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.			

Contenido

1 INTRODUCCIÓN 2
2 MARCO NORMATIVO 3
3 OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA EDRU E.I.C.E. 3
3.1 Objetivos Específicos 3
4 DEFINICIONES 4
5 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN 4
6 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS (Política de Formación) 5
6.1 Conceptuales 5
6.2 Pedagógicos 5
7 LÍNEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO 2025. 6
8 ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN EDRU E.I.C.E. 6
8.1 Inducción 6
8.3 Plan Institucional de Capacitación – PIC – 7
8.4 Red Institucional de Capacitación 7
9 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 7
10 EJECUCIÓN 8
11 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 8
11.1 Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC 8
11.2 Evaluación del Impacto de la Capacitación 8
12 RECURSOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PIC

1 INTRODUCCIÓN

Mediante el Acuerdo 070 de 2000, el Concejo del Municipio de Santiago de Cali autorizó al Gobierno Municipal, la creación de la Empresa de Renovación Urbana para el municipio de Santiago de Cali.

En desarrollo de tales atribuciones, el Alcalde de Santiago de Cali, mediante el Decreto 084 Bis de 2002, creó la Empresa Municipal de Renovación Urbana EICE, señalando los elementos fundamentales constitutivos y esenciales para su creación: (a) su denominación. (b) naturaleza jurídica, (c) patrimonio, (d) vinculación al Departamento Administrativo de Planeación Municipal, (e) su sede o domicilio, (f) y una Junta Directiva y un Gerente General como los órganos superiores de administración y dirección, así como la forma de su designación, y desde el punto de vista institucional, su objeto, funciones y atribuciones como ente descentralizado distrital.

Mediante el Acuerdo 0536 de 2022, el Honorable Concejo Distrital modificó la denominación de la entidad como Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU – EICE, modificándose y ampliándose sustancialmente su objeto social y misional.

A través del Decreto 4112.010.20.0224 de 2024, el alcalde del Distrito de Santiago de Cali aprobó la nueva estructura organizacional de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU – EICE., contando actualmente dentro de su planta de persona, con 12 servidores públicos, así:

Por su parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante la guía Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030, señala los lineamientos, prioridades y mecanismos que todas las entidades del sector público deben atender para la formulación y aplicación de su Plan Institucional de Capacitación PIC, el cual, está dirigido al personal vinculado.

El Plan Institucional de Capacitación PIC, es el conjunto de acciones que una entidad realiza anualmente mediante capacitaciones que están orientadas a permitir la ampliación de conocimientos y habilidades de los servidores públicos; fomentar su desarrollo profesional, fortalecer sus competencias y capacidades, incrementar su productividad y potenciar su desempeño laboral, de tal manera que, la gestión institucional y pública apunte al cumplimiento de los objetivos del Estado, con una atención y un servicio eficiente, eficaz,

efectivo y de calidad a la ciudadanía.

La formulación del PIC se realiza a partir de un diagnóstico de necesidades de aprendizaje, el cual, permite identificar aquellos factores a fortalecer en los servidores públicos para mejorar la gestión institucional, y con ello, definir una serie de capacitaciones a ejecutar durante la anualidad. Este proceso se establece bajo los parámetros del Plan Nacional de Capacitación y Formación PNFC 2020 – 2030.

Así mismo, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al talento humano como el corazón y el activo más importante de una entidad, es por esto que, la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU E.I.C.E., está comprometido con la capacitación integral de sus servidores públicos mediante el Plan Institucional de Capacitación y el desarrollo de los programas de Inducción y Reinducción; por tal motivo y de acuerdo con lo señalado en los artículos 2.2.19.6.2 y 2.2.19.6.3 del Decreto 1083 de 2015, presenta el Plan Institucional Capacitación del año 2025, siendo éste la hoja de ruta de las actividades a desarrollar durante la vigencia en materia de formación y capacitación.

2 MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 de septiembre 23 de 2004. Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículos 15 y 36, que hacen mención a las capacitaciones
Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículos 2.2.9.1, 2.2.9.3, 2.2.9.4, 2.2.9.5 y 2.2.9.6, donde se hace mención al plan de capacitaciones.
Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. - establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación.
Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

3 OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA EDRU E.I.C.E.

Contribuir al mejoramiento institucional y desarrollo integral de los funcionarios, a través del fortalecimiento de las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación de empleados, en el marco del Plan Institucional de capacitación 2025.

3.1 Objetivos Específicos

- ✓ Establecer la estrategia y temática de capacitación del Plan Institucional de capacitación (PIC) 2025.
- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional y de desempeño de los funcionarios, fortaleciendo las competencias de los empleados y desde las tres dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional por medio de las competencias individuales en cada uno de los funcionarios.
- ✓ Integrar a los funcionarios que se vinculen a la EDRU E.I.C.E., a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, estimulando el sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción.

- ✓ Reorientar por medio del plan de capacitaciones y reinducción a los funcionarios en los cambios producidos por la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA - EDRU E.I.C.E, de manera que los procesos y actividades se alineen a los propósitos de la entidad.

4 DEFINICIONES

Competencia: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes." (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos,el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Formación: Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación para el trabajo y Desarrollo Humano: La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).

Educación Informal: La educación informal es el conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Educación Formal: Es educación formal la que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto 1567 de 1998 Ar.4).

Dimensión del Hacer: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Dimensión del Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

Dimensión del Ser: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

5 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU E.I.C.E., deberá

basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1567 de 1998.

- ✓ **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

- ✓ **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

- ✓ **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos que le apliquen.

- ✓ **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

- ✓ **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

- ✓ **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

- ✓ **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la EDRU E.I.C.E.

6 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS (Política de Formación)

6.1 Conceptuales

- ✓ **La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

- ✓ **Desarrollo de Competencias laborales:** Se define competencias laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

- ✓ **Enfoque de la formación basada en Competencias:** Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico.

6.2 Pedagógicos

- ✓ **La Educación Basada en Problemas:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos la persona desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

- ✓ **El Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

- ✓ **Valoración de los Aprendizajes:** Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producido por la evaluación aprendizajes.

7 LÍNEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO 2025.

Para el año 2025 se establecieron las siguientes líneas programáticas, acorde a las consideraciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño:

- ✓ **Gestión estratégica:** Fomenta la cultura organizacional, el cambio y la mejora continua.

- ✓ **Gestión de planeación:** Promover la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la generación de indicadores y la medición.

- ✓ **Gestión de comunicaciones y servicio al ciudadano:** Conocimiento del ciudadano, recepción, y flujo de información, canales de comunicación y diálogo permanente, manejo y uso de las herramientas tecnológicas.

- ✓ **Gestión del riesgo:** Promover la cultura que mitigue o prevenga situaciones de riesgo institucional, de corrupción o de seguridad y salud en el trabajo, y cultura de auto cuidadoy prevención.

8 ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN EDRU E.I.C.E.

La Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU E.I.C.E. a través de su Plan Institucional de Capacitación, busca planear, programar, ejecutar y realizar seguimiento a las actividades de formación y capacitación para los funcionarios, con el fin de generar conocimientos, desarrollar y fortalecer competencias, para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Por consiguiente, el PIC 2025 se desarrolla en los siguientes subprogramas:

8.1 Inducción

El programa de inducción de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EDRU E.I.C.E., tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad; familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad.

Por ello, la Gerencia de la EDRU E.I.C.E., a través de la Dirección Administrativa, llevará a cabo un programa de inducción resumida que se impartirá cada vez que un funcionario sea vinculado por la entidad, y tendrá por objetivo dar la bienvenida al funcionario; contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión, sistemas implementados en la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EDRU E.I.C.E y sus áreas.

Igualmente, se realizará orientación en las actividades y funciones a desempeñar para el ejercicio de su cargo, así como la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas, de las estrategias, objetivos y lineamientos generales de la entidad.

8.2 **Reinducción**

El programa de Reinducción de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU E.I.C.E. está dirigido a reorientar la integración del funcionario, a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que lo ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad.

El programa de reinducción se realiza a todos los funcionarios, por lo menos, cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad.

El programa de reinducción en la EDRU E.I.C.E. se desarrollará a través de los cronogramas que se establezcan, de conformidad con la actualización que se realice en la entidad.

Así las cosas, los temas relacionados para realizar la reinducción, son, como mínimo los siguientes:

- ✓ Cambios en los modelos de gestión.
- ✓ Actualización normativa.
- ✓ Restructuraciones en la entidad.
- ✓ Capacitación en los sistemas de información nuevos.
- ✓ Actualizaciones de procesos de gestión documental.
- ✓ Implementación de nuevos procesos y procedimientos.
- ✓ Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- ✓ Código de Integridad.

8.3 Plan Institucional de Capacitación – PIC –

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 se formuló con base en la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por el DAFP, priorizando la necesidad de la entidad.

Para su formulación se desarrollaron las siguientes fases, así:

- ✓ Verificación de las líneas programáticas según la planeación estratégica de la EDRU E.I.C.E. y las políticas impartidas sobre el tema de capacitación por parte del Gobierno Nacional, para enmarcar los proyectos de aprendizaje en equipo.
- ✓ Análisis de las necesidades de capacitación según los perfiles y competencias de los funcionarios de la entidad.

8.4 Red Institucional de Capacitación

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2025, se buscará el apoyo de entidades pertenecientes a la red institucional, conformada por otras entidades,en el marco de sus programas como:

- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- ✓ Alcaldía del Distrito de Santiago de Cali.
- ✓ Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- ✓ Administradora de Riesgos Laborales (ARL Seguros Bolívar)
- ✓ Otras entidades y organizaciones.
- ✓ Expertos en la temática.

9 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades de capacitación de la EDRU, se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes insumos:

1. Líneas programáticas de capacitación propuestas por el gobierno nacional.
2. Análisis de las necesidades de capacitación.
3. Consolidación de los planes de mejoramiento.

Analizada la información se determinaron los temas transversales a la Entidad y la cobertura de la capacitación en las diferentes áreas.

10 EJECUCIÓN

Esta fase se efectuará con el desarrollo de las acciones incluidas en el programa de capacitaciones, los cronogramas de capacitación de la red institucional y el programa de inducción y reinducción; obteniendo las evidencias de su desarrollo.

Se informará mediante la difusión interna la aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2025 a los servidores; las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida.

También se incluirán las actividades de capacitación que sean ofertadas por, o gestionadas con otras entidades, y que apunten al cumplimiento de las líneas programáticas definidas, o normatividad aplicable a la entidad.

11 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, se realizará de manera permanente por medio de las evidencias de las capacitaciones realizadas, en los formatos establecidos por el SGC de la Entidad.

Al final del periodo de vigencia del PIC, cada área deberá realizar un análisis de la siguiente información:

11.1 Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC

Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

- ✓ Implementación del PIC

(Capacitaciones ejecutadas / Capacitaciones mínimas establecidas en el Plan de Capacitación (numeral 8.2)

11.2 Evaluación del Impacto de la Capacitación

Los responsables de la dirección y supervisión de los procesos y proyectos, con el acompañamiento del jefe la Oficina de Planeación, establecerán la evaluación del impacto de la capacitación, para medir sus resultados frente a las competencias del saber, saber hacer y el ser, como consecuencia de la asistencia de los funcionarios y personas a las diversas actividades de capacitación o formación. Anualmente se presentarán los reportes respectivos.

12. RECURSOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PIC

El Plan Institucional de Capacitación será financiado a través de presupuesto de funcionamiento, de conformidad con el valor aprobado en el Plan Anual de Adquisiciones para la vigencia 2025.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2025								
FECHA EJECUCIÒN	**EJE**	**TEMA**	**NIVEL**	**RUTA ESTRATEGICA**	**METODOLOGIA**	**DURACION ESTIMADAS**	**OBSERVACIONES**	**CANTIDAD DE EVENTOS**
A la necesidad	Eje 2. creación de valor publico	Inducción corporativa	Básico	Ruta de felicidad	Virtual	1 hora	Todos los servidores y contratistas que ingresen nuevos a la entidad	1
Julio	Eje 2. creación de valor publico	Reinducción institucional con enfoque en código de integridad	Básico	Ruta de servicio	Virtual	3 horas	Servidores y contratistas	1
Julio	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	Actualización de régimen disciplinario y ley 909:2004	Medio	Ruta de calidad	Virtual	4 horas		1
Junio	Eje 4: Probidad y ética de lo público	Trabajo en equipo y comunicación asertiva	Básico	Ruta de la felicidad	Hibrido	4 horas	Servidores y contratistas	1
Agosto	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	Planeación estratégica y MIPG	Medio	Ruta de Crecimiento	Virtual	8 horas	En coordinación con planeación	1
De agosto a Diciembre	Eje 3: Trasformación digital	Tips para manejo de Excel	Medio	Ruta de análisis de datos	Virtual	10 horas	En coordinación con sistemas	1
Julio	Eje 4: Probidad y ética de lo publico	Socialización de política de desconexión laboral	Medio	Ruta de la felicidad	Virtual	1 Hora	Servidores públicos	1

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2025								
FECHA EJECUCIÒN	**EJE**	**TEMA**	**NIVEL**	**RUTA ESTRATEGICA**	**METODOLOGIA**	**DURACION ESTIMADAS**	**OBSERVACIONES**	**CANTIDAD DE EVENTOS**
De julio a Diciembre	Eje 4: Probidad y ética de lo público	Liderazgo para mandos medios	Experto	Ruta del crecimiento	Virtual	8 horas	Dirigido a lideres de procesos	1
Agosto	Eje 4: Probidad y ética de lo publico	Código de integridad y ética publica	Básico	Ruta de la felicidad	Virtual	4 horas	En plataforma institucional	1
Septiembre	Eje 4: Probidad y ética de lo publico	Inteligencia emocional y manejo del estrés laboral	Medio	Ruta de la felicidad	Presencial	4 horas	Jornada con psicología	1
Septiembre	Eje 3: Trasformación digital	PowerBi y herramientas de análisis de datos	Medio	Ruta de análisis de datos	Virtual	8 horas	Especial para indicadores de gestión	1
Octubre	Eje 4: Probidad y ética de lo público	Taller practico de evaluación de desempeño	Medio	Ruta de calidad	Virtual	6 horas	Antes de la evaluación anual	1
Octubre	Eje 2. creación de valor publico	Empoderamiento organizacional	Experto	Ruta de crecimiento	Presencial	8 horas	Alianza con entidad externa	1
Noviembre	Eje 2. creación de valor publico	Jornada de cierre anual y reconocimiento de logros	Medio	Ruta de la felicidad	Presencial	4 horas	Integrado con bienestar laboral	1
Noviembre	Eje 2. creación de valor publico	Creación de plan de capacitación año 2026	Medio	Todas las rutas	Presencial	8 horas		1