

Actividades	Fecha inicial	Fecha Final	Avance a diciembre de 2023	% Avance Acum.
1. Formular el Plan Estratégico de Talento Humano	4-ene-23	31-ene-23	<p>Actividad cumplida al 100% en el primer trimestre.</p> <p>En el primer trimestre se generó el plan estratégico de Talento Humano con base a los procesos que el área desarrolla enfocados en La Cultura Organizacional (ADN), enmarcados en el Modelo de Felicidad Laboral, Creando una Política de Integridad basada en Competencias y comportamiento ético superior para la proyección laboral de nuestros funcionarios</p>	100%
2. Mejoramiento y medición del ambiente laboral organizacional - Modelo de Felicidad de la Entidad.	17-jul-23	30-nov-23	<p>La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía CAJA HONOR, para la vigencia evaluada (2023), cuenta con 364 funcionarios de planta. Para este ejercicio, se contemplaron 2 etapas. La primera, evaluó 7 grupos focales, los cuales fueron escogidos de la observación realizada en el primer semestre del año; y una segunda, que se realiza masivamente con el personal restante. Del 100% de las evaluaciones enviadas, fueron diligenciadas el 88,46%, correspondiente a 322 funcionarios habilitados. Siendo esta una muestra representativa del fenómeno evaluado.</p> <p>Dando como resultado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimensiones como el Orgullo y la Credibilidad Organizacional, puntúan de forma significativamente alta y constante en todas las áreas. - De los grupos focales se resaltan puntajes que son considerados como Muy Buenos dentro de la caracterización de la herramienta. (encuesta). - Los reactivos: <ul style="list-style-type: none"> <i>Confío en la institución</i> <i>Conozco la política de ética e integridad de caja honor</i> <i>Mi trabajo es especial e importante para mí</i> <i>Me siento bien diciendo que trabajo en caja Honor</i> <i>Reconozco que aportó con mi trabajo al objetivo de la Entidad</i> Son reactivos de puntuaciones excelentes -Reactivos: <ul style="list-style-type: none"> <i>Mi salario está acorde con mis funciones y responsabilidades</i> <i>Tengo disponible información sobre los puestos vacantes de la empresa</i> Son reactivos de puntuaciones bajas - El Liderazgo y el Respeto, son dimensiones de tendencia a la baja <p>El Resultado porcentual obtenido por CAJA HONOR, en Ambiente Laboral 2023, es de 90%</p>	100%
3. Fortalecer la política de Integridad de acuerdo con los lineamientos del Plan Estratégico.	1-feb-23	30-nov-23	<p>Se da cierre y premiación a "LA RUTA DEL HONOR", destacando la Política de Integridad en la Entidad, y premiando la participación y el comportamiento ético superior demostrado en la divulgación por equipos de los valores de HONESTIDAD, DILGENCIA, EXCELENCIA, RESPETO, JUSTICIA, COMPROMISO y LEALTAD. Se fortalece la divulgación constante desde Comunicación de Talento Humano y el Área de Comunicaciones mediante campaña sobre conflicto de interés (conflictodeinteres@cajahonor.gov.co). Se continúa con la permanente exigencia en el Código del buen vestir y el comportamiento ético superior de la Entidad, por el correo institucional.</p>	100%

Actividades	Fecha inicial	Fecha Final	Avance a diciembre de 2023	% Avance Acum.
4. Desarrollar la Gestión del Desempeño de los funcionarios de la Entidad.	1-feb-23	30-nov-23	Se lleva a cabo la Evaluación de Desempeño I Semestre 2023, con una participación inicial del 90% del personal habilitado para la actividad, correspondiente a 336 funcionarios de 361. En el presente corte, la sumatoria de las competencias de los funcionarios evaluados, totalizaron 31347, dividido entre los 336 participantes, para un promedio obtenido en evaluación de desempeño del 93%. El segundo corte se realizará a partir del 1 de diciembre de 2023, para ser analizado en el primer trimestre de 2024. Con base a estos resultados y las solicitudes de capacitación de áreas, se diseñarán desde el Área de Talento Humano y mediante el Plan de Capacitación cursos como: Actualizaciones normativas, Capacitaciones de formación y actualización, desarrollo de habilidades digitales y otras que se han brindado durante el transcurso del presente año.	100%
5. Fortalecer el Modelo de Competencias de acuerdo con la visión y necesidades de la Entidad.	1-feb-23	30-nov-23	Desarrollo de Encuentro de líderes, para el desarrollo integral de funcionarios que tienen la responsabilidad de crear equipos de trabajo eficientes, comprometidos y felices.	100%
6. Consolidación la cultura organizacional de la Entidad	1-feb-23	30-nov-23	Mediante el Plan de Bienestar, Capacitación e Inducción, Seguridad y Salud en el Trabajo y Comunicación, el Área de Talento Humano ha hecho presencia, impartiendo a los funcionarios de la entidad, la Cultura Organizacional de Caja Honor, por medio de actividades lúdicas, académicas y técnicas (Competencias deportivas, encuentros grupales, encuentro de líderes, día de las profesiones, reconocimientos a empleados del mes, novenas navideñas, reunión de cierre del año), siendo parte activa del ambiente institucional.	100%
7. Fortalecer las modalidades de modificación de escala y nivel las Normas para la Eficiente Gestión del Talento Humano de acuerdo a las necesidades del personal y las políticas de la Entidad.	1-feb-23	30-nov-23	El proceso de modificación de escala y nivel se realiza con apoyo de relaciones laborales, con el fin de generar la base de todos los funcionarios que cumplen requisitos de la Resolución 728 del año 2018, en donde a partir del 1 de septiembre de 2023, se efectuó ajuste por ascenso a 29 funcionarios a través de cláusula adicional de modificación de contrato individual de trabajo Respecto a la rotación interna, se han cubierto (9) vacantes	100%
8. Evaluar el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano	16-nov-23	15-dic-23	Los planes de Bienestar, Capacitación e Inducción, Seguridad y Salud en el Trabajo, Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, han cumplido con lo establecido en el Plan Estratégico 2023.	100%
				100%

Elaboró:
Cr(RA) Norman Manuel Rey Torres
Jefe Área de Talento Humano

Revisó
Lina María Rendón Lozano
Jefe Oficina Asesora de Planeación