



La seguridad
es de todos

Mindefensa



La seguridad
es de todos

Mindefensa



Plan de Capacitación

2022

IMPACTANDO
Positivamente!

ÁREA DE TALENTO HUMANO

CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA
DE COLOMBIA

NIT: 860021967 - 7

www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1



CO-SI-CER507703



ST-CER887079





TABLA DE CONTENIDO.

1. PRESENTACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
2. ALCANCE	¡Error! Marcador no definido.
3. DURACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
4. OBJETIVO GENERAL.....	¡Error! Marcador no definido.
5. OBJETIVOS ESPECIFICO	¡Error! Marcador no definido.
6. MARCO NORMATIVO.....	¡Error! Marcador no definido.
7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN	¡Error! Marcador no definido.
Diagnóstico de necesidades de capacitación	¡Error! Marcador no definido.
Desarrollo del proceso de Capacitación.....	¡Error! Marcador no definido.
8. INDICADORES Y MEDICIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
9. RECURSOS	¡Error! Marcador no definido.
10. RESPONSABLES	¡Error! Marcador no definido.
11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	¡Error! Marcador no definido.





TABLA DE FIGURAS

- Figura 1, Fuente: Área de Talento Humano 2020..... ¡Error! Marcador no definido.
- Figura 2, Fuente: Área de talento humano 2020..... ¡Error! Marcador no definido.
- Figura 3 Fuente: Área de Talento Humano ¡Error! Marcador no definido.

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Necesidades eje innovación y gestión del conocimiento..... ¡Error! Marcador no definido.
- Tabla 2 Necesidades eje Comportamiento ético superior ¡Error! Marcador no definido.
- Tabla 3 Necesidades eje transformación ¡Error! Marcador no definido.
- Tabla 4 Necesidades eje Excelencia técnica ¡Error! Marcador no definido.
- Tabla 5: Indicadores..... ¡Error! Marcador no definido.





1. PRESENTACIÓN

El éxito sostenido de una Entidad como Caja Honor, radica en orientar, desarrollar y fortalecer las competencias de sus funcionarios y establecer la unidad de propósito y dirección, creando compromiso implicando en el logro de los objetivos en relación con la cultura organizacional y la gestión de conocimiento.

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía está comprometida con sus colaboradores facilitando el acceso a la capacitación bajo la visión de proporcionar oportunidad, impartir equidad e igualdad lo que genera un reconocimiento, empoderamiento y mejora en las competencias y prestación de un mejor servicio.

De conformidad con Plan de Gobierno Nacional, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), las directrices emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en la actualización del Plan Nacional de Formación 2020 a 2030 donde determinaron los ejes temáticos: Gestión del conocimiento y la Innovación, Transformación digital, Probidad y ética de lo público y creación del valor público, la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía (Caja Honor), estableció dentro de sus objetivos institucionales el “Desarrollo de las competencias del Talento Humano y fortalecimiento del modelo de felicidad laboral” el cual por medio de la gestión estratégica del Talento Humano como eje fundamental para el cumplimiento de los objetivos institucionales, en la nueva realidad laboral a la que se enfrenta el mundo y en la que las organizaciones han tenido que desarrollar de manera prioritaria en sus colaboradores competencias y habilidades requeridas para desempeñar su labor en nuevos ambientes, con nuevos estilos de relacionamiento y nuevas estrategias para llegar a los resultados esperados, Caja Honor por medio de la mejora continua se ha adaptado a las dinámicas y necesidades que se han presentado para continuar avanzando en el camino del desarrollo y excelencia.

El Plan de capacitación para la vigencia 2021 se enfoca en fomentar el desarrollo de los funcionarios a través del fortalecimiento de las competencias laborales, capacidades y habilidades que en ultimas se transforman en comportamientos que permiten evidenciar el desempeño esperado, orientado a resultados específicos, medibles, cuantificables y que se encuentran en sintonía con el propósito y objeto institucional.

Logrando así contar con un equipo de trabajo que mejoran su desempeño continuamente, lo cual incidirá directamente en la prestación de nuestros servicios





con altos estándares de calidad, soportados en herramientas tecnológicas de transformación y una percepción excelente de nuestros afiliados.

2. ALCANCE

El Plan Institucional de capacitación está dirigido a todos los funcionarios y colaboradores de Caja Honor, que requieran fortalecer sus competencias por medio de las diferentes modalidades de formación estipulados y es de obligatorio cumplimiento una vez así se requiera en las normas institucionales o aplicables.

3. DURACIÓN

Este plan tiene una vigencia de 12 meses.

4. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias relacionadas al ejercicio laboral o las que permitan obtener el desempeño esperado a través de programas de capacitación o formación para el cumplimiento de los objetivos institucionales con calidad y excelencia

5. OBJETIVOS ESPECIFICO

- Diseñar los programas de formación y capacitación de acuerdo con las necesidades identificadas.
- Medir los programas de capacitación en términos de efectividad e impacto
- Implementar herramientas tecnológicas que permita transformar la adquisición de competencias por parte de los funcionarios

6. MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Artículo 53 de la Constitución Política Nacional que establece la Obligatoriedad por parte de todos los empleadores, incluido el estado, de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.





- Ley 1064 de 2006 por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley general de Educación.
- Ley 1960 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- Decreto 1083 de 2015 que compilo 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.
- Decreto 894 de 2017, Por el cual se dictan normas con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Resolución 390 de 2017, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Resolución 728 de 2018 por la cual se actualizan y unifican las disposiciones que regulan la Administración del Talento Humano de empleados públicos y trabajadores oficiales de la Caja Promotora de vivienda Militar y de Policía.
- Resolución 609 de 2019, por medio de la cual se modifica la Resolución 728 de 2018 y se dictan otras disposiciones.

6.1. Lineamientos Conceptuales y Metodológicos

De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los funcionarios, orientados al desarrollo del componente de Capacitación son los siguientes:

- La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- Educación Formal: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. art. 7).
- Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación





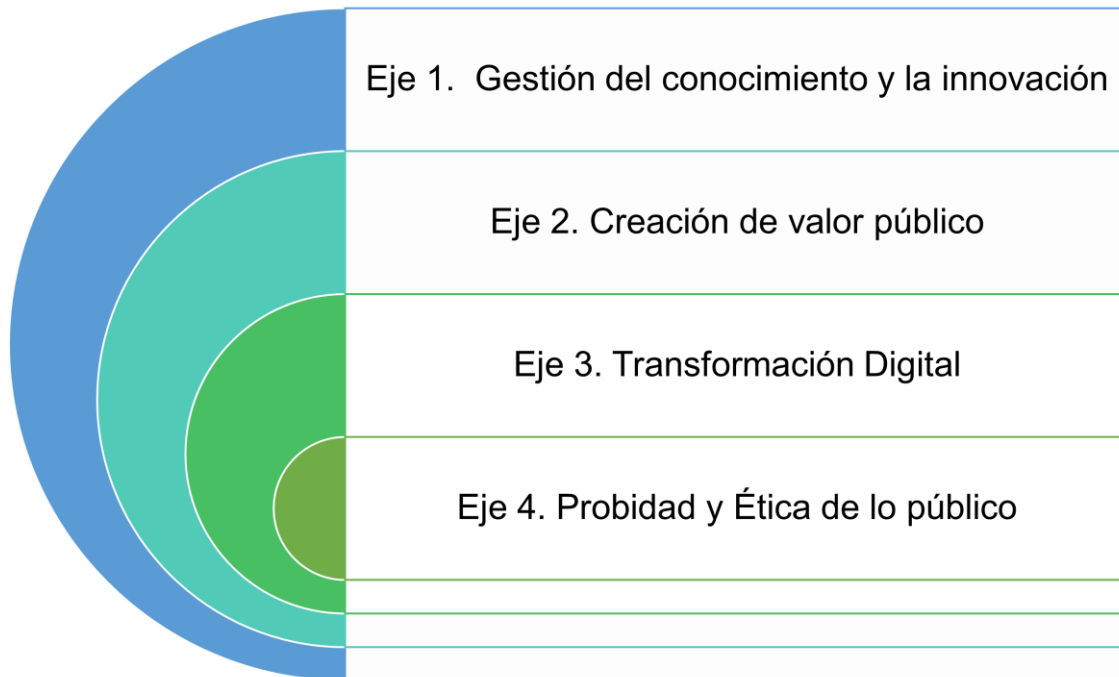
- masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- Inducción y Reinducción: Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional. Estos procesos también buscan desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y, a su vez, proporcionarle información esencial para el conocimiento la función pública, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional (Decreto 1567 de 1998- artículo 7)
- Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- Integración a la carrera administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.





6.2. Ejes del Plan de Capacitación MIPG

Figura 1 Ejes del Plan de capacitación



Fuente: 1 Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación: Uno de los activos más importantes de Caja Honor es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios que suministra a sus afiliados, que constituyen su razón de ser.

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento. Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo



de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.(Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030). El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del

Conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...).

Generación y producción: la generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

Herramientas para el uso y apropiación: el principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

Análítica institucional: El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

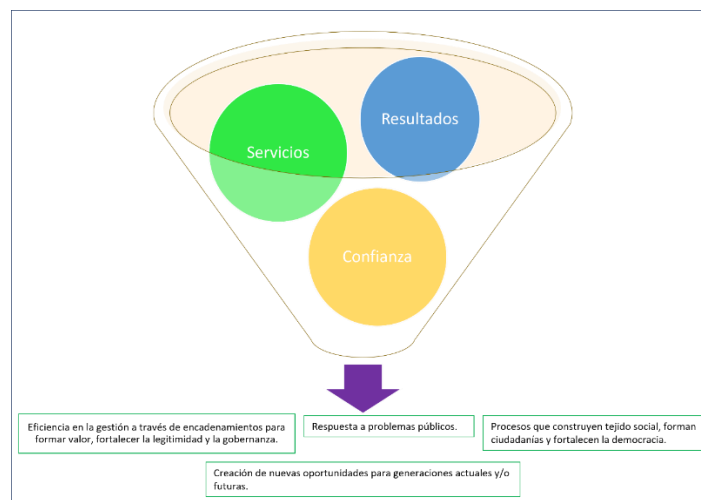
Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza –aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido.





Eje 2. Creación de valor público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los funcionarios de Caja Honor para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción en sus afiliados y se construya confianza y legitimidad en la relación Caja-Afiliados. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de Caja Honor, de acuerdo con sus competencias. Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que los afiliados prefieren y, por ende, lo que genera valor público para ellos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Figura 2 Creación de Valor Público



Fuente. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y Talento Humano 2022

Eje 3. Transformación digital: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta





manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital. Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030).

Eje 4. Probidad y ética de lo público: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).





6.3. Ejes Temáticos



Fuente. Área de Talento Humano

Innovación y gestión del conocimiento.

Tomando la innovación como la competencia que permite mejorar, optimizar o crear un proceso, que permite alcanzar los resultados de manera eficaz y eficiente en la institución y la gestión de conocimiento como el proceso al interior que permite transmitir el conocimiento y se implementan acciones para identificar, valorar, captura, apropiar, analizar y difundir el conocimiento al interior de la Entidad de acuerdo con lo establecido en el Manual Operativo MIPG (2019).

Ética Pública:

El comportamiento ético superior es una política institucional que permea el comportamiento en valores de todos los funcionarios y colaboradores de Caja Honor, aportando al logro de los objetivos fundamentado en hacer las cosas con pasión y bien hechas buscando el bien común y fortaleciendo la identidad institucional.



Transformación:

Para Caja Honor la transformación es el proceso por medio del cual se reorganiza, ajusta o modifica sus métodos de trabajo o estrategias en general para obtener mejores resultados, para esta vigencia la Entidad busca como prioridad generar transformación en los diferentes procesos soportado en herramientas digitales que faciliten la ejecución de las actividades, permitan llevar el seguimiento y control de manera eficiente y se cumplan los objetivos en los tiempos esperados.

Excelencia técnica:

Para Caja Honor realizar sus actividades con excelencia y calidad permite optimizar tiempos y evita reprocesos al interior de las dependencias, fortalecer las competencias técnicas por medio de actividades de formación fortalece esta habilidad generando un pensamiento crítico y orientación al detalle en cada una de las actividades realizadas, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos institucionales y así mismo generar impacto en los afiliados.

7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

7.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación

El proceso de diagnóstico de las necesidades de capacitación para la vigencia 2022 se realizó mediante los resultados y medición de indicadores de la vigencia 2021, obteniendo los siguientes resultados.

Cubrimiento: Teniendo en cuenta la nueva realidad vivida en la vigencia 2021, los procesos de capacitación se realizaron de manera virtual en un 100%, apoyados en herramientas tecnológicas propias de caja honor o las suministradas por los aliados estratégicos contratados para el desarrollo de los programas, quienes reportaban el cumplimiento de los mismos mediante los informes finales o los diplomas de certificación de los programas, el cumplimiento de este indicador fue de 100% dando cubrimiento a 282 funcionarios de la planta de personal.

Efectividad: se realizaron 67 programas dando cubrimiento al 100% de las necesidades estipuladas, algunos programas se diseñaron de tal manera que abarcaran diversas necesidades con el fin optimizar tiempo y recursos.

Impacto: En el desarrollo de los programas contratados para un grupo cerrado de funcionarios de Caja Honor el impacto medido en términos de adquisición de





Conocimientos en la vigencia 2021 fue de 52% en la consolidación de los siguientes programas evaluados: Habilidades Digitales, lectura rápida, Diplomado en Finanzas y Desarrollo de Habilidades para fortalecer el Entorno Laboral.

Igualmente se midió el impacto en términos de tiempo, costo y calidad así:

Las modalidades académicas por medio de las cuales se dio cubrimiento a las necesidades de capacitación son: Diplomado (9) Curso (43) Certificaciones (2) Seminario (2) Taller (3) Conferencias y charlas (7) membresía educativa (1).

En la modalidad de apoyo educativo en la vigencia 2021 se otorgaron: 36 semestres de especialización, 8 semestres de maestría y 5 de pregrado.

De los anteriores resultados se concluye que para la vigencia 2022 y con el fin de asegurar la adquisición de conocimientos se hace necesario la sistematización del proceso mediante una plataforma tecnológica que asegure el seguimiento y evaluación de los programas desarrollados.

7.2. Identificación de Brechas Evaluación de Desempeño 2021-2

De acuerdo con el manual de competencias para los trabajadores oficiales de Caja Honor, los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño de la vigencia anterior y las políticas establecidas en la Entidad para aportar al cumplimiento del direccionamiento estratégico se identificó como necesidad fortalecer temáticas como:

- Innovación
- Orientación a Resultados
- Orientación al Cliente
- Liderazgo

De igual manera se identificó que es necesario que los Líderes de proceso analicen las temáticas que se requieren capacitar y desarrollar en su grupo que permitan llegar a los objetivos institucionales de manera eficaz y eficiente.

Así como se identificó la necesidad de fortalecer a un grupo de funcionarios en:

- Gestión de conflictos
- Flexibilidad

Conforme al modelo de Liderazgo se realizará énfasis en la formación de esta competencia dirigida al funcionario que tenga personal a cargo.





Igualmente se consolidó las necesidades de capacitación alineadas a las brechas y planes de mejoramiento establecidos en el proceso de evaluación de desempeño del segundo semestre de 2021, donde se evidencian como necesidades organizacionales a fortalecer:

- Gestión del conocimiento e innovación
- Servicio digital
- Transformación digital
- Automotivación
- Competencias de comunicación digital

7.3. Necesidades de Capacitación 2022

En la recolección de las necesidades por proceso se consolidaron programas asociado a competencias del SER, SABER y HACER, lo cual de manera integral permitirán fortalecer las competencias requeridas para dar cumplimiento a los objetivos y retos institucionales.

A continuación, se relaciona necesidades emitidas por las diferentes dependencias de manera consolidada.

Tabla 1. Necesidades eje innovación y gestión del conocimiento

EJE TEMÁTICO	DIMENSION	ACTIVIDADES PROGRAMADAS
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER HACER	Conocimientos Técnicos propios del cargo
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Diplomado en métodos estadísticos para el análisis de datos
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER SER	Pensamiento Creativo para la Innovación
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Actualización en Derecho (procesal, contractual, Laboral, Seguridad Social, seguros, Créditos financiero y tributario, comercial)
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	NIAS - NIIF Diplomado en Auditoria y Aseguramiento de la Información Financiera
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Actualización normas ISSAI de la OEFS a nivel mundial INTOSAI
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Derecho financiero y Bursátil





GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Valoración de Títulos Tesorería (TES) y Deuda Privada
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Actualización en Niif
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Planeación Tributaria
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Actualización Tributaria
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Operación Bursátil
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Curso En Flujo de Caja y Habilidades Financieras
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Mercado de Capitales para principiantes
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Mercado de Derivados
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Diplomado Derecho Inmobiliario
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Derecho en Seguros (Pólizas – Incumplimientos - Reclamaciones)
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Innovación tecnológica en el mercado de bienes y servicios
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Curso SARLAFT
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Diplomado en Pensiones Régimen de Prima Media y Régimen Ahorro Individual con Solidaridad, Régimen de Transición, bonos pensionales
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Curso Derecho Laboral Administrativo
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Derecho Administrativo Disciplinario
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Design thinking en Talento Humano
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Certificación en Gerente de Felicidad "Chef Chapines Office"
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Diplomado en Programación Neurolingüística
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Diplomado Gestión inmobiliaria
GESTIÓN DEL	SABER	Avalúos



CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN		
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Administración de Bienes Inmuebles
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Contrato de fiducia
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Leasing Hipotecario
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Diplomado en Cableado Estructurado y Seguridad Electrónica
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Diplomado en energías renovables
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Diplomado en Planificación Logística
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Actualización en Derecho Disciplinario
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	Diplomado en Innovación Estratégica
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER SER	Comunicación asertiva
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER	ISO 14289-1

Tabla 2 Necesidades eje Creación del valor Público

EJE TEMÁTICO	DIMENSION	ACTIVIDADES PROGRAMADAS
Creación del valor público	Saber	Charla Concertación de Objetivos y Planes de Mejoramiento
Creación del valor público	Saber	Diplomado en Gestión estratégica y herramientas de diagnóstico institucional.
Creación del valor público	Saber	Diplomado en formulación y evaluación de proyectos
Creación del valor público	Saber hacer	Curso Indicadores de Gestión
Creación del valor público	Saber	ISO 22301 - Continuidad del Negocio
Creación del valor público	Saber hacer	Diplomado en Gestión del Riesgo de Crédito
Creación del valor público	Saber	Plan de Continuidad del Negocio



Creación del valor público	Saber hacer	Diplomado Finanzas Públicas
Creación del valor público	Saber	Gerencia Pública
Creación del valor público	Saber ser	Atención al Cliente
Creación del valor público	Saber hacer	Curso vigilancia epidemiológica para entornos laborales saludables
Creación del valor público	Saber hacer	Certificación formación integral de brigadistas para emergencias
Creación del valor público	Saber hacer	¡Gestión eficiente del ciclo de vida del colaborador desde un solo lugar!
Creación del valor público	Saber hacer	Análisis y Planeación Financiera
Creación del valor público	Saber	Planeación y Desarrollo Territorial
Creación del valor público	Saber hacer	Diplomado en Planeación Estratégica
CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	SABER SER	Servicio al Cliente - Humanización del Servicio
CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	SABER HACER	Detección del Fraude y Prevención del Riesgo
CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	SABER HACER	Cumplimiento de metas e indicadores
CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	SABER HACER	Diplomado en Gerencia de Riesgos
CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	SABER HACER	Taller Riesgos Operativos

Fuente: Área de Talento Humano 2022

Tabla 3 Necesidades eje 3 Transformación Digital

EJE TEMÁTICO	DIMENSION	ACTIVIDADES PROGRAMADAS
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER	Análisis de datos /biga data / Poder BI Introducción al Análisis de Datos para la toma de decisiones
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER	Diplomado Python para el Análisis de Datos
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER	Curso en Ciberseguridad en el Centro de Conocimiento y Experiencia PWC



TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER	Diplomado en Transformación Digital
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER HACER	Certificación ISO 27001 Seguridad de la Información
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER HACER	Certificación CISM (Certified information Security Manager)
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER HACER	CRISC (Certified in Risk and information Systems Control)
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER HACER	Certificación actualización COBIT ITIL
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER HACER	Certified Network Defender - CNDv2
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER HACER	Certified Security Specialist - ECSS
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER HACER	Certified Chief Information Security Officer – CCISO
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER HACER	ECSS - Certified Security Specialist
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER	Businnes Intelligence y Big Data
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER	Metodologías Agiles de Proyectos (SCRUM)
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER	Inteligencia Artificial aplicada en el día a día de RR.HH.
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER	Innovaciones en Business Inteligencia y Data Sáciense
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER	Mentalidad digital
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER	Gestión de Metadatos
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER	Diplomado en nuevas Tecnologías Administrativas
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER	Herramientas de Comunicación Digital y Análisis de Información
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER	Mejora continua e innovación apoyados en robotización
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER	Metodologías Agiles (SCRUM)
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER	Habilidades Digitales para Experiencias seguras en Línea

Fuente: Área de Talento Humano 2022

7.4. Metodología de capacitación y formación:

Teniendo en cuenta la realidad laboral que vivimos y las nuevas prácticas que adquirimos nos ha llevado a asumir retos institucionales con metodologías mixtas abordando diferentes necesidades y temáticas mediante herramientas





tecnológicas y formación presencial que faciliten la apropiación de los conceptos y el aprendizaje que permite a los funcionarios generar análisis y reflexión frente a los conceptos apropiados.

Educación On Line: metodología utilizada integrando acciones de formación directa, magistral dirigida por expertos otorgados por las entidades educativas, que transmiten conocimiento a los funcionarios de Caja Honor logrando mejora competencias.

Formación Blended: Metodología soportada en recursos como videos, manuales, videoconferencia o lecturas, que pueden ser consumidos de acuerdo con el tiempo y disposición de los funcionarios, soportados en una herramienta tecnológica.

Microlearning: metodología de gestión del conocimiento al interior de la Entidad por medio de mensajes o tips, cortos que permitan a los funcionarios resolver dudas o aclara conceptos de manera inmediata.

Presencial: metodología de clases magistrales que se llevan a cabo en un salón de clase en instituciones educativas o en Caja Honor, dirigidas por docentes expertos otorgados por las entidades que presten el servicio de formación.

7.5. Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias

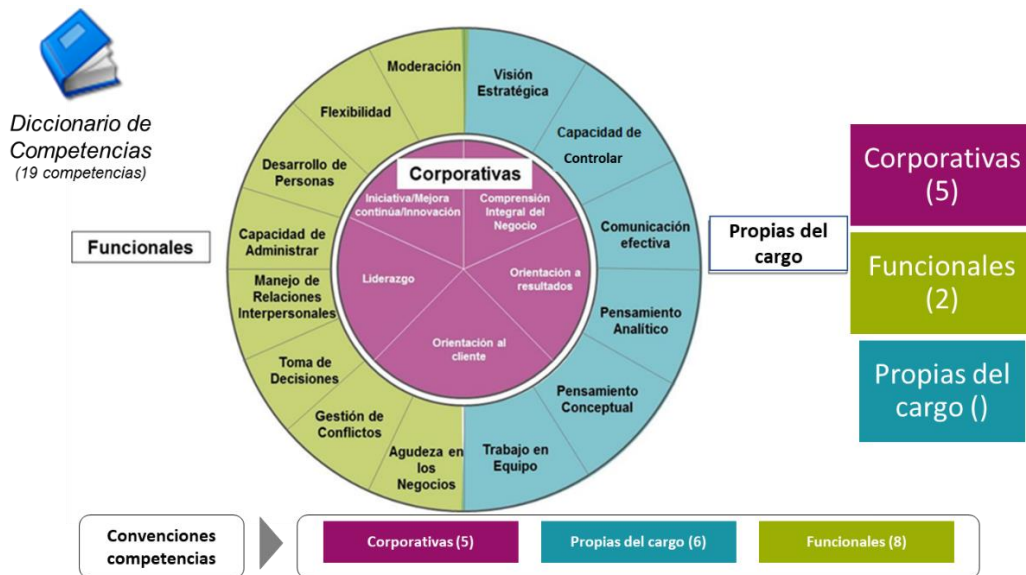


Figura 2. Fuente: Área de talento humano 2021



Desarrollo del proceso de Capacitación

Para el desarrollo del plan de capacitación se cuenta con un presupuesto de \$ 860.428.000 destinado para el fortalecimiento de las competencias asociadas al cumplimiento de los objetivos institucionales en los siguientes ejes de conocimiento:

8. INDICADORES Y MEDICIÓN

Tabla 4: Indicadores

Nombre del Indicador	Indicador	Herramienta de Evaluación
Cubrimiento	$\frac{\# \text{ de personas capacitadas en el periodo}}{\# \text{ Total de Personal en Planta}}$ <p># de personas capacitadas en el periodo: Número de personas capacitadas por primera y única vez durante el periodo evaluado. # Total de personal en Planta: Número de funcionarios que se encuentren vinculados a la Entidad.</p>	<p>Se evalúa a través del control al registro de asistencia a los eventos de capacitación.</p> <p>Meta: 100%</p>
Efectividad	$\frac{\# \text{ de Capacitaciones realizadas en el periodo}}{\# \text{ de Capacitaciones programadas en el periodo}}$ <p># de Capacitaciones realizadas en el periodo: Número de eventos de capacitación que apliquen ejecutados durante el periodo evaluado. # de Capacitaciones programados en el periodo: Número de eventos de capacitación programados para ejecución en el periodo evaluado.</p>	<p>Evaluación y control al cronograma de capacitación institucional, registro de los eventos de capacitación realizados.</p> <p>Meta: 100%</p>
Impacto	$\frac{\text{Valoración final} - \text{Valoración inicial}}{\text{Valoración Inicial}} \times 100$	<p>Evaluaciones pre y post capacitación para los</p>



	<p>Valoración Inicial: Valoración cuantitativa producto de la evaluación del jefe o líder del proceso antes del inicio de la capacitación.</p> <p>Valoración Final: Valoración cuantitativa producto de la evaluación del jefe o líder del proceso después de la finalización de la capacitación.</p>	<p>Fecha aprobación: 02-02-2022 / Versión: 004 Código: GE-PM-001</p> <p>programas cerrado para los funcionarios de Caja honor en modalidad de diplomado o con intensidad horaria superior a 40 horas.</p> <p>Meta: ≥ 50%</p>
--	---	--

Fuente: Área de Talento Humano 2022

9. RECURSOS

Para el desarrollo del Plan Institucional de capacitación se cuenta con un presupuesto de \$860.428.000

10. RESPONSABLES

Para la ejecución de las actividades programadas para el plan de capacitación de acuerdo a los ejes de formación establecidos, el Área responsable es Talento Humano.

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES





La seguridad es de todos

Mindefensa



Fecha aprobación: 02-02-2022 / Versión: 004
Código: GE-NA-FM-069



La seguridad es de todos

Mindefensa

FORMATO CRONOGRAMA MENSUAL DE ACTIVIDADES



Fecha aprobación: 02-02-2022 / Versión: 020
Código: GE-NA-FM-002

1. DESCRIPCIÓN DEL CRONOGRAMA		2. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA	
Nombre cronograma	Plan de Capacitación		
Indicador asociado (Si aplica)			
Fecha de inicio	1/1/2022 (sábado)	Vigencia	
Fecha de fin	31/12/2022 (sábado)	2022	
Responsable del cronograma	Jefe Área de Talento Humano		
Perspectiva		Aprendizaje e innovación	
Objetivo Estratégico - SGI	4. Desarrollar las competencias del Talento Humano y consolidar el modelo de flexibilidad laboral	Objetivo Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información y Ciberseguridad- SGGI	No aplica
		Objetivo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo- SGGST	No aplica
Objetivo de la dependencia	4.3. Generar conciencia en el Talento Humano a través de actividades de enfoque a la prevención y autogestión con el fin de minimizar riesgos y reprocesos contribuyendo así a la mejora continua y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de Caja Honor		
Iniciativa Estratégica	4.3.1. Desarrollo de capacitaciones y actividades planeadas de acuerdo con el cronograma de la cultura del autocontrol (enfoque hacia la prevención) de la vigencia 2022.		

Utilice este comando para desplazarse en el cronograma < >

Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8
27 dic 2021	3 ene 2022	10 ene 2022	17 ene 2022	24 ene 2022	31 ene 2022	7 feb 2022	14 feb 2022
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
M T W T F S S	M T W T F S S	M T W T F S S	M T W T F S S	M T W T F S S	M T W T F S S	M T W T F S S	M T W T F S S

Nivel	Actividad	Responsable	Inicio	Fin	% Avance	Seguimiento
Competencias Corporativas						
1	Iniciativa, Mejora continua, Innovación.	Profesional de Capacitación	18/01/2022	21/01/2022	100%	Charla Concertación de Objetivos y Planes de Mejoramiento
2	Liderazgo	Profesional de Capacitación	1/04/2022	3/06/2022	50%	Líderes a la Vanguardia, Programa Desarrollo Directivos
3	Comprensión Integral del Negocio	Profesional de Capacitación	1/07/2022	30/07/2022	0%	ISO 22301 - Continuidad del Negocio
4	Orientación a resultados	Profesional de Capacitación	1/04/2022	8/04/2022	100%	Curso construcción informe y sostenibilidad estándar GRI
5	Orientación al Cliente	Profesional de Capacitación	1/03/2022	8/07/2022	60%	Diplomado Human Customer Experience
Competencias Funcionales						
6	Moderación	Profesional de Capacitación				
7	Flexibilidad	Profesional de Capacitación				
8	Desarrollo de Personas	Profesional de Capacitación				
9	Capacidad de Administrar	Profesional de Capacitación				
10	Manejo de Relaciones Interpersonales	Profesional de Capacitación				
11	Toma de Decisiones	Profesional de Capacitación				
12	Gestión de Conflictos	Profesional de Capacitación	1/5/2022 (viene)	1/8/2022 (viene)	5%	Formación como conciliadores en derecho
13	Agudeza en los negocios	Profesional de Capacitación				
Competencias Propias del Cargo						
14	Visión Estratégica	Profesional de Capacitación				
15	Capacidad de Controlar	Profesional de Capacitación	25/04/2022	29/04/2022	100%	Curso en Ciberseguridad en el Centro de Conocimiento y Experiencia PWC
16	Comunicación Efectiva	Profesional de Capacitación				
17	Pensamiento Analítico	Profesional de Capacitación				
18	Pensamiento Conceptual	Profesional de Capacitación	01/03/2022	01/08/2022	30%	Diplomado en arbitraje nacional e internacional
19	Trabajo en Equipo	Profesional de Capacitación				

Esta sección se diligencia automáticamente. Por favor no alterar

	Meta mensual (%)	Meta trimestral (unidades)	Meta trimestral (%)
Ene	0%	I	I
Feb	0%	0	0%
Mar	0%	0%	0%
Abr	0%	II	II
May	0%	0	0%
Jun	0%	0%	0%
Jul	0%	III	III
Ago	1	1	100%
Sep	0	0%	0%
Oct	0	IV	IV
Nov	0	0	0%
Dic	0	0%	0%
Total	1	1	1

VIGILADO SUPLENTE DE FINANCIERA DE COLOMBIA

NIT: 860021967 - 7
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia
BIENESTAR Y EXCELENCIA



GENERAL (RA) LUIS FELIPE PAREDES CADENA GERENTE GENERAL

Proyectó
Lady Katherine Reyes Bohórquez N
Profesional Universitario 03

Revisó
Sandra Patricia Pachón Bernal
Jefe de Área de Talento Humano

Aprobó
Ricardo William Bendeck Acevedo
Subgerente Administrativo

VIGILADO SUPLENTE DE FINANCIERA DE COLOMBIA

NIT: 860021967 - 7
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia
BIENESTAR Y EXCELENCIA

