EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA DE CALI – EDRU E.I.C.E.
RESOLUCIÓN No. 10.15-019-2024
(31 de Enero de 2024)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EDRU E.I.C.E.

El Gerente de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU E.I.C.E., en uso de sus facultades legales y estatutarias establecidas en el Decreto Municipal No. 084 bis del 04 de marzo de 2002, en la Resolución de Junta Directiva No. 01 del 02 de diciembre de 2002, y en especial las disposiciones conferidas por el artículo 34 del Decreto Nacional 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, Artículo 77 del Decreto Nacional 1227 de 2005, el Decreto 943 de 2014, el Decreto 1499 de 2017, y

CONSIDERANDO.

1. Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala que las entidades deberán elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, a través de las unidades de personal o quienes hagan sus veces.

2. Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1° del Decreto 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Estratégico de Talento Humano.

3. Que de conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida en que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.

4. Que de conformidad con lo anterior, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2024, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EICE - EDRU EICE.

En mérito de las anteriores consideraciones,

RESUELVE

Artículo Primero: ADOPCIÓN. Se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU E.I.C.E. - EDRU EICE para el año 2024, el cual se anexa y hace parte integral de este Acto Administrativo.

EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA DE CALI – EDRU E.I.C.E.
RESOLUCIÓN No. 10.15-019-2024
(31 de Enero de 2024)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EDRU E.I.C.E.

Artículo Segundo: AMBITO DE APLICACIÓN. El Plan Estratégico de Talento Humano 2024 es aplicable a los funcionarios de carrera, así como a los de libre nombramiento y remoción de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana "EDRU E.I.C.E.", de acuerdo a lo que defina en su momento la gerencia de la EDRU E.I.C.E., según la disponibilidad de recursos.

Artículo Tercero: OBLIGATORIEDAD. La Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU E.I.C.E., deberá dar cumplimiento al Plan Estratégico de Talento Humano definido, No obstante, podrá ser ajustado de acuerdo con las necesidades de los servidores de EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EICE - EDRU EICE, durante la presente vigencia.

Artículo Cuarto: DIVULGACIÓN Y SOCIALIZACIÓN. La presente Resolución deberá ser publicada en la página web de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU E.I.C.E., https://edru.gov.co/transparencia/planeacion-estrategica/ y deberá ser socializada a todos los funcionarios de la entidad, a través de las capacitaciones que se programen.

Artículo Sexto: VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de su expedición. Se expide en Santiago de Cali a los treinta y un (31) días del mes de Enero de 2024.

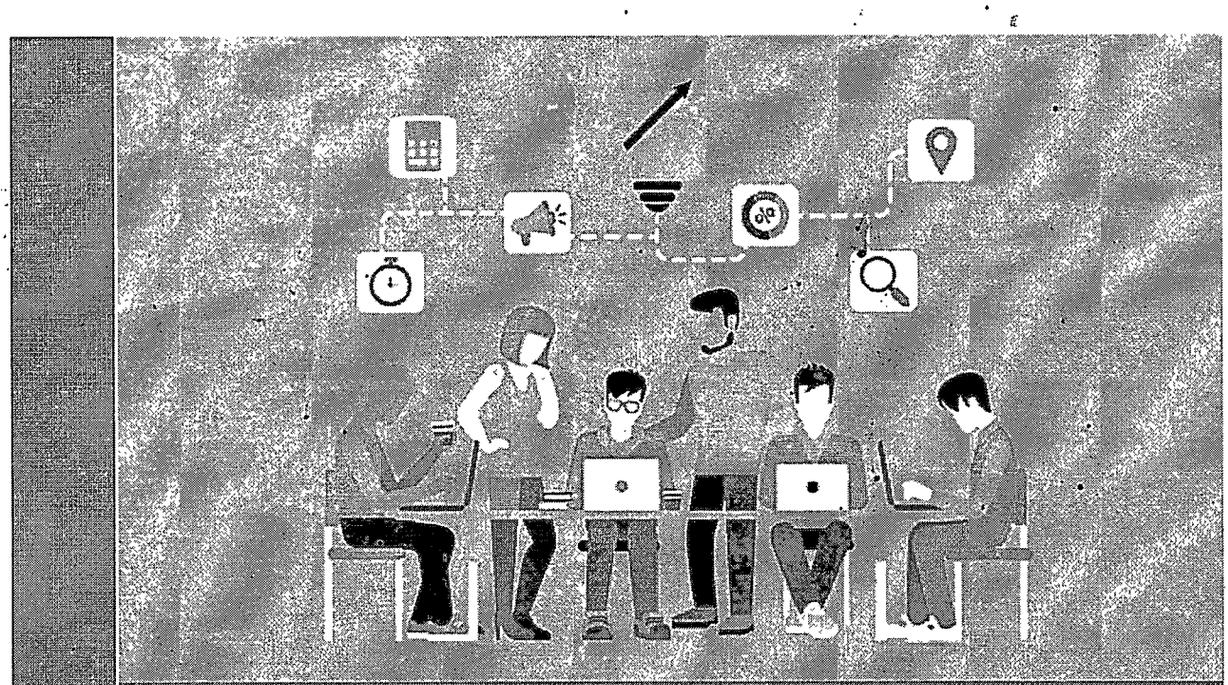
COMUNIQUESE Y CUMPLASE

RAQUEL GARAVITO CHAPAVAL
Gerente EDRU E.I.C.E.

	nombre	Cargo / Actividad	Firma
Proyectó	Carlos Andrés Argoty Botero	Jefe Oficina Asesora de Planeación EDRU	
Proyectó	Mauricio Bonilla Guerrero	Subgerente Administrativo	
Revisó	Carolina Soto Florez	Jefe Oficina Asesora Jurídica EDRU	
Revisó	Martha Alexandra Millan Cordoba	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.			

EDRU
Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana

ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI



EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024

Contenido

INTRODUCCIÓN 3
MARCO LEGAL 4
ALCANCE 4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS 5
PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 5
Disposición de información: 5
Propósito General 6
Resultados de Mediciones adelantadas 7
Encuesta de Clima Organizacional 7
Informe de los Resultados 8
Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG 9
Planeación 2024 10

INTRODUCCIÓN

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

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

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

Así bien, la Secretaría General anualmente define proyectos y planes de acción que permiten fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público desde el ingreso hasta su retiro, con el fin de contribuir con los objetivos misionales de la entidad.

MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Grupo de Gestión Humana:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales	Normas emisión bonos pensionales
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003 Cálculos actuariales	Certificación de Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, 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
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	Talento Humano

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EICE - EDRU EICE inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de la EDRU E.I.C.E: servidores públicos y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

OBJETIVO GENERAL

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

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

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

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

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

- Dar cumplimiento a cabalidad a la política de austeridad en el gasto, lineamiento establecido por la Presidencia de la República a través de la Directiva Presidencial No: 04 de 2020.

PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Disposición de 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, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EICE - EDRU EICE cuenta con la información actualizada, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en el periodo 2020-2023 por medio del FURAG

Caracterización de la población:

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

Caracterización de los empleos:

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

Propósito General

ÁREA	FUNCIÓN PRINCIPAL
Gerencia	Orientar y coordinar las acciones requeridas para el desarrollo y realización de las funciones técnicas, financieras, sociales, legales y administrativas de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana de la ciudad de Santiago Cali, en función de las políticas de que sean señaladas por la Alcaldía de Santiago de Cali, la Secretaría de Infraestructura y Valorización como cabeza de sector y la Junta Directiva de la Empresa y llevar la representación legal de la Entidad.
Jefe Oficina Asesor Control Interno	Asesorar en el diseño, implementación y evaluación del Sistema de Control Interno de la Empresa, supervisar su efectividad y la observancia de sus recomendaciones. Diseñar estrategias que contribuyan a fomentar la cultura de auto control, contribuyendo al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional.
Jefe Oficina Asesora Jurídico	Dirigir, asesorar y emitir conceptos en los aspectos jurídicos, proyectos de acuerdo, resoluciones y cualquier otro acto administrativo que elabore o expida la Empresa en cumplimiento de sus funciones, y sobre cualquier norma que someta a su consideración la Gerencia. Asesorar en materia jurídica y contractual a la Gerencia General en los temas misionales y de funcionamiento que se requieran.
Jefe Oficina Asesora Planeación	Asesorar al Gerente General en la formulación estratégica de los planes, programas y proyectos de la entidad. Asesorar al Gerente General y a las demás dependencias, en el desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Calidad, y del Modelo Estándar de Control Interno y del Plan de Acción Institucional, de acuerdo con la normativa vigente sobre la materia.
Secretario General	Dirigir, implementar y coordinar la ejecución de la fase pre contractual, contractual y post contractual de los contratos misionales y de funcionamiento de la Empresa. Elaborar el manual de contratación y el manual para la supervisión

	seguimiento, administración y control de los contratos de la Empresa.
Subgerente Administrativa	Dirigir y coordinar el diseño y la ejecución de los programas, planes y actividades relacionados con los procesos de gestión de recursos físicos, financieros, tecnológicos, talento humano, gestión documental y servicios administrativos para el debido funcionamiento de la Empresa. Dirigir las políticas, planes, programas y demás acciones relacionadas con la gestión presupuestal, contable y de tesorería de la Empresa.
Jefe Oficina Asesora Financiera	Dirigir la elaboración de las modelaciones financieras y económicas necesarias para garantizar la viabilidad y rentabilidad de los proyectos urbanos integrales a ser gestionados por la Empresa. Orientar el componente financiero y económico de los documentos técnicos de soporte de los proyectos priorizados por la entidad

Tabla 1. Funciones Principales por Área en la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EICE

Resultados de Mediciones adelantadas.

La EDRU ha adelantado el diagnostico con la matriz de gestión estratégica de talento humano. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla.

Rutas de creación de Valor	Puntaje de la Matriz 2021
RUTA DE LA FELICIDAD	**53**
La felicidad nos hace productivos	
Entornos físicos	
Equilibrio de vida	
Salario emocional	
Innovación con pasión	
RUTA DEL CRECIMIENTO	**54**
Liderando talento	
Cultura de liderazgo	
Liderazgo en valores	
Servidores que saben lo que hacen	
RUTA DEL SERVICIO	**53**
Al servicio de los ciudadanos	
Cultura que genera logro y bienestar	
RUTA DE LA CALIDAD	**55**
La cultura de hacer las cosas bien	
Hacer siempre las cosas bien	
Cultura de la calidad y la integridad	
RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS	**55**
Conociendo el talento	
Entendiendo personas a través del uso de los datos	

Tabla 2. Resultados Rutas, fuente EDRU.

Encuesta de Clima Organizacional

El análisis de clima organizacional realizado a los funcionarios de planta y contratistas de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana, busca determinar aquellos aspectos fundamentales que pueden influir en el ambiente de trabajo.

Como insumo primordial para realizar este informe estadístico del clima laboral u organizacional se realizó una encuesta en la cual participaron los distintos funcionarios y contratistas que laboran en las áreas de Gerencia, Secretaría General, área asesora de Planeación, área asesora Financiera, área Administrativa y área asesora de Control Interno.

Informe de los Resultados

La Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU EICE, en el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, como parte del cumplimiento del Programa de Bienestar e Incentivos, estructuró una encuesta que sirvió para recopilar la información necesaria y hacer este análisis y estudio de la percepción de sus colaboradores sobre el estado del clima laboral, y así priorizar y plantear las mejoras que se requieran para alcanzar un mejor clima laboral y con ello una mayor satisfacción y bienestar de sus empleados y contratistas.

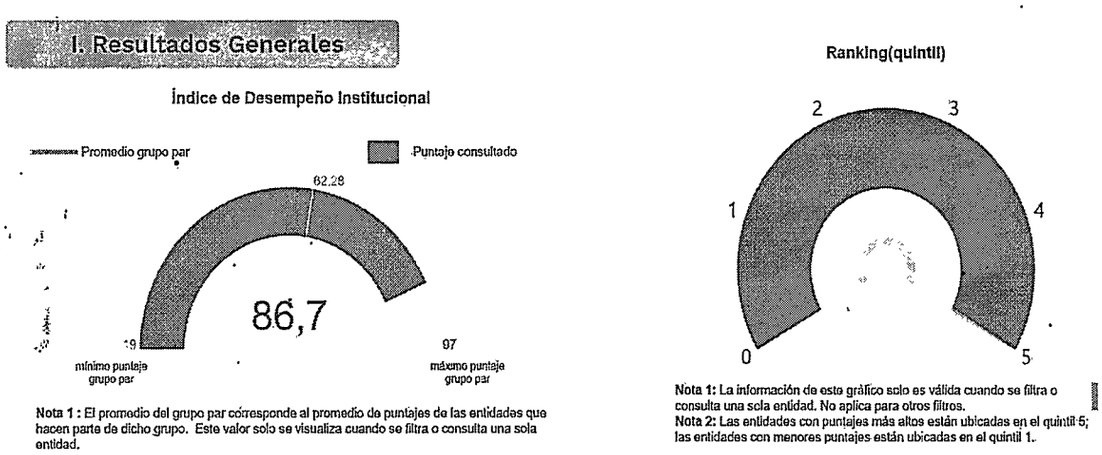
El desarrollo de la encuesta exploraba una serie de aspectos organizacionales importantes enmarcados en dimensiones para conocer a fondo la percepción del colaborador sobre cada una de las dimensiones. Para ello por medio de encuesta basada en el método Likert, se consideró los siguiente:

Indicadores a Mejorar	
Enunciado de la encuesta	**Variable**
Constantemente realizo pausas activas durante la jornada de trabajo	Bienestar Emocional
Las distintas dependencias trabajan juntas de manera efectiva para alcanzar los resultados esperados.	Relaciones Interpersonales
La entidad brinda espacios de bienestar para interactuar con mis compañeros.	Bienestar Emocional
Mi líder (Directivo) se enfoca más en los resultados que voy obteniendo que en realizar un seguimiento pormenorizado de las tareas que realizo.	Estilos de Dirección (Directivo)
Mi líder (Coordinador) se enfoca más en los resultados que voy obteniendo que en realizar un seguimiento pormenorizado de las tareas que realizo.	Estilos de Dirección (Coordinador)
Tenemos automatizados suficientes procedimientos que facilitan nuestro trabajo.	Estructura Organizacional
Considero que las medidas de prevención y control para los servidores que deben asistir al lugar de trabajo se han extremado.	Comportamiento Organizacional
Siento que logro organizarme bien para poder cumplir con mi trabajo, mi familia y mi equilibrio personal.	Bienestar Emocional
Mi líder (Directivo) comprende que estoy lidiando con cuestiones emocionales, laborales y al mismo tiempo domésticas en estos momentos.	Estilos de Dirección (Directivo)

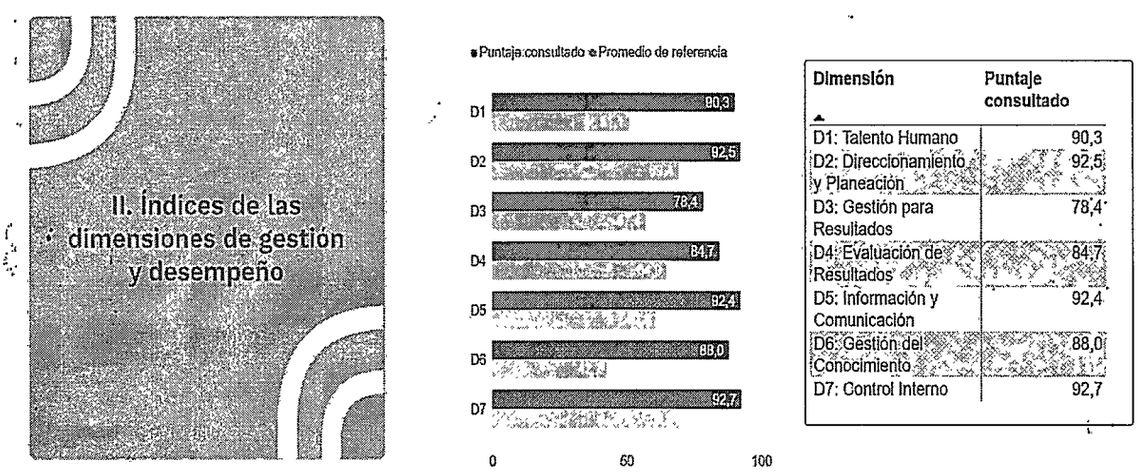
Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

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

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante formulario FURAG II, para la vigencia 2022, encuesta realizada en 2023

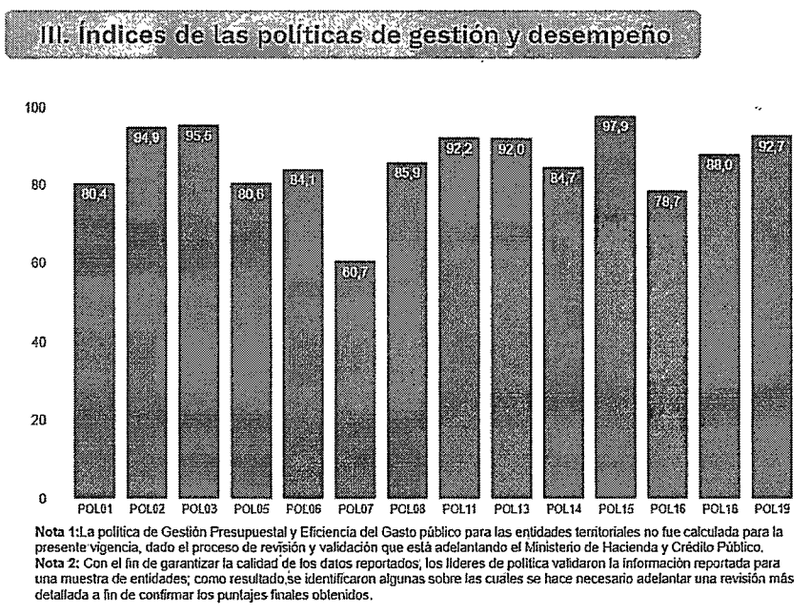


Resultados a la vigencia 2022 encuesta realizada en 2023



Dimensión	Puntaje consultado
D1: Talento Humano	90,3
D2: Direccionamiento y Planeación	92,5
D3: Gestión para Resultados	78,4
D4: Evaluación de Resultados	84,7
D5: Información y Comunicación	92,4
D6: Gestión del Conocimiento	88,0
D7: Control Interno	92,7

Índices de las dimensiones de gestión y desempeño a la vigencia 2022.



Índice de las políticas de gestión y desempeño a la vigencia 2022.

En la dimensión del talento humano la calificación fue de 90.3, para la política gestión estratégica del talento humano en resultado fue 80.4. fuente https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion

Planeación 2024

De acuerdo con la Planeación Estratégica Institucional, se establecieron las siguientes acciones para el Grupo de Gestión Humana:

Entregable	Actividades Estratégicas
Plan Estratégico del Talento Humano ejecutado al 100%	Actualizar y publicar el Plan Estratégico de Talento Humano
	Desarrollar campañas de difusión del código de integridad, siguiendo las guías de la caja de herramientas ofrecidas por Función Pública
	Diseñar y desarrollar la estrategia de fortalecimiento de habilidades, competencias y conocimientos de los servidores sobre la entidad y la estructura del Estado
	Organizar jornadas de socialización y capacitación para el uso, apropiación y aprovechamiento del aplicativo GEROS.
	Realizar seguimiento y monitoreo de las actividades del programa de Bienestar e Incentivos
	Realizar seguimiento y monitoreo de las actividades del Plan Institucional de Capacitación
	Realizar seguimiento y monitoreo de las actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo