

## CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA

<b>Formulación</b>	<b>4. Plan de Previsión de Recursos Humanos 2018</b>				
<b>Dimensión MIPG</b>	Dimensión Talento Humano				
<b>Objetivo Institucional</b>	3. Optimizar los recursos organizacionales y afianzar las competencias del talento humano				
<b>Iniciativa</b>	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.				
<b>Objetivos del plan:</b>	Establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar los empleos de la entidad con ética y excelencia, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano que permite alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.				
<b>Alcance:</b>	Efectuar el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con la planta de personal establecida y los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales de empleados públicos y trabajadores oficiales de la Entidad, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del desarrollo del objeto social. Para el efecto se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Normas para la Eficiente Gestión del Talento Humano con relación al desarrollo del personal y su movilidad en la Planta.				
<b>Marco legal:</b>	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.				
<b>Dependencia responsable de gestionar el cumplimiento del plan: Ejemplo: Área de Talento Humano</b>	<b>Área de Talento Humano</b>				
<b>Actividades</b>	<b>Avance III trimestres de 2018</b>	<b>Avance IV trimestres de 2018</b>	<b>% Avance IV trimestre</b>	<b>% Avance acumulado</b>	<b>Responsable</b>
Formular el Plan de Previsión de Recursos Humanos	La previsión de personal en Caja Honor está reglamentado de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución 141 de 2012, teniendo en cuenta las vacantes en la planta, el índice de rotación, la composición por niveles de la misma y las necesidades del servicio.	La actividad se cumplió en el III trimestre del 2018	100	100	Jefe Área de Talento Humano
Tramitar solicitudes modificación de escala y/o categoría Normas para la Eficiente Gestión del Talento Humano	Teniendo en cuenta las modalidades para la modificación de escala y categoría establecida en las Normas para la Eficiente Gestión del Talento Humano, en el mes de Enero de 2018 se efectuó modificación de escala para 14 funcionarios y modificación de categoría a 2 funcionarios, para este proceso se presentaron 34 solicitudes de funcionarios de la planta. Actualmente se encuentran 54 solicitudes de modificación de escala en trámite para ser gestionadas en segundo semestre de 2018.	La Entidad durante la vigencia 2018 efectuó la revisión en cada una de las dependencias de las obligaciones contractuales respecto de los cambios organizacionales y la Resolución de Grupos Internos de Trabajo. Lo anterior para revisar si se requiere la modificación de niveles o perfiles a fin responder las solicitudes presentadas por los funcionarios. Una vez realizado este proceso se ajustó los niveles y obligaciones requeridas, encontrando que no existían vacantes por lo que se procedió a dar respuesta a los funcionarios y establecer la modalidad de crecimiento por desempeño y competencia.	50	100	Gerencia General Jefe Área de Talento Humano

Evaluar Plan de Previsión de Recursos Humanos	Actividad programada para ser realizada en diciembre de 2018	En la planta global de trabajadores oficiales (267) de acuerdo con la estructura y resolución de grupos internos de trabajo, se revisó los perfiles que requieren para el cumplimiento de las actividades, niveles que se consolidaron en una tabla organizacional.	100	100	Jefe Área de Talento Humano
---	--	---	-----	-----	-----------------------------