

**REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN
ESPECIAL (RAP-E) REGIÓN CENTRAL**

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Marzo de 2026

EQUIPO DIRECTIVO

LUIS FERNANDO SANABRIA MARTÍNEZ

Gerente

BLANCA MIRYAM GÓMEZ PERDOMO

Asesora Jurídica

MARÍA VICTORIA GONZÁLEZ MAYA

Asesora de Comunicaciones

MÓNICA ADRIANA RODRÍGUEZ ALVARADO

Asesora Control Interno

MARTHA LILIANA PILONIETTA RUBIO

Jefe Oficina Asesora de Planeación Institucional

BETSY CAROLINA VELASCO JIMÉNEZ

Directora Administrativa y Financiera

EDWIN GIOVANI GARCÍA MASMELA

Director de Planificación, Gestión y Ejecución de Proyectos

Elaboró:

Yazmin Mora Salinas

Profesional Especializado Talento Humano

Yenny Carolina Ávila Betancourt

Profesional Bienestar

Dirección Administrativa y Financiera

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. GENERALIDADES	5
2. OBJETIVO GENERAL.....	5
2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
3. ALCANCE	6
4. FUNCIONES DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO	7
5. DESARROLLO DE LA POLÍTICA	8
6. MARCO NORMATIVO	10
7. COMPONENTES ESTRATÉGICOS.....	11
7.1. Gestión Estratégica del Talento Humano.....	11
7.2. Bienestar Social e Incentivos.....	12
7.3. Formación y Capacitación.....	12
7.4. Seguridad y Salud en el Trabajo.....	12
8. MATRIZ DE RESPONSABILIDADES	13
9. INDICADORES DE GESTIÓN.....	14
10. ENFOQUE DIFERENCIAL E INCLUSIÓN	15
11. GESTIÓN DEL RIESGO EN TALENTO HUMANO	16
12. SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA	16
13. PLAN DE ACCIÓN	17
13.1. Seguimiento y Evaluación.....	18
14. INDICADORES DE SEGUIMIENTO	18
15. INFORME DE CIERRE VIGENCIA 2026.....	18
16. EVALUACIÓN DEL PLAN	18
17. GLOSARIO.....	18
18. BIBLIOGRAFIA.....	19
19. CONTROL DE CAMBIOS	20

INTRODUCCIÓN

La gestión estratégica del talento humano constituye uno de los pilares fundamentales para el fortalecimiento institucional, la sostenibilidad organizacional y la generación de valor público en las entidades del Estado. En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Dimensión de Talento Humano reconoce que el desempeño institucional no depende únicamente de la estructura organizacional o de los recursos financieros disponibles, sino, principalmente, de las competencias, el liderazgo, la ética, la integridad y el compromiso de las personas que integran la entidad.

La Región Administrativa y de Planeación Especial – RAP-E Región Central, en su calidad de esquema asociativo territorial, tiene como propósito articular esfuerzos entre las entidades territoriales para promover la planeación regional, la integración supra departamental y la ejecución de proyectos estratégicos que impulsen el desarrollo sostenible de la Región Central. Esta misión implica desafíos técnicos, institucionales y de gobernanza que exigen un talento humano altamente calificado, con visión estratégica, capacidad de articulación interinstitucional y profundo compromiso con el interés general.

En este contexto, la gestión del talento humano trasciende la administración de procesos laborales y se consolida como un sistema estratégico orientado al desarrollo integral de las personas, la construcción de una cultura organizacional basada en liderazgo, probidad e integridad, y el fortalecimiento del ambiente de control institucional. La RAP-E reconoce que el capital humano es el principal habilitador del cumplimiento de su misión regional y del logro de resultados institucionales medibles y sostenibles.

La presente Política de Talento Humano integra de manera sistémica los componentes de planeación del empleo público, provisión de cargos bajo el principio de mérito, formación y capacitación, bienestar social e incentivos, evaluación del desempeño, seguridad y salud en el trabajo, gestión del conocimiento y mejora continua. Estos componentes se desarrollan bajo el enfoque del ciclo de vida del servidor público —planeación, ingreso, desarrollo, evaluación, reconocimiento y retiro— garantizando coherencia entre las distintas etapas y promoviendo estabilidad institucional.

Asimismo, la Política se articula con el Sistema Integrado de Gestión – SIG, el Sistema de Control Interno y la Política de Administración del Riesgo institucional, asegurando que la gestión del talento humano contribuya a la mitigación de riesgos organizacionales, a la continuidad operativa y al fortalecimiento de la gobernanza regional.

1. GENERALIDADES

La presente Política de Talento Humano se encuentra alineada con la Constitución Política de Colombia, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 1499 de 2017 (Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG), el Decreto 612 de 2018, el Código de Integridad del Servicio Público y el Direccionamiento Estratégico de la Región Administrativa y de Planeación Especial – RAP-E Región Central.

En el marco de su naturaleza como esquema asociativo territorial, la RAP-E Región Central tiene la responsabilidad de articular esfuerzos entre entidades territoriales para impulsar el desarrollo regional, promover la integración supra departamental y estructurar proyectos estratégicos que generen valor público. En este contexto, la gestión del talento humano adquiere un carácter estratégico, pues el cumplimiento de la misión institucional depende de contar con servidores públicos competentes, íntegros y comprometidos con la gobernanza regional.

La gestión del talento humano en la RAP-E Región Central se fundamenta en los principios de mérito, igualdad, moralidad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia, compromiso, integridad y servicio a la ciudadanía, en concordancia con los principios de la función administrativa. Asimismo, se orienta por criterios de liderazgo institucional, probidad, enfoque territorial y trabajo colaborativo, reconociendo que la articulación regional exige altos estándares técnicos y éticos en la toma de decisiones y en la ejecución de proyectos.

Esta Política se integra al Sistema Integrado de Gestión – SIG y al Sistema de Control Interno, bajo un enfoque de mejora continua (PHVA), garantizando coherencia entre planeación, ejecución, seguimiento y evaluación. De esta manera, la gestión del talento humano se consolida como un habilitador estratégico del cumplimiento del Plan Estratégico Regional, el Plan Regional de Ejecución y el Plan de Acción Institucional, fortaleciendo la capacidad institucional de la RAP-E Región Central para responder a los desafíos del desarrollo regional sostenible.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano en la RAP-E Región Central, mediante la implementación integral de estrategias orientadas al desarrollo de competencias, bienestar laboral, liderazgo, integridad y seguridad y salud en el trabajo, alineadas con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Direccionamiento Estratégico institucional, con el propósito de potenciar el desempeño organizacional, generar valor público y garantizar el cumplimiento efectivo de la misión de articulación y desarrollo regional.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Articular el Plan Estratégico de Talento Humano con el Direccionamiento Estratégico institucional, el Plan de Acción y las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, garantizando coherencia entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de la misión regional de la RAP-E.
- Fortalecer las competencias técnicas, digitales, misionales y comportamentales de los servidores públicos, mediante la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, orientado a la excelencia en la planeación y ejecución de proyectos estratégicos regionales.
- Implementar estrategias integrales de bienestar social e incentivos que promuevan el equilibrio psicosocial, la motivación, el sentido de pertenencia y el mejoramiento del clima organizacional.
- Diseñar y aplicar un sistema de incentivos basado en criterios objetivos, meritocráticos y transparentes, que reconozca el desempeño sobresaliente y fomente la cultura de resultados.
- Garantizar la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo entornos laborales seguros, saludables e inclusivos.
- Promover una cultura organizacional basada en el liderazgo institucional, la probidad, la integridad y el trabajo colaborativo, fortaleciendo el ambiente de control y la ética pública.
- Establecer mecanismos de seguimiento, medición y evaluación de la gestión del talento humano, bajo el enfoque de mejora continua (PHVA), que permitan la toma de decisiones informadas y el fortalecimiento del desempeño institucional.

3. ALCANCE

La presente Política de Talento Humano aplica a todos los servidores públicos de la Región Administrativa y de Planeación Especial – RAP-E Región Central, independientemente de su nivel jerárquico o modalidad de vinculación, durante todas las etapas del ciclo de vida del servidor público, desde la planeación del empleo y provisión de cargos, hasta la inducción, reinducción, evaluación del desempeño, formación y capacitación, bienestar social, incentivos, seguridad y salud en el trabajo, situaciones administrativas y retiro definitivo del servicio.

La Política se articula con el Sistema Integrado de Gestión – SIG y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, asegurando coherencia entre la gestión del talento humano, la planeación institucional y el cumplimiento de la misión regional de la entidad.

Asimismo, orienta la participación de los contratistas en procesos de capacitación institucional, apropiación del Código de Integridad y actividades de bienestar, cuando la normatividad vigente lo permita, sin que ello implique modificación en su naturaleza contractual.

En todos los casos, su implementación se realizará bajo los principios de mérito, igualdad, transparencia, integridad y servicio al interés general, contribuyendo al fortalecimiento institucional y a la generación de valor público en el marco de la gobernanza regional.

4. FUNCIONES DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO

El Proceso de Gestión del Talento Humano de la RAP-E Región Central es responsable de liderar, articular y desarrollar las acciones necesarias para garantizar una gestión estratégica del recurso humano, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Sistema Integrado de Gestión – SIG y el Direccionamiento Estratégico institucional.

En desarrollo de lo anterior, tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- Planear estratégicamente la gestión del talento humano, asegurando su alineación con el Plan Estratégico Regional, el Plan Regional de Ejecución, el Plan de Acción Institucional y las dimensiones del MIPG.
- Formular, implementar y hacer seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano, garantizando su coherencia con las necesidades institucionales y la generación de valor público.
- Gestionar los procesos de provisión de empleo público bajo los principios de mérito, igualdad y transparencia, incluyendo vinculación, inducción, reinducción y acompañamiento inicial.
- Administrar las situaciones administrativas, novedades de personal y actos administrativos relacionados con el ciclo de vida del servidor público.
- Coordinar la liquidación y pago oportuno de salarios, prestaciones sociales y demás derechos laborales, garantizando el cumplimiento normativo.
- Diseñar, ejecutar y evaluar el Plan Institucional de Capacitación – PIC, con base en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje, fortaleciendo competencias técnicas, misionales, digitales y comportamentales.
- Formular y desarrollar el Programa de Bienestar Social e Incentivos, promoviendo el clima organizacional, la motivación, el reconocimiento y el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Implementar y hacer seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, asegurando la identificación, evaluación y control de riesgos laborales, así como la promoción del autocuidado.
- Coordinar y apoyar el proceso de evaluación del desempeño laboral, garantizando objetividad, transparencia y enfoque de mejoramiento continuo.

- Administrar, custodiar y actualizar las historias laborales, garantizando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.
- Gestionar reportes e información ante entidades externas, organismos de control y plataformas oficiales (DAFP, CNSC, FURAG, entre otras), asegurando calidad y oportunidad.
- Identificar y gestionar riesgos asociados al talento humano, articulándolos con el Sistema de Control Interno y la Política de Administración del Riesgo institucional.
- Promover la cultura institucional basada en liderazgo, probidad, integridad y trabajo colaborativo, fortaleciendo el ambiente de control y el desempeño organizacional.
- Generar informes técnicos periódicos para la Alta Dirección y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, facilitando la toma de decisiones estratégicas.

5. DESARROLLO DE LA POLÍTICA

La Política de Talento Humano de la RAP-E Región Central se desarrolla mediante la formulación, implementación y seguimiento de instrumentos de planeación que permiten gestionar integralmente el ciclo de vida del servidor público, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Sistema Integrado de Gestión – SIG y el Direccionamiento Estratégico institucional.

Su ejecución se materializa a través de los siguientes instrumentos:

- Plan Estratégico de Talento Humano.
- Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Plan Anual de Vacantes.
- Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Instrumentos de evaluación del desempeño laboral.

Estos instrumentos se articulan entre sí bajo el enfoque de mejora continua (PHVA), garantizando coherencia entre la planeación del talento humano, la ejecución de acciones estratégicas y la evaluación de resultados.

5.1 Enfoque del Ciclo de Vida del Servidor Público

La gestión del talento humano en la RAP-E Región Central se orienta bajo el enfoque del ciclo de vida del servidor público, que comprende las siguientes etapas:

Planeación: Identificación de necesidades de personal, análisis de cargas laborales, previsión de vacantes y alineación del talento humano con los objetivos estratégicos regionales.

Ingreso: Procesos de provisión de empleo público bajo el principio de mérito, inducción y apropiación institucional, fortaleciendo la comprensión de la misión regional y el Código de Integridad.

Desarrollo: Formación, capacitación, bienestar, incentivos y fortalecimiento de competencias técnicas, digitales y comportamentales que contribuyan a la planeación y ejecución de proyectos estratégicos regionales.

Evaluación: Aplicación objetiva y transparente de la evaluación del desempeño laboral como herramienta de mejoramiento institucional y reconocimiento del mérito.

Retiro: Gestión ordenada y transparente de desvinculación, garantizando transferencia de conocimiento institucional y cumplimiento normativo.

5.2 Enfoque Estratégico y de Valor Público

La Política reconoce que el talento humano es el principal habilitador del cumplimiento de la misión de articulación regional de la RAP-E. En consecuencia:

- Se fortalecerán competencias relacionadas con gobernanza regional, estructuración de proyectos, planeación estratégica y gestión interinstitucional.
- Se promoverá el liderazgo institucional como motor de coordinación territorial.
- Se fomentará una cultura organizacional basada en la probidad, la integridad, el respeto y el trabajo colaborativo.

La gestión del talento humano contribuirá directamente a la generación de valor público sostenible, entendida como la capacidad institucional de responder eficazmente a las necesidades de los territorios asociados.

5.3 Entornos Laborales Seguros, Inclusivos y Éticos

La RAP-E Región Central promoverá entornos laborales:

- Seguros y saludables, mediante la implementación efectiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Inclusivos y respetuosos de la diversidad, garantizando igualdad de oportunidades y prevención de cualquier forma de discriminación o acoso.
- Éticos y transparentes, fortaleciendo la apropiación del Código de Integridad y el ambiente de control institucional.

La implementación de esta Política se articulará con la gestión del riesgo institucional,

asegurando la identificación, análisis y tratamiento de riesgos asociados al talento humano, tales como rotación, desmotivación, pérdida de conocimiento y afectaciones al clima organizacional.

6. MARCO NORMATIVO

La presente política se fundamenta en:

NORMA	CONTENIDO PRINCIPAL	RELACIÓN CON LA POLÍTICA
Constitución Política de Colombia (Arts. 123 y 209)	Principios de la función pública: moralidad, eficacia, economía, imparcialidad y publicidad.	Establece los fundamentos constitucionales de la gestión del empleo público y el deber de servicio al interés general.
Ley 909 de 2004	Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.	Marco principal de la gestión del talento humano en entidades públicas.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.	Regula provisión de empleo, evaluación del desempeño, capacitación y situaciones administrativas.
Decreto 1499 de 2017	Actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.	Establece la Gestión Estratégica del Talento Humano como dimensión estructural del desempeño institucional.
Decreto 612 de 2018	Lineamientos para la integración de planes institucionales.	Obliga a integrar el Plan Estratégico de Talento Humano con la planeación institucional.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo – SG-SST.	Regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Ley 1562 de 2012	Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales.	Refuerza obligaciones en prevención y protección laboral.
Ley 2016 de 2020	Adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano.	Integra la cultura ética como componente transversal del talento humano.
Ley 1952 de 2019	Código General Disciplinario.	Establece deberes, prohibiciones y responsabilidades disciplinarias de los servidores públicos.
Ley 1712 de 2014	Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.	Refuerza principios de transparencia en la gestión institucional.
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030	Lineamientos estratégicos para la formación en el sector público.	Orienta la estructuración del Plan Institucional de Capacitación – PIC.
Programa Nacional de Bienestar – DAFP	Lineamientos para la gestión del bienestar social laboral.	Orienta el diseño del Programa de Bienestar e Incentivos.

NORMA	CONTENIDO PRINCIPAL	RELACIÓN CON LA POLÍTICA
Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – DAFP	Lineamientos técnicos para la implementación de la Dimensión Talento Humano.	Marco metodológico para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano.
Estatutos y Actos Administrativos de la RAP-E Región Central	Normativa interna que regula su organización y funcionamiento.	Define competencias, estructura organizacional y responsabilidades institucionales.

7. COMPONENTES ESTRATÉGICOS

La Gestión Estratégica del Talento Humano en la RAP-E Región Central se estructura en los siguientes componentes, articulados con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Sistema Integrado de Gestión – SIG y el Sistema de Control Interno, bajo un enfoque de mejora continua (PHVA):

7.1. Gestión Estratégica del Talento Humano

Comprende la planeación integral del recurso humano, garantizando que la estructura organizacional y el talento disponible estén alineados con el cumplimiento de la misión de articulación y desarrollo regional.

Incluye:

- Planeación del empleo público con base en el análisis de necesidades institucionales y cargas laborales.
- Elaboración y actualización del Plan Anual de Vacantes y del Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Provisión de empleos bajo el principio de mérito, transparencia e igualdad.
- Actualización permanente del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
- Gestión de la evaluación del desempeño laboral como herramienta de retroalimentación, mejoramiento institucional y reconocimiento del mérito.
- Transferencia y gestión del conocimiento para evitar pérdida de capacidades estratégicas.

Este componente busca asegurar que el talento humano sea un habilitador del cumplimiento del Plan Estratégico Regional y del Plan Regional de Ejecución.

7.2. Bienestar Social e Incentivos

Está orientado al fortalecimiento del clima organizacional, la motivación y la calidad de vida laboral, reconociendo que el bienestar impacta directamente en el desempeño institucional. Comprende:

- Programas de equilibrio psicosocial y promoción de la salud mental.
- Actividades culturales, deportivas y de integración.
- Estrategias de salario emocional y reconocimiento institucional.
- Acciones de prevención del riesgo psicosocial.
- Encuestas de clima organizacional y planes de mejora derivados.

El sistema de incentivos se estructurará bajo criterios objetivos, meritocráticos y transparentes, promoviendo la excelencia en el servicio público y fortaleciendo el sentido de pertenencia institucional.

7.3. Formación y Capacitación

Se desarrollará mediante el Plan Institucional de Capacitación – PIC, formulado con base en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional y alineado con el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Se priorizarán:

- Competencias técnicas misionales relacionadas con planeación regional y estructuración de proyectos.
- Transformación digital y uso de herramientas tecnológicas.
- Ética pública e integridad institucional.
- Liderazgo y trabajo colaborativo.
- Gestión del riesgo y control interno.

La formación será evaluada en términos de impacto en el desempeño institucional y generación de valor público.

7.4. Seguridad y Salud en el Trabajo

Se fortalecerá el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, garantizando entornos laborales seguros, saludables e inclusivos.

Incluye:

- Identificación, evaluación y control de riesgos laborales.
- Implementación de programas de prevención del riesgo psicosocial.

- Promoción del autocuidado y hábitos saludables.
- Seguimiento a indicadores de accidentalidad, ausentismo y condiciones de trabajo.
- Planes de mejora derivados de inspecciones y auditorías internas.

Este componente se articulará con la gestión del riesgo institucional, asegurando la prevención de impactos negativos en el desempeño organizacional y en la prestación del servicio público.

8. MATRIZ DE RESPONSABILIDADES

La implementación de la Política de Talento Humano en la RAP-E Región Central requiere la corresponsabilidad de la Alta Dirección, los líderes de proceso y todos los servidores públicos, garantizando coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Sistema Integrado de Gestión – SIG y el Sistema de Control Interno.

INSTANCIA / ROL	RESPONSABILIDADES	EVIDENCIA	FRECUENCIA
Alta Dirección (Gerencia)	Aprobar la Política y sus actualizaciones; garantizar recursos humanos, técnicos y financieros; orientar estratégicamente la gestión del talento humano; hacer seguimiento a resultados institucionales.	Resolución de adopción; Actas de CIGD; Informes de gestión; Plan de Acción aprobado.	Anual
Dirección Administrativa y Financiera	Liderar la implementación de la Política; asegurar articulación con planeación institucional; aprobar instrumentos como PETH, PIC y Bienestar; supervisar cumplimiento normativo.	Plan Estratégico de Talento Humano; Informes de seguimiento; Reportes presupuestales.	Semestral
Proceso de Talento Humano	Formular, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano; administrar ciclo de vida del servidor público; coordinar PIC, Bienestar e Incentivos; gestionar SG-SST; medir indicadores; identificar riesgos asociados al talento humano.	Planes institucionales; Indicadores; Informes técnicos; Matriz de riesgos actualizada.	Permanente
Oficina Asesora de Planeación Institucional (OAPI)	Articular la gestión del talento humano con el MIPG y la planeación estratégica; incluir indicadores en tablero institucional; consolidar reporte para FURAG.	Informe FURAG; Reportes al CIGD; Tablero de control institucional.	Anual
Asesor de Control Interno	Evaluar el cumplimiento de la Política; verificar integración con el Sistema de Control Interno; emitir recomendaciones; realizar auditorías internas.	Informes de auditoría; Planes de mejoramiento; Seguimiento a hallazgos.	Anual

INSTANCIA / ROL	RESPONSABILIDADES	EVIDENCIA	FRECUENCIA
Líderes de Proceso	Aplicar lineamientos de talento humano en sus equipos; apoyar evaluación del desempeño; promover participación en capacitación y bienestar; gestionar transferencia de conocimiento.	Evaluaciones de desempeño; Registros de participación; Planes de mejora por proceso.	Permanente
Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD	Realizar seguimiento estratégico a la implementación de la Política; revisar indicadores y avances; adoptar decisiones de mejora.	Actas del CIGD; Matriz de compromisos.	Semestral
Servidores Públicos	Cumplir deberes legales y reglamentarios; participar activamente en procesos de capacitación, bienestar y evaluación; contribuir al clima organizacional; actuar con integridad y compromiso institucional.	Evaluaciones de desempeño; Registros de asistencia; Compromisos individuales.	Permanente

9. INDICADORES DE GESTIÓN

Con el propósito de evaluar la eficacia, eficiencia y cumplimiento de la Política de Talento Humano, la RAP-E Región Central establece los siguientes indicadores de gestión, los cuales permitirán medir el avance en la ejecución de los planes asociados, el impacto en el desempeño institucional y la mejora continua del proceso, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Sistema Integrado de Gestión.

INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
Cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano	$(\text{Actividades ejecutadas} / \text{Actividades programadas}) \times 100$	Semestral	Talento Humano
Cobertura del Plan Institucional de Capacitación (PIC)	$(\text{Servidores capacitados} / \text{Total servidores}) \times 100$	Semestral	Talento Humano
Índice de Clima Organizacional	Resultado promedio encuesta clima organizacional	Anual	Talento Humano
Oportunidad en trámites administrativos	$(\text{Trámites realizados dentro del plazo} / \text{Total trámites}) \times 100$	Trimestral	Talento Humano

INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
Cumplimiento de Evaluación del Desempeño	$(\text{Evaluaciones realizadas} / \text{Evaluaciones programadas}) \times 100$	Anual	Talento Humano
Cumplimiento del SG-SST	$(\text{Actividades ejecutadas} / \text{Actividades programadas SG-SST}) \times 100$	Semestral	Talento Humano
Participación en actividades de Bienestar	$(\text{Participantes en actividades} / \text{Total servidores}) \times 100$	Semestral	Talento Humano

10. ENFOQUE DIFERENCIAL E INCLUSIÓN

La RAP-E Región Central adoptará un enfoque diferencial e inclusivo en la gestión del talento humano, promoviendo la igualdad de oportunidades, la equidad de género, el respeto por la diversidad y la no discriminación, en coherencia con los principios constitucionales de dignidad humana, igualdad y mérito.

En el marco de su naturaleza asociativa territorial y su misión de articulación regional, la entidad reconoce que la diversidad de experiencias, saberes y trayectorias fortalece la capacidad institucional para responder a los desafíos del desarrollo regional. En consecuencia, la gestión del talento humano incorporará criterios de inclusión y respeto en todas las etapas del ciclo de vida del servidor público.

Este enfoque comprende:

- Garantizar procesos de selección y provisión de empleo bajo criterios objetivos, meritocráticos y libres de discriminación.
- Promover la equidad de género y la participación equilibrada en espacios de liderazgo y toma de decisiones.
- Implementar acciones de prevención del acoso laboral y de cualquier forma de discriminación.
- Fomentar ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de violencia.
- Promover ajustes razonables cuando sea necesario, conforme a la normatividad vigente.
- Incorporar el enfoque de diversidad e inclusión en programas de capacitación y bienestar.

La implementación de este enfoque se articulará con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, el Código de Integridad y el Sistema de Control Interno,

garantizando seguimiento y mejora continua en la construcción de un entorno laboral incluyente y respetuoso.

11. GESTIÓN DEL RIESGO EN TALENTO HUMANO

La gestión del talento humano en la RAP-E Región Central incorporará un enfoque preventivo de identificación, análisis, valoración y tratamiento de riesgos, en articulación con la Política de Administración del Riesgo institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Sistema de Control Interno.

Se identificarán y gestionarán riesgos asociados, entre otros, a:

- Alta rotación de personal y pérdida de talento estratégico.
- Desmotivación y afectaciones al clima organizacional.
- Ausentismo y disminución del desempeño institucional.
- Incumplimiento normativo en procesos de empleo público.
- Riesgos psicosociales y condiciones laborales adversas.
- Pérdida de conocimiento institucional crítico.
- Falta de alineación entre competencias del talento humano y objetivos estratégicos.

La gestión del riesgo en talento humano se desarrollará mediante:

- Actualización periódica del mapa de riesgos del proceso.
- Implementación de controles preventivos y correctivos.
- Seguimiento a indicadores asociados a rotación, clima organizacional y ausentismo.
- Programas de transferencia y gestión del conocimiento.
- Evaluación de cumplimiento normativo en provisión y administración de personal.

El Proceso de Talento Humano, en coordinación con la Oficina de Control Interno y la Oficina Asesora de Planeación Institucional, realizará seguimiento periódico a los riesgos identificados y adoptará acciones de mejora cuando se evidencien desviaciones.

La gestión del riesgo permitirá fortalecer la estabilidad institucional, la continuidad operativa y la capacidad técnica de la RAP-E Región Central para cumplir su misión de articulación y desarrollo regional.

12. SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

La Política de Talento Humano será objeto de seguimiento permanente, evaluación sistemática y mejora continua, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Sistema Integrado de Gestión – SIG y el Sistema de Control Interno.

Su evaluación se realizará mediante:

- Seguimiento periódico a los indicadores de gestión definidos en la presente Política.
- Verificación del cumplimiento del Plan de Talento Humano y de los planes asociados (PIC, Bienestar, SG-SST, Plan de Vacantes, entre otros).
- Auditorías internas realizadas por la Asesoría de Control Interno.
- Revisión de resultados del FURAG y demás instrumentos de medición institucional.
- Seguimiento a riesgos identificados en el proceso de Talento Humano.
- Evaluación del clima organizacional y análisis de resultados.

Los resultados del seguimiento serán presentados ante la Alta Dirección y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD, con el fin de adoptar decisiones estratégicas y formular planes de mejoramiento cuando se identifiquen desviaciones o oportunidades de fortalecimiento.

La mejora continua se desarrollará bajo el ciclo PHVA (Planear–Hacer–Verificar–Actuar), asegurando que las acciones implementadas generen impacto real en el desempeño institucional y contribuyan al fortalecimiento de la gobernanza regional de la RAP-E Región Central.

La presente Política será revisada anualmente y actualizada cuando se presenten cambios normativos, organizacionales o estratégicos que así lo requieran.

13. PLAN DE ACCIÓN

El presente Plan de Acción establece las actividades estratégicas, responsables, metas e indicadores para la implementación de la Política Integral de Gestión del Talento Humano durante la vigencia 2026. Su finalidad es garantizar una ejecución organizada, medible y alineada con el Plan Estratégico Institucional y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Componente	Actividad	Meta 2026	Indicador
Gestión Estratégica del Talento Humano	Actualizar el diagnóstico de necesidades de personal de la entidad.	1 diagnóstico actualizado y aprobado.	Porcentaje de cumplimiento de la actualización del diagnóstico.
Capacitación	Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación (PIC).	Alcanzar una ejecución mínima del 80% del PIC programado.	Porcentaje de ejecución del PIC.
Bienestar e Incentivos	Desarrollar actividades orientadas al bienestar laboral de los servidores y colaboradores.	Ejecutar mínimo seis (6) actividades de bienestar laboral.	Número de actividades de bienestar ejecutadas.

Componente	Actividad	Meta 2026	Indicador
Incentivos	Implementar el Programa Institucional de Reconocimiento e Incentivos.	Realizar una (1) convocatoria anual de reconocimiento.	Número de reconocimientos otorgados.
Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Ejecutar el Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Cumplir el 100% de las actividades programadas en el Plan Anual SG-SST.	Porcentaje de cumplimiento del Plan Anual SG-SST.

13.1. Seguimiento y Evaluación

El seguimiento al presente Plan de Acción se realizará de manera trimestral ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, verificando el cumplimiento de metas, indicadores y ejecución presupuestal.

La evaluación se efectuará bajo el ciclo PHVA (Planear–Hacer–Verificar–Actuar), permitiendo identificar oportunidades de mejora y realizar ajustes oportunos durante la vigencia.

14. INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Porcentaje de ejecución del Plan Institucional de Capacitación.
- Cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Índice de satisfacción laboral.
- Resultados FURAG – Dimensión Talento Humano.
- Tasa de ausentismo laboral.

15. INFORME DE CIERRE VIGENCIA 2026

Al finalizar la vigencia, la Dirección Administrativa y el Proceso de Talento Humano presentarán un informe consolidado que evidencie resultados alcanzados, cumplimiento de indicadores, impacto institucional y acciones de mejora proyectadas para la siguiente vigencia.

16. EVALUACIÓN DEL PLAN

El cumplimiento del presente Plan de Acción será evaluado anualmente y sus resultados se incorporarán en el informe de gestión institucional y en el seguimiento al MIPG.

17. GLOSARIO

- Bienestar Social Laboral: Conjunto de programas, estrategias y actividades orientadas a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, promoviendo el

equilibrio entre la vida laboral y personal, la salud integral y el clima organizacional.

- **Capacitación:** Proceso estructurado de formación mediante el cual se fortalecen conocimientos, habilidades, competencias y actitudes de los servidores públicos, en coherencia con las necesidades institucionales y los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- **Ciclo de Vida del Servidor Público:** Conjunto de etapas que comprenden la gestión del empleo público desde la planeación del cargo, provisión, inducción, desarrollo, evaluación del desempeño, reconocimiento e incentivos, hasta el retiro del servicio.
- **Clima Organizacional:** Percepción que tienen los servidores públicos sobre el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, el liderazgo y las condiciones institucionales que influyen en su motivación y desempeño.
- **Competencias Laborales:** Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos requeridos para desempeñar adecuadamente un cargo dentro de la entidad.
- **Desempeño Institucional:** Nivel de cumplimiento de los objetivos estratégicos, metas y resultados establecidos en la planeación institucional.
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje (DNA):** Herramienta técnica que permite identificar brechas de conocimiento y competencias para estructurar el Plan Institucional de Capacitación.
- **Incentivos Institucionales:** Mecanismos de reconocimiento, monetarios o no monetarios, otorgados con base en criterios objetivos y meritocráticos para estimular el buen desempeño y la excelencia en el servicio público.
- **MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión):** Marco de referencia que articula los sistemas de gestión en las entidades públicas para mejorar el desempeño institucional y la generación de valor público.
- **PHVA (Planear–Hacer–Verificar–Actuar):** Ciclo de mejora continua utilizado para planificar, ejecutar, evaluar y ajustar los procesos institucionales.
- **Plan Estratégico de Talento Humano:** Instrumento de planeación que define objetivos, metas, indicadores y estrategias para la gestión integral del talento humano en una vigencia determinada.
- **Plan Institucional de Capacitación (PIC):** Documento que organiza y prioriza las actividades de formación anual con base en el diagnóstico institucional y las necesidades estratégicas.
- **Probidad:** Principio ético que implica actuar con rectitud, honestidad y transparencia en el ejercicio de funciones públicas.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** Sistema de gestión orientado a la identificación, evaluación y control de riesgos laborales, así como a la promoción del bienestar físico y mental de los servidores públicos.
- **Servidor Público:** Persona vinculada a la entidad mediante una relación legal y reglamentaria o contractual para el cumplimiento de funciones públicas.
- **Valor Público:** Resultado positivo generado por la gestión estatal que satisface

necesidades ciudadanas y contribuye al desarrollo social y territorial.

18. BIBLIOGRAFIA

- Congreso de la República de Colombia. (2004). Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Diario Oficial No. 45.680.
- Congreso de la República de Colombia. (2020). Ley 2016 de 2020: Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano. Diario Oficial No. 51.371.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017). Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Versión 2). DAFP.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). Guía para la Gestión Estratégica del Talento Humano en el sector público. DAFP.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023). Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030. DAFP.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023). Programa Nacional de Bienestar: Lineamientos para la gestión del bienestar social laboral. DAFP.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2022). Guía para la evaluación del desempeño laboral en el sector público. DAFP.
- Presidencia de la República de Colombia. (2015). Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Presidencia de la República de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Presidencia de la República de Colombia. (2017). Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 y se actualiza el MIPG.
- Región Administrativa y de Planeación Especial – RAP-E Región Central. (2026). Plan Estratégico de Talento Humano 2026. Documento interno institucional.

19. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	LIDERES DE PROCESO
01	24/02/2026	Versión Inicial	Profesional Especializado de Talento Humano Profesional de Bienestar