

	<p align="center">CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA</p> 																						
Formulación	3. Formulación Plan Anual de Vacantes PAV-2022- Cronograma																						
Política de Gestión y Desempeño Institucional	Gestión Estratégica del Talento Humano																						
Objetivo estratégico	5. Promover la innovación y transformación digital en la prestación del servicio y la mejora continua de los procesos																						
Objetivo dependencia	5.5 Asesorar y acompañar a los procesos en la mejora continua en el marco del MIPG, para mantener el índice de gestión y desempeño institucional.																						
Iniciativa estratégica	5.5.5 Seguimiento y control Planes de Integración																						
Objetivos del plan:	Diseñar la planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, que permitan el cumplimiento de los objetivos organizacionales.																						
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																						
<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width:35%;">Actividades</th> <th style="width:10%;">Fecha inicial</th> <th style="width:10%;">Fecha Final</th> <th style="width:45%;">PRODUCTO O ENTREGABLE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="172 905 651 1003">1. Analizar las necesidades de personal y las vacantes vigentes en la planta de trabajadores oficiales y empleados públicos.</td> <td data-bbox="651 905 794 1003">1-feb-22</td> <td data-bbox="794 905 927 1003">31-mar-22</td> <td data-bbox="927 905 1459 1003">Proyección de necesidades de cubrimiento de personal de la Entidad plasmadas en el Plan Anual de Vacantes 2022.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="172 1003 651 1098">2. Formular el Plan Anual de Vacantes 2021.</td> <td data-bbox="651 1003 794 1098">31-ene-22</td> <td data-bbox="794 1003 927 1098">31-ene-22</td> <td data-bbox="927 1003 1459 1098">Plan Anual de Vacantes 2022.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="172 1098 651 1197">3. Verificar el cubrimiento de vacantes de acuerdo a los descriptivos de cargos vigentes.</td> <td data-bbox="651 1098 794 1197">1-feb-22</td> <td data-bbox="794 1098 927 1197">30-dic-22</td> <td data-bbox="927 1098 1459 1197">Reporte trimestral del seguimiento al Plan Anual de Vacantes 2022.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="172 1197 651 1291">4. Evaluar el cumplimiento del Plan Anual de Vacantes 2021.</td> <td data-bbox="651 1197 794 1291">1-feb-22</td> <td data-bbox="794 1197 927 1291">30-dic-22</td> <td data-bbox="927 1197 1459 1291">Reporte de cumplimiento del Plan Anual de Vacantes 2022.</td> </tr> </tbody> </table>				Actividades	Fecha inicial	Fecha Final	PRODUCTO O ENTREGABLE	1. Analizar las necesidades de personal y las vacantes vigentes en la planta de trabajadores oficiales y empleados públicos.	1-feb-22	31-mar-22	Proyección de necesidades de cubrimiento de personal de la Entidad plasmadas en el Plan Anual de Vacantes 2022.	2. Formular el Plan Anual de Vacantes 2021.	31-ene-22	31-ene-22	Plan Anual de Vacantes 2022.	3. Verificar el cubrimiento de vacantes de acuerdo a los descriptivos de cargos vigentes.	1-feb-22	30-dic-22	Reporte trimestral del seguimiento al Plan Anual de Vacantes 2022.	4. Evaluar el cumplimiento del Plan Anual de Vacantes 2021.	1-feb-22	30-dic-22	Reporte de cumplimiento del Plan Anual de Vacantes 2022.
Actividades	Fecha inicial	Fecha Final	PRODUCTO O ENTREGABLE																				
1. Analizar las necesidades de personal y las vacantes vigentes en la planta de trabajadores oficiales y empleados públicos.	1-feb-22	31-mar-22	Proyección de necesidades de cubrimiento de personal de la Entidad plasmadas en el Plan Anual de Vacantes 2022.																				
2. Formular el Plan Anual de Vacantes 2021.	31-ene-22	31-ene-22	Plan Anual de Vacantes 2022.																				
3. Verificar el cubrimiento de vacantes de acuerdo a los descriptivos de cargos vigentes.	1-feb-22	30-dic-22	Reporte trimestral del seguimiento al Plan Anual de Vacantes 2022.																				
4. Evaluar el cumplimiento del Plan Anual de Vacantes 2021.	1-feb-22	30-dic-22	Reporte de cumplimiento del Plan Anual de Vacantes 2022.																				
1. Analizar las necesidades de personal y las vacantes vigentes en la planta de trabajadores oficiales y empleados públicos.	1-feb-22	31-mar-22	Proyección de necesidades de cubrimiento de personal de la Entidad plasmadas en el Plan Anual de Vacantes 2022.																				
2. Formular el Plan Anual de Vacantes 2021.	31-ene-22	31-ene-22	Plan Anual de Vacantes 2022.																				
3. Verificar el cubrimiento de vacantes de acuerdo a los descriptivos de cargos vigentes.	1-feb-22	30-dic-22	Reporte trimestral del seguimiento al Plan Anual de Vacantes 2022.																				
4. Evaluar el cumplimiento del Plan Anual de Vacantes 2021.	1-feb-22	30-dic-22	Reporte de cumplimiento del Plan Anual de Vacantes 2022.																				

Elaboró:
Sandra Patricia Pachón Bernal
Jefe Área de Talento Humano

Revisó
Lina María Rendón Lozano
Jefe Oficina Asesora de Planeación