

CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA

| | | | | |
|---|--|-------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| Formulación | 6. Plan Institucional de Capacitación 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: | PERFECCIONAR y DESARROLLAR las competencias blandas y técnicas del Talento Humano de la Entidad, POTENCIALIZANDO las habilidades y conocimientos, de esta forma generado INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD para que así se tomen decisiones diferentes de alto impacto que permitan la consecución de los objetivos estratégicos de Caja Honor. | | | |
| Alcance: | El Plan Institucional de Capacitación tiene como alcance todos los funcionarios de la Entidad, que requieran fortalecer y desarrollar competencias técnicas o blandas que le permitan potencializar su desempeño laboral. | | | |
| Marco legal: | Artículo 53 de la Constitución Política Nacional Ley 1064 de 2006 Decreto 1083 de 2015 que compila el decreto 4665 de 2007, Plan nacional de Formación y capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público, que permite el desarrollo de sus competencias y el Decreto 1667 de 1998, que crea el sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados Públicos Decreto 1227 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el decreto 1567 de 1998 Resolución 748 de 2017 | | | |
| Dependencia responsable de gestionar el cumplimiento del plan: | AREA DE TALENTO HUMANO | | | |
| Actividades | Avance descriptivo trimestre | % Avance del trimestre | % Avance acumulado | Responsable |
| Formular Plan Institucional de Capacitación | De acuerdo con la planeación estratégica y necesidades de los procesos, se proyectó y aprobó el plan de capacitación. | 100% | 100% | Jefe Área de Talento Humano |

| | | | | |
|--|--|-------------|-------------|------------------------------------|
| <p>Desarrollar Actividades Programas Generales de Capacitacion, Inducción y Reinducción.</p> | <p>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.</p> | <p>25%</p> | <p>75%</p> | <p>Jefe Área de Talento Humano</p> |
| <p>Desarrollar Actividades programas formacion para el trabajo</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>25%</p> | <p>75%</p> | <p>Jefe Área de Talento Humano</p> |
| <p>Tramitar Apoyos educativos solicitados y aprobados</p> | <p>Durante el primer semestre de 2018, se otorgaron 11 apoyos educativos, 10 para programas de posgrado y 1 para pregrado. Para el segundo semestre se concedieron 7 apoyos, 4 para programas de posgrado y 3 para pregrado.</p> | <p>100%</p> | <p>100%</p> | <p>Jefe Área de Talento Humano</p> |
| <p>Evaluar Impacto del Plan Institucional de Capacitación</p> | <p>Actividad programada para diciembre de 2018</p> | | | <p>Jefe Área de Talento Humano</p> |