



**DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**PLAN ESTRATEGICO 2025**

**PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO  
ENERO 2025**

**DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
SENADO DE LA REPÚBLICA  
BOGOTÁ 2025**

**AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA**

Edificio Banco Comercial Antioqueño, Calle 12 No 7-32-PH\*  
Telefonos: 3822611-3826228-3826220, FAX 3826222  
[Recursoshumanos@senado.gov.co](mailto:Recursoshumanos@senado.gov.co)  
Ventanilla única de correspondencia Carrera 7 # 8 – 68 primer piso

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
<b>2.1. OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>4</b>
<b>2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>	<b>4</b>
3. ALCANCE.....	4
4. MARCO LEGAL.....	5
5. CONTEXTUALIZACIÓN.....	6
6. CARACTERIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS.....	6
7. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.....	8
8. BATERIA RIESGO PSICOSOCIAL 2024.....	9
9. RESULTADOS DE LOS PLANES INSTITUCIONALES DE TALENTO HUMANO 2024.....	9
10. PLANES INSTITUCIONALES DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025.....	10
10.1 PROGRAMA DE BIENESTAR, INCENTIVOS ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS.....	10
10.2 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC.....	15
10.3 PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	19
10.4 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025.....	24

## 1. INTRODUCCIÓN.

Con el propósito de fortalecer y optimizar la gestión de la División de Recursos Humanos en el Senado de la República y el mejoramiento continuo de los funcionarios a través de la ejecución de planes y programas , se presenta propuesta de plan estratégico 2025 de la división de Recursos Humanos como hoja de ruta estratégica la cual surge como análisis detallado de los análisis y resultados de las diferentes evaluaciones y revisiones internas tales como , autodiagnósticos MIPG, Furag, auditorías internas.

Las metas y objetivos estratégicos delineados en este plan tienen como propósito principal alinear las prácticas de Recursos Humanos con las necesidades institucionales, promoviendo un entorno laboral transparente, inclusivo y efectivo que va desde la actualización de manuales y resoluciones hasta la implementación de estrategias para la gestión del conocimiento, cultura organizacional y gestión de conflictos.

Es por eso, que el plan estratégico de la división de recursos humanos para la vigencia 2025 es instrumento por medio del cual se busca fortalecer el talento humano alineando las necesidades institucionales y un entorno laboral, transparente, inclusivo y efectivo mediante la implementación de planes y actividades que contribuyen al desarrollo integral de los servidores garantizando así o así el desarrollo de los funcionarios al servicio de la entidad y el cumplimiento de los objetivos institucionales .

Cada componente de este plan ha sido diseñado con la intención de fomentar un desempeño óptimo y una administración del talento humano que responda a los estándares más altos de calidad y cumplimiento normativo. Este documento, producto de una revisión integral de las actividades y procedimientos, constituye la guía fundamental para alcanzar el éxito en la gestión de Recursos Humanos en el Senado, garantizando así un impacto positivo en el desarrollo organizacional y el bienestar de sus colaboradores.

Por ende, en nuestra búsqueda constante de la excelencia, destacamos acciones específicas como la actualización del Manual de Funciones, orientada a optimizar el desempeño y modernización organizacional, la implementación de evaluaciones de desempeño para fortalecer nuestra cultura organizacional y el bienestar de nuestro talento humano , la implementación de programas fundamentales, como Estado Joven y Servimos que nos sirve para fomentar un entorno laboral enriquecedor, la capacitación y el bienestar de todos los funcionarios y comprende 4 objetivos así:

✓ **Objetivo Estratégico 1:** Optimización de Procesos y Manuales (MIPG):

Justificación del Objetivo Estratégico 1: Este objetivo busca la mejora continua de procesos mediante la actualización del Manual de Funciones, la actualización en SIGEP para garantizar la correcta gestión de empleos y empleados, y la implementación de reportes en Kactus para mejorar la generación de informes clasificados por grupos específicos.

✓ **Objetivo Estratégico 2:** Cultura Organizacional y Bienestar (MIPG):

Justificación del Objetivo Estratégico 2: Este objetivo se enfoca en fortalecer la cultura

organizacional y el bienestar de los empleados a través de evaluaciones de desempeño, la implementación del programa Estado Joven para impactar positivamente en la proporción de pasantes, y la divulgación del programa Servimos para promover el bienestar general.

✓ **Objetivo Estratégico 3:** Transparencia y Cumplimiento Normativo (MIPG):

Justificación del Objetivo Estratégico 3: Este objetivo se orienta a garantizar la transparencia institucional y el cumplimiento normativo a través de la publicación de información actualizada y decretos, así como el seguimiento a instalaciones para asegurar condiciones laborales adecuadas.

✓ **Objetivo Estratégico 4:** Desarrollo y Evaluación del Talento (MIPG):

Justificación del Objetivo Estratégico 4: Este objetivo se centra en el desarrollo y evaluación del talento humano mediante la actualización de la matriz para identificar servidores con derecho preferencial, la presentación de informes de desempeño para mejorar procesos, y la verificación y actualización del normograma para garantizar la conformidad con regulaciones.

## 2. OBJETIVOS.

### 2.1. OBJETIVO GENERAL.

Fortalecer el Talento Humano del Senado de la República, mediante la implementación de planes y políticas, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio a través del teletrabajo y presencial, en concordancia con la estrategia institucional

### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.

## 3. ALCANCE.



El Plan Estratégico de Talento Humano del Senado de la República inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

#### 4. MARCO LEGAL.

Algunas normas generadas en términos de empleo público de la rama ejecutiva no son obligatorias para la rama legislativa. Sin embargo, la Dirección General Administrativa del Senado de la República tiene la voluntad de aplicar el modelo de algunas normas.

Tabla 1. Normatividad.

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>APLICACIÓN ESPECIFICA</b>
LEY 5 DE 1992	Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes.
LEY 100 DEL 23 DE DICIEMBRE DE 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
DECRETO 1567 DE 5 AGOSTO DE 1998.	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
LEY 909 DEL 23 DE DEPTIEMBRE DE 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
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 2177 DEL 29 DE JUNIO DE 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.
LEY 1064 DEL 26 DE JULIO DE 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
LEY 1221 DEL 16 DE JULIO DE 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
DECRETO 2482 DE 2012	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
DECRETO 884 DE 2012	Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
LEY ESTATUTARIA 1581 DE 2012	Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.
LEY 1712 DE 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
DECRETO 1072 DEL 26 DE MAYO DE 2015	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 648 19 DE ABRIL DE 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
DECRETO 815 DE 2018	Se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
DECRETO 726 DE 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.

Fuente: Elaboración propia, 2025

## 5. CONTEXTUALIZACIÓN.

A través del Decreto 612 de 2018 se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

El Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, desarrolló el Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual integró los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad.

El decreto el 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017, creó el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional integrado por las entidades y organismos que, por su misión, tienen a cargo funciones transversales de gestión y desempeño a nivel nacional y territorial, instancia a la cual le corresponde, entre otras funciones, proponer políticas, normas, herramientas, métodos y procedimientos en materia de gestión y desempeño institucional, presentar al Gobierno Nacional recomendaciones para la adopción de políticas, estrategias o acciones para mejorar la gestión y el desempeño institucional de las entidades y organismos del Estado y proponer estrategias para la debida operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. (Función pública, 2018)

## 6. CARACTERIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS.

A continuación, se realiza una breve caracterización de los servidores públicos, se indican variables de género, edad, estado civil, entre otras.

Comprendiendo que esta información se considera de gran importancia para la administración del talento humano, se seguirá trabajando en tener un mejor conocimiento de los funcionarios, lo que permitirá seguir desarrollando estrategias de desarrollo del personal y de los procesos que permiten cumplir con la misionalidad del Senado de la República.

Personal activo.

<b>PERSONAL ACTIVO</b>	<b>CARGOS</b>
SENADORES	105
UTL ASISTENCIALES	672
UTL ASESORES	199
FUNCIONARIOS DE PLANTA (Ley 5 de 1992)	281
<b>TOTAL</b>	<b>1.257</b>

Fuente: Elaboración propia, enero 2025

Según la base de datos Kactus la nómina de funcionarios activos es de 1.257 servidores públicos.

Planta Senado de la República (Ley 5 de 1992).

Fuente: Elaboración propia, enero 2025

<b>GENERO</b>	<b>FRECUENCIA</b>
FEMENINO	626
MASCULINO	631
<b>Total</b>	<b>1.257</b>

Estado civil.

<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>FRECUENCIA</b>
CASADO	236
UNION LIBRE	162
SOLTERO	825
DIVORCIADO	31
VIUDO	3
<b>Total</b>	<b>1.257</b>

Fuente: Elaboración propia, enero 2025

Rango de edad.

<b>RANGO EDAD</b>	<b>FRECUENCIA</b>
-------------------	-------------------



18 a 28 años	146
29 a 39 años	352
40 a 49 años	307
50 a 62 años	331
Mayor a 62 años	121
<b>Total</b>	<b>1.257</b>

Fuente: Elaboración propia, enero 2025

Nivel de escolaridad. Funcionarios de Planta del Senado, distribuidos por nivel.

<b>FUNCIONARIOS DE PLANTA SENADO</b>	<b>Cargos provistos</b>
<b>Empleados Públicos</b>	
NIVEL DIRECTIVO	15
NIVEL EJECUTIVO	21
NIVEL ASESOR	11
NIVEL PROFESIONAL	46
NIVEL TECNICO	78
NIVEL ASISTENCIAL	110
<b>TOTAL PLANTA</b>	<b>281</b>

Fuente: Elaboración propia, enero 2025

## **7. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.**

Para el autodiagnóstico de la Gestión Estrategia del Talento Humano se utilizó la herramienta que permite realizar la valoración de los siguientes cuatro componentes que integran la política de talento humano: planeación, ingreso, desarrollo y retiro.

Los resultados obtenidos se encuentran enmarcados dentro del Nivel de transformación, se debe seguir trabajando en ellos para ir ascendiendo a los niveles de consolidación. Estos resultados posibilitan la oportunidad de mejorar e incrementar las fortalezas para todas las rutas de creación de valor, a través de Matriz GETH.







 <span>modelo integrado de planeación y gestión</span>   			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> <b>La felicidad nos hace productivos</b>	89	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	90
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	92
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	87
		- Ruta para generar innovación con pasión	88
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> <b>Liderando talento</b>	83	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	88
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	78
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	81
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	86
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	81	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	84
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	78
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	86	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	88
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	84
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> <b>Conociendo el talento</b>	81	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	81

Figura 1. Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano

Estos resultados posibilitan la oportunidad de mejorar e incrementar las fortalezas para todas las rutas de creación de valor, a través de Matriz GETH, ir ascendiendo al nivel de transformación y finalmente al nivel de consolidación.

## 8. BATERIA RIESGO PSICOSOCIAL 2024

Teniendo en cuenta la periodicidad normativa para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, no se realizó la aplicación de la batería en la vigencia 2024 teniendo en cuenta que se aplicó en los meses de febrero y marzo del año 2023 y su resultado fue bajo medio por lo cual se debe aplicar en la vigencia del año 2025 y ya se encuentra priorizado para dicha aplicación.

## 9. RESULTADOS DE LOS PLANES INSTITUCIONALES DE TALENTO HUMANO 2024

De acuerdo con el reporte del aplicativo DARUMA, se observó lo siguientes resultados

- Plan estratégico de Talento Humano 2024: Ejecución del 100% de las 23 actividades propuestas para la vigencia
- Plan Institucional de capacitación 2024: Ejecución del 100% de las 28 actividades

- propuestas para la vigencia
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo 2024: Ejecución del 100% de las 233 actividades propuestas para la vigencia
- Programa de bienestar, incentivos, estímulos y reconocimientos 2024: Ejecución del 100% de las 39 actividades propuestas para la vigencia

El plan anual de vacantes y el plan de previsión fueron publicados en el tiempo establecidos y son meramente informativos.

De acuerdo a lo anterior se pudo evidencia que se dio cumplimiento a las metas, logros y gestión programadas por la división, se avanzó eficientemente en el cumplimiento del objetivo principal del Informe de Planes Institucionales 2024.

## 10. PLANES INSTITUCIONALES DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025.

### 10.1 PROGRAMA DE BIENESTAR, INCENTIVOS ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS

El Programa de bienestar, incentivos estímulos y reconocimientos 2025, se elaboró con base en las encuestas de satisfacción, también con relación a las actividades desarrolladas en el Programa de bienestar, incentivos estímulos y reconocimientos 2024, todo esto bajo la normatividad DAFP con el fin de crear, mantener y mejorar el desarrollo integral de los funcionarios públicos del Senado de la Republica.

A continuación, se presenta el cronograma de las actividades que hace parte integral del Programa de bienestar, incentivos estímulos y reconocimientos para la vigencia 2025.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTO - PBIER -2025							
OBJETIVO ESPECÍFICO	COMPONENTE	ACTIVIDAD		FUENTE DE VERIFICACIÓN	DIRIGIDO A	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
		No.	DESCRIPCIÓN				



Promover la participación y compromiso de los servidores públicos con las actividades del programa, generando una cultura de trabajo orientada a mejorar el desempeño institucional, la calidad, efectividad en el cumplimiento de sus funciones y alto sentido de pertenencia.	Normatividad aplicable y requisitos MIPG.	1	Realizar la identificación necesidades y expectativas, insumo del Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimiento para la vigencia 2024	Informe de Diagnostico	Servidores públicos de la Entidad	31 de Enero del 2025	SBUM
		2	Elaborar, presentar y divulgar el Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimiento Vigencia 2025	Documento aprobado, publicado. Registro de divulgación.	Servidores públicos de la Entidad	31 de Enero del 2025	SBUM
		3	Divulgar e Programa Servimos del Departamento Administrativo de la función Pública (DAFP)	Registro de Divulgación	Servidores públicos de la Entidad	31 de julio	SBUM
	Sistema de Gestión de Calidad – MIPG - SIG	4	Revisar y actualizar los procedimientos, instructivos, formatos y demás documentos relacionados con el PBIER y SG-SST	Procedimientos, instructivos y formatos aprobados	Servidores públicos de la entidad	20 de Noviembre del 2025	SBUM
		5	Prestar servicio médico y odontológico a servidores públicos y contratistas.	Informe trimestral	Servidores públicos y contratistas de la entidad	11 de abril, 11 julio, 10 de octubre y 19 de diciembre	SBUM
Desarrollar actividades de esparcimiento, integración, formación y motivación que contribuyan a mejorar el bienestar de los servidores públicos y sus familias.	Normatividad aplicable y requisitos MIPG: Promoción y prevención de la salud	6	Realizar acciones para mantener la habilitación del servicio de los consultorios médico y odontológico de conformidad con la normatividad vigente	Informe semestral	Equipo Médico y odontológico	11 julio y 19 de diciembre	SBUM
		7	Desarrollar talleres o actividades de salud mental y psicosocial.	Informe semestral	Servidores públicos de la Entidad	11 de julio y 19 de Diciembre	SBUM

	8	Promover estrategias para el uso de la sala amiga de la familia lactante del Congreso.	Informe semestral	Madres lactantes, gestantes, padres o cuidadores de apoyo y niños menores de 5 años	12 de diciembre	SBUM
Normatividad aplicable y requisitos MIPG: Capacitación informal	9	Divulgar e implementar las acciones para promover e incentivar la movilidad sostenible en el uso de bicicleta en el trabajo.	Registro de divulgación	Servidores públicos de la entidad	30 de noviembre	SBUM
	10	Realizar en coordinación con la Biblioteca del Congreso actividades de formación en cultura y lectura en u otras actividades , de manera virtual o presencial	Informe de actividad	Servidores públicos de la Entidad	19 de diciembre	SBUM-BIBLIOTECA
	11	Realizar actividad enfocada en el manejo de las finanzas personales	Listado asistencia eventos	Servidores públicos de la entidad	30 de octubre	SBUM
Normatividad aplicable y requisitos MIPG: Deportivos, recreativos y vacacionales	12	Realizar actividades físicas, enfocados en las diferentes disciplinas deportivas existentes en la entidad.	Informe semestral	Servidores públicos de la entidad	30 de noviembre	SBUM
	13	Realizar vacaciones recreativas	Informe semestral	"Hijos de servidores públicos entre 0 y 17 años inscritos"	31 de julio – 19 diciembre	SBUM
	14	Desarrollar jornada familiar	Informe actividad	Servidores públicos de la entidad	31 de julio – 19 diciembre	SBUM
Normatividad aplicable y requisitos MIPG: Artísticos y culturales	15	Celebrar día de la Secretaria	Informe de la actividad	Servidores públicos de la entidad	30 de mayo	SBUM

		16	Celebrar día de la madre y padre	Informe de la actividad	Servidores públicos de la entidad	31 de julio	SBUM
		17	Celebrar día de la mujer y del hombre	Informe de la actividad	Servidores públicos de la entidad	30 de abril	SBUM
		18	Celebrar día del niño	Informe de la actividad	Hijos de servidores públicos inscritos	30 de mayo	SBUM
		19	Realizar jornada de integración por Halloween	Informe de la actividad	Servidores públicos de la entidad	30 de noviembre	SBUM
		20	Recocer y resaltar el día de cumpleaños de los servidores públicos.	Informe de la actividad	Servidores públicos de la entidad	19 de diciembre	SBUM
		21	Desarrollar actividad de cierre de fin de año	Informe de la actividad	Servidores públicos inscritos	19 de diciembre	SBUM
	Normatividad aplicable y requisitos MIPG: Protección y Servicios Sociales: Feria de Servicios	22	Realizar feria de vivienda, salud y educación ofrecidas por las diferentes entidades aliadas.	Informe de ejecución	Servidores públicos de la Entidad	30 de octubre	SBUM
Contribuir al mejoramiento del clima laboral de la entidad, a través de actividades que permitan propiciar un buen ambiente laboral.	Normatividad aplicable y requisitos MIPG: Cambio, cultural organizacional y adaptación laboral	23	Realizar la Evaluación de Clima Laboral y Cultura Organizacional 2025 y elaborar el Plan de Intervención de Clima Laboral 2025-2027.	Informe y análisis de la Evaluación	Servidores públicos de la Entidad	30 de mayo	SBUM
		24	Desarrollar talleres o actividades relacionadas con Clima Laboral, cultura organizacional, y	Informe semestral	Servidores públicos de la Entidad	11 julio y 19 de diciembre	SBUM



			adaptación laboral.				
	Normatividad aplicable y requisitos MIPG: Desvinculación asistida y retiros	25	Desarrollar y ejecutar actividades del Programa de Desvinculación asistida	Informe de ejecución	Servidores públicos hombres mayores de 59 años y mujeres mayores de 54 años según normatividad vigente	1 marzo	SBUM
	Normatividad aplicable y requisitos MIPG: Diversidad e inclusión	26	Desarrollar talleres o actividades relacionadas con diversidad e inclusión.	Informe de ejecución	Servidores públicos de la Entidad	30 de noviembre	SBUM
Promover el reconocimiento a los servidores públicos por su tiempo, desempeño laboral y contribución en la entidad.	Normatividad aplicable y requisitos MIPG: Día servidor público	27	Desarrollar actividad para el día del Servidor público.	Listado de asistencia	Servidores públicos de la Entidad	29 de agosto	SBUM
	Programa de Estímulos y Reconocimientos	28	Recepcionar, consolidar y remitir informe de las evaluaciones de desempeño de la vigencia 2024	Informe evaluaciones de desempeño	Servidores públicos de carrera administrativa	31 de marzo	SBUM - COMITE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO
		29	Realizar el reconocimiento a los mejores servidores públicos de la entidad y de cada nivel jerárquico	Acta (s) de reunión	Servidores públicos de carrera administrativa	19 de diciembre	SBUM - COMITE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO
		30	Apoyar el aprendizaje formal por medio de incentivos educativos a los servidores públicos e hijos.	Acta (s) de reunión	Servidores públicos o sus hijos teniendo en cuenta las condiciones de la resolución 1344 del 2023.		SBUM - COMITE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO
		31	Promover, evaluar y reconocer la participación de los servidores públicos en la presentación de proyectos institucionales	Informe de gestión	Servidores públicos de la Entidad	30 de septiembre	SBUM - COMITE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

		de equipos de trabajo.				
	32	Realizar reconocimiento por la antigüedad laboral, calidades deportivas, culturales y humanas, compromisos institucionales, eficiencia, eficacia y cumplimiento de la dependencia.	Informe de ejecución	Servidores públicos de la Entidad	19 de diciembre	SBUM - COMITE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

## 10.2 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

El Plan institucional de capacitación 2025, se elaboró con base en las encuestas de satisfacción, también con relación a las actividades desarrolladas en el PIC 2024, todo esto bajo la normatividad DAFP con el fin de crear, mantener y mejorar el desarrollo integral de los funcionarios públicos del Senado de la Republica.

A continuación, se presenta el cronograma de las actividades del plan institucional de capacitación para la vigencia 2025

No	Tema	Necesidades de Capacitación	Dependencias Solicitantes	Metodología	Vigencia de Ejecución
<b>Eje No 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación</b>					
1	<b>Actualización Contratación Estatal</b>	Actualización normatividad vigente	Presupuesto, Suministros.	Curso	Segundo semestre 2025
2	<b>Actualización Reforma Pensional y Laboral</b>	Actualización normatividad vigente	Registro y Control	Conferencia	Primer semestre 2025



3	<b>Normas de contabilidad para el sector público</b>	Contabilidad Básica, costos, normatividad y sus aplicaciones	Div. Financiera, Contabilidad, Suministros	Curso	Primer semestre 2025
4	<b>Big Data y Análisis y Datos</b>	Toma de decisiones basadas en resultados, Recopilación de datos, Análisis y procesamiento de datos, Análisis descriptivo, predictivo y prescriptivo, Power BI.	Sección de Selección y Capacitación, Encuesta competencias	Curso	Primer semestre 2025
5	<b>Programa de Bilinguismo</b>	Garantizar continuidad en el aprendizaje de una segunda lengua (Inglés básico, intermedio y avanzado)	Sección de Selección y Capacitación, Autodiagnóstico Función Pública	Programa por niveles	Segundo semestre 2025

### Eje No 2. Creación de Valor Público

6	<b>Lenguaje Claro y Acceso a la Información Pública</b>	Comunicación escrita, verbal y corporal. Oratoria; Escritura de textos y respuesta a peticiones de forma clara y sencilla; informes manuales, guías y uso de las normas ortográficas.	Relatoría, Div Financiera, Div Jurídica, Comisión Sexta, Autodiagnóstico Función Pública	Taller - Curso	Primer semestre 2025
7	<b>Liderazgo y Gerencia Pública</b>	Habilidades y métodos para gestionar de manera eficiente y eficaz desafíos en la administración pública; Estrategias de Innovación	Sección de Selección y Capacitación, Autodiagnóstico Función Pública, Encuesta competencias	Taller - Curso	Primer semestre 2025
8	<b>Servicio y atención al ciudadano</b>	Fundamentos del servicio al ciudadano, atención proactiva y resolución de necesidades, comunicación efectiva, lenguaje claro, enfoque diferencial	Div. Financiera, contabilidad, Unidad de atención Ciudadana, Gaceta, Comisión Primera, Div Jurídica, Comisión de Derechos Humanos	Curso	Primer semestre 2025

9	<b>Responsabilidad ambiental en las entidades públicas</b>	Gestión de riesgos y procesos de adaptación y mitigación al cambio climático, sus impactos y desafíos. Uso racional de los recursos naturales. Gestión integral de residuos y recolección. Desarrollo sostenible	Sección de Selección y Capacitación, Comisión Séptima, Autodiagnóstico Función Pública	Taller - Curso	Primer semestre 2025
10	<b>Relaciones Interpersonales y Habilidades sociales</b>	Trabajo en equipo, Resolución de conflictos, tácticas de negociación, inteligencia emocional	Relatoría, Bienestar y Urgencia Médica, Div. Jurídica, Correspondencia, Comisión Séptima	Taller - Curso	Segundo semestre 2025
<b>Eje No 3. Transformación Digital</b>					
11	<b>Inteligencia Artificial Generativa en el sector público</b>	Principios básicos de la Inteligencia artificial. Robótica, Computación Paralela, Procesamiento del Lenguaje Natural, Aprendizaje Automático.	Oficina de Información y Prensa, Div. Financiera y Pagaduría, Comisiones	Curso	Segundo semestre 2025
12	<b>Actualización herramientas ofimáticas</b>	Excel intermedio, manejo de base de datos, herramientas colaborativas, análisis de estadísticas y resultados.	Relatoría, Div. Financiera, Bienes y Servicios, Planeación y Sistemas, Gaceta, Comisión Primera, Div. Jurídica, Comisión Sexta, Comisión de Derechos Humanos y Protocolo.	Curso	Primer semestre 2025
13	<b>Actualización en Gestión Documental</b>	Digitalización y preservación de documentos físicos, gestión del documento electrónico, firma electrónica.	Unidad de Fotocopiado, Unidad de Archivo y Protocolo	Curso	Primer semestre 2025
14	<b>Herramientas tecnológicas de la entidad</b>	Daruma, Control Doc, Portal Click.	Diagnóstico Alianza Congreso Abierto y Transparente	Charla	Primer semestre 2025

15	<b>La Nube en la Administración Pública</b>	Administración electrónica. Funcionamientos del servicio público por medios electrónicos. Usos de almacenamiento digital en la Nube (Cloud Computing)	Sección de Selección y Capacitación, Autodiagnóstico Función Pública	Curso	Primer semestre 2025
<b>Eje No 4. Probidad y Etica de lo Público</b>					
16	<b>Gestión de la Integridad en la Administración Pública</b>	Fortalecer la cultura de la transparencia, integridad en el ejercicio público y cultura organizacional de la entidad. Principios del buen gobierno, buena gobernanza y gobierno abierto	Sección de Selección y Capacitación	Curso, Taller o Diplomado	Segundo semestre 2025
17	<b>Derecho Disciplinario</b>	Actualización Código General Disciplinario, Responsabilidad disciplinaria del servidor público, régimen de inhabilidades e incompatibilidades, Generalidades del proceso disciplinario	Sección de Selección y Capacitación, Autodiagnóstico Función Pública	Curso	Segundo semestre 2025
<b>CAPACITACIONES GENERAL DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST</b>					
	<b>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST</b>	Seguridad y salud en el trabajo (uso de EPP- Sistemas de Vigilancia Epidemiológica- medidas prevención y control de peligros y riesgos - promoción y prevención de la salud física y mental- acoso laboral- otros temas)	Sección de Bienestar y Urgencia Médica	Charlas/Conferencia	I semestre II semestre
	<b>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST</b>	Capacitación Identificación de peligros , evaluación y valoración de riesgos relacionados con el trabajo. Medidas de prevención y control	Sección de Bienestar y Urgencia Médica	Charlas/Conferencia	I semestre II semestre

	<b>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST</b>	Capacitación en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	Sección de Bienestar y Urgencia Médica	Charlas/Conferencia	I semestre
	<b>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST</b>	Capacitación en prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Sección de Bienestar y Urgencia Médica	Charlas/Conferencia	II semestre
	<b>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST</b>	Inducción en los aspectos generales y específicos del SGSST	Sección de Bienestar y Urgencia Médica	Charlas/Conferencia	I semestre II semestre
	<b>Plan Estratégico de Seguridad Vial</b>	Capacitaciones en seguridad vial: buenas prácticas, hábitos y conductas seguras de movilidad) Capacitaciones en Seguridad vial: peligros, riesgos viales y otros temas.	Sección de Bienestar y Urgencia Médica	Charlas/Conferencia	I semestre II semestre
	<b>Programa de Bienestar, Estímulos y Reconocimiento</b>	Capacitaciones en temas relacionados con clima laboral, cultura organizacional, gestión del cambio y liderazgo.	Sección de Bienestar y Urgencia Médica	Charlas/Conferencia	I semestre II semestre

### 10.3 PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El plan anual de seguridad y salud en el trabajo se establece con base en cumplimiento de la resolución 312 del 2019 y decreto 1027 del 2015, y se ajusta con base en las condiciones de salud de funcionarios y en la accidentalidad en inspecciones de seguridad y en los objetivos del sistema

A continuación, se presenta el cronograma de las actividades del plan anual de seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2025.



# Acción	Acción	Fuente de verificación	Fecha de terminación
1	Realizar seguimiento Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales Funcionarios Senado de la República.	FV: Planilla (E) integrada de liquidación de aportes de pagos de Seguridad Social	05/07/2025 20/12/2025
2	Validar la asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.	FV: Acta de presupuesto o asignación de recursos para el SGSST	29/02/2025
3	Ejecutar Reuniones Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.	FV: Actas de reunión	05/03/2025 20/12/2025
4	Realizar Capacitación COPASST.	FV: Memorias de Capacitaciones y Listados de Asistencia	05/07/2025 20/12/2025
5	Realizar Reuniones, Seguimiento y capacitación Comité de Convivencia Laboral.	FV: Listados de asistencia	05/07/2025 20/12/2025
6	Diseñar el Plan de capacitación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	FV: Matriz de capacitaciones SST	05/03/2024
7	Reportar ante Ministerio de Trabajo de Plan de Trabajo SST	FV: Correo y comprobante reporte ante Min Trabajo de componentes solicitados	28/02/2025
8	Actualizar la Matriz de Requisitos Legales SST y otros requisitos aplicables en materia laboral.	FV: Matriz legal actualizada	05/07/2025 20/12/2025
9	Realizar seguimiento al curso virtual 50 horas SG-SST (COPASST / CCL / Brigada de Emergencias).	FV: Reporte de ARL de seguimiento a curso de 50 horas	05/07/2025 20/12/2025
10	Revisión, actualización y socialización de Políticas, objetivos y metas SST / SIG.	FV: Políticas y objetivos actualizados / Pieza comunicativa correo interno	05/07/2025
11	Divulgación y evaluación de las responsabilidades, asociado a rendición de cuentas en SST.	FV: Comunicado de divulgación rendición de cuentas y responsabilidades SG-SST e informe de resultados de la rendición de cuentas	05/07/2025
12	Evaluación Inicial SST.	FV: Resultado Evaluación en Aplicación Alissta	28/02/2025
13	Reportar Indicadores SST.	FV: Informe semestral de Indicadores SST según corresponda	05/07/2025 20/12/2025



14	Gestionar Sistema de archivo y retención documental.	FV: Comunicaciones internas de Gestión Tabla de retención documental actualizada y gestión para actualización de TRD	05/04/2025
15	Realizar Mediciones Higiénicas de Ruido o confort térmico o iluminación o según necesidad.	FV: Informe de hallazgos, oficio de entrega y seguimiento.	05/07/2025 20/12/2025
16	Actualizar Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos y seguimiento a priorización	FV: Matrices actualizadas e informe de seguimiento matriz de priorización riesgos	05/07/2025 20/12/2025
17	Realizar seguimiento de Matriz de cierre de Hallazgos de Peligros y Riesgos.	FV: Matriz de Seguimiento Cierre de Hallazgos	05/07/2025 20/12/2025
18	Realizar seguimiento a la Gestión del Cambio de Seguridad y Salud en el trabajo.	FV: Actualizar matriz gestión del cambio de la entidad	05/12/2025
19	Realizar Inspecciones de Seguridad Equipos, Máquinas y Centros de Trabajo.	FV: Informes y oficios de inspecciones	05/07/2025 20/12/2025
20	Realizar Seguimiento a mantenimientos preventivos y correctivos.	FV: Informe trimestral y remisión a Dirección General	05/07/2025 20/12/2025
21	Implementar Programa de Estilos de Vida y Trabajo Saludables, SVE DME , SVE Psicosocial e Hipoacusia	FV: Informe Semestral de cada programa y SVE	05/07/2025 20/12/2025
22	Realizar de evaluaciones médicas ocupacionales (Ingreso / periódicos / egreso) (concepto de aptitud laboral y elaboración memorandos).	FV: Informe de Evaluaciones médicas ocupacionales	05/07/2025 20/12/2025
23	Ejecutar Diagnóstico de Condiciones de Salud SBUM.	FV: Informe diagnóstico Condiciones de Salud consultorio médico	05/07/2025 20/12/2025
24	Revisar profesigrama de la entidad.	FV: Actualizar y gestionar la firma del profesigrama por parte del médico con licencia.	30/03/2025
25	Ejecutar inspecciones o seguimiento al Teletrabajo	FV: Informe de resultados de inspección de teletrabajo o listados de asistencia de capacitaciones.	05/07/2025 20/12/2025
26	Actualizar perfil sociodemográfico	FV: Consolidado Perfil Sociodemográfico actualizado	05/07/2025 20/12/2025

27	Inspeccionar o realizar seguimiento al manejo integral de residuos sólidos.	FV: Informe de inspección	20/12/2025
28	Actualizar los Planes de Emergencia.	FV: Planes de Emergencia Actualizados	05/09/2025
29	Entrenar a Brigada de Emergencia.	FV: Memorias y registros de asistencia (registros fotográficos)	05/07/2025 20/12/2025
30	Gestionar los planos de evacuación de centros de trabajo en arriendo.	FV: Oficios de solicitud o copias de los planos de evacuación de los inmuebles en arriendo.	05/06/2025
31	Inspeccionar y Recargar los recursos de emergencia y extintores.	FV: Informe de la gestión realizada frente al mantenimiento de extintores o matriz de extintores actualizada	20/12/2025
32	Realizar el Simulacro de evacuación (Distrital).	FV: Informes y registros de asistencia	31/10/2025
33	Implementar Sistema Globalmente Armonizado.	FV: Documentos del SGA o matriz de compatibilidad o informe, o inspecciones o Hojas de seguridad	05/07/2025
34	Realizar Intervención SVE Riesgo Psicosocial, DME, Hipoacusia y estilos de vida saludable	FV: Seguimientos e intervención a colaboradores que correspondan o comprobantes capacitaciones o listados de asistencia o piezas comunicativas	05/07/2025 20/12/2025
35	Implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial.	FV: Avances documentales desde seguridad y salud en el trabajo relacionados con plan estratégico de seguridad vial o listados de asistencias o piezas comunicativas o actas de reunión o informes.	05/07/2025 20/12/2025
36	Ejecutar la Reunión y capacitación Comité Estratégico de Seguridad Vial.	FV: Acta de reunión	05/07/2025 20/12/2025

37	Implementar la Identificación y evaluación de proveedores y contratistas para la adquisición de bienes y servicios.	FV: Gestión de solicitud o seguimiento a proveedores y contratistas o Actas de reunión o informe o inspecciones de verificación o formatos de evaluación	05/07/2025 20/12/2025
38	Realizar Seguimiento Entrega EPP.	FV: Actas de entrega	05/07/2025 20/12/2025
39	Ejecutar la semana de la Salud y el bienestar " Reto 360"	FV: Memorias de capacitaciones o Listados de Asistencia o Registros fotográficos relacionados a las capacitaciones o Pieza comunicativa	05/08/2025
40	Ejecutar el Día de Lucha contra la Obesidad, el Sobrepeso y adopción de hábitos de vida saludable	FV: Memorias de capacitaciones o Listados de Asistencia o Registros fotográficos relacionados a las capacitaciones o Pieza comunicativa	05/10/2025
41	Gestionar la aplicación de batería de riesgo psicosocial	FV: Listados de asistencia de aplicación o piezas comunicativas o oficios o actas de reunión o Informe de la batería de riesgo psicosocial general o por áreas o individual.	20/12/2025
42	Ejecutar la Campaña de sensibilización SST	FV: Pieza comunicativa y registro fotográfico de socialización	05/07/2025 20/12/2025
43	Realizar Conversatorios virtuales SST (dos mensuales)	FV: Memorias de capacitaciones / Listados de Asistencia / Registros fotográficos relacionados a las capacitaciones / Pieza comunicativa	05/07/2025 20/12/2025
44	Realizar la Inducción y Reinducción SST	FV: Pieza comunicativa y registro de divulgación	05/12/2025
45	Investigar y realizar seguimiento a los Accidentes e Incidentes laborales	FV: Matriz de accidentalidad	05/07/2025 20/12/2025

46	Gestionar la Auditoria interna e Informe de Auditoría.	FV: Oficio de solicitud de Auditoría Interna a DGA o Informe de Auditoría Interna	05/07/2025 20/12/2025
47	Realizar el Informe del SG-SST para la alta dirección.	FV: Formato Reporte Sistema Integrado de Gestión SG-SST y presentación.	20/12/2025
48	Realizar seguimiento a las Acciones Preventivas y Correctivas.	FV: Matriz de seguimiento de acciones correctivas y preventivas (auditorías, autoridades externas, revisión por la alta dirección, inspecciones de seguridad)	05/07/2025 20/12/2025
49	Ejecutar la mejora continua del SG SST	FV: Informe de gestión SST General correspondiente al año 2025	20/12/2025

#### 10.4 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025.

# Acción	Acción	Fuente de verificación	Fecha de terminación
1	Hacer seguimiento al proyecto de manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes (MIPG)	correo y comunicación de seguimiento	30/06/2025
2	Realizar divulgación del manual de funciones, vigente	Evidencia de la divulgación	30/11/2025
3	Realizar el monitoreo, verificación y actualización de los empleos y empleados cargados en SIGEP (MIPG)	Informe de verificación y monitorio del SIGEP	30/06/2025 15/12/2025
4	Generar reporte en la plataforma Kactus, que permita clasificar a los usuarios según distintos grupos, como personas con discapacidad, pre-pensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).	Pantallazo de la plataforma actualizada con la opción del reporte establecida y funcional	3/6/2025
5	Realizar la actualización trimestral de la matriz para verificar los servidores de carrera con derecho preferencial para una eventual vacante de carrera. (MIPG)	Matriz actualizada	30/04/2025 30/07/2025 30/10/2025 15/12/2025

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

6	Realizar divulgación a los servidores públicos de la entidad para que realicen la Declaración de Bienes y Rentas y la actualización de la hoja de vida en SIGEP entre el 1° de abril y el 31 de mayo de 2025 (MIPG)	Evidencia de la divulgación	15/03/2025 15/05/2025
7	Realizar el seguimiento para que los servidores públicos de la entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y la actualización de la hoja de vida en SIGEP entre el 1° de abril y el 31 de mayo de 2024. (MIPG)	Informe y Matriz con el seguimiento	15/7/2025
8	Realizar seguimiento al porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad. (MIPG)	Informe con el seguimiento al porcentaje de vinculación	30/4/2025
9	Verificar y dar cumplimiento a los artículos 4 y 6 de la ley 2214 de 2022 y el Decreto 2365 de 2019 relacionados con el porcentaje de vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años en la entidad ( programa de Estado Joven) (MIPG).	Informe de cumplimiento estado joven	30/11/2025
10	Divulgación, implementación y seguimiento a la modalidad de teletrabajo (MIPG).	Informe de la modalidad de teletrabajo	30/05/2025 30/09/2025
11	(MIPG) hacer seguimiento a los mecanismos creados para transferir el conocimiento de los servidores de planta que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados (posesión y retiro)	Informe de seguimiento	30/06/2025 30/11/2025
12	Crear plan de trabajo de la estrategia de gestión del conocimiento y la innovación en la entidad creada en la vigencia 2024.	Plan de trabajo	31/3/2025
13	Presentar informe de la ejecución del plan de trabajo de la estrategia de conocimiento e innovación de la entidad	Informe ejecución del plan	30/11/2025

14	Crear estrategia para facilitar la gestión de conflictos por parte de los gerentes (Jefes de División). (MIPG)	Estrategia publicada	30/06/2025 30/11/2025
15	Realizar seguimiento a las actividades del Plan Institucional de capacitación	Informe del impacto, evaluación efectividad del Plan Institucional de Capacitación	03/12/2025
16	Realizar seguimiento a las actividades del Programa de Bienestar Incentivos Estímulos y Reconocimientos	Informe del impacto, evaluación efectividad del Programa de Bienestar Incentivos Estímulos y Reconocimientos	03/12/2025
17	Realizar seguimiento al Plan Institucional de Seguridad y Saludo en el Trabajo	Informe del impacto, evaluación efectividad del Plan Institucional de SST	03/12/2025

Aprobado mediante Acta Nro.25-01 27 de Enero-2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño

