



La seguridad
es de todos

Mindefensa



Fecha aprobación: 10-05-2019 / Versión: 014

Código: TH-NA-PL-001

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2019

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co

Carrera 54 Nº 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por hacer las cosas bien,
para Colombia entera.

VIGILADO POR EL COMITÉ DE FISCALIZACIÓN



INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta el objeto de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía (Caja Honor), el direccionamiento estratégico, políticas, planes y proyectos Institucionales, conforme a la normatividad establecida por el Gobierno Nacional, directrices emitidas por el Departamento de la Función Pública (DAFP), los Lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), los cuales se orientan bajo tres ejes temáticos: Gobernanza para la paz, Gestión del Conocimiento y Valor Público, se determinó establecer el Plan Institucional de Capacitación 2019, mediante el diagnóstico de necesidades identificadas por los Jefes y Líderes de Área, programa que se puede ajustar conforme el desarrollo organizacional.

El proceso de identificación de necesidades de capacitación comienza por el análisis interno de los diferentes procesos además de los resultados del proceso de evaluación del desempeño, planes de mejoramiento individual, resultados de medición de ambiente laboral y riesgo psicosocial, conforme con lo reglamentado en la resolución 728 del 03 de diciembre de 2018, enfocado en el desarrollo de las competencias requeridas para fortalecer el desempeño individual en el puesto de trabajo, desempeño organizacional y la capacidad profesional de los funcionarios, brindando mejores herramientas para la toma de decisiones, creatividad e innovación, personal idóneo para la prestación del servicio. Así mismo el plan de capacitación aporta al desarrollo personal y profesional de los Funcionarios.

La proyección de necesidades de capacitación y formación, constituye la base para la presentación y aprobación del presupuesto, y cronogramas de ejecución, siempre con el objetivo del crecimiento organizacional a partir de la aplicación de las temáticas aprendidas por los funcionarios. Se estructura con el enfoque de innovación, transformación de los procesos, orientados a la sistematización, con el uso de las TIC'S, la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los objetivos institucionales.



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co

Carrera 54 Nº 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por Justicia Social Armada,
para Colombia entera.

VIGILADO POR EL MINISTERIO DE DEFENSA



CONTENIDO

1. ALCANCE	4
2. MARCO NORMATIVO	4
3. APARTADO CONCEPTUAL	5
4. OBJETIVOS	10
4.1 Objetivo General	10
4.2 Objetivos Específicos:	10
5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	11
5.1 Análisis y Conclusiones de los Resultados de la Vigencia Anterior	11
5.2 Análisis de las Necesidades Competencias Corporativas	11
5.3 Análisis de Necesidades Transversales	12
5.4 Análisis de Necesidades Funcionales (técnicas) Propias del Cargo	12
5.5 Análisis de Necesidades para el desarrollo profesional o personal	13
6. METODOLOGIAS DE CAPACITACION Y FORMACIÓN	14
7. DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	16
9. ANEXOS	21
9.1 Anexo 1. Eje Corporativo	21
9.2 Anexo 2. Eje Transversal	22



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co

Carrera 54 Nº 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por mejores Servicios Armados,
para Colombia entera.

VIGILADO POR EL MINISTERIO DE DEFENSA



9.3 Anexo 3. Eje Competencias Técnicas



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co

Carrera 54 Nº 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



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

VIGILADO POR EL COMITÉ DE FIANCIEROS



LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Proyección Necesidades de Educación Formal.....	13
Tabla 2 Desarrollo Inducción al Personal	16
Tabla 3 Desarrollo Reinducción en el Cargo	17
Tabla 4 Indicadores Plan de Capacitación.....	19



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co

Carrera 54 Nº 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



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

VIGILADO SUPERINTENDENCIA ECONÓMICA



1. ALCANCE

El Plan Institucional De Capacitación de la Caja Promotora de Vivienda Militar y Policía – Caja Honor, es una guía de herramientas y programas a realizar durante el año para el DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL de los servidores públicos.

2. 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.
- 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 1667 de 1998, que crea el sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados Públicos.
- Decreto 1227 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el decreto 1567 de 1998.
- 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.
- 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.





3. APARTADO CONCEPTUAL

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2019 de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía (Caja Honor), se han tenido en cuenta los conceptos que se definen a continuación:

Capacitación: conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.” (Decreto 1567 de 1998, Art. 4)

Para Caja Honor la capacitación como proceso de la Gestión del Talento Humano se constituye como una herramienta para el fortalecimiento del modelo de competencias Institucional diseñado desde el Saber, Saber ser y Saber hacer, compuesto por competencias técnicas, funcionales y transversales, modelo que pretende potencializar el desarrollo de sus conocimientos, habilidad y actitudes, para que aporten valor agregado a su trabajo, perfecciones su gestión y se logren los objetivos Institucionales.

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los





oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (Circular Externa 100-10 de 2014 - DAFP)

Para Caja Honor el entrenamiento es el proceso en el cual los funcionarios adquieren conocimiento, información y explicación de los procesos en los cuales interviene o interactúa, permite identificar las partes interesadas, para así facilitar su proceso de adaptación, la curva de aprendizaje y la efectividad de su desempeño, minimizando el riesgo de errores, logrando así que los resultados en el área se den con mayor celeridad.

Inducción: “Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación” (Decreto 1567 de 1998, Art. 7)

En Caja Honor, el proceso de Inducción tiene como finalidad presentar al nuevo funcionario temas esenciales como: Direccionamiento estratégico, Estructura Organizacional, Modelo de Administración del Talento Humano, Planeación estratégica, Normatividad Vigente y políticas generales. Pero también es el espacio donde se impacta positivamente a todos los funcionarios, generando una bienvenida agradable, generando sentido de pertenencia y compromiso hacia la institución, haciendo ver la importancia de las funciones que desarrollarán al interior de la Entidad para el cumplimiento de nuestra filosofía Institucional “Edificar Sueños con el Corazón”

Reinducción: “Está dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes,





en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa” (Decreto 1567 de 1998, Art. 7)

En Caja Honor las actividades de reintucción se encuentran enfocadas a afianzar los conocimientos transversales de la Institución, son espacios de actualización por cambios o modificaciones al interior de los procesos, así mismo se generan como espacios de integración y camaradería entre los funcionarios

Plan Institucional de Capacitación y Formación: Es el conjunto de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reintucción que Caja Honor define como necesarias para sus funcionarios, tomando como base un estudio de necesidades individuales, por áreas y transversales a la Entidad, y que están encaminadas al cierre de las brechas y cumplimiento de los planes de mejoramiento individual, fortaleciendo los habilidades técnicas específicas de cada tarea, los conocimientos de la Entidad y las competencias y capacidades necesarias para el trabajo, contribuyendo a la profesionalización de los funcionarios y al logro de las metas institucionales.

Gestión del Conocimiento: Eje temático que propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017 –2027 DAFP/ESAP)

La Gestión del conocimiento en Caja Honor, se encuentra enmarcada en una estrategia de aprendizaje que permite generar, transferir y preservar el conocimiento, en la Entidad se desarrolla por medio de los equipos de Aprendizaje, metodología que permite que los funcionarios compartan su experticia y buenas practicas, y se genere un banco de información de fácil acceso, lo anterior apoyado en TIC´S.





Gobernanza para la Paz: está asociada con el fortalecimiento de las condiciones para la paz, gira entorno a los actores que están involucrados en el proceso de toma de decisiones, apuntando a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017 –2027 DAFP/ESAP)

Valor Público: propende por el diseño de procesos de capacitación aplicados a la creación de valor, enfocados especialmente en el comportamiento y capacidades de las personas, vocación de Servicio Público. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017 –2027 DAFP/ESAP)

Competencia: El Gobierno nacional a través del artículo 2.2.4.2 del Decreto 1083 define las competencias como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. De igual manera nos indica que las competencias laborales se determinarán con base en el contenido funcional de un empleo, e incluirán los siguientes aspectos: 1. Requisitos de estudio y experiencia del empleo, los cuales deben estar en armonía con lo dispuesto en los Decretos Ley 770 y 785 de 2005, y sus decretos reglamentarios, según el nivel jerárquico en que se agrupen los empleos, 2. Las competencias funcionales del empleo y 3. Las competencias comportamentales.

En Caja Honor, verificamos desde el proceso de selección el cumplimiento de la competencia de acuerdo a lo establecido en la resolución 728 del 03 de diciembre de 2018, el “Manual de directrices de vinculación y perfiles y competencias de los trabajadores oficiales de la Caja promotora de Vivienda Militar y de Policía”





Conocimiento: El saber. Es el atributo de las Competencias que comprende todo el conjunto de datos, conceptos, cálculos, análisis, etc., requeridos por los funcionarios para su desempeño, la efectividad de su labor, el logro de metas y objetivos.

Habilidad: El hacer, comprende todas las capacidades y destrezas que los Funcionarios de Caja Honor desarrollan con la práctica y que les permite ejecutar efectiva y eficientemente sus labores.

Actitud: El ser. Es el atributo de las Competencias que comprende todos los comportamientos y conductas del actuar de los Funcionarios de Caja Honor al enfrentarse a las circunstancias propias de su labor y de su entorno laboral.

Equipos de Aprendizaje: conjunto de personas convocadas para generar espacios de conocimiento referente a temas internos, en pro de divulgar aclarar y fortalecer competencias transversales de la Entidad.

Lineamientos de los enfoques pedagógicos que se utilizaran para determinar cada evento de capacitación, formación o entrenamientos que se desarrollen en la vigencia.





4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Fortalecer y desarrollar las competencias del talento humano, identificando las oportunidades de mejora en el desempeño laboral para el cumplimiento de la misión institucional

4.2 Objetivos Específicos:

- Diagnosticar y ejecutar las necesidades de capacitación de acuerdo a los requerimientos de los jefes y líderes de procesos, las políticas de la Entidad, análisis de competencias y resultados de la vigencia anterior.
- Mediante la participación en las capacitaciones, fortalecer las competencias establecidas y aumentar el nivel de contribución de los funcionarios en sus áreas y procesos.
- Implementar en coordinación con los procesos y aliados estratégicos, el desarrollo de los programas de capacitación, bajo diferentes modalidades (presencial, semi-presencial y virtual) enfatizando para esta vigencia los programas virtuales que cumplan en la formación conceptual, pedagógica y temática, logrando mejorar la capacidad laboral.
- Fortalecer los procesos de Inducción y reinducción, entrenamiento, gestionando de manera Tecnológica la adquisición de conocimientos
- Innovar en el proceso de capacitación, implementando la modalidad virtual para el desarrollo de los programas solicitados.
- Medir la efectividad e impacto de las capacitaciones ofrecidas, llevando el control de los indicadores establecidos para el Plan.



5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

En Caja Honor, se ha desarrollado un diagnóstico de necesidades que comprende las siguientes etapas:

5.1 Análisis y Conclusiones de los Resultados de la Vigencia Anterior

En la vigencia de 2018 se realizaron 61 programas de capacitación enfocados a las 8 áreas de conocimiento establecidas, se logró el cubrimiento del 100% de la planta de personal, enfocando el fortalecimiento del liderazgo organizacional, valores y conocimiento institucional, por ende se identificó la necesidad de continuar fortaleciendo las áreas de conocimiento asociadas al potencial técnico y del “Hacer” en Caja Honor.

5.2 Análisis de las Necesidades Competencias Corporativas

De acuerdo al manual de competencias para los trabajadores oficiales de Caja Honor, los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño de la vigencia anterior, resultados de medición de clima laboral y riesgo psicosocial, y las políticas establecidas en la Entidad para aportar al cumplimiento del direccionamiento estratégico se identificó como necesidad fortalecer temáticas como:

- Valores institucionales
- Liderazgo
- Innovación
- Orientación al resultado
- Orientación al cliente





5.3 Análisis de Necesidades Transversales

De acuerdo a la planeación estratégica Institucional (PEI), el manual de competencias, resultados evaluación de desempeño de la vigencia anterior y las funciones de las dependencias, se solicita a los Jefes y Líderes de proceso analizar que temáticas se requiere capacitar y desarrollar en un grupo de funcionarios que permitan llegar a los objetivos institucionales de manera eficaz y eficiente. Con base en los resultados obtenidos se identifica la necesidad de fortalecer a un grupo de funcionarios en:

- Desarrollo de personas
- Toma de decisiones
- Aporte técnico y confiabilidad profesional
- Trabajo en equipo y comunicación efectiva
- Capacidad de controlar y administrar
- Manejo de la información

5.4 Análisis de Necesidades Funcionales (técnicas) Propias del Cargo

De acuerdo a los resultados obtenidos de las dependencias en vigencias anteriores y los planes de mejoramiento establecidos, se realizó la solicitud a los Jefes y líderes de proceso la identificación de necesidades técnicas que permitan cerrar las brechas de desempeño identificadas, o el fortalecimiento de competencias específicas de su nivel y Área. Como resultado y de acuerdo a los procesos estipulados se requiere fortalecer temas relacionados a las siguientes áreas de conocimiento:

- Servicio al cliente
- Jurídico
- Financiero
- Estratégico



- Administrativo
- Auditoría, calidad y control
- Comercial

De acuerdo a la evaluación del plan de capacitación de la vigencia anterior se determina para el 2019 hacer énfasis en las capacitaciones técnicas que aporten a la excelencia del desempeño, generando innovación en los procesos.

5.5 Análisis de Necesidades para el desarrollo profesional o personal

Teniendo en cuenta la planeación estratégica 2019-2022, las necesidades de profesionalización y experticia en las dependencias, y los recursos destinados en el 2018 se realiza un proyección de las posibles necesidades de educación formal para cargos críticos o establecidos en el Plan de desarrollo así:

Tabla 1 Proyección Necesidades de Educación Formal

Nivel del cargo	Número de funcionarios en la planta de personal	Número de funcionarios proyectados	Tipo de formación
Asistencial	7	3	Pregrado
Técnico	7	3	Pregrado
Profesional Universitario	47	20	Especialización
Profesional Especializado	9	3	Maestría

Fuente: Elaboración autor

El número de funcionarios en la planta de personal hace referencia al personal que cumple con los requisitos establecidos en la Resolución 728 de 2018 para acceder a





apoyo educativo y el número de funcionarios proyectados hace referencia a los funcionarios de la planta de personal que son cargos críticos dentro de sus respectivos procesos.

Se proyectan 29 apoyos educativos para el 2019 con el fin de fortalecer los equipos de trabajo y aportar el desarrollo personal y profesional de los funcionarios de Caja Honor.

6. METODOLOGIAS DE CAPACITACION Y FORMACIÓN

Con el fin de optimizar los procesos de aprendizaje y adquisición de conocimientos Caja Honor definirá de las siguientes metodologías cual es la más idónea para cada uno de los programas de capacitación aprobados en el PIC.

Magistral: Metodología dictada por un experto certificado, que transmite la información a un grupo de funcionario de Caja Honor, que brinda su total atención, espacios donde se permite el debate y resolución de dudas.

Teórico Practico: Metodología dictada por un capacitador que transmite una información teórica, la explica y verifica su entendimiento para después realizar ejercicios prácticos que permiten una participación activa y constructiva.

Formador de formadores: Metodología mediante el cual un capacitador interno, experto en un tema específico transmite su conocimiento mediante las siguientes etapas:

- Capacitador brinda información introductoria a la temática, e instrucción de autoaprendizaje y aplicabilidad en el trabajo
- Funcionario estudia un materia y realiza un ejercicio en su actividad diaria
- El capacitador retroalimenta las fortalezas y debilidades evidenciadas en el proceso de capacitación.



Experiencial: Metodología en la cual un Capacitador experto transmite el conocimiento a un grupo de Funcionarios mediante la integración de dinámicas de juego y entornos lúdicos relacionados con la temática de formación.

Virtual: Metodología mediante el cual los Funcionarios de Caja Honor, pueden tomar formaciones con diferentes Entidades Educativas certificadas en esta formación, haciendo usos de las herramientas tecnológicas para el caso, bajo metodologías e-learning haciendo flexibles el proceso de aprendizaje y la administración de los horarios de estudio.





7. DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Inducción: La Inducción Corporativa de Caja Honor se realiza mediante la Metodología Magistral, integrando actividades lúdicas y ejercicios que permiten la adquisición de conocimientos claves.

Durante la inducción los funcionarios deben recibir información y adquirir conocimientos de los siguientes temas.

Tabla 2 Desarrollo Inducción al Personal

Tema	Responsable
Inducción Talento Humano	Talento Humano
Inducción Seguridad y Salud en el trabajo	Talento Humano
Riesgos y Seguridad de la Información	Oficina Asesora de Riesgos
Direccionamiento Estratégico	Oficina Asesora de Planeación
Normatividad y Componente Jurídico	Oficina Asesora Jurídica
Procesos Administrativos	Subgerencia Administrativa
Atención al Afiliado y Operaciones	Subgerencia de Atención al Afiliado y operaciones
Modelos de Vivienda	Subgerencia de Vivienda y proyectos
Evaluación y Control	Oficina Control Interno
Régimen Disciplinario	Unidad de Control Disciplinario
Work Manager	Área de Gestión Documental
Almacén	Grupo de Almacén

Fuente: Elaboración autor

Reinducción/ Entrenamiento: El entrenamiento en el cargo es una responsabilidad del jefe inmediato y el Sponsor seleccionado por cada dependencia el cual debe buscar la adaptación del Funcionario a su cargo y debe facilitar su integración al área, para ello deben abordarse las siguientes temáticas:





Tabla 3 Desarrollo Reinducción en el Cargo

Temática	Temas
Conocimientos del Área	Funciones del Área
	Plan de Acción por proceso
	Estructura del área, equipo de trabajo y localización.
	Procesos en los que interviene el área y documentos.
	Riesgos y controles del proceso
	Cliente Interno, Cliente Externo
	Principales grupos de interés a los que se impacta.
Conocimientos del cargo	Responsabilidades e impactos del cargo.
	Concertación de Objetivos
	Procedimientos, formatos y demás documentos necesarios para el desarrollo de las actividades.
	Áreas con las cuales se sostiene mayor relación y ubicación.
	Principales grupos de interés a los que el cargo atiende
	Sistemas de información necesarios para el desarrollo del cargo.

Fuente: Elaboración autor

Capacitación: Las actividades de Capacitación definidas por Caja Honor para la vigencia del 2019 se encuentran discriminadas y detalladas en el Cronograma de Capacitaciones Específico 2019 determinadas en los siguientes ejes temáticos:

- **Eje Corporativo:** Estas capacitaciones se enfocan al fortalecimiento de las brechas evidenciadas en los resultados del proceso de Evaluación de Desempeño 2018 y las necesidades propias de las Áreas (Ver anexo 1).
- **Eje Transversal:** Estas capacitaciones están enfocadas al fortalecimiento de las brechas evidenciadas en el resultado del proceso de Evaluación de



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



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

VIGILADO MINISTERIO DE DEFENSA



desempeño de 2018 y necesidades propias de las áreas que se generalizan en la planta de personal (Ver Anexo 2).

- **Eje de competencias Técnicas:** Las capacitaciones acá relacionadas, se enfocan al fortalecimiento de competencias técnicas que impactan en el desarrollo de funciones o tareas de los funcionarios, estas fueron solicitadas por los Jefes de Área o Líderes apalancadas en la identificación de brechas en los resultados o necesidad para potencializar alguna labor (Ver Anexo 3).

Ejecución: para la ejecución de las actividades de capacitación aprobadas en el PIC 2019, se cuenta con un presupuesto asignado de \$719.347.000, destinado para el fortalecimiento de competencias de los funcionarios de Caja Honor.

Por otro lado Caja Honor, ejecuta capacitaciones por medio de los equipos de aprendizaje, tanto de manera presencial como de manera virtual transmitiendo y gestionando el conocimiento, cuyo cronograma será administrado para garantizar pertinencia de cada capacitación.

Adicionalmente se convoca a los funcionarios a las capacitaciones realizadas por el departamento de la Función Pública, y la Escuela Superior de Administración Publica.

Para el desarrollo de cada eje temático se ejecutara el presupuesto de acuerdo a las ofertas comerciales más ajustadas a la necesidad de la Entidad

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Para realizar un adecuado seguimiento y evaluación a las actividades planteadas y aprobadas en el PIC 2019, Caja Honor ha destinado los siguientes indicadores de Gestión.





Tabla 4 Indicadores Plan de Capacitación

Nombre del Indicador	Indicador	Herramienta de Evaluación
Cubrimiento	$\frac{\# \text{ de personas capacitadas en el periodo}}{\# \text{ Total de Personal en Planta}}$ <p># de personas capacitadas en el periodo: Número de personas capacitadas por primera y única vez durante el periodo evaluado.</p> <p># Total de personal en Planta: Número de funcionarios que se encuentren vinculados a la Entidad.</p>	<p>Se evalúa a través del control al registro de asistencia a los eventos de capacitación.</p> <p>Meta: 100%</p>
Efectividad	$\frac{\# \text{ de Capacitaciones realizadas en el periodo}}{\# \text{ de Capacitaciones programadas en el periodo}}$ <p># de Capacitaciones realizadas en el periodo: Número de eventos de capacitación que apliquen ejecutados durante el periodo evaluado.</p> <p># de Capacitaciones programados en el periodo: Número de eventos de capacitación programados para ejecución en el periodo evaluado.</p>	<p>Evaluación y control al cronograma de capacitación institucional, registro de los eventos de capacitación realizados.</p> <p>Meta: 100%</p>
Impacto	$\frac{\text{Valoración final} - \text{Valoración inicial}}{\text{Valoración Inicial}} \times 100$	<p>Evaluaciones pre y post capacitación realizadas por los jefes.</p>





	<p>Valoración Inicial: Valoración cuantitativa producto de la evaluación del jefe o líder del proceso antes del inicio de la capacitación.</p> <p>Valoración Final: Valoración cuantitativa producto de la evaluación del jefe o líder del proceso después de la finalización de la capacitación.</p>	<p>Meta: $\geq 50\%$</p>
--	---	-------------------------------------

Fuente: *Elaboración Autor*

Este plan se ajustará de acuerdo a la necesidad de la Entidad y los cambios producidos en el proceso.

El presente plan rige a partir de la fecha de su expedición.

General (RA) LUIS FELIPE PAREDES CADENA
Gerente General

Elaboró:	Revisó:	Vo.Bo.:
Psi. Lady Katherine Reyes Bohórquez	Adm. Sandra Patricia Pachón Bernal	Adm. Ricardo William Bendeck Acevedo
Área de Talento Humano	Jefe Área de Talento Humano	Subgerente Administrativo



9. ANEXOS

9.1 Anexo 1. Eje Corporativo

	Necesidad de Capacitación	Reinducción	Equipo de Aprendizaje	Programa Externo	# Funcionarios	proveedor
Corporativas	Sensibilización para fortalecer el liderazgo y apropiación de los Valores Institucionales	x			282	N/A
	Innovación Institucional (Comprensión Integral del Negocio)	x			282	N/A
	Innovación y Liderazgo Inmerso en la Orientación a resultados			x	47 resultados de evaluación de Desempeño	Cafam
	Innovando en la Orientación al Cliente			x	25 Resultados de Evaluación de Desempeño, de acuerdo a la misión Institucional se dará cubrimiento a la mayor cantidad de personal	Universidad Sergio Arboleda
	Liderazgo	x			282	N/A
	Iniciativa / Mejora Continua / Innovación	x			282	Aliados Estratégicos (u. Militar, Sergio Arboleda, Sabana, Andes, Externado)

9.2 Anexo 2. Eje Transversal

Transversales	Necesidad de Capacitación	Reinducción	Equipo de Aprendizaje	Programa Externo	# Funcionarios	proveedor
	Líderes Innovadores en la Administración de persona l (Desarrollo de personas)			x	39 (5 Brecha de Evaluación de desempeño, 35 Programa de Lideres)	Aliados Estratégicos (u. Militar, Sergio Arboleda, Sabana, Andes, Externado)
	Análisis e innovación en el pensamiento Estratégico para la toma de Decisiones			x	24, (21 por brecha de Evaluación de desempeño, 3 por necesidades propias del Área)	
	Liderazgo personal (Aporte Técnico y confiabilidad Profesional)		x		282	Jefes y Lideres de proceso
	Innovación en los procesos de Comunicación efectiva y Trabajo en equipo			x	282	Universidad Externado de Colombia
	Capacidad de controlar y administrar			x	41 (por brecha de Evaluación de Desempeño)	Universidad Sergio Arboleda
	Innovación			x	282	Aliados Estratégicos (u. Militar, Sergio Arboleda, Sabana, Andes, Externado)
	Prospectiva			x	9	Universidad Externado de Colombia

	Manejo de Información	x			282	N/A
	MIPG	x			282	

9.3 Anexo 3. Eje Competencias Técnicas

Competencias Técnicas	Necesidad de Capacitación	Reinducción	Equipo de Aprendizaje	Programa Externo	# Funcionarios	proveedor
Evaluación y Control	Curso en la norma ISO 9001:2015, Iso 27001, Iso 37001, Iso 27001, NIAS, SIGAP Normas para auditoria Sector Publico			x	31	ICONTEC
	Redacción Informes de Auditoria			x	6	ICONTEC
	NIIF				3	Universidad Militar
	Preparación para la certificación CIA (IIA)			x	4	Estudio de Mercado
Procesos Estratégicos	Derecho procesal, Técnicas de Oralidad y Redacción Jurídica, Notariado y Registro, Derecho de los Seguros, Derecho Contractual, Derecho laboral/seguridad social,			x	5	Universidad del Rosario



	Acciones constitucionales, Derecho financiero y tributario, Derecho Comercial, Conciliación					
	Dactiloscopia y documentología			x	1	Proveedor del Mercado
	Curso de herramientas ofimáticas y Secretariales.			x	3	Aliados Estratégicos (u. Militar, Sergio Arboleda, Sabana, Andes, Externado)
	Econometría y estadística enfocada en series de tiempo y proyecciones (Programas: SPSS, Stata, R, Eviews).			x	3	Estudio de Mercado
	Diplomado en formulación y evaluación de proyectos			x	9	Aliados Estratégicos (u. Militar, Sergio Arboleda, Sabana, Andes, Externado)
	Curso reporte de sostenibilidad estándar GRI			x	3	Aliados Estratégicos
	Diplomado en responsabilidad social empresarial			x	3	Aliados Estratégicos (u. Militar, Sergio Arboleda, Sabana, Andes, Externado)





	Curso indicadores de gestión			x	7	Aliados Estratégicos (u. Militar, Sergio Arboleda, Sabana, Andes, Externado)
	Diplomado actualización en gestión estratégica y herramientas de diagnóstico institucional			x	3	Aliados Estratégicos
	Diplomado CRM			x	2	Aliados Estratégicos (u. Militar, Sergio Arboleda, Sabana, Andes, Externado)
	Big Data			x	2	Estudio de Mercado
	Diplomado en Transformación Digital			x	2	Estudio de Mercado
	curso Project			x	2	Estudio de Mercado
	Curso y certificado CISP (Certified Information Systems Security Professional)			x	2	Estudio de Mercado
	Certificado CDFE (certified Digital Forensics Examiner)			x	1	Estudio de Mercado





	Modelaje Financiero y Riesgo de Mercado y Liquidez, Sarlaft y Saro, Scoring Riesgo de Crédito			x	7	Aliados Estratégicos (u. Militar, Sergio Arboleda, Sabana, Andes, Externado)
	Seguridad de la Información y Ciberseguridad			x	4	Estudio de Mercado
Procesos Misionales						
Gestión de Vivienda y proyectos	Derecho, Contractual e Inmobiliario, Notarial y de registro curso de resolución de conflictos			x	11	Aliados Estratégicos (u. Militar, Sergio Arboleda, Sabana, Andes, Externado)
	SARLAF y SARO, SARC		x		11	Equipo de Aprendizaje Oficina Asesora de Riesgos
	Norma Técnica Colombiana Ingeniería Civil			x	6	Aliados Estratégicos
	Supervisión Técnica de obras			x	4	Aliados Estratégicos (u. Militar, Sergio Arboleda, Sabana, Andes, Externado)



	Redacción General y de Textos Jurídicos			x	7	Aliados Estratégicos (u. Militar, Sergio Arboleda, Sabana, Andes, Externado)
	Mercadeo, Fotografía, Storytelling, Adobe, piloto de drones, Negociación y ventas, Marketing, CRM			x	6	Estudio de Mercado
	SPSS			x	4	Estudio de Mercado
	Gestión de proyectos, Análisis de Indicadores y Gestión de Proyectos			x	5	Aliados Estratégicos (u. Militar, Sergio Arboleda, Sabana, Andes, Externado)
	Excel a Todo Nivel			x	14	Universidad Militar
	GA2	x			10	N/A
Atención al Afiliado y Operaciones	Redacción General y de Textos Jurídicos, Argumentación y Lectura rápida			x	130	Aliados Estratégicos (u. Militar, Sergio Arboleda, Sabana, Andes, Externado)
	Curso General de como recibir una Auditoria			x	70	ICONTEC
	Herramientas Ofimáticas			x	18	Aliados Estratégicos (u. Militar, Sergio Arboleda, Sabana, Andes, Externado)
	Derecho Financiero y Bursátil			x	79	Universidad del Rosario





	Excel a Todo Nivel			x	24	Universidad Militar
	Formulación y Evaluación de Proyectos			x	69	Platzi
	Derecho Contractual, Inmobiliario, Familia			x	20	Aliados Estratégicos (u. Militar, Sergio Arboleda, Sabana, Andes, Externado)
	GA2	x			69	N/A
	Curso de Avalúos			x	66	Lonja de Medellín
Gestión Financiera	NIIF, Curso de Cash y flujo de caja, Matemática Financiera, Actualización tributaria, Finanzas			x	22	Aliados Estratégicos (u. Militar, Sergio Arboleda, Sabana, Andes, Externado)
	Derecho Financiero y Bursátil			x	6	Aliados Estratégicos (u. Militar, Sergio Arboleda, Sabana, Andes, Externado)
	Certificación AMV			x	2	Estudio de Mercado
	Excel a Todo Nivel			x	20	Aliados Estratégicos (u. Militar, Sergio Arboleda, Sabana, Andes, Externado)

	SPSS			x	6	Estudio de Mercado
Procesos de Apoyo						
Talento Humano y Apoyo Logístico	Gestión Documental, Archivo, Documentos Electrónicos, Tablas de retención Documental			x	4	Estudio de mercado
	Derecho Contractual, Fiducias, Prospectiva			x	6	Aliados Estratégicos (u. Militar, Sergio Arboleda, Sabana, Andes, Externado)
	NIIF, Logística, Seguros, Seguridad Electrónica, Cisco Networking,			x	5	Aliados Estratégicos (u. Militar, Sergio Arboleda, Sabana, Andes, Externado)
	Mecánica Automotriz			x	6	Estudio de mercado
	Gestión Estratégica del Talento Humano			x	4	Aliados Estratégicos (u. Militar, Sergio Arboleda, Sabana, Andes, Externado)



La seguridad es de todos

Mindefensa



Fecha aprobación: 09-05-2019 / Versión: 014
Código: TH-NA-PL-001

	Derecho Disciplinario, juntas directivas, Sancionatorio			x	1	Estudio de mercado
--	---	--	--	---	---	--------------------



CO-SC2992-1



SI - CER607703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 Nº 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



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

TELLEJO DE BARRANCOQUILLA, COLOMBIA



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



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

VIGILADO POR EL MINISTERIO DE DEFENSA Y FUERZAS ARMADAS DE COLOMBIA