

## CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR DE VIVIENDA Y POLICÍA

### PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2025

**BOGOTÁ D.C., 2025**

**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 .....	3
4. OBJETIVO GENERAL .....	4
5. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	4
6. MARCO NORMATIVO .....	4
7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN .....	5
8. RECURSOS.....	11
9. RESPONSABLES .....	11
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	11
11. RIESGOS.....	12
12. SEGUIMIENTO .....	12

## LISTADO DE TABLAS

Tabla 1 Programas de Capacitación año 2024 - Fuente Área de Talento Humano .....	5
Tabla 2 Ejecución rubro de capacitación año 2024 - Fuente Área de Talento Humano.....	6
Tabla 3 Diagnóstico de necesidades transversales .....	9
Tabla 4 Diagnostico de necesidades específicas.....	10
Tabla 5 Riesgos Identificados - Fuente Matriz de Riesgos .....	12
Tabla 6 Indicadores del Plan .....	12

## TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Apoyos Educativos Edu Formal 2024.....	5
Ilustración 2 Diagnóstico de necesidades 2025 .....	9

## 1. PRESENTACIÓN

En cumplimiento del Decreto 1083 de 2015 y de conformidad con el Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en donde se establece el Talento Humano como el corazón y eje fundamental se repite, la publicación del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 documento que orienta la formación y capacitación del sector público y se determinan los ejes temáticos: Eje 1 Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, Eje 2 Territorio, Vida y Ambiente, Eje 3 Mujeres, Inclusión y Diversidad, Eje 4 Transformación Digital y Cibercultura, Eje 5 Probidad, Ética e Identidad de lo Público, Habilidades y Competencias, la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, 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 se repite para el cumplimiento de los objetivos institucionales, se instaura el Plan de Capacitación para la vigencia 2025, el cual se enfoca en fomentar el desarrollo de los funcionarios a través del fortalecimiento de las competencias laborales, capacidades y habilidades que permitan evidenciar el desempeño, orientado a resultados específicos, medibles y cuantificables que se encuentran orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Este Plan, sin duda contribuye al fortalecimiento de la política de empleo público y de gestión estratégica de talento humano, al aportar al desarrollo de las capacidades, habilidades, competencias y rasgos de comportamiento de las y los servidores públicos con el propósito de prestarle un mejor servicio a los afiliados.

## 2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación está dirigido a todos los funcionarios y colaboradores de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, con el fin de fortalecer sus competencias, habilidades individuales y organizacionales, y así, mantener la excelencia en los procesos internos de la Entidad.

## 3. DURACIÓN

El presente Plan de Capacitación contempla las actividades que se desarrollarán durante la vigencia 2025.

#### 4. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y ejecutar el plan de capacitación integral que fortalezca las competencias técnicas, operativas y estratégicas de los colaboradores de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo y excelencia profesional. Este plan busca mejorar la eficiencia y efectividad en la prestación de servicios, garantizar el cumplimiento normativo y contribuir al logro de los objetivos institucionales, adaptándose a las necesidades específicas de cada área y grupo dentro de la Entidad.

#### 5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Mejorar las competencias profesionales de los funcionarios en todas las áreas de la Entidad, asegurando que cuenten con las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera eficiente y efectiva.
- Fomentar una cultura de aprendizaje continuo dentro de la Entidad, incentivando la participación en programas de formación y desarrollo profesional que contribuyan al crecimiento personal y colectivo.
- Asegurar el cumplimiento normativo y regulatorio, proporcionando capacitación actualizada sobre las leyes, normas y políticas relevantes que afectan a la Entidad y su operación.
- Optimizar los procesos internos y la gestión de recursos, mediante la formación en técnicas y herramientas avanzadas que permitan una administración más eficiente y una toma de decisiones informada.
- Mejorar la calidad del servicio al afiliado, capacitando a los funcionarios en habilidades de atención al cliente, comunicación y resolución de problemas, con el objetivo de aumentar la satisfacción y confianza de los afiliados y beneficiarios.

#### 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. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

### 7.1 Antecedentes

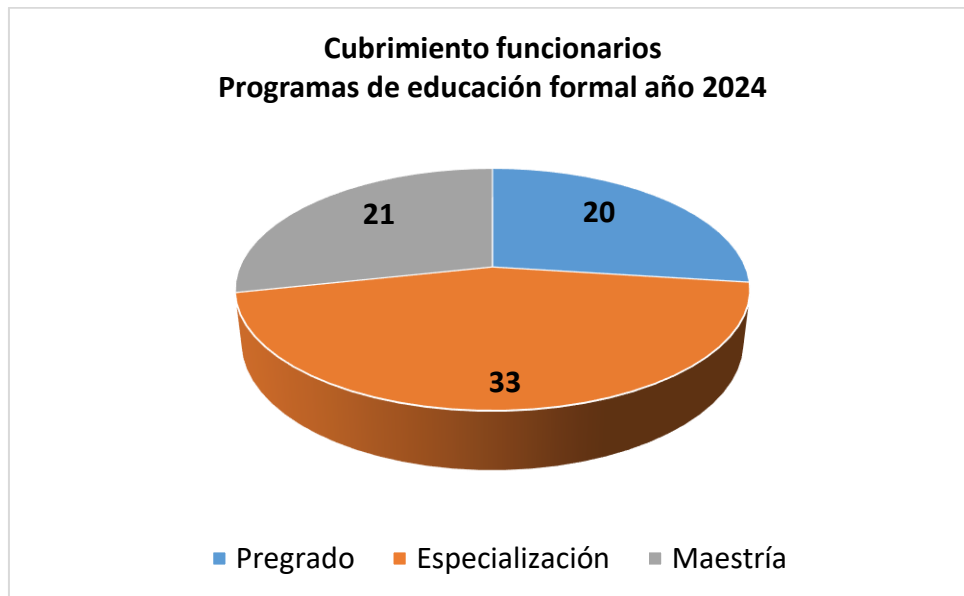
Durante la vigencia 2024, se llevaron a cabo actividades de capacitación y formación establecidas en el PIC, de las cuales se relacionan de forma resumida:

*Tabla 1 Programas de Capacitación año 2024 - Fuente Área de Talento Humano*

Programa realizado	Funcionarios impactados
Capacitación normas técnicas - ICONTEC	59
Microsoft 365	382
Liderazgo estratégico (LIDEM – PALEM)	25
Cursos de actualización financiera, nómina, control interno, riesgos	30
Introducción a la corrección de estilo y ortografía	22
Congresos: Derecho, auditores Control Interno, Foro Presidentes	16
Diplomado: Derecho de Seguros, SIAR	10
Formación: Transformación digital y compras	17
Otros programas	11

De igual forma se apoyaron a 74 funcionarios en programas de educación formal a través de la modalidad de apoyo educativo, así:

*Ilustración 1 Apoyos Educativos Edu Formal 2024*



**Cubrimiento:** 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 2024 se desarrollaron 40 programas de formación con una participación de 173 funcionarios en programas de educación no formal y 74 programas de educación formal con una participación de 247 funcionarios.

**Impacto:** En el desarrollo de los programas contratados para los funcionarios, se registra un cumplimiento del 100% de los beneficiarios.

Los mencionados programas, tuvieron una inversión total de \$ **1.060.604.000** y se registran enumerados en la siguiente tabla.

Tabla 2 Ejecución rubro de capacitación año 2024 - Fuente Área de Talento Humano

Capacitación		Rubro
<b>Total del Rubro</b>		<b>\$ 1.060.604.000</b>
Comprometido en Contratos	Icontec	\$ 45.000.000
	Universidad del Rosario	\$ 30.600.000
	Microsoft 365	\$ 14.161.020
Pago por resolución programas generales		\$ 538.222.873
<b>Total Edu No Formal</b>		<b>\$ 627.983.893</b>

Pago por Resolución Apoyos educativos		\$	411.984.739
Comprometido y gastado a la Fecha		\$	1.039.968.632

## 7.2 Formulación Plan Vigencia 2025

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, comprometida con el bienestar y desarrollo integral de sus funcionarios, reconoce la importancia de la capacitación continua como herramienta fundamental para el fortalecimiento de sus competencias y habilidades. En un entorno dinámico y en constante evolución, es esencial que los colaboradores y funcionarios estén preparados para enfrentar los desafíos actuales y futuros, garantizando así la excelencia en la prestación del servicio y el cumplimiento de la misión institucional.

En este contexto, el presente plan de capacitación se formula con el objetivo de proporcionar un marco estructurado y coherente para el desarrollo profesional y personal de todos los miembros de la Entidad. A través de programas de formación específicos y adaptados a las necesidades particulares de cada área, buscamos fomentar una cultura de aprendizaje permanente, promover la innovación y mejorar la eficiencia operativa. Este plan no solo contribuirá al crecimiento individual de los colaboradores, sino que también fortalecerá la capacidad institucional para cumplir con los objetivos estratégicos y responder de manera efectiva a las demandas del entorno.

## 7.3 Identificación de las brechas de habilidades y conocimientos

De acuerdo con las mesas de trabajo realizadas con los jefes de área, líderes de procesos y funcionarios de la Entidad, se identificaron las habilidades y competencias que requieren fortalecerse para continuar optimizando el desarrollo profesional de los funcionarios y el mejoramiento en el desarrollo de las funciones:

### Brechas de habilidades:

- 1. Comunicación efectiva:** Fortalecer habilidades de comunicación para trabajar de manera efectiva en equipo y prestar un mejor servicio a los afiliados.
- 2. Resolución de conflictos:** Potencializar habilidades para resolver problemas de manera efectiva y eficiente.
- 3. Liderazgo:** Seguir mejorando las habilidades de liderazgo para gestionar proyectos y equipos de manera eficaz.
- 4. Gestión del tiempo:** Diseñar estrategias para seguir optimizando la gestión del tiempo y priorizar tareas de manera efectiva.

## Brechas de conocimientos:

1. **Tecnologías emergentes:** La Entidad requiere que los funcionarios adopten nuevos conocimientos en las últimas tecnologías emergentes y tendencias en el sector.
2. **Actualización normativa:** Actualizar los conocimientos en materia de leyes y regulaciones que le aplican a la Entidad.
3. **Análisis de datos:** Mejorar las habilidades para analizar datos y tomar decisiones informadas.
4. **Automatización de procesos y procedimientos:** La Entidad le apuesta a la transformación sostenible a través del mejoramiento de los procesos y procedimientos con el fin de brindar un mejor servicio a los afiliados.

## 7.4 Análisis de las necesidades

El análisis de las necesidades específicas de capacitación revela una diversidad de áreas que requieren atención especializada para fortalecer las competencias de los funcionarios. En la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo, se destaca la necesidad de formación en herramientas avanzadas como Bloomberg, así como en la gestión de riesgos estratégicos y financieros, lo cual es crucial para la toma de decisiones informadas y la mitigación de riesgos en un entorno financiero complejo. Por otro lado, la Oficina Asesora Jurídica requiere capacitación en conciliación en derecho y contratación estatal, áreas fundamentales para asegurar el cumplimiento normativo y la resolución efectiva de conflictos legales.

En cuanto a la Oficina de Control Interno, se observa una demanda significativa de certificaciones en auditoría internacional y normas globales de auditoría, lo que subraya la importancia de mantener altos estándares de control y transparencia. Además, el Área de Crédito y Cartera necesita formación en créditos de vivienda, derecho en seguros y gestión de riesgos crediticios, aspectos esenciales para la administración eficiente de los recursos financieros y la protección de los intereses de los afiliados. Finalmente, el Área de Finanzas y Tesorería requiere capacitación en redacción de informes financieros, analítica de datos y actualización normativa, así como en la administración de flujos de caja y mercados de capitales, lo que es vital para la optimización de los recursos y la maximización de las inversiones.



Tabla 3 Diagnóstico de necesidades transversales

Curso Solicitado	Número de cursos solicitados por área y/o grupo	Grupos o Áreas que solicitan	Número de trabajadores	Total personas por curso
Microsoft 365 (Compensar)	Toda la Entidad	Toda la Entidad	Toda la Entidad	Toda la Entidad
Flexibilidad y adaptación al cambio				
Liderazgo (taller)				
Python Programación (Taller)				
Power BI (COMPENSAR)				
Actualización tributaria	5	Área de Finanzas	13	46
Derecho inmobiliario, civil, comercial, notarial y de registro		Grupo Gestión y Apoyo al Servicio	8	
Actualización NIIF		Área de Servicios Administrativos	10	
		Grupo de Apoyo Jurídico	2	
Derecho inmobiliario, civil, comercial	10	Área de Tesorería	13	163
Derecho financiero	5	Área de Atención al Consumidor Financiero	23	117
		Grupo Atención Virtual al Afiliado	12	
		Grupo Apoyo Técnico	4	
		Área de Servicio al Afiliado	10	
		Puntos	68	
Big Data (COMPENSAR 16)	5	Grupo Gestión de Novedades	12	59
		Oficina de Control Interno	12	
Crédito hipotecario		Grupo de Asuntos Jurídicos Operacionales	10	
		Grupo Cuentas Individuales y Cesantías	13	
SPSS		Grupo Gestión de Novedades	12	

Ilustración 2 Diagnóstico de necesidades 2025

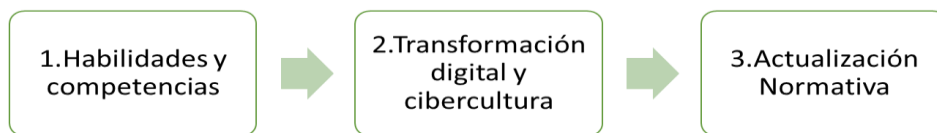
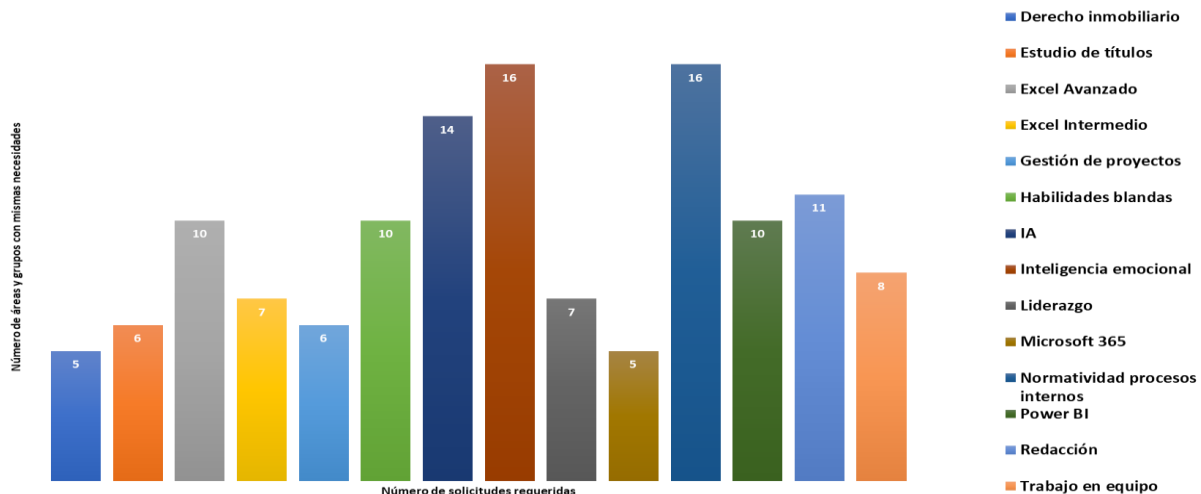


Tabla 4 Diagnostico de necesidades específicas

Necesidades específicas		Necesidades específicas	
Área y/o grupo	Solicitud	Área y/o grupo	Solicitud
Oficina Asesora Gestión del Riesgo	Bloomberg	Grupo Gestión y Apoyo al Servicio	Resgo fraude
	Riesgo estratégico		Mercaedeo, comercial H
	Riesgos financieros PNC	Grupo Verificación de identificación, Seguridad Documental y Prevención	Detección de huellas falsificación, tipos de fraudes, documentología y actualización en criminalística digital
Oficina Asesora Jurídica	Conciliadores en derecho		Grupo de Apoyo Técnico
Oficina de Control Interno	Contratación estatal	Grupo de Mercadeo	
	Certificar auditor internacional		Email Marketing H
	Normas Globales de Auditoría	Área de Gestión Documental	Normativa Archivista
	Certificar nuevos auditores		Área de Compras y Contratación
Circular 08 de 2023 SFC	Área de Servicios Administrativos	Benchmarking H	
Área de Crédito y Cartera	Créditos de vivienda	Área de Talento Humano	Actividades urbanísticas y catastrales
	Derecho en seguros		Actualización de procesos de selección y pruebas proyectivas
	Riesgo de créditos	Enfermedades respiratorias y súbitas	
Área de Finanzas	Redacción de informes financieros SENA	Higiene postural	Seguridad Vial
	Excel financiero avanzado SENA	Cultura Ambiental	
	Análítica de datos financieros SENA	Pasivo pensional cálculo actuarial y derecho laboral	
	Actualización normativa en presupuesto EICE financieras		
Área de Tesorería	Flujos de Caja y análisis		
	Mercado de Capitales, administración de inversiones y habilidades de negociación y		
Área de Operaciones Back Office	Derecho de familia		
Grupo Asuntos Jurídicos de Operaciones	Educación financiera		
Área de Atención al Consumidor Financiero	Juntas Medicas Laborales FFMM		

## 7.5 Inducción y Reinducción Institucional

La inducción en la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía es un proceso esencial para integrar a los nuevos funcionarios de manera efectiva. Este programa proporciona una visión integral de la misión, visión y valores institucionales, así como de las políticas y procedimientos internos. Durante la inducción, los nuevos funcionarios reciben información detallada sobre los servicios que ofrece la Caja, las expectativas de desempeño y las normas de conducta. Este proceso no solo facilita la adaptación al entorno laboral, sino que también asegura que los nuevos miembros comprendan su rol y contribuyan desde el primer día al cumplimiento de los objetivos institucionales.

La reinducción es igualmente crucial para mantener a los funcionarios actualizados y alineados con los cambios y avances dentro de la Entidad. Este proceso se enfoca en refrescar y actualizar los conocimientos sobre políticas, procedimientos y cualquier modificación en la estructura organizacional. Además, fomenta un sentido de pertenencia y compromiso continuo, asegurando que todos los miembros del equipo estén preparados para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades que se presenten.

Ambos procesos, inducción y reinducción, son fundamentales para el éxito de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía. La implementación de programas bien estructurados de inducción y reinducción contribuye a reducir la rotación de personal, mejorar la satisfacción laboral y aumentar

la productividad. Al invertir en la formación y actualización de sus colaboradores, la Caja no solo fortalece su capital humano, sino que también se posiciona mejor para cumplir con su misión de proporcionar soluciones de vivienda de calidad a los miembros de las Fuerzas Militares y de Policía, garantizando así un servicio eficiente y de excelencia.

Para lo cual se abordan aspectos relevantes como:

- Misión, visión, valores institucionales y generalidades de la Entidad.
- Estructura organizacional.
- Sistema de Gestión de la Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Políticas Institucionales y Código de Ética y Conducta.
- Actualización Normatividad Vigente.
- Nuevos sistemas de información.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Modelo de Felicidad Laboral y beneficios para el colaborador y la familia.

## 8. RECURSOS

Para el cumplimiento de las necesidades de capacitación de la Entidad se cuenta con un presupuesto de \$1.019.002.000, destinado para el fortalecimiento y crecimiento personal y laboral de los funcionarios, asociado al cumplimiento de los objetivos institucionales.

## 9. RESPONSABLES

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

## 10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Anexo

## 11. RIESGOS

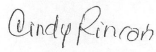
Tabla 5 Riesgos Identificados - Fuente Matriz de Riesgos


RIESGO IDENTIFICADO	IMPACTO	OPCIONES DE MANEJO/CONTROL
R019 Inadecuada ejecución del proceso	Temporalidad del recurso humano Inadecuada gestión de los documentos del proceso	CO025 – Plan de capacitación CO013 – Actualización de la información documentada del proceso
R020 incumplimiento del proveedor	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


## 12. SEGUIMIENTO

Tabla 6 Indicadores del Plan

Nombre del Indicador	Indicador	Herramienta de Evaluación
Tasa de Participación en Programas de Capacitación	$\frac{\# \text{ funcionarios que completan la capacitación}}{\text{Número total de funcionarios}} * 100$	Se evalúa a través de la obtención del certificado de la formación realizada.  Meta: $\geq 90\%$
Tasa de Aplicación de Conocimientos Adquiridos	$\frac{\# \text{ de colaboradores que aplican los conocimientos}}{\text{Número total de colaboradores capacitados}} * 100$	Evaluación de los conocimientos adquiridos.  Meta: $\geq 80\%$
Índice de Satisfacción de los Participantes	$\frac{\text{Suma de las puntuaciones de satisfacción}}{\text{Número de encuestas completadas}} * 100$	Evaluaciones post capacitación para los programas cerrados  Meta: $\geq 85\%$

Elaboró:   
Cindy Julieth Rincón Quintero  
Profesional Universitario 01 (ARTH)

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

Aprobó:   
Doctor Ricardo William Bendeck Acevedo  
Subgerente Administrativo