

## CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR DE VIVIENDA Y POLICÍA



### PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2023

BOGOTÁ D.C., 2023

**NIT: 860021967 - 7**

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá **601 755 7070**  
Línea gratuita nacional **01 8000 185 570**  
**www.cajahonor.gov.co** - **contactenos@cajahonor.gov.co**  
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

**BIENESTAR Y EXCELENCIA**



## TABLA DE CONTENIDO.

1. PRESENTACIÓN.....	3
2. ALCANCE .....	3
3. DURACIÓN.....	4
4. OBJETIVO GENERAL.....	4
5. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	4
6. MARCO NORMATIVO .....	4
7. ANTECEDENTES .....	5
8. DESCRIPCIÓN DEL PLAN .....	7
8.1 Capacitación, Formación y Desarrollo 2023 .....	7
8.2 Análisis de las Necesidades Individuales.....	9
9. RECURSOS.....	10
10. RESPONSABLES .....	10
11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	10
12. RIESGOS.....	11
13. SEGUIMIENTO .....	11
13.1 Indicadores.....	11

## 1. PRESENTACIÓN

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 2023 se enfoca en fomentar el desarrollo de los funcionarios a través del fortalecimiento de las competencias laborales, capacidades y habilidades que en últimas 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, para fortalecer sus competencias y habilidades individuales y organizacionales, con el fin de generar un mejoramiento en los procesos internos de la Entidad.

### 3. DURACIÓN

El presente plan de Capacitación contempla las actividades que se desarrollaran en la vigencia 2023, por el término de un año.

### 4. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

### 5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Diseñar estrategias que den mayor impacto en el desarrollo de competencias de acuerdo con las necesidades identificadas
- Lograr una medición acertada y veraz en términos de efectividad e impacto
- Incentivar el aprendizaje mediante la activación temática
- Implementar herramientas tecnológicas que permita transformar la adquisición de competencias por parte de los funcionarios

### 6. MARCO NORMATIVO

- 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 y el Decreto 1567 de 1998, que crea el sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados Públicos.

- 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.

## 7. ANTECEDENTES

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:** Adaptado los procesos a los contextos de la nueva realidad social en la vigencia 2022, los procesos de capacitación se realizaron de manera virtual y presencial 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 estos mediante los informes finales o los diplomas de certificación.

**Efectividad:** Durante la Vigencia 2022 se logró un cubrimiento del 100% a los funcionarios de planta en los programas de formación y capacitación, desarrollándose 55 programas de formación con un total 1.900 horas académicas.

**Impacto:** En el desarrollo de los programas contratados para los funcionarios de Caja Honor, se registra un impacto positivo en el 100% de los beneficiarios.

**Tabla. Participantes en programas de Capacitación y Desarrollo 2022**

Categoría Laboral	Número de empleados formados		Horas totales de formación		Promedio de horas de formación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Gerencia Media (Jefes Área - Líderes Grupo)	20	14	40	40	2	3
Profesionales Universitarios	38	81	300	800	8	10
Técnicos	12	21	300	300	25	14
Asistenciales	6	1	100	10	17	10

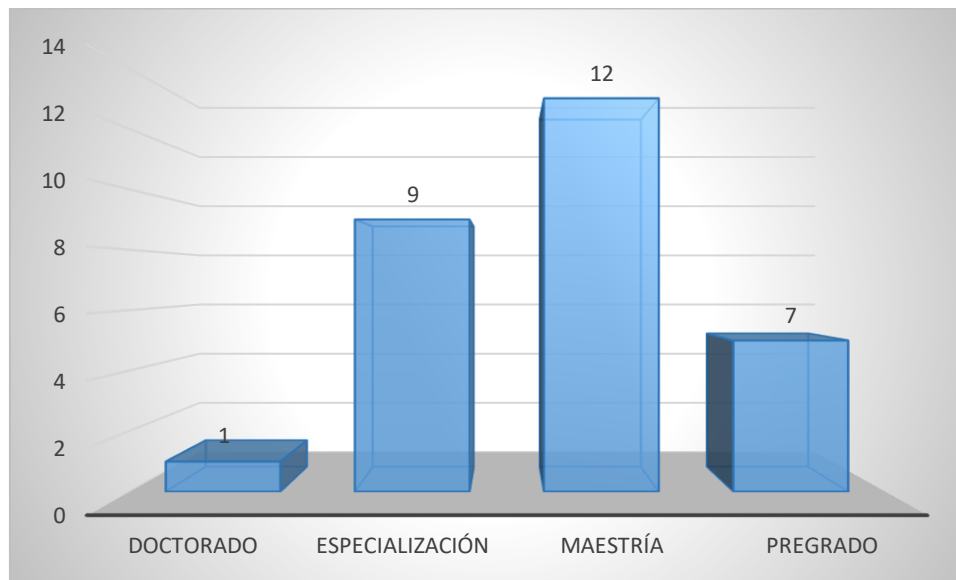
Mencionados programas, tuvieron una inversión total de **\$406.113.123** y se registran enumerados en la siguiente tabla

**Programas de Capacitación 2022**

No	Nombre del Programa	Tipo	Alcance (número de empleados)
1	Excel Básico	Curso	16
2	Excel Avanzado	Curso	13
3	Derecho Inmobiliario	Curso	22
4	Redacción Textos Jurídicos	Curso	19
5	Big Data	Curso	12
6	Scrum	Curso	14
7	Diplomado en Experiencia de Cliente	Diplomado	51
8	Norma ISO 27001	Diplomado	9

Fuente: Área de Talento Humano

De manera complementaria, en la modalidad de apoyos educativos vigencia 2022 se otorgaron: 01 programa de doctorado, 12 programas de maestría, 9 programas de especialización, y 7 programas de pregrado, los cuales tuvieron una inversión total de **\$243.247.990**



## 8. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

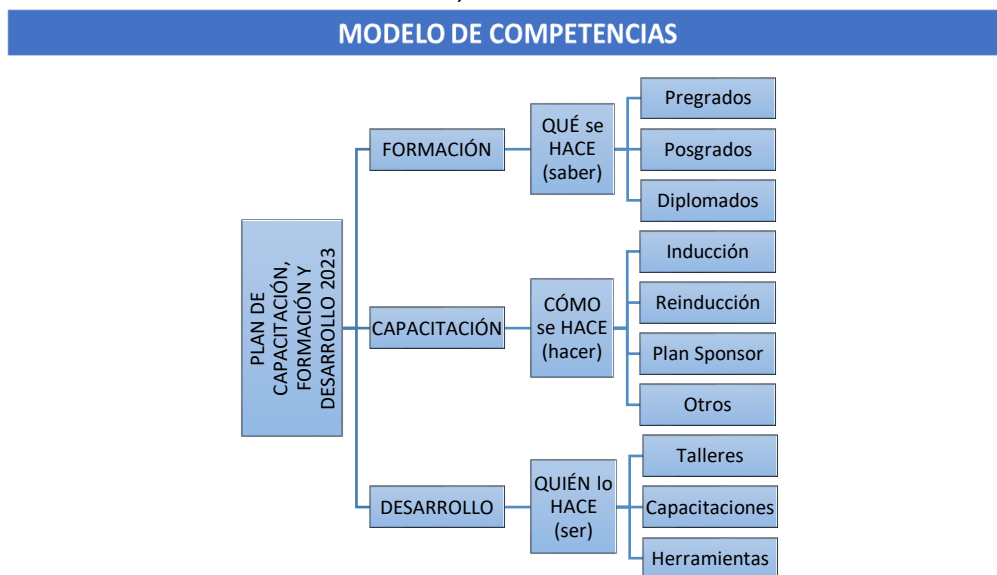
### 8.1 Capacitación, Formación y Desarrollo 2023

Para la elaboración del Plan de la presente vigencia, se consolidaron las necesidades de formación, capacitación y desarrollo, manifestadas por cada dependencia de la entidad (área, jefatura, grupo), alineadas al proceso de evaluación de desempeño de vigencia 2022, el cual vínculo la valoración cuantitativa y cualitativa del cumplimiento de objetivos y competencias organizacionales, en el marco de:

- Competencias Corporativas
- Competencias Propias del Cargo
- Competencias Funcionales

Y así, se consolidaron programas asociados al desarrollo del SER, SABER y HACER, lo cual de manera integral permitirán fortalecer las competencias requeridas para dar cumplimiento a los objetivos y retos institucionales.

Gráfica. CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO 2023



Fuente: Área de Talento Humano 2023

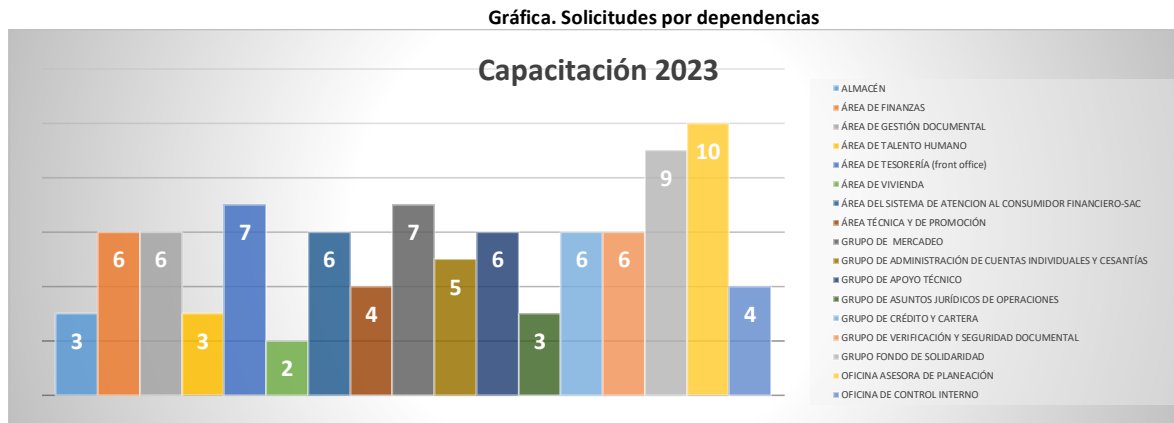
En relación con el formulario diligenciado por cada dependencia y enviado al área de Talento Humano, se determinan las siguientes necesidades de personal de Caja Honor, para la vigencia 2023, que serán evaluadas y posteriormente sujetas a aprobación.

Gráfica. Necesidades de Capacitación año 2023



Fuente: Área de Talento Humano 2023

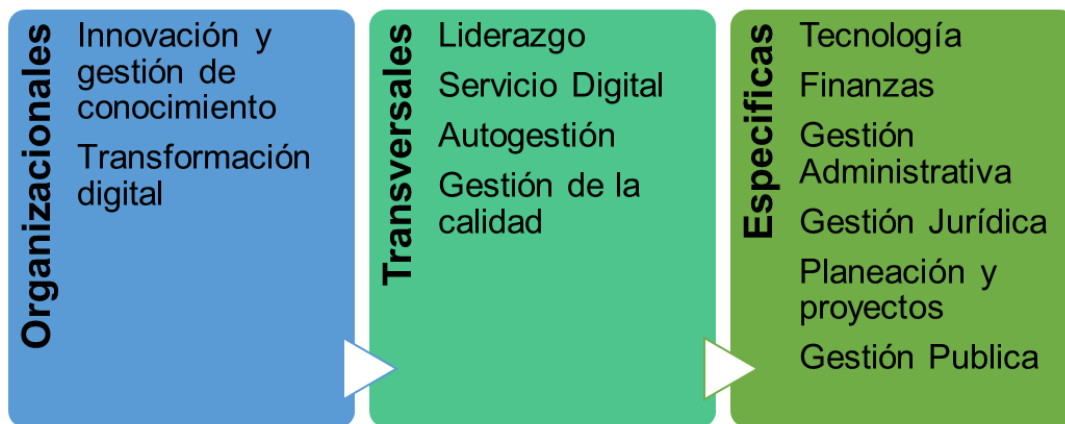




Fuente: Área de Talento Humano 2023

## 8. 2 Análisis de las Necesidades Individuales

De acuerdo con los programas solicitados se identifican las formaciones que apunten al desarrollo de las competencias organizacionales, transversales y específicas:

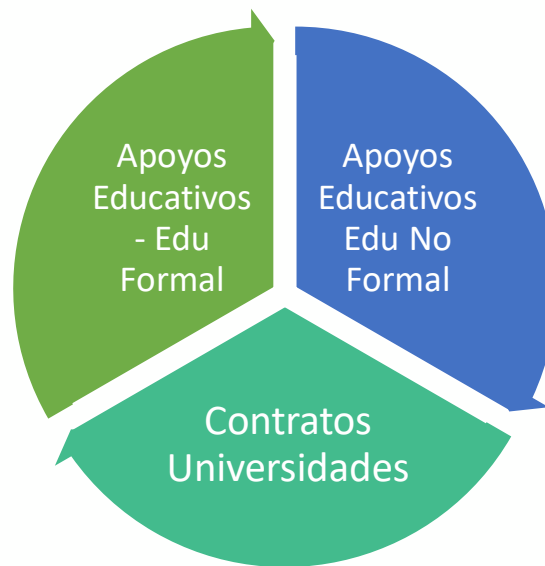


Para la vigencia 2023 y con el fin de facilitar el proceso formativo, continúa la necesidad de sistematizar el proceso mediante una plataforma tecnológica que se vincule a la aplicación

(App) de Talento Humano sugerida, para el seguimiento, evaluación y retroalimentación de los programas desarrollados.

## 9. RECURSOS

Para el cumplimiento de las necesidades manifiestas en las dependencias y las halladas en la consolidación de datos de la evaluación de desempeño 2022, se cuenta con un presupuesto de \$ 560.000.000, destinado para el fortalecimiento y crecimiento personal y laboral de nuestros colaboradores, asociado al cumplimiento de los objetivos institucionales.



## 10. RESPONSABLES

Se determinan como responsables de la ejecución, supervisión y evaluación a la Subgerencia Administrativa/ Área de Talento Humano y Profesional de Capacitación.

## 11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Anexo

## 12. RIESGOS

RIESGO IDENTIFICADO	IMPACTO	OPCIONES DE MANEJO/CONTROL
R020 incumplimiento del contrato	Fallas en las gestiones de los contratos y control de calidad insuficiente	CO148 - condiciones pactadas con el proveedor para la cancelación y/o reprogramación de desplazamientos CO149 - utilización de pólizas de garantía por incumplimiento de obligación pactadas en el contrato
R048 - deficiencias en el plan de capacitación y plan de bienestar de personal	Deficiencia en la planeación de actividades de capacitación y de bienestar	CO001 - plan de divulgación CO008 - indicadores de gestión CO025 - plan de capacitación CO160 - análisis de la información recibida e incorporación de las necesidades que se ajustan a las políticas institucionales

## 13. SEGUIMIENTO

### 13.1 Indicadores

Nombre del Indicador	Indicador	Herramienta de Evaluación
Cubrimiento	$\frac{\# \text{ de personas capacitadas en el periodo}}{\# \text{ Total de Personal en Planta}}$	Se evalúa a través del control al registro de asistencia a los eventos de capacitación.  Meta: 100%
Efectividad		Evaluación y control al cronograma de capacitación, registro de los eventos de

	$\frac{\# \text{ de Capacitaciones realizadas en el periodo}}{\# \text{ de Capacitaciones programadas en el periodo}}$	capacitación realizados.  Meta: 100%
Impacto	$\frac{\text{Valoración final} - \text{Valoración inicial}}{\text{Valoración Inicial}} \times 100$	Evaluaciones pre y post capacitación para los programas cerrados  Meta: $\geq 50\%$

Elaboró:  
Cindy Julieth Rincón Quintero  
Técnico 01

Revisó:  
Coronel (RA) Norman Manuel Rey Torres  
Jefe Área Talento Humano

Aprobó:  
Ricardo William Bendeck Acevedo  
Subgerente Administrativo