



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2020

ÁREA DE TALENTO HUMANO



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. ALCANCE	7
3. MARCO NORMATIVO	7
4. OBJETIVOS	8
4.1. Objetivo General	8
4.2. Objetivos Específicos	8
5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	8
5.1. Análisis de las Necesidades Competencias Corporativas para la Vigencia 2020	10
5.2. Análisis de Necesidades Transversales y propias del cargo para la vigencia 2020 10	
6. DESARROLLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN	11
7. METODOLOGÍAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	16
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	16

NIT: 860021967 - 7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2982-1



CO-SI-CER507703



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestras fortalezas heredadas,
para Colombia entera.

VERIFICADO IMPRENTA NACIONAL
BOGOTÁ



LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Indicadores de Medición del Plan de Capacitación..... 16

NIT: 860021967 - 7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2982-1



CO-SI-CER507703



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
.....
Por nuestras fuerzas armadas,
por Colombia entera.

MINISTERIO DE DEFENSA
BOGOTÁ



LISTA DE FIGURAS

Figura 1.....	5
Figura 2.....	9
Figura 3.....	10
Figura 4.....	12
Figura 5.....	13
Figura 6.....	14
Figura 7.....	15

NIT: 860021967 - 7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2982-1



CO-SI-CER507703



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestras fortalezas heredadas,
para Colombia entera.

VERIFICADO IMPARTICION/DEFENSA/001/2020



1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con Plan de Gobierno Nacional, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), las directrices emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en la actualización del Plan Nacional de Formación 2020 a 2030 donde determinaron los ejes temáticos: Gestión del conocimiento y la Innovación, Transformación digital, Probidad y ética de lo público y creación del valor público, la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía (Caja Honor), estableció dentro de sus objetivos institucionales el “*Desarrollo de las competencias del Talento Humano y fortalecimiento del modelo de felicidad laboral*”, política institucional que orienta el trabajo del Área de Talento Humano a diseñar estrategias institucionales que aporten al fortalecimiento de las competencias de nivel corporativo, las asociadas al cargo y técnicas que soportan el cumplimiento de los retos organizacionales con un alto nivel de excelencia y calidad, así contribuir al modelo de felicidad laboral e identidad institucional por parte de los servidores públicos, brindando a los funcionarios los conocimientos y habilidades para desarrollar su trabajo de manera efectiva soportado en proceso de innovación y mejora continua.

Para la vigencia 2020 se determinó establecer el Plan de Capacitación, Formación y Desarrollo mediante la consolidación de los resultados de diagnósticos relacionados con: resultados del proceso de Evaluación de Desempeño del 2019, planes de mejoramiento institucional establecidos, identificación de necesidades de capacitación por parte de los Jefes y Líderes de proceso, resultados de las encuestas de ambiente laboral, cultura de la innovación y riesgo psicosocial, conforme a lo reglamentado en la Resolución 728 del 03 de diciembre del 2018 y 609 del 10 de diciembre 2019, 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.





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

- Fortalecimiento de la cultura de gestión del conocimiento e innovación:

Uno de los activos más importantes de Caja Honor es el conocimiento, el cual permite diseñar y gestionar con excelencia los servicios que ofrece a sus afiliados motivando en el personal la innovación en la creación y mejora de los servicios. Es por esto que en concordancia con lo determinado en el Manual Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) “la Gestión del conocimiento es el proceso al interior de las Entidades públicas que permite apropiar, transferir, analizar, preservar y transmitir el conocimiento para fortalecer la innovación y mejora de la prestación de servicios” así las cosas Caja Honor fundamenta en su proceso de capacitación y formación en habilidades técnicas y blandas el desarrollo en los funcionarios de la Entidad las competencias



relacionadas, que contribuyan al mejoramiento de los procesos, la conservación del capital intelectual y transferencia del conocimiento.

- Cultura de Experiencia del servicio con Excelencia.

Soportado en el eje temático de Creación de Valor publico donde se determina y orienta la capacidad de los servidores públicos para que a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano, Caja Honor en su Plan de Capacitación a determinado en sus procesos de formación e implementación de equipos de aprendizaje internos diseñar estrategias para fortalecer los modelos de servicio internos y externos, estando a la vanguardia en las exigencias de los afiliados y el contexto organizacional.

- Transformación Digital

La transformación digital es el proceso por medio del cual las Entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en genera para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y la implementación dinámica de las tecnologías (PNF 2020) por lo anterior Caja Honor a determinado una era de cambios soportados en la tecnología y para el Plan de Capacitación de la vigencia alineado al eje temático se determinan los recursos de formación necesarios para la adquisición de habilidades relacionadas con el manejo de TIC'S que permitan realizar los procesos de la entidad de manera ágil y sencilla.

- Ética, Excelencia y Efectividad en los procesos.

De acuerdo al Eje temático Probidad y ético de lo público estipulado en el Plan Nacional de Formación 2020-2030 donde se define como el entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio y de donde se genera la identidad fundamentado en la ética de lo público, característica que debe hacer parte de su perfil y de su actitud hacia el trabajo, lo cual impacta de manera positiva en la prestación del servicio y construcción de confianza en nuestro caso con los afiliados. Desde la perspectiva del Plan de Capacitación este es un eje temático que permite reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades con el fin de alcanzar la excelencia y perfeccionar la gestión institucional, lo anterior soportado en el diseño de programas educativos que fortalezcan las necesidades propias de cargos y funcionarios relacionadas con el componente técnico de su labor, con el fin de cerrar brechas e identificar el desarrollo al interior de la Entidad.





2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación, Formación y Desarrollo 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.

3. MARCO NORMATIVO

- Artículo 53 de la Constitución Política Nacional que establece la Obligatoriedad por parte de todos los empleadores, incluido el estado, de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
- Ley 1064 de 2006 por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley general de Educación.
- Ley 1960 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- Decreto 1083 de 2015 que compilo el decreto 4665 de 2007, Plan nacional de Formación y capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público, que permite el desarrollo de sus competencias y el Decreto 1567 de 1998, que crea el sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados Públicos.
- Decreto 894 de 2017, Por el cual se dictan normas con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Resolución 390 de 2017, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Resolución 728 de 2018 por la cual se actualizan y unifican las disposiciones que regulan la Administración del Talento Humano de empleados públicos y trabajadores oficiales de la Caja Promotora de vivienda Militar y de Policía.
- Resolución 609 de 2019, por medio de la cual se modifica la Resolución 728 de 2018 y se dictan otras disposiciones.





4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Brindar las herramientas necesarias por medio de programas de capacitación, formación y desarrollo que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales, con altos niveles de calidad, excelencia y efectividad.

4.2. Objetivos Específicos

- Desarrollar procesos de capacitación enfocados a la mejora continua, innovación y servicio que contribuyan a las metas institucionales.
- Evaluar y medir los procesos de capacitación en termino de impacto frente a los resultados de los diagnósticos institucionales
- Implementar herramientas tecnológicas en el proceso de capacitación, formación y desarrollo que optimicen los resultados del proceso.
- Fortalecer los procesos de Inducción y reinducción, entrenamiento, gestionando de manera Tecnológica la adquisición de conocimientos
- 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.

5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En el proceso de diagnóstico se hizo el análisis de los resultados del plan de capacitación de la vigencia 2019 donde se diseñaron y ejecutaron 34 inducciones corporativas dando cobertura a los funcionarios nuevos de la entidad, gestionando en ellos el conocimiento del negocio relacionado a planeación estratégica, valores, políticas institucionales y cultura organizacional, con el fin de contribuir a su adaptación, así mismo cada funcionario nuevo recibió inducción al puesto de trabajo conformada por la entrega de funciones y obligaciones relacionadas al proceso asignado, impacto evidenciado en las evaluaciones de periodo de prueba se evalúa las competencias organizacionales.

En la vigencia se realizaron 18 reinducciones institucionales relacionadas a cambios en la normatividad vigente, políticas de calidad, riesgos financieros, sistema de control de riesgos financieros, y específicas de procesos como SAC, Control disciplinario y Planeación, dando cubrimiento a los 282 funcionarios de planta.



En termino de capacitación se definieron como ejes fundamentales de formación: eje Corporativo, Transversal y de Competencias Técnicas, con énfasis en innovación y desarrollo de nuevas competencias y mecanismos para incorporar conocimientos, en:



Figura 2.
Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

Para dar cubrimiento se realizaron 81 eventos de capacitación por medio del cual se abordaron 111 necesidades de temas relacionados con los Ejes temáticos establecidos así:

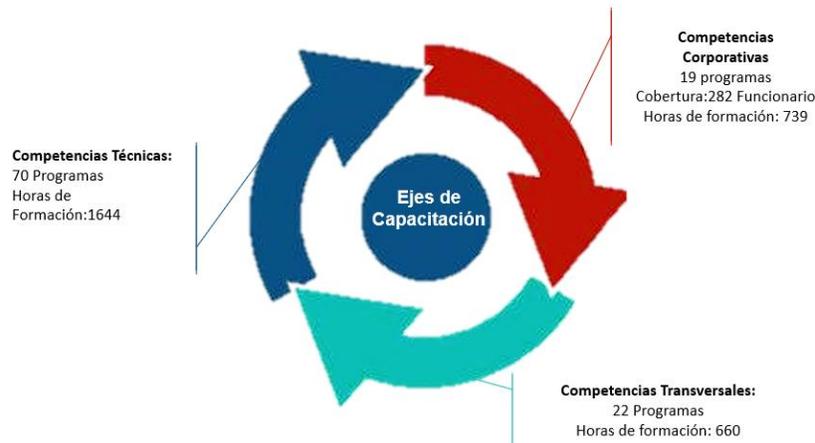


Figura 3.
Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

5.1. Análisis de las Necesidades Competencias Corporativas para la Vigencia 2020.

De acuerdo con el 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:

- Liderazgo
- Mejoramiento continuo /innovación
- Orientación al resultado
- Orientación al cliente
- Conocimiento integral del negocio

5.2. Análisis de Necesidades Transversales y propias del cargo para la vigencia 2020

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



- Comunicación efectiva
- Capacidad de Controlar

6. DESARROLLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

Presupuesto: para la ejecución de las actividades de capacitación aprobadas en el Plan Institucional de Capacitación 2020, se cuenta con un presupuesto aprobado de \$788.030.000, destinado para el fortalecimiento de competencias de los funcionarios de Caja Honor.

Ejecución: Caja Honor Ejecuta las capacitaciones para el desarrollo de cada uno de los ejes eje temático y ejecutara el presupuesto de acuerdo con las ofertas más ajustadas a las necesidades de la Entidad.

La identificación de necesidades de capacitación, formación y desarrollo para la vigencia 2020 se realizó de acuerdo con los pilares a desarrollar por caja honor en sus funcionarios y los ejes temáticos determinados por la Función Pública así:

- **Fortalecimiento de la cultura de gestión del conocimiento e innovación:**

En este Eje de conocimiento Caja Honor, evaluó los programas con alta pertinencia y factibilidad que permitirá desarrollar en los funcionarios habilidades de mejora continua, gestión de conocimiento e innovación para la obtención de resultados en los objetivos y retos estipulados, las temáticas propuestas son:

NIT: 860021967 - 7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2982-1



CO-SI-CER507703



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestras fortalezas técnicas,
para Colombia entera.

VER EL LOGO DE IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL



GOBIERNO	PILARES CAJA HONOR	DIMENSION DE COMPETENCIAS	NECESIDADES CAJA HONOR
Gestión del conocimiento e innovación	Fortalecimiento de la cultura de gestión de conocimiento e innovación	SER	Mejora continua Presentaciones efectivas Trabajo en equipo Creatividad Venta consultiva Manejo de público Resiliencia Manejo auditorio Oratoria Escritura oralidad Manejo de reuniones
		HACER	Negociación SI /proveedores Actualización de TRD Diplomado Icontec / Auditoria icontec Office Mejoramiento continuo redacción de hallazgos en los sistemas de gestión , Redaccion informes auditoria Curso Indicadores de Gestión Ciberseguridad / Seguridad de la informacion SPSS Diplomado en Interventoría de proyectos Propiedad Horizontal Derecho Familia Derecho Notarial y Registral /Notariado y registro GA2 Project Excel Licencias de construcción Ofimática Desarrollo de proyectos Habilidades gerenciales Régimen disciplinario Ley 1952/2019 Abastecimiento logístico Logística
		SABER	Innovación Gestión del conocimiento ISO 27001 ISO 27032 ISO 31000 SARC SARLAFT/SARO ISO 19600 SIGAP ISO 45001 CRISC Estratégica B2B Design Thinking Estrategia comercial Mercadeo RPH Estudio de títulos y avalúos comerciales Fotografía Storytelling Adobe After effects Diseño editorial Redes sociales Gestión de la calidad Análisis financiero Matemática financiera Dialogo ISO 9001 Estadística comparativa Econometría Diseño de presentaciones Juntas directivas

Figura 4.





Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

- Cultura de Experiencia del servicio con Excelencia.

En este eje temático, se pretende abordar a los funcionarios de Caja Honor, con actividades orientadas al perfeccionamiento en la prestación del servicio, no solo a nuestros afiliados sino también a los clientes internos de cada área, como reto organizacional se busca ser reconocidas como una de las mejores empresas en servicio y los procesos de capacitación son un soporte fundamental para la adquisición y mantenimiento de competencias asociadas.

GOBIERNO	PILARES CAJA HONOR	DIMENSION DE COMPETENCIAS	NECESIDADES CAJA HONOR
Creación de Valor Público	Cultura de experiencia en el servicio con excelencia.	SER	Neurolingüística Redacción y ortografía Redacción de textos jurídicos ISO 37001: Anticorrupción y Ética Empresarial Comunicación Asertiva /Efectiva Inglés Pensamiento crítico Inteligencia emocional
		HACER	Atención al cliente / Servicio al cliente Formación como conciliadores de la Cámara de Comercio Discapacidad Redes de Apoyo Manejo de Grupo Resolución de conflictos /Manejo de conflictos
		SABER	Sistema Integrado de Conservación Sostenibilidad con estándares GRI Ley de insolvencia

Figura 5.

Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

- Transformación Digital

En este eje se incluyen temáticas relacionadas a competencias del ser, saber y hacer enfatizadas en herramientas tecnológicas aplicables a la Entidad, que contribuirán a la transformación digital de los procesos.





GOBIERNO	PILARES CAJA HONOR	DIMENSION DE COMPETENCIAS	NECESIDADES CAJA HONOR
Trasformación Digital	Fortalecimiento de la cultura de Trasformación Digital	SER	Transformación Digital Adaptación al cambio
		HACER	Estrategia TI Análisis de Datos / Minería de datos /estadística Engineering Management CISP CISM CISCO CCNP CLAB 2020
		SABER	TIC'S Inteligencia artificial Actualización tecnológica

Figura 6.

Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

- Ética, Excelencia y Efectividad en los procesos

Abordando el eje de probidad y ética de lo público estipulado en PNF donde se pretende fortalecer los procesos de identidad de los servidores públicos Caja Honor, por medio de este eje temático realizara programas de formación relacionados al código de ética y conducta de la Entidad y las temáticas técnicas relacionadas al desarrollo de tareas que potencialice la efectividad y resultados.





EJE TEMATICO MIPG	PILARES CAJA HONOR	DIMENSION DE COMPETENCIAS	NECESIDADES CAJA HONOR
Probidad y Ético de lo público	Ética, Excelencia y Efectividad en los procesos		Liderazgo Protocolo y Etiqueta Reconocimiento Actualización Secretarial Herramientas WEB Eficiencia Administrativa Dirección de personal Riesgo psicosocial Derecho inmobiliario Lectura rápida Argumentación lógica interpretación Actualización en derecho Felicidad Laboral Contestación de PQR, tutelas Motivación Seguro de vida grupo deudores y seguro hogar
		HACER	Gerencia estratégica Gerencia de Proyectos PMI Alta Gerencia NIAS Finanzas Gestión documental Dactiloscopia Falsedad de Documentos Documentología Presupuesto Deceval FICS Inversiones de renta fina o variable Inversiones en finca raíz Bolsa de valores Gestión de inversiones y mercados financiero Presupuesto publico Finanzas Publicas Gerencia Financiera Análisis financiero Gestión administrativa Gestión Publica Biometría Grafología NIIF
		SABER	Diplomado Gestion Documental Electronica Fondos de inversión Patrimonio Autónomo Modelaje de Riesgos de Crédito /Gerencia de Riesgos/Riesgo de credito /Riesgo Financiero Toma de decisiones Planeación estratégica Normatividad prestaciones FFMM Embargos Judiciales Derecho Financiero y bursátil Valoración de títulos Pólizas y aplicación Tramites de reclamación Superintendencia

Figura 7.
Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)





7. METODOLOGÍAS DE CAPACITACIÓN 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.

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.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para realizar seguimiento y evaluación a los programas de capacitación y formación para la vigencia 2020 se establecen los siguientes indicadores de medición.

Tabla 1. Indicadores de Medición del Plan de Capacitación

Nombre del Indicador	Indicador	Herramienta de Evaluación
Cubrimiento	$\frac{\# \text{ de personas capacitadas en el periodo}}{\# \text{ Total de Personal en Planta}}$	Se evalúa a través del control al registro de asistencia a los eventos de capacitación.



	<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>	Meta: 100%
Efectividad	<p>$\frac{\# \text{ de Capacitaciones realizadas en el periodo}}{\# \text{ de Capacitaciones programadas en el periodo}}$</p> <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	<p>$\frac{\text{Valoración final} - \text{Valoración inicial}}{\text{Valoración Inicial}} \times 100$</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>Evaluaciones pre y post capacitación para los programas cerrado para los funcionarios de Caja honor en modalidad de diplomado o con intensidad horaria superior a 40 horas.</p> <p>Meta: $\geq 50\%$</p>

Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)





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

