



La seguridad es de todos

Mindefensa



Código: GE-NA-FM-009

CAJA PROMOTORA MILITAR DE VIVIENDA Y POLICÍA



PLAN DE CAPACITACIÓN 2021

10/01/2021



NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 755 7070

Línea gratuita nacional 01 8000 185570

www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial de la Defensa
Por nuestros Pasados Armados,
por nuestros Presentes Armados,
por Colombia entera.

CO-SC-2992-1 CO-SI-CER507703

ESTADO: EMPRESA SOCIOCOMUNITARIA



TABLA DE CONTENIDO.

1. PRESENTACIÓN.....	4
2. ALCANCE.....	5
3. DURACIÓN.....	5
4. OBJETIVO GENERAL.....	5
5. OBJETIVOS ESPECIFICO.....	5
6. MARCO NORMATIVO.....	6
7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN.....	7
Diagnóstico de necesidades de capacitación.....	7
Desarrollo del proceso de Capacitación.....	9
8. INDICADORES Y MEDICIÓN.....	15
9. RECURSOS.....	16
10. RESPONSABLES.....	16
11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	16

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 755 7070

Línea gratuita nacional 01 8000 185570

www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



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

ESTABLECIMIENTO TECNOLÓGICO DE COLOMBIA



Tabla de Figuras

Figura 1,Fuente: Área de Talento Humano 2020	8
Figura 2,Fuente: Área de talento humano 2020.....	9
Figura 3Fuente: Área de Talento Humano	10

Lista de tablas

Tabla 1Necesidades eje innovación y gestión del conocimiento	11
Tabla 2 Necesidades eje Comportamiento ético superior	12
Tabla 3 Necesidades eje transformación	13
Tabla 4 Necesidades eje Excelencia técnica	14
Tabla 5: Indicadores.....	15



1. PRESENTACIÓN

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” el cual por medio de la gestión estratégica del Talento Humano como eje fundamental para el cumplimiento de los objetivos institucionales, en la nueva realidad laboral a la que se enfrenta el mundo y en la que las organizaciones han tenido que desarrollar de manera prioritaria en sus colaboradores competencias y habilidades requeridas para desempeñar su labor en nuevos ambientes, con nuevos estilos de relacionamiento y nuevas estrategias para llegar a los resultados esperados, Caja Honor por medio de la mejora continua se ha adaptado a las dinámicas y necesidades que se han presentado para continuar avanzando en el camino del desarrollo y excelencia.

El Plan de capacitación para la vigencia 2021 se enfoca en fomentar el desarrollo de los funcionarios a través del fortalecimiento de las competencias laborales, capacidades y habilidades que en últimas se transforman en comportamientos que permiten evidenciar el desempeño esperado, orientado a resultados específicos, medibles, cuantificables y que se encuentran en sintonía con el propósito y objeto institucional.

Logrando así contar con un equipo de trabajo que mejoran su desempeño continuamente, lo cual incidirá directamente en la prestación de nuestros servicios con altos estándares de calidad, soportados en herramientas tecnológicas de transformación y una percepción excelente de nuestros afiliados.

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 755 7070

Línea gratuita nacional 01 8000 185570

www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



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



2. ALCANCE

El Plan Institucional de capacitación esta dirigido a todos los funcionarios y colaboradores de Caja Honor, que requieran fortalecer sus competencias por medio de las diferentes modalidades de formación estipulados y es de obligatorio cumplimiento una vez así se requiera en las normas institucionale o aplicables.

3. DURACIÓN

Este plan tiene una vigencia de 12 meses

4. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias relacionadas al ejercicio laboral o las que permitan obtener el desempeño esperado a través de programas de capacitación o formación para el cumplimiento de los objetivos institucionales con calidad y excelencia

5. OBJETIVOS ESPECIFICO

- Diseñas los programas de formación y capacitación de acuerdo con las necesidades identificadas.
- Medir los programas de capacitación en términos de efectividad e impacto
- Implementar herramientas tecnológicas que permita transformar la adquisición de competencias por parte de los funcionarios



6. 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.

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 755 7070

Línea gratuita nacional 01 8000 185570

www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



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



7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

Diagnóstico de necesidades de capacitación

El proceso de diagnóstico de las necesidades de capacitación para la vigencia 2021 se realizó mediante los resultados y medición de indicadores de la vigencia 2020, obteniendo los siguientes resultados.

Cubrimiento: Teniendo en cuenta la nueva realidad vivida en la vigencia 2020, los procesos de capacitación se realizaron de manera virtual en un 100%, apoyados en herramientas tecnológicas propias de caja honor o las suministradas por los aliados estratégicos contratados para el desarrollo de los programas, quienes reportaban el cumplimiento de los mismos mediante los informes finales o los diplomas de certificación de los programas, el cumplimiento de este indicador fue de 100% dando cubrimiento a 282 funcionarios de la planta de personal.

Efectividad: se realizaron 67 programas dando cubrimiento al 100% de las necesidades estipuladas, algunos programas se diseñaron de tal manera que abarcaran diversas necesidades con el fin optimizar tiempo y recursos.

Impacto: En el desarrollo de los programas contratados para un grupo cerrado de funcionarios de Caja Honor el impacto medido en términos de adquisición de conocimientos en la vigencia 2020 fue de 52% en la consolidación de los siguientes programas evaluados: Habilidades Digitales, lectura rápida, Diplomado en Finanzas y Desarrollo de Habilidades para fortalecer el Entorno Laboral.

Igualmente se midió el impacto en términos de tiempo, costo y calidad así:

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 755 7070

Línea gratuita nacional 01 8000 185570

www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



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



Figura 1, Fuente: Área de Talento Humano 2020

Las modalidades académicas por medio de las cuales se dio cubrimiento a las necesidades de capacitación son: Diplomado (9) Curso (43) Certificaciones (2) Seminario (2) Taller (3) Conferencias y charlas (7) membresía educativa (1).

En la modalidad de apoyo educativo en la vigencia 2020 se otorgaron: 36 semestres de especialización, 8 semestres de maestría y 5 de pregrado.

De los anteriores resultados se concluye que para la vigencia 2021 y con el fin de asegurar la adquisición de conocimientos se hace necesario la sistematización del proceso mediante una plataforma tecnológica que asegure el seguimiento y evaluación de los programas desarrollados.

Igualmente se consolidó las necesidades de capacitación alineadas a las brechas y planes de mejoramiento establecidos en el proceso de evaluación de desempeño del primer semestre de 2020, donde se evidencian como necesidades organizacionales a fortalecer:

- Gestión del conocimiento e innovación
- Servicio digital
- Transformación digital
- Automotivación
- Competencias de comunicación digital

En la recolección de las necesidades por proceso se consolidaron programas asociados a competencias del SER, SABER y HACER, lo cual de manera integral



permitirán fortalecer las competencias requeridas para dar cumplimiento a los objetivos y retos institucionales.

A continuación, se relaciona necesidades emitidas por las diferentes dependencias de manera consolidada.



Figura 2, Fuente: Área de talento humano 2020

Desarrollo del proceso de Capacitación

Para el desarrollo del plan de capacitación se cuenta con un presupuesto de \$ 774.657.000 destinado para el fortalecimiento de las competencias asociadas al cumplimiento de los objetivos institucionales en los siguientes ejes de conocimiento:



Figura 3 Fuente: Área de Talento Humano

Innovación y gestión del conocimiento.

Tomando la innovación como la competencia que permite mejorar, optimizar o crear un proceso, que permite alcanzar los resultados de manera eficaz y eficiente en la institución y la gestión de conocimiento como el proceso al interior que permite transmitir el conocimiento y se implementan acciones para identificar, valorar, captura, apropiar, analizar y difundir el conocimiento al interior de la Entidad de acuerdo a lo establecido en el Manual Operativo MIPG (2019).

Caja Honor identifico y unifico las siguientes necesidades de capacitación:

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 755 7070

Línea gratuita nacional 01 8000 185570

www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC-2992-1 CO-SI-CER507703

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

ESTADO: EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO



Tabla 1 Necesidades eje innovación y gestión del conocimiento

Eje	Dimensión	Tematicas o Actividades
Innovación y gestión del Conocimiento	SER	Flexibilidad Adaptación al cambio Gestión por resultados Gestión del cambio Orientación al servicio
	Saber	Cultura orientada en el conocimiento procesamiento de datos e información Innovación
	Hacer	Administración de datos Gestión del conocimiento Gestión de proyectos técnicas y metodos de redacción Pensamiento de Diseño medición del desempeño

Fuente: Área de Talento Humano 2020

Ética Pública:

El comportamiento ético superior es una política institucional que permea el comportamiento en valores de todos los funcionarios y colaboradores de Caja Honor, aportando al logro de los objetivos fundamentado en hacer las cosas con pasión y bien hechas buscando el bien común y fortaleciendo la identidad institucional.

Por lo anterior se identificaron las siguientes necesidades de capacitación:

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 755 7070

Línea gratuita nacional 01 8000 185570

www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



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

CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703

ESTADO: MIEMBRO SOCIO CALIFICADO



Tabla 2 Necesidades eje Comportamiento ético superior

Eje	Capacidad Blanda	Tematicas o Actividades
Ética Pública	Compromiso institucional	Código de Ética e Integridad Transparencia y Anticorrupción Manejo del tiempo
	Empatía y Solidaridad	Actuar con Justicia Entendimiento de las necesidades del otro
	Estrategias de comunicación	Comunicación de impacto Canales de comunicación efectivos Nuevas tendencia de comunicación Manejo de otras lenguas aplicables
	Manejo del Conflicto	Dialogo y generación de acuerdos trabajo en equipo transformación de problemas a soluciones
	Excelencia	Calidad en producción de documentos Cumplimiento de plazos
	Diligencia	Optimización del tiempo Orientación al resultado

Fuente: Área de Talento Humano Transformación:

Para Caja Honor la transformación es el proceso por medio del cual se reorganiza, ajusta o modifica sus métodos de trabajo o estrategias en general para obtener mejores resultados, para esta vigencia la Entidad busca como prioridad generar transformación en los diferentes procesos soportado en herramientas digitales que faciliten la ejecución de las actividades, permitan llevar el seguimiento y control de manera eficiente y se cumplan los objetivos en los tiempos esperados.

Se identificaron las siguientes necesidades de capacitación:

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



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



Tabla 3 Necesidades eje transformación

Eje	Dimensión	Tematicas o Actividades
Transformación	SER	Comunicación basada en la tecnología creatividad etica en el contexto digital y manejo de datos manejo del tiempo pensamiento critico trabajo en equipo
	SABER	Nuevas tendencias tecnologicas Big Data o analisis de datos Solución de problemas con apoyo de la tecnología Apropiación y uso de la tecnología inteligencia artificial
	HACER	Automatización de procesos Optimización de costos Operación en sistemas de información Seguridad digital

Fuente: Área de Talento Humano
Excelencia técnica:

Para Caja Honor realizar sus actividades con excelencia y calidad permite optimizar tiempos y evita reprocesos al interior de las dependencias, fortalecer las competencias técnicas por medio de actividades de formación fortalece esta habilidad generando un pensamiento crítico y orientación al detalle en cada una de las actividades realizadas, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos institucionales y así mismo generar impacto en los afiliados.

Las necesidades identificadas son:

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



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



Tabla 4 Necesidades eje Excelencia técnica

Eje	Dimensión	Tematicas o Actividades
Excelencia Técnica	SER	Automotivación Orientación al detalle Pensamiento critico Liderazgo a todo nivel Critica constructiva Creatividad - Autogestión
	SABER	Orientación al resultado Marco normativo Gestión Administrativa Metodologias de planeación y proyectos Gestión de las TICS Gestión de la Calidad Gestión Financiera
	HACER	Desarrollo de procesos y herramientas Administración financiera y de riesgos Administración del Talento Humano Gestión Documental Herramientas Ofimaticas Redacción y escritura de calidad Defensa judicial Ejecución contractual Administración de bienes y servicios

Fuente: Área de Talento Humano

Metodología de capacitación y formación:

Teniendo en cuenta la nueva realidad laboral y las nuevas practicas que esto nos ha llevado a asumir como retos institucionales se propone como metodología para abordar las diferentes necesidades y temáticas mediante herramientas tecnológicas que faciliten la apropiación de los conceptos y el aprendizaje y que permitan a los funcionarios generar análisis y reflexión frente a los concetos apropiados.

Educación On Line: metodología utilizada integrando acciones de formación directa, magistral dirigida por expertos otorgados por las entidades educativas, que

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 755 7070

Línea gratuita nacional 01 8000 185570

www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial de la Defensa
"...nuestros Puertos Abiertos, para Colombia entera."
ESTABLECER UN MUNDO NACIONAL PARA TODOS



transmiten conocimiento a los funcionarios de Caja Honor logrando mejora competencias.

Formación Blended: Metodología soportada en recursos como videos, manuales, videoconferencia o lecturas, que pueden ser consumidos de acuerdo con el tiempo y disposición de los funcionarios, soportados en una herramienta tecnológica.

Microlearning: metodología de gestión del conocimiento al interior de la Entidad por medio de mensajes o tips, cortos que permitan a los funcionarios resolver dudas o aclara conceptos de manera inmediata.

8. INDICADORES Y MEDICIÓN

Tabla 5: Indicadores

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. # 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. # 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>Valoración Inicial: Valoración cuantitativa producto de la evaluación del jefe o líder del proceso antes del inicio de la capacitación. 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

9. RECURSOS

Para el desarrollo del Plan Institucional de capacitación se cuenta con un presupuesto de \$774.657.000.

10. RESPONSABLES

(Indicar los responsables de la ejecución del plan)

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

(Adjuntar cronograma formato GE-NA-FM-002)

GENERAL (RA) LUIS FELIPE PAREDES CADENA
GERENTE GENERAL

Proyectó
Lady Katherine Reyes Bohórquez N
Profesional Universitario 03

Revisó
Sandra Patricia Pachón Bernal
Jefe de Área de Talento Humano

Aprobo
Ricardo William Bendeck Acevedo
Subgerente Administrativo

