

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2020

Área de Talento Humano

Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	5
2. OBJETIVO	6
2.1. Objetivos Específicos	6
3. ALCANCE	6
4. DEFINICIONES	6
5. PLANEACIÓN DE LA PREVISIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	7
5.1. Análisis de la Planta de Personal	7
5.2. Análisis del Personal por Otras Modalidades	9
5.3. Proyección Índice de Rotación 2020	10
5.4. Provisión de Vacantes Definitivas para Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	12
5.5. Provisión de Vacantes Definitivas de Trabajadores Oficiales	12
6. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DEL PERSONAL	12
7. SEGUIMIENTO Y CONTROL	12





LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Empleados Públicos Caja Honor.....	7
Tabla 2. Trabajadores Oficiales Caja Honor	8
Tabla 3. Personal Caja Honor 2020	8
Tabla 4. Comparativo Tabla Organizacional vs Planta Entidad	9
Tabla 5. Personal por Otras Modalidades	9
Tabla 6. Proyección Retiros 2020	11
Tabla 7. Indicadores del Plan	12

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605
Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
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



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestras Fuerzas Armadas,
para Colombia entera.

VERIFICADO por el INSTITUTO COLOMBIANO DE ESTANDARES

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.....	10
Figura 2.....	11

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605
Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
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



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestras Fuerzas Armadas,
para Colombia entera.

VERIFICADO POR INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA



1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018 la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2020 y que hace parte de la integración de planes institucionales y estratégicos de la Entidad en cumplimiento con las directrices del establecimiento público y las políticas del Gobierno Nacional.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía nace de la necesidad de calcular el número de empleos necesarios de acuerdo a los requisitos y el perfil establecidos en los manuales de funciones, la identificación de las formas de cubrimiento de necesidades de personal así mismo la estimación del costo del personal de acuerdo a las medidas tomadas, en cumplimiento con la tabla organizacional establecida en la resolución 728 de 2018 y modificada en la resolución 609 de 2019, el Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencias y las políticas de la Entidad para la provisión de empleos.

La gestión del proceso de recursos humanos está a cargo del Área de Talento Humano en cabeza de la Subgerencia Administrativa, la cual se encargará del desarrollo, control y seguimiento del presente plan.

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605
Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
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



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestras Fuerzas Armadas,
para Colombia entera.

VERIFICADO por el INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA



2. OBJETIVO

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 procesos 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.

2.1. Objetivos Específicos

- Proyectar la rotación de personal con base en los datos históricos y el índice de rotación de personal, para el análisis de necesidades que se generen en la planta de personal.
- Planear la provisión anual de talento humano a partir del diseño de estrategias que permitan identificar las necesidades de personal en la planta.
- Determinar e identificar las formas de cubrimiento de las necesidades del personal de los diferentes procesos de la Entidad.

3. ALCANCE

A través del presente Plan permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo, por medio de:

- El cálculo de los empleados necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles previamente establecidos en la normatividad vigente aplicable y los manuales de funciones y competencias de la Entidad.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades del personal.
- Estimación de costos de personal con base en las medidas diseñadas para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

4. DEFINICIONES

Empleados Públicos. Su modalidad de vinculación es de carácter legal y reglamentario, desarrollan actividades de dirección, manejo y confianza.

Trabajadores Oficiales. En atención a la naturaleza jurídica de la Entidad, con el trabajador oficial se suscribe un contrato individual de trabajo, razón por la cual su modalidad de vinculación es de carácter contractual (Artículo 27 del Decreto Ley 353 de 1994 modificado por el Artículo 16 de la Ley 973 de 2005).

Vacante. Es el cargo de la planta global de la Entidad que queda disponible para ser provisto por un trabajador oficial vinculado o por una persona externa que acrediten el perfil y las competencias exigidas para dicho cargo.

6

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605
Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
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

Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestros Fuercos Armados,
para Colombia entera.



Índice de rotación de personal. Hace referencia al volumen de trabajadores que entran y salen de una compañía por diferentes razones y causas. Se puede interpretar como la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente.

5. PLANEACIÓN DE LA PREVISIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

5.1. Análisis de la Planta de Personal

La planta de personal de personal de la Entidad se encuentra aprobada de acuerdo con el Decreto 1901 de 2013 y está compuesta por quince (15) empleados públicos de los niveles directivo, asesor y profesional y doscientos sesenta y siete (267) trabajadores oficiales de los niveles profesional, técnico y asistencial, actualmente la planta de personal de empleados públicos y trabajadores oficiales de la Entidad se encuentra conformada de la siguiente manera:

Tabla 1. Empleados Públicos Caja Honor

Nivel	Denominación	Cantidad de Funcionarios
Directivo	GERENTE GENERAL	1
	SUBGERENTE DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	3
	JEFE DE OFICINA SECTOR DEFENSA	1
Asesor	JEFE OFICINA ASESORA SECTOR DEFENSA	3
Profesional	PROFESIONAL SECTOR DEFENSA 3-1 GRADO 10	1
	PROFESIONAL SECTOR DEFENSA 3-1 GRADO 21	1
	PROFESIONAL SECTOR DEFENSA 3-1 GRADO 23	3

Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

Tabla 2. Trabajadores Oficiales Caja Honor

Nivel	Denominación	Cantidad de Funcionarios
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 05	4

7

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605
Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
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



	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 04	12
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 03	14
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 02	10
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 01	14
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 04	9
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 03	11
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 02	25
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 01	89
TÉCNICO	TECNICO 04	11
	TECNICO 03	6
	TECNICO 02	18
	TECNICO 01	17
ASISTENCIAL	ASISTENCIAL 04	5
	ASISTENCIAL 03	2
	ASISTENCIAL 02	2
	ASISTENCIAL 01	12

Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

Tabla 3. Personal Caja Honor 2020

Nivel	Cantidad de Funcionarios
EMPLEADO PÚBLICO	261
TRABAJADORES OFICIALES	13
VACANTES ACTIVAS	8
TOTAL GENERAL	282

Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

Para la identificación de necesidades de la planta de personal de la Entidad se hace el comparativo con la tabla organización establecida en la resolución 728 de 2018 y modificada en la resolución 609 de 2019 para los diferentes procesos, niveles y escalas de los funcionarios.

Tabla 4. Comparativo Tabla Organizacional vs Planta Entidad

Nivel	Tabla Organizacional	Planta Actual	Diferencia
EMPLEADOS PÚBLICOS	15	13	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	60	54	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	135	134	1



TÉCNICO	50	52	-2
ASISTENCIAL	22	21	1
TOTAL	282	274	8

Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

A partir del comparativo se identifican las necesidades de personal bajo lo cual trabajará el proceso de selección y vinculación para el cubrimiento de necesidades con base en los manuales de funciones y descriptivos de cargo asociados.

5.2. Análisis del Personal por Otras Modalidades

La planta de personal de la Entidad encuentra aprobada de acuerdo con el Decreto 1901 de 2013 por lo cual tiene un número limitado de vacantes de 282, las necesidades que se presentan de personal que no se puedan vincular a la planta de personal son cubiertas por personal bajo la modalidad de trabajador en misión o por prestación de servicios que se encuentran distribuidos de la siguiente forma:

Tabla 5. Personal por Otras Modalidades

Dependencia	Cantidad de Personal		
	Prestación de Servicios	Trabajador en Misión	Total General
GRUPO ASUNTOS GERENCIALES Y COMUNICACION ESTRATEGICA	1	0	1
OFICINA ASESORA DE GESTION DEL RIESGO (MIDDLE OFFICE)	1	0	1
OFICINA ASESORA DE INFORMATICA	15	9	24
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	0	1
OFICINA ASESORA JURÍDICA	2	1	3
OFICINA DE CONTROL INTERNO	3	0	3
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA	6	8	14
SUBGERENCIA DE ATENCION AL AFILIADO Y OPERACIONES	10	14	24
SUBGERENCIA DE VIVIENDA Y PROYECTOS	4	1	5
SUBGERENCIA FINANCIERA	4	3	7
Total General	47	36	83

Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)



5.3. Proyección Índice de Rotación 2020

El índice de rotación del personal (IRP) es un indicador con el cual se mide el volumen de salidas y entradas del personal en la Entidad y se utiliza para realizar la intervención y plan de acción sobre los procesos que presenten un alto índice de rotación. Durante los últimos años el IRP ha tenido una tendencia a la baja teniendo como pico más alto el año 2017 pero sin superar el 20% anual. A continuación se muestra el comportamiento histórico del IRP a través de los años:

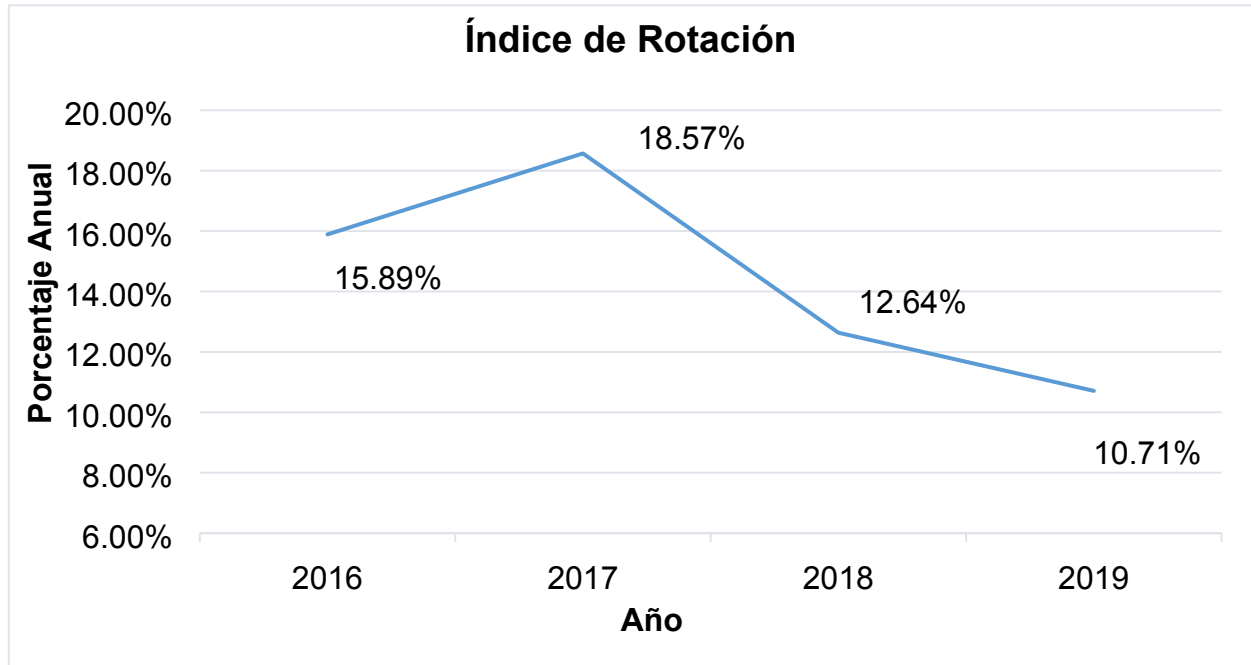


Figura 1.
Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

La proyección del IRP y el número de retiros durante el 2020 se realiza a través de la técnica del promedio móvil ponderado tomando como datos históricos por nivel los datos de los años 2018 y 2019. A continuación los resultados obtenidos:

Tabla 6. Proyección Retiros 2020

Denominación	2018	2019	Proyectado 2020
EMPLEADO PÚBLICO	2	3	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	10	7	8
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	22	18	19



TECNICO	1	1	1
ASISTENCIAL	0	2	1
TOTAL	35	31	32

Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

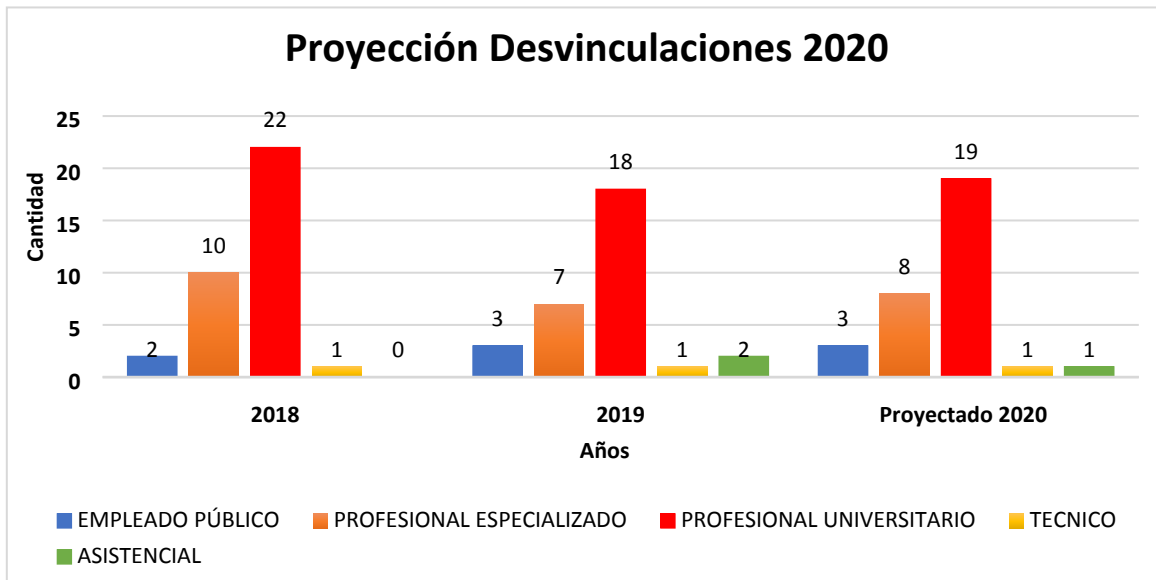


Figura 2.

Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

De acuerdo a las proyecciones realizadas la previsión de recursos humanos se debe hacer para el cubrimiento de 32 retiros durante el transcurso de la vigencia en los diferentes niveles de cargo de la Entidad y para los diferentes procesos de la misma.

5.4. Provisión de Vacantes Definitivas para Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

La Entidad provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 2.13.2.1 del Decreto 1083 de 2015 que compiló el Decreto 4567 de 2011.

Adicionalmente la Entidad cuenta con un procedimiento interno controlado en su sistema Integrado de Gestión TH-NA-PR-001 Selección y Vinculación de Personal.

5.5. Provisión de Vacantes Definitivas de Trabajadores Oficiales

Para la vigencia 2020, se continúa la provisión de las vacantes de trabajadores oficiales de acuerdo con lo dispuesto en el procedimiento interno controlado en su sistema Integrado de Gestión TH-NA-PR-001 Selección y Vinculación de Personal



y TH-NA-MA-003 Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencia de Trabajadores Oficiales.

6. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DEL PERSONAL

Para la vigencia 2020, la estimación del rubro de Gastos de Personal para proveer las obligaciones laborales con los 282 funcionarios de la Entidad asciende a la suma de \$16.397.909.000.

7. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento y control del desarrollo del Plan de Previsión de Recursos Humanos se llevara a cabo realizando la medición de los siguientes indicadores:

Tabla 7. Indicadores del Plan

Nombre del Indicador	Formula	Meta
Indicador de Rotación del Personal	$\frac{\text{Empleados que han salido de la empresa}}{\left(\frac{\text{Empleados al inicio} + \text{Empleados al final}}{2}\right)}$	≥11%

Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

