

CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR DE VIVIENDA Y POLICÍA

PLAN ESTRATÉGICO DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO 2025

BOGOTÁ D.C. 2025

TABLA DE CONTENIDO

1.	PRESENTACIÓN.....	3
2.	ALCANCE.....	3
3.	DURACIÓN.....	3
4.	OBJETIVO GENERAL.....	3
5.	OBJETIVOS ESPECIFICO.....	4
6.	MARCO NORMATIVO.....	4
7.	DESCRIPCIÓN DEL PLAN/PROYECTO.....	10
	PLANES TEMÁTICOS.....	17
1.	Plan Anual de Vacantes.....	17
2.	Plan de Previsión de Recursos Humanos:.....	18
3.	Plan de Bienestar e Incentivos.....	19
4.	Plan Institucional de Capacitación (PIC).....	20
5.	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	21
6.	Plan de Sucesión.....	22
	TEMÁTICAS ADICIONALES.....	23
1.	Relaciones Laborales.....	23
2.	Planeación de Viáticos y Tiquetes Aéreos.....	24
3.	Gestión de Nómina y Prestaciones Sociales.....	24
4.	Comunicación del Área de Talento Humano.....	25
8.	RECURSOS.....	26
9.	ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	26
10.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	27
11.	RIESGOS.....	27
12.	SEGUIMIENTO.....	28
13.	CONCLUSIÓN.....	28
14.	ANEXOS.....	29

1. PRESENTACIÓN

La presente propuesta estratégica tiene como objetivo fortalecer el Área de Talento Humano de la organización mediante un análisis profundo de la situación actual, la proyección de mejoras y la implementación de estrategias alineadas con los objetivos corporativos. Este documento integra diagnósticos, análisis de riesgos y datos sobre bienestar, capacitación y ambiente laboral. Este plan también busca alinearse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), contribuyendo al cumplimiento de metas globales de sostenibilidad.

2. ALCANCE

Diseñar y ejecutar estrategias de Talento Humano que impacten positivamente en la cultura organizacional, la retención de talento y el desempeño general, contribuyendo a los ODS 3 (Salud y Bienestar), 5 (Igualdad de Género), 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico) y 10 (Reducción de las Desigualdades).

3. DURACIÓN

El plan estratégico se implementará durante un periodo de 12 meses, con revisiones trimestrales para evaluar avances y realizar ajustes necesarios.

4. OBJETIVO GENERAL

Consolidar el Área de Talento Humano como un motor estratégico de cambio y competitividad, mediante el fortalecimiento de políticas, programas y prácticas que fomenten el desarrollo integral de los colaboradores, alineándose con los ODS 3, 5 y 8.

5. OBJETIVOS ESPECIFICO

1. Mejorar el ambiente laboral y la satisfacción de los empleados (ODS 3 y 8).
2. Implementar programas de bienestar físico, mental y emocional (ODS 3).
3. Fortalecer las competencias técnicas y de liderazgo del personal (ODS 4: Educación de Calidad).
4. Promover la equidad y la transparencia en los procesos internos (ODS 5 y 10).
5. Optimizar el uso de tecnologías para la gestión eficiente del talento humano (ODS 9: Industria, Innovación e Infraestructura).

6. MARCO NORMATIVO

Este plan está fundamentado en la normativa nacional e internacional aplicable al área de Talento Humano, incluyendo:

- Leyes laborales vigentes.
- Estándares de Great Place to Work®.
- Normativas de salud y seguridad en el trabajo (SST).
- Reglamentos internos de la organización sobre imparcialidad, desempeño y desarrollo profesional.

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Ley 973 de 2005	Naturaleza Jurídica, objeto y funciones de la Entidad.	Área de Talento Humano
Decreto 1900 y 1901 de 2013 y 76, 77 de 2022	Estructura, planta de personal global de Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales.	Área de Talento Humano
Acuerdo 5 de 2016	Estatuto Interno	Área de Talento Humano
Ley 6 de 1945 y Decreto 2127 de 1945. Compilado en el Decreto 1083 de 2015	Modalidades de Vinculación. Trabajadores Oficiales.	Área de Talento Humano
Ley 909 de 2004 Artículo 50	Acuerdo de Gestión Gerentes Públicos.	Evaluación de Desempeño

Decreto 091 del 2007	Decreto Reglamentario Situaciones Administrativas Empleados Públicos Sector Defensa.	Área de Talento Humano
Decreto 092 de 2007	Decreto Reglamentario Ley 1033 de 2006. Por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa.	Evaluación de Desempeño
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Decreto 1666 de 2007 compilatorio Decreto 1070 de 2015	Determina las competencias laborales y requisitos generales con la nomenclatura y clasificación para los diferentes empleos públicos Sector Defensa.	Manual de funciones
Decreto 909 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Competencias, Vacantes y Previsión de Recursos Humanos (Caja Honor no cuenta con carrera administrativa)
Decreto 2701 de 1988	Régimen prestacional para los empleados civiles no uniformados de las Entidad adscritas y vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional.	Régimen prestacional

Acuerdo 001 de 2006	Establece que el incremento salarial para los Trabajadores Oficiales será igual incremento que fije el Gobierno Nacional para los Empleados Públicos de las EICE.	Incremento trabajadores Oficiales
Decreto 1252 de 2000 Artículo 1. Artículo 98 de la Ley 50 de 1990, Ley 1071 de 2006, Acuerdo 5 de 2017.	Regímenes de Cesantías de Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales de la Entidad.	Prestaciones
Decretos 1661, 2164 de 1991, 2177 de 2006 y Resolución 048 de 2009	Régimen de Prima Técnica Empleados Públicos de la Entidad.	Nómina y prestaciones
Decreto 2699 de 2012	Bonificación de Dirección Gerente General de la Entidad.	Nómina y prestaciones
Resolución 445 de 2014 e Instructivo 01 de 2014	Bonificación de Liderazgo e Incentivo Eventual por Gestión Trabajadores Oficiales de la Entidad.	Incentivos trabajadores oficiales
Convención Colectiva 1997, Acuerdo Junta Directiva 2 de 1998.	Prima de Servicios de Carácter Convencional (15) días para Trabajadores Oficiales de la Entidad.	Nómina y prestaciones
Resolución 073 de 2009 Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Honorarios Junta Directiva.	Honorarios
Pacto Colectivo para Trabajadores Oficiales No Sindicalizados	Negociación Colectiva.	Área de Talento Humano
Resolución 620 de 2016	Manual de funciones, requisitos y competencias Empleados Públicos.	Área de Talento Humano
Decreto 1567 de 1998 y Decreto 1227 de 2005	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Capacitación y Bienestar
Resolución 569 de 2016	Adopta Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 100 de 1993 y Decreto reglamentarios. Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007.	Sistema General de Seguridad Social aplicable para Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales de la Entidad. Bonos y Cuotas Partes Pensionales.	Seguridad social
Circular Externa 100 de 1995, Circular 052 de 2007, 038 de 2009, 029 de 2014	Circulares externas de la Superintendencia Financiera de Colombia, establece los requisitos para roles en la condición de Entidad Vigilada	Área de Talento Humano
Decreto 1260 del 2000 y Decreto 941 de 2002	Disposiciones que regulan la Normalización del Pasivo Pensional de la Entidad.	Área de Talento Humano
Resolución 300 de 2018	Por la cual se actualizan las disposiciones normativas que regulan el Comité Laboral, el Comité de Convivencia Laboral y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Área de Talento Humano
Resolución 275 de 2020	Reglamento Interno de Trabajo	Área de Talento Humano
Resolución 527 de 2019	Por la cual se actualiza el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y se dictan otras disposiciones	Área de Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Área de Talento Humano
Resolución 728 de 2018	Actualización de disposiciones que regulan la administración del talento humano de	Área de Talento Humano

	empleados públicos y trabajadores oficiales de la Entidad	
Resolución 609 de 2019	Se modifica la Resolución 728 de 2018 y se dictan otras disposiciones	Área de Talento Humano
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta 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	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	Talento Humano
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y	Planes y programas

	estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	MIPG
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público 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	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1496 de 2011	Garantiza igualdad salarial y retribución laboral entre mujeres y hombres.	Área de Talento Humano
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015,	Vinculación Discapacidad

	Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	
Resolución 084 de 2022 (Trabajadores oficiales) Resolución 577 de 2022 (Empleados públicos)		Manual de Funciones

7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN/PROYECTO

Diagnóstico Situacional

- **Ambiente Laboral:** Con un índice actual de 92 puntos, se evidencian avances en credibilidad y liderazgo. Estos resultados reflejan el compromiso con el ODS 8, al fomentar un entorno laboral digno y motivador.

Ilustración 1: Resultados Great Place to Work

Caja Honor 2024



Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

- **Evaluación de Desempeño por Competencias:** El promedio global del 93% destaca el desarrollo continuo de los colaboradores, alineado con el ODS 4. Las estrategias se enfocan en planes personalizados de desarrollo para colaboradores con puntajes inferiores, promoviendo un impacto positivo en el rendimiento organizacional.

*Ilustración 2: Resultados Evaluación de Desempeño por Competencias
Caja Honor 2024*

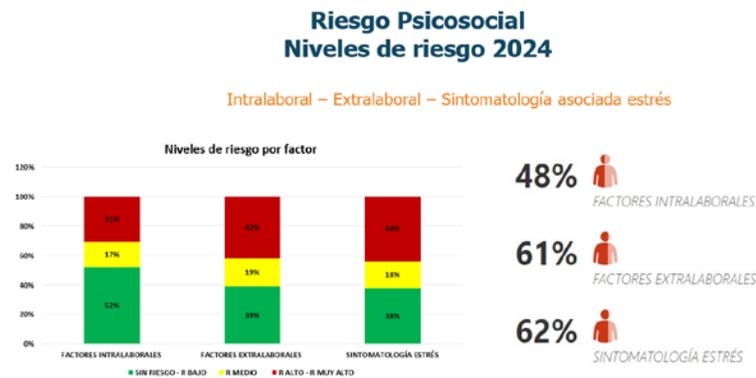


Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

Para la vigencia actual se tiene proyectado realizar la Evaluación de Desempeño por Competencias del Segundo Semestre del 2024 durante el primer trimestre del 2025 y la Evaluación del Primer Semestre 2025, durante el segundo trimestre, enfatizando la importancia de la concertación de objetivos entre líderes y colaboradores.

- **Riesgo Psicosocial:** Se han diseñado planes de mitigación para grupos expuestos a factores estresantes, en cumplimiento del ODS 3, que incluyan apoyo psicosocial, ajustes laborales y programas de bienestar adaptados a las necesidades detectadas.

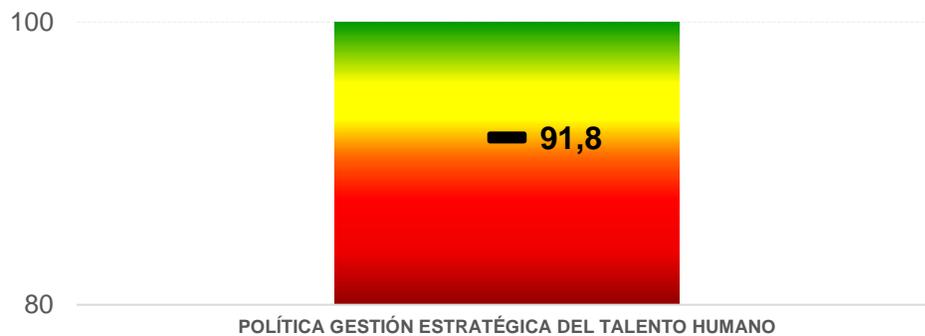
*Ilustración 3: Resultados Encuesta de Riesgo Psicosocial
Caja Honor 2024*



Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

- **Matriz de Autodiagnóstico MIPG**

Ilustración 4: Resultados Autodiagnóstico 2024



Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

Ilustración 5: Ruta de Creación de Valor 2024

 modelo integrado de planeación y gestión   			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	92	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	91
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	91
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	92
		- Ruta para generar innovación con pasión	96
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	93	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	92
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	93
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	94
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	93
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	95	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	96
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	94
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	94	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	94
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	94
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	93	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	93

Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

Política de Calidad

Compromiso con la mejora continua y la excelencia en todos los procesos relacionados con el desarrollo humano.

Políticas Específicas de TH

ARTAH deberá implementar la Cultura Organizacional establecida por Caja Honor, en sus funcionarios, mediante el Modelo de Felicidad Laboral, basada en la política de Integridad, con competencias y comportamientos éticos que apunten a una proyección laboral.

¿SOBRE QUÉ ES?

Cada proceso de ARTAH, tiene la responsabilidad de generar estrategias orientadas a la calidad de vida de los funcionarios Caja Honor.

¿PARA QUÉ ES?

Con el fin de contribuir en la motivación, bienestar y compromiso, del funcionario Caja Honor, demostrándose en la calidad de la prestación del servicio.

¿CADA CUÁNTO SE HACE?

Cada proceso de ARTAH, cuenta con diferente periodicidad, siendo casi diarias las tareas de ejecución. Sin embargo, los avances en las actividades programadas son evaluadas trimestralmente con los Planes de integración.

¿QUIÉN LO HACE?

ARTAH cuenta con personal idóneo responsable de cada proceso (Jefatura, Coordinación Estratégica, Profesional en Bienestar, Profesional en Capacitación, Profesional en SST, 2 Profesionales en Relaciones Laborales, 3 Profesionales en Nómina y Prestaciones Sociales, Profesional en Comunicación, 1 profesional en Viáticos y Comisiones y 1 técnico de apoyo en Gestión Documental)

Ilustración 6: Personal Área de Talento Humano



Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

Cultura Organizacional (ADN)

El Área debe promover una cultura inclusiva que fomente la diversidad, impulse la colaboración interdisciplinaria y priorice el desarrollo continuo a través de programas personalizados y políticas inclusivas.

Modelo de Felicidad Laboral

Se debe adoptar prácticas que promuevan la satisfacción y compromiso de los empleados, incluyendo horarios flexibles, teletrabajo híbrido, personalización de planes de desarrollo profesional, y la introducción de herramientas digitales para facilitar el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales.

Código de Integridad y Conflicto de Interés

ARTAH se esforzará por mantener actualizado y comunicar el código a toda la organización, garantizando su aplicación en todos los niveles.

Competencias y Comportamiento Ético Superior

Se propenderá desde ARTAH, diseñar programas que refuercen valores organizacionales clave para el desarrollo laboral y personal sano de sus colaboradores, tales como “La Ruta del Honor” y “La Tiendita del Honor”.

Código del Buen Vestir

El Área continuará estableciendo normas claras que reflejen profesionalismo y adecuación real y actual al entorno laboral.

Proyección Laboral

Mediante el Plan de Sucesión se promueve la creación de rutas laborales personalizadas basadas en capacitaciones proyectadas y evaluaciones periódicas de desempeño.

Evaluación de Desempeño

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía (CAJA HONOR), durante la vigencia evaluada, contó con 367 funcionarios habilitados para el proceso de evaluación de desempeño. De estos, 350 presentaron la evaluación, lo que representa el 95% del total del personal. El puntaje promedio obtenido fue de 93 sobre 100, reflejando un alto nivel de cumplimiento y desempeño por parte de los colaboradores.

Tabla 1. Evaluación del Desempeño

Cargo	Número de funcionarios con evaluación de desempeño	
		
Profesional Sector Defensa	6	4
Profesional Especializado	24	31
Profesional Universitario	63	133
Técnico	21	47
Asistencial	16	5
Total, funcionarios	130	220
Porcentaje	37%	63%

Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

Estrategias Principales

1. Implementación progresiva de Teletrabajo en modalidad Híbrida
2. Creación de espacios de coworking.
3. Programas personalizados de capacitación y bienestar.
4. Implementación de herramientas tecnológicas avanzadas para la gestión de talento.

PLANES TEMÁTICOS

1. Plan Anual de Vacantes.

En cumplimiento del Procedimiento de Selección y Vinculación del Personal, se garantiza que los candidatos cumplan con los requisitos de formación y competencias. Este plan está alineado con el ODS 8 al promover empleo digno y con el ODS 10 al fomentar la inclusión. Este proceso se lleva a cabo conforme al Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencias para la Vinculación de Trabajadores Oficiales y Públicos y lo estipulado en la tabla organizacional de la normativa vigente.

Durante la permanencia del personal, se gestionan las situaciones laborales que correspondan, tales como vacaciones, licencias, comisiones y certificaciones, entre otras, asegurando una administración eficiente y en línea con las políticas institucionales.

Por otra parte, el proceso de desvinculación (offboarding) se realiza de acuerdo con el procedimiento Desvinculación del Personal, respetando las políticas establecidas para la entrega del puesto de trabajo, la paz y salvo, la gestión del conocimiento y la entrevista de retiro. Toda la información relevante se adjunta a la hoja de vida del exfuncionario, siguiendo estrictamente las políticas de confidencialidad de la información. Además, con el propósito de fomentar una experiencia positiva independientemente de las circunstancias del retiro, el Área de Talento Humano organiza una ceremonia simbólica en la que se entrega una esquila de agradecimiento como reconocimiento a los aportes y logros del funcionario durante su tiempo en la Entidad.

Tabla 2. Necesidad de Personal Planta Global

Nivel	Cantidad de funcionarios	Vacantes activas
Empleado Público	13	2
Trabajadores Oficiales	360	7
Subtotal	373	9
Total	382	

Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

2. Plan de Previsión de Recursos Humanos:

La estructura de la planta de personal responde a la normatividad vigente, contribuyendo al ODS 8 mediante la generación de oportunidades laborales formales. La planta de personal se encuentra aprobada de acuerdo con el Decreto 1901 de 2013 y está compuesta por (13) de (15) empleados públicos de los niveles Directivo, Asesor y Profesional y (360) de (367) trabajadores oficiales aprobados 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 3. Personal Caja Honor 2024

Nivel	Cantidad de funcionarios
Empleados Públicos	13 de 15
Trabajadores oficiales	360 de 367
Vacantes activas	9
Total	382

Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

3. Plan de Bienestar e Incentivos.

El Plan de Bienestar 2025 de Caja Honor se fundamenta en la política de bienestar institucional, que concibe a la persona como el centro y éxito de la gestión. Este plan fomenta el equilibrio entre la vida laboral y personal de los colaboradores, alineándose con los ODS 3, 5 y 8. Promueve la salud física y mental, la igualdad de género y el trabajo digno. Alineándose con el Programa Nacional de Bienestar de la Función Pública, cuyo objetivo es “promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y servidores públicos ... y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público”.

Está diseñado para abordar de manera integral las necesidades identificadas en las encuestas de bienestar, promoviendo la salud física y mental, el desarrollo personal y profesional, la integración familiar y el reconocimiento de los funcionarios y busca establecer un entorno laboral saludable, motivador y equitativo, que impulse la productividad y el compromiso de los funcionarios, alineando sus objetivos personales y profesionales con los valores y metas de la Entidad.

A través de diversas actividades y programas, el plan fomentará la cohesión y el apoyo familiar, ofrecerá espacios de actividad deportiva y recreativa y promoverá la participación en actividades culturales y artísticas. Además, se implementarán estrategias de reconocimiento y recompensas para valorar el desempeño y los logros de los funcionarios, creando un sistema de retroalimentación continua que destaque las contribuciones individuales y de equipo. Con un enfoque integral y

equitativo, el Plan de Bienestar 2025 de Caja Honor se compromete a mejorar la calidad de vida de sus funcionarios y a fortalecer su vocación por el buen servicio público.

Ilustración 7: Componentes Plan de Bienestar Caja Honor.



Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

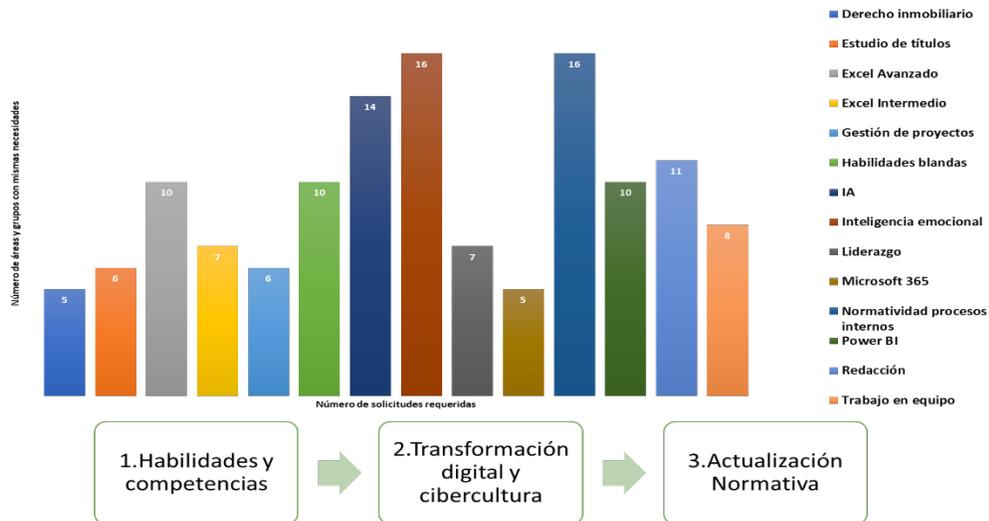
4. Plan Institucional de Capacitación (PIC)

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. A través de programas de formación adaptados a las necesidades de cada área, se fomenta el aprendizaje permanente (ODS 4) y la innovación (ODS 9). 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 plan de capacitación 2025, 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.

Ilustración 8: Diagnóstico de necesidades 2025



Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Las actividades que se establecerán para la vigencia 2025 busca prevenir enfermedades laborales y fomentar hábitos saludables, alineándose con el ODS 3 y se basan principalmente en incentivar o estimular a la realización de actividad física regular y facilitar la posibilidad de tener hábitos nutricionales saludables como respetar horarios de alimentación y consumo de alimentos bajos en grasas y carbohidratos. Busca prevenir enfermedades laborales y fomentar hábitos saludables, alineándose con el ODS 3.

Ilustración 9: Clasificación de Riesgos

GRAFICAS CLASIFICACIÓN DE RIESGOS Y NIVELES

OBJETIVO: Presentar los resultados obtenidos en la ejecución de la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles de los procesos de trabajo desarrollados en CAJA DE HONOR, con el fin de orientar estrategias de control que contribuyan a la generación de ambientes de trabajo seguro y saludable.

ANÁLISIS DE NIVEL DE RIESGO: Se identificaron en total 547 peligros; la distribución del nivel de riesgos se encuentra en 0,37% en nivel de Riesgo I, 41% en nivel II, 58% en nivel III, 0% en nivel IV. Así mismo se evidencia que el mayor porcentaje se encuentra en el Nivel III con el 58%.

ANÁLISIS CLASIFICACIÓN DEL RIESGO: Una vez identificado la totalidad de los peligros, se evidencia que los riesgos mas altos con un porcentaje de 36% es Condiciones de seguridad (Trabajo en alturas, Accidentes de tránsito, Orden y Aseo, Público, Locativos, entre otros) y con un 17% el Riesgo Biomecánico (Posturas bipedas /sedentes, movimientos repetitivos, manipulación manual de cargas).

NIVEL RIESGO		
Descripción	Cantidad	Porcentaje
I	2	0,37%
II	227	41%
III	318	58%
IV	0	0%
Total	547	100%

Clasificación del Riesgo	Cantidad	Porcentaje
Condiciones de seguridad	197	36%
Biomecánico.	92	17%
Físico.	52	10%
Biológico.	52	10%
Fenómenos Naturales.	46	8%
Psicosocial.	89	16%
Químico.	19	3%
Total general	547	100%



Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

6. Plan de Sucesión

En pro de la constante mejora, continuidad del negocio y con el fin de seguir generando estrategias de fidelización y retención de talentos en 2025, este plan asegura la continuidad del negocio y la gestión del conocimiento, contribuyendo al ODS 8 y al ODS 4. Por lo tanto se construyó una matriz de sucesión para identificar diversos perfiles de gran impacto en la entidad que requieren diseñar un plan a corto, mediano y/o largo plazo, permitiendo a través de una serie de pasos y con la ayuda del proceso de capacitación, organizar planes de desarrollo, transmitir el conocimiento y preparar a los funcionarios en las exigencias cambiantes del entorno laboral.

Se tuvo en cuenta los siguientes perfiles:

- Pre pensionados.
- Liderazgos.
- Cargos estratégicos que requieran identificar un par o backup.

Lo anterior, alineado a la sexta dimensión, gestión del conocimiento y la innovación del MIPG, en donde la fuga del conocimiento es un asunto de importante relevancia en las organizaciones.

Ilustración 10: Proceso de Sucesión



Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

TEMÁTICAS ADICIONALES

1. Relaciones Laborales

El Plan de Relaciones Laborales 2025 de la Entidad, es esencial para lograr los objetivos planteados para la presente vigencia, combinando capacidades y recursos, propendiendo conservar y promover las normas que permitan establecer un excelente ambiente laboral y con ello el cumplimiento a la Política de Talento Humano, incrementando la productividad en la organización.

2. Planeación de Viáticos y Tiquetes Aéreos

Caja Honor como entidad gubernamental, adscrita al Ministerio de Defensa Nacional, en atención a la misión institucional, dirigida a brindar solución de vivienda a nuestros afiliados héroes de la patria y sus familias, tiene proyectado seguir realizando en el 2025 un sin número de comisiones tendientes a brindar información, recepción verificación y radicación de los diferentes modelos de solución de vivienda ofrecidos por la Entidad, bajo los estándares de calidad.

Garantizando la asignación de los recursos necesarios para la ejecución del presente plan teniendo como prioridad la consecución de metas en los modelos V8 – V14, al igual que entrega de viviendas fondo de solidaridad.

Ilustración 11: Puntos de Atención Nacional CAJA HONOR



Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

3. Gestión de Nómina y Prestaciones Sociales

Este plan establece las condiciones de la vigencia 2025 para la liquidación de la nómina y prestaciones sociales de la planta de personal de Caja Honor, de acuerdo con el régimen y normatividad pertinente.

4. Comunicación del Área de Talento Humano

El plan de comunicación busca transmitir información organizacional del Área de Talento humano, de manera asertiva y alineada con los valores corporativos. Este enfoque contribuye al ODS 16 (Paz, Justicia e Instituciones Sólidas) al fomentar transparencia y participación interna. Su propósito principal es asegurar que la información organizacional sea transmitida de manera que los colaboradores se mantengan informados, comprometidos y alineados con los objetivos estratégicos y la cultura corporativa.

La comunicación se desarrolla conforme a los procesos y directrices establecidos por el Área de Talento Humano, la Subgerencia Administrativa y la Gerencia General, lo que garantiza su coherencia, pertinencia y alineación con la estrategia institucional. Este plan aborda las necesidades de comunicación definiendo mensajes clave, seleccionando los canales más adecuados y estableciendo un tono que refleje los valores de la organización.

Adicionalmente, busca fortalecer el vínculo emocional con nuestra familia Caja Honor, optimizando el flujo de información y fomentando un entorno de confianza, colaboración y sentido de pertenencia.

Ilustración 12: Comunicación Interna



Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

8. RECURSOS

Recursos Humanos

- Incremento de personal especializado en áreas críticas.

Recursos Tecnológicos

- Plataformas como Power BI, Microsoft 365 y herramientas emergentes para colaboración y automatización.

Recursos Financieros

- Presupuesto total asignado: \$3.475.836.000, destinado a la mejora del bienestar, la capacitación y la movilidad organizacional
 - Bienestar: \$1.570.834.000.
 - Capacitación: \$1.019.002.000.
 - Viáticos: \$886.000.000.

9. ROLES Y RESPONSABILIDADES

1. Gerente General.
2. Jefe de Talento Humano.
3. Líderes de áreas y equipos interdepartamentales.
4. Comité de Seguimiento y Evaluación.

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividad	Responsable	Periodo
Diagnóstico inicial	Jefe de TH	Mes 1
Implementación de programas piloto	Líderes de área	Meses 2-4
Evaluaciones intermedias	Comité de Seguimiento	Mes 6
Ajustes estratégicos	Comité Directivo	Meses 7-9
Informe final	Gerente General	Mes 12

11. RIESGOS

RIESGO IDENTIFICADO	IMPACTO	OPCIONES DE MANEJO/CONTROL
1. Resistencia al cambio	ALTO	1. Abordada mediante comunicación clara y gestión del cambio.
2. Limitaciones presupuestales	ALTO	2. Priorización de actividades esenciales y búsqueda de financiación adicional.
3. Sobrecarga laboral	ALTO	3. Revisión y optimización de procesos para

		equilibrar la carga de trabajo.
--	--	---------------------------------

12. SEGUIMIENTO

Indicadores Clave de Desempeño (KPIs)

- **Ambiente Laboral:** Incremento en el índice de satisfacción laboral.
- **Capacitación:** Número de empleados capacitados por trimestre.
- **Productividad:** Evaluación de desempeño mejorada en un 10%.

Evaluación Continua

Diseñar y adoptar un sistema de indicadores clave de desempeño (KPIs) que permita una evaluación continua del éxito del plan estratégico, facilitando ajustes oportunos y decisiones basadas en datos para optimizar resultados

13. CONCLUSIÓN

El Plan Estratégico del Área de Talento Humano 2025 está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, asegurando que todas las acciones y estrategias contribuyan al bienestar integral de los colaboradores y al cumplimiento de metas globales. Este compromiso refuerza la posición de la organización como un modelo de gestión responsable y sostenible.

14. ANEXOS

Plan Anual de Vacantes.
Plan de Previsión de Recursos Humanos
Plan de Bienestar e Incentivos
Plan Institucional de Capacitación (PIC)
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Relaciones Laborales
Planeación de Viáticos y Tiquetes Aéreos
Gestión de Nómina y Prestaciones Sociales
Comunicación del Área de Talento Humano
Cronograma de Actividades



Elaboró:
Giovana Cecilia Roque Salcedo
Nombre y Cargo:
Profesional Especializada 01



Revisó:
Norman Manuel Rey
Nombre y Cargo:
Jefe del Área de Talento Humano



Aprobó:
Ricardo William Bendeck
Nombre y Cargo:
Subgerente Administrativo