

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3. MARCO LEGAL	5
4. MARCO ESTRATÉGICO.....	7
4.1 MISIÓN.....	7
4.2 VISIÓN.....	7
4.3 VALORES INSTITUCIONALES	7
5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	9
5.1 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN.....	9
5.1.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES	9
6. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS.....	10
7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024-2025.....	11
8. ESTRATEGIAS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	19
9. EJES TEMATICOS PARA EL AÑO 2024-2025	19
9.1 INNOVACIÓN.....	19
9.2 SERVIDOR DE FUTURO.....	20
9.3 GESTIÓN DEL CAMBIO A UNA NUEVA CULTURA ORGANIZACIONAL.....	21
10. PLANES Y PROGRAMAS 2024-2025	22
10.1 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS	22
10.1.1 Plan de Incentivos	22
10.1.2 Código de Integridad	22
10.2 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	22
10.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	23
11. ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES.....	24

12. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....	24
13. ESTRATEGIA DE LA EVALUACIÓN AL TALENTO HUMANO	24
14. ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO.....	25
15. RESPONSABLE.....	25
16. COBERTURA	25
17. MECANISMOS DE CONSULTA Y DIFUSIÓN DEL PLAN.....	25
18. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	26
18.1 PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL	26
18.2 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG).....	26
18.3 FURAG (FORMATO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN)	26
19. BIBLIOGRAFIA	27

 Región Administrativa y de Planificación	PLAN	Código: XX-XX-XX
	Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026	Versión: 00
		Fecha: dd-mm-año
		Página 3 de 27

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 2024-2025, 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 Región Administrativa y de Planificación 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

 RAP EJE CAFETERO <small>Región Administrativa y de Planificación</small>	PLAN	Código: XX-XX-XX
	Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026	Versión: 00
		Fecha: dd-mm-año
		Página 4 de 27

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 región Administrativa y de Planificación 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.

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 1960 de 2019	Modifica la ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
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 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

 Región Administrativa y de Planificación	PLAN	Código: XX-XX-XX
	Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026	Versión: 00
		Fecha: dd-mm-año
		Página 6 de 27

	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	Define los estándares mínimos del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
Resolución 104 de 2020	Actualiza el Plan de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
Acuerdo 617 de 2018	Por el cual se establece el Sistema de evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.
Acuerdo 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	Manual operativo – Dimensión 1.
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano

 Región Administrativa y de Planificación	PLAN	Código: XX-XX-XX
	Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026	Versión: 00
		Fecha: dd-mm-año
		Página 7 de 27

4. MARCO ESTRATÉGICO

4.1 MISIÓN

Líderar 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, interconectando 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

 Región Administrativa y de Planificación	PLAN	Código: XX-XX-XX
	Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026	Versión: 00
		Fecha: dd-mm-año
		Página 8 de 27



- 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.

 Región Administrativa y de Planificación	PLAN	Código: XX-XX-XX
	Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026	Versión: 00
		Fecha: dd-mm-año
		Página 9 de 27

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 dimisión 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	3	37.5%
Profesional	1	12.5%

 Región Administrativa y de Planificación	PLAN	Código: XX-XX-XX
	Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026	Versión: 00
		Fecha: dd-mm-año
		Página 10 de 27

6. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

La Subgerencia Administrativa y Financiera analizara a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre-pension, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal del funcionamiento de un área de trabajo, acorde a lo anterior.

Teniendo en cuenta lo anterior, se presenta el estado de la planta de personal de la Región Administrativa y de Planificación RAP Eje Cafetero, en el cual se reflejan los empleos provistos con su cor

respondiente tipo de nombramiento, todo ellos con corte al 01 de enero de 2024.

DISTRIBUCION DE EMPLEOS CON CORTE AL 01 DE ENERO DE 2024

Nivel	Subnivel	Tipo de Nombramiento	Código/Grado	No. de servidores
Directivo	Gerente	Libre Nombramiento y Remoción	039/01	1
Directivo	Subgerente Administrativo y Financiero	Libre Nombramiento y Remoción	090/10	1
Directivo	Subgerente de Planeación Estratégica y Prospectiva	Libre Nombramiento y Remoción	090/10	1
Directivo	Subgerente de Proyectos y Ordenamiento Regional	Libre Nombramiento y Remoción	090/10	1
Asesor	Jefe Oficina Asesora Jurídica	Libre Nombramiento y Remoción	115/06	1
Asesor	Jefe Oficina de Comunicaciones Internas y Externas	Libre Nombramiento y Remoción	115/06	1
Asesor	Control Interno	Libre Nombramiento y Remoción	105/05	1
Profesional	Tesorero General	Libre Nombramiento y Remoción	201/09	1

 Régión Administrativa y de Planificación	PLAN	Código: XX-XX-XX
	Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026	Versión: 00
		Fecha: dd-mm-año
		Página 11 de 27

7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024-2025

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 mas 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:

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno Fisico	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 enfasis biomecanico/ergonomico a los servidores, contratistas y pasantes	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST	Desarrollo	D2		
		Programar y ejecutar simulacros de evacuacion 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		

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
Equilibrio de vida		Difundir informacion o gestionar capacitacion en sostenibilidad ambiental y disposicion final de residuos	Planeación/ Desarrollo	D2	PIC	Servidores
		Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural	Planeación	D2	Bienestar/SGSST	Servidores, contratistas y pasantes
		desarrollar actividades que fortalezcan los habitos 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 medico-laboral derivadas de los resultados de los examenes medicos ocupacionales	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores y contratistas
		difundir informacion util 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.	Ingreso	D2, D5	Vinculación	Servidores
		Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin				
		generar procesos de selección inclusivos	ingreso	D2, D5	Vinculación	poblacion diversa, intercultural y en condicion de discapacidad

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	Servidores
		divulgar y evaluar el impacto del programa servimos, a traves del apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones y relaciones internas y externas				
		Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los sevidores de la entidad				
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	Servidores Y contratistas
	Impulsar la Politica de Integridad a traves de la propagacion del Código de Integridad	Desarrollo				
	Difundir infromacion o gestionar capacidad a los servidores en tematicas de innovacion, e incluirlo en el PIC	Desarrollo	D2	PIC	Servidores	Servidores
	Velar por la vinculacion de estudiantes por medio de practicas profesionales en la modalidad de convenio o programas del Gobierno	ingreso	D2, D5	Pasantes	Pasante	Pasante

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 Capacitación 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
	Liderando talento	diseñar e implementar estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad	Planeación	D2	PIC	Servidores
		diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzcan actualización en la formación y según requerimientos de la norma	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores
		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

Dimensión del Talento Humano		Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable				
servidores que saben lo que hacen	promover actividad para la celebración del dia del servidor publico	Desarrollo	D2	bienestar	Servidores y contratistas
		retiro	D4	retiro	Servidores
	Liderazgo en valores	Desarrollo	D3	bienestar	Servidores y contratistas
	mantener actualizada la matriz de caracterizacion de la poblacion de Función Publica	Desarrollo	D4	vinculacion	Servidores
		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
		Desarrollo	D2	PIC	Servidores

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 nomina y llevar los registros estadísticos correspondientes	Desarrollo	D2	nomina	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

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		enviar oportunamente las solicitudes de inscripcion o de actualizacion en carrera administrativa a la CNSC	ingreso	D2, D7	Vinculacion	
		promover la conformacion de Comision de personal	desarrollo	D2	comites	
RUTA DEL ANALISIS DE DATOS	Entendiendo personas a traves del uso de los datos	promover la conformacion de Comision de personal	Desarrollo	D2, D5, D7	talento humano	Servidores
		admisnitrar la informacion en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano	desarrollo	D5	Vinculacion y permanencia	Servidores
		Consolidar las estadisticas de la infromacion de la Gestión Estrategica de Gestión Humana	desarrollo	D5	talento humano	servidores y contratistas

 RAP EJE CAFETERO <small>Región Administrativa y de Planificación</small>	PLAN	Código: XX-XX-XX
	Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026	Versión: 00
		Fecha: dd-mm-año
		Página 19 de 27

8. 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.

9. EJES TEMATICOS PARA EL AÑO 2024-2025

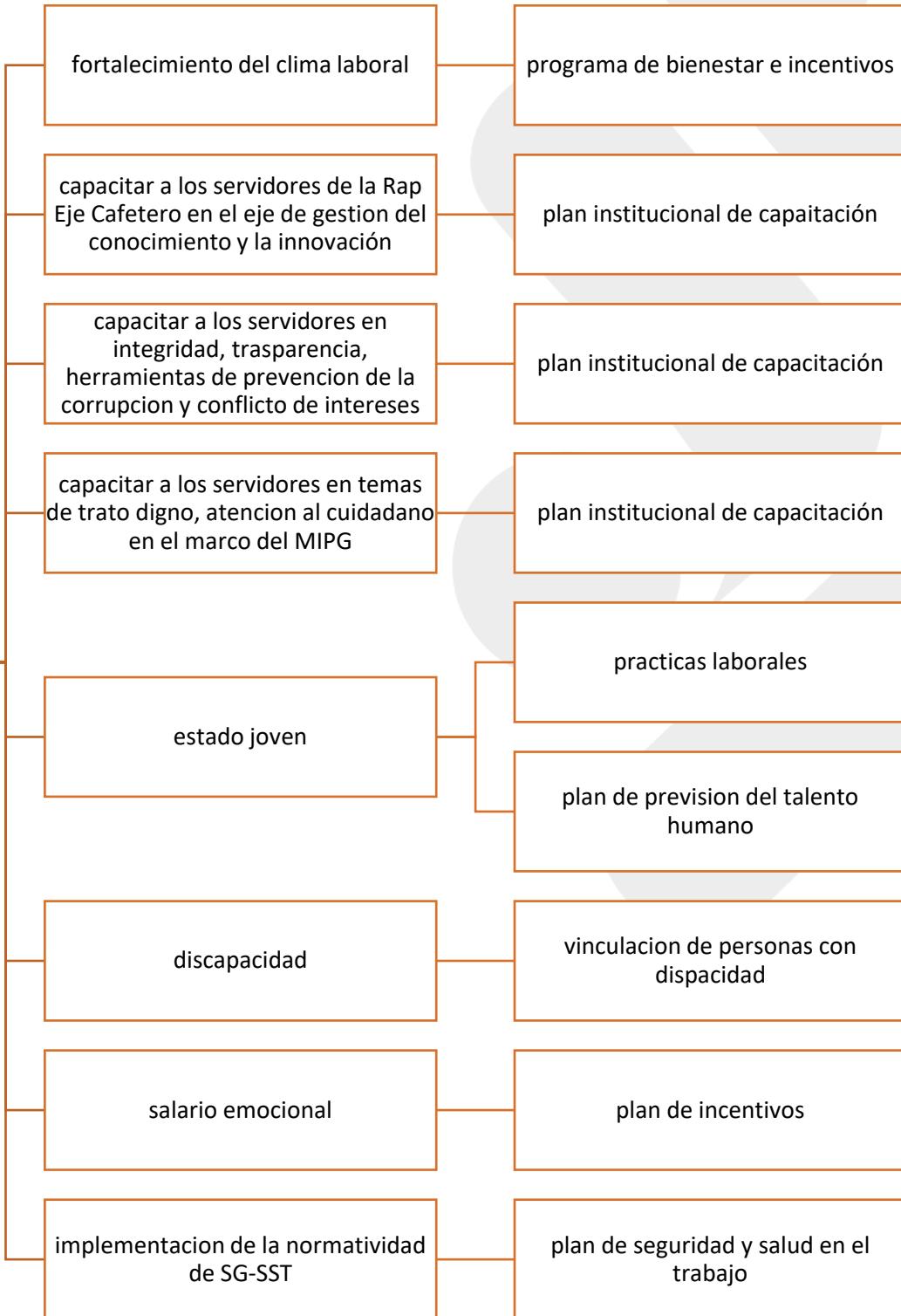
En articulación al Plan estratégico de la RAP Eje Cafetero y el direccionamiento de la gerencia y la Subgerencia Administrativa y Financiera, presenta la propuesta de trabajar en tres ejes temáticos para la vigencia 2024-2025, sobre los cuales se harán las actividades de la siguiente manera:

9.1 INNOVACIÓN



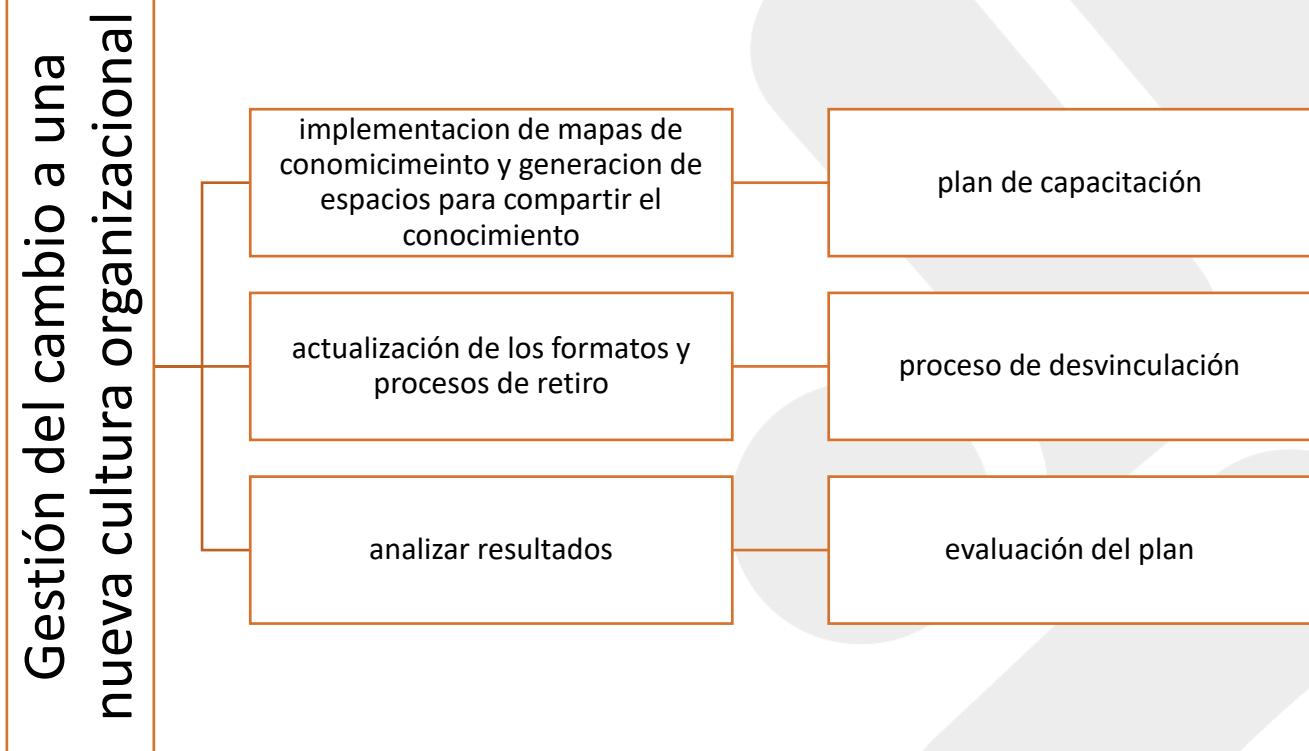
9.2 SERVIDOR DE FUTURO

Servidor del futuro



 Région Administrativa y de Planificación	PLAN	Código: XX-XX-XX
	Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026	Versión: 00
		Fecha: dd-mm-año
		Página 21 de 27

9.3 GESTIÓN DEL CAMBIO A UNA NUEVA CULTURA ORGANIZACIONAL



 Región Administrativa y de Planificación	PLAN	Código: XX-XX-XX
	Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026	Versión: 00
		Fecha: dd-mm-año
		Página 22 de 27

10. PLANES Y PROGRAMAS 2024-2025

10.1 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.

10.1.1 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, 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.

10.1.2 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.

10.2 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.

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: XX-XX-XX
	Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026	Versión: 00
		Fecha: dd-mm-año
		Página 23 de 27

10.3 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, sensibilización, socialización e interiorización para la vigencia 2024-2025.

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

El plan anual de capacitación es presentado ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su aprobación.

Para el año 2024-2025, se trabajará en capacitaciones misionales, 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 tácito 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 Conflictos de intereses Atención y servicio al ciudadano Trasparencia y Acceso a la información pública

 RAP EJE CAFETERO <small>Región Administrativa y de Planificación</small>	PLAN	Código: XX-XX-XX
	Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026	Versión: 00
		Fecha: dd-mm-año
		Página 24 de 27

11. ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES

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

12. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

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

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

13. 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: subgerente de planeación estratégica y prospectiva, subgerente de proyectos y ordenamiento regional y subgerente administrativo y financiero.

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

Para el año 2024-2025, se entregará informe cuantitativo de los acuerdos de gestión por dependencias.

 Región Administrativa y de Planificación	PLAN	Código: XX-XX-XX
	Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026	Versión: 00
		Fecha: dd-mm-año
		Página 25 de 27

14. ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO

Para el retiro de los servidores, la subgerencia administrativa y financiera, se entregará en el 2024-2025, el formato acta de entrega informe de gestión para los gerentes públicos y el formato acta de entrega puesto de trabajo no directivo a los demás servidores públicos, los cuales deben ser diligenciados durante los quince (15) días siguientes a la aceptación de la renuncia o declaración de insubsistencia, así mismo se entrega la orden del examen médico de retiro, como el formato de paz y salvo.

15. 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 colaborador.

16. 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.

17. MECANISMOS DE CONSULTA Y DIFUSIÓN DEL PLAN

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

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

 Régión Administrativa y de Planificación	PLAN	Código: XX-XX-XX
	Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026	Versión: 00
		Fecha: dd-mm-año
		Página 26 de 27

18. EVALUACIÓN DEL PLAN

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

Sin embargo, también se utilizaran los siguientes mecanismo:

18.1 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.

18.2 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.

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

Este instrumento esta 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 evalúa 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.

 RAP EJE CAFETERO <small>Región Administrativa y de Planificación</small>	PLAN	Código: XX-XX-XX
	Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026	Versión: 00
		Fecha: dd-mm-año
		Página 27 de 27

19. 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.