

 Región Administrativa y de Planificación	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 1 de 33

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Luis Guillermo Agudelo Ramírez
Gerente

Luis Ernesto Salazar Jiménez
Subgerente Administrativo y Financiero

Humberto Tobón
Subgerente de Planeación Estratégica y Prospectiva

Henry Andrés García Martínez
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones y
Relaciones Internas y Externas

José David Pascuas
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Lina Marcela Hurtado Acevedo
Tesorera

Equipo de Apoyo

Melissa Diaz Orozco
Profesional- Contratista

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 2 de 33

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	OBJETIVOS.....	5
2.1	OBJETIVO GENERAL.....	5
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3.	MARCO LEGAL	6
4.	MARCO ESTRATÉGICO.....	8
4.1	MISIÓN.....	8
4.2	VISIÓN.....	8
4.3	VALORES INSTITUCIONALES	8
5.	PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	10
5.1	Disposición de información.....	10
5.1.1	Caracterización de los servidores.....	10
6.	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2022- 2023.....	11
7.	ESTRATEGIAS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	19
8.	EJES TEMATICOS PARA EL AÑO 2022-2023.....	20
8.1	INNOVACIÓN.....	20
8.2	SERVIDOR DE FUTURO.....	20
8.3	GESTIÓN DEL CAMBIO A UNA NUEVA CULTURA ORGANIZACIONAL.....	21
9.	PLANES Y PROGRAMAS 2022-2023.....	23
9.1	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS.....	23
9.1.1	Plan de incentivos	23
9.1.2	Código de Integridad.....	23
9.2	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	23
9.3	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	24

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 3 de 33

10. ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES.....	25
11. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....	26
12. ESTRATEGIA DE LA EVALUACIÓN AL TALENTO HUMANO	27
18. ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO.....	28
19. RESPONSABLE.....	29
20. COBERTURA	30
21. MECANISMOS DE CONSULTA Y DIFUSIÓN DEL PLAN.....	31
22. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	32
22.1 PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL	32
22.2 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG).....	32
22.3 FURAG (FORMATO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN)	32
23. BIBLIOGRAFIA	33

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 4 de 33

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública, enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con clima organizacional, así como elementos ya conocidos como lo son: visión, misión, objetivos estratégicos, plan de acción, que influyen en el logro del propósito misional.

Este Plan Estratégico de Talento Humano, es una herramienta de gestión alineada con la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y con la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG. Se construye con la participación de la Subgerencia Administrativa y Financiera, donde se sientan involucrados en el logro de las metas bajo principios de calidad, eficiencia y eficacia; así mismo, construir en equipo y adelantar acciones que fortalezcan el ciclo del funcionario al servicio públicos: ingreso, desarrollo y retiro.

Es por esto, que la planeación estratégica de Talento Humano para la vigencia 2022, como herramienta metodológica de planeación, nos permite definir un sistema de control orientado en indicadores, que nos permitan verificar si las estrategias planificadas en el proceso de Talento Humano, están ayudando de manera idónea a la consecución de los objetivos y metas de la Rap Eje Cafetero.

Este documento se constituye en una herramienta de organización y estructuración de las actividades de Talento Humano, orientándolo hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas.

Finalmente, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación-PIC, a través de los cuatro ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación:

- Eje 1: gestión del Conocimiento y la Innovación
- Eje 2: Creación de valor público
- Eje 3: Transformación digital
- Eje 4: Probidad y ética de lo público

	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 5 de 33

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar estrategias que permitan contribuir a la integración de valores, el mejoramiento de las competencias del Talento Humano en la Rap Eje Cafetero, su bienestar y calidad de vida, en el marco de los lineamientos de MIPG, en la dimensión de Talento Humano.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mejorar la calidad de vida del personal de la Rap Eje Cafetero, a través del desarrollo y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos y Código de Integridad y preparación para el retiro de la entidad.
- Establecer una cultura de prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral a través de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Fortalecer los conocimientos y competencias de los colaboradores a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes del proceso de la gestión estratégica del talento humano, incorporando los lineamientos de la Rap Eje Cafetero.
- Administrar el ingreso, desarrollo y retiro de los colaboradores de la Rap Eje Cafetero, a través del manual de funciones y la estructura de la planta de personal.

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 6 de 33

3. MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normatividad que fundamenta la aplicación de los procedimientos y actividades de Talento Humano:

NORMA	TEMA
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).
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.
Ley 1960 de 2019	Modifica la ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
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.
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el teletrabajo.
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio Nacional.
Ley 1857 del 26 julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (por medio de la cual se crea la ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
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.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación-PIC, programas de Bienestar y Plan de Incentivos).
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único reglamentario del sector trabajo. (establece el plan de seguridad y salud en el trabajo).
Resolución 312 de 2019 Ministerio del Trabajo	Define los estándares mínimos del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
Acuerdo 617 de 2018 de la CNSC	Por el cual se establece el Sistema de evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 7 de 33

GETH DAFP 2015	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
Código de Integridad del Servidor Público de 2017 DAFP	Función pública crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama ejecutiva Colombiana.
Acuerdo Regional 06 del 19 de octubre de 2021	Mediante el cual la Rap Eje Cafetero adopta el manual de funciones y competencias laborales de los empleos
Código de Integridad del servidor público de 2017	Función pública crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama ejecutiva Colombiana.
MIPG	Modelo Integrado de Planeación y Gestión–Dimensión 1.

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 8 de 33

4. MARCO ESTRATÉGICO

4.1 MISIÓN

Liderar la consolidación de un proyecto de construcción de Región que asegure el desarrollo humano y el crecimiento económico sostenible, a través de iniciativas de mediano y largo plazo, que convoquen el interés y la gestión de los sectores públicos, privados y académicos, regionales y nacionales.

4.2 VISIÓN

Ser a 2033 una Región Entidad Territorial (RET), de acuerdo con los requerimientos legales, técnicos y financieros, a fin de promover e impulsar la Economía del Conocimiento, la Sostenibilidad del Territorio y la Equidad Social, disminuyendo brechas, generando riqueza y bienestar en la región, ejerciendo con ello la autonomía territorial.

4.3 VALORES INSTITUCIONALES

- Responsabilidad: se cumplen con todas las obligaciones y compromisos de la RAP



- Transparencia: se realizan las labores con honestidad, ética y responsabilidad



- Innovación: se aprenden y se adaptan a nuevas tecnologías, interconectado el conocimiento entre servidores y dependencias, promoviendo buenas prácticas de gestión



- Trabajo en equipo: es la unión de dos o más personas organizadas de una forma determinada, las cuales cooperan para lograr un fin común

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 9 de 33



- Calidad: se desempeña nuestra labor para la satisfacción de las necesidades de los grupos de valor



La orientación estratégica de la Rap Eje Cafetero, se concibe a través de estos valores institucionales, los cuales enmarcan la forma de ser y actuar de los servidores públicos y colaboradores de la entidad.

 RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 10 de 33

5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La estrategia de implementación de la política de gestión estratégica del Talento Humano, se fundamenta en los siguientes principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: Orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Adicionalmente, se incluyen los siguientes: enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización y mejoramiento continuo.

La primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG: Talento Humano es ofrecer a la entidad de las herramientas para gestionar de manera adecuada el ciclo del servidor público (planeación, ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo la integridad en el desempeño de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Teniendo como referencia los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, es necesario desarrollar las etapas que se enuncian a continuación, que son insumos para implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

5.1 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN

Atendiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, debe tener información oportuna y actualizada que sirva como insumo para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano, para lo cual se cuenta con las siguientes herramientas:

5.1.1. Caracterización de los servidores

Niveles	No. De Cargos	Porcentaje
Directivo	4	50%
Asesor	2	25%
Profesional	2	25%

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 11 de 33

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2022-2023

El Plan Estratégico de Gestión Humana en Función Pública, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG.

La implementación de este plan, se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en Función Pública, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES-MIPG

D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde la Subgerencia Administrativa y Financiera, que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 12 de 33

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DE LA FELICIDAD	Entorno Físico	Elaborar e implementar el plan de trabajo del sistema de seguridad y salud en el trabajo, conforme a la norma legal vigente	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes
		Adelantar las inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores, contratistas y pasantes	Desarrollo	D2		
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Función Pública (según el riesgo)	Planeación/ Desarrollo	D2		
		Ejecutar lo correspondiente a gestión Humana del Plan de continuidad de negocio	Desarrollo	D2		

 RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación	PLAN		Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022		Versión: 00
			Fecha: 14-06-2022
			Página 13 de 33

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		Difundir información o gestionar capacitación en sostenibilidad ambiental y disposición final de residuos	Planeación/ Desarrollo	D2	PIC	Servidores
	Equilibrio de vida	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural	Planeación	D2	Bienestar/SGSST	Servidores, contratistas y pasantes
		desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable: "programa de entorno laboral saludable"	Planeación	D2	Bienestar/SGSST	Servidores, contratistas y pasantes
		realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laboral derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores y contratistas
		difundir información útil para fortalecer el trabajo en casa	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores
		actualizar el Plan Anual de Vacantes; que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin	Ingreso	D2, D5	Vinculación	Servidores
		generar procesos de selección inclusivos	ingreso	D2, D5	Vinculación	población diversa, intercultural y en condición de discapacidad

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN		Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022		Versión: 00
			Fecha: 14-06-2022
			Página 14 de 33

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
	Salario emocional	ajustar, difundir e implementar estrategias del programa de Salario Emocional	Planeación/ Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		divulgar y evaluar el impacto del programa servimos, a través del apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones y relaciones internas y externas	Desarrollo	D4	Bienestar	Servidores y contratistas
		Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad	Planeación	D2, D3	Bienestar	Servidores
	Innovación con pasión	Fomentar actividades del Plan de Bienestar que se ajusten a la modalidad de trabajo en casa	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Y contratistas
		Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad	Desarrollo	D3, D5	Bienestar	Servidores Y contratistas
		Difundir información o gestionar capacidad a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC	Desarrollo	D2	PIC	Servidores
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o programas del Gobierno	ingreso	D2, D5	Pasantes	Pasante

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN		Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022		Versión: 00
			Fecha: 14-06-2022
			Página 15 de 33

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		analizar la información trimestral que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de prevision del talento humano	retiro	D2, D4	retiro	Servidores
		poner en practica los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para la trasferencia de conocimiento	retiro	D5, D6	retiro	Servidores
RUTA DEL CRECIMIENTO	cultura y liderazgo	diseñar el plan institucional de Cpacitación conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores
		Aplicar el sistema propio de evaluacion del desempeño	Desarrollo	D2, D4	EDL	Servidores
		diseñar e implementar estrategia de induccion para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad	Planeación	D2	PIC	Servidores
	Liderando talento		diseñar la estrategia de reintuccion a todos los servidores cada vez que se produzcan actualización en la formación y según requerimientos de la norma	Planeación	D2, D4	PIC
		difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC	Desarrollo	D2, D3	PIC	Servidores

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN		Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022		Versión: 00
			Fecha: 14-06-2022
			Página 16 de 33

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		promover actividad para la celebración del día del servidor publico	Desarrollo	D2	bienestar	Servidores y contratistas
		realizar encuesta para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad	retiro	D4	retiro	Servidores
	Liderazgo en valores	promover actividades relacionadas con la apropiacion del Código de Integridad	Desarrollo	D3	bienestar	Servidores y contratistas
	servidores que saben lo que hacen	mantener actualizada la matriz de caracterizacion de la poblacion de Función Publica	Desarrollo	D4	vinculacion	Servidores
		implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los pre pensionados	Desarrollo	D2	bienestar	Servidores
		suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión	Desarrollo	D2	EDL	Servidores
		Difundir informacion o gestionar capacitacion a los servidores en tematicas relacionadas con: derechos humanos, gestion administrativa, gestion de las tecnologias de la infromación, gestión documental, gestión financiera, participacion ciudadana y servicio la ciudadano	Desarrollo	D2	PIC	Servidores

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN		Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022		Versión: 00
			Fecha: 14-06-2022
			Página 17 de 33

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		Desarrollar el programa de bilinguismo en la Entidad	Desarrollo	D2	PIC	
		Aplicar conjuntamente con la Dirección de Gestión del conocimiento las herramientas diseñadas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran	retiro	D2, D6	retiro	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	cultura basada en el servicio	aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en los ejes de la Dirección de gestión del Conocimiento	Desarrollo	D2, D5, D7	talento humano	Servidores
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	gestionar la dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	Desarrollo	D2	bienestar/SGSST	Servidores
		administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes	Desarrollo	D2	nómina	Servidores
		actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad	Desarrollo	D2, D3, D7	talento humano	Servidores
		coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento	Desarrollo	D4	vinculación y permanencia	Servidores

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN		Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022		Versión: 00
			Fecha: 14-06-2022
			Página 18 de 33

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	ingreso	D2, D7	Vinculación	
		promover la conformación de Comisión de personal	desarrollo	D2	comites	
RUTA DEL ANALISIS DE DATOS	Entendiendo personas a través del uso de los datos	promover la conformación de Comisión de personal	Desarrollo	D2, D5, D7	talento humano	Servidores
Conociendo el talento		administrar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano	desarrollo	D5	Vinculación y permanencia	Servidores
		Consolidar las estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana	desarrollo	D5	talento humano	servidores y contratistas

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 19 de 33

7. ESTRATEGIAS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

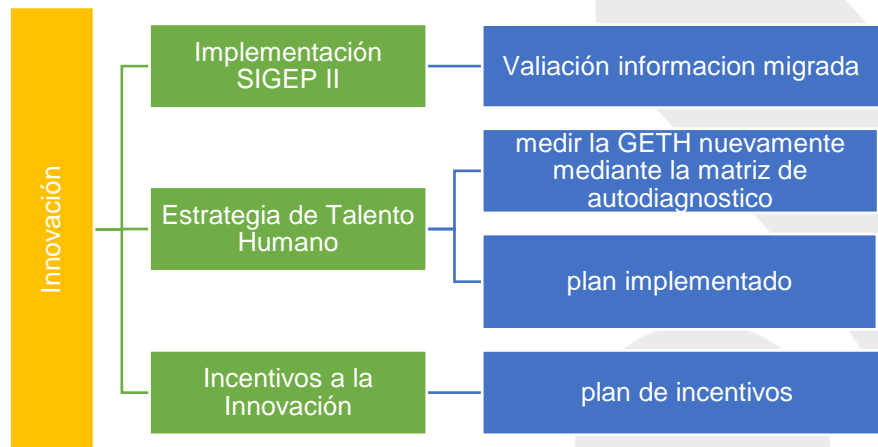
La planeación del talento humano, contribuye al proceso de dirección estratégica y de calidad de la Rap Eje Cafetero, toda vez que aporta los medios para alcanzar los resultados esperados del proceso de planificación de sus procesos, aportando cultura organizacional, clima laboral y desarrollo de capacitación.

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 20 de 33

8. EJES TEMATICOS PARA EL AÑO 2022-2023

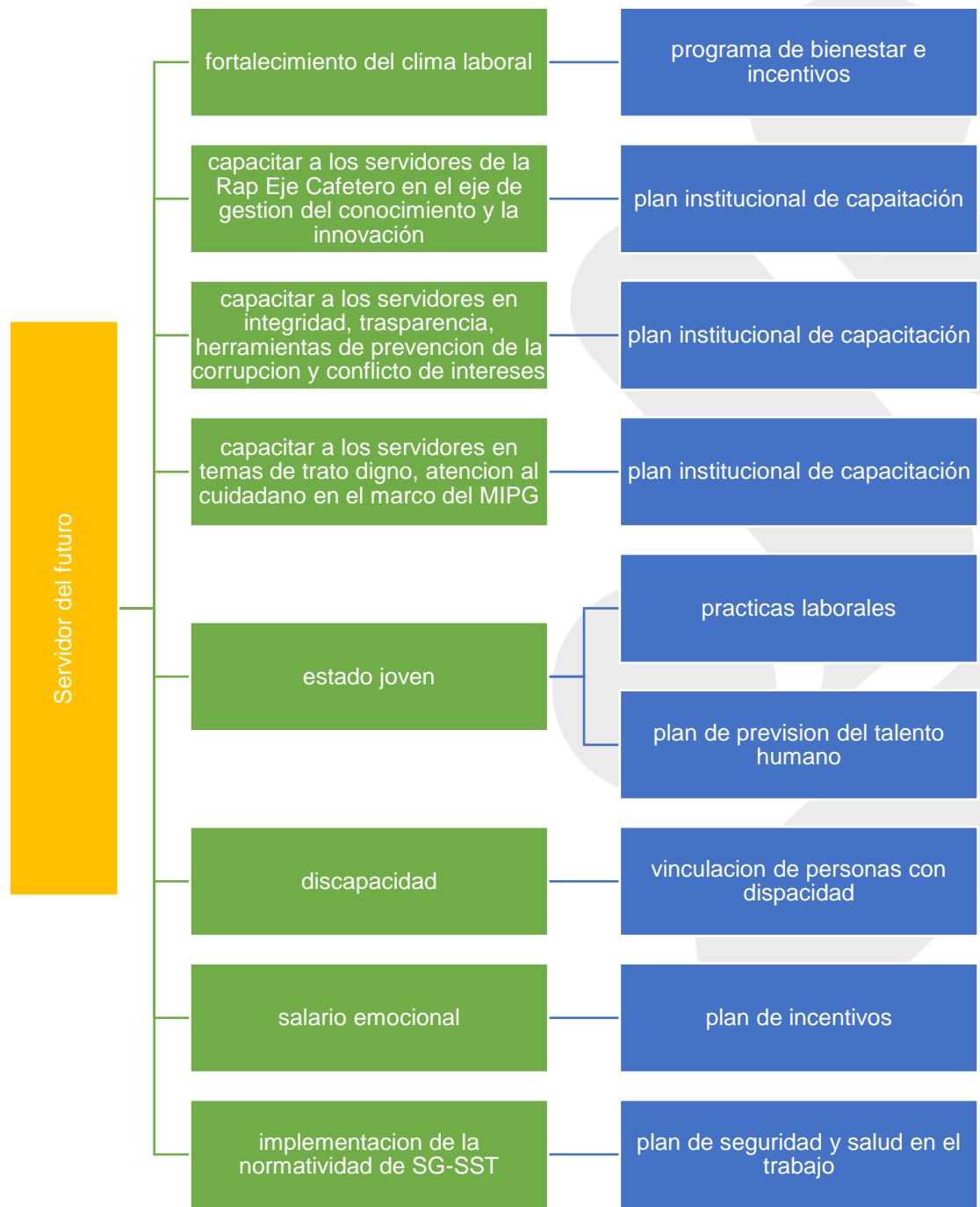
En articulación al Plan estratégico de la Rap Eje Cafetero y el direccionamiento de la gerencia y la Subgerencia Administrativa y Financiera, presenta la propuesta de trabajar en tres ejes temáticos para la vigencia 2022, sobre los cuales se harán las actividades de la siguiente manera:

8.1 INNOVACIÓN



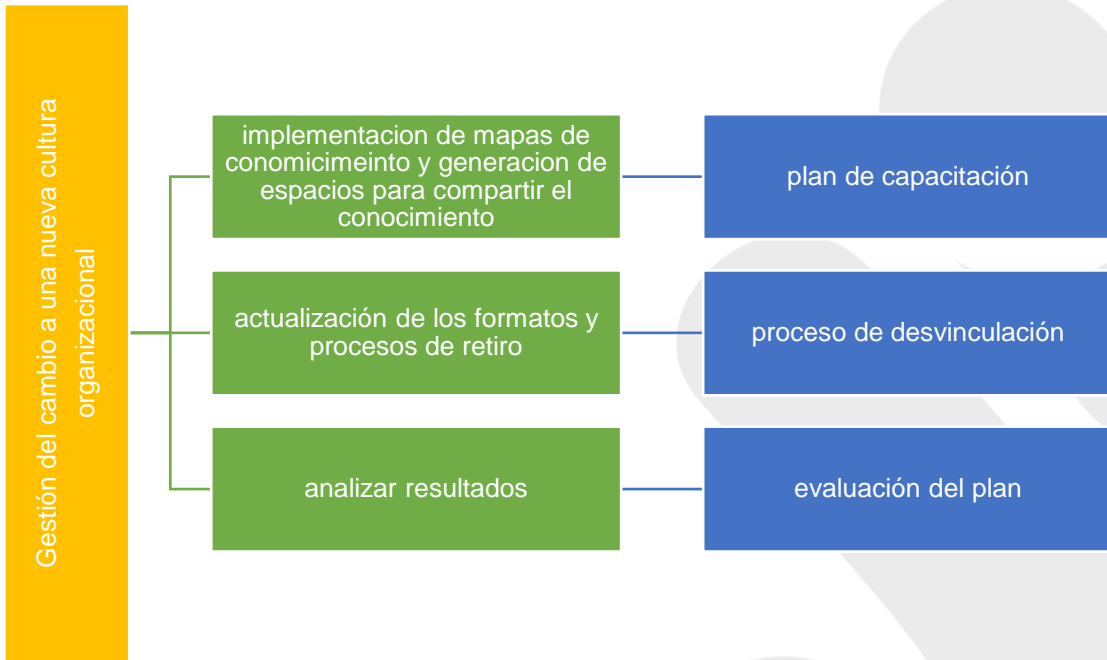
8.2 SERVIDOR DE FUTURO

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 21 de 33



8.3 GESTIÓN DEL CAMBIO A UNA NUEVA CULTURA ORGANIZACIONAL

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 22 de 33



 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 23 de 33

9. PLANES Y PROGRAMAS 2022-2023

9.1 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS

Este plan busca programar acciones y actividades, destinadas a fortalecer el clima laboral, el trabajo en equipo, el bienestar y las capacidades de sus colaboradores, así como a estimular y resaltar las actuaciones adelantadas en beneficio institucional.

9.1.1 Plan de incentivos

El plan de Incentivos estará orientado a motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores de la Rap Eje Cafetero, a través del reconocimiento y la premiación al mejor empleado de libre nombramiento y remoción. Así como el trabajo en equipo en el desarrollo de proyectos que benefician a la entidad, dándole valor agregado a la gestión y al desempeño que adelanta cotidianamente en el ejercicio propio de las funciones que le correspondan.

9.1.2 Código de Integridad

La subgerencia Administrativa y Financiera, realizará seguimiento a la apropiación del Código de integridad y Buen Gobierno, por parte de los colaboradores de la Rap Eje Cafetero, con el objetivo de fortalecer la interiorización y aplicación de sus valores.

9.2 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Subgerencia Administrativa y Financiera, realizará e implementará la política de salud y seguridad en el trabajo en los colaboradores de la Rap Eje Cafetero.

 RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 24 de 33

9.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Su objetivo es contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Rap Eje Cafetero, a través de lo identificado en la detección de necesidades de capacitación para la vigencia 2021-202.

Este plan busca estimular el conocimiento y las competencias, así como entrenar a los servidores en aquellas actividades necesarias para el ejercicio de sus funciones. De igual manera, contempla la inducción dentro del proceso de vinculación y la reinducción de actualización de los lineamientos y temas misiones de la Rap Eje Cafetero.

El plan anual es presentado ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Para el año 2022, se trabajará en capacitaciones misionales y estratégicas y de entrenamiento, alineadas con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020 - 2030 orientado en los siguientes ejes temáticos:

Eje Temático	Categoría Temática
Gestión del conocimiento y la innovación	Herramientas digitales para el teletrabajo Mecanismos para gestionar el conocimiento Herramientas para compartir el conocimiento táctico y explícito Capacitación en habilidades blandas
Creación de Valor Público	Habilidades gerenciales Liderazgo
Transformación Digital	Gestión de la información y Seguridad Digital Manejo y Gestión de base de datos Taller de Excel Gobierno Digital
Probidad y ética de lo público	Código de integridad Conflicto de intereses Atención y servicio al ciudadano Transparencia y Acceso a la información pública

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 25 de 33

10. ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES

Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por Gestión Documental, para la conservación de archivos físicos y electrónicos de la Subgerencia Administrativa y Financiera, así como para la transferencia de dicha información.

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 26 de 33

11. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Proyectar los actos administrativos de acuerdo con las situaciones administrativas de los servidores con el fin de realizar el trámite oportunamente.

La notificación oportuna de los actos administrativos genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para el procedimiento de nómina.

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 27 de 33

12. ESTRATEGIA DE LA EVALUACIÓN AL TALENTO HUMANO

Los acuerdos de gestión, es un instrumento para mejorar el talento humano y es un insumo de los planes que adopta la Rap Eje Cafetero. Aquí se valora y califica el desempeño del servidor en el marco del propósito principal, de las funciones y responsabilidades del empleo, con condiciones previamente establecidas.

Los acuerdos de gestión están dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción que son gerentes públicos, que para el caso corresponde a quienes ejercen los siguientes cargos: Gerente, subgerente de planeación estratégica y prospectiva y Subgerente Administrativo y Financiero.

Los compromisos se pactan dentro de los 4 meses a la fecha de llegada del servidor.

Para el año 2022, se entregará informe cuantitativo de los acuerdos de gestión por dependencias.

	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 28 de 33

18. ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO

Para el retiro de los servidores, la subgerencia administrativa y financiera, aplica un instrumento diseñado "entrevista de retiro", el cual tiene por objetivo identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Rap Eje Cafetero y formular las sugerencias respectivas según los requerimientos.

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 29 de 33

19. RESPONSABLE

El responsable del diseño, ejecución, evaluación, y seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano de la Rap Eje Cafetero, es la subgerencia administrativa y financiera, quien contará con el apoyo del equipo.

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 30 de 33

20. COBERTURA

El Plan Estratégico de Talento Humano, cubre a todos los servidores de la Rap Eje Cafetero y a sus familias. Aquellas actividades que motiven la participación y el compromiso, y que no generen costo económico para la Rap Eje Cafetero.

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 31 de 33

21. MECANISMOS DE CONSULTA Y DIFUSIÓN DEL PLAN

Los mecanismos de consulta y de difusión de este plan, se realizarán a través de:

- Página web
- El programa de inducción y reinducción
- Correos institucionales
- Consulta física a la subgerencia administrativa y financiera
- Por medio de diferentes actividades de talento humano

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 32 de 33

22. EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación de la eficiencia del Plan Estratégico de Talento Humano, se realizará mediante la consolidación de las evaluaciones que se realizarán en cada plan.

Sin embargo, también se utilizarán los siguientes mecanismos:

22.1 PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL

En el PAI, se alinean los resultados a los objetivos y las estrategias consignadas en el Plan Estratégico Institucional de la Rap Eje Cafetero, a través de las cuales visibilizan los productos que deben ejecutar periódicamente.

22.2 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)

Con este instrumento se identifican y se valoran los aspectos que se deben fortalecer y que serán incluidos en la planeación institucional. Posteriormente, el seguimiento se realizará mediante la formulación de las acciones de mejoramiento que permitirán medir el avance del plan.

22.3 FURAG (FORMATO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN)

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de la evaluación de la gestión, por lo tanto, la subgerencia administrativa y financiera de la Rap Eje Cafetero, monitorea y evaluará la eficacia del presente Plan.

Dicho instrumento, se diligenciará en las fechas previamente establecidas.

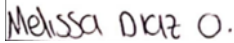


Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de las acciones de mejoramiento a que haya lugar.

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-001
	Plan Estratégico Integral del Talento Humano 2022	Versión: 00
		Fecha: 14-06-2022
		Página 33 de 33

23. BIBLIOGRAFIA

Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Código de Integridad. Agosto 2019.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Implementación del Código de Integridad. Septiembre 2017.

ELABORACIÓN	REVISIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por:  Melissa Diaz Orozco	Revisado por:  Luis Ernesto Salazar Jiménez	Aprobado por:  Luis Ernesto Salazar Jiménez
Cargo: Contratista	Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero	Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero