

## CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA

<b>Formulación</b>	<b>5. Plan Estratégico de Talento Humano 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>	Atraer y desarrollar personal con conocimientos, habilidades y competencias, fundamentado en principios, valores y un comportamiento ético superior, que promueva un alto desempeño y calidad de vida laboral, para lograr la satisfacción de nuestros afiliados a través de la humanización y excelencia en el servicio.				
<b>Alcance:</b>	El Plan Estratégico de Talento Humano de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, inicia con identificación de las necesidades de la planta de personal; las cuales son consolidadas en planes y finaliza con el seguimiento, evaluación e impacto en la implementación, conforme la normatividad aplicable				
<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</b>	<b>AREA DE TALENTO HUMANO</b>				
<b>Actividades</b>	<b>Avance III trimestre 2018</b>	<b>Avance IV trimestre 2018</b>	<b>% Avance IV trimestre</b>	<b>% Avance acumulado</b>	<b>Responsable</b>
Formular el Plan Estratégico del Talento Humano	Se proyectó plan estratégico e incorporando las diferentes políticas en administración de personal.	La actividad se cumplió en el tercer trimestre	100%	100%	Jefe Área de Talento Humano
Actualización Socializar y sensibilizar la política de integridad	Se socializó la política de integridad establecida por el DAFP.	La actividad se cumplió en el tercer trimestre	100%	100%	Jefe Área de Talento Humano
Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos	Se proyectó el plan conforme las necesidades y planta aprobada.	La actividad se cumplió en el tercer trimestre	100%	100%	Jefe Área de Talento Humano

<p>Plan Institucional de Capacitación</p>	<p>Con corte a septiembre de 2018, se ha capacitado a la totalidad de los empleados, en temas como: Sistemas de gestión de calidad, riegos, ambiental y seguridad y salud en el trabajo. Togaf, planeación estratégica, inglés, servicio, redacción, Excel financiero, auditorías, logística entre otros.</p>	<p>A diciembre de 2018 se cumplió el plan de capacitación establecido para la vigencia. En el cuarto trimestre se realizaron programas como Diplomado en Riesgos, Curso en Servicio, redacción, Word, herramientas WEB, inglés, Programa de liderazgo directivo, Curso de derecho Integral, Togaff, Scrum, Campaña de endomarketing, programas internos de reinducción.</p>	<p>25%</p>	<p>100%</p>	<p>Jefe Área de Talento Humano</p>
<p>Plan de bienestar e incentivos</p>	<p>A septiembre de 2018 se han realizados actividades como: Aniversario de la Entidad, día de la familia, campaña de valores, vacaciones recreativas, actividades recreativas y deportivas, día de las profesiones, entre otros, con la participación de todos los empleados. Se han efectuado 110 reconocimientos a los servidores públicos.</p>	<p>A diciembre de 2018 en adelantó modelo de felicidad, se desarrollaron las siguientes actividades: Actividades deportivas (bolos tenis de mesa), día de las profesiones, día de los niños, vacaciones recreativas. Reconocimientos empleados del mes, cumpleaños y por la gestión realizada en los proyectos de la Entidad, esquelas de felicitación, entre otros, con la participación de todos los empleados. En este trimestre se realiza la elección y se otorgan los principales estímulos a los funcionarios que se destacaron durante vigencia, reconocimiento individual y por equipo en ceremonia especial.</p>	<p>25%</p>	<p>100%</p>	<p>Jefe Área de Talento Humano</p>
<p>Plan de seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>El plan de Seguridad y Salud en Trabajo se encuentra como un componente del plan de bienestar y el plan de trabajo para la vigencia con los diferentes programas que lo componen, a septiembre de 2018, se relacionan algunas de las principales actividades como son: Semana de la Salud, exámenes médicos periódicos, donación de sangre, campañas de promoción y prevención, pausa activas, simulacros para todos los empleados. Se aplicó batería de riesgo sicosocial. Sensibilización en impactos y aspectos ambientales.</p>	<p>Durante el cuarto trimestre de 2018 se realizó análisis e informe conforme los resultados de los exámenes médicos ocupacionales, campañas de promoción y prevención, se efectuó la batería de riesgo psicosocial. Del programa de seguridad industrial se capacitó a la brigada de emergencia y se participó en el simulacro distrital, seguimiento al cumplimiento del SGSST por parte de la ARL POSITIVA.</p>	<p>25%</p>	<p>100%</p>	<p>Jefe Área de Talento Humano</p>

Monitoreo y seguimiento del SIGEP	Actualización y registro de novedades ingreso y retiro en el sistema.	La actividad se cumplió en el tercer trimestre	100%	100%	Jefe Área de Talento Humano
Evaluación de desempeño	En el tercer trimestre de 2018, se presentaron los resultados de la evolución del desempeño realizada sobre el primer semestre de 2018, se obtiene un promedio de calificaciones en la planta de personal de 91.07 de una meta de 90. La evaluación se aplicó a 262 personas.	En el cuarto trimestre del 2018, conforme los resultados de la evaluación del primer semestre se adelantaron los planes de mejoramiento y se realizó capacitación orientada a fortalecer las brechas más sobresalientes.	50%	100%	Jefe Área de Talento Humano
Inducción y reinducción	Con corte a septiembre de 2018, se ha realizado Inducción y re-inducción a los empleados en el Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo, normatividad aplicable en la Entidad, Direccionamiento estratégico, sistemas de gestión de calidad, entrenamientos en los puestos de trabajo de acuerdo a los perfiles y las necesidades de los procesos.	Con corte a diciembre de 2018 se han realizado las inducciones del personal vinculado a la planta de personal, adicional, se realizó la campaña de Endomarketing Caja Honor Enamora, con el fin de realizar la reinducción institucional con temas como direccionamiento estratégico, valores y beneficios para los empleados.	25%	100%	Jefe Área de Talento Humano
Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	En el mes de julio de 2018, se realizó la medición de ambiente laboral, con la participación de 264 personas y presentó un resultado del 81.4%, mejorando la medición con relación al año 2017. De acuerdo con el modelo y metodología, se evaluaron 5 dimensiones: respeto, credibilidad, imparcialidad, camaradería y orgullo bajo una encuesta de 75 preguntas.	La actividad se cumplió en el tercer trimestre	100%	100%	Jefe Área de Talento Humano

Evaluar Plan Estratégico del Talento Humano	Actividad programada para realizarse en diciembre de 2018	Conforme al cumplimiento de los indicadores del proceso se dio cumplimiento al Plan Estratégico de Talento Humano.	100%	100%	Jefe Área de Talento Humano
---	---	--	------	------	-----------------------------