

## PLAN ESTRATÉGICO INTEGRADO DE TALENTO HUMANO 2023

### REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL RAP-E REGIÓN CENTRAL

### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR Y PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Enero 2023



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

**GERENCIA**

**RICARDO AGUDELO SEDANO**  
Gerente

**ESTHER CRISTINA GÓMEZ MELO**  
Asesora Jurídica

**MARÍA TERESA BLANCO PEÑARANDA**  
Asesora de Comunicaciones

**MÓNICA ADRIANA RODRÍGUEZ ALVARADO**  
Asesora Control Interno

**OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL**

**MARTHA LILIANA PILONIETTA RUBIO**  
Jefe Oficina Asesora

**DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**CAROLINA MONTEALEGRE CASTILLO**  
Directora Administrativa y Financiera

**DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS**

**MAGDA PAOLA NÚÑEZ GANTIVA**  
Directora de Planificación, Gestión y Ejecución de Proyectos

**Enero 2023**



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	6
1. MARCO LEGAL.....	7
2. MARCO CONCEPTUAL.....	9
3. OBJETIVOS .....	16
3.1. Objetivo General.....	16
3.2. Objetivos Específicos .....	16
4. MARCO ESTRATÉGICO.....	17
4.1. Misión .....	17
4.2. Visión.....	17
4.3. Objetivos Institucionales .....	17
5. DIAGNÓSTICO .....	18
5.1. Caracterización de la Planta y de los funcionarios .....	18
5.1.1. Caracterización de la Planta.....	18
5.1.2. Caracterización de los funcionarios.....	19
5.2. Encuesta de Clima Laboral y Necesidades en materia de Bienestar .....	21
5.2.1. Sección Psicosocial.....	22
5.2.2. Sección Vida laboral y familiar.....	25
5.2.3. Sección Calidad de vida laboral .....	28
5.3. Necesidades en materia de Capacitación .....	32
5.4. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	33
6. EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	34
6.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos .....	34
6.2. Plan de Bienestar .....	35
6.2.1. Área de Calidad de Vida Laboral.....	35
6.2.2. Clima Laboral .....	35
6.2.3. Cultura Organizacional .....	36
6.2.4. Área de Protección y Servicios Sociales .....	36
6.2.5. Recreación y Cultura.....	36
6.2.6. Educación Formal.....	36
6.3. Plan de Incentivos Institucionales.....	36
6.4. Plan Institucional de Capacitación.....	37
6.5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo .....	37
6.5.1. Agenda complementaria.....	38
6.5.2. Nómina y Seguridad Social .....	38
6.5.3. Gestión de Viáticos y Gastos de Viaje.....	38
6.5.4. Estrategia de Conflictos de Intereses .....	38
6.5.5. Otros temas de interés .....	38
7. PRESUPUESTO ASIGNADO.....	39
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	39

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Normativa principal.....	7
Tabla 2. Inventario documental .....	13
Tabla 3. Planta actual de la RAP-E por jerarquía .....	18
Tabla 4. Distribución de los incentivos.....	37



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Dimensiones del MIPG .....	9
Gráfico 2. Creación de valor.....	10
Gráfica 3. Niveles de madurez de la GETH.....	11
Gráfico 4. Rutas de creación de valor.....	12
Gráfico 5. Mapa de procesos de Región Central RAP-E .....	13
Gráfico 6. Composición de la planta según género .....	19
Gráfico 7. Composición de la planta según rango de edad.....	19
Gráfico 8. Composición de la planta según rango de edad y género .....	20
Gráfico 9. Composición de la planta por nivel jerárquico y género .....	21
Gráfico 10. Participación de los funcionarios en las actividades programadas por TH .....	22
Gráfico 11. Eventos deportivos y recreacionales.....	23
Gráfico 12. Eventos artísticos y culturales.....	23
Gráfico 13. Actividades de creatividad .....	24
Gráfico 14. Concurso de talento.....	24
Gráfico 15. Actividades de bienestar espiritual.....	25
Gráfico 16. Celebración día de la familia.....	26
Gráfico 17. Día de la niñez.....	26
Gráfico 18. Manejo y gestión efectiva de tiempo y generar un equilibrio entre vida personal y laboral.....	27
Gráfico 19. Actividades de interés personales y familiares.....	28
Gráfico 20. Celebración del día nacional del servidor público .....	28
Gráfico 21. Celebración del día del trabajo decente.....	29
Gráfico 22. Cambio y desvinculación o readaptación laboral .....	29
Gráfico 23. Actividades de convivencia social.....	30
Gráfica 24. Hábitos saludables en familia .....	31
Gráfico 25. Salud Mental.....	32
Gráfico 26. Funcionarios VS Profesión .....	33
Gráfico 27. Resultado evaluación.....	33



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

## INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004, en su artículo 15 establece las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, entre ellas, la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, razón por la cual, la RAP-E Región Central siguiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) publicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual concibe al talento humano como *“el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados”* (DAFP, 2018), formula su Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), con el fin de articular las acciones que se adelantan desde la Dirección Administrativa y Financiera, orientándolas al desarrollo de las capacidades y la calidad de vida de quienes conforman la RAP-E Región Central.

De acuerdo con los lineamientos dados en el documento Planeación de los Recursos Humanos de la Función Pública (2005), los planes estratégicos de recursos humanos son instrumentos de gestión del talento humano que, al tiempo, permiten organizar y racionalizar la gestión de la Dirección Administrativa y Financiera, fomentan a su vez el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la RAP-E Región Central.

La planeación estratégica de recursos humanos hace parte del proceso de planeación organizacional, por ello los planes que se formulen deben reflejar el aporte que realiza la Gestión del Talento Humano al logro de los objetivos institucionales, a través de las acciones que la entidad va a desarrollar para potenciar el talento y mejorar las relaciones humanas al interior de la organización (DAFP, 2005). A partir del interés de la RAP-E Región Central por contar con un documento que no solo dé cumplimiento a la normativa en la materia, sino que establezca los lineamientos para la contribución del logro de los objetivos institucionales, se construye este Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) en el cual se plantean las estrategias a desarrollar durante la vigencia, determinando los plazos de cumplimiento y los indicadores asociados en el marco del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano contenido en el MIPG.

La Dirección Administrativa y Financiera de la RAP-E Región Central a través de este plan, define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad. Este documento se constituye en una herramienta de organización y estructuración de las actividades de la Gerencia, orientándolas hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas de los diferentes diagnósticos, así como en el análisis de la caracterización de la población objetivo.



## 1. MARCO LEGAL

La Gestión del Talento Humano en el sector público colombiano se encuentra regida por una base normativa que establece directrices que deben ser atendidas, no solo desde un punto de vista legal, sino también metodológico. Dentro del marco rector, se resaltan los siguientes referentes:

Tabla 1. Normativa principal

No.	Descripción de la Norma
1	<p>Carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003. Aprobada en 2003 durante la V Conferencia Iberoamericana de ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Este documento cita, entre otros aspectos asociados a la gestión estratégica del talento humano, los siguientes:</p> <p><b>La función pública como sistema integrado:</b> Para el cumplimiento de las finalidades que le son propias, la función pública debe ser diseñada y operada como un Sistema Integrado de Gestión cuyo propósito básico o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia de la organización o sistema multiorganizativo, para la producción de resultados acordes con tales prioridades estratégicas.</p> <p><b>Coherencia estratégica:</b> Es un rasgo esencial de cualquier sistema de función pública. Ello significa que la calidad de sus instrumentos e intervenciones no puede ser juzgada desde una supuesta normalización técnica o neutral, al margen de su conexión con la estrategia perseguida en cada caso por la organización. La gestión del empleo y el talento humano solo crea valor en la medida en que resulta coherente con las prioridades y finalidades organizativas.</p>
2	Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, sus decretos reglamentarios que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.
3	Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.
4	Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras Disposiciones”.
5	Ley 2013 de /2019 “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes y rentas y el registro de conflictos de interés”.
6	Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
7	Ley 1955 de 2019 “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto Por Colombia, Pacto Por La Equidad”.



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

No.	Descripción de la Norma
8	Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con Seguridad y Salud en el Trabajo”.



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA

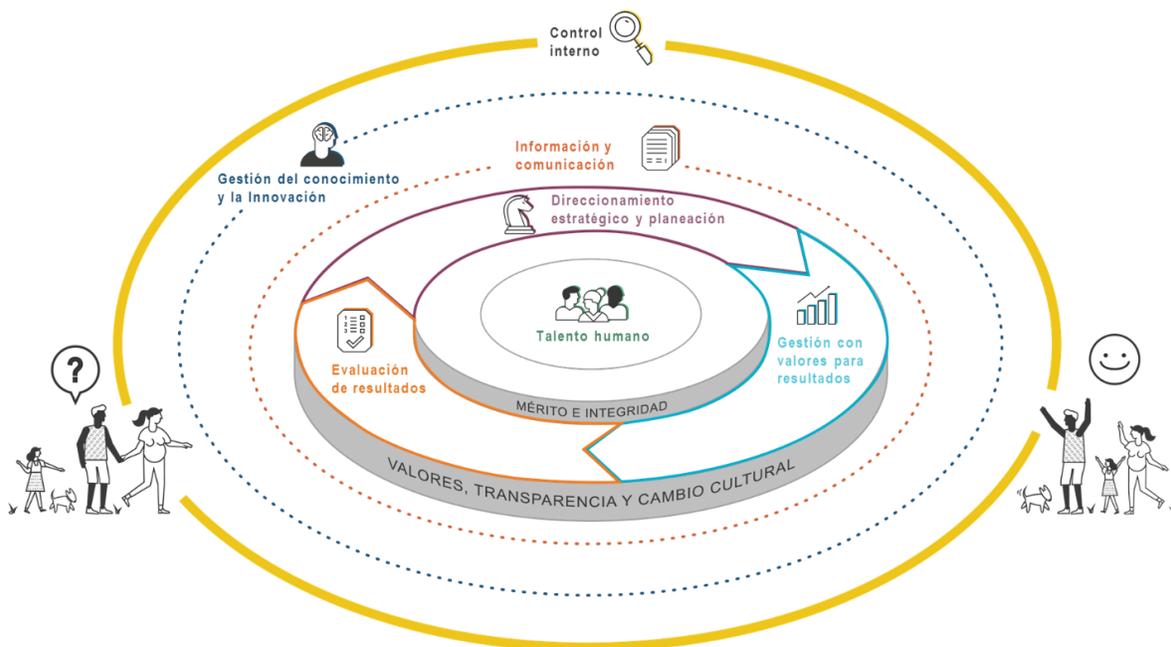


HUILA

## 2. MARCO CONCEPTUAL

El sector público colombiano, acorde a las tendencias administrativas y buenas prácticas en materia de gestión de las organizaciones, ha implementado como referente de ordenamiento y operación el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este modelo, enmarcado en la articulación de siete dimensiones, señala como eje principal la dimensión del Talento Humano, como factor clave de éxito para el logro de los objetivos trazados para la Administración Pública.

Gráfico 1. Dimensiones del MIPG



Llevar a la práctica la dimensión del Talento Humano, implica la operativización bajo un referente direccionador (políticas) y unas acciones (rutas de valor). En esta dimensión se encuentran la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano - Política de Integridad.

En torno a estas políticas, más concretamente en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, se debe procurar por la creación del valor público, responsabilidad que recae sobre las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción y productividad del servidor público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

Gráfico 2. Creación de valor



Teniendo en cuenta lo planteado en el MIPG, la RAP-E Región Central basa su Gestión Estratégica del Talento Humano en los principios de:

**Orientación a resultados:** La estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público, en la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, motivados, con posibilidades de desarrollo y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan, reflejando una mayor productividad, que conduzca a la mejora en la prestación del servicio a la ciudadanía y mayor confianza de los ciudadanos en los servidores de la RAP-E Región Central.

**Integridad, transparencia y confianza:** La estrategia apunta hacia la interiorización de los valores del servidor público como principal criterio de actuación por parte de todos los colaboradores de la entidad y como un deber hacia los ciudadanos.

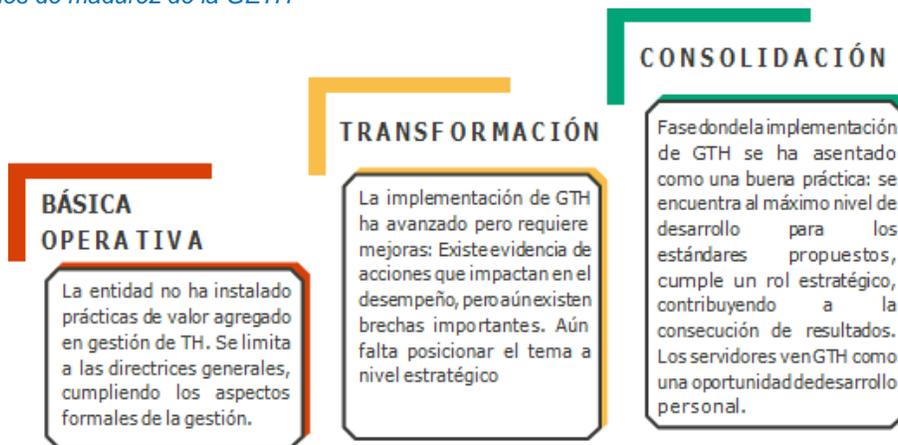
La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) se desarrolla en el marco general de la Política de Empleo Público y se fundamenta en los siguientes pilares: 1) El mérito: criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público. 2) Las competencias: como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano. 3) El desarrollo y el crecimiento: elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad. 4) La productividad: como la orientación permanente hacia el resultado 5) La gestión del cambio: la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores. 6) La integridad: como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos. 7) El diálogo y la concertación: condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

En ese orden de ideas, la estrategia desde el Gobierno Nacional apunta a lograr que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador y motivante, generando las condiciones para construir un sector más competitivo, dinámico y que dé respuesta a las cambiantes necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas. Para cumplir con estos objetivos se plantea un Modelo de Empleo Público con un direccionamiento estratégico macro, en donde se identifican cuatro subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano: Direccionamiento Estratégico y Planeación Institucional, Ingreso, Desarrollo y Retiro.

En este sentido, se entiende la GETH como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la entidad y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales.

Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnóstico derivado a través de la matriz de la GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico del MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos para optimizar, como punto de partida para la implementación de la gestión estratégica. El diligenciamiento de esta matriz generará una calificación que ubica a cada entidad en particular en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH, como se muestra en la siguiente figura:

Grafica 3. Niveles de madurez de la GETH



Dentro del proceso de cierre de brechas la GETH se puede realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las “Rutas de creación de valor”, estas trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

Gráfico 4. Rutas de creación de valor



Con lo anterior, la RAP-E Región Central ha tomado acciones que le permitan dar pleno cumplimiento al enfoque metodológico planteado por el MIPG y para ello cuenta con:

- Jerarquización de un área responsable de la GETH con el empoderamiento suficiente para promover la formulación y ejecución de acciones que permitan la consolidación del MIPG y del proceso estratégico. Para ello, se cuenta con la Dirección Administrativa y Financiera, profesional de recursos humanos y bienestar institucional.
- La definición de un modelo basado en procesos, donde se encuentra dentro de la categoría de procesos de apoyo el de Gestión del Talento Humano.

Gráfico 5. Mapa de procesos de Región Central RAP-E



La definición, implementación, mejora y mantenimiento de una serie de procedimientos, manuales, formatos y base documental asociada, que dentro del marco del Sistema Integrado de Gestión – Administración del SIG, permiten llevar a la práctica acciones que aseguran el cumplimiento tanto del marco normativo como metodológicos para la GETH.

Se relaciona la base documental del proceso estratégico Gestión del Talento Humano:

Tabla 2. Inventario documental

<b>CARACTERIZACIÓN</b>
CARACTERIZACIÓN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
<b>PROCEDIMIENTOS</b>
P-GTH.02 Vinculación de Personal V.2
<b>PLANES</b>
PLAN DE EMERGENCIAS DE LA RAP-E REGIÓN CENTRAL.V.1
<b>REGLAMENTOS</b>
R-GTH.13-01. Reglamento de Comité de Convivencia Laboral. V.1.
<b>PROCEDIMIENTOS</b>
P-GTH.02 Vinculación de Personal V.2.
P-GTH.08 Comisiones_V.1.

P-GTH.09 Liquidación de nómina_V1.
P-GTH.10 Retiro de Personal_V1
P-GTH.11 Ciclo de Vida de los Colaboradores de la Entidad
P-GTH.12 COPASST
P-GTH.13 Convivencia Laboral.V.1
P-GTH.14 Roles y responsabilidades SG-SST

<b>FORMATOS</b>
F-GTH.05 Verificación Cumplimiento de Requisitos.V.5
F-GTH.10 Lista de chequeo para vinculación.V.8
F-GTH.10.1 Declaración de alimentos.V.5
F-GTH.10.2 Declaración no contratos vigentes.V.5
F-GTH.10.3 Declaración de información tributaria.V.7
F-GTH.10.4 Acta de Compromiso SIDP.V.5
F-GTH.11 Acta de posesion.V.6
F-GTH.12 Hoja de Ruta.V.4.
F-GTH.13 Novedades de Nómina Mensual.V.4.
F-GTH.14 Certificación Seguridad Social.V.5.
F-GTH.16. Encuesta de Evaluación de Inducción o Reinducción.V.6.
F-GTH.18 Encuesta de Necesidades de Bienestar Social.V.7
F-GTH.22 Solicitud de Autorización Participación en Evento.V.4.
F-GTH.25 Acta compromiso.V.6.
F-GTH.26 Encuesta de Necesidades de Capacitación.V.7.
F-GTH.30 Solicitud comisión de servicios.V.7.
F-GTH.33 Certificado Permanencia.V.6.
F-GTH.34 Informe Comisión de Servicios.V.5.
F-GTH.37 Relación Autorización.V.4.
F-GTH.40 Acta Informe de Gestion.V.5.
F-GTH.41 Paz y Salvo por Retiro de funcionario.V.5.
F-GTH.42 Liquidación Prestaciones Sociales.V.4.
F-GTH.43 Solicitud de Vacaciones.V.5.
F-GTH.44 Autorización desplazamiento contratistas.V.8.
F-GTH.45 Informe de actividades desplazamiento autorizado.V.5.
F-GTH.46 Permiso.V.4.
F-GTH.47 Inspección de Áreas de Trabajo.V.3.
F-GTH.48 Inspección de Botiquin.V.3.
F-GTH.49 Inspección de Extintor.V.3.
F-GTH.50 Encuesta Integrada de Satisfacción Anual.V.2.
F-GTH.51. Acuerdo de Confidencialidad. V.2.
F-GTH.52. Presentación de Queja de Acoso Laboral.V.2.



F-GTH.53 Auto Reporte de Actos y Condiciones.V.2.

F-GTH.54 Postulación a Cuerpos Colegiados

F-GTH.55 Solicitud de Permiso - Beneficio Salario Emocional.V.1.

F-GTH.56. Programación de Simulacro.V.1.

F-GTH.57. Evaluación de Simulacro.V.1.

F-GTH.58. Solicitud de Ingreso a la Brigada.V.1.

F-GTH.59. Acta de Compromiso de los Brigadas.V.1.



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. Objetivo General

Diseñar y ejecutar estrategias de administración del Talento Humano en la RAP-E Región Central con el fin de contribuir al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de sus funcionarios, en pro del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

#### 3.2. Objetivos Específicos

Contribuir al logro de los objetivos misionales de la RAP-E Región Central a partir de la identificación y ejecución de acciones que desde la gestión del Talento Humano incrementen la capacidad operativa y técnica de los equipos de trabajo.

Fortalecer las competencias de los funcionarios a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.

Generar acciones de intervención para fortalecer el ambiente organizacional y clima laboral en el marco de la ejecución acciones de bienestar social de acuerdo con los resultados de la encuesta de ambiente laboral y demás mecanismos de detección de necesidades y oportunidades de mejora.

Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral de la Entidad, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Implementar las iniciativas definidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), a través del desarrollo de planes, programas y sistemas de gestión, aplicables a la gestión del Talento Humano.

## 4. MARCO ESTRATÉGICO

El Plan Estratégico de Talento Humano que se formula y ejecuta en la RAP-E Región Central atiende y contribuye a las directrices definidas en los instrumentos de planeación de mayor jerarquía adoptados en la Entidad, donde se señalan principalmente:

### 4.1. Misión

La Región Administrativa y de Planeación Especial, Región Central RAP-E, es un esquema asociativo territorial que promueve la convergencia y realización de los programas y proyectos regionales entre sus asociados (Bogotá, Boyacá, Cundinamarca, Huila, Meta y Tolima), mediante la articulación supradepartamental de la planeación del territorio para la generación de conocimiento y el desarrollo sostenible de la Región.

### 4.2. Visión

En 2030, la Región Central RAP-E será reconocida por sus asociados como una instancia de coordinación y gestión institucional que ofrece un aporte técnico, innovador y político en la gestión oportuna de los programas y proyectos, contribuyendo al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y siendo referente de la integración regional en los ámbitos nacional e internacional.

### 4.3. Objetivos Institucionales

Estos contemplan tres niveles que incluyen: las Entidades Territoriales Asociadas, la Nación y los habitantes de la región, con un nivel transversal definido por los proyectos de alcance supradepartamental.

Concertar y gestionar proyectos de alcance supradepartamental, a partir de los intereses comunes y de acuerdos entre dos o más socios de la Región Central RAP-E, a nivel Regional.

Consolidar la capacidad regional para establecer acuerdos con la Nación, en torno a proyectos de trascendencia nacional y a normas de impacto regional, a nivel Nacional.

Fortalecer la capacidad institucional tanto de los asociados como de la Región Central RAP-E, mediante información para decidir, el intercambio de experiencias y la transferencia de modelos de gestión, a nivel de Entidades Territoriales Socias.

Promover la región central en el imaginario de los habitantes, de los Departamentos de Boyacá, Cundinamarca, Huila, Meta y Tolima, y Bogotá, D.C, a través de campañas cívicas, mercadeo territorial y presencia en los medios de comunicación masiva

## 5. DIAGNÓSTICO

El panorama de la gestión estratégica del Talento Humano para la RAP-E Región Central, a partir del cual se formulan las diferentes estrategias, acciones y recursos necesarios, se presenta a partir de los siguientes aspectos relevantes:

- Caracterización de la planta
- Encuesta de Clima Laboral
- Necesidades en materia de bienestar
- Necesidades en materia de capacitación
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Otras fuentes

### 5.1. Caracterización de la planta y de los funcionarios

#### 5.1.1. Caracterización de la planta

De acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Regional 007 de 2019, la planta de empleos de la RAP-E Región Central se encuentra conformada por 24 empleos.

*Tabla 3. Planta actual de la RAP-E por jerarquía*

Denominación del empleo	Código	Grado	Número de Empleos
<b>Planta del Despacho del Gerente</b>			
Gerente	39	03	Uno (1)
Asesor	105	01	Tres (3)
Técnico Administrativo	367	02	Uno (1)
<b>Planta Global</b>			
Director Técnico	009	02	Uno (1)
Director Administrativo y Financiero	009	02	Uno (1)
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	02	Uno (1)
Profesional Especializado	222	03	Tres (3)
Profesional Especializado	222	04	Nueve (9)
Profesional Universitario	219	02	Dos (2)
Profesional Universitario	219	01	Uno (1)
Técnico Administrativo	367	02	Uno (1)

El periodo fiscal 2023 se inicia con cuatro (4) vacantes definitivas de carrera administrativa y 20 cargos con posesión.

### 5.1.2. Caracterización de los funcionarios

La RAP-E Región Central, de acuerdo con su misión y visión, cuenta con personal multicultural y multidisciplinario que día a día aporta en el cumplimiento de las metas institucionales y fines del estado.

Tomando como referencia la planta de funcionarios provista a diciembre 31 de 2022, desde el punto de vista de género y edad, la RAP-E Región Central presenta el siguiente panorama:

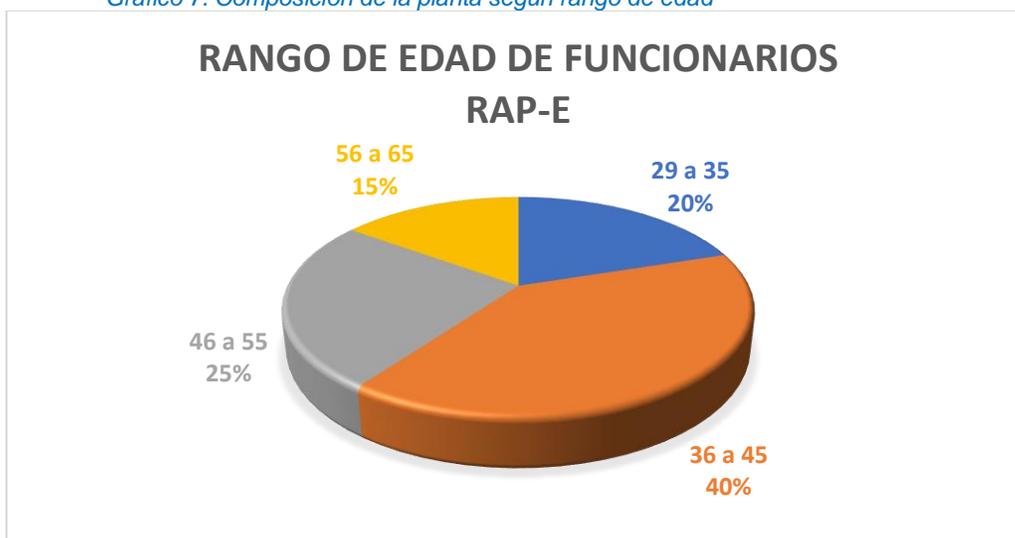
Gráfico 6. Composición de la planta según género



Se aprecia que en un 70% de los funcionarios corresponde al género femenino y un 30% a funcionarios de género masculino.

Tomando como punto de referencia la edad, se puede apreciar:

Gráfico 7. Composición de la planta según rango de edad



Aspectos por resaltar:

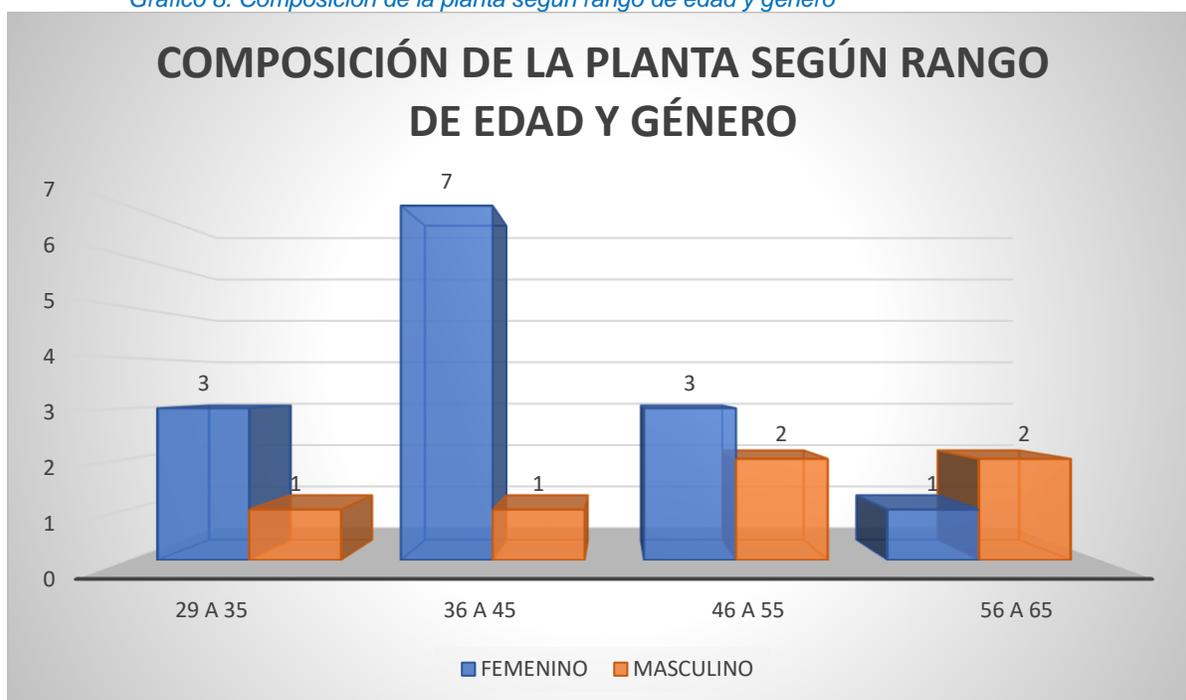
De acuerdo con el *Gráfico 7. Composición de la planta según rango de edad* es de evidenciar que el 40% de los funcionarios está entre el rango de edad de 36 a 45 años.

El rango de edad de 29 a 35 años tiene un 20% de la población de funcionarios, seguido por un 25% del rango de edad de 46 a 55 años.

Es importante el peso porcentual que representa el rango de mayores de 56 años con un 15%, para tener en cuenta sus características frente a temas como proyección pensional y retención del conocimiento, entre otras.

Combinadas las perspectivas de género y edad, se aprecia lo siguiente:

*Gráfico 8. Composición de la planta según rango de edad y género*



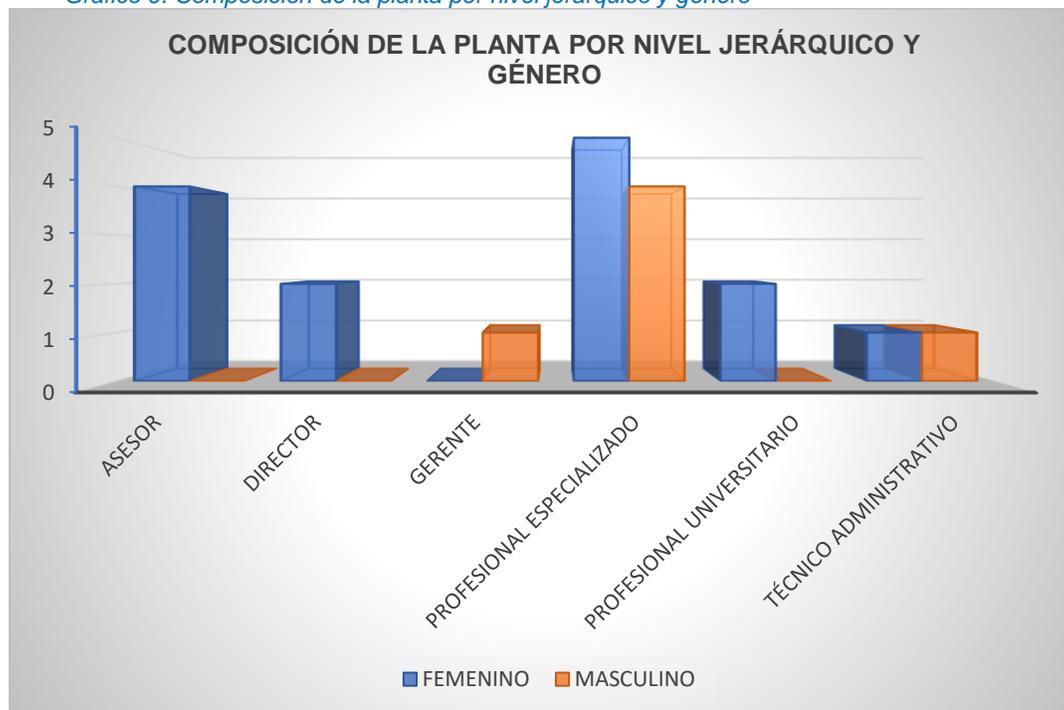
La mayor cantidad de funcionarios por rango de edad es el de 36 a 45 años, adicional evidenciamos en el *Gráfico 8. Composición de la planta según rango de edad y género* que la mayor parte de la población de este rango es el género femenino.

La menor cantidad de funcionarios por rango de edad es la de 56 a 65 años, donde evidenciamos en el *Gráfico 8. Composición de la planta según rango de edad y género* que la mayor parte de la población corresponde al género masculino.

Si se aborda desde el punto de vista de nivel jerárquico y género, se puede evidenciar en el gráfico 9. *Composición de la planta por nivel jerárquico y género* un volumen

significativo de funcionarios Profesionales Especializados donde 5 son hombres y 4 son mujeres:

Gráfico 9. Composición de la planta por nivel jerárquico y género



## 5.2. Encuesta de Clima Laboral y necesidades en materia de bienestar

Con el apoyo de la encuesta realizada a los funcionarios los días 24, 25 y 26 de enero de 2023, utilizando los formatos *F-GTH.18 Encuesta de Necesidades de Bienestar Social.V.7* y *F-GTH.26 Encuesta de Necesidades de Capacitación.V.7* formulados dentro del proceso de Talento Humano y para efectos de establecer el diagnóstico de necesidades de bienestar de la RAP-E Región Central, se aplicó el cuestionario a un universo de 24 servidores públicos, 18 personas respondieron, esto corresponde al 75% de la planta de servidores públicos de la RAP-E Región Central.

El instrumento de recolección de datos se dividió en cuatro secciones, las cuales son:

**Sociodemográfico:** Los resultados y análisis los encuentra en el numeral 6.1.

**Equilibrio psicosocial:** Se evaluaron las necesidades de los funcionarios en realizar actividades en la RAP-E Región Central de tipo deportivo y recreacional, artístico y cultural, de creatividad, de talentos y bienestar espiritual.

**Equilibrio entre la vida laboral y familiar:** Se plantearon diversas actividades de celebración del día de la familia, de la niñez, de manejo de tiempo entre lo laboral y lo familiar y de participación familiar.

**Equilibrio de vida laboral:** En este eje se evaluaron las actividades que preferían los funcionarios dentro de su ámbito laboral, tal como celebración del Día del Servidor Público, Día del Trabajo Decente, actividades para la desvinculación con conveniencia social, hábitos saludables y de salud mental para los funcionarios.

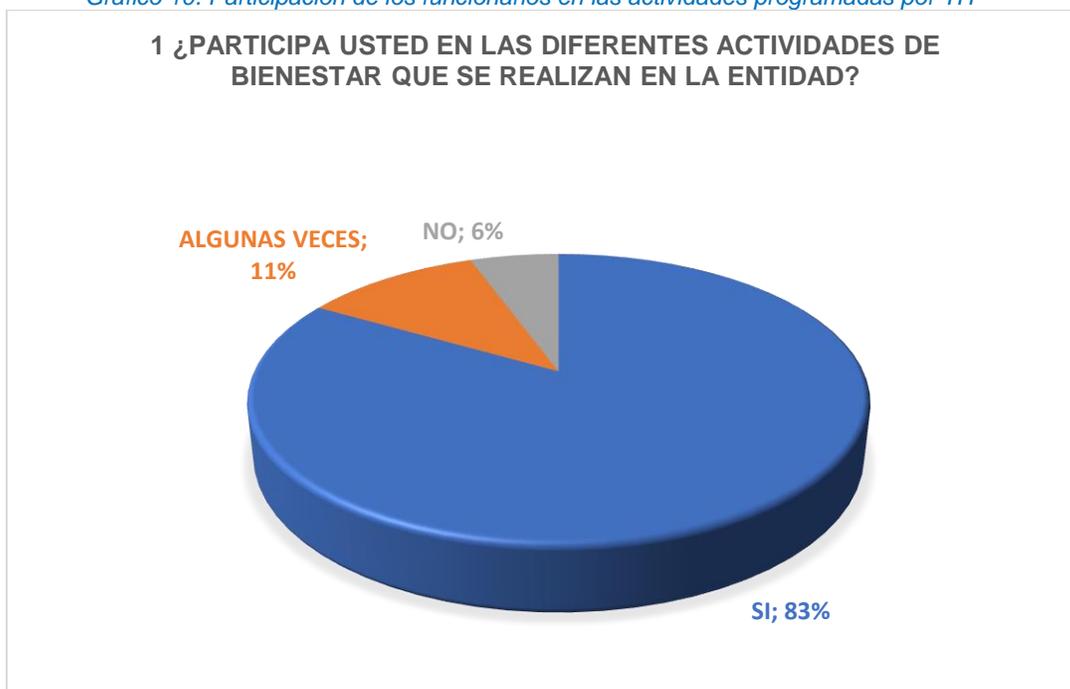
De acuerdo con las dimensiones evaluadas, los resultados más relevantes indican:

### 5.2.1. Sección Psicosocial

El enfoque psicosocial representa una mirada o postura tendiente a comprender las respuestas y los comportamientos de las personas en su rol laboral dentro de la RAP-E Región Central, en un contexto cultural, político, económico, religioso y social determinado.

En la RAP-E Región Central se espera que los funcionarios estén con condiciones aplicables a la norma y a las necesidades que se tengan.

Gráfico 10. Participación de los funcionarios en las actividades programadas por TH



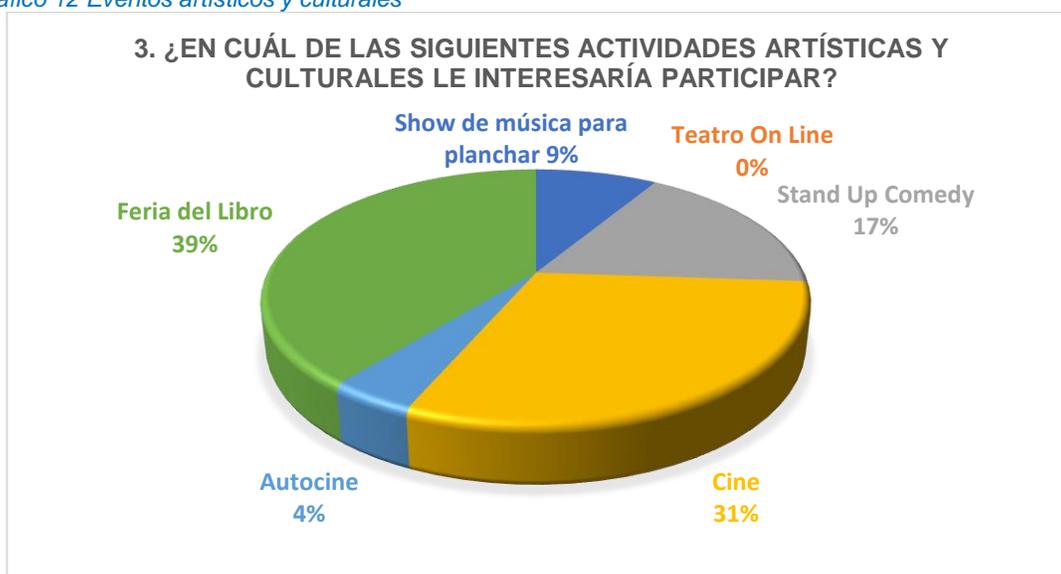
De acuerdo con las encuestas realizadas se puede evidenciar que el 83% de los funcionarios participan en las actividades programadas desde Talento humano, el 11% de los funcionarios algunas veces participa y el 6% no participa en dichas actividades.

Gráfico 11. Eventos deportivos y recreacionales



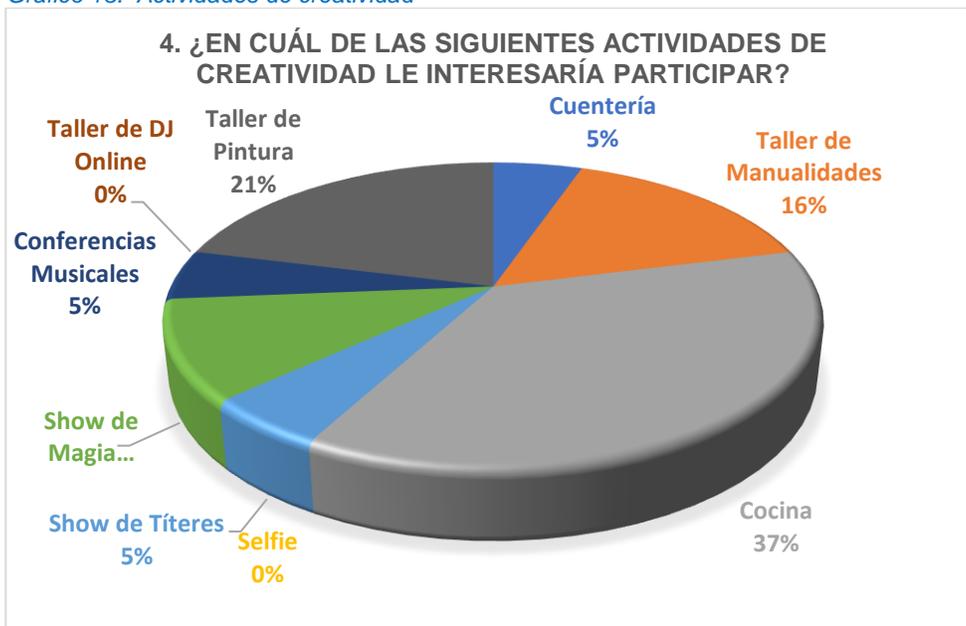
Tal como se observa en el Gráfico 11. *Eventos deportivos y recreacionales*, se evidencia que los funcionarios se inclinan por la *caminata* (23%) como evento deportivo y recreacional en el que les gustaría participar; seguido de la *zumba* y el *entrenamiento funcional* (16%), *recorrido de rutas MTB* (13%), *pausas activas* (10%), *entrenamiento en bicicleta* (7%), *pilates* y *stretching* (6%) y *entrenamiento en bicicleta de rodillos* (3%).

Gráfico 12 Eventos artísticos y culturales



Tal y como se observa en el *Gráfico 12. Eventos artísticos y culturales*, se evidencia que los funcionarios se inclinan por la *feria del libro* (39%) como evento artístico y cultural en el que les gustaría participar; seguido del *cine* (31%), *Stand up comedy* (17%), *Show de música para planchar* (9%) y *autocine* (4%). Por su parte, la actividad *teatro online* no recibió ningún voto.

Gráfico 13. Actividades de creatividad



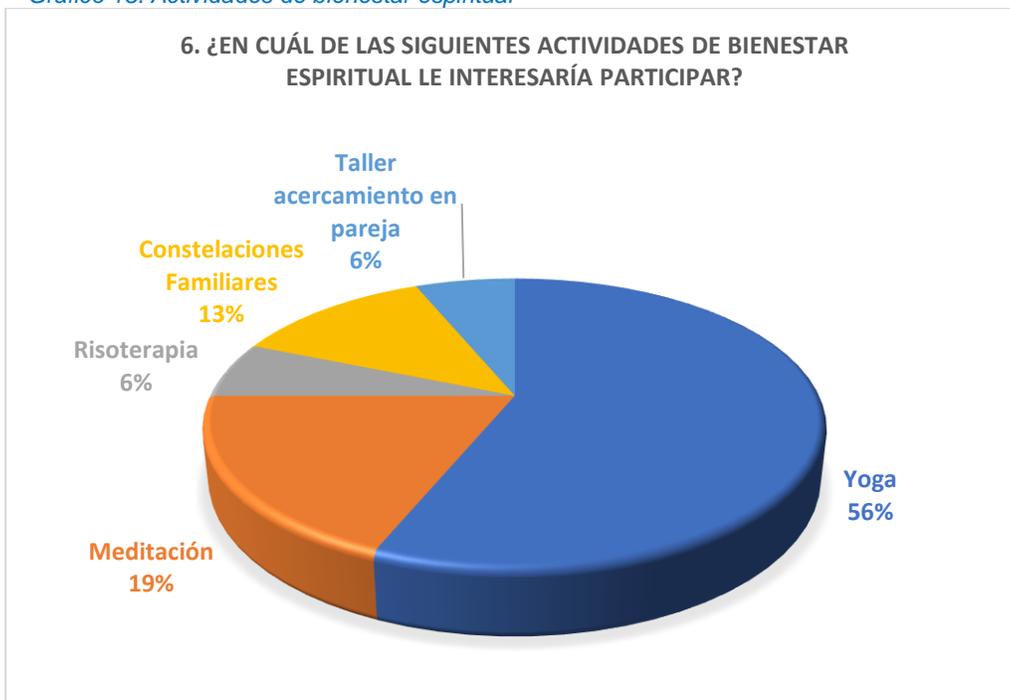
De acuerdo con el *Gráfico 13. Actividades de Creatividad*, se evidencia que los funcionarios se inclinan por las actividades de *Cocina* (37%) como actividad creativa en las que les interesaría participar; seguido de *Taller de pintura* (21%); *Taller de manualidades* (16%); *Show de Magia Life* (11%); *Cuentería*, *Show de títeres* y *Conferencias musicales* (5%). Por su parte, ninguno de los funcionarios eligió el *Taller de DJ online* (0%).

Gráfico 14. Concurso de talento



De acuerdo con la encuesta, el 67% los funcionarios no desean participar en concurso de talento y el 33% desea participar en actuación, canto, baile e instrumentos musicales.

Gráfico 15. Actividades de bienestar espiritual

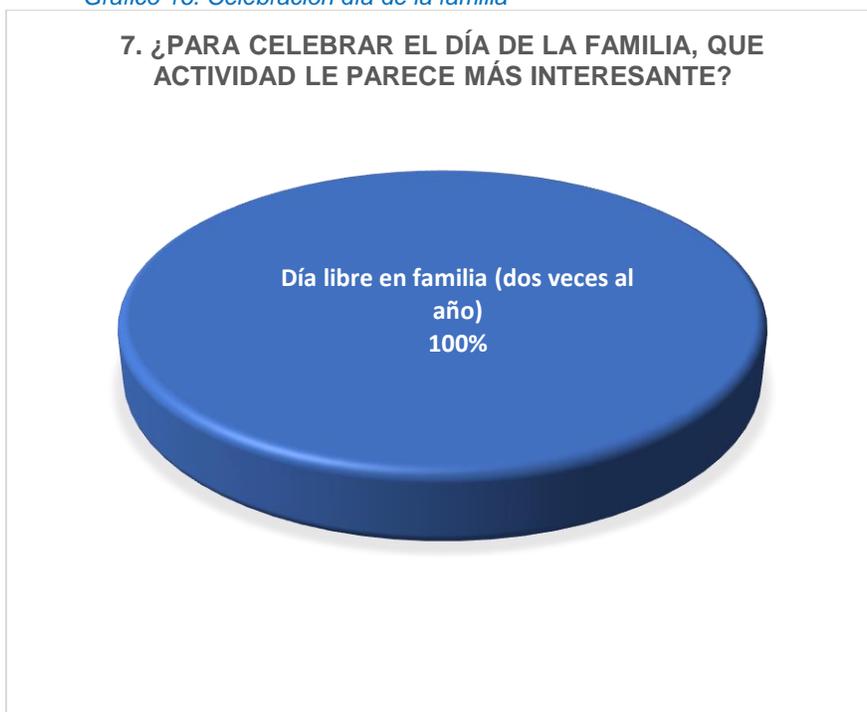


Tal y como lo muestra la gráfica, *Yoga (56%)* es la actividad de bienestar espiritual que a los funcionarios de la RAP-E Región Central más les interesaría en participar, seguida de la *Meditación (19%)*, *Constelaciones Familiares (13%)*, *Risoterapia* y *Taller de acercamiento en pareja (6%)*.

### 5.2.2. Sección vida laboral y familiar

El trabajo y la familia son dos aspectos estrechamente relacionados en la vida de la mayoría de las personas. No importa si se trata de hombres o mujeres, la RAP-E Región Central desea compaginar ambos roles, esto implica retos grandes para lograr el equilibrio. De acuerdo con la encuesta realizada podemos ver los intereses de los funcionarios.

Gráfico 16. Celebración día de la familia



El 100% de los funcionarios de la RAP-E Región Central para la celebración del Día de la Familia desean tener dos días libres al año de acuerdo con el Gráfico 16. Celebración Día de la Familia.

Gráfico 17. Día de la niñez



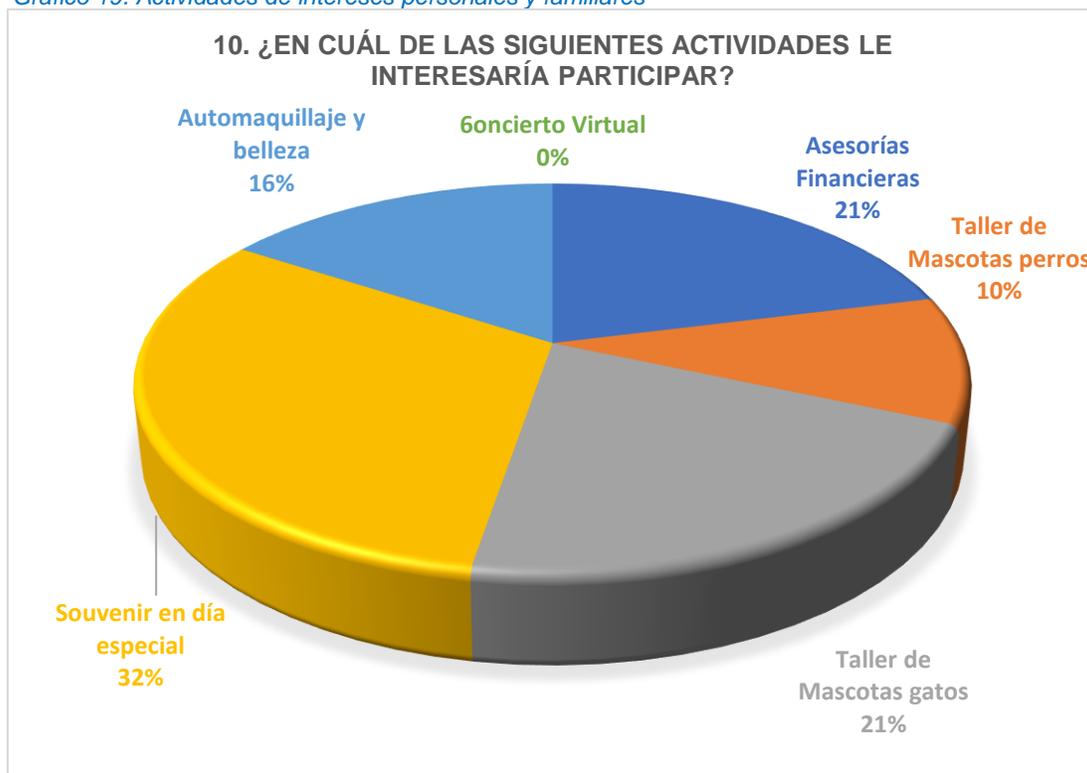
La actividad que más les interesa a los funcionarios de la RAP-E Región Central para la celebración del Día de la Niñez, es un bono electrónico de onces en familia (69%), seguido de las vacaciones recreativas para niños de 0 a 12 años (23%) y por último participar en una actividad liderada por la caja de compensación (8%).

Gráfico 18. Manejo y gestión efectiva de tiempo y generar un equilibrio entre vida personal y laboral



Para fomentar el manejo y efectividad del tiempo y generar un equilibrio entre la vida personal y laboral, los funcionarios de la RAP-E Región Central les interesa la *disposición y cumplimiento de tres horas semanales para el desarrollo de una actividad física dentro de la jornada laboral* (50%) como actividad para desarrollar; seguido de la *definición de horarios fijos para la disposición de espacios de concentración para el desarrollo de actividades* (28%), *definición para el Desarrollo de las reuniones* (17%) y de menor interés, seleccionaron la actividad relacionada con *Conferencias de manejo del tiempo* (5%).

Gráfico 19. Actividades de intereses personales y familiares



La actividad de más interés de los funcionarios para equilibrar la vida personal y laboral es *Souvenir en día especial* (32%), seguido por *taller de asesorías de gatos* y *asesorías financieras* (21%), las actividades que tienen menor interés son: *automaquillaje y belleza* (16%) y *Taller de mascotas perros* (10%).

### 5.2.3. Sección Calidad de vida laboral

Gráfico 20. Celebración del Día Nacional del Servidor Público.



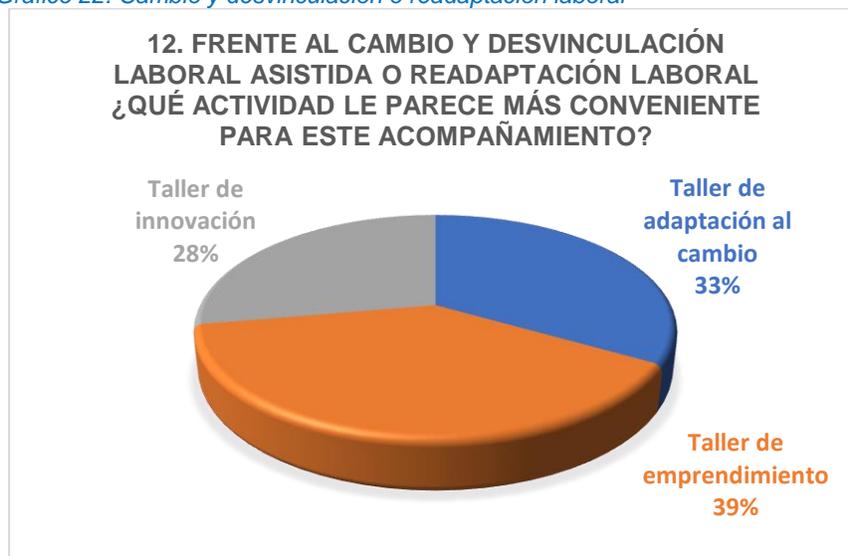
Para la celebración del Día Nacional del Servidor Público, la actividad que le parece más apropiada a los funcionarios de la RAP-E Región Central es la del *reconocimiento de logros de servidores públicos* (75%) y las actividades que les parecen menos apropiadas para la celebración de esta fecha son las de *charlas o talleres de servidor público* (13%) y *promoción de valores y principios* (12%).

Gráfico 21. Celebración del Día del Trabajo Decente



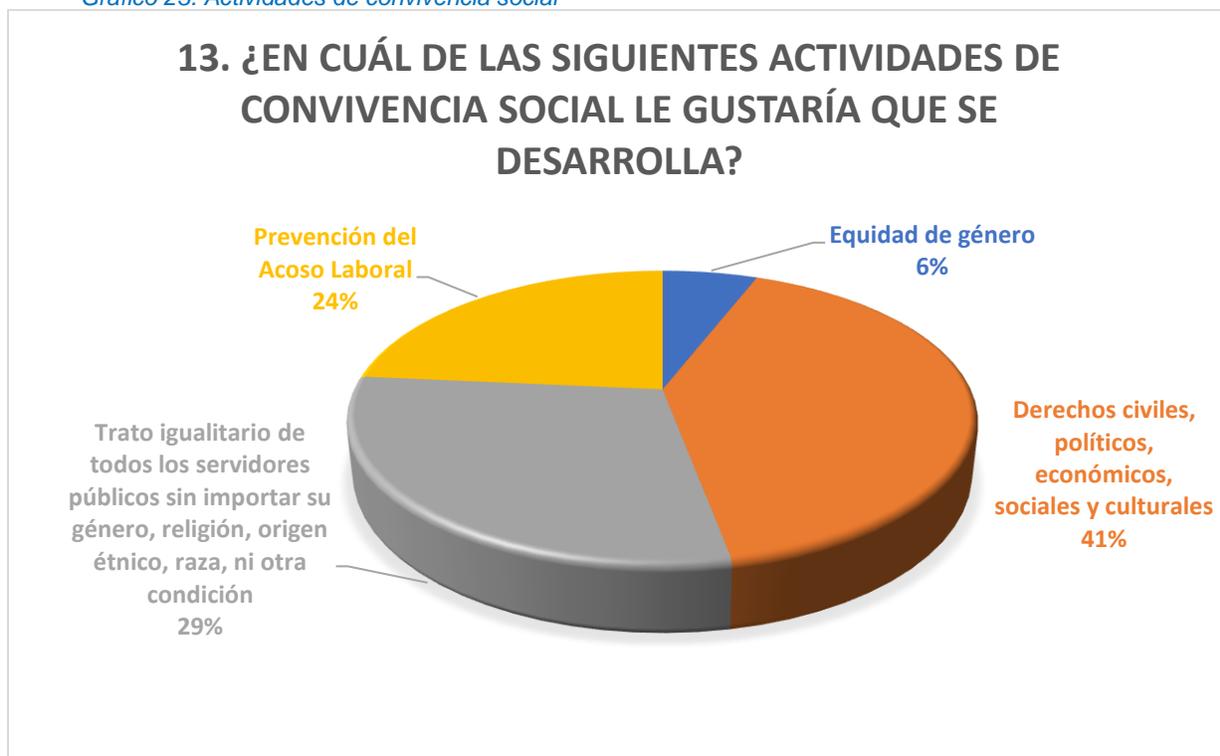
Con respecto a la celebración del Día del Trabajo Decente los funcionarios de la RAP-E Región Central les interesa más participar en la *socialización de las condiciones laborales* (56%), seguida de la *conmemoración virtual* (25%). La actividad que menos les interesa para la celebración de este día es una *charla o taller* (19%).

Gráfico 22. Cambio y desvinculación o readaptación laboral



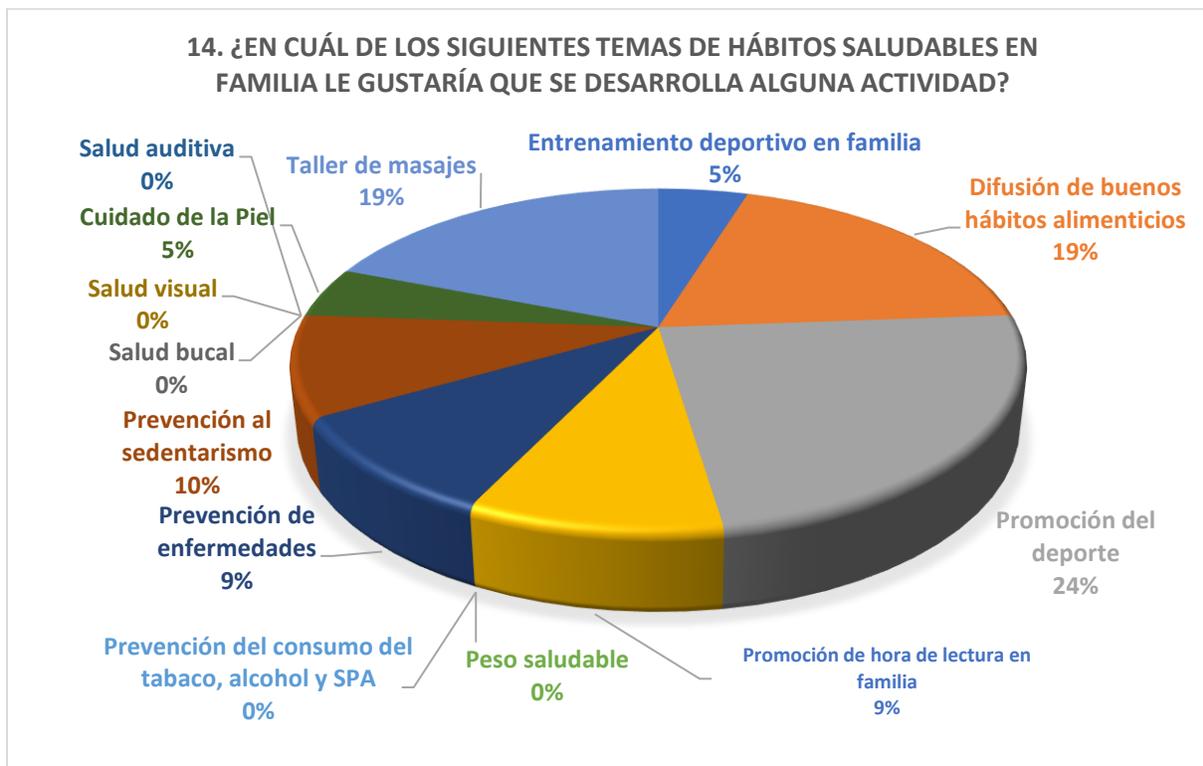
La actividad que más les interesa a los funcionarios de la RAP-E Región Central para afrontar el cambio y desvinculación laboral asistida o readaptación laboral es un *taller de emprendimiento* (39%), pero también con una diferencia de 6% está el *taller de adaptación al cambio* (33%) y la actividad con menos interés es *el taller de innovación* (28%).

Gráfico 23. Actividades de convivencia social



La actividad de convivencia social que más les gustaría que se desarrollara a los funcionarios de la RAP-E Región Central es *derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales* (41%), seguida de *trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religioso, origen étnico, raza, ni otra condición* y *prevención de acoso laboral* (29%). La actividad con menos interés por desarrollar es la de *equidad de género* (6%).

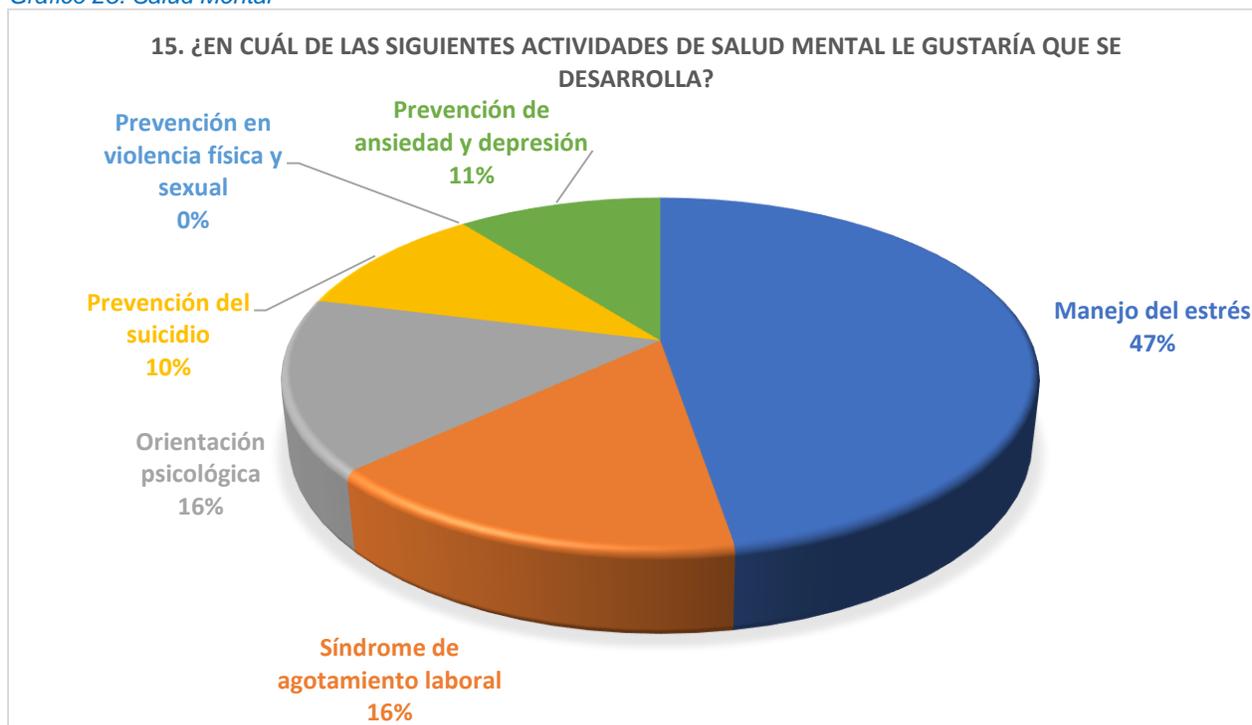
Grafica 24. Hábitos saludables en familia



A los funcionarios de la RAP-E Región Central la actividad que más les gustaría que se desarrollara en temas de hábitos saludables en familia es la *promoción del deporte* (24 %), seguido de la *difusión de buenos hábitos alimenticios* y *taller de masajes* (19%) respectivamente, seguido de la *prevención al sedentarismo* (10%).

Las actividades que tuvieron menos acogida por los funcionarios fueron las *de promoción de hora de lectura familiar* y *prevención de enfermedades* (9%) respectivamente, seguida de las actividades de *entrenamiento deportivo en familia* y *cuidado de la piel* (5%) respectivamente. Y en definitiva las actividades en las que no se presentó ningún interés son: *peso saludable, salud, visual, salud bucal, salud auditiva, prevención del consumo de alcohol, tabaco y SPA*.

Gráfico 25. Salud Mental

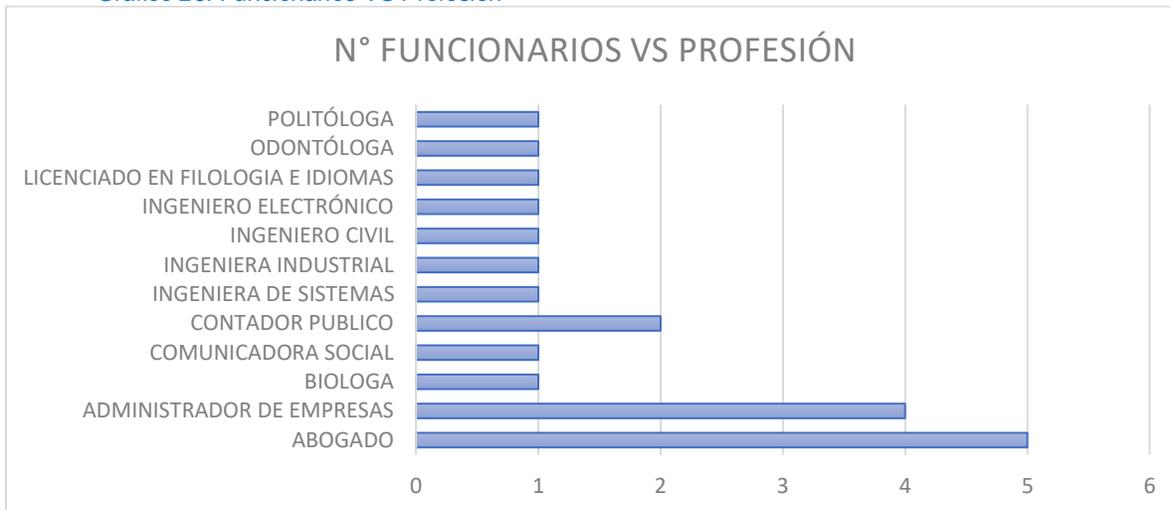


Dentro de las actividades de salud mental que a los funcionarios de la RAP-E Región Central le dan mayor importancia es al *Manejo de estrés* (47%). El otro 53% está dividido entre varias actividades de la siguiente manera: *Síndrome de agotamiento laboral* y *Orientación psicológica* con un 16%, seguido de *Prevención de ansiedad y depresión* (11%), *prevención del suicidio* (10%) y, por último, *prevención de violencia física y sexual* (0%).

### 5.3. Necesidades en materia de capacitación

Para obtener el diagnóstico, se solicitó a través de correo electrónico, el 24 de enero de 2023, a cada uno de los funcionarios, el diligenciamiento del formato *‘Encuesta de necesidades de capacitación y/o entrenamiento en el puesto de trabajo’*. Es importante resaltar el nivel académico de los funcionarios de la RAP-E Región Central, tener en cuenta el *Gráfico 26. Funcionarios VS Profesión*.

Gráfico 26. Funcionarios VS Profesión



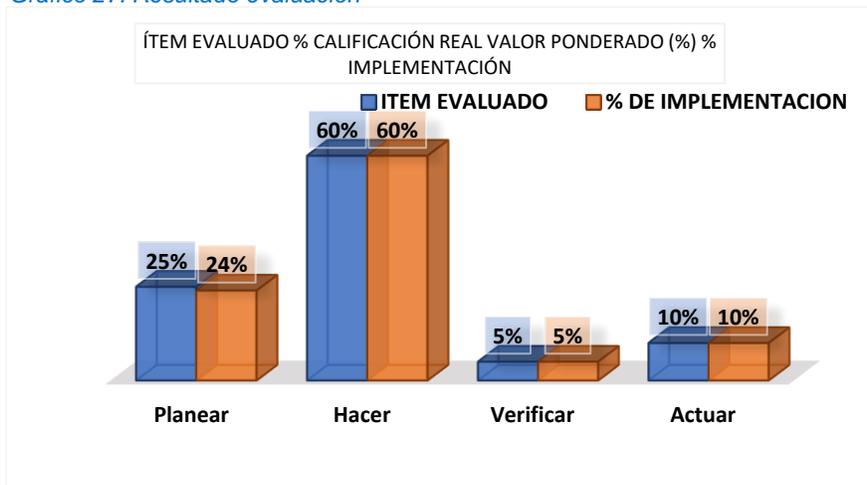
Se contó con la participación de 18 funcionarios de la estructura organizacional de la RAP-E Región Central y de acuerdo con el gráfico 26 se evidencia que los funcionarios que están en la entidad, en su mayoría, son abogados y administradores de empresas.

#### 5.4. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La RAP-E Región Central tiene como ARL a Sura, empresa que realizó la evaluación que aplica para empresas riesgo I, II, III con un número de empleados de 11-50 trabajadores, en cumplimiento de los Estándares Mínimos de acuerdo con la normatividad vigente.

En cumplimiento, actualmente la RAP-E Región Central se encuentra implementando el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y para ello, la empresa aplicó la herramienta diagnóstica de la Resolución 0312 de 2019, cuyo resultado arrojó:

Gráfico 27. Resultado evaluación



## 6. EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

En atención a los numerales 2, 4 y 5 del presente documento, es decir, Marco Conceptual, Marco Estratégico y Diagnóstico, la RAP-E Región Central ha diseñado y se encuentra ejecutando una serie de estrategias y acciones orientadas a la atención de las directrices normativas y metodológicas que rigen la Gestión del Talento Humano para las entidades públicas en Colombia, así como de las necesidades y oportunidades orientadas al logro tanto del objetivo general como de los específicos, señalados en los numerales 3.1 y 3.2.

Lo anterior, representa la articulación de diferentes frentes temáticos y de instrumentos de planeación, en la que se incorporan las estrategias y acciones diseñados y en ejecución (o por ejecutar).

Por lo tanto, debe entenderse que, la estructuración y ejecución del presente Plan Estratégico Integrado de Talento Humano, contempla la integración de los siguientes referentes metodológicos, los cuales, si bien se presentan también en documentos independientes (Decreto 612 de 2018, salvo el Plan de Bienestar, hacen parte integral del presente documento rector en materia de gestión humana para la Entidad)

Plan Anual de Vacantes  
Plan de Previsión de Recursos Humanos  
Plan Institucional de Capacitación  
Plan de Bienestar  
Plan de Incentivos Institucionales  
Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

A continuación, se presenta una síntesis de cada uno de los referentes metodológicos citados:

### 6.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos

La provisión de los empleos vacantes en la RAP-E Región Central se realizará de la siguiente manera:

#### **Determinación de la viabilidad presupuestal y necesidad del servicio.**

De acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional relacionadas con la austeridad del gasto, los cargos son ubicados teniendo en cuenta las cargas laborales de cada una de las dependencias de la entidad, con el acompañamiento de la Dirección Administrativa y Financiera.

## Análisis de perfiles.

De acuerdo con la naturaleza de las vacantes definitivas de carrera administrativa que se presenten en la planta global, la Dirección Administrativa y Financiera previo análisis, y de acuerdo con el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales reporta a la CNSC el perfil requerido para cada uno de los empleos a proveer dentro de la carrera administrativa.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, en cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales, mediante Acuerdo No. 20191000006346 del 17 de junio de 2019, convocó el proceso de selección para proveer de manera definitiva quince (15) vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Región Administrativa y de Planeación Especial- RAP-E Región Central, identificado como Convocatoria No. 1347 de 2019 – Territorial 2019 – II.

En cuanto a la provisión de los empleos mediante la figura de encargo, esta se realiza teniendo en cuenta el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en el manual de funciones para el empleo a proveer y lo establecido en las normas de carrera administrativa.

## 6.2. Plan de Bienestar

Las áreas de intervención en las que se enmarca el Programa de Bienestar son las siguientes:

### 6.2.1. Área de Calidad de Vida Laboral

En su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización.

### 6.2.2. Clima Laboral

Se relaciona con la percepción de los funcionarios y directivos, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la entidad.

Dentro de esta percepción, se toman en consideración las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores, cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables de los programas de bienestar social puedan entender dichos



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales.

### 6.2.3. Cultura Organizacional

Estas acciones ayudan a los servidores a entender cómo funcionan las cosas al interior de la entidad, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos. La cultura hace que en la organización prevalezcan la autocracia o la participación, el sentido de equipo o su negación, la delegación amplia o restringida, el control equilibrado o exagerado, y cuando los métodos de trabajo de una entidad incluyen la modalidad de equipos, éstos también tienen sus normas, sus creencias y valores.

### 6.2.4. Área de Protección y Servicios Sociales

Con su intervención se busca estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.

### 6.2.5. Recreación y Cultura

Instrumento de equilibrio para la vida del servidor que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo. Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

### 6.2.6. Educación Formal

La Educación Formal es impartida por los establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducentes a grados o títulos.

El detalle de las actividades se puede apreciar en el Programa de Bienestar y en Plan Institucional de Capacitación 2023

## 6.3. Plan de Incentivos Institucionales

Un instrumento fundamental en materia de gestión es el reconocimiento y recompensa al buen desempeño, tanto en el orden individual como colectivo. Es por ello que la RAP-E ha formulado para el Plan Institucional de Incentivos 2023, en el que se destacan las siguientes categorías:

Tabla 4. Distribución de los incentivos

BENEFICIARIOS	TIPO DE INCENTIVO	MODALIDAD DEL INCENTIVO
Equipo de trabajo primer puesto	Pecuniario	Reconocimiento económico, cuyo pago se hará en efectivo, de acuerdo con lo determinado por el comité evaluador.
Equipo de trabajo segundo puesto	No Pecuniario	Reconocimiento en especie, se hará efectivo, de acuerdo con lo determinado por el comité evaluador.
Equipo de trabajo tercer puesto	No Pecuniario	Reconocimiento en especie se hará efectivo, de acuerdo con lo determinado por el comité evaluador.
Mejores funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción	No Pecuniario	Reconocimiento en especie, se hará efectivo, de acuerdo con lo determinado por el Subcomité de Talento Humano.
Número de funcionarios de la entidad que cumplan los requisitos establecidos en el numeral 5º del Plan Institucional de Incentivos	No Pecuniario	Reconocimiento en especie otorgado a nivel individual, distribuido por igual, entre los funcionarios que cumplan con los requisitos establecidos, de acuerdo con lo determinado por el Subcomité de Talento Humano.

El detalle de las actividades que en materia de incentivos se va a realizar se puede apreciar en el Plan Institucional de Incentivos 2023.

#### 6.4. Plan Institucional de Capacitación

Mediante un análisis de afinidad, se agruparon los temas y se ordenaron de acuerdo con el número de solicitantes, así mismo, se tuvieron en cuenta las otras fuentes de información para la definición de los temas de capacitación a desarrollar durante la vigencia 2023.

El detalle de las actividades de aprendizaje se puede apreciar en el Plan institucional de Capacitación 2023.

#### 6.5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

De conformidad con los marcos normativos aplicables en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), a través de la Dirección Administrativa y Financiera, Subdirección de Gestión Humana maneja un plan de trabajo con miras a promover condiciones de trabajo seguras, amables, responsables y saludables, para el logro de los objetivos institucionales, a través de actividades de promoción y prevención de la salud.

Para la vigencia 2023, se ha estructurado un plan de trabajo, el detalle de las actividades se puede apreciar en el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023.

### 6.5.1. Agenda complementaria

El desarrollo de la Gestión del Talento Humano implica una dinámica de actividades y agendas de tipo Institucional e Interinstitucional. Por tal motivo, debe entenderse que agendas complementarias en materia de Talento Humano se generan a partir, de entre otros, los siguientes ítems:

### 6.5.2. Nómina y Seguridad Social

Corresponde a la gestión permanente que debe atenderse con el objeto de asegurar la debida administración del ciclo de planeación, programación y pago de la nómina, con todos los aspectos que de ahí se derivan: registro de novedades, pagos en materia de seguridad social, trámites internos y externos, principalmente.

Para la vigencia 2023, un frente de acción, de alta relevancia, consiste en la exploración y análisis de la posible implementación de un sistema para la emisión de certificaciones laborales y desprendibles de nómina, entre otros, de manera virtual, realizando la descarga directamente del aplicativo por parte del funcionario.

### 6.5.3. Gestión de Viáticos y Gastos de Viaje

El cumplimiento de la misión de la RAP-E exige una actividad ininterrumpida en la prestación de la oferta de servicios a la ciudadanía, sin que esta se vea afectada por el cambio de año calendario, ni por factores externos.

Para ello, la Dirección Administrativa y Financiera realizará la gestión del 100% de las solicitudes de comisiones y ordenes de desplazamiento que permitan la presencia institucional en territorio, así mismo, coordinará el proceso para el suministro de transporte aéreo para la vigencia 2023.

### 6.5.4. Estrategia de Conflictos de Intereses

Comprometidos con la transparencia en la gestión pública, la RAP-E, de manera permanente, desarrolla actividades en materia de prevención y detección oportuna de situaciones que puedan derivar en conflictos de intereses. En el marco de la agenda de trabajo de la Dirección Administrativa y Financiera se participa activamente en este frente temático, principalmente con labores de educación y sensibilización, así como con la construcción de una cultura institucional basada en valores, propendiendo por el fortalecimiento del componente ético del servidor público.

### 6.5.5. Otros temas de interés

Constituyen referentes y generadores de insumos, en materia de la Gestión del Talento



Humano, los siguientes conceptos:

Planes de Mejoramiento derivados de informes de entes de control internos y/o externos.

Compromisos con entidades líderes de política propia de la materia de talento humano: Departamento Administrativo de la Función Pública y Comisión Nacional del Servicio Civil.

Expedición de marcos normativos nuevos o ajustes a los actuales (en materia de talento humano).

Por lo tanto, la Dirección Administrativa y Financiera, vela de manera permanente por la debida detección de necesidades, oportunidades, novedades y demás eventos que ameriten el ajuste en las agendas de trabajo propias del tema de gestión del talento humano.

## 7. PRESUPUESTO ASIGNADO

La RAP-E Región Central ha dispuesto los recursos necesarios para atender las apuestas definidas en el presente plan, conforme el presupuesto de gastos de funcionamiento de la vigencia 2023 aprobado mediante Acuerdo Regional 006 de 2022.

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación al Plan Estratégico de Talento Humano se hará a través de las herramientas de gestión (informes e indicadores) Institucionales que se citan a continuación:

- Indicadores de seguimiento y evaluación contemplados en el Plan Institucional de Capacitación.
- Indicadores de seguimiento y evaluación contemplados en el Plan de Bienestar.
- Indicadores de seguimiento y evaluación contemplados en el Plan de Incentivos Institucionales.
- Indicadores de seguimiento y evaluación contemplados en el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Mecanismos de seguimiento y reporte acorde al escenario o instrumento de planeación en que se participa: Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano y Planes de Mejoramiento, entre otros.