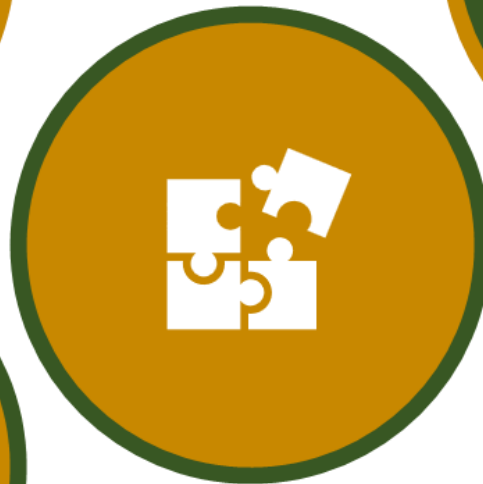


PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026



Cámara de Representantes



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. MARCO LEGAL
2. OBJETIVOS
 - 2.1 Objetivo General
 - 2.2 Objetivos Específicos
3. ALCANCE
4. CONTEXTO DE LA ENTIDAD
 - 4.1 Componentes de Direccionamiento Estratégico de la Honorable Cámara de Representantes
 - 4.2 Caracterización de la Población
 - 4.2.1 Caracterización de los Empleos
 - 4.2.2 Caracterización Sociodemográfica
 - 4.3 Sistema de Información
5. MARCO ESTRATEGICO
 - 5.1 Proceso Institucional
 - 5.2 Alcance de la Dimensión del talento Humano
 - 5.3 Resultados Mediciones Adelantadas
 - 5.3.1 Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano Matriz De GETH
 - 5.3.2 Diagnóstico de Clima Laboral 2024
6. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PETH
 - 6.1 Alineación con MIPG
 - 6.2 Propósito PETH
 - 6.3 Plan de Bienestar Social e Incentivos
 - 6.4 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - 6.5 Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano
 - 6.6 Plan Institucional de Formación y capacitación
 - 6.7 Programas de Desvinculación Asistida y Prepensionados
7. EVALUACIÓN PETH

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano - PETH constituye un instrumento de gestión orientado a garantizar la alineación del recurso humano con los objetivos misionales y estratégicos de la Cámara de Representantes, fortaleciendo su capacidad operativa, la eficiencia institucional y el desarrollo integral de los servidores públicos. Este plan se concibe como una herramienta articuladora que permite planear, dirigir, ejecutar y evaluar las políticas, programas y acciones de gestión del talento humano en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la normatividad vigente de la Función Pública, particularmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

El Plan Estratégico de Talento Humano se fundamenta en los principios de transparencia, bienestar laboral y desarrollo integral del servidor público. Asimismo, busca promover una cultura organizacional basada en la motivación, el compromiso, la formación continua, la transferencia de conocimiento y la sostenibilidad institucional, garantizando que los procesos de inducción, capacitación, evaluación, reconocimiento y retiro se desarrollen con eficiencia y eficacia. El 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 servidores que laboran en la entidad.

Igualmente se puede resaltar que 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 se constituye en un referente para la gestión estratégica del talento humano, asegurando que todas las acciones estén orientadas a fortalecer la capacidad institucional, mejorar el clima laboral, garantizar la estabilidad y el desarrollo de los servidores públicos, y cumplir con los objetivos estratégicos de la entidad, contribuyendo al buen funcionamiento de la entidad y a la prestación eficiente de los servicios a la ciudadanía.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

1. MARCO LEGAL

Norma	Título	Resumen
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública	Establece los principios y lineamientos generales para la gestión del empleo público, la carrera administrativa y el fortalecimiento de la función gerencial, constituyéndose en el eje central de la gestión del talento humano en las entidades públicas.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Define el marco para el desarrollo de programas de capacitación, bienestar social e incentivos, orientados al fortalecimiento de las competencias, la motivación y el desempeño de los servidores públicos.
Ley 1960 de 2019	Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998	Actualiza el sistema de empleo público, fortaleciendo la capacitación, el mérito y la movilidad, e impulsa una gestión estratégica del talento humano acorde con las necesidades institucionales.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública	Reglamenta la gestión del talento humano en las entidades públicas, incluyendo planeación del talento humano, capacitación, bienestar, evaluación del desempeño y programas institucionales.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 y se adopta el MIPG	Integra la gestión del talento humano al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, articulando políticas, planes y acciones orientadas al mejoramiento del desempeño institucional.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifican disposiciones sobre competencias laborales	Establece lineamientos para la definición y fortalecimiento de competencias laborales generales y comportamentales en el empleo público, como base para el desarrollo y evaluación del talento humano.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales	Ordena la articulación del Plan Estratégico de Talento Humano con el Plan de Acción Institucional, asegurando coherencia con la planeación estratégica y el MIPG.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Reglamenta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), componente fundamental del bienestar, la prevención y la protección del talento humano.
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral	Establece mecanismos para promover ambientes laborales sanos, prevenir el acoso laboral y fortalecer la convivencia y el bienestar organizacional.
Código de Integridad del Servidor Público	Conjunto de valores y principios para el ejercicio de la función pública	Define los valores y comportamientos esperados de los servidores públicos, fortaleciendo la cultura organizacional, la ética y la integridad como ejes transversales de la gestión del talento humano.
Resolución 390 de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación	Establece lineamientos para orientar los procesos de formación y capacitación del talento humano en el sector público, en coherencia con las necesidades institucionales.
Resolución 104 de 2020	Lineamientos complementarios en materia de capacitación y formación	Fortalece la implementación de estrategias de capacitación del talento humano, promoviendo el desarrollo de competencias y el aprendizaje organizacional.
Modelo Integrado de Planeación y	Modelo de gestión para entidades públicas	Marco de referencia que integra la gestión estratégica, el talento humano, la integridad y el desempeño institucional, orientando la planeación y ejecución de políticas públicas.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Gestión – MIPG		
GETH – Dirección de Empleo Público (DAFP)	Lineamientos de Gestión Estratégica del Talento Humano	Proporciona orientaciones técnicas para la planeación, desarrollo, bienestar y evaluación del talento humano, alineadas con el MIPG y las políticas de Función Pública.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

El presente Plan Estratégico de Talento Humano tiene como finalidad Orientar la gestión integral del Recurso Humano de la Cámara de Representantes, con el propósito de fortalecer las competencias, la productividad y el compromiso del personal, a través de la implementación de planes y políticas, promoviendo un ambiente laboral favorable que fomente el sentido de pertenencia y el desarrollo integral mejorando así la calidad en la prestación del servicio de los servidores de la entidad.

2.2 Objetivos Específicos

- Integrar las acciones del talento humano con el Plan Anual de Bienestar y el MIPG, asegurando la coherencia entre la gestión administrativa, la eficiencia institucional y la satisfacción de los servidores públicos.
- Desarrollar programas de capacitación y formación que fortalezcan las competencias técnicas, administrativas y socioemocionales de los servidores públicos.
- Garantizar el bienestar integral de los servidores de la entidad, promoviendo políticas, programas y acciones que fortalezcan la salud física y mental, la conciliación laboral y la calidad de vida en el trabajo.
- Implementar mecanismos de gestión del conocimiento y transferencia institucional, garantizando la continuidad de procesos y la preservación de la memoria organizacional.
- Promover la planeación del retiro y acompañamiento a prepensionados, garantizando transiciones laborales dignas y el fortalecimiento del proyecto de vida postlaboral de los servidores próximos a pensionarse.
- 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 el 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

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

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 alcance del plan incluye a todos los servidores públicos y contratistas de la entidad, con énfasis en aquellas áreas estratégicas que impactan directamente la misión institucional. Su implementación permitirá consolidar un talento humano competente, motivado y alineado con los objetivos estratégicos de la entidad y con el cumplimiento eficiente de su función pública.

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):

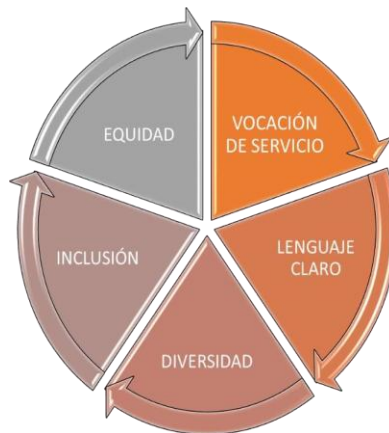
VALORES INSTITUCIONALES



Fuente: 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:

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



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	40
Profesional	43
Técnico	135
Asistencial	47
Totales	288

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Tabla 2. FUNCIONARIOS UNIDADES DE TRABAJO LEGISLATIVO (UTL)

Nivel	UTL
Elección Popular	187
Asesor	330
Asistente	1239
Totales	1756

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

4.2.2 Caracterización Sociodemográfica

Durante la vigencia 2025, desde la Sección de Bienestar Social y Urgencias Médicas de la División de Personal, se adelantó la actualización de la información sociodemográfica de los servidores públicos de la Entidad, la cual contó con los insumos derivados de los procesos propios de la División, así como con la aplicación de una encuesta dirigida a la totalidad de los funcionarios de la Cámara de Representantes.

Esta caracterización sociodemográfica de la Cámara de Representantes, se mantiene en carpeta drive de la Sección de Bienestar y Urgencias Médicas en la que se pueden filtrar tres condiciones asociadas a los funcionarios:

- Datos personales (género, edad, estado civil, número de hijos, condiciones de vivienda)
- Enfoque Diferencial (Cabeza de hogar, grupo étnico, condiciones de discapacidad, LGBTIQ+, Conflicto armado)
- Aspectos Institucionales (Escolaridad, Nivel jerárquico, antigüedad, Seguridad social, dependencia y cargo)

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

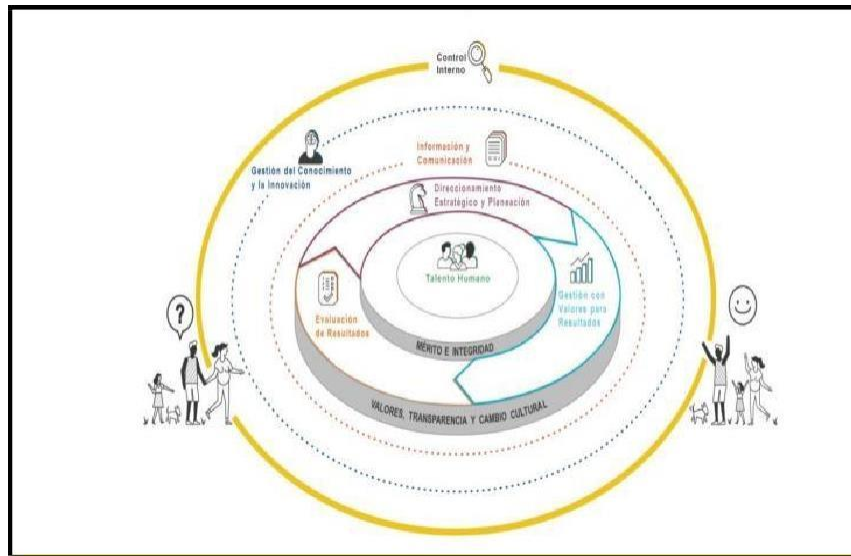
5.1 Proceso Institucional

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.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

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:



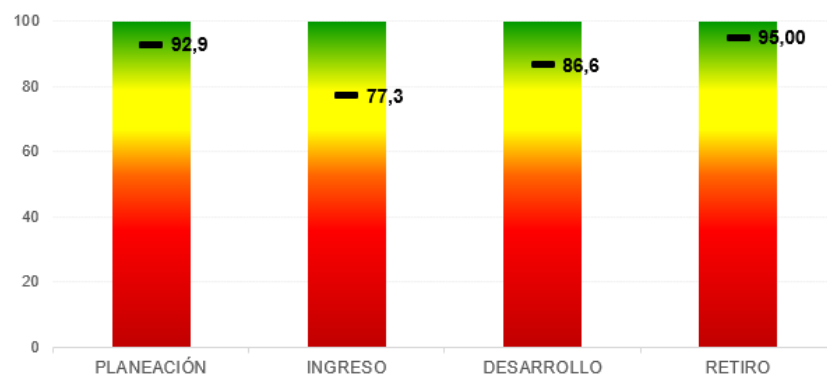
**Dimensiones Operativas MIPG*

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

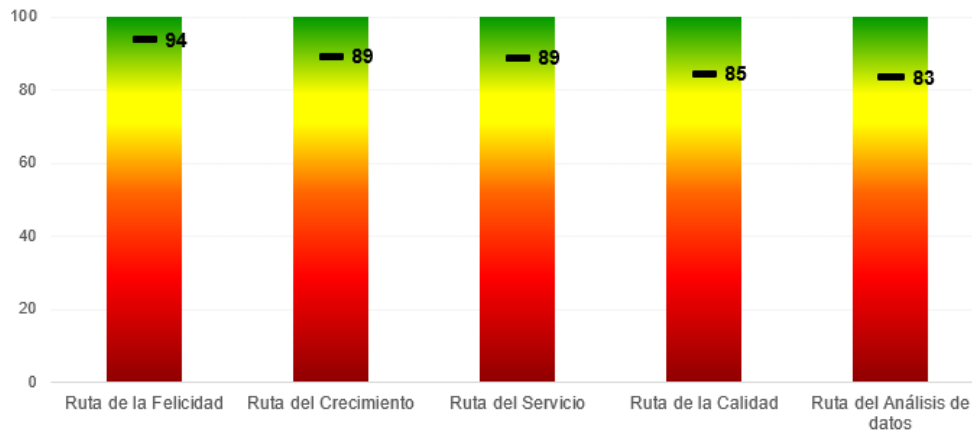
De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano en La Cámara de Representantes de la vigencia 2025, mediante la matriz GETH, se evidencia resultado final el 87.1 % con relación a los cuatro principales componentes de la Gestión del Talento Humano, correspondientes a: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro, que de manera individual se refleja en la siguiente gráfica:



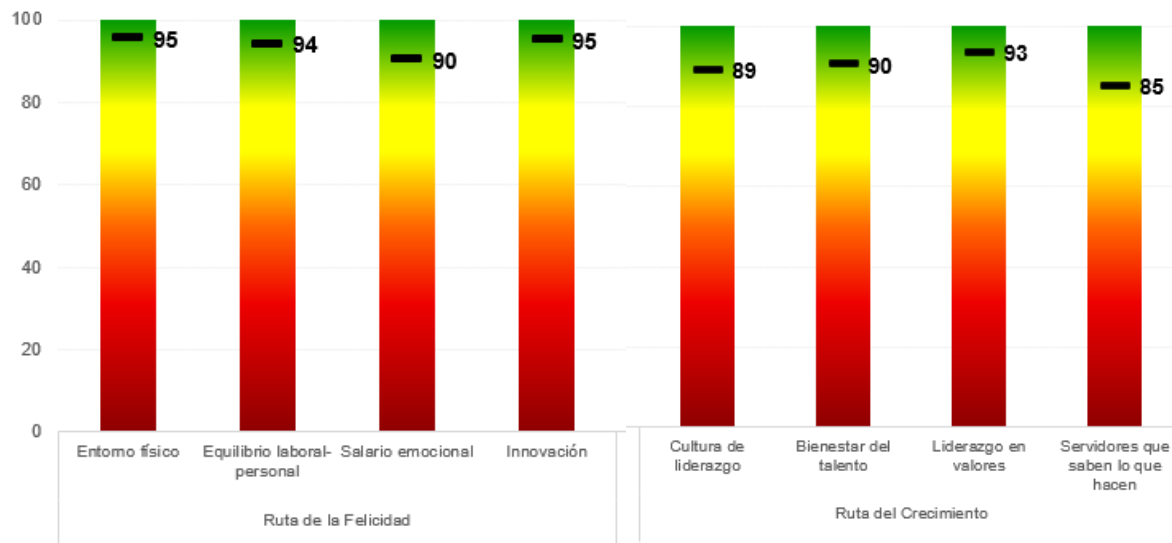
Gráfica 1. Calificación por componentes

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

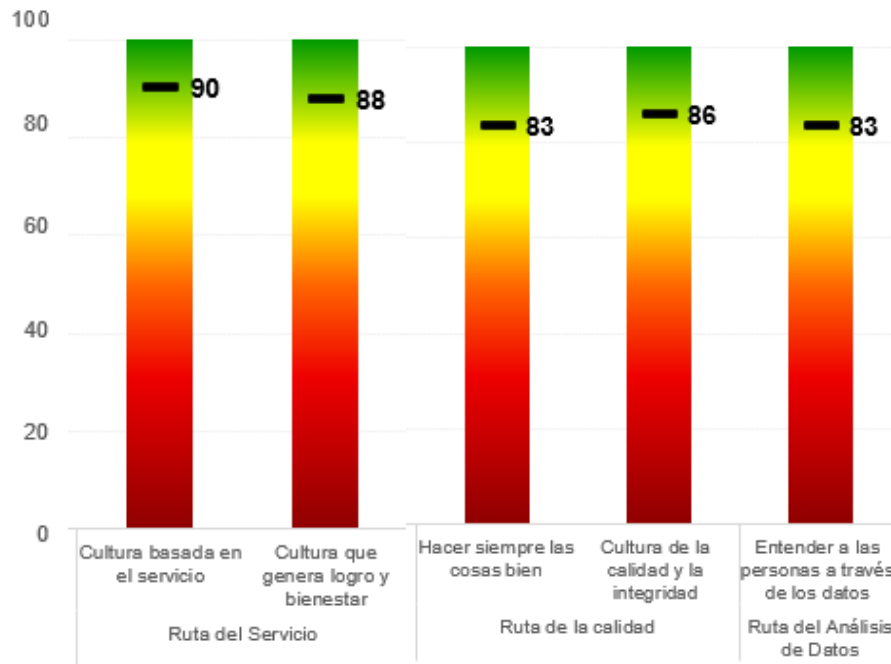
Igualmente se comparte los resultados de las rutas de creación de valor para nuestra entidad, que permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en las siguientes Graficas:



Igualmente se relaciona la desagregación de las rutas de creación de valor:



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



Fuente: Autodiagnóstico institucional Cámara de Representantes

7.1.1 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
----------	-----------	-------------

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

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.

	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.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

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

VARIABLE	
Oportunidad de Desarrollo	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.	

DIMENSIONES	
Liderazgo	86%
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.	

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 las 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.	

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 las 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.	

Variable	PLANTA	UTL
Oportunidad de Desarrollo	85%	88%
Comportamiento de la Organización	82%	84%
Espíritu Organizacional	83%	86%

Dimensión	PLANTA	UTL
Liderazgo	84%	89%
Desarrollo Personal	85%	88%
Reconocimiento	86%	88%
Comunicación	82%	82%
Ambiente de Trabajo	83%	87%
Gestión Organizacional	79%	81%
Recompensa Emocional	81%	81%
Remuneración	90%	89%
Relaciones Interpersonales	79%	83%
Pertenencia	88%	91%
Valores	83%	84%

Resultados Funcionarios de Planta

Oportunidades de Desarrollo

	Legislativa	Administrativa
	81%	88%
Dimensión	Legislativa	Administrativa
Liderazgo	79%	88%
Desarrollo Personal	82%	88%
Reconocimiento	85%	88%

Comportamiento de la Organización

	Legislativa	Administrativa
	79%	85%
Dimensión	Legislativa	Administrativa
Comunicación	79%	85%
Ambiente de Trabajo	80%	87%
Gestión Organizacional	76%	81%
Recompensa Emocional	78%	84%
Remuneración	88%	91%

Espíritu Organizacional

	Legislativa	Administrativa
	81%	88%
Dimensión	Legislativa	Administrativa
Relaciones Interpersonales	76%	82%
Pertenencia	87%	89%
Valores	80%	85%

Resultados Funcionarios UTL

Oportunidades de Desarrollo

	Legislativa	Administrativa
	87%	94%
Dimensión	Legislativa	Administrativa
Liderazgo	88%	95%
Desarrollo Personal	87%	91%
Reconocimiento	86%	98%

Comportamiento de la Organización

	Legislativa	Administrativa
	82%	91%
Dimensión	Legislativa	Administrativa
Comunicación	80%	91%
Ambiente de Trabajo	86%	92%
Gestión Organizacional	79%	91%
Recompensa Emocional	79%	90%
Remuneración	88%	93%

Espíritu Organizacional

	Legislativa	Administrativa
	85%	93%
Dimensión	Legislativa	Administrativa
Relaciones Interpersonales	82%	89%
Pertenencia	89%	97%
Valores	82%	94%

Fuente: Informe evaluación Clima laboral

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%.

8. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PETH

6.1 Alineación con MIPG

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Entidad se formula en concordancia con el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, específicamente con la **Dimensión de Talento Humano**, la cual reconoce a las personas como el **activo más importante de la gestión pública** y el eje fundamental para el logro de los resultados institucionales y la generación de valor público.

Este plan se articula con el **Plan Estratégico Institucional**, el **Plan de Acción**, el **Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos**, el **Plan Institucional de Capacitación**, el **Plan de Bienestar Social e Incentivos** y el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**, garantizando coherencia, integralidad y enfoque estratégico en la gestión del talento humano.

6.2 Propósito PETH

Definir los lineamientos estratégicos que orientan la gestión del talento humano de la Entidad, con el fin de fortalecer las competencias, el compromiso, el bienestar y el desempeño de los servidores públicos, promoviendo una cultura organizacional basada en la integridad, la vocación de servicio, la transparencia y la mejora continua, en cumplimiento de los fines del Estado.

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, Clima laboral, 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
- Código de Integridad y Conflictos de Interés

6.3 Plan de Bienestar Social e incentivos

Su objetivo es implementar estrategias integrales en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Cámara de Representantes que promuevan el bienestar integral y la calidad de vida laboral,

personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos, fortaleciendo su salud física y mental, el equilibrio vida–trabajo, el compromiso institucional, el buen desempeño y la vocación por el servicio público, en concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

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 e Incentivos 2026 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

6.4 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.

6.5 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.

6.6 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.

6.7 Programas de Desvinculación Asistida y Prepensionados

Desde el programa de Desvinculación Asistida se busca Implementar un Plan de Desvinculación Asistida que permita acompañar de manera integral, oportuna y humanizada a los servidores públicos de la cámara de

Representantes que estén próximos a la desvinculación laboral, en cumplimiento de la normatividad vigente y los lineamientos de la Función Pública, garantizando el respeto por los derechos laborales, la dignidad humana y el debido proceso, y contribuyendo a la gestión estratégica del talento humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Con respecto al Programa de Prepensionados se busca Implementar acciones que promueva una transición gradual, consciente y saludable hacia el retiro laboral, mediante acciones de formación, acompañamiento psicosocial, integración, autocuidado, desarrollo de proyectos personales y transferencia de conocimiento institucional, en concordancia con la normatividad vigente y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para lograr estos objetivos se plantean actividades que ayuden a los participantes a adaptarse a los cambios que conlleva el ciclo de vida y etapa laboral en la cual se encuentran, tanto en el ámbito personal, laboral, emocional como social, a través de actividades lúdicas, fortalecimiento de en 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 realizaran de cada Plan o programa.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PETH 2026					
Generalidades					
Objetivo:	Orientar la gestión integral del Recurso Humano de la Cámara de Representantes, con el propósito de fortalecer las competencias, la productividad y el compromiso del personal, a través de la implementación de planes y políticas, promoviendo un ambiente laboral favorable que fomente el sentido de pertenencia y el desarrollo integral mejorando así la calidad en la prestación del servicio de los servidores de la entidad.				
Responsable:	Equipo Delegado División De Personal				
Actividades	Plan	Fecha inicio	Fecha Fin	Responsable	Resultado/indicador
Hacer el seguimiento, control y reporte de la ejecución y desarrollo de las actividades programadas en los Planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026	Plan Estratégico de Talento Humano PETH	01/01/2026	31/12/2026	Equipo Delegado División De Personal	Seguimiento, control y reporte de la ejecución y desarrollo de las actividades programadas en los Planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026

--	--	--	--	--	--

Como complemento a la metodología de evaluación planteada en el cuadro anterior, 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.
- 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.