laboral.</li> <li>2. Reconocimiento público a la labor meritoria.</li> <li>3. Permiso especial remunerado hasta por tres (3) días hábiles.</li> <li>4. Divulgación pública a través de medios electrónicos de la entidad.</li> <li>5. Programas de turismo.</li> <li>6. Programas de educación.</li> <li>7. Programas de bienestar.</li> </ol> <p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ser empleado público de libre nombramiento y remoción de La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo.</li> <li>– Haber prestado al menos un (1) año continuo de servicio.</li> <li>– No registrar sanciones disciplinarias en el año previo.</li> <li>– Obtener nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño o cumplir mínimo el 105% del Acuerdo de Gestión.</li> </ul>
2. Monitoreo y Seguimiento Permanente	<p>Establecer un sistema objetivo de control, alerta temprana y análisis continuo que garantice la verificación transparente del mérito.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir métricas claras y verificables para cada compromiso del Acuerdo de Gestión.</li> </ul> <p>Criterios de acceso al reconocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Gerentes Públicos: cumplimiento del 100% + 5% adicional del Acuerdo de</li> </ul>



		Gestión.
3. Alineación Estratégica	Garantizar coherencia entre metas individuales, prioridades institucionales y objetivos misionales, promoviendo una gestión integral del desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar los Acuerdos de Gestión con el PETH, el Plan Estratégico Institucional, el Modelo de Integridad y los objetivos misionales.</li> <li>• Asegurar que cada compromiso gerencial responda a necesidades operativas y estratégicas reales de la entidad.</li> <li>• Fortalecer la corresponsabilidad entre áreas para el logro de metas colectivas y la generación de valor público.</li> </ul>
4. Retroalimentación y Mejora Continua	Fortalecer el liderazgo público y el desarrollo directivo mediante procesos estructurados de retroalimentación y aprendizaje institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer espacios formales de retroalimentación durante el ciclo evaluativo y al cierre del periodo.</li> <li>• Formular planes de fortalecimiento gerencial con base en las brechas detectadas en competencias técnicas, transversales y comportamentales.</li> <li>• Utilizar los resultados de desempeño como insumo para movilidad interna, formación, sucesión y decisiones estratégicas de talento humano.</li> </ul>

## Presupuesto

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos se financiará con los recursos del presupuesto de funcionamiento, específicamente a través del rubro de bienestar que es destinado a trabajadores oficiales y empleados públicos y del rubro de convención colectiva, aplicable exclusivamente para las actividades de los trabajadores oficiales.

Nombre del Rubro	Valor Asignado
------------------	----------------

Bienestar	\$203.377.600
Convención Colectiva	\$126.876.000

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

## Estrategia de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

A partir de esta estrategia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se informa que los contratistas también tendrán cobertura dentro de las acciones, actividades y disposiciones establecidas por la entidad.

Lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, *el cual establece que el SG-SST debe aplicarse a todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación*, incluyendo contratistas, garantizando la gestión de los peligros, la prevención de riesgos y la promoción de condiciones seguras y saludables para todos.

## Estrategias de Intervención Propuestas para el 2026

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

### Programas y Acciones Estratégicas de Bienestar, Salud y SST 2026

Componente	Acciones / Actividades Clave
1. Higiene y Seguridad Industrial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar talleres vivenciales para minimizar accidentes y mitigar condiciones peligrosas, ajustados a los riesgos propios de la operación.</li> <li>• Realizar inspecciones planeadas de seguridad en todas las áreas misionales y administrativas.</li> <li>• Socializar los planes de preparación y respuesta ante emergencias e incluir la participación institucional en simulacros distritales.</li> </ul>
2. Fomento de Estilos de Vida y Trabajo Saludables	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover actividad física regular y hábitos de alimentación saludable con acompañamiento nutricional especializado.</li> <li>• Prevenir el consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco mediante campañas educativas permanentes.</li> <li>• Desarrollar semanas temáticas como la Semana de la Salud</li> </ul>

	y la Felicidad y jornadas de intervención del riesgo psicosocial.
3. Medicina Preventiva y del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso, de acuerdo con la normatividad vigente.</li> <li>• Implementar medidas de control individuales y colectivas derivadas de la matriz de peligros y evaluación de riesgos.</li> <li>• Ejecutar campañas de prevención de enfermedades crónicas como diabetes, obesidad, hipertensión, afecciones cardiovasculares y cáncer de seno.</li> </ul>
4. Prevención del Acoso Laboral, Sexual y de Género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer las políticas y protocolos institucionales de prevención, atención y seguimiento de casos de acoso laboral, sexual y de género.</li> <li>• Desarrollar capacitaciones, campañas de sensibilización y acciones de cultura organizacional que promuevan respeto, trato digno, diversidad e inclusión.</li> </ul>
5. Manejo del Estrés y Bienestar Emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar estrategias para el manejo del estrés, incluyendo talleres de relajación, autocuidado, mindfulness y regulación emocional.</li> <li>• Realizar acciones educativas sobre equilibrio vida-trabajo y hábitos saludables para reducir tensiones y prevenir el riesgo psicosocial.</li> <li>• Ejecutar actividades que fortalezcan la resiliencia, el afrontamiento y el bienestar emocional en los equipos de trabajo.</li> </ul>

## 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, es de:

Nombre del Rubro	Valor Asignado
Seguridad y Salud en el Trabajo	\$181.109.300

Adicionalmente se contará con el apoyo de entidades externas como la Caja de Compensación Familiar, las Entidades Promotoras de Salud, los Fondos de Salud y la

Administradora de Riesgos Laborales.

## FASE RETIRO

### Estrategia de Retiro – Desvinculación Asistida

Así como la entidad acompaña el desarrollo profesional, también debe facilitar procesos de cierre laboral dignos y humanizados. El programa de acompañamiento para la transición y retiro integra las prácticas de bienestar, reconocimiento y desarrollo, asegurando un proceso respetuoso, informado y orientado a la calidad de vida.

### Objetivo

Asegurar un proceso de retiro digno, acompañado y estructurado, que facilite la transición de los servidores hacia una nueva etapa de vida, garantizando bienestar, continuidad emocional y reconocimiento institucional.

### Líneas de Acción Estratégica del Programa de Preparación para el Retiro

Línea de Acción Estratégica	Descripción / Actividades Clave
1. Acompañamiento y Preparación para la Transición	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de actividades pedagógicas, lúdicas y formativas orientadas a preparar al servidor en las dimensiones emocional, personal, financiera y familiar para su vida post laboral.</li> <li>• Articulación del proceso de retiro con el Programa de Diseño de Vida del DASCD, garantizando metodologías especializadas y acompañamiento profesional.</li> <li>• Inclusión de módulos sobre proyecto de vida, bienestar integral, administración del tiempo, reajustes familiares y adaptación psicosocial.</li> </ul>
2. Reconocimiento Institucional a la Trayectoria – Pensionados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de un acto anual de reconocimiento para servidores que culminan su vida laboral y acceden a la pensión, exaltando compromiso, legado y vocación pública.</li> <li>• Integración de acciones comunicacionales que fortalezcan el cierre positivo, el sentido de gratitud institucional y la identidad organizacional.</li> </ul>

### 3. Seguimiento Post-Retiro y Trazabilidad

- Implementación de un esquema de acompañamiento durante los primeros meses posteriores a la desvinculación, orientado a apoyar la adaptación a la nueva etapa.
- Aplicación de instrumentos de seguimiento para identificar necesidades, evaluar el impacto emocional y social del retiro y orientar acciones de mejora.
- Elaboración de un informe anual de tendencias y análisis del proceso de retiro como insumo para la mejora continua del programa.

La Estrategia de Desvinculación Asistida consolida un proceso humano, técnico y responsable que reconoce el valor de quienes han contribuido a La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá - RenoBo. Con un acompañamiento integral, un cierre laboral digno y un seguimiento que cuida la transición, la entidad fortalece su compromiso con el bienestar, la integridad y la calidad de vida en todas las etapas del ciclo laboral.

### 7. Cronograma Actividades 2026

En el Anexo 1 se relaciona el “Cronograma de Actividades 2026 GETH”.

### 8. Medición y seguimiento

Línea Estratégica	Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta Anual	Medio de Verificación
Desarrollo – PIC	Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación (cantidad de actividades ejecutadas)	$(\text{Actividades ejecutadas} / \text{Actividades programadas}) \times 100$	100%	Listados, certificaciones, Moodle, informes PIC
Bienestar	Ejecución del Plan de Bienestar (cantidad de actividades realizadas)	$(\text{Actividades realizadas} / \text{Actividades programadas}) \times 100$	100%	Informes de bienestar, planillas de asistencia, evidencias fotográficas

SST – Cultura de Autocuidado	Tasa de accidentes laborales reportados	(Número de accidentes reportados / Total de servidores) × 100	<5% colaboradores	Reporte de accidentes, ARL, análisis de tendencias
Integridad – Ética y Transparencia	Índice de cumplimiento acciones de integridad proyectadas en PETH	(Acciones ejecutadas / Acciones programadas) × 100	100%	Actas de reuniones gestores de integridad, ejecución PIC, evaluación capacitación, asistencia, informes, SIDEAP, evidencias SIG, PTEP 2026.
Integridad – Ética y Transparencia	Participación en actividades de ética, transparencia y trato digno	(Personas formadas / Total de colaboradores) × 100	85%	Registros de asistencia, Moodle, informes de integridad
Indicador Integral del PETH 2026	Índice Global de Cumplimiento del PETH	(Metas cumplidas por línea estratégica / Metas programadas del PETH) × 100	95%	Tablero de control PETH, informes semestrales, evidencias SIG

## Control de cambios

Fecha	Cambio
30/01/2026	: El presente plan se aprueba y/o actualiza en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional de la Empresa fecha 30 de enero de 2026.

Elaboró	Revisó	Aprobó
<p>Nombre: Marisol Salazar Mejía</p> <p>Cargo: Contratista</p> <p>Área: Dirección Administrativa y de TIC's</p> <p>Nombre: Ludy Milena Gordillo Gaona</p> <p>Cargo/Rol: Contratista</p> <p>Área: Dirección Administrativa y de TIC's</p>	<p>Nombre: Yeimy Andrea Beltrán Castañeda</p> <p>Cargo/Rol: Contratista</p> <p>Área: Dirección Administrativa y de TIC's</p> <p>Nombre: Juan Manuel Carvajal</p> <p>Cargo/Rol: Contratista</p> <p>Área: Dirección Administrativa y de TIC's</p> <p>Nombre: Alicia Rico Atencio</p> <p>Cargo/Rol: Contratista</p> <p>Área: Subgerencia de Gestión Corporativa</p>	<p>Nombre: Hernán Velandia Pérez</p> <p>Cargo/Rol: Director Administrativo y de TICs</p> <p>Área: Dirección Administrativa y de TIC's</p>

Nota: El presente plan se aprueba y/o actualiza en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional de la Empresa fecha 30 de enero de 2026.





[illegible]

[illegible]

74		Gestión de emergencias, incidentes y accidentes - Primeros auxilios básicos y atención de emergencias (brigadistas)	Seguridad y Salud en el Trabajo	Cultura Organizacional – Prevención – Capacidad de Respuesta														1											
75		Gestión del riesgo en obra y seguridad vial - Gestion de riesgos en obra	Seguridad y Salud en el Trabajo	Bienestar – Clima Organizacional – Cultura Organizacional						1											1								
76		Gestión del riesgo en obra y seguridad vial - Implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial – PESV RenoBo 2026	Seguridad y Salud en el Trabajo	Cultura Organizacional – Prevención – Seguridad Vial						1				1							1								
77		Gobernanza, participación y control en SST - Reuniones del Comité de Convivencia Laboral	Seguridad y Salud en el Trabajo	Clima Organizacional – Convivencia – Cultura Organizacional				1		1								1									1		
78		Gobernanza, participación y control en SST - Verificación del cumplimiento de las reuniones mensuales del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) - Permanente	Seguridad y Salud en el Trabajo	Clima Organizacional – Convivencia – Cultura Organizacional				1																					
79		Gobernanza, participación y control en SST - Socialización del Plan de Trabajo de SST	Seguridad y Salud en el Trabajo	Cultura Organizacional – Bienestar – Prevención				1																					
80		Otras pólizas de interés institucional	Servicios Logísticos	PIC - Integridad – Gestión del Riesgo – Cultura Organizacional									1																
81		Póliza de Infidelidad y Riesgos Financieros / Manejo Global	Servicios Logísticos	PIC - Integridad – Gestión del Riesgo – Transparencia						1																			
82		Póliza de Responsabilidad Civil Servidores Públicos	Servicios Logísticos	PIC - Integridad – Ética Pública – Gestión del Riesgo				1																					
83		Pólizas de cumplimiento de contratos estatales	Servicios Logísticos	PIC - Integridad – Gestión del Riesgo – Contratación								1																	
84		Seguros Colectivos de Vida – Trabajadores Oficiales	Servicios Logísticos	PIC – Seguridad y Salud en el Trabajo – Protección Social				1																					
85		Herramientas de información geográfica y analítica territorial (MyMaps, Kobo)	Oficina de Participación Ciudadana	PIC- Planeación – Gestión del Riesgo – Toma de Decisiones – Innovación							1																		
86		Uso responsable y eficiente de inteligencia artificial y modelos de lenguaje	TIC	PIC -Innovación – Integridad – Cultura Organizacional – Eficiencia Institucional				1			1																		
87		Gestión y protección de datos personales y Registro Nacional de Bases de Datos	TIC	PIC- Integridad – Seguridad de la Información – Gestión del Riesgo – Cumplimiento Normativo				1																					
88		Seguridad de la información y buenas prácticas digitales	TIC	PIC - Seguridad de la Información – Gestión del Riesgo – Cultura Organizacional – Integridad																	1								

COMPONENTE	CANTIDAD (2026)	PORCENTAJE	OBJETIVO DEL COMPONENTE	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	TOTAL
BIENESTAR	42	30%	Promover el bienestar integral del talento humano mediante acciones de cuidado, prevención, reconocimiento, conciliación vida-trabajo e integración que fortalezcan la calidad de vida laboral, el clima y el compromiso institucional.	0	2	4	5	4	4	4	2	5	4	5	3	42
SST	28	20%	Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables mediante la gestión integral de riesgos laborales, promoción de la salud, prevención del riesgo psicosocial y fortalecimiento de la cultura preventiva y de autocuidado.	0	2	3	3	5	1	4	3	2	4	1	0	28
PIC – CAPACITACIÓN	39	28%	Desarrollar competencias técnicas, normativas, digitales y estratégicas del talento humano con formación pertinente, para mejorar eficiencia, innovación, toma de decisiones y cumplimiento institucional.	0	4	6	5	9	3	1	3	5	2	1	0	39
CÓDIGO DE INTEGRIDAD	21	15%	Fortalecer la cultura ética y de integridad mediante acciones pedagógicas, preventivas y de seguimiento que promuevan transparencia, respeto, gestión de conflictos de interés y prevención de conductas contrarias a la ética pública.	0	1	2	3	4	0	1	3	2	2	2	1	21
CULTURA ORGANIZACIONAL	9	6%	Consolidar valores, comportamientos observables, liderazgo y sentido de pertenencia, alineados al propósito institucional, para fortalecer cohesión, colaboración y resultados de gestión.	0	2	2	1	1	0	0	1	0	1	1	0	9
TOTAL (Actividades/Sesiones 2026)	139	100%	Meta global del PETH: seguimiento y cumplimiento integral del plan.	0	11	17	17	23	8	10	12	14	13	10	4	139