

CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR DE VIVIENDA Y POLICÍA

PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS AÑO 2025

BOGOTÁ D.C. ENERO 2025

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN	4
2. ALCANCE	4
3. OBJETIVOS	6
3.1. Objetivo General	6
3.2. Objetivos Específicos.....	6
4. MARCO LEGAL	6
5. DEFINICIONES.....	10
6. PLANEACIÓN DE LA PREVISIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.....	10
6.1. Análisis de la Planta de Personal.....	10
6.2. Análisis del Personal por Otras Modalidades.....	13
6.3. Proyección Índice de Rotación 2024.....	14
6.4. Provisión de Vacantes Definitivas para Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.....	18
6.5. Provisión de Vacantes Definitivas de Trabajadores Oficiales.....	19
6.6. Vinculación laboral de personas con discapacidad.....	19
6.7. Teletrabajo y trabajo en casa	20
7. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DEL PERSONAL	21
8. SEGUIMIENTO Y CONTROL	21
9. RIESGOS.....	23

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Empleados Públicos Caja Honor	10
Tabla 2 Trabajadores Oficiales Caja Honor	11
Tabla 3 Personal Caja Honor 2024.....	12
Tabla 4. Comparativo Tabla Organizacional vs Planta Entidad	12
Tabla 5. Personal por Otras Modalidades	13
Tabla 7. Proyección Retiros 2025.....	16
Tabla 8. Ingresos 2024	17
Tabla 9. Retiros 2024	18
Tabla 10. Indicadores del Plan	22

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Índice de rotación Anual por año.....	14
Ilustración 2 Índice de rotación Anual por año.....	16
Ilustración 3 Provisión de Empleos personal con talentos diversos.	20
Ilustración 4. Personas en modalidad de Trabajo en Casa	21

1. PRESENTACIÓN

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 2023 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 necesidades que surjan en la planta de personal la cual es global y flexible de acuerdo con lo establecido en la Resolución 728 de 2018 modificada parcialmente por la Resolución 609 de 2019 y 748 de 2021 el Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencias y las políticas de la Entidad para la provisión de empleos.

Aunado a lo anterior el presente plan es interdisciplinario con los procesos del Área de Talento Humano con el fin de continuar generando estrategias de promoción, prevención y sensibilización, alineados a objetivos de desarrollo sostenible para lograr los objetivos, reducción de las desigualdades, igualdad de género, paz, justicia e instituciones sólidas, trabajo decente y crecimiento económico, pensando en el pilar fundamental que son las personas y el lema de la Entidad para el año 2025 “Humanización, liderazgo y Transformación sostenible”.

2. ALCANCE

El 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.

Así mismo, la gestión del proceso de recursos humanos, el responsable de presentar el Plan de Previsión de Vacantes y su actualización 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 y va dirigido a todos los funcionarios y colaboradores que integran la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

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 con el presupuesto aprobado y normatividad aplicable.

3.2. 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.

4. MARCO LEGAL

- Decreto ley 19 de 2012 "Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública" Artículo 93 y 94.
- Ley 6 de 1945 "por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos jurisdicción especial de trabajo"
- Ley 973 del 21 de julio de 2005 "Por la cual se modifica el Decreto Ley 353 del 11 de febrero de 1994 y se dictan otras disposiciones" Artículo 16.
- Decreto 1900 de 2013 "Por el cual se establece la planta de personal de empleados públicos y se fija el número de trabajadores oficiales de la Caja promotora de Vivienda Militar y de Policía".

- Decreto 1901 de 2013 "Por lo cual se establece la planta de personal de empleados públicos y se fija el número de trabajadores oficiales de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
- Decreto 1083 de 2015 del Artículo 2.2.13.2.1 al 2.2.13.2.4 y Artículo 2.2.30.2.1 al 2.2.32.7.
- Decreto 1070 de 2015 "Decreto Único Reglamentario del Sector Defensa" Artículo 2.2.1.1.1.1.1. al Artículo 2.2.1.1.1.5.1.
- Decreto 1083 de 2015 del Artículo 2.2.13.2.1 al 2.2.13.2.4 y Artículo 2.2.30.2.1 al 2.2.32.7.
- Decreto 2701 de 1988 (diciembre 29) Por el cual se reforma el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales de las entidades descentralizadas, establecimientos públicos o empresas industriales y comerciales del estado, adscritos o vinculados al Ministerio de Defensa Nacional.
- Decreto 076 de 2022, por medio del cual se modifica la estructura de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, modificando el Decreto 1900 de 2013 dentro del cual se determinan las funciones y competencias y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 077 de 2022, por medio del cual se modifica la estructura de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
- Resolución 728 de 2018 "Por medio de la cual se actualizan y unifican las disposiciones que regulan la Administración de 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".
- Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencia de Trabajadores Oficiales.
- Resolución 577 del 06 de octubre de 2022, Manual de Funciones y Competencias para los Empleados Públicos.

- Resolución 084 del 02 de febrero de 2022 establece la estructura, funciones y siglas de las áreas y grupos internos de trabajo de la Entidad y las demás modifiquen o sustituyan.
- Norma de Calidad ISO 9001:2015 numerales 4.2, 6.1, 7.1.6, 7.3, 7.5.1, 7.5.3, 7.5.2, 8.7, 9.1.1, 9.1.3, 9.3, 9.3.1, 9.3.2, 10.1, 10.2, 10.3.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG Dimensión Talento Humano, Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Ley 789 de diciembre de 2022, se reglamenta el contrato de aprendizaje SENA.
- Resolución 11-02882 de 2023, por la cual se fija cuota reguladora de aprendices SENA para CAJAHONOR.
- Ley Estatutaria 1618 de febrero de 2013, "Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad".
- Decreto 2011 de 2017, porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el Sector Público.
- Circular conjunta 100-05 de 2018 Ministerio de Trabajo, Implementación del Decreto 2011 de 2017 porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- Decreto 392 de 2021, beneficios tributarios por primer empleo y nuevos empleos.
- Decreto 2011 de 2017 numeral 1 del artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad".
- Resolución 583 de 2018 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social. Por la cual se implementa la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad.

- Resolución 0452 del primero de abril de 2021, medidas para implementar Estado Joven-prácticas laborales en el Sector Público.
- Directiva presidencial 05 del 25 de agosto de 2023, derecho al trabajo e inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público.
- Guía para evitar o mitigar la fuga de conocimiento de las entidades públicas, versión 1. Septiembre 2021
- Circular Externa 008 de 2023 de la Superintendencia Financiera de Colombia
- Ley Estatutaria 1618 de 2013, pp10. Guía para el proceso de Inclusión Laboral de personas con discapacidad. Ministerio de Trabajo

5. 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.

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.

6. PLANEACIÓN DE LA PREVISIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

6.1. 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 (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 1 Empleados Públicos Caja Honor

Nivel	Denominación	Cantidad de Funcionarios
Directivo	GERENTE GENERAL CODIGO 1-2 GRADO 24	0
	SUBGERENTE DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA CODIGO	4

	1-2-1 GRADO 21	
	JEFE DE OFICINA SECTOR DEFENSA CODIGO 1-4 GRADO 15	1
Asesor	JEFE OFICINA ASESORA SECTOR DEFENSA CODIGO 2-1 GRADO 27	4
Profesional	PROFESIONAL SECTOR DEFENSA CODIGO 3-1 GRADO 10	0
	PROFESIONAL SECTOR DEFENSA CODIGO 3-1 GRADO 21	1
	PROFESIONAL SECTOR DEFENSA CODIGO 3-1 GRADO 23	3
Total		13

Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

Tabla 2 Trabajadores Oficiales Caja Honor

Nivel	Denominación	Cantidad de funcionarios
Profesional	Profesional Especializado 05	5
	Profesional Especializado 04	14
	profesional Especializado 03	10
	Profesional Especializado 02	17
	Profesional Especializado 01	4
	Profesional Universitario 04	12
	Profesional Universitario 03	12
	Profesional Universitario 02	62
	Profesional Universitario 01	135
Técnico	Técnico 04	18
	Técnico 03	4

Asistencial	Técnico 02	7
	Técnico 01	42
	Asistencial 04	3
	Asistencial 03	2
	Asistencial 02	4
	Asistencial 01	9
	Total	360

Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

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)

Para la identificación de necesidades de la planta de personal de la Entidad se hace el comparativo de la planta actual con las necesidades faltantes por cubrir, en razón a que la Resolución 748 de 2021 establece la tabla organizacional de manera general, indicando que la misma puede variar de acuerdo a que la planta de personal de la Entidad es global y flexible, por lo que el Gerente General de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, distribuirá los cargos de la planta global a que se refiere el anterior Decreto y ubicará al personal teniendo en cuenta la organización interna, los planes, programas y necesidades de la entidad.

Tabla 4. Comparativo Tabla Organizacional vs Planta Entidad

Nivel	Necesidades por cubrir	Planta Actual
-------	------------------------	---------------

EMPLEADOS PÚBLICOS	2	13
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2	50
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	5	221
TÉCNICO	0	71
ASISTENCIAL	0	18
TOTAL	9	373

Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

A partir del cuadro, 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.

6.2. Análisis del Personal por Otras Modalidades

La planta de personal de la Entidad conforme al Decreto 077 de 2022 amplió la planta de personal en 100 personas, con la finalidad de no tener personal en otras modalidades, sin embargo, en la actualidad se cuenta con un mínimo de personas de la siguiente forma:

Tabla 5. Personal por Otras Modalidades

Dependencia	Cantidad de Personal		
	Prestación de Servicios	Trabajador en Misión	Total
OFICINA ASESORA DE INFORMÁTICA	5	0	5
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	0	1
SUBGERENCIA DE ATENCIÓN AL AFILIADO Y OPERACIONES	1	0	1

SUBGERENCIA DE VIVIENDA Y PROYECTOS	1	0	1
UNIDAD DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	1	0	1
Total	9	0	9

Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

6.3. Proyección Índice de Rotación 2024

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, sin embargo, en los últimos 3 años (2022,

2023 y 2024), hubo un aumento considerable en relación con diversas variables, por lo que a continuación, se muestra el comportamiento histórico del IRP a través de los años:

Ilustración 1. Índice de rotación Anual por año.

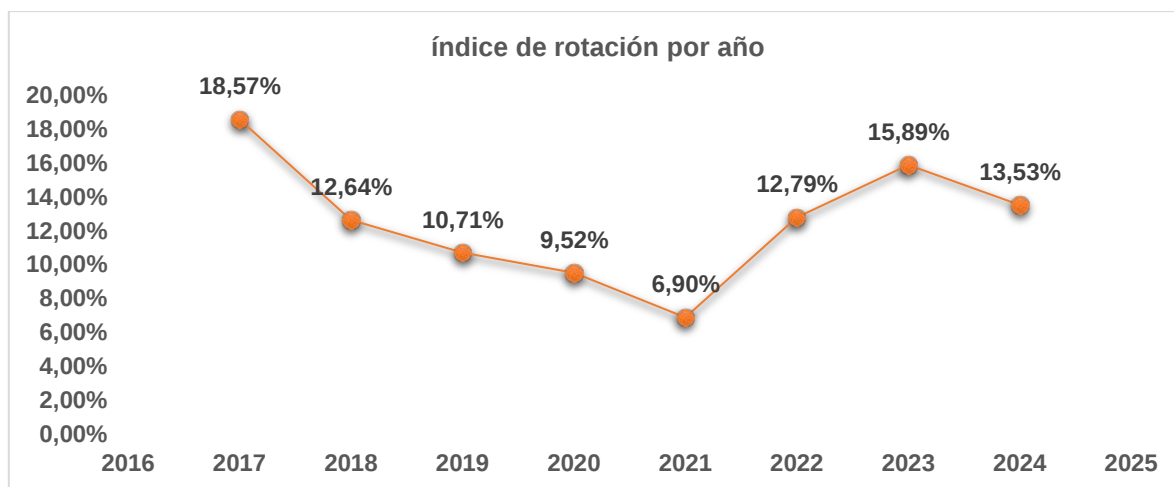


Ilustración 1. Índice de rotación año 2017 al 2024.

Fuente: (Área de Talento Humano, 2024).

La proyección del IRP y el número de retiros durante el 2024 se realiza a través de la técnica del promedio móvil ponderado tomando como datos históricos por nivel los datos de los años 2022 y 2023. A continuación, los resultados obtenidos:

Tabla 6. Proyección Retiros 2025

	2023	2024	Proyectado 2025
EMPLEADO PÚBLICO	4	1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	11	10	5
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	37	33	30
TÉCNICO	5	5	3
ASISTENCIAL	1	1	1
TOTAL	58	50	40

Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

Ilustración 2 Índice de rotación Anual por año.

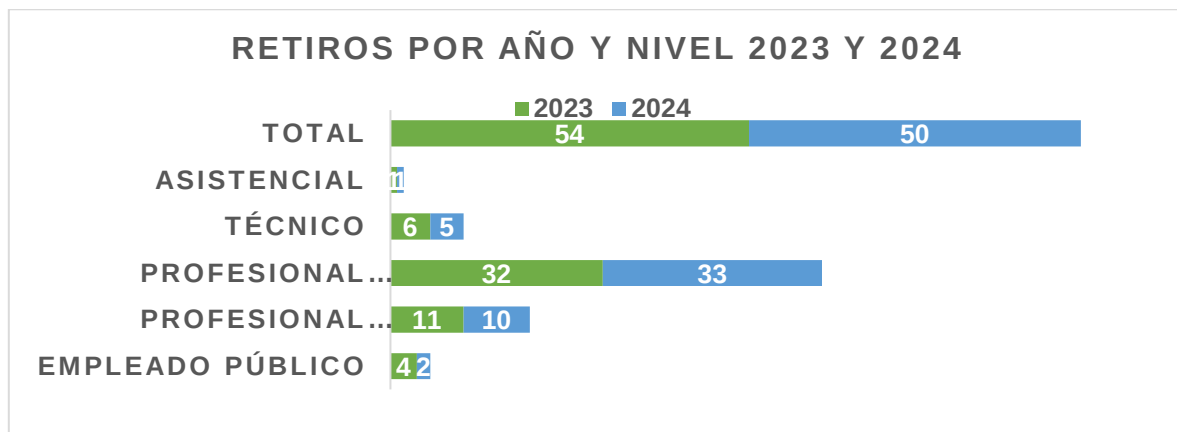


Ilustración 2. Retiros por año y nivel
Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

De acuerdo con las proyecciones realizadas, la previsión de recursos humanos se debe hacer para el cubrimiento de 40 retiros durante el transcurso de la vigencia en los diferentes niveles de cargo de la Entidad y para los diferentes procesos de esta.

Tabla 7. Ingresos 2024

Nivel	Directivos	Profesional Especializado	Profesional Universitario	Técnico	Asistencial
Enero	0	1	4	4	0
Febrero	0	0	9	1	1
marzo	0	0	4	0	0
Abril	1	0	2	0	0
Mayo	0	0	4	1	0
Junio	0	0	3	1	0
Julio	0	1	2	1	0
Agosto	0	0	3	0	0
Septiembre	0	0	2	0	0
Octubre	0	0	3	1	0
Noviembre	0	0	2	0	0
Diciembre	0	1	4	1	0
Sub Total	1	3	42	10	1
Total	57				

Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

Tabla 8. Retiros 2024

Nivel	Directivos	Profesional Especializado	Profesional Universitario	Técnico	Asistencial
Enero	0	3	5	0	0
Febrero	0	0	6	1	0
marzo	0	1	1	1	0
Abril	0	0	4	1	0
Mayo	0	0	2	0	0
Junio	0	1	0	0	0
Julio	0	0	2	1	0
Agosto	0	1	5	0	0
Septiembre	0	0	2	0	0
Octubre	1	2	2	1	1
Noviembre	0	2	1	0	0
Diciembre	0	0	3	0	0
Sub Total	1	10	33	5	1
Total	50				

Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

6.4. 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. En la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden nacional y de los niveles diferentes al técnico y al asistencial, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se tendrán en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo.

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

6.5. Provisión de Vacantes Definitivas de Trabajadores Oficiales

Para la vigencia 2025, 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. De acuerdo con el Decreto 077 de 2022, el número de trabajadores oficiales de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de policía será hasta 367 cargos. El Gerente General de Caja Honor, distribuirá los cargos de la planta global a que se refiere el Decreto y ubicará al personal teniendo en cuenta la organización interna, los planes, programas y necesidades de la Entidad.

6.6. Vinculación laboral de personas con discapacidad

De acuerdo con el decreto 2011 de 2017, se estableció un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad Pública.

Las entidades deberán efectuar el alistamiento necesario para el cumplimiento de la participación, en términos de la vinculación del porcentaje requerido y de ajustes razonables para la inclusión de esta población.

Caja Honor actualmente cuenta con (12) personas con discapacidad en la Entidad, efectuando el cumplimiento de la política de gobierno; así mismo, se han realizado las adecuaciones y adaptaciones necesarias para facilitar el acceso la adaptación y la productividad de las personas en el entorno laboral.

Ilustración 3 Provisión de Empleos personal con talentos diversos.

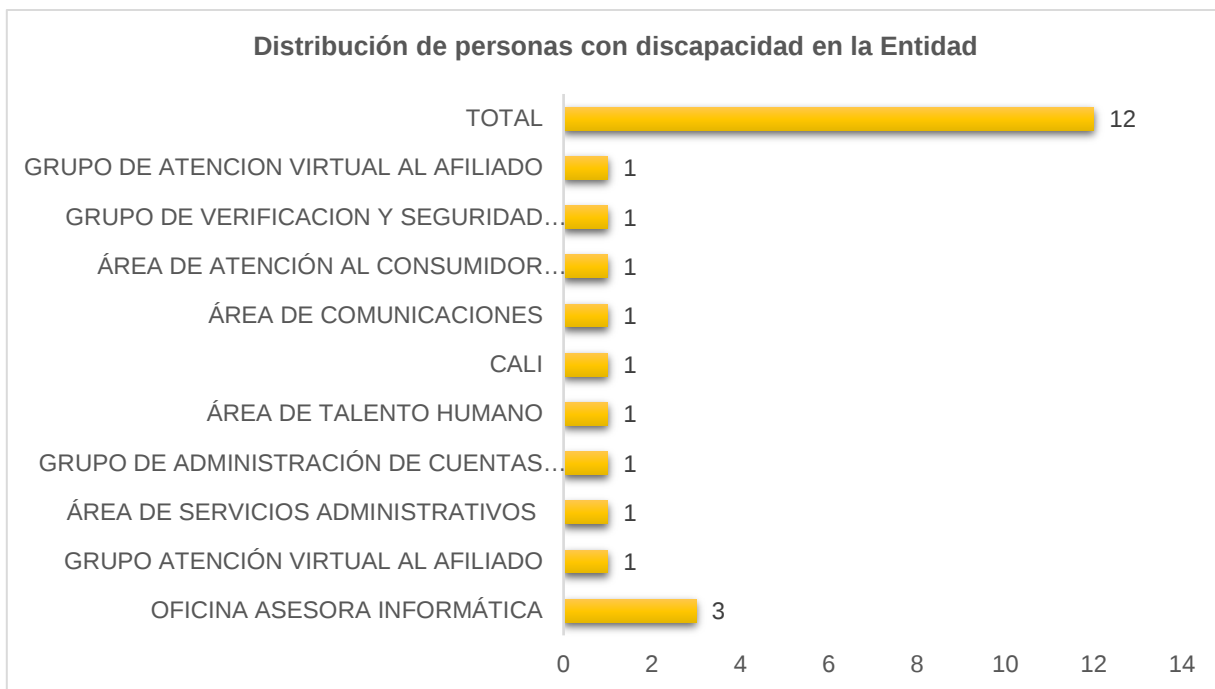


Ilustración 3. Provisión de empleos talentos diversos.

Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

6.7. Teletrabajo y trabajo en casa

El Teletrabajo se encuentra regulado por la Ley 1221 de 2008 y en la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía se implementa este plan de acuerdo con la Resolución 561 del 29 de octubre de 2020, en la cual se definió las condiciones en el ámbito de aplicación, modalidad y objetivos.

El propósito de este plan es el de innovar con prácticas que mejoren condiciones laborales e incrementen el desempeño, y en esta modalidad utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación. El Área de Talento Humano por solicitud del jefe inmediato podrá modificar la fecha de los días de Teletrabajo sin previo consenso, cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

Actualmente Caja Honor no tiene personal en esta modalidad. Sin embargo, se analizan casos particulares en donde, teniendo en cuenta la normatividad vigente y previa autorización por parte de gerencia, se da viabilidad bajo la modalidad trabajo en casa.

Teniendo en cuenta lo anterior, para la presente vigencia se han efectuado los siguientes casos de trabajo en casa:

Ilustración 4. Personas en modalidad de Trabajo en Casa

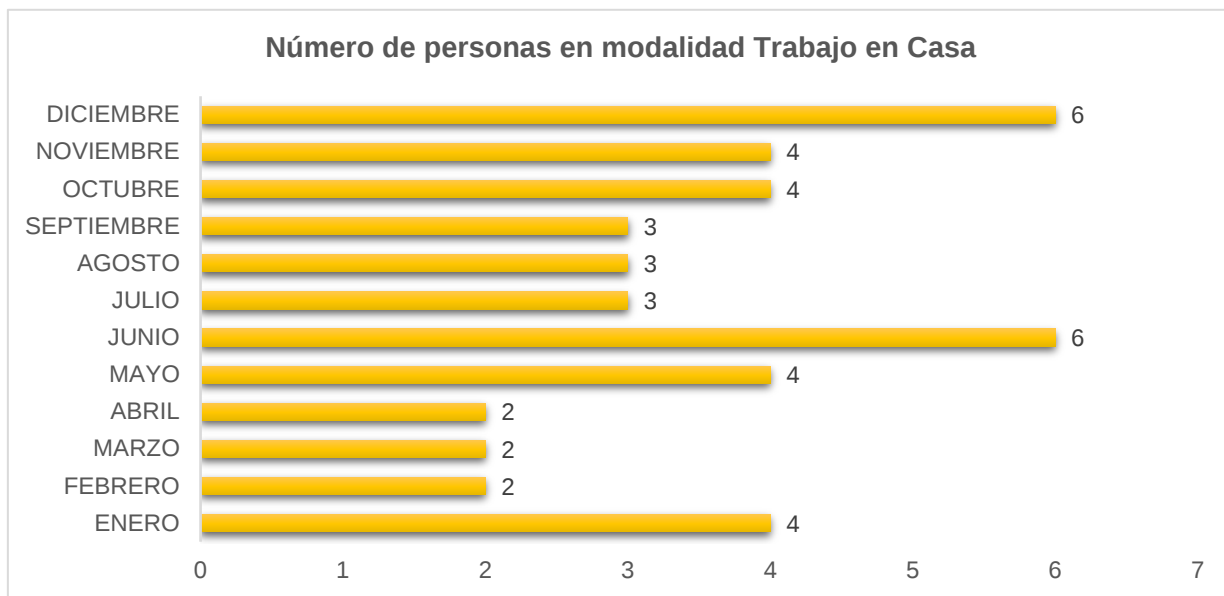


Ilustración 4. Modalidad de trabajo en casa por meses.

Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

7. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DEL PERSONAL

Para la vigencia 2024, la estimación del rubro de Gastos de Personal para proveer las obligaciones laborales con los 382 funcionarios de la Entidad asciende a la suma de \$ 36.245.591.477.

8. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento y control del desarrollo del Plan de Previsión de Recursos Humanos se llevará a cabo realizando la medición del siguiente indicador:

Tabla 9. Indicadores del Plan

Nombre del Indicador	Formula	Meta
Indicador de Rotación del Personal	$\frac{\text{Empleados que han salido de la empresa}}{\left(\frac{\text{Empleados al inicio} + \text{Empleados al final}}{2}\right)}$	≥15%

Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

Aunado a lo anterior, con apoyo interdisciplinario de los procesos del Área de Talento Humano, se diseñarán estrategias de promoción, prevención y sensibilización, alineados a objetivos de desarrollo sostenible encaminados a alianzas para lograr los objetivos, reducción de las desigualdades, igualdad de género, paz, justicia e instituciones sólidas, trabajo decente y crecimiento económico, fortaleciendo cada día no solo el cumplimiento de los planes del proceso de selección y vinculación de personal sino pensando en el pilar fundamental que son las personas y el lema de la Entidad para el año 2025 “humanización, liderazgo y transformación sostenible”, a través de estrategias de:

- Engagement Organizacional.
- Engranaje con el plan de Bienestar y de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Proceso de Sucesión, desarrollo de talento y gestión del conocimiento.
- Desarrollo de capacitaciones a través del modelo E-learning.
- Alienación del proceso de capacitación con el diseño del plan de desarrollo, teniendo en cuenta las competencias a potencializar en la curva de aprendizaje de las personas que ingresan a trabajar en CAJAHONOR.
- Estrategias que optimicen la cultura organizacional como fuente de fortalecimiento en la retención de talentos.
- A Través de las causales de retiro, generar sensibilización para incentivar modalidades de teletrabajo y salarios emocionales como fuente de retención de talentos.

9. RIESGOS

- No cumplimiento del plan anual de vacantes por incremento en el índice de rotación.
- Las causales a tener en cuenta para generar estrategias de retención de talentos referidas en la entrevista de retiro:
 - o finalización de Contrato
 - o Desmotivación
 - o salario
 - o Mejor oportunidad
 - o Falta de reconocimiento
 - o Motivos personales
 - o Crecimiento profesional
 - o Inconvenientes con el jefe
 - o Cambio de residencia
 - o Independizarse
 - o Mal trato
 - o Independizarse
 - o Pensión
- En cuanto a contratación de personas con discapacidad, las instalaciones no están ajustadas para varios tipos de discapacidad, lo cual dificulta la contratación de más personas, sin embargo, no ha afectado el cumplimiento de política de gobierno.
- Fortalecimiento de la Entidad en materia de recursos para contribuir a la adaptación de personas con discapacidad (curso de lengua de señas, actividades encaminadas a promoción y prevención respecto a los tipos de discapacidad que se encuentran en la entidad, entre otros).

Firmado en original

Elaboró:

Lina Paola Castañeda Moreno

Profesional Universitario 01

Firmado en original

Revisó:

Coronel (RA) Norman Manuel Rey Torres

Jefe Área Talento Humano

Firmado en original

Aprobó:

Ricardo William Bendeck Acevedo

Subgerente Administrativo