



**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO
HUMANO – 2024
CÁMARA DE REPRESENTANTES**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

ALCANCE

MARCO LEGAL

1. OBJETIVO GENERAL

1.1. Objetivos Específicos

2. CONTEXTO DE LA ENTIDAD

2.1. Componentes De Direccionamiento Estratégico De La Honorable Cámara De Representantes

2.2. Caracterización de la población

2.2.1. Caracterización de los empleos

2.2.2. Caracterización Sociodemográfica

2.3. Sistema de Información

3. MARCO ESTRATÉGICO

3.1. Proceso Institucional

3.2. Alcance de la Dimensión del Talento Humano

3.3. Diagnósticos

3.3.1. Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano matriz GETH

3.3.2. Diagnóstico de Clima Laboral 2022

4. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

4.1. Plan de Bienestar Social e incentivos

4.2. Plan de Seguridad y Salud en el trabajo

4.3. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento humano

4.4. Plan Institucional de Formación y capacitación

4.5. Monitoreo del SIGEP

4.6. Evaluación del Desempeño

4.7. Plan de Inducción y reintegración

4.8. Planes de Desvinculación Asistida y prepensionados

5. EVALUACIÓN DEL PETH

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico del Talento Humano – PETH busca definir una ruta concreta que a partir del diagnóstico y diseño de planes y programas, enfocados en mejoramiento de las condiciones laborales de los funcionarios que laboran en la Cámara de Representantes, teniendo en cuenta los distintos retos y desafíos que ponen los ciudadanos al servicio público; se construye con base en las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG; el cual establece un marco de referencia para seguir, evaluar y controlar la gestión pública.

Se debe resaltar que el PETH está relacionado con la Planeación Estratégica de la entidad en general, por lo que se trabaja mancomunadamente por ejecutar a cabalidad los planes y programas articulando estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con el talento humano, alineándolas con los objetivos misionales, generando sentido de pertenencia y mejorando el clima organizacional; partiendo del Talento Humano como el recurso más importante de la entidad.

La Planeación Estratégica del Talento Humano de la Cámara de Representantes, se enfoca en agregar valor al servidor, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en la motivación y en el compromiso, y se genere una prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y las demás entidades del Estado; de igual manera, que contribuya a factores determinantes para mejorar la productividad.

Así pues, el presente PETH constituye en una herramienta de organización, estructuración y seguimiento de las actividades estipuladas a realizar durante la vigencia del mismo, las cuales al ser ejecutadas y evaluadas están propensas a mejoras y modificaciones correspondiente a las necesidades de los funcionarios, en pro de obtener una gestión exitosa que mitigue y disminuya las falencias diagnosticadas y propenda la mejora continua en la calidad de vida de los funcionarios de la Cámara de Representantes.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Cámara de Representantes está dirigido a la población de servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas; de acuerdo a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normatividad establecida.

MARCO LEGAL

Norma	Descripción
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Decreto Ley 1567 de 1998	El cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Ley 1960 de 2019	Modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).
Decreto 1499 de 2017	Por el cual se modifica el Decreto 1083 del 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el Artículo 133 de la Ley 1753 del 2015
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Por la cual se define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
Código de Integridad del Servidor Público	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos”.
Resolución 104 de 2020	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1

1. OBJETIVO GENERAL

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Cámara de Representantes tiene por objeto el mejoramiento continuo de los funcionarios de acuerdo a su ciclo de vida laboral, a través de la ejecución de planes y programas en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

1.1. Objetivos Específicos

- Fortalecer conocimientos, capacidades, habilidades y competencias de los colaboradores de la Cámara de Representantes a través del desarrollo de los programas de capacitación (PIFC), seguridad y salud en el trabajo y todos los demás asociados a la Gestión del Talento Humano.
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Entidad.
- Fortalecer la cultura de la prevención, el autocuidado y el manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de estrategias incluidas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Administrar la vinculación e inducción, permanencia y retiro (pre pensionados y desvinculación asistida) de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los exservidores.
- Estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes que conforman la planta de personal de la Cámara de Representantes con el fin de establecer la provisión de los mismos, favoreciendo el cumplimiento de su objeto.

2. CONTEXTO DE LA ENTIDAD

2.1 Componentes De Direccionamiento Estratégico De La Honorable Cámara De Representantes

Misión

Representar dignamente al Pueblo como titular de la Soberanía para construir escenarios jurídicos, transparentes y democráticos que soportan la creación e interpretación de leyes, la reforma de la Constitución real y objetiva, el control político sobre el Gobierno y la administración Pública, la investigación y acusación a los altos funcionarios del Estado y la elección de altos funcionarios del Estado. (Cámara de Representantes, s.f.)

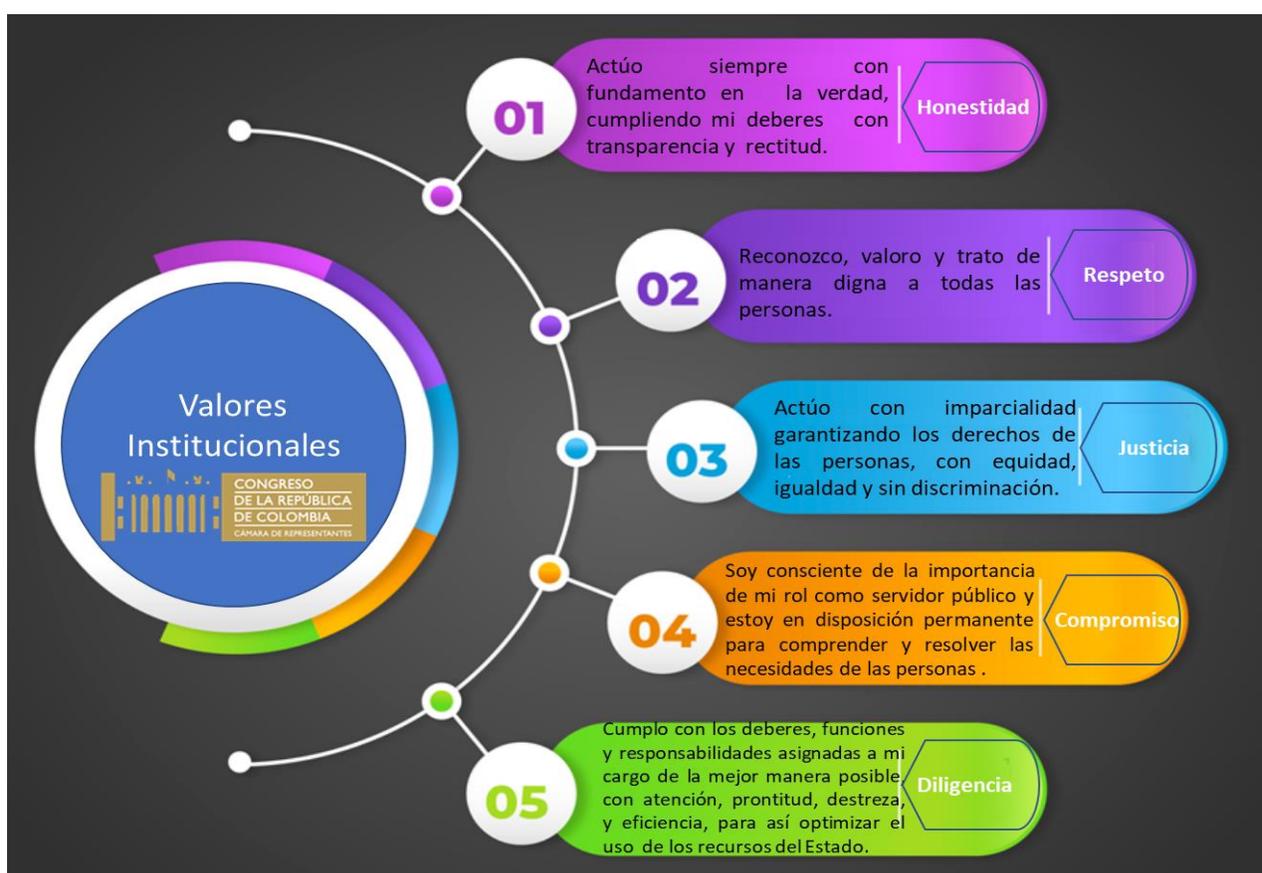


Visión

Constituirse en el órgano legislativo efectivo, legítimo y democrático de la sociedad que conduzca a la consolidación del país en un Estado social de Derecho, legislando en forma justa para lograr un desarrollo social equitativo. (Cámara de Representantes,s.f.).

Valores

De acuerdo con el Código de Integridad de la Cámara de Representantes vigente desde el 2021, los servidores de la Cámara de Representantes se deben orientar por los siguientes Valores éticos para desempeñar su función pública, constituyendo premisas de todas sus actuaciones (Código de integridad de la Cámara de Representantes, 2021):



Los servidores de la Cámara de Representantes se deben orientar por los siguientes principios éticos para desempeñar su función pública, constituyendo premisas de todas sus actuaciones:



Fuente: Código de Integridad de la Cámara de Representantes, 2021.

2.2 Caracterización De la población

2.2.1 Caracterización de los Empleos

En la Honorable Cámara de Representantes, el equipo de División de Personal cuenta con la información de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

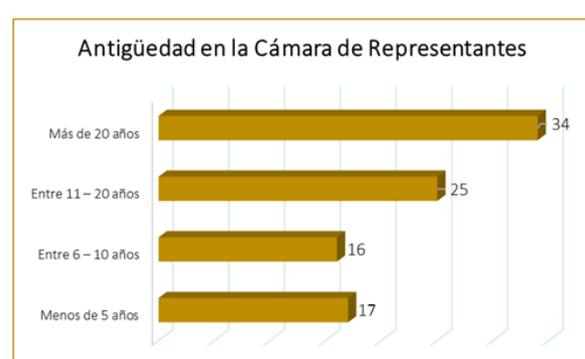
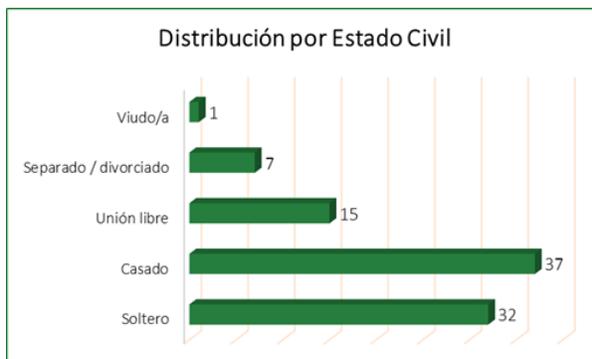
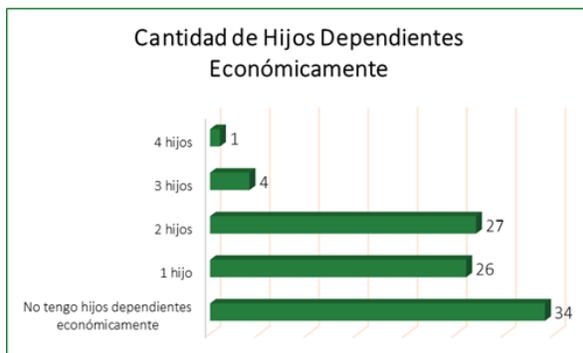
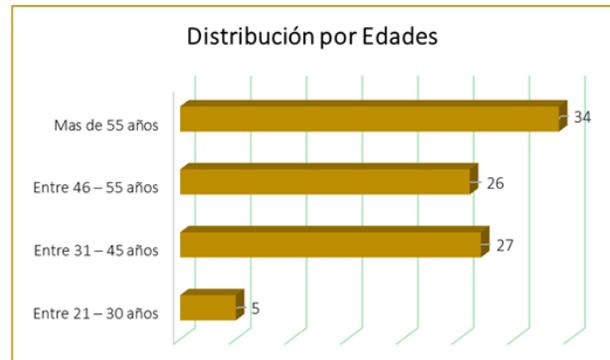
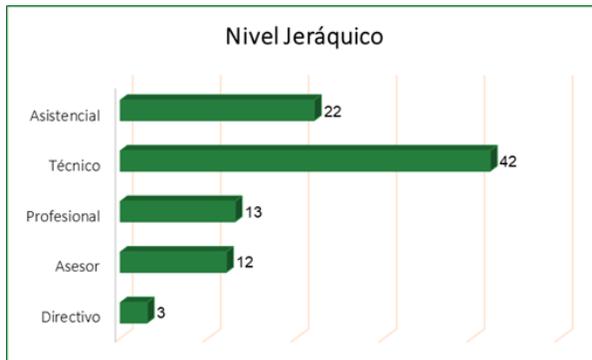
Nivel	Planta
Directivo	22
Asesor	40
Profesional	42
Técnico	132
Asistencial	47
Totales	283

Nivel	UTL
Elección Popular	187
Asesor	361

Asistente	1176
Totales	1724

2.2.2 Caracterización Sociodemográfica

De acuerdo a los resultados obtenidos a través del diagnóstico de necesidades de Bienestar desarrollado en el año 2023, se tienen los siguientes datos de la población:



Teniendo en cuenta los resultados expuestos en las gráficas, podemos concluir:

- La mayor participación según el nivel jerárquico fue el de Técnico, seguido del Asistencial.

- La población está en su mayoría en una etapa de adultez media (40 – 60 años), etapa que se caracteriza por centrarse en la educación de sus hijos, en el trabajo, e incluso la preparación de un futuro retiro, suele haber una mayor inclinación por la búsqueda del bienestar y la tranquilidad.
- Tenemos una población mayoritariamente con compromiso de pareja en condición de casados o de unión libre, sin embargo, la representación de funcionarios en condición de solteros es importante (35%).
- La mayor parte de los funcionarios tienen entre 1 y 2 hijos que dependen económicamente de ellos, la edad de los hijos que tiene mayor representación es la de los mayores de 10 años.
- Ninguno de los funcionarios participantes en la encuesta tiene hijos en condición de discapacidad.
- Los funcionarios llevan un tiempo significativo como parte de la Entidad, mostrando una antigüedad superior a los 11 años.

2.3 Sistemas de Información

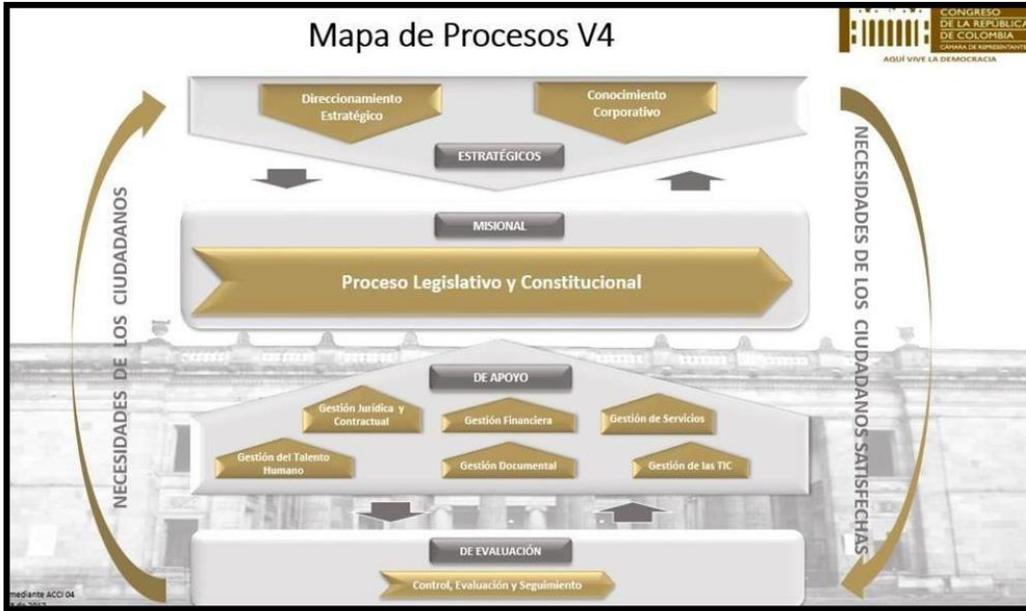
El equipo de la división de personal en la actualidad cuenta con los siguientes sistemas de información para apoyar la gestión cotidiana de sus procesos:

SIGEP	Sistema de información para la gestión del empleo (Base para nómina, activos fijos e inventarios, seguridad y salud en el trabajo).
SECOP	Sistema Electrónico de Contratación Pública

3. MARCO ESTRATÉGICO

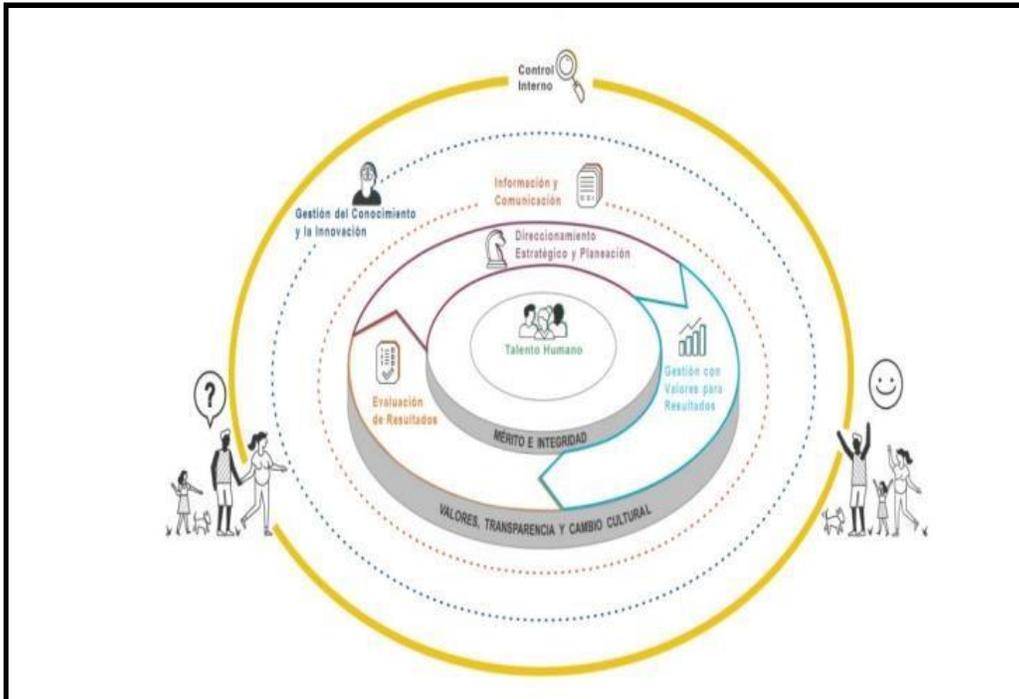
3.1 Proceso Institucional

La división de Personal de la Honorable Cámara de Representantes, hace parte del Proceso de Gestión de Talento Humano, que busca brindar diferentes estrategias a través de planes orientados a brindar bienestar a los funcionarios, así como el mejoramiento de las competencias laborales, la seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente, para proporcionar un adecuado clima laboral.



3.2 Alcance de la Dimensión del Talento Humano

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión funciona a través de distintas dimensiones, dentro de las cuales se encuentra el Talento Humano, siendo esta la más importante, articulando como eje central los demás valores públicos:



**Dimensiones Operativas MIPG*

La dimensión del talento humano definida en MIPG, tiene como objetivo gestionar de manera adecuada el ciclo de vida del servidor público (INGRESO, DESARROLLO Y RETIRO), por tal razón, es el eje que articula los demás escenarios de la gestión estratégica.

3.3 Diagnósticos

3.3.1 Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano Matriz De GETH

A corte de la vigencia 2023 fue realizado el autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano en La Cámara de Representantes, con base en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual arrojó como resultado final el 78,4 % con relación a los cuatro principales componentes de la Gestión del Talento Humano, correspondientes a: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro, igualmente se comparte los resultados de las rutas de creación de valor para nuestra entidad:



modelo integrado
de planeación
y gestión



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	81	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	85
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	84
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	80
		- Ruta para generar innovación con pasión	75
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	80	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	85
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	76
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	79
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	79
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	78	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	80
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	76
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	75	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	75
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	75
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	75	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	75

Fuente: Autodiagnóstico institucional

3.3.2 Diagnóstico de clima Laboral 2022

Para la evaluación del Clima laboral de la vigencia 2022 la Honorable Cámara de Representantes, contó con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar CAFAM, a través de su herramienta y análisis de resultados, que se aplicara para la vigencia 2023-2024.

El instrumento utilizado para la medición se basa en la Metodología Likert, un conjunto de afirmaciones ante las cuales los encuestados manifiestan su percepción favorable o no favorable. Contempla 6 Ejes Temáticos que a su vez contienen unas variables a tener en cuenta en la evaluación; estas son:

Eje Temático	Concepto	Variables
Estrategia Corporativa	Identifica el relacionamiento con el que cuenta el colaborador hacia los objetivos corporativos y la cultura organizacional.	Conocimiento de la Estrategia Apropiación de la Estrategia Valores Corporativos Sentido de Pertenencia Compromiso Compensación Beneficios
Salud y Seguridad en el Trabajo	Describe la preocupación de la empresa por cumplir las exigencias de SST y el cuidado de su colaborador.	Protocolos de Bioseguridad Autocuidado Herramientas de Trabajo Trabajo Remoto
Dirección	Muestra el relacionamiento colaborador - jefe, evidenciando el estilo de liderazgo	Liderazgo Desarrollo en Equipo Comunicación
Gestión del Conocimiento	Reconocer la importancia de los programas de formación y entrenamiento y su valor en el desarrollo de la potencialidad del colaborador	Desarrollo Individual Capacitación Empleabilidad Reconocimiento
Relacionamiento	Busca evidenciar el relacionamiento dentro los pares y la organización en general	Empatía Trabajo Colaborativo Integración
Gestión del Cambio	Identifica la disposición y estrategias adoptadas por la empresa para de la gestión del cambio	Disposición para el Cambio Innovación en la Entidad Adhesión del Cambio

En la tabla siguiente se observan los resultados obtenidos en la medición de clima laboral

Los **ejes temáticos** evaluados en general muestran un comportamiento favorable para la población evaluada, situándose en **un nivel positivo en su mayoría**, a excepción del **eje temático** relacionado con la **Gestión del Conocimiento** que se ubicó en un **nivel Aceptable**.

En cuanto a **las variables** que fueron evaluadas, la que se relaciona con el **Sentido de Pertenencia** es la que muestra **mayor favorabilidad**, ubicándose en un nivel de **calificación Deseable**.

En cuanto a las **variables** que **deben intervenir**, al ubicarse en un **nivel de favorabilidad aceptable**, en orden de prioridad son: **Adhesión al Cambio, Reconocimiento, Compensación, Desarrollo Individual, Herramientas de Trabajo, Trabajo Remoto y Beneficios**.

De acuerdo a los resultados arrojados por las áreas evaluadas, el **área Legislativa** es la que **muestra más variables a intervenir**, al presentar **ocho (8) variables en nivel aceptable**.

4. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PETH

La planeación estratégica es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los servidores públicos de la Honorable Cámara de Representantes; se organiza en forma sistematizada la información relacionada con el proceso y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de las tres etapas que están incorporados en esta gestión, a saber:

- **Ingreso:** Comprende los procedimientos de vinculación, tales como: estudio de requisitos del cargo, acta de posesión y otra documentación relacionada con el ingreso del servidor público y programa de inducción.
- **Permanencia:** Incluye los procedimientos de capacitación, evaluación del desempeño, programa de bienestar, estímulos, Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, entre otros.
- **Retiro:** Comprende los procedimientos relacionados con el retiro del servicio, ya sea por cambio de empleador, jubilación, muerte u otro motivo. Incluye aspectos como: Resolución de desvinculación; Resolución de pensionados, Programas de Asistencia, liquidación de prestaciones; nómina de pensionados y demás relacionados.

Teniendo en cuenta estos lineamientos brindados en la guía de gestión estratégica del talento humano GETH con respecto al ciclo de vida del servidor público, (ingreso, desarrollo y retiro) se presenta la conformación del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, el cual se encuentra alineado con las actividades planeadas desde la División de personal, así:



4.1 Plan de Bienestar Social e incentivos

Siendo el talento humano el factor más importante de La Cámara de Representantes, desde la División de personal se implementa el Plan de Bienestar Social a través de programas y planes que buscan mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, con el objeto de mejorar el clima organizacional, el sentido de pertenencia y la cultura organizacional, entre otros. Igualmente, el programa de incentivos de la Cámara de Representantes, es la estrategia usada por la entidad para reconocer e incentivar el desempeño de los funcionarios de la corporación, tanto grupal como individualmente, quienes por medio de su labor y compromiso al final tendrán resultados reconocimientos.

4.2 Plan de Seguridad y Salud en el trabajo

Está encaminado a la promoción del bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores de la Honorable Cámara de Representantes y del mejoramiento de las condiciones físicas en las cuales laboran, teniendo en cuenta el objeto del plan, el cual es promover la salud y el bienestar de los trabajadores a través de la identificación, evaluación y control de los factores de riesgos laborales, la prevención de los accidentes de trabajo, y las enfermedades laborales, estableciendo los lineamientos que se deben seguir, para la adecuada implementación y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, dirigidos a los Honorables Representantes, Funcionarios UTL, Funcionarios de Planta, Contratistas y

demás colaboradores, incluyendo usuarios y visitantes de la Cámara de Representantes.

4.3 Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento humano

Tiene como objetivo actualizar la información relacionada con los empleos de Carrera Administrativa que se encuentran en vacancia definitiva, estableciendo de esta forma el número de cargos a proveer y la manera como se suplirán, relacionando el número de cargos vacantes, su denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos, de acuerdo a lo establecido en el Manual de Funciones Resolución No. MD.1095 de 2010.

4.4 Plan Institucional de Formación y capacitación

Busca fortalecer las competencias de los servidores, desde el ser, hacer y saber hacer, mejorando el desempeño laboral y fortaleciéndose a nivel profesional y personal; esté cuenta con un programa virtual de Inducción y Reinducción para los servidores que ingresan a la entidad, con el objeto de contextualizarlos, promoviendo la motivación, así como, el sentido de pertenencia con la organización.

4.5 Monitoreo del SIGEP

Este sistema es alimentado siguiendo los parámetros del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Con el acompañamiento del citado Departamento, se verificará la información migrada al nuevo sistema con el fin de ingresar las novedades en las hojas de vida de los servidores de la Cámara de Representantes.

De igual manera, se monitoreará las declaraciones de bienes y rentas, el diligenciamiento de las hojas de vida por parte de los servidores nuevos y la actualización de la planta de personal. Por otro lado, se reportarán todas las incidencias que se evidencie en la implementación del mismo.

4.6 Evaluación del Desempeño

Se busca valorar el mérito a través de la medición objetiva de la conducta, las la Evaluación del Desempeño en la Cámara de Representantes busca valorar las competencias laborales y el cumplimiento de las metas de los servidores públicos de carrera administrativa y provisionalidad.

4.7 Plan de Inducción y reinducción

Busca contribuir con el fortalecimiento organizacional y al desarrollo humano tanto de los servidores públicos que ingresan a la cámara como de quienes se encuentran vinculados, promoviendo el conocimiento de los principios y valores y reconocimiento de la entidad y sentido de pertenencia.

4.8 Planes de Desvinculación Asistida y prepensionados

Busca brindar acompañamiento a los servidores públicos de la cámara de Representantes que estén próximos a la desvinculación laboral, por pensión o situaciones diferente a la jubilación, a través de un plan asistido que permita mejorar sus competencias, capacidades, conocimientos y habilidades de afrontamiento para puedan prepararse para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

5. EVALUACIÓN DEL PETH

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

Sin embargo, también se utilizarán los siguientes mecanismos:

- **Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano**

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**

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

- **FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión)**

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión, por lo tanto, la Entidad monitorea y evaluará la eficacia del presente Plan mediante la comparación de los resultados obtenidos en los últimos años, en cuanto a los niveles de madurez, y las calificaciones obtenidas en las rutas de creación de valor.