

CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA

Formulación	3. Plan Anual de Vacantes 2018				
Dimensión MIPG	Dimensión Talento Humano				
Objetivo Institucional	3. Optimizar los recursos organizacionales y afianzar las competencias del talento humano				
Iniciativa	3.2 Gestión para el desarrollo del Talento Humano a través del liderazgo que permita la alineación y cumplimiento de la Estrategia de la Entidad.				
Objetivos del plan:	El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.				
Alcance:	El alcance del Plan Vacantes de Caja Honor es el cálculo de los funcionarios necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del cumplimiento del objeto social de la Entidad.				
Marco legal:	Decreto 1499 de 2017 Artículo 1 que sustituyó el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015. Manual Operativo de Implementación DAFP 1. Dimensión Talento Humano 1.2.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.				
Dependencia responsable	Área de Talento Humano				
Actividades	Avance III trimestre de 2018	Avance IV trimestre de 2018	% Avance IV trimestre	% Avance acumulado	Responsable
Formular el Plan Anual Vacantes	El plan de vacantes fue adoptado por la Resolución 868 de 2017 para la vigencia 2018.	La actividad se cumplió en en el III trimestre de 2018	100	100	Jefe Área de Talento Humano
Verificar la provisión de las vacantes de planta trimestralmente	Las vacantes gestionadas para la planta de personal de Caja Honor para el primer semestre fueron 6 funcionarios, teniendo en cuenta que inicio el período de Ley de Garantías, para el Segundo Semestre se vincularon 5 funcionarios por las excepciones de vinculación establecidas en la Ley. Para el tercer trimestre se vincularon 11 funcionarios. A Septiembre 30 de 2018 se cerró con 4 vacantes en la planta de personal de trabajadores oficiales.	Durante el cuarto trimestre de 2018 se cubrieron 8 vacantes. Dentro del mismo periodo se presentó la desvinculación de 9 funcionarios. Con corte a diciembre de 2018 quedan pendientes por cubrir 5 vacantes.	25	100	Jefe Área de Talento Humano
Evaluar Plan Anual Vacantes	Actividad programada para el mes de diciembre de 2018	De acuerdo con la rotación de personal y necesidades de los procesos, se adelantó el cubrimiento de las vacantes.	100	100	Jefe Área de Talento Humano