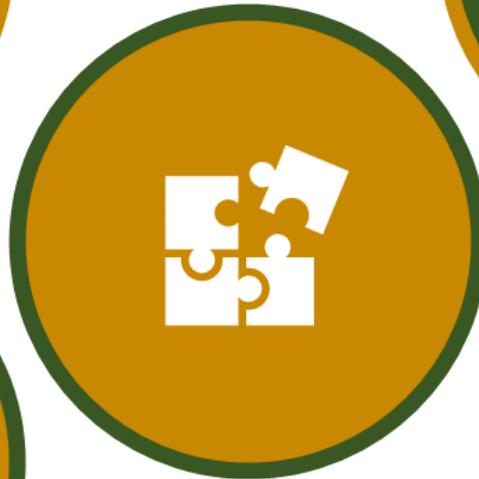


PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025



Cámara de Representantes



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
1. MARCO LEGAL	3
2. OBJETIVO GENERAL	4
2.1. Objetivos Específicos	4
3. ALCANCE	4
4. CONTEXTO DE LA ENTIDAD.....	5
4.1. Componentes De Direccionamiento Estratégico De La Honorable Cámara DeRepresentantes.....	5
4.2. Caracterización De la población	6
4.2.1. Caracterización de los Empleos	6
Fuente: División de Personal, Cámara de Representantes – Enero 20 de 2025	7
4.2.2. Caracterización Sociodemográfica	7
4.3. Sistemas de Información	8
5. MARCO ESTRATEGICO	8
5.1. Proceso Institucional	8
5.2. Alcance de la Dimensión del Talento Humano.....	8
5.3. Resultados de mediciones adelantadas	9
5.3.1. Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano Matriz De GETH	9
5.3.2. Diagnóstico de clima Laboral 2024	11
6. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PETH.....	14
6.1. Plan de Bienestar Social e incentivos	15
6.2. Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	15
6.3. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento humano	15
6.4. Plan Institucional de Formación y capacitación.....	16
6.5. Planes de Desvinculación Asistida y prepensionados	16
7. EVALUACIÓN DEL PETH	16
• Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.....	17
• Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	17
• FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión)	17

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) es un componente clave para la gestión pública, especialmente en las entidades del Estado. Su principal objetivo es asegurar que las instituciones públicas cuenten con un recurso humano adecuado, competente, comprometido y alineado con los principios y objetivos institucionales, con el fin de lograr la eficiencia en el cumplimiento de sus funciones.

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.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

1. 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
GETH – Dirección de Empleo Público - DAFP	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH en el sector público 2022.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
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.

2. 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 que permitan la optimización del desempeño de los colaboradores y fomentar un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para contribuir al éxito organizacional.

2.1. Objetivos Específicos

- Implementar programas de capacitación y todos los demás asociados a la Gestión del Talento Humano que permitan a los empleados mejorar sus habilidades y competencias, alineándolas con las necesidades futuras de la organización.
- 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.
- Establecer estrategias de intervención, prevención y/o promoción de acuerdo con los resultados obtenidos con la encuesta CLIO para el mejoramiento del Clima organizacional.
- 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.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Honorable Cámara de Representantes aplica a todos los colaboradores de la Entidad incluyendo funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida y teniendo en cuenta las necesidades específicas de cada uno de sus planes, culminando con el seguimiento y control de las actividades ejecutadas en el marco del mismo.

4. CONTEXTO DE LA ENTIDAD

4.1. 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.).

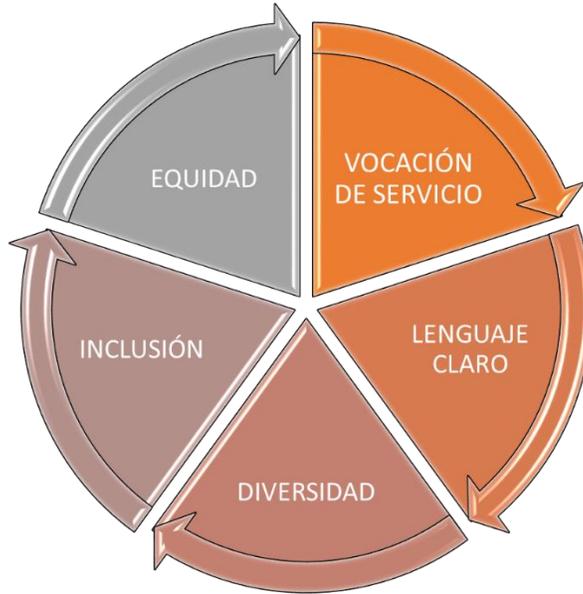
Valores

De acuerdo con el Código de Integridad de la Cámara de Representantes 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):



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

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.

4.2. Caracterización De la población

4.2.1. 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.

La caracterización de los empleos se visualiza mediante la planta de personal y los de unidades de trabajo legislativo (que se vinculan mediante cargos de libre nombramiento y remoción), tal como se presenta en las siguientes tablas:

Tabla 1. FUNCIONARIOS PLANTA

Nivel	Planta
Directivo	23
Asesor	39
Profesional	43
Técnico	135
Asistencial	48
Totales	288

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

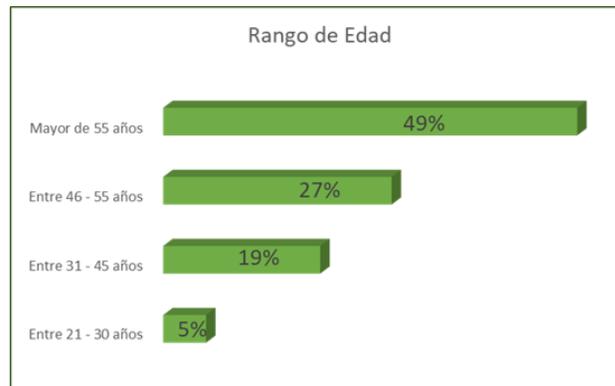
Tabla 2. FUNCIONARIOS UNIDADES DE TRABAJO LEGISLATIVO (UTL)

Nivel	UTL
Elección Popular	187
Asesor	344
Asistente	1211
Totales	1742

Fuente: División de Personal, Cámara de Representantes – Enero 20 de 2025

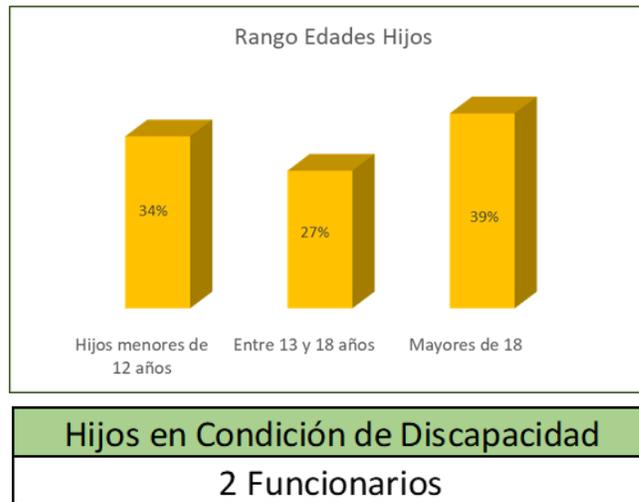
4.2.2. Caracterización Sociodemográfica

De acuerdo a los resultados obtenidos a través del diagnóstico de necesidades de Bienestar desarrollado en el año 2024, se tienen los siguientes datos de la población:



Promedio de Hijos Dependientes
2

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



4.3. 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

5. MARCO ESTRATEGICO

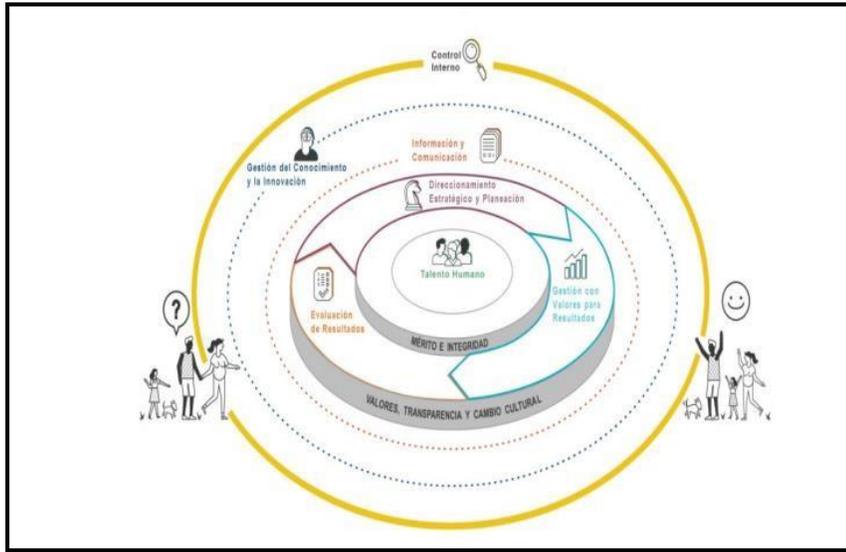
5.1. Proceso Institucional

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.

5.2. 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:

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



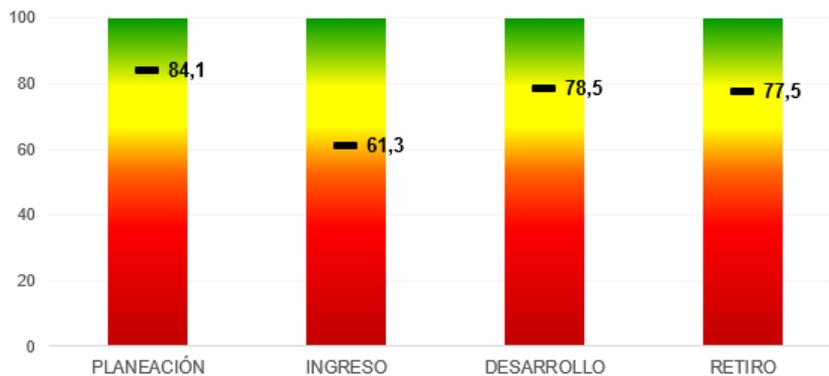
**Dimensiones Operativas MIPG*

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.

5.3. Resultados de mediciones adelantadas

5.3.1. Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano Matriz De GETH

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano en La Cámara de Representantes de la vigencia 2024, mediante la matriz GETH, se evidencia resultado final el 77.8% con relación a los cuatro principales componentes de la Gestión del Talento Humano, correspondientes a: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro, que de manera individual se refleja en la siguiente gráfica:



Gráfica 1. Calificación por componentes

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Igualmente se comparte los resultados de las rutas de creación de valor para nuestra entidad, que permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla:

 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	83	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	84
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	85
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	81
		- Ruta para generar innovación con pasión	83
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	78	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	76
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	82
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	79
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	76
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	85	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	84
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	72	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	68
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	77
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	80	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	80

Fuente: Autodiagnóstico institucional Cámara de Representantes

5.3.2. Diagnóstico de clima Laboral 2024

Para la evaluación del Clima laboral la Honorable Cámara de Representantes, contó con el apoyo de empresa Mente Laboral, aplico la herramienta de evaluación y aportó el análisis de resultados, que se aplicara para la vigencia 2025-2026.

El instrumento utilizado es basado en la Metodología Likert. Conjunto de afirmaciones ante las cuales los encuestados manifiestan su percepción favorable o no favorable frente a la organización. El instrumento contempla tres (3) variables y once (11) dimensiones; cuyo significado se encuentra en las siguientes tablas:

	Significado
Oportunidad de Desarrollo	Se refiere a la relación que existe entre las oportunidades de desarrollo disponibles en la organización y los proyectos profesionales y personales de los trabajadores.
Comportamiento de la organización	Se refiere al funcionamiento de la estructura, procesos y conductas internas de la organización.
Espíritu Organizacional	Se relaciona con las ideas, prácticas y valores comunes entre los componentes de una organización.

Variable	Dimensión	Significado
Oportunidad de Desarrollo	Liderazgo	Se evalúa la capacidad de los jefes para influir en la forma de comportarse de sus colaboradores, facilitando el logro de objetivos y metas.
	Desarrollo Personal	Se evalúa la percepción que tiene el trabajador con respecto a las posibilidades de que su entorno laboral favorezca su desarrollo personal y profesional.
	Reconocimiento	Se evalúa la percepción de los trabajadores frente al prestigio y oportunidad que implica pertenecer a una organización.
Comportamiento de la organización	Comunicación	Se evalúa los canales de comunicación que existen; el grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información.
	Ambiente de trabajo	Se evalúa las condiciones ambientales de los espacios de trabajo, si están acorde con las normas en materia de Seguridad y salud en el trabajo y el impacto en el desarrollo del trabajo.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



	Gestión Organizacional	Se evalúa el cumplimiento y a forma de aplicación de las reglas, normas y procedimientos que se tienen en el ejercicio de las labores.
	Recompensa Emocional	Se evalúan los incentivos no monetarios que utiliza la organización para recompensar el trabajo de sus colaboradores y que sean fuente de motivación
	Remuneración	Se evalúa el grado de satisfacción de los incentivos remunerativos.
Espíritu Organizacional	Relaciones interpersonales	Se evalúa las relaciones de cooperación, apoyo o conflicto que tienen los pares en una organización y las posibilidades de integración.
	Pertenencia	Se evalúa el grado de identificación con la organización y los objetivos de la misma.
	Valores	Se evalúa la coherencia y práctica de los valores de la organización en el quehacer profesional de los trabajadores.

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la medición de clima laboral

VARIABLE		DIMENSIONES	
Oportunidad de Desarrollo	86%	Liderazgo	86%
Se refiere a la relación que existe entre las oportunidades de desarrollo disponibles en la organización y los proyectos profesionales y personales de los trabajadores.		Se evalúa la capacidad de los jefes para influir en la forma de comportarse de sus colaboradores, facilitando el logro de objetivos y metas.	
		Desarrollo Personal	86%
		Se evalúa la percepción que tiene el trabajador con respecto a las posibilidades de que su entorno laboral favorezca su desarrollo personal y profesional.	
		Reconocimiento	87%
		Se evalúa la percepción de los trabajadores frente al prestigio y oportunidad que implica pertenecer a una organización.	

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

VARIABLE	
Comportamiento de la Organización	83%
Se refiere al funcionamiento de la estructura, procesos y conductas internas de la organización.	

DIMENSIONES	
Comunicación	82%
Se evalúa los canales de comunicación que existen; el grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información.	
Ambiente de Trabajo	85%
Se evalúa las condiciones ambientales de los espacios de trabajo, si están acorde con las normas en materia de Seguridad y salud en el trabajo y el impacto en el desarrollo del trabajo.	
Gestión Organizacional	80%
Se evalúa el cumplimiento y a forma de aplicación de las reglas, normas y procedimientos que se tienen en el ejercicio de los labores.	
Recompensa Emocional	81%
Se evalúan los incentivos no monetarios que utiliza la organización para recompensar el trabajo de sus colaboradores y que sean fuente de motivación.	
Remuneración	90%
Se evalúa el grado de satisfacción de los incentivos remunerativos.	

VARIABLES	
Espíritu Organizacional	84%
Se relaciona con las ideas, prácticas y valores comunes entre los componentes de una organización.	

DIMENSIONES	
Relaciones Interpersonales	81%
Se evalúa las relaciones de cooperación, apoyo o conflicto que tienen los pares en una organización y las posibilidades de integración.	
Pertenencia	89%
Se evalúa el grado de identificación con la organización y los objetivos de la misma.	
Valores	83%
Se evalúa la coherencia y práctica de los valores de la organización en el quehacer profesional de los trabajadores.	

GENERAL

VARIABLES		
Comportamiento de la Organización		82%
Espíritu Organizacional		83%

DIMENSIONES		
Comunicación		82%
Ambiente de Trabajo		85%
Gestión Organizacional		80%
Recompensa Emocional		81%
Relaciones Interpersonales		81%
Valores		83%

PLANTA

VARIABLES		
Oportunidad de Desarrollo		85%
Comportamiento de la Organización		82%
Espíritu Organizacional		83%

DIMENSIONES		
Liderazgo		84%
Desarrollo Personal		85%
Comunicación		82%
Ambiente de Trabajo		83%
Gestión Organizacional		79%
Recompensa Emocional		81%
Relaciones Interpersonales		79%
Valores		83%

UTL

VARIABLES		
Comportamiento de la Organización		84%

DIMENSIONES		
Comunicación		82%
Gestión Organizacional		81%
Recompensa Emocional		81%
Relaciones Interpersonales		83%
Valores		84%

Fuente: Informe evaluación Clima laboral -2024

Las variables evaluadas muestran una percepción favorable frente al clima organizacional de la Entidad, en detalle podemos mencionar las siguientes conclusiones:

- la variable denominada “Oportunidad de Desarrollo” y sus dimensiones, está siendo percibida como positiva, representando una condición satisfactoria para ellos.
- En cuanto a la variable denominada “Comportamiento de la Organización” y la mayor parte de las dimensiones relacionadas, los funcionarios participantes perciben una oportunidad de mejoramiento, lo cual implica que no están ofreciendo una total satisfacción.
- La variable denominada “Espíritu Organizacional” y la mayoría de las dimensiones relacionadas no representan una total satisfacción para los funcionarios, ofreciendo una oportunidad de mejora.
- los funcionarios de Planta son quienes encuentran en las variables y dimensiones evaluadas, mayor oportunidad de mejora, con una calificación mayormente ubicada en porcentajes inferiores a 86%.

6. PLAN ESTRATEGICO 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, Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento humano
- Plan Institucional de Capacitación – PIFC
- Planes de Desvinculación Asistida y prepensionados

6.1. Plan de Bienestar Social e incentivos

Objetivo: Implementar estrategias en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Cámara de Representantes que contribuyan al bienestar integral y calidad de vida personal, familiar y laboral de los funcionarios, que a su vez se reflejen en el buen desempeño y la vocación por el buen servicio público.

Con el fin de cumplir los compromisos adquiridos y en base a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y en aras de promover y propiciar el buen desempeño de los funcionarios se desarrollará el Plan de Bienestar 2025 a través de cinco ejes que serán el fundamento para el desarrollo de las actividades programadas:

- Equilibrio Psicosocial
- Salud mental
- Diversidad e inclusión
- Transformación digital
- Identidad y Vocación por el Servicio Público

6.2. Plan de Seguridad y Salud en el trabajo

Objetivo: Garantizar la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo según los requerimientos de la Resolución 0312 de 2019 y Decreto 1072 del 2015 a fin de reducir y controlar los eventos reales y potenciales de origen laboral (ATEL e Incidentes, accidentes de trabajo) y mejorar las condiciones de salud de los trabajadores de la Cámara de Representantes.

6.3. 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.

6.4. Plan Institucional de Formación y capacitación

Tiene como objetivo establecer los lineamientos que contribuyan a la formación y fortalecimiento de competencias laborales, conocimientos y habilidades de los Servidores Públicos y Colaboradores pertenecientes a la Cámara de Representantes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva logrando el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad de vida de los funcionarios, la prestación del servicio a la ciudadanía y el desempeño del proceso ligado al desarrollo de la identidad, la cultura del servicio público y una gestión pública efectiva, a través de un trabajo colaborativo.

Con el propósito de alcanzar nuestros objetivos, las capacitaciones programadas para el año 2025, se tendrán en cuenta los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Capacitación 2023-2030.

6.5. Planes de Desvinculación Asistida y prepensionados

Desde el plan de Desvinculación Asistida se busca brindar acompañamiento a los servidores públicos de la cámara de Representantes que estén próximos a la desvinculación laboral, a través de un plan asistido que permita mejorar sus competencias, capacidades, conocimientos y habilidades y así mitigar la transición laboral de manera efectiva, para lo cual se tendrá en cuenta los ejes establecidos en el programa nacional de Bienestar 2023-2026.

Con respecto al Plan de Prepensionados se busca brindar un espacio de preparación para los funcionarios de la Cámara de Representantes que se encuentren cerca de cumplir los requisitos para acceder a la pensión, con el fin de facilitar su adaptación al cambio de estilo de vida. En este espacio se promoverá la creación de un proyecto de vida, la ocupación productiva del tiempo libre, la importancia de mantener una vida activa y saludable, así como explorar alternativas ocupacionales y de inversión. Además, se ofrecerán las directrices legales necesarias para iniciar el proceso de jubilación.

Para lograr este objetivo se plantean actividades que ayuden a los participantes a adaptarse a los cambios que conlleva el ciclo de vida en el cual se encuentran, tanto en el ámbito personal, laboral, emocional como social, a través de actividades lúdicas, fortalecimiento de habilidades técnicas y habilidades blandas.

7. EVALUACIÓN DEL PETH

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

- **Módulo 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.