EDRU

ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA E.I.C.E
RESOLUCIÓN No. 10.15-053-2025
(19 de mayo de 2025)

"POR LA CUAL SE ADOPTA LA ACTUALIZA DEL PLAN ESTRATÉGICO, PLANES INSTITUCIONALES, CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y EL MAPA DE OPERACIÓN POR PROCESOS, DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EDRU EICE"

Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, expedido por la Presidencia de la República, establece que "Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social".

Que el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015, indica que*: "Los programas de Bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterio de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional".*

Que conforme al Manual Operativo del MIPG, las entidades deben definir, clasificar y mantener actualizado su Mapa de Procesos, el cual constituye una herramienta fundamental para la planeación, seguimiento y mejora del desempeño institucional.

Que en virtud de la Circular Externa 100-06 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública, se requiere que el Mapa de Procesos institucional esté actualizado, documentado y disponible para los grupos de interés, como parte de la gestión estratégica y de la transparencia en la administración pública.

Que de conformidad con lo establecido en los artículos 74 de la Ley 1474 de 2011 y 26° de la Ley 152 de 1994, las entidades públicas del orden nacional y territorial deben formular, actualizar y ejecutar anualmente su Plan de Acción Institucional, en concordancia con los objetivos del Plan de Desarrollo y las políticas públicas adoptadas.

Que en ese sentido, resulta necesario actualizar el Plan de Acción institucional para la presente vigencia, incorporando los planes, programas y lineamientos exigidos por el marco normativo vigente, en procura de garantizar la eficiencia administrativa, la transparencia institucional y el cumplimiento de las metas estratégicas.

Que el Decreto 612 de 2018, adiciono al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:

"2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, Deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año".

Que, en sesión llevada a cabo el 09 de mayo de 2025, por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se aprobaron las siguientes actualizaciones:

1. Plan Estratégico
2. Plan Acción Institucional
3. Plan Estratégico de Talento Humano
4. Plan Institucional de Capacitación
5. Plan de Incentivos Institucionales
6. Código de Integridad
7. Mapa de Operación por Procesos

EDRU

ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA E.I.C.E
RESOLUCIÓN No. 10.15-053-2025
(19 de mayo de 2025)

"POR LA CUAL SE ADOPTA LA ACTUALIZA DEL PLAN ESTRATÉGICO, PLANES INSTITUCIONALES, CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y EL MAPA DE OPERACIÓN POR PROCESOS, DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EDRU EICE"

La Gerente General de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E. de Santiago de Cali, cargo para el cual fue nombrada mediante el Decreto 4112.010.20.0023 de enero 11 de 2024, con Acta de Posesión N°. 0117 de enero 11 de 2024, en uso de sus atribuciones constitucionales, legales y en especial Decreto 1082 de 2015 y la Resolución de Junta Directiva 20.15.1-001-2024 del 18 de julio de 2024, artículo 23 funciones y facultades de la Gerente General y,

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 1499 de 2017, en su artículo 1°, sustituyó el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 - Único Reglamentario del Sector de Función Pública, con el fin de reglamentar el alcance del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno de que trata el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, actualizando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Que la EDRU, mediante Resolución No. 10.15-029-2018 adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG2, articulado con el Modelo Estándar de Control Interno – MECI 2014, y creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, según lo estipulado en el Decreto Nacional 1499 de 2017.

Que conforme a lo dispuesto en la Ley 2016 de 2020, se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano como una herramienta de transformación cultural que promueve la ética, la transparencia y la confianza en las instituciones, y se crea el Sistema Nacional de Integridad bajo la coordinación del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que el Decreto 1499 de 2017, por el cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), establece que el Código de Integridad hace parte de la dimensión de Talento Humano, siendo de obligatorio cumplimiento su adopción, implementación, divulgación y actualización por parte de las entidades públicas del orden nacional y territorial.

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, que señala que *"El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."*

Que, la Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17, señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.

Que el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, indica que*: "Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley".*

Que, el Decreto ley 1567 de 1998 en el artículo 3 literal c) consagra que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos, sin indicar plazo para su adopción.

EDRU

ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA E.I.C.E
RESOLUCIÓN No. 10.15-053-2025
(19 de mayo de 2025)

"POR LA CUAL SE ADOPTA LA ACTUALIZA DEL PLAN ESTRATÉGICO, PLANES INSTITUCIONALES, CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y EL MAPA DE OPERACIÓN POR PROCESOS, DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EDRU EICE"

Que, con fundamento en lo antes expuesto, la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana – EDRU E.I.C.E.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar la actualización del Plan Estratégico, Código de integridad, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales, Mapa de Operación por Procesos y el Plan Acción Institucional , para la vigencia 2025.

ARTÍCULO SEGUNDO: Estos planes son aplicables a los funcionarios y contratistas de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU EICE y tendrán que ser socializados a través de la página web, inducciones y re inducciones que se programen, de acuerdo a las temáticas definidas en su contenido.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Se expide en Santiago de Cali el 19 de mayo de 2025

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

RAQUEL GARAVITO CHAPAVAL.
Gerente General
Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana - EDRU E.I.C.E.

	nombre	Cargo / Actividad	Firma
Proyectó	Karelyn García Gómez	Oficina de Planeación	
Proyectó	Julián Gómez Alarcón	Oficina de Planeación	
Revisó	Jorge Andrés Martínez Zambrano	Jefe Oficina de Planeación	
Revisó	Carolina Soto Flórez	Jefe Oficina Jurídica	
Aprobó	Martha Alexandra Millán Córdoba	Secretaria General	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.			

EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025

Contenido

1. INTRODUCCIÓN ..... **¡Error! Marcador no definido.**
2.CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN 4
3.PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 5
4.ALCANCE 8
5.OBJETIVO GENERAL 8
6.OBJETIVOS ESPECÍFICOS 8
7. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN 8
8. MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG 11
9.PLANEACIÓN ESTRATÉGICA 2025 12
10.INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 14
11.PLAN DE ACCION ANUAL 2025 15

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de la Empresa, estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

El plan estratégico de Talento Humano tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, articulando estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con el talento humano, alineándolas con los objetivos misionales y generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

De igual manera, la gestión del talento humano propende a realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las “Rutas de creación de valor”. Éstas, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la gestión del talento humano, robusteciendo la cultura organizacional, fortaleciendo en cada uno de los colaboradores los valores institucionales, así como aquellas competencias requeridas para el desarrollo de sus actividades, mediante actividades dinámicas e innovadoras con metodologías que permitan tener una mayor cobertura.

Así, la Dirección Administrativa, en el cumplimiento de sus funciones y en adelante, define proyectos y planes de acción que permiten fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público desde el ingreso hasta su retiro, con el fin de contribuir con los objetivos misionales de la Empresa.

2. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

El Decreto 1499 de 2017 introdujo una actualización sustancial al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), integrándolo de manera definitiva al Decreto 1083 de 2015. Esta actualización transformó el MIPG en el sistema articulador por excelencia de la gestión institucional, al unificar los sistemas de Gestión de la Calidad, Desarrollo Administrativo y Control Interno. A su vez, extendió su aplicación obligatoria a las entidades del orden territorial.

En esencia, el MIPG constituye un marco de referencia para que las entidades públicas planifiquen, ejecuten y hagan seguimiento a su gestión con un enfoque orientado al ciudadano. Promueve una gestión integral, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la participación de la ciudadanía en los asuntos públicos.

Dentro de este modelo, la dimensión de Talento Humano se reconoce como el núcleo del sistema, dada su incidencia transversal en todos los procesos institucionales. Por esta razón, se resalta la importancia de implementar de manera efectiva la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), como camino hacia una administración pública más eficiente, liderada por servidores públicos comprometidos y competentes.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona las directrices necesarias para aplicar la política GETH, bajo un enfoque sistémico y basado en el ciclo de mejora continua (PHVA: Planear, Hacer, Verificar, Actuar), abordando el ciclo de vida del servidor público desde su ingreso hasta su desvinculación.

En este contexto, la empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU E.I.C.E, con base en el autodiagnóstico institucional, se ubica en la fase “**Básico Operativo**” en la implementación de la GETH. Este diagnóstico marca una hoja de ruta para seguir fortaleciendo el plan estratégico y avanzar hacia el cumplimiento de los estándares definidos y alineada con la misión, visión y código de integridad.

2.1 Componentes Para La Gestión Estratégica De Talento Humano

Los componentes principales que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano serán la base para la gestión del talento, en concordancia con el ciclo de vida del servidor público y los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG estarán orientados de la siguiente manera:

3. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

3.1 Conocimiento Normativo y del entorno

La Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU I.E.C.E. reconoce el marco legal como base esencial para la gestión del talento humano. A continuación, se relaciona la normativa que respalda los procedimientos y acciones implementadas en este proceso.

3.2 Marco Legal

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1045 de 1978	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional	Prestaciones económicas
Decreto 1499 de 2017	Actualizó el modelo integrado de la planeación y gestión (MIPG) del que trata el titulo 22 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1083 de 2015. MIPG es un marco de referencia para la ejecución de las dimensiones en torno al sistema de gestión de calidad y desarrollo administrativo y como principal dimensión se incluye la de Talento Humano respecto a la política GETH en las entidades desde un enfoque sistémico.	Talento Humano
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales	Normas emisión bonos pensionales
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003 Cálculos actuariales	Certificación de Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa,	Talento Humano

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
	gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo Talento Humano Decreto 2177 del 29 de junio de 2006. Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo	Programa de Bienestar
Decreto 1083 de 2015	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector función pública.	Talento Humano
Decreto 1072 de 2015	Por el cual se expide el Decreto único reglamentario del sector trabajo	Decreto único reglamentario del sector trabajo
Decreto 1499 de 2017	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Sistemas de gestión
Resolución 0312 de 2019	Estableció los nuevos estándares mínimos del SGSST, los cuales se aplican en función del nivel de riesgo y del número de trabajadores	Sistema de seguridad y salud en el trabajo
Resolución 390 del 2017	Por la cual se actualiza el plan nacional de formación y capacitación para los servidores públicos	Formación y capacitación
Ley 1857 de 2017	Por la cual se modifica la Ley 1361 de 2009, para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Dia de la familia
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes Institucionales y estratégicos al plan de acción
Ley 2016 de 2020	Tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la	Código de integridad

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
	Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial v en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo.	
Ley 1952 de 2019	Por el cual se expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con derecho disciplinario.	Proceso disciplinario
Resolución 036 de 2019	Adoptar el sistema propio de evaluación de desempeño laboral para empleados de carreras administrativas, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la función publica	
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2018	Talento Humano

3.3 Gestión de la información:

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y contratistas, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Dentro de los mecanismos para la obtención de la información se debe contar con:

- El sistema de información y gestión del empleo público SIGEP actualizado
- El formulario único de reporte de avances de la gestión FURAG
- La matriz de la gestión estratégica del talento humano GETH
- Plan de acción de GETH
- Medición de clima laboral y cultura organizacional
- Sistema de información GEROS Y AWA diseñado para apoyo en la gestión de nómina, liquidación de prestaciones económicas y seguridad social.
- Análisis de caracterización de la población
- Resultados de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión
- Rutas de creación de valor
- Evaluación de necesidades de capacitación y bienestar

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EICE - EDRU EICE cuenta con la información actualizada, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en el periodo 2023 por medio del FURAG.

4. ALCANCE

El plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa De Desarrollo Y Renovación Urbana EDRU EICE, aplica para todos los Servidores Públicos y Contratistas que participan directa o indirectamente en el cumplimiento del objetivo institucional de la Empresa e inicia con la detección de necesidades para el desarrollo de cada uno de los componentes, el plan de trabajo en donde se llevaran a cabo las actividades identificadas para dar cumplimiento a los lineamientos de cada uno de los planes y termina con la evaluación y seguimiento de las actividades desarrolladas.

5. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EICE - EDRU EICE, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio en concordancia con la estrategia institucional.

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.

- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo, que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.

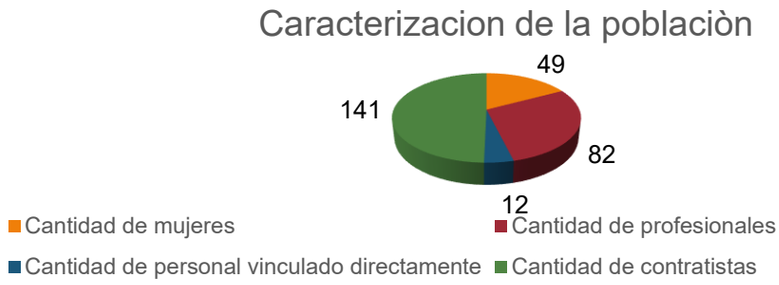
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con el proceso de Gestión del Talento Humano, GETH, incorporando los lineamientos de la Función Pública.

7. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la Función Pública y contratistas de acuerdo a los criterios establecidos por MIPG y FURAG como el principal insumo para la administración del talento humano.

Para el periodo 2024 el personal contratado se encuentra distribuido de la siguiente manera:



Rango de edad

La población contratada se encuentra en un rango de 20 a los 70 años

Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global como se observa en la siguiente tabla:

Propósito General

ÁREA	FUNCIÓN PRINCIPAL
Gerencia General	Dirigir los planes, programas y proyectos institucionales relacionados con los procesos de desarrollo y renovación urbana, con fundamento en los lineamientos institucionales de desarrollo sostenible y de mejoramiento continuo.
Oficina Asesora de Coordinación, Seguimiento y Control	Coordinar en la Gerencia, la Subgerencia y la Secretaría General, la ejecución, seguimiento y supervisión de los procesos misionales y/o de apoyo que le hayan sido asignados, con el fin de asegurar su cumplimiento.
Jefe Oficina Control Interno	Dirigir el seguimiento y evaluación de manera independiente de los sistemas de gestión y control integrados, asesorando a las oficinas en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.
Oficina de Planeación	Direccionar e integrar los procesos rectores que faciliten las acciones del quehacer institucional, fundamentadas en la planeación, evaluación y el liderazgo directivo que garantice la modernización para la competitividad de los servicios, el desarrollo sostenible y fortalecimiento de la empresa a través del mejoramiento continuo.
Secretaria General	Dirección, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos; coordinación y ejecución de las acciones de carácter administrativo y las relacionadas con entidades de carácter público y privado y la comunidad en general, que contribuyan a la calidad y oportunidad en la toma y ejecución de decisiones por parte del Gerente de la EMPRESA DE DESARROLLLO Y RENOVACIÓN URBANA EICE

ÁREA	FUNCIÓN PRINCIPAL
Oficina Jurídica	Asesorar y contribuir a la formulación de políticas y lineamientos jurídicos de la empresa; conceptuar y apoyar sobre los asuntos jurídicos y servir de instancia de coordinación en estos propósitos u otros específicos. Elaborar o revisar proyectos de normas, resoluciones o circulares relacionados con las funciones de su cargo, y servir de apoyo directo en la conducción y orientación institucional.
Dirección Financiera	Ejecutar labores de planeación, dirección, coordinación y control en el Área Financiera. Administrar los recursos financieros de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EICE - EDRU EICE para que se garantice la viabilidad financiera y operativa, y se dé el soporte y apoyo funcional a las unidades asesoras y administrativas, en cumplimiento de la misión, políticas, estrategias, planes y el desarrollo coordinado de los programas proyectos y metas previamente establecidos.
Dirección Administrativa	Ejecutar labores de dirección, planeación, coordinación y control del área administrativa y de apoyo logístico de la empresa, para que se garantice la misión y operación, así como el soporte y apoyo a las distintas áreas, a través de la planeación, adquisición, manejo, utilización, optimización y control de recursos humanos, técnicos, financieros y físicos.
Subgerencia	Liderar y dirigir el proceso de implementación, ejecución, control y seguimiento a los proyectos que desarrolla la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EICE - EDRU EICE, de acuerdo con las políticas, planes y metas propuestas por la Empresa.
Dirección de Planes Parciales	Identificar, evaluar y proponer el proceso de implementación, ejecución, control y seguimiento a los proyectos de planes parciales que desarrolla la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EICE - EDRU EICE, de acuerdo con las políticas, planes y metas propuestas por la Empresa.
Dirección de Proyectos	Identificar, evaluar y proponer el proceso de implementación, ejecución, control y seguimiento a los proyectos que desarrolla la Empresa De Desarrollo Y Renovación Urbana EICE - EDRU EICE, de acuerdo con las políticas, planes y metas propuestas por la Empresa.
Dirección de Desarrollo	Identificar, proponer y ejecutar estrategias comerciales inmobiliarias que contribuyan a la promoción de los proyectos y atender las acciones técnicas y sociales que se relacionen con la adquisición y mantenimiento de los inmuebles que hacen parte de los proyectos de renovación y desarrollo urbano que adelanta la empresa.

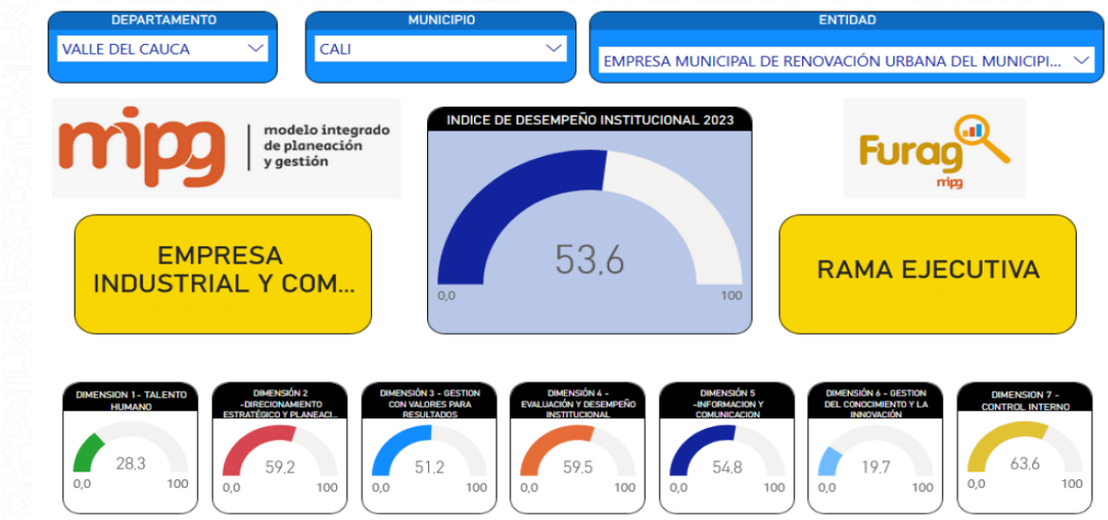
Tabla 1. Funciones Principales por Área en la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EICE - EDRU EICE, de conformidad con lo dispuesto por el Decreto No. 4112.010.20.0224 de 2024, mediante el cual se aprobó una nueva estructura organizacional para la EDRU E.I.C.E.

8. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

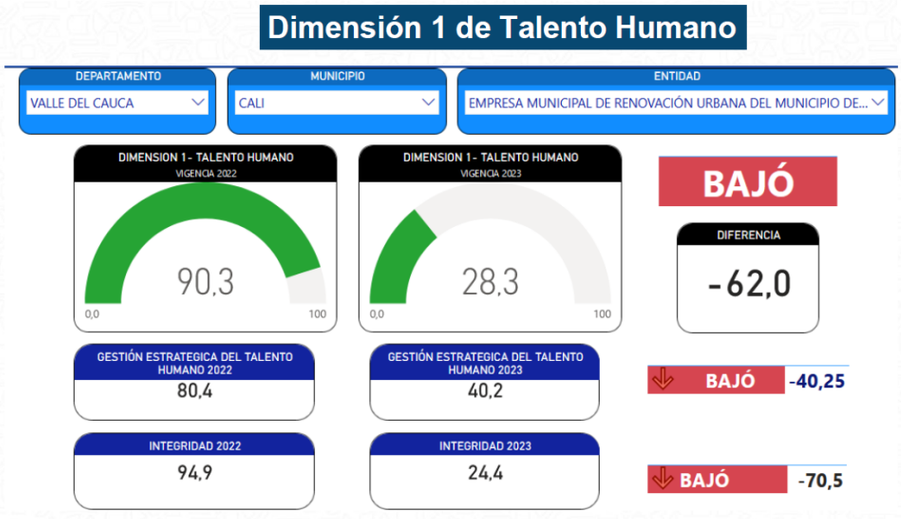
Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante formulario FURAG II, para la vigencia 2023, encuesta realizada en 2024:

8.1 Resultados a la vigencia 2023 encuesta realizada en 2024



Índice de la "Dimensión 1 de Talento Humano" – Vigencia 2022-2023



En la dimensión del talento humano la calificación fue de 28.3. Para la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, el resultado fue 40.2 (Fuente https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion)

9. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA 2025

De acuerdo con la Planeación Estratégica Institucional, se establecieron las siguientes acciones para la gestión del talento humano partiendo de los resultados obtenidos mediante el Reporte de Avances de la Gestión – FURAG año 2024 y dando cumplimiento a los objetivos establecidos.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables más bajas obtenidas dentro del reporte de avance de la gestión FURAG, la matriz de GETH y otras mediciones generando acciones de mejora que permitan el cumplimiento de los requisitos de la función pública y fomento de la gestión del talento humano dentro de la entidad.

Para el mes de Enero de 2025 se realiza el autodiagnóstico basado en la matriz GETH para medir el nivel en que se encuentra de aplicabilidad la gestión del talento humano, se iniciará con la implementación de las rutas de creación de valor que establece MIPG como herramienta para gestionar adecuadamente el talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EICE - EDRU EICE y enfocadas en el ciclo del servidor público, se definen de la siguiente manera:

9.1 RUTA DE LA FELICIDAD

Objetivo: Promover el bienestar y equilibrio vida-trabajo del talento humano.

Subcomponente	Actividades	Tareas detalladas
Planeación	Diagnóstico de felicidad organizacional	1.Encuesta de satisfacción 2.Análisis de factores motivacionales 3.Revisión de clima organizacional
Desarrollo	Programa de bienestar y salud integral	1.Pausas activas 2.Talleres de inteligencia emocional 3.Jornadas de salud y autocuidado 4.Convenios con EPS, Arl, Caja de compensación
	Estrategia de reconocimiento y motivación	1.Definicion de criterios por competencia y logros 2. Entrega trimestral de reconocimientos simbólicos 3. Cartelera de logros

9.2 RUTA DEL CRECIMIENTO

Objetivo: Impulsar el desarrollo profesional, la formación y el liderazgo de los servidores públicos y contratistas

Subcomponente	Actividades	Tareas detalladas
Planeación	Diagnóstico de necesidades de formación	1.Encuesta con lideres 2. Diseñar formato de evaluaciones de desempeño
Desarrollo	Implementación de rutas de formación	1. Convenios con universidades, SENA y demás entidades que generen valor de formación.
Desarrollo	Programa de liderazgo para mandos medios	1.Talleres de liderazgo 2.Coaching Grupal

9.3 RUTA DE SERVICIO

Objetivo: Fomentar una cultura de servicio basada en el respeto, empatía y calidad hacia el ciudadano interno y externo.

Subcomponente	Actividades	Tareas detalladas
Ingreso	Inducción corporativa	1.Inducción para servidores públicos y contratistas con enfoque en atención y trato humano 2. Profundización en Código de integridad y valores corporativos
Desarrollo	Talleres de servicio con enfoque ciudadano	1. Atención por canales virtuales y físicos 2.Comunicación asertiva 3.Servicio al cliente
	Observatorio del servicio interno	1.Buzón de sugerencias digital 2.Medición de percepción entre áreas 3. Intervención de puntos críticos de la percepción entre áreas y buzón de sugerencias

9.4 RUTA DE LA CALIDAD

Objetivo: Garantizar la mejora continua y la estandarización de procesos en gestión de talento humano

Subcomponente	Actividades	Tareas detalladas
Planeación	Actualización de procedimientos de talento humano	1.Revisión de procesos 2.Elaboración de procedimientos de ingreso, desarrollo y retiro 3.Actualizacion de manuales de funciones de cargos misionales y temporales 4. Validación de control interno
Ingreso	Estandarización de procesos de selección	1.Guias de entrevistas 2.Formato de entrevista por competencias 3.Procedimiento de ingreso
Desarrollo	Auditoría interna del sistema de gestión de talento humano	1.Analisis de autodiagnóstico GETH 2. Hallazgos y oportunidades 3. Plan de mejora

9.6 RUTA DE ANALISIS DE DATOS

Objetivo: Utilizar la información del talento humano para tomar decisiones estratégicas basadas en evidencias

Subcomponente	Actividades	Tareas detalladas
Planeación	Creación de Matriz de indicadores de gestión	1.Definición de indicadores de selección, rotación, capacitación, bienestar, ausentismo
Desarrollo	Análisis de desempeño y productividad	1.Analisis de resultados de evaluación de desempeño 2. Plan de intervención por áreas
Retiro	Desvinculación asistida	1.Establecer el programa de desvinculación asistida 2.Categorizacion de motivos 3.Aplicar encuesta de retiro a servidores públicos y contratistas 4.Medir el nivel de satisfacción de su experiencia laboral y transferencia de conocimiento 5.Seguimiento y análisis de indicadores de gestión 6.Agradecimiento por el servicio prestado

10. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

10.1 PLANEACION DEL TALENTO HUMANO

Indicador	Formula	Meta	Frecuencia	Ruta asociada
% de avance en la actualización del manual de funciones	Nº Manuales actualizados/ Total de cargos asociados	100%	Mensual	Calidad
Nivel de satisfacción del clima organizacional	Promedio en encuesta (Escala de 1 al 5)	Mayor o igual a 4	Anual	Felicidad
% de cumplimiento del plan de capacitación de talento humano	(Actividades ejecutadas/Total actividades del plan) x 100	Mayor o igual a 80%	Trimestral	Crecimiento

10.2 INGRESO DEL TALENTO HUMANO

Indicador	Formula	Meta	Frecuencia	Ruta asociada
Tiempo promedio de vinculación (días)	Total, en días desde convocatoria hasta firma del acta de inicio/ N.º procesos	Menor de 30 días	Mensual	Calidad
% de servidores satisfechos con la inducción	(Servidores con puntuación mayor o igual a 4/ Total ingresos del periodo) x 100	Mayor o igual al 80 %	Semestral	Servicio

10.3 DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Indicador	Formula	Meta	Frecuencia	Ruta asociada
% de servidores formados frente al total de planta	(N.º servidores capacitados/ Total servidores) x 100	Mayor o igual al 80%	Trimestral	Crecimiento
% de cumplimiento del plan de bienestar laboral	(Actividades realizadas/ actividades programadas) x 100	Mayor o igual al 80%	Trimestral	Felicidad
Nivel de percepción del servicio interno	Promedio de encuestas internas (1 a 5)	Mayor a 4	Semestral	Servicio

10.4 RETIRO DEL TALENTO HUMANO

Indicador	Formula	Meta	Frecuencia	Ruta asociada
% de procesos de retiro con protocolo cumplido	Encuestas de retiro/total retirados x 100	100%	Mensual	Calidad
% de servidores que participan en preparación de jubilación	Participantes/Total elegibles x 100	Mayor o igual al 80 %	Trimestral	Felicidad
% de causas de retiro	Análisis de causas de retiro/ total retirados x 100	100%	Mensual	Análisis de datos

11. PLAN DE ACCION ANUAL 2025

PLAN DE ACCION ANUAL 2025						
Componente	**Nombre de la actividad**	**Tareas especificas**	**Responsable**	**Fecha Inicio**	**Fecha Fin**	**Cantidad de eventos**
PLANEACION	Autodiagnóstico -matriz GETH	Realizar la aplicación del autodiagnóstico matriz GETH	Profesional de talento humano	Junio 2025	Diciembre 2025	1
	Definir el plan estratégico para el año 2025	1.Actualización de planes institucionales 2.Análisis de resultados del autodiagnóstico 3.Elaborar plan de acción acorde con los resultados del autodiagnóstico GETH	Profesional de talento humano	Junio 2025	Diciembre 2025	3
	Diagnóstico de felicidad organizacional	1.Encuesta de satisfacción sobre actividades de capacitación y bienestar 2. Análisis de factores motivacionales y de clima laboral 3.Revision de clima organizacional	Profesional de talento humano	Junio 2025	Diciembre 2025	3
	Diagnóstico de necesidades de formación	1.Encuesta a los líderes sobre las necesidades de capacitación de las áreas 2. Diseñar formato de evaluaciones de desempeño	Profesional de talento humano	Junio 2025	Diciembre 2025	2
	Actualización de procedimientos de talento humano	1.Revision de procesos 2.Elaboracion de procedimientos que requiere talento humano	Profesional de talento humano	Junio 2025	Diciembre 2025	3

PLAN DE ACCION ANUAL 2025						
Componente	**Nombre de la actividad**	**Tareas especificas**	**Responsable**	**Fecha Inicio**	**Fecha Fin**	**Cantidad de eventos**
		acorde con la misión de la empresa. 3. Actualización de manuales de funciones de cargos misionales y temporales				
	Creación de matriz de indicadores de gestión	1.Definir los indicadores de selección, rotación, capacitación, ausentismo y bienestar	Profesional de talento humano	Junio 2025	Diciembre 2025	1
INGRESO	Vinculación de servidores públicos	1.Elaborar formato de entrevista por competencias 2.Cumplir con el desarrollo del procedimiento 3.Aplicar evaluación de periodo de prueba 4.Seguimiento de hoja de vida y actualización en aplicación SIGEP	Profesional de talento humano	Junio 2025	Diciembre 2025	4
	Inducción Corporativa	1.Realizar inducción a servidores públicos y contratistas	Profesional de talento humano	Junio 2025	Diciembre 2025	1
		2.Socialización en el código de integridad y valores corporativos	Profesional de talento humano	Junio 2025	Diciembre 2025	1
	Ejecución de las Rutas de valor	1.Ejecutar las actividades de los planes de capacitación, bienestar e incentivos	Profesional de talento humano	Junio 2025	Diciembre 2025	4

PLAN DE ACCION ANUAL 2025						
Componente	**Nombre de la actividad**	**Tareas especificas**	**Responsable**	**Fecha Inicio**	**Fecha Fin**	**Cantidad de eventos**
DESARROLLO		2. Realizar Reinducción de servidores públicos y contratistas. 3.Realizar evaluaciones de desempeño a servidores públicos 4.Seguimiento y análisis de indicadores de gestión				
	Seguimiento al programa de bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo.	1.Pausas Activas 2.Talleres de inteligencia emocional 3.Jornadas de salud y autocuidado	Profesional de talento humano	Junio 2025	Diciembre 2025	3
	Estrategia de reconocimiento y motivación	1.Definicion de criterios por competencias y logros 2.Entrega de reconocimientos simbólicos	Profesional de talento humano	Junio 2025	Diciembre 2025	2
	Implementación de rutas de formación	Convenios con universidades, SENA y demás entidades que generen valor de formación	Profesional de talento humano	Junio 2025	Diciembre 2025	2
	Programa de liderazgo para mandos medios	1.Talleres de liderazgo 2.Talleres Grupales que fortalezcan las habilidades de liderazgo	Profesional de talento humano	Junio 2025	Diciembre 2025	2
	Talleres de servicio con enfoque ciudadano	1.Comunicación Asertiva 2. Servicio al cliente	Profesional de talento humano	Junio 2025	Diciembre 2025	2
	Observatorio de servicio interno	1.Medicion de percepción entre áreas	Profesional de talento humano	Junio 2025	Diciembre 2025	3

PLAN DE ACCION ANUAL 2025						
Componente	**Nombre de la actividad**	**Tareas especificas**	**Responsable**	**Fecha Inicio**	**Fecha Fin**	**Cantidad de eventos**
		2.Intervencion de puntos críticos de la percepción entre áreas y buzón de sugerencias				
	Análisis de desempeño y productividad	1.Análisis de resultados de evaluación de desempeño 2.Plan de Intervención por áreas	Talento humano Secretaria General Dirección Administrativa Jefes y/o lideres	Junio 2025	Diciembre 2025	2
	Auditoría interna del proceso de talento humano	1.Análisis de autodiagnóstico de GETH 2.Hallazgos y oportunidades 3.Plan de mejora	Profesional de talento humano	Junio 2025	Diciembre 2025	3
RETIRO	Desvinculación asistida	1.Establecer el programa de desvinculación asistida 2.Categorización de motivos 3.Aplicar encuesta de retiro a servidores públicos y contratistas 4.Agradecimiento por el servicio prestado.	Profesional de talento humano	Junio 2025	Diciembre 2025	4
		5.Medir el nivel de satisfacción de su experiencia laboral y transferencia de conocimiento 6.Seguimiento y análisis de indicadores de gestión	Profesional de talento humano	Junio 2025	Diciembre 2025	2