

EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA E.I.C.E
RESOLUCIÓN No. 10.15-013-2026

(30 de enero de 2026)

**“POR LA CUAL SE ADOPTA LOS PLANES INSTITUCIONALES DISPUESTOS EN EL
DECRETO 612 DE 2018, DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION
URBANA EDRU EICE”**

La Gerente General de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E. – EDRU E.I.C.E. en uso de sus atribuciones constitucionales, legales y en especial lo descrito en la Ley 872 de 2003, modificada por el Decreto 1499 de 2017, el Decreto 1083 de 2015 y el artículo 23 de la Resolución de Junta Directiva No. 20.15.1-001-2024 del 18 de julio de 2024, así como las demás normas que las modifiquen, desarrollen o complementen, 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- MIPG, 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, 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 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.

Que, el Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.8 numeral 7 consagra, que los empleadores deben desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), sin indicar plazo para su adopción.

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 cobertura institucional”*.

EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA E.I.C.E
RESOLUCIÓN No. 10.15-013-2026

(30 de enero de 2026)

**“POR LA CUAL SE ADOPTA LOS PLANES INSTITUCIONALES DISPUESTOS EN EL
DECRETO 612 DE 2018, DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION
URBANA EDRU EICE”**

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 artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, indica que: *“Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.*

Que, el artículo 2.8.2.5.8 del Decreto 1080 de 2015, reglamenta las Leyes 594 de 2000 y 1437 de 2011, incluye de los instrumentos archivísticos para la gestión documental el Plan Institucional de Archivos – PINAR; el cual es un instrumento que permitirá planear, hacer seguimiento y articular con los planes estratégicos, la función archivística de acuerdo con las necesidades, debilidades, riesgos y oportunidades.

Que, el Decreto 1122 del agosto 30 de 2024, *“Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública”* en su artículo 2.1.4.4.1.1. *Ámbito de aplicación. “Las entidades obligadas del orden nacional, departamental y municipal, cualquiera que sea su régimen de contratación, deberán implementar Programas de Transparencia y Ética Pública con las características, estándares, elementos, requisitos, procedimientos y controles mínimos que para tales efectos establezca la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República”.*

Que, el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) es un instrumento obligatorio de gestión diseñado para prevenir riesgos de corrupción, lavado de activos y soborno en entidades públicas, fundamentado principalmente en la Ley 2195 de 2022 y el Decreto 1122 de 2024. Este programa establece la debida diligencia, gestión de riesgos y la cultura de integridad (antisoborno) como pilares fundamentales para la administración pública, integrándose con el modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Que, el Decreto 1008 de 2018, Establecen los Lineamientos Generales de la Política de Gobierno Digital y se subroga el capítulo 1 del título 9 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1078 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Que, dentro de la Política de Gobierno Digital, se encuentra contemplado el Plan Estratégico de Tecnología de la Información - PETI, el cual debe ser adoptado por la entidad, con el fin de garantizar la armonía en la articulación y en el desarrollo de la Política de Gobierno Digital.

Que, de acuerdo con el artículo 2.2.9.1.2.1 del Decreto 1078 de 2015 (DUR-TIC), por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Tecnologías de la

EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA E.I.C.E
RESOLUCIÓN No. 10.15-013-2026

(30 de enero de 2026)

**“POR LA CUAL SE ADOPTA LOS PLANES INSTITUCIONALES DISPUESTOS EN EL
DECRETO 612 DE 2018, DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION
URBANA EDRU EICE”**

Información y las Comunicaciones, la política de gobierno digital' será definida por, MinTIC y se desarrollará a través de componentes y habilitadores transversales que, acompañados de lineamientos y estándares, permitirán el logro de propósitos que generarán valor público en un entorno de confianza digital a partir del aprovechamiento de las TIC.

Que, según el numeral 2, del artículo anteriormente citado, los habilitadores transversales de la política de gobierno digital, son los elementos fundamentales de seguridad y privacidad de la información, arquitectura y servicios ciudadanos digitales, que permiten el desarrollo de los componentes y el logro de los propósitos de dicha política.

Que, la Resolución 00500 del 10 de marzo del 2021 *“Por la cual se establecen los lineamientos y estándares para la estrategia de seguridad digital y se adopta el modelo de seguridad y privacidad como habilitador de la política de Gobierno Digital”*

Que, la Resolución 0448 de 2022, por la cual se actualiza la Política General de Seguridad y Privacidad de la Información, Seguridad Digital y Continuidad de los servicios del Ministerio/Fondo de Tecnologías, de la Información y las Comunicaciones, se definen lineamientos frente al uso y manejo de la información y se deroga la resolución 2256 de 2020.

Que, el Decreto 612 de 2018, adicionó 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”:

1. *Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR*
2. *Plan Anual de Adquisiciones*
3. *Plan Anual de Vacantes*
4. *Plan de Previsión de Recursos Humanos*
5. *Plan Estratégico de Talento Humano*
6. *Plan Institucional de Capacitación*
7. *Plan de Incentivos Institucionales*
8. *Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo*
9. *Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano*
10. *Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -PETI*

Que, en sesión llevada a cabo el 29 de enero de 2026, por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño se revisaron y se aprobaron los siguientes planes institucionales que le aplican a la EDRU E.I.C.E.:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
2. Plan Estratégico de Talento Humano
3. Plan Institucional de Capacitación

EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA E.I.C.E
RESOLUCIÓN No. 10.15-013-2026

(30 de enero de 2026)

“POR LA CUAL SE ADOPTA LOS PLANES INSTITUCIONALES DISPUESTOS EN EL DECRETO 612 DE 2018, DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA EDRU EICE”

4. Plan de Incentivos Institucionales
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Programa de Transparencia y Ética Publica
7. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -PETI
8. Plan de tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información
9. Plan de seguridad y privacidad de la información
10. Plan de acción institucional

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

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar los planes institucionales para la vigencia 2026 que se relacionan a continuación:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
2. Plan Estratégico de Talento Humano
3. Plan Institucional de Capacitación
4. Plan de Incentivos Institucionales
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Programa de Transparencia y Ética Publica
7. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -PETI
8. Plan de tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información
9. Plan de seguridad y privacidad de la información
10. Plan de acción institucional

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, capacitaciones, inducciones y reinducciones que se programen, de acuerdo a las temáticas definidas en su contenido.

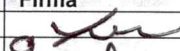
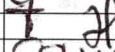

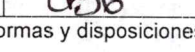


ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Se expide en Santiago de Cali el 30 de enero de 2026.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE


MARÍA ALEXANDRA PACHECO MUÑOZ.
Gerente General

Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana - EDRU E.I.C.E.

	nombre	Cargo / Actividad	Firma
Proyectó	Julian Gomez Alarcón	Contratista Oficina de Planeación	
Proyectó	Adriana Millan Azcarate	Contratista Oficina de Planeación	
Revisó	Jorge Andrés Martínez Zambrano	Jefe Oficina de Planeación	
Revisó	Carolina Soto Flórez	Jefe Oficina Jurídica	
Revisó	Sandra Idali Arévalo Peña	Directora Administrativa	
Aprobó	Ana Maria Gil Rodríguez	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.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



 Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 4

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1 OBJETIVO GENERAL	5
1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
2 ALCANCE	6
3 RESPONSABILIDADES	6
4 TERMINOS Y DEFINICIONES	6
5 CONTENIDO	8
5.1 Contexto Interno de la Organización	8
5.1.1 Misión.	8
5.1.2 Visión.	8
5.1.3 Objetivos estratégicos de la entidad	8
5.1.4 Organigrama.	8
5.1.5 Mapa de operación por procesos – MOP.	9
5.1.6 Código de integridad.	10
5.1.7 Valores corporativos	10
5.2 Detalle del Plan Estratégico	11
5.2.1 Orientaciones estratégicas del talento humano	11
5.2.2 Gestión de la Información	11
5.2.3 Diagnósticos	12
5.2.4 Planta de personal actual	40
5.2.5 Recursos requeridos.	42
5.2.6 Riesgos asociados.	42
5.2.7 Caracterización del talento humano.	44
5.2.8 Manual de funciones.	46
5.3 Seguimiento y Evaluación	47
5.3.1 Indicadores de seguimiento y cumplimiento del plan estratégico de talento	47
5.4 Mejora Continua	48
6 DOCUMENTOS Y REGISTROS	49
7 NORMATIVIDAD	49
8 CONTROL DE CAMBIOS	51
9 ANEXO: PLAN DE EJECUCIÓN ANUAL DE TALENTO HUMANO 2026	52

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

INTRODUCCIÓN


La Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU E.I.C.E. formula el Plan Estratégico de Talento Humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en el cual la Dimensión de Talento Humano se reconoce como eje fundamental para el logro de los objetivos de la EDRU y la generación de valor público. En este contexto, el talento humano se concibe como el activo más importante de la entidad y el principal factor de éxito para una gestión pública eficiente, transparente y orientada al servicio del ciudadano.

De conformidad con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Plan Estratégico de Talento Humano tiene como propósito fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores para la generación de resultados institucionales. Así mismo, ofrece a la entidad herramientas para gestionar de manera estratégica el talento humano a lo largo del ciclo de vida del servidor público —ingreso, desarrollo y retiro—, atendiendo las prioridades estratégicas, el marco normativo aplicable y la garantía del diálogo social como mecanismo para la adecuada gestión de las relaciones laborales.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la EDRU E.I.C.E. define los lineamientos, orientaciones y estrategias que permiten articular las diferentes políticas, planes, programas y proyectos asociados a la gestión del talento humano, alineándolos con los objetivos misionales de la entidad. De este plan se derivan los planes operativos institucionales, tales como el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan de Previsión del Talento Humano y el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales contribuyen al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la productividad y el desempeño organizacional.

La gestión del talento humano se orienta desde una perspectiva de creación de valor público, apoyada en las Rutas de Creación de Valor definidas en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH. Estas rutas permiten intervenir de manera integral factores clave como el bienestar, el desarrollo de competencias, la cultura organizacional, la calidad del servicio y la toma de decisiones basada en datos, fortaleciendo los valores institucionales y las capacidades requeridas para el adecuado desempeño de los servidores públicos.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano se elaboró a partir de los resultados del autodiagnóstico de la Matriz GETH, el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión –

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

FURAG, los diagnósticos internos de la entidad y la identificación de necesidades de capacitación y bienestar, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto 1499 de 2017, que actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Así mismo, se tomó como referencia el “Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano”, expedido en julio de 2020 por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En este marco, la Dirección Administrativa, en cumplimiento de sus funciones, orienta la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las estrategias de talento humano, con el fin de fortalecer los procesos asociados al ciclo de vida del servidor público y contribuir de manera efectiva al cumplimiento de los objetivos misionales de la EDRU E.I.C.E.


GENERALIDADES

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.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026


En este contexto, la empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU E.I.C.E, con base en el autodiagnóstico GETH de la función pública, se ubica en la fase “**Básico Operativo**” al cierre del 2025. 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, objetivos y código de integridad de la empresa.

1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA E.I.C.E - EDRU E.I.C.E, 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.

1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 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.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

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

2 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.

3 RESPONSABILIDADES


- Gerencia General
- Secretaría General
- Dirección Administrativa

4 TERMINOS Y DEFINICIONES

MIPG: es el marco de referencia en Colombia (Decreto 1499 de 2017) que guía a las entidades públicas para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento y controlar la gestión institucional. Su objetivo principal es mejorar el desempeño, la integridad y la satisfacción ciudadana a través de 7 dimensiones y 19 políticas.

CICLO PHVA: El ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), también llamado Ciclo de Deming, es una metodología iterativa de gestión para la mejora continua de procesos, productos o servicios, que se basa en un modelo cíclico de cuatro pasos: Planificar (definir objetivos), Hacer (implementar cambios a pequeña escala), Verificar (analizar resultados) y Actuar (normalizar o ajustar, reiniciando el ciclo).

GETH: Sigla utilizada para denominar la Gestión Estratégica de Talento Humano

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

SIGEP: ([Sistema de Información y Gestión del Empleo Público](#)) es la plataforma oficial de Colombia, liderada por [Función Pública](#), que compila información de las instituciones del Estado y de sus servidores públicos/contratistas. Permite gestionar hojas de vida, manuales de funciones y la planta de personal, facilitando la transparencia y la toma de decisiones en el empleo público.


FURAG: (Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión) es una herramienta en línea del Gobierno de Colombia, administrada por la Función Pública, utilizada para monitorear, evaluar y controlar el desempeño institucional y sectorial de las entidades públicas. Recopila información anual para medir la gestión y políticas de administración.

MERITOCRACIA: Se basa en el mérito individual, es decir, el talento, esfuerzo, formación y capacidades personales, en lugar de la clase social, herencia o conexiones. Busca promover la igualdad de oportunidades para que cada persona progrese por sus logros.

CARRERA ADMINISTRATIVA: Es un sistema técnico de gestión de recursos humanos en el sector público, diseñado para garantizar la eficiencia del Estado mediante el ingreso, permanencia y ascenso en cargos basado estrictamente en el mérito y la igualdad de oportunidades, a través de concursos públicos. Este sistema ofrece estabilidad laboral y profesionalización.

CNSC: La [Comisión Nacional del Servicio Civil](#) en Colombia es un órgano autónomo e independiente de rango constitucional, encargado de administrar y vigilar el sistema de mérito en el empleo público. Su función principal es garantizar que la selección de funcionarios públicos se realice mediante concursos transparentes, basados en la igualdad y el mérito, no en la política.

RUTA DE LA FELICIDAD: Es una de las rutas dispuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la gestión estratégica del talento humano que trabaja en las entidades públicas en Colombia. El análisis de la percepción de felicidad de los empleados públicos, así como el análisis de la interacción de esta con la normatividad vigente y su reflejo en los instrumentos de planeación arrojarán los insumos para la propuesta de ruta de la felicidad, priorizando en esta al funcionario como sujeto de conocimiento, aprendizaje, crecimiento y ejecutor. (Paola, ean Universidad, 2022).

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

5 CONTENIDO

5.1 Contexto Interno de la Organización

5.1.1 Misión.

Liderar procesos integrales de Renovación Urbana y Desarrollo Territorial Sostenible en Cali, a través de la gestión de proyectos estratégicos que contribuyan al bienestar ciudadano, la inclusión social y la transformación del entorno urbano.

5.1.2 Visión.

Ser en el 2030 la entidad referente a nivel nacional en la gestión de proyectos de renovación y desarrollo urbano sostenible, reconocida por su capacidad de innovación, transparencia y compromiso con la ciudad.

5.1.3 Objetivos estratégicos de la entidad.

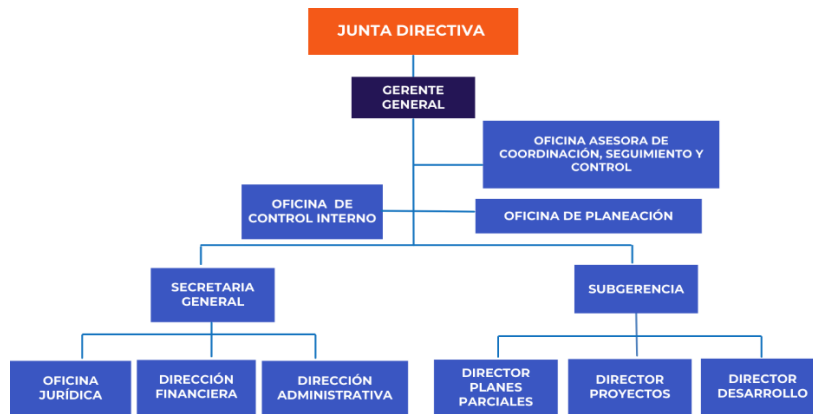
- Adelantar planes, programas y acciones para el mantenimiento y reemplazo de partes deterioradas física y socialmente, con el fin de crear las condiciones necesarias para el mejoramiento funcional de las actividades socioeconómicas de la ciudad.
- Buscar una óptima utilización del suelo urbano, con el fin de garantizar buenas condiciones de accesibilidad y comunicación de las zonas a renovar.
- Ejecutar macroproyectos urbanos integrales, orientados al crecimiento general de la ciudad, mejoramiento de su competitividad y calidad de vida de sus habitantes. Adelantar proyectos de integración inmobiliaria de áreas sujetas a tratamiento de renovación, bajo sus modalidades de desarrollo y rehabilitación.

5.1.4 Organigrama.

(...)

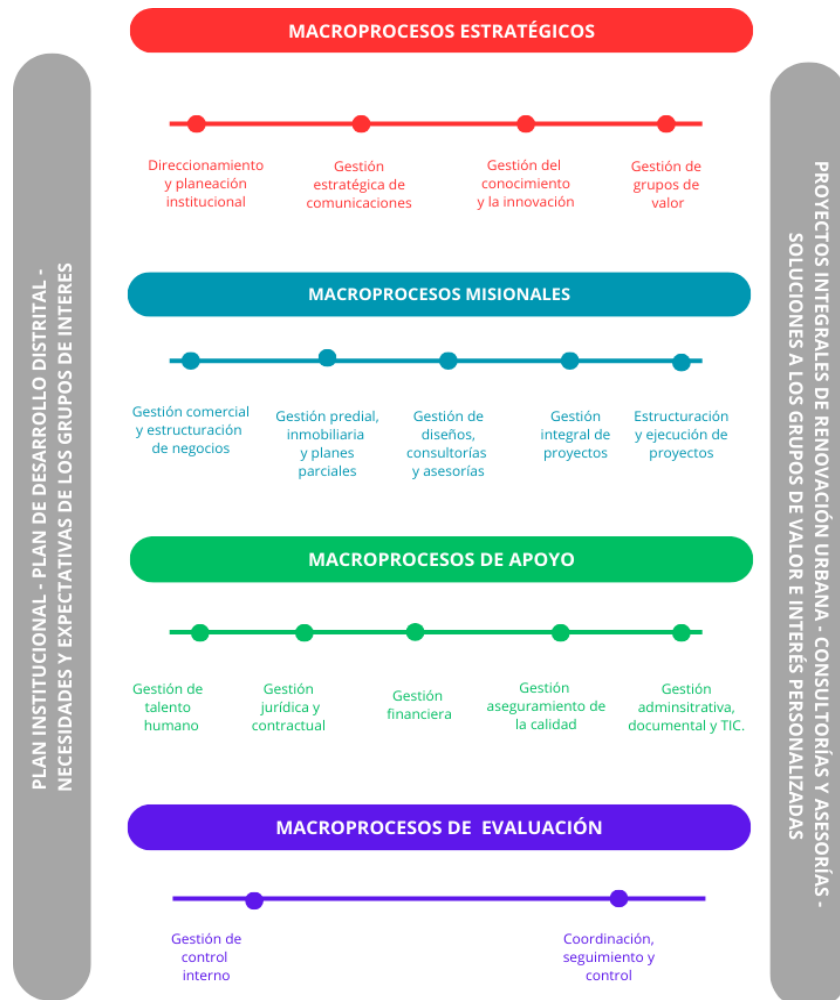
<p>Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa</p>	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026


Imagen 1: Organigrama Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E.



5.1.5 Mapa de operación por procesos – MOP.

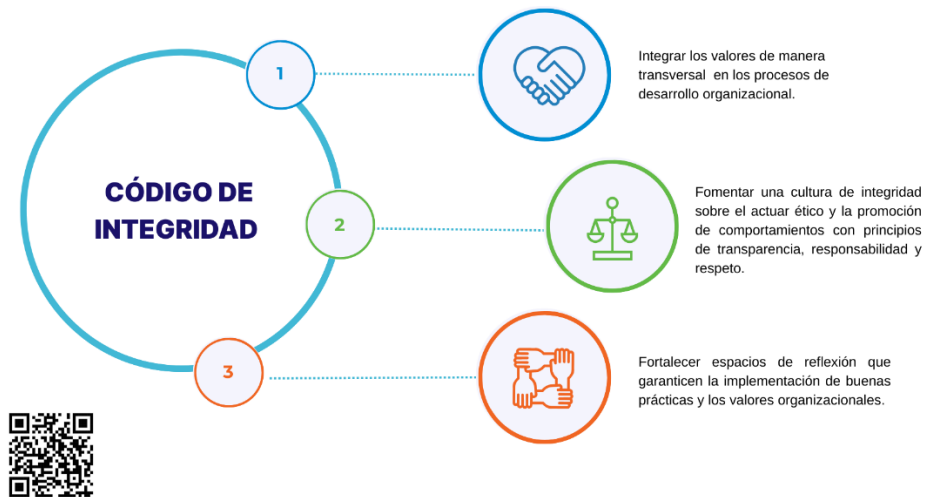
Imagen 2: Mapa de Operación por Procesos – MOP - Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E.



 Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

5.1.6 Código de integridad.

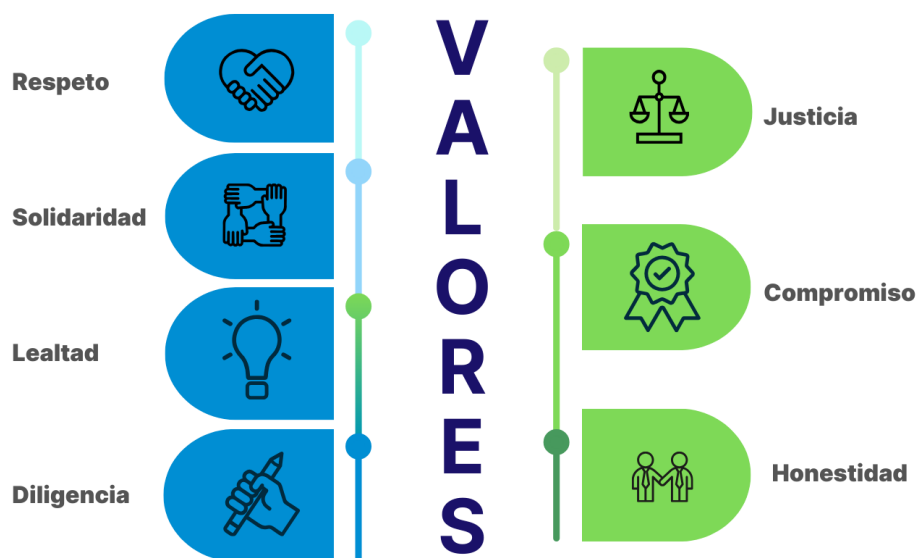
Imagen 3: Código de Integridad Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E.




https://drive.google.com/drive/folders/1VfaLmY5VIXFq7CiQoFUNqvTd35MzfXWQ?usp=drive_li nk

5.1.7 Valores corporativos

Imagen 4: Valores Corporativos Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E.



	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

5.2 Detalle del Plan Estratégico

5.2.1 Orientaciones estratégicas del 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:

Imagen 5: Orientación Estratégica del Talento Humano




5.2.2 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 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

 Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 4

- 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 el reporte el periodo 2024 por medio del del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG y demás mediciones adelantadas en el año 2025.

5.2.3 Diagnósticos

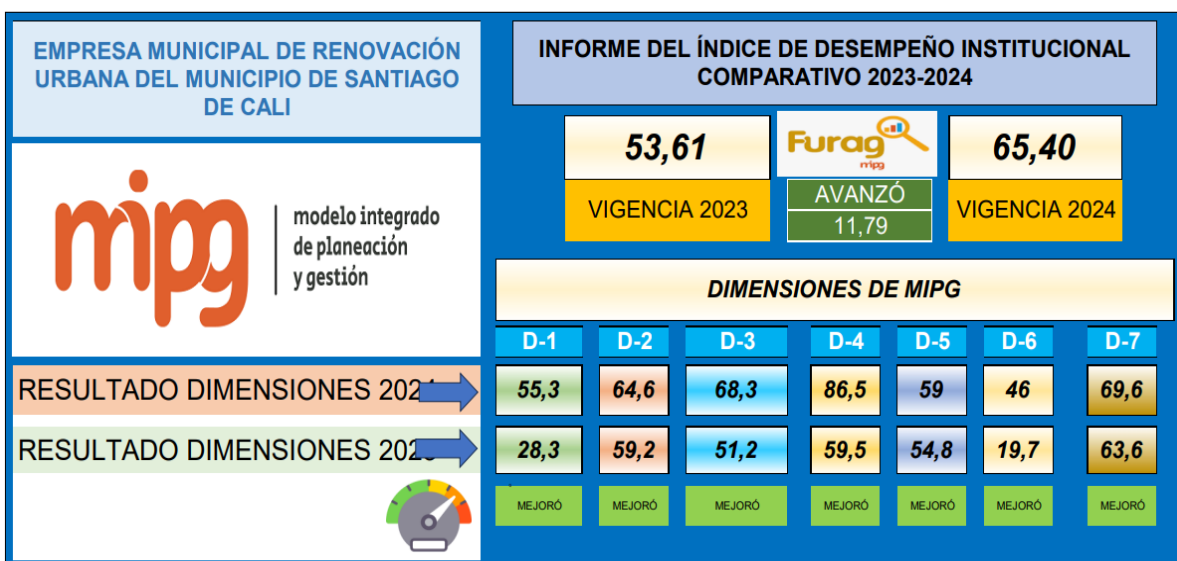
Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión- FURAG


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 2024, encuesta realizada en el año 2025:

Resultados a la vigencia 2024 encuesta realizada en 2025

Imagen 6: Resultados FURAG – Vigencia 2025



	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

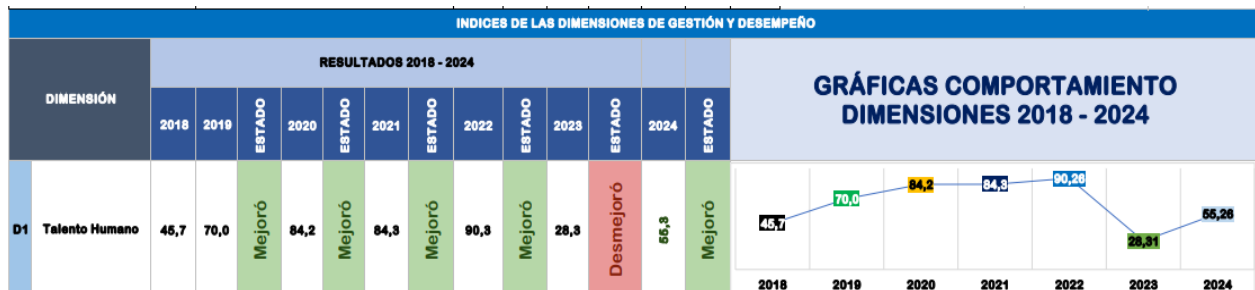
El informe general del Índice de Desempeño Institucional comparativo para el período 2023–2024 evidenció un incremento del 11,79 %. Este comportamiento positivo se refleja en todas las dimensiones exigidas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), lo que indica que la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E. – EDRU E.I.C.E. ha incrementado su productividad mediante la planeación estratégica y la incorporación de mediciones dentro de sus procesos.

Si bien aún existen brechas que deben ser intervenidas, el aumento del indicador refleja el compromiso de la entidad con la mejora continua y el fortalecimiento de su gestión institucional.

En particular, la dimensión de Talento Humano presentó un crecimiento porcentual de 27 puntos en comparación con el año 2023. Este avance se atribuye a la identificación y apropiación de los componentes normativos relacionados con la gestión del talento humano, así como a la centralización del proceso, lo cual permite generar de manera responsable un ciclo integral que abarca desde el ingreso hasta la desvinculación del servidor público y del contratista.


Índice de la “Dimensión 1 de Talento Humano” – Vigencia 2024

Imagen 7: Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



En la vigencia 2024, la dimensión de Talento Humano alcanzó un puntaje de 55,3 evidenciando una recuperación del desempeño frente a la medición anterior. Este resultado da cuenta de los avances logrados a partir del fortalecimiento de la gestión interna y de la adopción de acciones orientadas a ordenar y estructurar el proceso de talento humano conforme a los lineamientos del MIPG.

El mejor comportamiento del indicador se encuentra asociado a la organización y estandarización del proceso, la revisión de los requerimientos normativos aplicables y la mejora en los mecanismos de seguimiento y control. Estas acciones permitieron una gestión más coherente y

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

articulada del talento humano, garantizando mayor claridad en las responsabilidades y en la administración del ciclo laboral del servidor público y del contratista.

Aunque se identifican aspectos susceptibles de optimización, el resultado obtenido en 2024 refleja un avance relevante en la madurez institucional de la entidad y evidencia una orientación clara hacia el fortalecimiento continuo de la dimensión de Talento Humano.

Índice de la dimensión 6 de Gestión del conocimiento – Vigencia 2024 presentada en 2025


Imagen 8: Índice de la Dimensión 6 – Gestión del Conocimiento – Vigencia 2024



Durante la vigencia 2024, la dimensión de Gestión del Conocimiento obtuvo un puntaje de 46 puntos, evidenciando un avance frente al resultado alcanzado en 2023. Este comportamiento positivo refleja los esfuerzos adelantados por la entidad para reorganizar y fortalecer las prácticas relacionadas con la administración, conservación y transferencia del conocimiento institucional, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

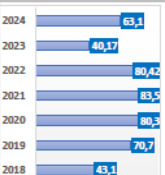
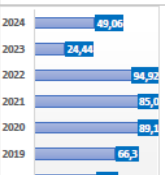
El resultado de 2024 está asociado a la implementación de acciones orientadas a mejorar la identificación de conocimientos clave, la documentación de procesos y la generación de mecanismos básicos para preservar la memoria institucional. Asimismo, se evidencian mejoras en la articulación entre áreas para compartir información relevante, lo cual contribuyó a una mayor apropiación del conocimiento organizacional.

Si bien persisten desafíos que requieren atención para consolidar esta dimensión, el desempeño registrado en 2024 demuestra una tendencia favorable de recuperación y constituye un punto de partida para fortalecer de manera progresiva la gestión del conocimiento como un activo estratégico de la entidad.

 Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Índice por políticas Vigencia 2024 presentadas en 2025

Imagen 9: Índice de las políticas de gestión y desempeño 2024

POLÍTICA	RESULTADOS 2018 - 2024												ÍNDICES ASOCIADOS	GRÁFICA COMPORTAMIENTO POLÍTICA	
	2018	2019	ESTADO	2020	ESTADO	2021	ESTADO	2022	ESTADO	2023	ESTADO	2024			
Gestión Estratégica del Talento Humano	43,1	70,7	Mejoró	80,3	Mejoró	83,5	Mejoró	80,4	Desmejoró	40,2	Desmejoró	63,1	Mejoró	1. Calidad de la planeación estratégica del talento humano. 2. Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano. 3. Desarrollo del talento humano en la entidad. 4. Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	
Integridad	49,7	66,3	Mejoró	89,1	Mejoró	85,0	Desmejoró	94,9	Mejoró	24,4	Desmejoró	49,1	Mejoró	1. Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público. 2. Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	

En la vigencia 2024, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano alcanzó un puntaje de 63,1, reflejando una mejoría en su desempeño frente al resultado obtenido en 2023. Este avance evidencia los esfuerzos realizados por la entidad para fortalecer la gestión del talento humano desde una perspectiva estratégica, alineada con los principios y requerimientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El comportamiento favorable del indicador se relaciona con el fortalecimiento de la planeación estratégica del talento humano, la revisión de los procesos.

Aunque se identifican oportunidades de mejora que requieren continuidad en su intervención, el resultado obtenido en 2024 demuestra un avance en la consolidación de la política, así como una orientación clara hacia el fortalecimiento de capacidades y la optimización de la gestión del talento humano.

Índices desagregados por políticas para la vigencia 2024 presentada en 2025

(...)


 Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026


Imagen 10: Índice de las políticas de gestión y desempeño 2024

DEPARTAMENTO		ENTIDAD TERRITORIAL				Vigencia 2023	Vigencia 2024	Variación
VALLE DEL CAUCA		EMPRESA MUNICIPAL DE RENOVACIÓN URBANA DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI				53,61	65,40	11,79
Política	VIGENCIA 2023	VIGENCIA 2024	Variación	Nombre de Índice	Descripción Índice desagregado	Medición de índices 2023	Medición de índices 2024	variación
Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	40,2	63,1	22,9	Calidad de la planeación estratégica del talento humano	Mide la capacidad de la entidad pública de identificar y caracterizar sus empleos con fin de distribuir a los servidores públicos en las áreas, proyectos o procesos de acuerdo con su perfil, generando mayor productividad y la satisfacción de estos, basado en el conocimiento normativo y del entorno, y en una adecuada planeación estratégica.	33,3	57,1	23,8
				Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	Mide la capacidad de la entidad pública de proveer las vacantes por concurso para los empleos de carrera administrativa, así como adelantar procesos de selección meritocrática para los empleos de libre nombramiento y retención, provisionales y temporales. Igualmente, de realizar procesos de inducción para contar con servidores públicos competentes y con conocimiento de la entidad.	61,1	100,0	38,9
				Desarrollo del talento humano en la entidad	Mide la capacidad de la entidad pública de implementar planes y programas de capacitación, bienestar e incentivos, bilingüismo, reinducción, horarios flexibles, teletrabajo, entre otros. Y de realizar la evaluación del desempeño de los servidores públicos de la entidad puesto que son un factor determinante para identificar posibilidades de desarrollo de los servidores públicos. Así mismo, frente a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, identificar que los compromisos de los directivos de las entidades estén alineados con los objetivos institucionales.	37,5	67,5	30,0
				Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	Mide la capacidad de la entidad pública de preparar para el retiro del servicio o readaptación laboral a los servidores públicos próximos a desvincularse, realizar un informe de las razones del retiro y realizar un adecuado proceso de desvinculación asistida y entrega del cargo, para generar mecanismos adecuados de gestión y transmisión del conocimiento.	0,0	0,0	0,0
Integridad	24,4	49,1	24,6	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	Mide la capacidad de la entidad pública de diseñar e implementar una estrategia de la política de integridad, que permita desarrollar acciones preventivas y la gestión adecuada de las situaciones de conflictos de interés, mejorar la calidad y oportunidades de información, publicación, consulta ciudadana y monitoreo de declaración de bienes y rentas y conflictos de interés y la identificación de riesgos de gestión y corrupción con medidas de control interno y sanción de actividades indebidas.	0,0	45,0	45,0
				Gestión adecuada de acciones preventivas conflictos de interés	Mide la capacidad de la entidad pública de diseñar e implementar una estrategia de la política de integridad, que permita desarrollar acciones preventivas y la gestión adecuada de las situaciones de conflictos de interés, mejorar la calidad y oportunidades de información, publicación, consulta ciudadana y monitoreo de declaración de bienes y rentas y conflictos de interés y la identificación de riesgos de gestión y corrupción con medidas de control interno y sanción de actividades indebidas.	20,0	47,8	27,8
				Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	Mide la capacidad de la entidad pública para diseñar e implementar acciones de seguimiento y control que permita el monitoreo de la información y resultados frente a la gestión de situaciones de conflictos de interés, declaración de bienes y rentas, declaraciones presentadas en el aplicativo por la integridad por parte de los sujetos obligados, posibles faltas al código de integridad, como elementos objetivos para la identificación y valoración preventiva de riesgos de gestión, de seguridad de la información, fiscales y/o de corrupción que permitan evitar o bien mitigar su materialización.	33,3	52,9	19,6

La medición de los índices desagregados por políticas evidencia un avance significativo y sostenido de la Empresa Municipal de Renovación Urbana del Municipio de Santiago de Cali entre las vigencias 2023 y 2024, reflejado en un incremento global del índice institucional de 53,61 a 65,40, con una variación positiva de 11,79 puntos.

En la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se observa un fortalecimiento relevante, al pasar de 40,2 a 63,1, lo que demuestra mejoras sustanciales en la planeación estratégica del talento humano, la eficiencia y eficacia de la selección meritocrática y el desarrollo del talento humano en la entidad. Estos resultados evidencian avances en la estructuración de procesos, programas de capacitación y acciones orientadas a la productividad y satisfacción de los servidores públicos. No obstante, se mantiene como reto el componente de desvinculación asistida y retención del conocimiento, el cual no presenta avances en la medición, constituyéndose en un aspecto prioritario a desarrollar.

Por su parte, la Política de Integridad muestra una evolución positiva al incrementarse de 24,4 a 49,1, destacándose avances importantes en la implementación del código de integridad, la gestión preventiva de conflictos de interés y la coherencia entre los elementos de integridad, gestión del riesgo y control. Estos resultados indican un fortalecimiento progresivo de la cultura

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

organizacional orientada a la ética, la transparencia y la prevención de prácticas indebidas, aunque aún persisten oportunidades de mejora para consolidar estos procesos y asegurar su sostenibilidad en el tiempo.

En conclusión, la entidad presenta avances relevantes en su desempeño institucional, especialmente en la gestión del talento humano y en la consolidación de la política de integridad. Sin embargo, se debe focalizar esfuerzos en los componentes con resultados nulos o incipientes, a fin de lograr una implementación integral y equilibrada de las políticas, fortaleciendo así la gestión pública, la confianza institucional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos.


Autodiagnóstico MATRIZ GETH 2025, diagnósticos realizados en el mes de marzo 2025 y diciembre de 2025.

En el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, durante la vigencia 2025 la entidad identificó la necesidad de fortalecer y centralizar los procesos de talento humano, con el fin de garantizar una gestión articulada, técnica y alineada con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de la Dirección de Empleo Público.

Al inicio de la vigencia 2025, la gestión del talento humano se encontraba en un estado incipiente, caracterizado por procesos dispersos, ausencia de un modelo consolidado y limitaciones en el cumplimiento integral de los lineamientos del MIPG. En respuesta a esta situación, se estructuró un proceso consolidado de gestión del talento humano, soportado en un equipo humano competente, orientado al cumplimiento normativo, al cierre de brechas institucionales y al fortalecimiento de las capacidades organizacionales.

Como punto de partida, en marzo de 2025 se realizó el autodiagnóstico de la Matriz GETH, conforme a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, con el propósito de establecer la línea base institucional. Como resultado del diligenciamiento del autodiagnóstico, la entidad obtuvo una calificación de 26,3 sobre 100, ubicándose en el nivel de madurez “Básico”, lo cual evidenció de manera objetiva las brechas y oportunidades de mejora existentes.

A partir de este diagnóstico, durante la vigencia 2025 se implementaron acciones estratégicas orientadas al fortalecimiento progresivo de la gestión estratégica del talento humano, permitiendo mejorar la planeación, la organización y la articulación de los procesos, y sentando las bases para avanzar hacia niveles superiores de madurez en el marco del MIPG. En consecuencia, al cierre

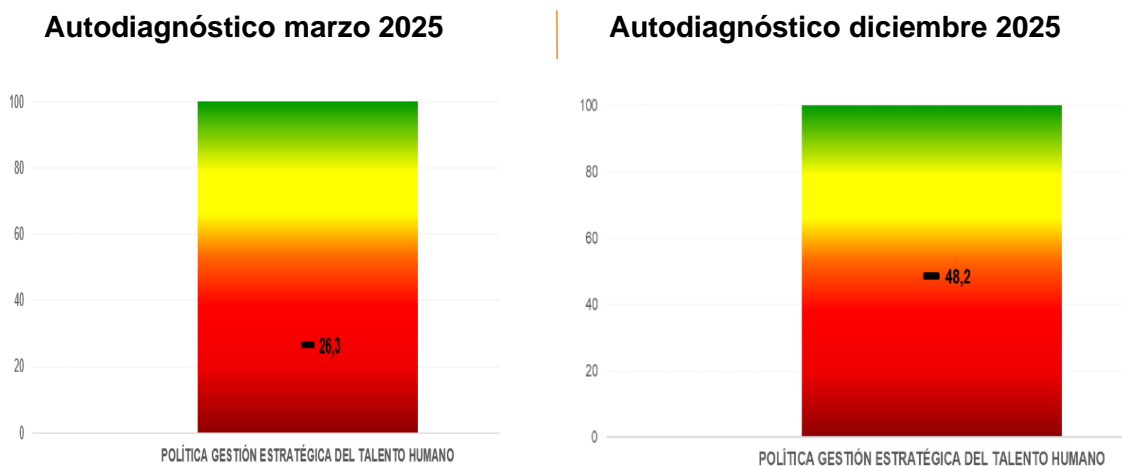
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

de diciembre de 2025, la entidad presenta una gestión del talento humano más estructurada, centralizada y alineada con los lineamientos de Función Pública, reflejando avances significativos frente a la situación inicial de la vigencia.


A continuación, se presentan las gráficas comparativas, en las cuales se puede evidenciar el porcentaje de incremento alcanzado en cada uno de los componentes evaluados, en relación con la línea base establecida al inicio del año.

Calificación total autodiagnóstico 2025

Gráfica 1: Calificación total autodiagnóstico 2025

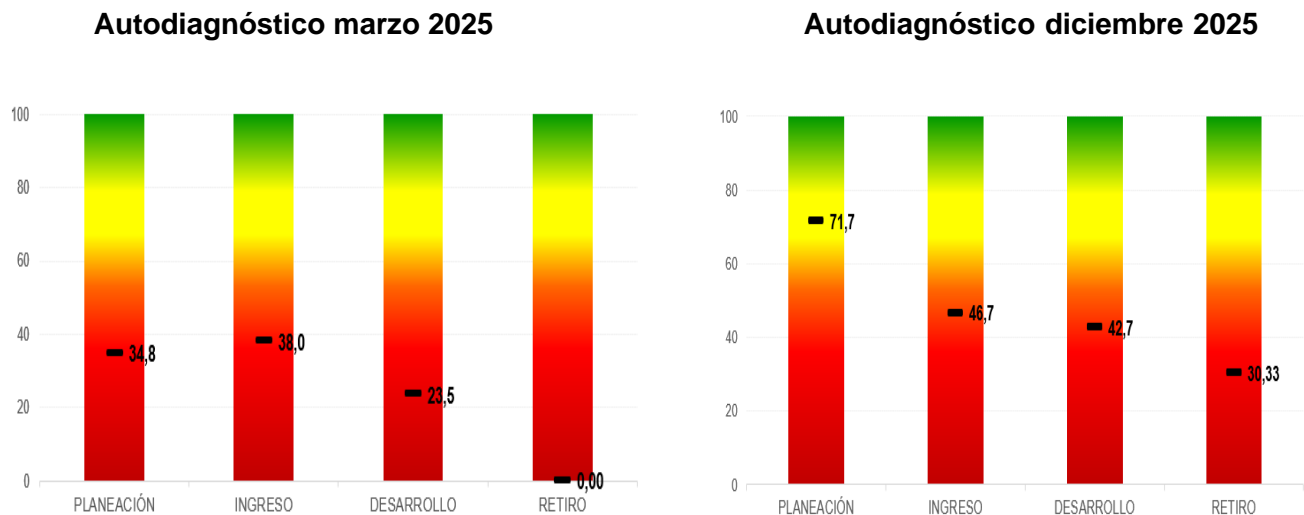


La evolución de la calificación total del autodiagnóstico de la Matriz GETH durante la vigencia 2025 evidencia un avance estratégico relevante para la entidad, al pasar de 26,3 % en enero a 48,2 % al cierre de diciembre, lo que representa un incremento de 21,9 puntos porcentuales. Este resultado refleja el efecto positivo de las decisiones adoptadas por la Alta Dirección para priorizar la centralización, estructuración y fortalecimiento de la gestión del talento humano como eje estratégico. Si bien la entidad aún se encuentra en un nivel de madurez en proceso de consolidación, el avance alcanzado demuestra una mejora sustancial en la capacidad institucional para planear, gestionar y desarrollar su talento humano, sentando bases sólidas para el cumplimiento de los objetivos estratégicos, la sostenibilidad organizacional y el avance progresivo hacia niveles superiores de madurez en el marco del MIPG.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

i. Calificación por componentes 2025


Gráfica 2: Calificación por componentes 2025



El análisis de la calificación por componentes de la Matriz GETH durante la vigencia 2025 evidencia avances diferenciados, pero estratégicamente significativos en cada uno de los ejes de la gestión del talento humano. En el autodiagnóstico realizado en marzo de 2025, los componentes presentaban niveles iniciales de madurez con porcentajes de 34,8 % en Planeación, 38,0 % en Ingreso, 23,5 % en Desarrollo y 0 % en Retiro, lo que reflejaba debilidades estructurales, especialmente en los procesos de desarrollo y desvinculación. Al cierre del autodiagnóstico de diciembre de 2025, se registraron mejoras sustanciales, alcanzando 71,7 % en Planeación, 46,7 % en Ingreso, 42,7 % en Desarrollo y 30,33 % en Retiro. Estos resultados evidencian el impacto positivo de la priorización estratégica definida por la Alta Dirección, particularmente en la planeación del talento humano y en el fortalecimiento progresivo de los ciclos de ingreso, desarrollo y retiro, consolidando una gestión más integral y alineada con los lineamientos del MIPG. Si bien persisten retos para avanzar hacia niveles superiores de madurez, especialmente en el componente de retiro, los avances logrados confirman una tendencia favorable y sostenible que respalda la continuidad de las acciones estratégicas en las siguientes vigencias.

ii. Calificación por categorías

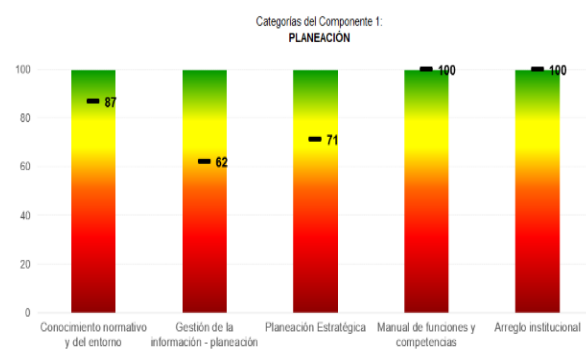
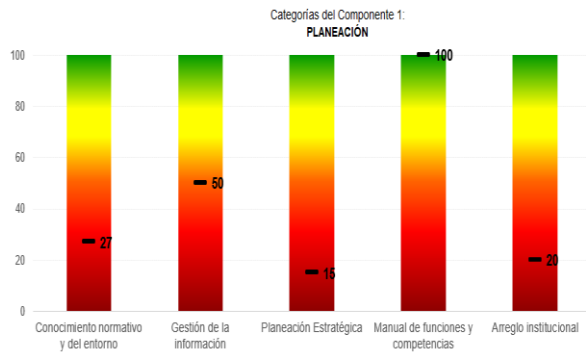
- **Componente 1: Planeación**

 <p>Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa</p>	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Gráfica 3: Calificación por la categoría del componente 1: Planeación

Autodiagnóstico marzo 2025

Autodiagnóstico diciembre 2025



Los resultados del autodiagnóstico por categorías evidencian que la entidad presenta un bajo nivel de madurez en los componentes de conocimiento normativo, planeación estratégica y arreglo institucional. No obstante, durante la vigencia 2025 se adelantaron acciones orientadas al fortalecimiento de los puntos críticos identificados, lo que permitió consolidar avances significativos en la gestión del talento humano.

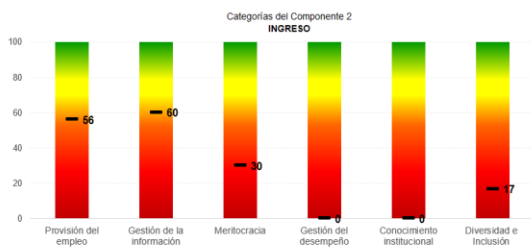
Si bien se observa una mejora progresiva en la implementación de prácticas asociadas al modelo GETH, persisten aspectos susceptibles de fortalecimiento, especialmente en la articulación estratégica y el afianzamiento del marco normativo e institucional, los cuales constituyen retos prioritarios para continuar avanzando hacia una gestión del talento humano más integral y alineada con los lineamientos de la Función Pública.

- Componente 2: Ingreso**

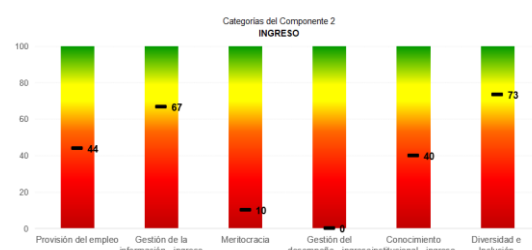
Gráfica 4: Calificación por categorías del Componente 2: Ingreso

Autodiagnóstico marzo 2025


Autodiagnóstico diciembre 2025



En



el componente de ingreso se evidenciaron avances y ajustes conceptuales derivados de una

 Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

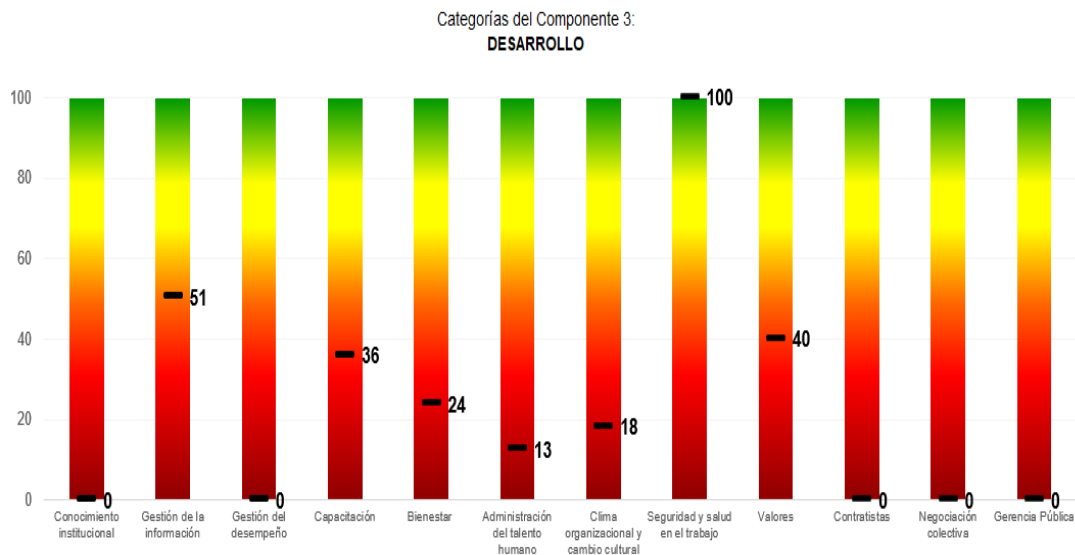
mayor comprensión de los criterios evaluados en el autodiagnóstico. En particular, se precisaron los conceptos de provisión del empleo y meritocracia, entendiendo que, para efectos de la matriz GETH, la provisión hace referencia específicamente a los empleos de carrera administrativa y que la meritocracia se asocia a la existencia de mecanismos formales para la evaluación de competencias del personal nombrado.

Si bien la entidad realiza la verificación interna de los requisitos exigidos para cada cargo, no cuenta con mecanismos propios ni con procesos adelantados por entidades competentes como la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, aplicables exclusivamente a los empleos de carrera administrativa. En este sentido, la disminución del porcentaje en el autodiagnóstico no obedece a una desmejora del proceso de ingreso, sino a un ajuste del resultado a la realidad institucional y al alcance normativo del componente evaluado.


- **Componente 3: Desarrollo**

Autodiagnóstico marzo 2025

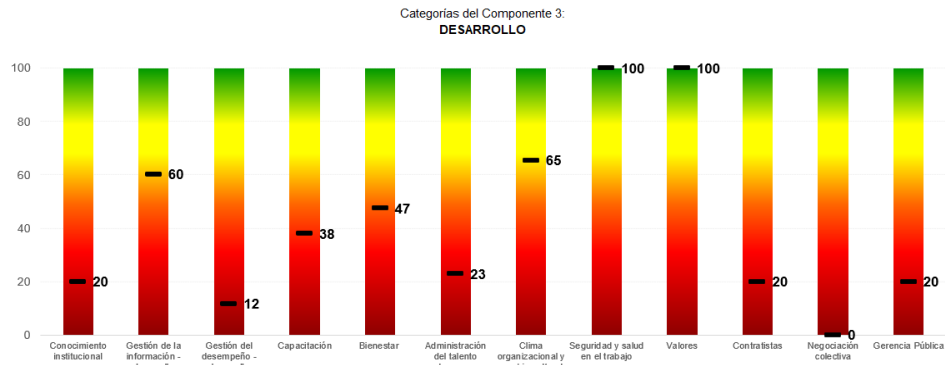
Gráfica 5: Calificación por categoría del componente 3: Desarrollo



Autodiagnóstico diciembre 2025

 <p>Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa</p>	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 4

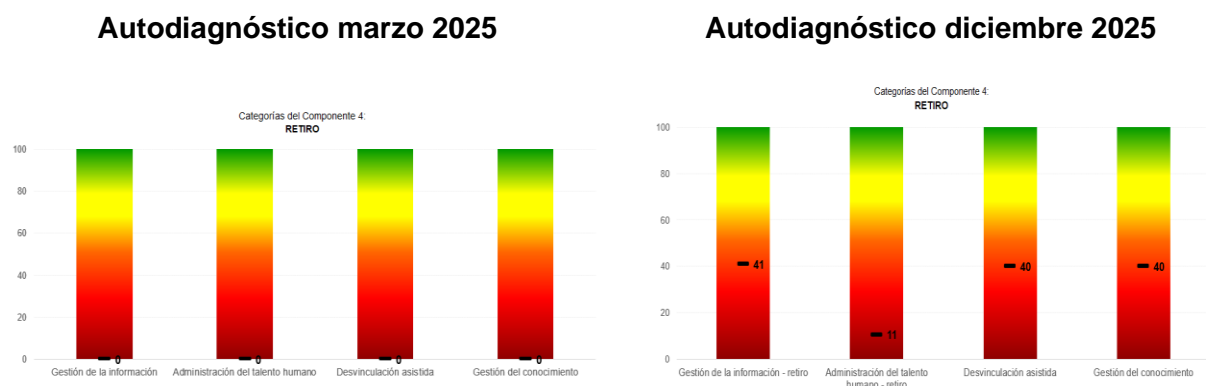
Gráfica 6: Calificación por categoría del componente 3: Desarrollo




El comparativo del autodiagnóstico del Componente 3: Desarrollo entre marzo y diciembre de 2025 evidencia una mejora general en la mayoría de las categorías, destacándose avances significativos en conocimiento institucional, bienestar, administración del talento humano, clima organizacional y cambio cultural, valores y gerencia pública. Se mantiene un nivel de cumplimiento alto y estable en seguridad y salud en el trabajo, mientras que categorías como capacitación y gestión de la información presentan incrementos moderados que reflejan avances, aunque aún requieren fortalecimiento. Por su parte, gestión del desempeño, contratistas y negociación colectiva continúan registrando niveles bajos o sin variación significativa, situación que obedece principalmente a la naturaleza de la entidad, en tanto la cantidad de contratistas supera al personal nombrado y no se cuenta con sindicatos ni asociaciones constituidas que den lugar a procesos de negociación colectiva. En este contexto, los resultados no representan una desmejora en los procesos, sino que reflejan las particularidades institucionales, evidenciando en conjunto una evolución positiva del componente durante la vigencia 2025.

- Componente 4: Retiro**

Gráfica 7: Calificación por categoría del componente 4: Retiro



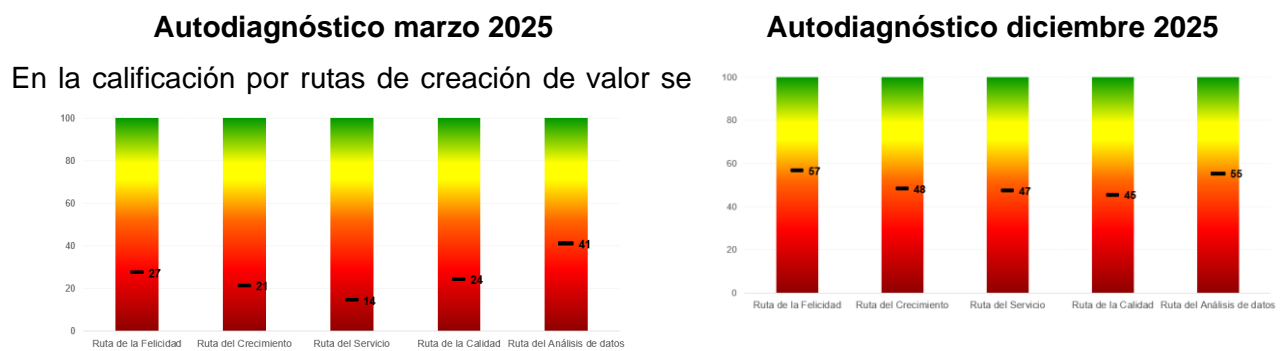
El Componente 4: Retiro evidencia que, para el corte de marzo de 2025, la entidad no registraba avances, obteniendo un 0 % de progreso, lo que reflejaba la inexistencia de lineamientos,

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

procedimientos o prácticas formalizadas asociadas a la gestión del retiro del personal. No obstante, para el corte de diciembre de 2025 se identifican avances parciales en categorías como gestión de la información para el retiro, administración del talento humano en el proceso de desvinculación, desvinculación asistida y gestión del conocimiento, con porcentajes que oscilan entre niveles iniciales y medios. Estos resultados evidencian el inicio de acciones orientadas a estructurar el componente, las cuales, si bien aún requieren fortalecimiento y consolidación, representan un avance significativo frente a la línea base nula identificada en marzo, sin que ello implique la total madurez del proceso.

iii. Calificación por rutas de creación de valor

Gráfica 8: Calificación por rutas de creación de valor

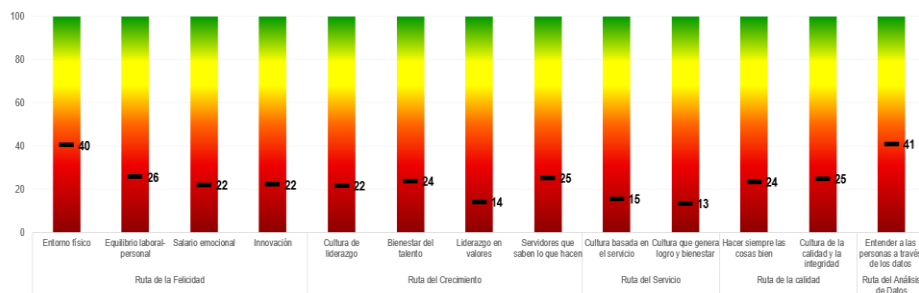


identifica un incremento moderado, dejando la posibilidad de continuar fortaleciendo los planes y programas que permitan una mejor gestión del talento humano.

iv. Desagregación de las rutas de creación de valor


Autodiagnóstico marzo 2025

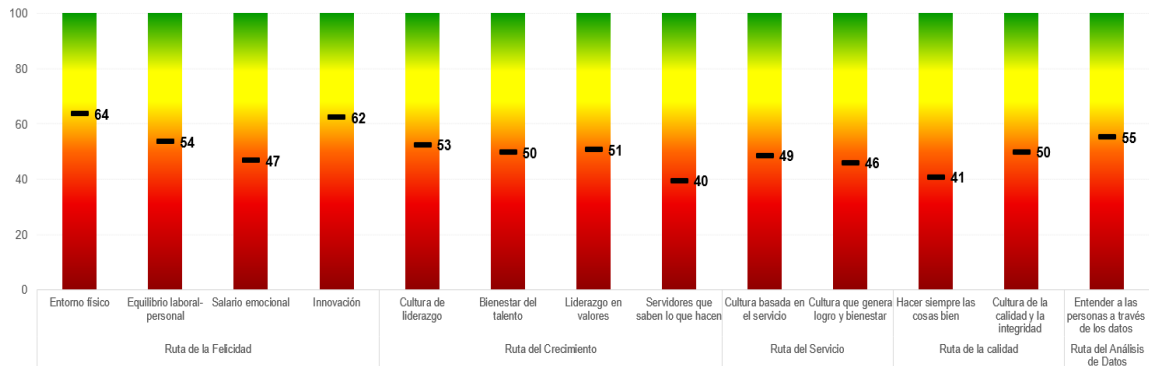
Gráfica 9: Autodiagnóstico marzo 2025



Autodiagnóstico diciembre 2025

Gráfica 10: Autodiagnóstico marzo 2025

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 4




Los resultados del autodiagnóstico de Talento Humano evidencian un desempeño intermedio en las rutas de Felicidad, Crecimiento, Servicio, Calidad y Análisis de Datos, con mayores oportunidades de mejora en los componentes asociados al equilibrio laboral-personal, salario emocional, claridad de roles, cultura de servicio y apropiación de la calidad como principio transversal. En respuesta a este diagnóstico, el Plan Estratégico de Talento Humano orienta sus acciones al fortalecimiento del bienestar integral del servidor público, el desarrollo de un liderazgo basado en valores, la consolidación de una cultura organizacional centrada en el servicio al ciudadano y la mejora continua, así como al uso estratégico de la información para la toma de decisiones, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los principios de la Función Pública.

Encuesta de Necesidades de capacitación: Durante el mes de diciembre de 2025 se llevó a cabo la Encuesta de Necesidades de Capacitación dirigida a los directivos de la entidad, con el propósito de identificar de manera objetiva y participativa los requerimientos de formación del talento humano para la vigencia 2026. Este ejercicio permitió recoger insumos estratégicos orientados al fortalecimiento de competencias técnicas, comportamentales y de liderazgo, en coherencia con las funciones misionales.

La información obtenida constituye un insumo fundamental para la formulación y priorización del Plan Institucional de Capacitación, garantizando que las acciones formativas respondan a las necesidades reales de la entidad, contribuyan a mejorar el desempeño organizacional, promuevan la cultura del servicio al ciudadano y fortalezcan el desarrollo integral de los servidores públicos.

Medición del clima organizacional: En el mes de noviembre 2025 se realizó la encuesta de clima organizacional y como resultado se puede observar los siguientes puntos:

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

El 81% de los colaboradores tuvieron respuestas favorecedoras para la empresa, el 16% tienen una postura neutral, y el 3 % de los colaboradores no se sienten a gusto con el ambiente y el lugar de trabajo.

Con respecto a la autonomía de los colaboradores para poder desarrollar las actividades, el 4% de ellos, no sienten que tienen los recursos, ni el tiempo, y por eso tener contratiempos para poder entregar sus tareas diarias; el 25% tiene una postura neutral, y el 71% expresaron respuestas favorables en relación con las preguntas.


Con relación al trabajo en equipo el 3% expresa depender de otras áreas para desarrollar sus labores, el 6% no siente el apoyo por parte de sus compañeros de trabajo; el 15% tiene una postura neutral, y no se identificaron colaboradores que piensen que las áreas dependen de su labor. Con respecto si el trabajo es equitativo, el 8% de los colaboradores no perciben que sus actividades sean equitativas en relación con las actividades que deben cumplir sus pares, y el 11% tiene una postura neutral con respecto, a si su trabajo es equitativo.

Cuando se indago por la regulación de las relaciones intralaborales, el 7 % expresa que no percibe que se relacione con sus pares de una forma cordial y respetuosa, el 5 % no percibe empatía ni comprensión por parte de sus compañeros de trabajo; el 11% tiene una postura neutral con respecto a la forma de vincularse, y el 84% de los colaboradores tuvieron una respuesta favorable.

Con relación a la comunicación asertiva (clara, oportuna y eficaz) el 3% expresa que no percibe esa comunicación por parte de sus compañeros de trabajo, el 12% tiene una postura neutral con respecto a este tema y el 85% de los colaboradores tuvieron una respuesta favorable.

Con respecto a la relación con su jefe inmediato el 3% expresa que no percibe que se relaciona con su jefe de una forma cordial y respetuosa, el 6 % no percibe empatía ni comprensión por parte de su jefe inmediato; el 11% tiene una postura neutral con respecto al forma de vincularse y el 83% de los colaboradores tuvieron una respuesta favorable.

Diagnóstico del riesgo psicosocial: El 22 de noviembre del 2024 se realizó la evaluación de riesgo psicosocial para la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E -EDRU E.I.C.E. Este monitoreo tiene como finalidad diagnosticar los posibles efectos adversos del estrés, fomentar la motivación y satisfacción personal de los trabajadores, y proporcionar las directrices generales para un plan de acción que permita mitigar el riesgo evaluado.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, el Ministerio de Protección Social, en asociación con la Pontificia Universidad Javeriana, diseñó una batería de instrumentos cuyo objetivo es identificar y evaluar los factores de riesgo intralaborales y extralaborales que están afectando la salud mental y, por lo tanto, física, a consecuencia del estrés, de la población trabajadora en Colombia.

Para esta evaluación, se administró la ficha de datos generales, la cual contiene información sociodemográfica; el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma A y B, cuestionario de factores de riesgo extralaboral y el cuestionario de estrés.

Entendiendo que la medición de los factores de riesgo psicosocial comprende dos formas A y B, las cuales se diferencian por su nivel de autonomía, personal a cargo entre otras; como se detalla a continuación:

Imagen 11. Nivel ocupacional de los trabajadores a quienes se aplica cada forma del cuestionario

Formas	Nivel ocupacional de los trabajadores a quienes se aplica cada forma del cuestionario
Forma A	<ul style="list-style-type: none"> • Jefes: comprende los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas. Por ejemplo, gerentes, directores, jefes de oficina, de departamento, de sección, de taller, supervisores, capacitadores o coordinadores, entre otros. • Profesionales o técnicos: personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Por ejemplo, profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros.
Forma B	<ul style="list-style-type: none"> • Auxiliares: cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por ejemplo, secretarías, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros. • Operarios: comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Por ejemplo, ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, entre otros.

(...)


	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 4

Imagen 11. Nivel ocupacional de los trabajadores a quienes se aplica dada forma del cuestionario

Imagen 12. Forma A.

Forma A

	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL	20.5	Bajo
EXTRALABORAL	15.1	Bajo
ESTRES	12.4	Bajo

Dominio 1- liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

✓ Forma A (jefes, profesionales o técnicos)

Imagen 13. Dominio 1 – Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

DOMINIO 1	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	11.1	Bajo
DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Características del liderazgo	11.1	Bajo
Relaciones sociales en el trabajo	7.3	Bajo
Retroalimentación del desempeño	14.5	Bajo
Relación con los colaboradores (subordinados)	15.0	Bajo

El dominio "Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo" hace referencia a los factores psicosociales relacionados con las interacciones sociales y la calidad del liderazgo dentro del entorno laboral. Este dominio evalúa cómo las dinámicas entre líderes, supervisores y compañeros de trabajo influyen en el bienestar emocional, el desempeño y la percepción del clima laboral de los empleados; en donde involucra: el estilo de liderazgo, relaciones interpersonales, retroalimentación, apoyo emocional; que comprende: la valoración del reconocimiento de logros y la disposición de ayuda en momentos de necesidad. A continuación, se describirán cada una de las dimensiones correspondientes al factor intralaboral.

Dominio 2- Control sobre el trabajo

✓ Forma A (jefes, profesionales o técnicos)


	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026


Imagen 14. Dominio 2: Control sobre el trabajo

DOMINIO 2	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	15.0	Bajo
DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Claridad de rol	7.9	Bajo
Capacitación	24.2	Medio
Participación y manejo del cambio	15.7	Bajo
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	8.1	Medio
Control y autonomía sobre el trabajo	30.8	Medio

El dominio "Control sobre el trabajo" muestra un nivel de riesgo bajo; Esto indica que se les otorga la libertad para gestionar sus tareas y tomar decisiones dentro de sus áreas de responsabilidad, lo cual es un factor positivo que puede promover la motivación, la satisfacción laboral y la efectividad en el cumplimiento de sus funciones. Cabe destacar que, en diferentes dimensiones encontramos niveles de riesgo medio; los cuales se deberán de revisar e intervenir; con el fin de que estos no afecten en un periodo de tiempo la salud de los trabajadores.

De esta manera, una de las dimensiones que se encuentra en riesgo medio es la variable capacitación, la cual no solo implica la realización de actividades formativas, sino también su eficiencia, pertinencia y periodicidad. En este contexto, los colaboradores pueden sentir que:

- ✓ No desarrollan las competencias necesarias: La capacitación puede ser percibida como insuficiente o poco relevante para enfrentar los desafíos específicos de sus funciones, afectando su desempeño.
- ✓ Si las actividades formativas no están alineadas con las oportunidades de desarrollo, los empleados pueden experimentar desmotivación o estancamiento laboral.
- ✓ Inequidad en el acceso a la capacitación: La percepción de que no todos los trabajadores reciben las mismas oportunidades de formación puede generar insatisfacción o conflictos; para esto se debe de validar que la capacitación llegue a todos los trabajadores.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026


- ✓ Una capacitación mal planificada puede carecer de alineación con las metas estratégicas de la empresa, lo que podría hacer que los colaboradores se sientan desorientados o subvalorados.
- ✓ La ausencia de retroalimentación sobre la aplicación de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones puede generar una percepción de irrelevancia o poca utilidad de estas actividades.

Otra de las competencias que se encuentra en riesgo medio es la de Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos. Este aspecto está relacionado con la percepción de los trabajadores sobre la posibilidad de aplicar y expandir sus capacidades dentro de la organización, así como de avanzar en su desarrollo profesional; cuando estas oportunidades no se les otorgan a los trabajadores pueden presentar desmotivación, percepción de estancamiento en su labor; afectando quizá su desempeño.

Para la dimensión Control y autonomía sobre el trabajo, que abarca los comportamientos relacionados con la independencia y la capacidad de autogestión que el trabajador puede ejercer en sus actividades, encontrarse en un nivel de riesgo medio, sugiere que los empleados perciben una limitación parcial en su capacidad para tomar decisiones o manejar sus tareas de manera autónoma. Esta percepción puede generar frustración, disminuir la motivación y afectar tanto el desempeño como la satisfacción laboral, evidenciando la necesidad de estrategias que fortalezcan el sentido de control y participación en la gestión de sus responsabilidades.

Cuando este bajo control y autonomía ocurre en cargos de alta responsabilidad, puede implicar:

- ✓ Dificultad para cumplir objetivos estratégicos
- ✓ La falta de autonomía puede limitar la capacidad del trabajador para actuar de manera oportuna y eficiente frente a situaciones críticas o demandas inesperadas.
- ✓ Decisiones importantes pueden retrasarse al requerir constantes aprobaciones, lo que afecta la dinámica y agilidad del equipo o área.
- ✓ Los empleados en cargos de responsabilidad pueden sentir frustración si perciben que su experiencia y criterio no son valorados o utilizados adecuadamente.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

- ✓ La imposibilidad de tomar decisiones clave en su rol puede generar tensiones adicionales, especialmente si están obligados a seguir instrucciones que consideran ineficientes y que su experticia puede ser suficientes para resolver la situación.
- ✓ Profesionales en roles de liderazgo o alta responsabilidad podrían buscar organizaciones que les brinden mayores niveles de confianza y autonomía en su cargo.

Dominio 3- Demandas del trabajo

- ✓ **Forma A (Jefes, profesionales o técnicos)**


Imagen 15: Dominio 3 – Demandas del trabajo

DOMINIO 3	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
DEMANDAS DEL TRABAJO	33.7	Bajo
DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	11.7	Sin Riesgo
Demandas emocionales	18.3	Bajo
Demandas cuantitativas	41.2	Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	39.4	Medio
Exigencias de responsabilidad del cargo	63.8	Medio
Demandas de carga mental	75.0	Medio
Consistencia del rol	22.5	Bajo
Demandas de la jornada de trabajo	34.2	Alto

En relación con el dominio Demandas del trabajo, los resultados generales indican un nivel de riesgo bajo. No obstante, al analizar las dimensiones específicas, se identifica que cuatro de ellas presentan un riesgo medio y una dimensión alcanza un nivel de riesgo alto, lo que resalta la necesidad de evaluar de manera puntual los factores que contribuyen a estas condiciones y priorizar intervenciones para mitigar su impacto en la salud y el desempeño de los trabajadores.

Como parte de las dimensiones que presentan en riesgo medio, encontramos:

demandas cuantitativas, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, Exigencias de responsabilidad del cargo, Demandas de carga mental.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026


Las demandas cuantitativas, hacen referencia a la relación entre el número de tareas asignadas, frente al tiempo para su ejecución; en concordancia, están conexas al volumen de trabajo y los plazos para su ejecución, y pueden influir significativamente en el bienestar, la productividad y la satisfacción laboral del empleado. Buscar esta relación entre tarea-tiempo; puede disminuir el efecto en los trabajadores; que a causa de esta tensión constante pueden desencadenar en episodios de ansiedad o estrés.

Por otra parte, la dimensión Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; que implica aquellas condiciones laborales que pueden estar afectando al trabajador no solo en sus intervenciones laborales; sino en su entorno extralaboral; cuando el trabajador no logra gestionar estas tensiones puede sentirse abrumado frente al exceso de tareas y responsabilidades.

Las exigencias de responsabilidad del cargo, en relación con el nivel de cargo de los empleados evaluados, muestran que en efecto estas demandas, en ocasiones, pueden resultar ser excesivas. Esto ocurre cuando las responsabilidades asignadas son desproporcionadas o no cuentan con los recursos disponibles, o la capacidad del trabajador para cumplir con las expectativas del cargo no resultan ser las requeridas.

Estas exigencias en la responsabilidad pueden conllevar a:

- ✓ Impacto de exigencias de responsabilidad excesivas
- ✓ Sobrecarga de trabajo y estrés; por lo que la empresa deberá de hacer una revisión de responsabilidades y buscar estrategias (si así se permite) de delegar o eliminar; con el fin de disminuir esta carga.
- ✓ Los empleados pueden experimentar una presión excesiva al sentirse responsables de decisiones o tareas que van más allá de sus capacidades o del tiempo disponible. Esto puede llevar a una sobrecarga laboral y a un aumento significativo en los niveles de estrés.
- ✓ Si las exigencias del cargo superan los recursos (humanos, materiales o tecnológicos) disponibles, los trabajadores pueden sentirse desbordados, lo que afecta tanto su rendimiento como su bienestar.
- ✓ Cuando estas exigencias de responsabilidad son constantes y no se reconocen los esfuerzos del trabajador o la empresa no gestiona de manera oportuna este riesgo, puede

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

desencadenarse el síndrome de burnout, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

La última demanda que se encuentra en riesgo medio, es la Demanda de carga mental. Esta se refiere a las exigencias cognitivas que el trabajador debe afrontar en función de su cargo, y está relacionada con el uso de funciones ejecutivas como la memoria, retención de información, capacidad de análisis y toma de decisiones.


Las tareas que requieren un alto nivel de procesamiento cognitivo pueden generar una carga mental significativa, especialmente cuando las demandas son excesivas o no están adecuadamente gestionadas; El uso constante de la memoria, concentración y capacidad analítica puede generar agotamiento mental. Los empleados pueden sentir que están saturados de información y tareas que requieren altos niveles de atención y reflexión.

Otra de las consecuencias es La sobrecarga mental, que puede llevar a la fatiga mental, lo que aumenta la probabilidad de cometer errores, olvidar detalles importantes o pasar por alto aspectos clave de las tareas.

Estos esfuerzos constantes por mantener altos niveles de rendimiento cognitivo pueden generar un aumento en los niveles de estrés y ansiedad, especialmente si los empleados no cuentan con los recursos o el tiempo necesarios para procesar la información de manera adecuada.

En cuanto a la dimensión que presenta altos niveles de riesgo, se encuentran las Demandas de la jornada de trabajo. Los trabajadores refieren que experimentan altas jornadas laborales, lo cual está relacionado con su modalidad de contrato estatal. Esta modalidad, en algunos casos, puede implicar extensas horas de trabajo, lo que genera una sobrecarga física y emocional, aumentando el riesgo de agotamiento y otros problemas relacionados con el bienestar laboral.

En correlación con cada una de las variables que se encuentran en riesgo medio y alto, se percibe un denominador común: la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para su ejecución. En este sentido, es de interés, para fines investigativos, analizar las causas que originan este exceso de tareas. Para ello, se debe revisar las responsabilidades asignadas a cada trabajador y, en caso necesario, disminuir la carga laboral, ya que, si esta se mantiene de manera prolongada, puede generar consecuencias negativas como el estrés laboral.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Dominio 4- Recompensas

✓ **Forma A (jefes, profesionales o técnicos)**

Imagen 16: Dominio 4 – Recompensas

DOMINIO 4	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
RECOMPENSAS	5.9	Bajo
DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	4.5	Bajo
Reconocimiento y compensación	7.1	Bajo


La dimensión de recompensas muestra dos formas principales de compensación para el trabajador: una relacionada con el sentimiento de pertenencia a la organización y el reconocimiento por el trabajo bien realizado, y otra vinculada con el pago monetario por la ejecución de sus actividades. En este sentido, tanto el dominio como las dimensiones asociadas a las recompensas se encuentran en riesgo bajo, lo que indica que los trabajadores perciben de manera positiva las formas de compensación; percibiéndolas justas a sus responsabilidades.

Condiciones Extralaborales

✓ **Forma A (jefes, profesionales o técnicos)**

Imagen 17: Condiciones Extralaborales

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	35.0	Medio
Relaciones familiares	4.2	Sin Riesgo
Comunicación y relaciones interpersonales	6.5	Bajo
Situación económica del grupo familiar	21.7	Bajo
Características de la vivienda y de su entorno	8.6	Bajo
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	17.5	Medio
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	21.9	Medio

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

El factor extralaboral refiere un nivel de riesgo bajo; sin embargo, se visualizan ciertas dimensiones en riesgo medio; cabe destacar que este factor extralaboral, en ciertas variables no logran ser controladas por la organización; sin embargo; no lo exime de procurar el bienestar del trabajador; así pues, la empresa deberá desde un enfoque preventivo y de asesoramiento apoyar en sus trabajadores.

A continuación, se desarrollarán las dimensiones que se encuentran en riesgo medio, comenzando con la dimensión Tiempo fuera, la cual está estrechamente relacionada con el factor intralaboral Jornadas de trabajo, que arrojó un riesgo alto, evidenciando factores correlacionados. En este sentido, la empresa deberá intervenir de manera directa en la gestión del tiempo que el trabajador dedica a la ejecución de sus actividades, asegurando un equilibrio adecuado entre las jornadas laborales y el tiempo destinado al descanso y recuperación, con el fin de reducir los riesgos asociados. Cuando el factor intralaboral logra afectar el entorno extralaboral; hace responsable a la organización por su gestión de aquellas variables que coadyuvan en el malestar físico y mental del trabajador; presentando esta dimensión un riesgo medio.

La dimensión Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, es otra de las que se encuentran en riesgo medio. Este aspecto está relacionado con el tiempo, la distancia y las condiciones en las que los trabajadores deben trasladarse diariamente hacia su lugar de trabajo y de regreso a casa. Cuando el desplazamiento implica largos trayectos, congestión vehicular o dificultades en los medios de transporte, puede generar estrés, fatiga y afectaciones en el equilibrio entre la vida personal y laboral, lo que influye negativamente en el bienestar del trabajador.

Condiciones Estrés (jefes, profesionales o técnicos).

A continuación, se presentan los resultados del nivel de estrés. En términos generales, se identificó una puntuación de 12.4 en la Forma A, la cual corresponde a un riesgo bajo según los estándares de evaluación. Este resultado sugiere que los trabajadores presentan una baja probabilidad de estar experimentando manifestaciones relacionadas con el estrés, tales como síntomas fisiológicos (dolores de cabeza, fatiga crónica, alteraciones del sueño), cognitivos (dificultad para concentrarse, problemas de memoria), conductuales (irritabilidad, cambios en el rendimiento laboral) y/o emocionales (ansiedad, frustración o desmotivación).


	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Imagen 18: Condiciones de estrés

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
ESTRÉS	12.4	Bajo

No obstante, aunque el nivel actual de estrés sea bajo, es importante no subestimar la importancia de la prevención. El estrés laboral puede incrementarse por diversos factores, como cambios en las condiciones de trabajo, aumento en las responsabilidades, conflictos interpersonales, o incluso situaciones externas al ámbito laboral. Aunque los niveles de estrés refieren ser bajos; se debe de considerar aquellas dimensiones como demandas cuantitativas, control y autonomía en el cargo y demandas de la jornada de trabajo; son fuentes de riesgo latentes que si no se intervienen de manera oportuna puede afectar el bienestar del trabajador.


De acuerdo con los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, se identificaron aspectos relevantes para el mejoramiento continuo en la organización, especialmente en lo concerniente a la salud y el bienestar del trabajador. El plan de intervención debe incluir un conjunto de acciones o medidas de control específicas, priorizadas según lo determinado en el análisis epidemiológico. Además, conforme a lo dispuesto en la Resolución 2646 de 2008, el plan de intervención debe contemplar lo siguiente:

- El compromiso directo y coordinado de las áreas encargadas de su aprobación e implementación.
- La participación de los diferentes grupos de interés para su implementación.
- La destinación de recursos específicos.
- La generación de medidas de control específicas.
- Un método de seguimiento que permita evidenciar el impacto de las acciones.

Como lo establece la resolución 2764 del 2022, en su artículo 3 en cuanto a la periodicidad de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial:

Artículo 3°. Periodicidad de la Evaluación. La evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, de acuerdo al nivel de riesgo psicosocial de las empresas.

Las empresas en las cuales se han identificado factores psicosociales intralaborales nocivos, evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, el bienestar

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

o el trabajo, deben realizar la evaluación de forma anual. Esto se enmarca dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosociales y requiere intervención en la fuente de forma inmediata a través de controles administrativos, controles operacionales y cambios organizacionales.

En las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo psicosocial intralaboral medio o bajo, la evaluación se realizará cada dos años y requiere intervención, tanto en la fuente como en el trabajador.

La periodicidad de la evaluación anual o cada dos años, deberá establecerse a partir del inicio de la ejecución de las acciones de intervención y control, las cuales deben realizarse de forma inmediata.

Es así como los resultados de la **EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EDRU E.I.C.E** para el riesgo psicosocial intralaboral es Nivel de riesgo bajo ; por tanto, la medición según lo establece el decreto 2764/2022 deberá realizarse **cada (2) años**, la cual deberá establecerse a partir del inicio de la ejecución de las acciones de intervención y control, las cuales deben realizarse de forma inmediata; cabe anotar que es responsabilidad de la empresa seguir o implementar los protocolos de promoción, prevención e intervención de los riesgos psicosociales. Con el fin de mantener controladas las fuentes de riesgo.

A continuación, se presenta una selección de los principales factores de riesgo identificados en los resultados descritos, con el propósito de recomendar líneas generales de intervención que deberían ser priorizadas y especificadas en un plan de acción más concreto. Además de estas acciones, es necesario implementar programas de formación para los trabajadores sobre manejo del estrés, estilos de afrontamiento y hábitos de vida saludable, entre otros temas, con el objetivo de fortalecer su bienestar. También es crucial integrar el plan de intervención con las actividades propuestas en el protocolo para la intervención de los factores de riesgo psicosocial desarrollado por el Ministerio de Trabajo.

Nota: teniendo en cuenta lo expresado en la resolución 2646/2008, en su artículo 4; se requiere: “Sinergia de los factores intralaborales, extralaborales e individuales. Cualquiera de las cargas de trabajo físicas, mentales o psíquicas, están potenciadas y/o sinterizadas por las condiciones extralaborales y los factores individuales. Por lo tanto, siempre deben ser objeto de valoración por parte del experto y ser incluidas como insumo necesario para obtener una estimación de la carga de trabajo.



	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Imagen 19: Valoración de las cargas de trabajo físicas, mentales, o psíquicas

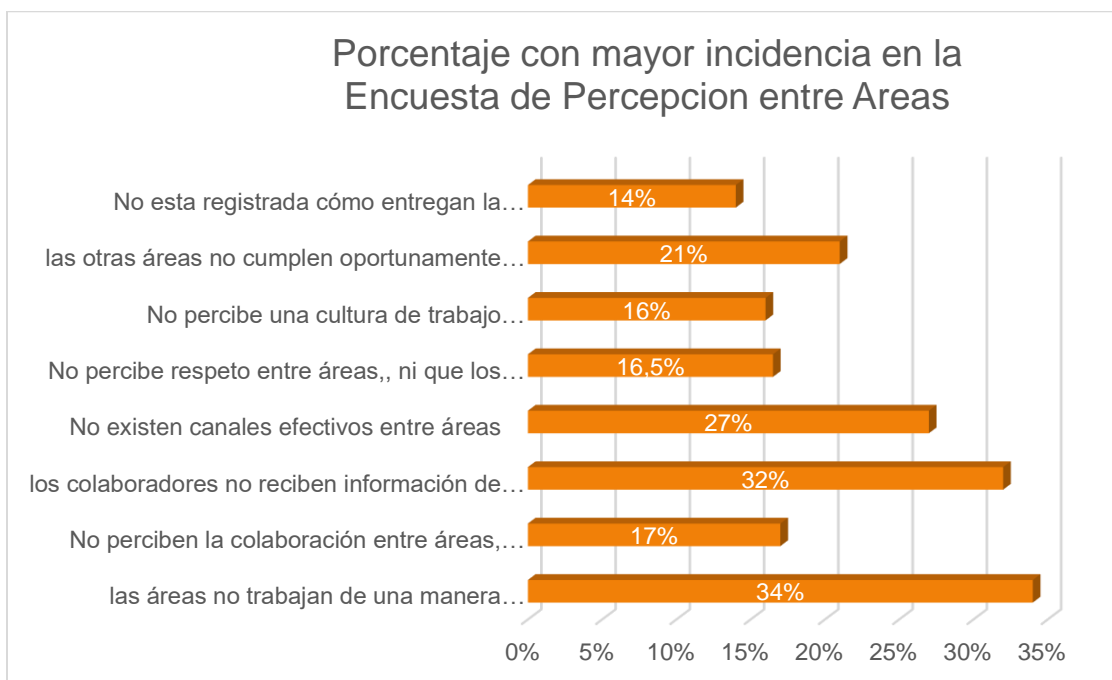
FACTOR PSICOSOCIAL A IMPACTAR	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN	TIPO DE INTERVENCIÓN (PROMOCIÓN, INTERVENCIÓN, PREVENCIÓN)	PRIORIZACIÓN
			● Bajo ● Medio ● Alto
CONTROL Y AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO	Fomentar un liderazgo empoderador: Permitir a los empleados con roles de alto nivel tomar decisiones alineadas con los objetivos organizacionales sin una supervisión constante. Definir claramente los límites de autonomía, esto en el momento del proceso de inducción/reinducción. Ofrecer herramientas que fortalezcan la capacidad de los empleados para tomar decisiones estratégicas de forma segura y efectiva. (Si es que la empresa considera que el trabajador no cuenta con estas competencias desarrollada). Reducir la burocracia en los procesos: Simplificar los procedimientos internos para facilitar la ejecución autónoma de tareas y decisiones de	PROMOCIÓN E INTERVENCIÓN	●
CAPACITACIÓN	Realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación para identificar las brechas de competencias específicas de cada área. Implementar programas de formación continua, diseñados de acuerdo con los roles y las metas organizacionales. Asegurar la equidad en el acceso a las oportunidades de capacitación para todos los colaboradores. Evaluar la eficiencia y el impacto de las capacitaciones realizadas, asegurándose de que sean prácticas, actualizadas y aplicables al entorno laboral. Establecer una periodicidad adecuada para mantener a los empleados actualizados y motivados en su desarrollo profesional.	PROMOCIÓN E INTERVENCIÓN	●
EXIGENCIAS Y RESPONSABILIDAD ES EN EL CARGO	Identificar y comprender las exigencias de responsabilidades en el cargo que están causando niveles elevados de estrés o malestar. Identificar tareas que pueden ser redistribuidas, delegadas o reestructuradas para reducir la sobrecarga. Implementar cambios en la asignación de tareas y responsabilidades, asegurando una carga de trabajo equilibrada. Facilitar el acceso a recursos educativos y de desarrollo profesional que ayuden a los empleados a mejorar sus capacidades para manejar responsabilidades.	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN	●
INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL	Implementar políticas de horarios flexibles o modalidades híbridas que permitan a los trabajadores adaptar su jornada laboral a las necesidades personales o familiares. Establecer límites claros respecto a los horarios de trabajo, evitando la expectativa de disponibilidad fuera de estos. La desconexión digital es fundamental para proteger el tiempo personal de los empleados. Revisar las tareas asignadas para garantizar que sean proporcionales al tiempo disponible durante la jornada laboral, minimizando la necesidad de extender el trabajo a horas personales. Implementar espacios para actividades recreativas, deportivas o culturales que promuevan el equilibrio emocional y físico de los trabajadores, reforzando su conexión con el entorno extralaboral.	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN	●
DEMANDAS DE CARGA MENTAL	Fomentar una adecuada organización y priorización de las actividades laborales para evitar sobrecargar a los trabajadores con múltiples demandas simultáneamente. Implementar estrategias de rotación para equilibrar las exigencias cognitivas entre diferentes trabajadores. Promover pausas activas y descansos regulares Incorporar herramientas tecnológicas para automatizar tareas repetitivas y que demandan un alto esfuerzo mental, permitiendo que los trabajadores enfoquen su atención en actividades estratégicas y de mayor valor. Realizar seguimientos regulares para identificar si las estrategias implementadas están reduciendo la carga mental o si se requieren ajustes adicionales.	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN	●
DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	Garantizar que las jornadas cumplan con la normatividad laboral vigente en cuanto a duración y descansos. Implementar medidas para evitar la extensión innecesaria de la jornada, como la planificación adecuada de actividades. Establecer límites claros para evitar que los trabajadores sean requeridos fuera de su horario laboral. Fomentar una cultura organizacional que respete el tiempo personal de los empleados. Realizar evaluaciones periódicas para identificar cómo las jornadas extensas están afectando la salud y el desempeño de los trabajadores.	INTERVENCIÓN	●
FACTORES EXTRALABORALES	La empresa deberá de acogerse a las recomendaciones dadas en cuanto a jornadas de trabajo, demandas cuantitativas y exigencias y responsabilidades en el cargo con el fin de disminuir esta tensión que puede estar afectando el bienestar del trabajador; incluso fuera de la organización.	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN	●

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 4

Medición percepción entre áreas:

La percepción entre áreas según el MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión) sirve para articular y sincronizar el trabajo entre departamentos, mejorar el flujo de información, promover una cultura de control y evaluación, y asegurar que toda la entidad trabaje unida para generar valor público y satisfacer las necesidades ciudadanas, superando brechas entre las áreas y facilitando la mejora continua y la toma de decisiones.


Gráfica 11: Porcentaje con mayor incidencia en la encuesta de percepción entre áreas



Con base en la Encuesta de Percepción entre Áreas, aplicada el 10 de noviembre de 2025 a los servidores públicos y contratistas de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E., se analizaron 13 preguntas orientadas a evaluar la relación entre áreas, la comunicación, el flujo de información, la colaboración para el cumplimiento de metas y la incidencia de las decisiones en los resultados organizacionales.

La gráfica presentada consolida los porcentajes de mayor incidencia identificados en las respuestas, permitiendo una lectura general de las principales brechas existentes entre las áreas de la entidad.

Los resultados muestran que el 34 % de los colaboradores considera que las áreas no trabajan de manera coordinada, lo que representa el mayor porcentaje de incidencia. Este resultado se

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

complementa con el 17 % que no percibe colaboración entre áreas para el cumplimiento de metas, ni reconoce la importancia de su trabajo dentro de los procesos institucionales, lo que evidencia debilidades en la articulación y el enfoque por procesos promovido por MIPG.

En materia de comunicación, el 32 % de los encuestados manifiesta no recibir información de forma clara, oportuna y eficaz, mientras que el 27 % señala la inexistencia de canales efectivos de comunicación entre áreas. Estos hallazgos reflejan una brecha significativa en el flujo de información institucional, afectando la toma de decisiones informadas y la ejecución armónica de las actividades.


Respecto al clima laboral y las relaciones interpersonales, el 16,5 % no percibe respeto entre las áreas ni una adecuada resolución de conflictos, situación que se refuerza con el 16 % que no identifica una cultura de trabajo colaborativo orientada al logro de objetivos comunes, lo cual impacta negativamente la dimensión de Talento Humano y la cultura organizacional.

Adicionalmente, el 21 % de los colaboradores considera que las otras áreas no cumplen oportunamente con los compromisos o apoyos solicitados, lo que afecta la eficiencia institucional. De manera complementaria, el 14 % reconoce que no está registrando adecuadamente la entrega de información o el cumplimiento de sus responsabilidades frente a otras áreas, evidenciando oportunidades de mejora en la trazabilidad, la responsabilidad funcional y los mecanismos de control.

Los resultados reflejan debilidades en la articulación entre áreas, la comunicación institucional y el trabajo colaborativo, aspectos fundamentales para la implementación efectiva de la política de talento humano. Estas brechas pueden incidir en la duplicidad de esfuerzos, retrasos en los procesos, afectación del clima laboral y disminución en la capacidad de la entidad para generar valor público de manera eficiente y coordinada.

Recomendaciones de mejora

- ✓ En concordancia con MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión), se sugiere:
- ✓ Fortalecer las capacitaciones en comunicación asertiva, trabajo en equipo y enfoque por procesos, dirigidas a todos los niveles de la organización.
- ✓ Definir y socializar canales formales y efectivos de comunicación entre áreas, asegurando la claridad, oportunidad y trazabilidad de la información.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

- ✓ Implementar acciones de seguimiento periódico al clima laboral entre áreas, como parte del Plan de Talento Humano y del Sistema de Control Interno.
- ✓ Promover espacios de articulación y coordinación entre áreas, orientados al cumplimiento de metas y a la apropiación del rol de cada área.
- ✓ Estas acciones contribuirán al fortalecimiento de la entidad, la mejora continua y la consolidación de una gestión integrada.

5.2.4 Planta de personal actual.


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

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.

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.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

ÁREA	FUNCIÓN PRINCIPAL
Secretaría 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 DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EICE
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

 Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

ÁREA	FUNCIÓN PRINCIPAL
	relacionen con la adquisición y mantenimiento de los inmuebles que hacen parte de los proyectos de renovación y desarrollo urbano que adelanta la empresa.

5.2.5 Recursos requeridos.


Tabla 2: Recursos requeridos

Tipo de recurso	Descripción	Componente GETH asociado	Responsable
Recurso Humano	Equipo técnico especializado en gestión estratégica del talento humano, con competencias en normatividad de empleo público, planeación, desarrollo, bienestar y retiro.	Planeación, Ingreso, Desarrollo, Retiro	Gerencia / Talento Humano
Recurso Financiero	Recursos presupuestales para capacitación, bienestar e incentivos, contratación de apoyos técnicos, implementación de planes y acciones de mejora.	Todos los componentes	Gerencia / Financiera
Recurso Tecnológico	Sistemas de información para la gestión del talento humano, gestión documental, análisis de datos y reporte a Función Pública.	Planeación, Ingreso, Desarrollo	Talento Humano / TIC
Recurso Administrativo	Formalización de procesos, procedimientos, manual de funciones y competencias, y fortalecimiento del arreglo institucional.	Planeación	Talento Humano / Planeación
Recurso Organizacional	Articulación interinstitucional y acompañamiento de las dependencias para la implementación de acciones del Plan Estratégico.	Todos los componentes	Gerencia General

5.2.6 Riesgos asociados.

Tabla 3: Riesgos asociados

Riesgo Estratégico	Descripción del Riesgo	Factor Asociado	Impacto Potencial	Componente GETH	Acciones de Mitigación / Controles
Proceso de Talento Humano en etapa de consolidación	El proceso de Talento Humano requiere fortalecerse progresivamente	Nivel de madurez Básico	Avance gradual hacia niveles superiores de madurez GETH	Planeación	Formalización progresiva del proceso y seguimiento al Plan

 <p>Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa</p>	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Riesgo Estratégico	Descripción del Riesgo	Factor Asociado	Impacto Potencial	Componente GETH	Acciones de Mitigación / Controles
	como eje estratégico institucional				
Capacidad técnica en fortalecimiento continuo	Necesidad de continuar fortaleciendo competencias del equipo de Talento Humano	Crecimiento de responsabilidades y alcance del Plan	Ajustes en tiempos de ejecución	Todos	Plan de formación, acompañamiento técnico
Gestión presupuestal en proceso de priorización	Requerimiento de asegurar recursos para la ejecución integral del Plan	Articulación con planeación/financiera	Ejecución gradual de acciones	Todos	Priorización de acciones críticas y asignación de presupuesto
Articulación institucional en fortalecimiento	Necesidad de mejorar la coordinación entre las áreas	Ajustes en roles y flujos de trabajo	Optimización de esfuerzos	Planeación	Comités de seguimiento y definición de responsables
Apropiación progresiva del cambio organizacional	Reforzar la adopción de nuevas prácticas de gestión del talento humano	Procesos de cambio organizacional	Ritmo gradual de implementación	Desarrollo	Estrategia de comunicación y gestión del cambio
Actualización permanente frente a lineamientos normativos	Requerimiento de seguimiento continuo a directrices de Función Pública	Dinámica normativa	Ajustes oportunos en procesos	Planeación / Ingreso	Monitoreo normativo y actualización periódica
Gestión del conocimiento en proceso de fortalecimiento	Necesidad de preservar y transferir conocimiento institucional	Movilidad del personal	Continuidad de procesos	Retiro	Estrategia de gestión del conocimiento
Componente de retiro en etapa de estructuración	Requerimiento de consolidar el proceso de retiro	Nivel de madurez inicial del componente	Avance progresivo del componente	Retiro	Diseño e implementación gradual del proceso

 Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

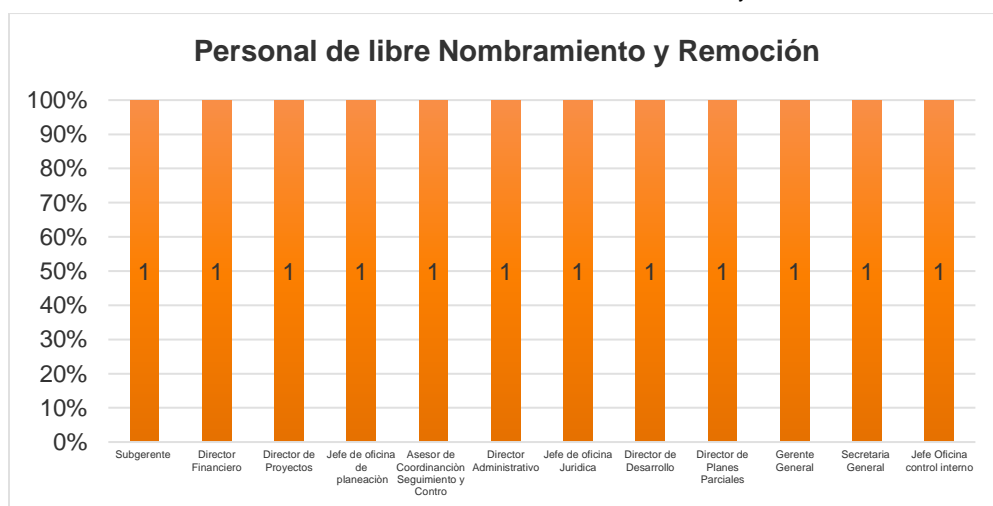
Riesgo Estratégico	Descripción del Riesgo	Factor Asociado	Impacto Potencial	Componente GETH	Acciones de Mitigación / Controles
Sistemas de información en proceso de mejora	Necesidad de fortalecer información para la toma de decisiones	Herramientas en consolidación	Mejora progresiva en la planeación	Planeación	Optimización de sistemas y control de datos
Seguimiento al Plan en proceso de maduración	Requerimiento de fortalecer mecanismos de seguimiento	Cultura de medición en consolidación	Mejora continua del desempeño	Todos	Definición de indicadores y reportes periódicos

5.2.7 Caracterización del talento humano.


A través de la Matriz de contratistas y Bases de Datos personal nombrado, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la entidad y contratistas de acuerdo con los criterios establecidos por MIPG y FURAG como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

Para el periodo 2025 el personal contratado se encuentra distribuido de la siguiente manera:

Gráfica 12: Personal de libre nombramiento y remoción



La Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana de Cali – EDRU E.I.C.E. cuenta con un total de doce (12) servidores públicos vinculados mediante la modalidad de Libre Nombramiento y Remoción, quienes ocupan cargos directivos y de jefatura.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Este equipo directivo tiene a su cargo la orientación estratégica, la toma de decisiones y la coordinación de los procesos misionales, administrativos y de apoyo de la entidad, garantizando el cumplimiento de los objetivos institucionales, los planes estratégicos y el marco normativo aplicable a las empresas industriales y comerciales del Estado.

Contratistas

Al corte del 31 de diciembre de 2025, la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana de Cali – EDRU E.I.C.E. contó con un promedio de noventa y ocho (98) personas vinculadas bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios durante la vigencia 2025.

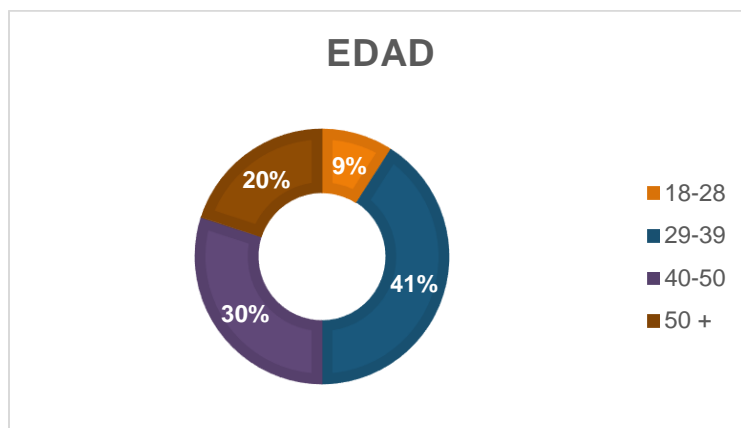
Este personal apoya el desarrollo de las funciones misionales, técnicas y administrativas de la entidad, permitiendo fortalecer la capacidad operativa y dar cumplimiento a los proyectos, planes y programas institucionales, de conformidad con las necesidades del servicio.


Rango de edad

La población vinculada a la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana – EDRU E.I.C.E., tanto servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción como contratistas, se concentra mayoritariamente en el rango de edad de 29 a 39 años, el cual representa el 41% del total, evidenciando una planta con alta capacidad productiva y dinamismo laboral.

Le sigue el grupo etario de 40 a 50 años, que aporta experiencia, estabilidad y madurez profesional al desarrollo de los procesos institucionales. Asimismo, la gráfica refleja que la entidad promueve la inclusión y el relevo generacional, brindando oportunidades laborales a jóvenes entre 18 y 28 años, quienes representan el 9% del total del personal vinculado.

Gráfica 13: Rango de edad



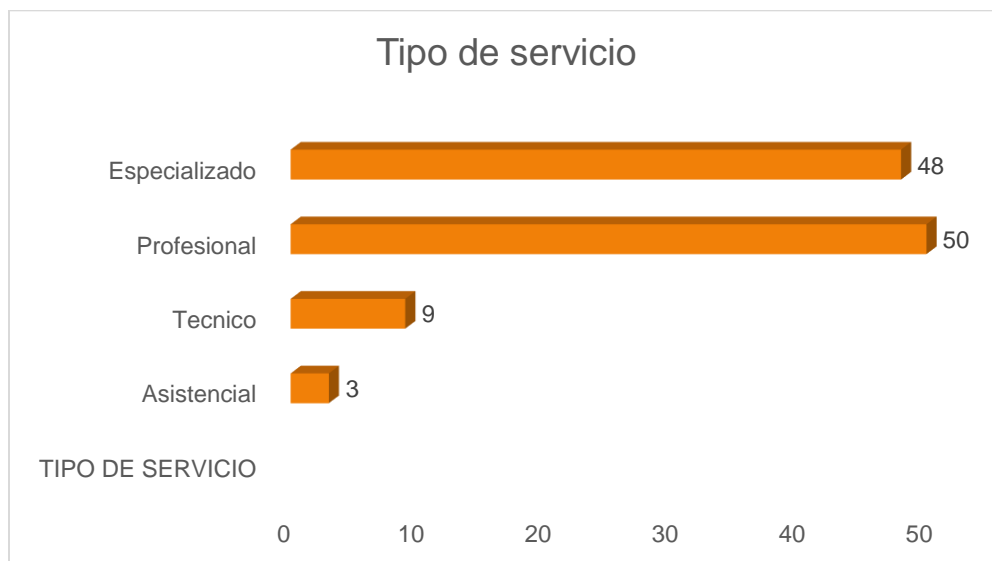
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Prestación del Servicio

Al cierre del año 2025, el personal vinculado a la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana – EDRU E.I.C.E. se encuentra distribuido por nivel del servicio de la siguiente manera: cuarenta y ocho (48) personas en el nivel directivo, cincuenta (50) en el nivel profesional, nueve (9) en el nivel técnico y tres (3) en el nivel asistencial.

Esta distribución refleja una estructura organizacional orientada al liderazgo, la gestión estratégica y el fortalecimiento de capacidades profesionales, necesarias para el cumplimiento de las funciones misionales y administrativas de la entidad.

Gráfica 14: Prestación del servicio



5.2.8 Manual de funciones.

Gerente General

https://edru.gov.co/content/wp-content/uploads/2020/08/funciones_gerente.pdf

Asesor de Coordinación seguimiento y control

<https://edru.gov.co/content/wp-content/uploads/2024/07/MANUAL-DE-FUNCIONES-ASESOR-DE-COORDINACION-SEGUIMIENTO-Y-CONTROL.pdf>


Jefe Oficina de Control Interno

<https://edru.gov.co/content/wp-content/uploads/2024/07/MANUAL-DE-FUNCIONES-JEFE-OFICINA-DE-CONTROL-INTERNO.pdf>

Secretario General

<https://edru.gov.co/content/wp-content/uploads/2024/07/MANUAL-DE-FUNCIONES-SECRETARIO-GENERAL.pdf>

Jefe Oficina Jurídica

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 4

<https://edru.gov.co/content/wp-content/uploads/2024/07/MANUAL-DE-FUNCIONES-JEFE-OFICINA-JURIDICA.pdf>

Director Financiero

<https://edru.gov.co/content/wp-content/uploads/2024/07/MANUAL-DE-FUNCIONES-DIRECTOR-FINANCIERO.pdf>

Director Administrativo

<https://edru.gov.co/content/wp-content/uploads/2024/07/MANUAL-DE-FUNCIONES-DIRECTOR-ADMINISTRATIVO.pdf>

Subgerente

<https://edru.gov.co/content/wp-content/uploads/2024/07/MANUAL-DE-FUNCIONES-SUBGERENTE.pdf>

Director de planes parciales

<https://edru.gov.co/content/wp-content/uploads/2024/07/MANUAL-DE-FUNCIONES-DIRECTOR-DE-PLANES-PARCIALES.pdf>

Director de Proyectos


<https://edru.gov.co/content/wp-content/uploads/2024/07/MANUAL-DE-FUNCIONES-DIRECTOR-DE-PROYECTOS.pdf>

5.3 Seguimiento y Evaluación

Le corresponde a Talento Humano o a quien haga sus veces de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana de Cali – EDRU E.I.C.E. realizar el seguimiento y evaluación periódica a las actividades establecidas en el Cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos y el plan de capacitaciones, con una periodicidad mensual, con el propósito de garantizar la ejecución oportuna de las acciones programadas y efectuar los ajustes que se requieran para el cumplimiento de los objetivos del Plan.

Adicionalmente, Talento Humano o a quien haga sus veces llevará el registro y control de la ejecución de las actividades a través de la Matriz de seguimiento del Plan de Bienestar e Incentivos y el plan de capacitación, el cual se articulará con los reportes de indicadores y planes de acción del plan estratégico de Talento Humano, en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación de la EDRU, de conformidad con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública.

5.3.1 Indicadores de seguimiento y cumplimiento del plan estratégico de talento Humano

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Los indicadores definidos para el Plan Estratégico se encuentran diligenciados en el formato FICHA TÉCNICA PARA LA FORMULACIÓN DE INDICADORES – FOR-GAC-08. El seguimiento y control de los avances se realizará de manera periódica y articulada entre Talento Humano y la Oficina de Planeación, permitiendo medir el nivel de ejecución y cumplimiento de los planes de capacitación y bienestar e incentivos, los cuales constituyen componentes fundamentales para el logro de los objetivos y el progreso integral del Plan Estratégico de Talento Humano, por otro lado, el cumplimiento de actividades que contiene el Plan de acción.

5.4 Mejora Continua


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 realizó el autodiagnóstico basado en la matriz GETH para medir el nivel en que se encuentra de aplicabilidad de 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 y están se cumplirán a través de los planes, programas alineados a este plan estratégico:

Tabla 4: Mejora continua

Ruta de Creación de Valor	Objetivo	Enfoque Estratégico
Ruta de la Felicidad	Promover el bienestar integral y el equilibrio entre la vida laboral y personal del talento humano.	Bienestar, clima organizacional, motivación, entornos laborales saludables y calidad de vida.
Ruta del Crecimiento	Impulsar el desarrollo profesional, la formación continua y el liderazgo de los servidores públicos y contratistas.	Fortalecimiento de competencias, capacitación, gestión del conocimiento y liderazgo.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Ruta del Servicio	Fomentar una cultura de servicio basada en el respeto, la empatía y la calidad hacia el ciudadano interno y externo.	Vocación de servicio público, ética, atención al ciudadano y cultura organizacional.
Ruta de la Calidad	Garantizar la mejora continua y la estandarización de los procesos de gestión del talento humano.	Estandarización de procesos, cumplimiento normativo, buenas prácticas y Sistema Integrado de Gestión.
Ruta del Análisis de Datos	Utilizar la información del talento humano para la toma de decisiones estratégicas basadas en evidencias.	Gestión de información, indicadores, analítica de datos y planeación estratégica.


6 DOCUMENTOS Y REGISTROS

- DOC-DPI-01 ORGANIGRAMA
- DOP-DPI-02 PLAN ESTRATÉGICO
- PLI-GTH-01-02 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES
- PLI-GTH-01-03 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES


7 NORMATIVIDAD

Tabla 5: Normatividad

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 título 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

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
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 párrafo 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, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
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.	Día 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


 Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

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 Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo.	Código de integridad
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 pública	
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2018	Talento Humano

8 CONTROL DE CAMBIOS


FICHA CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
1	27-ene-2025	Versión Inicial. Aprobado en acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 10.1.2-001-2025 del 31 de enero de 2025. Resolución de Adopción No. 10.15-014-2025 del 31 de enero de 2025.
2	19-may-2025	Se realiza actualización de las actividades establecidas en el plan de ejecución. Aprobado en acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 10.1.2-003-2025. Resolución de Adopción No. 10.15-053-2025 del 19 de mayo de 2025.
3	05-ago-2025	Se realizó actualización del encabezado, subproceso, codificación, versión y fecha de entrada en vigencia del documento. Aprobado en acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 10.1.2.004-2025 del 1 de agosto de 2025. Resolución de Aprobación No. 10.15-084-2025 del 5 de agosto de 2025
4	30-ene-2026	Se realizó actualización por revisión del plan para el año 2026, se actualiza formato, versión y fecha de entrada en vigencia. Aprobado en acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 10.1.2.001-2026 del 29 de enero de 2026. Resolución No. 10.15-013-2026 del 30 de enero de 2026

Elaborado por:	Revisado por:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		Resolución de Adopción	
Eliana Patricia Hurtado López Contratista Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	-Sandra Idalí Arévalo Peña – Directora Administrativa -Adriana Millán Azcárate – Contratista – Aseguramiento de la Calidad – Oficina de Planeación -Jorge Andrés Martínez Zambrano – Jefe Oficina de Planeación	No Acta. 10.1.2.001.2026	Fecha: 29-ene-2026	No.: 10.15-013-2026	Fecha de expedición: 30-ene-2026


	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

9 ANEXO: PLAN DE EJECUCIÓN ANUAL DE TALENTO HUMANO 2026


Plan Estratégico de Talento Humano					Programación													
Actividad	Responsable	Fecha inicio día/mes/año	Fecha fin día/mes	Producto / Porcentaje de Actividad	Componente estratégico	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Autodiagnóstico Matriz GETH	Talento Humano	2/01/2026	2/01/2026	Matriz GETH de autodiagnóstico	Planeación													
Formular Plan Estratégico de Talento Humano	Talento Humano	5/01/2026	31/01/2026	Documento Plan Estratégico de Talento Humano	Planeación													
Gestionar Aprobación del Plan Estratégico de Talento Humano	Talento Humano - Oficina Asesora de Planeación	5/01/2026	31/01/2026	Agenda Reunión Plan Aprobación del Comité Institucional	Planeación													
Publicar Plan Estratégico de Talento Humano en la Página WEB.	Talento Humano - Oficina Asesora de Planeación	30/01/2026	31/01/2026	Publicación Plan Estratégico de Talento Humano	Planeación													
Formular el plan de Capacitación	Talento humano	5/01/2026	31/01/2026	Documento Plan de capacitación	Planeación													

 Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026


Plan Estratégico de Talento Humano					Programación												
Actividad	Responsable	Fecha inicio día/me s/año	Fecha fin día/me	Producto / Porcentaje de Actividad	Componente estratégico	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Gestionar Aprobación del Plan de Capacitación	Talento Humano - Oficina Asesora de Planeación	5/01/2026	31/01/2026	Agenda Reunión Plan Aprobación del Comité Institucional	Planeación												
Publicar Plan de capacitación en la página WEB	Talento Humano - Oficina Asesora de Planeación	30/01/2026	31/01/2026	Publicación Plan de capacitación	Planeación												
Formular el plan de Bienestar e incentivos	Talento humano	5/01/2026	31/01/2026	Documento Plan de Bienestar e incentivos	Planeación												
Gestionar Aprobación del Plan de Bienestar e incentivos	Talento Humano - Oficina Asesora de Planeación	5/01/2026	31/01/2026	Agenda Reunión Plan Aprobación del Comité Institucional	Planeación												
Publicar Plan de Plan de Bienestar e incentivos en la página WEB	Talento Humano - Oficina Asesora de Planeación	30/01/2026	31/01/2026	Publicación Plan de Bienestar e incentivos	Planeación												

 Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026


Plan Estratégico de Talento Humano					Programación													
Actividad	Responsable	Fecha inicio día/mes/año	Fecha fin día/mes	Producto / Porcentaje de Actividad	Componente estratégico	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Gestionar documentos que formalicen los procedimientos de Talento Humano	Talento humano	1/01/2026	31/12/2026	Documento	Planeación													
Gestionar aprobación de procedimientos	Talento humano	1/01/2026	31/12/2026	Resolución de aprobación	Planeación													
Realizar seguimiento de estudiantes por medio de prácticas profesionales a través del programa Estado Joven o en la Modalidad de Convenio.	Talento humano	1/01/2026	31/12/2026	Formulario reporte de cantidad de estudiantes en prácticas profesionales en la entidad	Ingreso													
Realizar el seguimiento al Cumplimiento de la Vinculación de Jóvenes entre 18 y 28 años.	Talento humano	1/01/2026	31/12/2026	Radicado del reporte de personal vinculado de edades entre los 18 a 28 años	Ingreso													
Realizar el cumplimiento de Participación de Mujeres en Cargos Directivos.	Talento humano	1/01/2026	31/12/2026	Radicado del reporte de mujeres en cargos directivos	Ingreso													

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Plan Estratégico de Talento Humano					Programación													
Actividad	Responsable	Fecha inicio día/me s/año	Fecha fin día/me	Producto / Porcentaje de Actividad	Componente estratégico	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Seguimiento y Control de la vinculación en el SIGEP del personal nombrado	Talento humano	1/01/2026	31/12/2026	Ingreso de nuevo personal y Reporte de SIGEP del personal nombrado.	Ingreso													
Realizar el seguimiento al cumplimiento de Vinculación de Personas en Condición de Discapacidad e Inclusión.	Talento humano	1/01/2026	31/12/2026	Matriz de seguimiento de vinculación de personas en condición de discapacidad e inclusión	Ingreso													
Realizar Seguimiento trimestral a la Ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano.	Talento Humano - Oficina Asesora de Planeación	1/01/2026	31/12/2026	Progreso de la Matriz de seguimiento de Actividades enmarcadas en el plan de capacitación y bienestar e incentivos que dan cumplimiento al Plan Estratégico de Talento Humano	Desarrollo													
Seguimiento de la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas	Talento humano	1/01/2026	31/12/2026	Matriz de seguimiento presentación de la Declaración de Bienes y Rentas del personal Nombrado	Desarrollo													

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Plan Estratégico de Talento Humano					Programación													
Actividad	Responsable	Fecha inicio día/mes/año	Fecha fin día/mes/año	Producto / Porcentaje de Actividad	Componente estratégico	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Gestionar Proveedores y/o entidades públicas o privadas para presentación de propuestas de convenios	Talento humano	1/01/2026	31/12/2026	Envío de convocatoria	Desarrollo													
Evaluación de ofertas de convenios	Talento humano	1/01/2026	31/12/2026	Análisis del sector, Estudio previo y evaluación de la oferta	Desarrollo													
Formalizar convenios interadministrativos para apoyar la ejecución de los planes de formación, capacitación y bienestar del talento humano	Talento humano	1/01/2026	31/12/2026	Documento convenio firmado	Desarrollo													

 EDRU <small>Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana</small> Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-01
		Versión: 4
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Analizar Anualmente la información que den cuenta de las razones de retiro - Análisis de las Causales de Retiro	Talento humano	1/12/2026	31/12/2026	Matriz de seguimiento de resultado de encuestas de retiro	Retiro												
Auditoría interna	Control interno	1/12/2026	31/12/2026														

Elaborado por:	Revisado por:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		Resolución de Adopción	
Eliana Patricia Hurtado López Contratista Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	-Sandra Idalí Arévalo Peña – Directora Administrativa -Adriana Millán Azcárate – Contratista – Aseguramiento de la Calidad – Oficina de Planeación -Jorge Andrés Martínez Zambrano – Jefe Oficina de Planeación	No Acta. 10.1.2.001.2026	Fecha: 29-ene-2026	No.: 10.15-013-2026	Fecha de expedición: 30-ene-2026