



|  | CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA | |  |
|---|--|--------------------|---|
| Formulación | 4. Formulación-Plan de Previsión de Recursos Humanos PPRH -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: | Efectuar el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con la planta de personal y fortalecimiento de competencias que permitan cubrir necesidades futuras, desde los proceso de selección, potenciales a desarrollar, cuadros de backup, a partir de la capacitación y formación y experiencia relacionada, de acuerdo al presupuesto aprobado y normatividad aplicable. | | |
| 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. Resolución 728 de 2018. Resolución 609 de 2019. | | |
| Dependencia responsable | Área de Talento Humano | | |
| Actividades | Fecha inicial | Fecha Final | PRODUCTO O ENTREGABLE |
| 1. Formular el Plan de Previsión de Recursos Humanos 2022. | 31-ene-22 | 31-ene-22 | Plan de Previsión de Recursos Humanos. |
| 2. Analizar las necesidades de personal de las dependencias por las distintas modalidades de contratación. | 1-feb-22 | 30-dic-22 | Proyección de las necesidades de personal plasmada en el Plan de Previsión de Recursos Humanos. |
| 3. Aplicar las modalidades de modificación de escala y nivel, rotación de cargo y realizar procesos internos para el cubrimiento de vacantes de acuerdo con los dispuesto en las Normas para la Eficiente Gestión del Talento Humano. | 1-feb-22 | 30-dic-22 | Modificación de escala y nivel, procesos internos de cubrimiento de vacantes. |
| 4. Cumplir con las políticas de vinculación en Materia Laboral del Estado Joven. | 1-feb-22 | 30-dic-22 | Reporte de seguimiento al cumplimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos 2022. |
| 5. Evaluar el cumplimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos. | 31-ene-22 | 30-dic-22 | Reporte de seguimiento al cumplimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos 2022. |

Elaboró:
Sandra Patricia Pachón Bernal
Jefe Área de Talento Humano

Revisó
Lina María Rendón Lozano
Jefe Oficina Asesora de Planeación