

 Región Administrativa y de Planificación	PLAN	Código: XX-XX-XX
	Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026	Versión: 00
		Fecha: dd-mm-año
		Página 1 de 27

## CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVOS.....</b>	<b>4</b>
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	4
<b>3. MARCO LEGAL .....</b>	<b>5</b>
<b>4. MARCO ESTRATÉGICO.....</b>	<b>7</b>
4.1 MISIÓN .....	7
4.2 VISIÓN.....	7
4.3 VALORES INSTITUCIONALES .....	7
<b>5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....</b>	<b>9</b>
5.1 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN.....	9
5.1.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES.....	9
<b>6. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS.....</b>	<b>10</b>
<b>7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024-2025.....</b>	<b>11</b>
<b>8. ESTRATEGIAS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....</b>	<b>19</b>
<b>9. EJES TEMATICOS PARA EL AÑO 2024-2025 .....</b>	<b>19</b>
9.1 INNOVACIÓN.....	19
9.2 SERVIDOR DE FUTURO.....	20
9.3 GESTIÓN DEL CAMBIO A UNA NUEVA CULTURA ORGANIZACIONAL.....	21
<b>10. PLANES Y PROGRAMAS 2024-2025 .....</b>	<b>22</b>
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
<b>11. ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES.....</b>	<b>24</b>

 Región Administrativa y de Planificación	PLAN	Código: XX-XX-XX
	Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026	Versión: 00
		Fecha: dd-mm-año
		Página 2 de 27

<b>12. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....</b>	<b>24</b>
<b>13. ESTRATEGIA DE LA EVALUACIÓN AL TALENTO HUMANO .....</b>	<b>24</b>
<b>14. ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO.....</b>	<b>25</b>
<b>15. RESPONSABLE.....</b>	<b>25</b>
<b>16. COBERTURA .....</b>	<b>25</b>
<b>17. MECANISMOS DE CONSULTA Y DIFUSIÓN DEL PLAN.....</b>	<b>25</b>
<b>18. EVALUACIÓN DEL PLAN.....</b>	<b>26</b>
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
<b>19. BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>27</b>

 <b>RAP EJE CAFETERO</b> <small>Región Administrativa y de Planificación</small>	<b>PLAN</b>	Código: XX-XX-XX
	<b>Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026</b>	Versión: 00
		Fecha: dd-mm-año
		Página <b>3</b> de <b>27</b>

## 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

 <b>RAP EJE CAFETERO</b> <small>Región Administrativa y de Planificación</small>	<b>PLAN</b>	Código: XX-XX-XX
	<b>Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026</b>	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.

 Región Administrativa y de Planificación	<b>PLAN</b>	Código: XX-XX-XX
	<b>Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026</b>	Versión: 00
		Fecha: dd-mm-año
		Página 5 de 27

### 3. MARCO LEGAL

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

NORMA	TEMA
<b>Ley 909 del 23 de septiembre de 2004</b>	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).
<b>Ley 1960 de 2019</b>	Modifica la ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
<b>Ley 1010 del 23 de enero de 2006</b>	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
<b>Ley 1064 del 26 de julio de 2006</b>	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.
<b>Ley 1221 de 16 de julio de 2008</b>	Establece normas para promover y regular el teletrabajo.
<b>Ley 1811 del 21 de octubre de 2016</b>	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio Nacional.
<b>Ley 1857 del 26 julio de 2017</b>	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.
<b>Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998</b>	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
<b>Decreto 2177 del 29 de junio de 2006</b>	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.
<b>Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan

 <p><b>RAP EJE CAFETERO</b> Región Administrativa y de Planificación</p>	<b>PLAN</b>	Código: XX-XX-XX
	<b>Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026</b>	Versión: 00
		Fecha: dd-mm-año
		Página 6 de 27

	Institucional de Capacitación-PIC, programas de Bienestar y Plan de Incentivos).
<b>Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015</b>	Decreto Único reglamentario del sector trabajo. (establece el plan de seguridad y salud en el trabajo).
<b>Resolución 312 de 2019</b>	Define los estándares mínimos del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
<b>Resolución 104 de 2020</b>	Actualiza el Plan de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
<b>Acuerdo 617 de 2018</b>	Por el cual se establece el Sistema de evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.
<b>Acuerdo 06 del 19 de octubre de 2021</b>	Mediante el cual la Rap Eje Cafetero adopta el manual de funciones y competencias laborales de los empleos
<b>Código de Integridad del servidor público de 2017</b>	Función pública crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama ejecutiva Colombiana.
<b>MIPG</b>	Manual operativo – Dimensión 1.
<b>GETH</b>	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

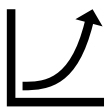
Liderar la consolidación de un proyecto de construcción de Región que asegure el desarrollo humano y el crecimiento económico sostenible, a través de iniciativas de mediano y largo plazo, que convoquen el interés y la gestión de los sectores públicos, privados y académicos, regionales y nacionales.

### 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 practicas de gestión



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

 <small>Región Administrativa y de Planificación</small>	<b>PLAN</b>	Código: XX-XX-XX
	<b>Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026</b>	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 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	3	37.5%
Profesional	1	12.5%

 <b>RAP EJE CAFETERO</b> <small>Región Administrativa y de Planificación</small>	<b>PLAN</b>		Código: XX-XX-XX
	<b>Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026</b>		Versión: 00
			Fecha: dd-mm-año
			Página <b>10</b> de <b>27</b>

## 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
<b>Directivo</b>	Gerente	Libre Nombramiento y Remoción	039/01	1
<b>Directivo</b>	Subgerente Administrativo y Financiero	Libre Nombramiento y Remoción	090/10	1
<b>Directivo</b>	Subgerente de Planeación Estratégica y Prospectiva	Libre Nombramiento y Remoción	090/10	1
<b>Directivo</b>	Subgerente de Proyectos y Ordenamiento Regional	Libre Nombramiento y Remoción	090/10	1
<b>Asesor</b>	Jefe Oficina Asesora Jurídica	Libre Nombramiento y Remoción	115/06	1
<b>Asesor</b>	Jefe Oficina de Comunicaciones Internas y Externas	Libre Nombramiento y Remoción	115/06	1
<b>Asesor</b>	Control Interno	Libre Nombramiento y Remoción	105/05	1
<b>Profesional</b>	Tesorero General	Libre Nombramiento y Remoción	201/09	1

 <b>RAP EJE CAFETERO</b> <small>Región Administrativa y de Planificación</small>	<b>PLAN</b>	Código: XX-XX-XX
	<b>Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026</b>	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 Publica, 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	
<b>D1</b>	Talento Humano
<b>D2</b>	Direccionamiento y Planeación
<b>D3</b>	Gestión con Valores para resultados
<b>D4</b>	Evaluación de Resultados
<b>D5</b>	Información y Comunicación
<b>D6</b>	Gestión del Conocimiento
<b>D7</b>	Control Interno

 <b>RAP EJE CAFETERO</b> <small>Región Administrativa y de Planificación</small>	<b>PLAN</b>		Código: XX-XX-XX
	<b>Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026</b>		Versión: 00
			Fecha: dd-mm-año
			Página <b>12</b> de <b>27</b>

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				
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	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	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 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		

 <b>RAP EJE CAFETERO</b> <small>Región Administrativa y de Planificación</small>	<b>PLAN</b>		Código: XX-XX-XX
	<b>Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026</b>		Versión: 00
			Fecha: dd-mm-año
			Página <b>13</b> de <b>27</b>

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		Difundir informacion o gestionar capacitacion en sostenibilidad ambiental y disposicion 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 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 exámenes 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. 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	poblacion diversa, intercultural y en condicion de discapacidad

 <b>RAP EJE CAFETERO</b> <small>Región Administrativa y de Planificación</small>	<b>PLAN</b>		Código: XX-XX-XX
	<b>Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026</b>		Versión: 00
			Fecha: dd-mm-año
			Página <b>14</b> de <b>27</b>

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

 <b>RAP EJE CAFETERO</b> <small>Región Administrativa y de Planificación</small>	<b>PLAN</b>		Código: XX-XX-XX
	<b>Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026</b>		Versión: 00
			Fecha: dd-mm-año
			Página <b>15</b> de <b>27</b>

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	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

 <b>RAP EJE CAFETERO</b> <small>Región Administrativa y de Planificación</small>	<b>PLAN</b>		Código: XX-XX-XX
	<b>Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026</b>		Versión: 00
			Fecha: dd-mm-año
			Página <b>16</b> de <b>27</b>

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 público	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 apropiación del Código de Integridad	Desarrollo	D3	bienestar	Servidores y contratistas
	servidores que saben lo que hacen	mantener actualizada la matriz de caracterización de la población de Función Pública	Desarrollo	D4	vinculación	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 información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: derechos humanos, gestión administrativa, gestión de las tecnologías de la información, gestión documental, gestión financiera, participación ciudadana y servicio al ciudadano	Desarrollo	D2	PIC	Servidores



 <b>RAP EJE CAFETERO</b> <small>Región Administrativa y de Planificación</small>	<b>PLAN</b>		Código: XX-XX-XX
	<b>Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026</b>		Versión: 00
			Fecha: dd-mm-año
			Página 17 de 27

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	
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  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
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  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

 <b>RAP EJE CAFETERO</b> <small>Región Administrativa y de Planificación</small>	<b>PLAN</b>		Código: XX-XX-XX
	<b>Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026</b>		Versión: 00
			Fecha: dd-mm-año
			Página <b>18</b> de <b>27</b>

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	comités	
RUTA DEL ANALISIS DE DATOS  Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	promover la conformación de Comisión de personal	Desarrollo	D2, D5, D7	talento humano	Servidores
		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

 <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



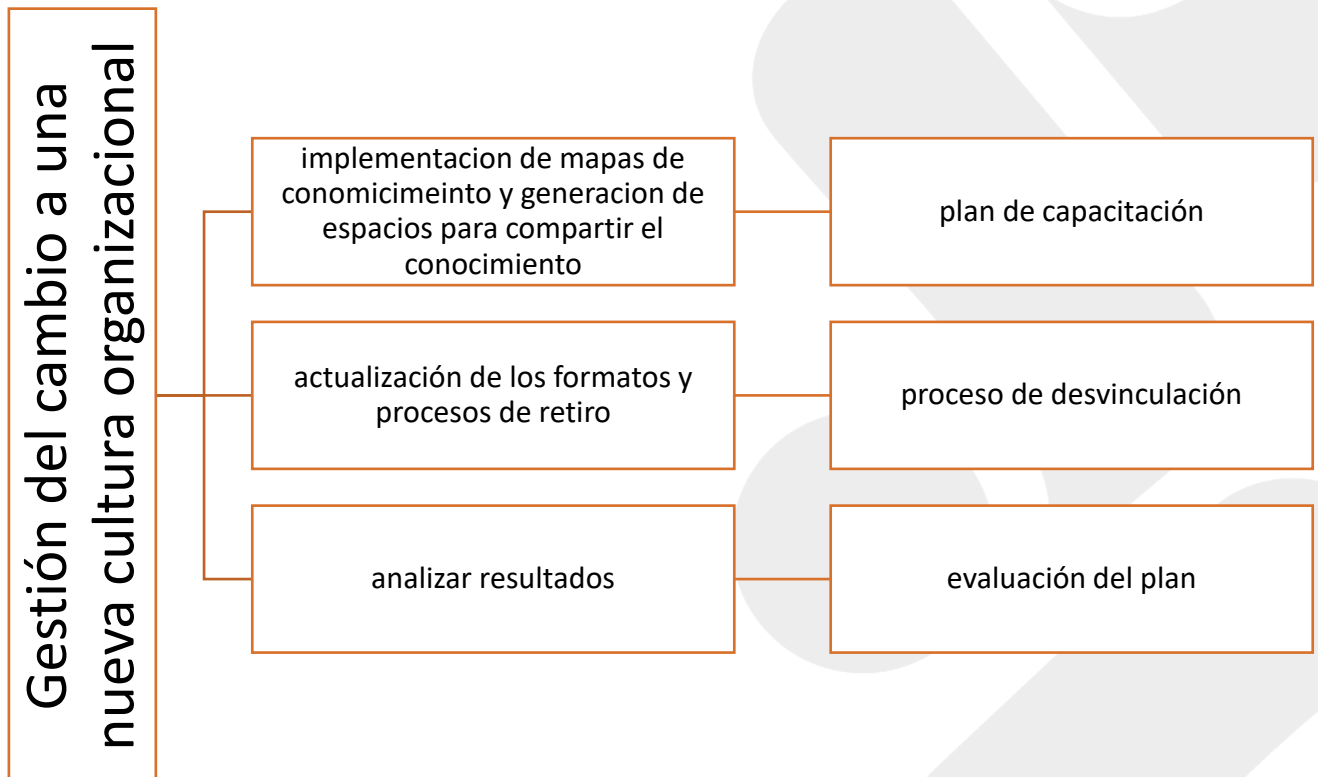
 <p><b>RAP EJE CAFETERO</b> Región Administrativa y de Planificación</p>	<b>PLAN</b>	Código: XX-XX-XX
	<b>Plan Estratégico Integral de Talento Humano 2026</b>	Versión: 00
		Fecha: dd-mm-año
		Página <b>20</b> de <b>27</b>

## 9.2 SERVIDOR DE FUTURO



 <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 21 de 27

### 9.3 GESTIÓN DEL CAMBIO A UNA NUEVA CULTURA ORGANIZACIONAL



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

## 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.

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

### 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 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 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 Conflicto de intereses Atención y servicio al ciudadano Transparencia y Acceso a la información pública

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

## 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.

La 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.



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

#### 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 realizarán 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

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

## 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 realizarán en cada plan.

Sin embargo, también se utilizarán los siguientes mecanismos:

### 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 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 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.

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

## 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.