

CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR DE VIVIENDA Y POLICÍA

PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2024

BOGOTÁ D.C., 2024

1

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN	3
2. ALCANCE	3
3. DURACIÓN	3
4. OBJETIVO GENERAL	4
5. OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
6. MARCO NORMATIVO	4
7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN	5
7.1 DIAGNÓSTICO	5
7.2 FORMULACIÓN PLAN VIGENCIA 2024	8
7.3 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES INDIVIDUALES	10
7.4 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL	10
8. RECURSOS	11
9. RESPONSABLES	11
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	11
11. RIESGOS	12
12. INDICADORES	12

LISTADO DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Apoyos Educativos Edu Formal 2023 – Fuente Área de Talento Humano.....	7
Ilustración 2 Ejes temáticos	9
Ilustración 3 Necesidades de capacitación vigencia 2024	9
Ilustración 4 Solicitudes por dependencias.....	10

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1 Programa de Capacitación año 2023 - Fuente Área de Talento Humano	5
Tabla 2 Ejecución Rubro Capacitación año 2023 - Fuente Área de Talento Humano.....	8
Tabla 3 Riesgos Identificados - Fuente Matriz de Riesgos	12
Tabla 4 Indicadores del Plan	12

1. PRESENTACIÓN

En cumplimiento del Decreto 1083 de 2015 y de conformidad con el Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en donde se establece el Talento Humano como el corazón y eje fundamental se repite, la publicación del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 documento que orienta la formación y capacitación del sector público y se determinan los ejes temáticos: Eje 1 Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, Eje 2 Territorio, Vida y Ambiente, Eje 3 Mujeres, Inclusión y Diversidad, Eje 4 Transformación Digital y Cibercultura, Eje 5 Probidad, Ética e Identidad de lo Público, Habilidades y Competencias, la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, 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 se repite para el cumplimiento de los objetivos institucionales, se instaura el Plan de Capacitación para la vigencia 2024, el cual se enfoca en fomentar el desarrollo de los funcionarios a través del fortalecimiento de las competencias laborales, capacidades y habilidades que permitan evidenciar el desempeño, orientado a resultados específicos, medibles y cuantificables (medible y cuantificable no pudiesen ser lo mismo?) que se encuentran orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales.

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación está dirigido a todos los funcionarios y colaboradores de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, con el fin de fortalecer sus competencias, habilidades individuales y organizacionales, y así, mantener la excelencia en los procesos internos de la Entidad.

3. DURACIÓN

El presente plan de Capacitación contempla las actividades que se desarrollarán durante la vigencia 2024.

4. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo integral del talento humano de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, a través de actividades de capacitación de acuerdo con las necesidades identificadas, para el fortalecimiento de competencias, el desempeño laboral, las normas para la eficiente gestión del talento humano (así se llama normativamente a los ascensos), el logro de los objetivos institucionales y aportándole a la Patria mediante la consolidación de un entorno laboral para la vida y el conocimiento.

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de acuerdo con las necesidades identificadas.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, en la generación de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes para mejorar el desempeño laboral e institucional.
- Lograr una medición acertada y veraz en términos de efectividad e impacto.
- Implementar herramientas tecnológicas que permitan transformar la adquisición de competencias, y así, construir conocimiento 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.

7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

7.1 Diagnóstico

Durante la vigencia 2023, se llevaron a cabo actividades de capacitación y formación establecidas en el PIC, de las cuales se obtuvo el siguiente resultado:

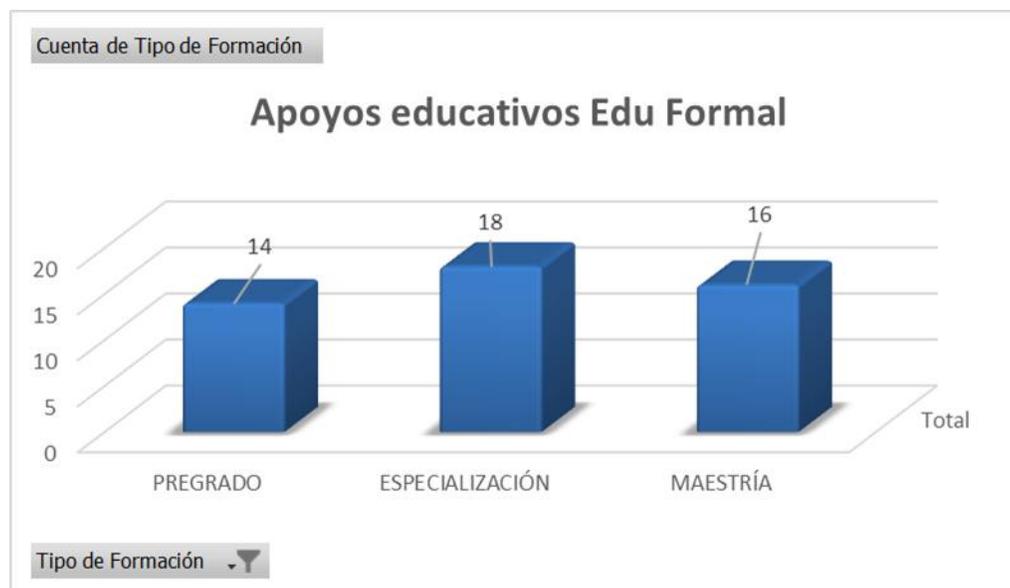
Tabla 1 Programa de Capacitación año 2023 - Fuente Área de Talento Humano

Participación Cursos PIC 2023					
No	Nombre del Programa	Tipo	Institución Educativa	Alcance (número de funcionarios)	%participantes que finalizaron
1	14° Foro de Vivienda	Curso	Asobancaria	1	100%
2	Curso Modelos Cuantitativos en la Gestión del Riesgo Operativo	Curso	Asobancaria	1	100%
3	Manejo de Nomina y Seguridad Social	Curso	Cámara de Comercio de Bogotá	2	100%
4	Diplomado en Conciliación Extrajudicial en Derecho	Diplomado	Cámara de Comercio de Bogotá	3	100%
5	Técnico Auxiliar Judicial	Técnico Laboral por Competencia	Campoalto Acesalus S.A.S	1	100%
6	Novedades en Retención en la Fuente para el Sector Público	Taller	F & C Consultores	3	100%
7	Seminario Derecho Disciplinario Investigación y Juzgamiento de los Procesos Disciplinarios	Seminario	F & C Consultores	4	100%

Participación Cursos PIC 2023					
No	Nombre del Programa	Tipo	Institución Educativa	Alcance (número de funcionarios)	%participantes que finalizaron
8	Seminario Gestión del Control Interno - MIPG - MECI y Guías de Auditoría Interna	Seminario	F & C Consultores	2	100%
9	XIV Congreso Nacional en Derecho Disciplinario	Congreso	F & C Consultores	2	100%
10	XIV Congreso Nacional de Control Interno	Congreso	F & C Consultores	4	100%
11	VX Congreso Nacional Derecho Disciplinario Aspectos Prácticos Probatorios y Procesales	Congreso	F & C Consultores	2	100%
12	Transformación y Seguridad Digital en Entidades Públicas	Congreso	F & C Consultores	1	100%
13	Taller Aplicado para la Elaboración del Plan Estratégico 2024	Congreso	F & C Consultores	1	100%
14	Membresía Foro de Presidentes	Membresía	Foro de Presidentes	1	100%
15	Curso de Declaración de Renta Persona Natural año gravable 2022	Curso	Gestion Contable y Educativa S.A.S	5	100%
16	Curso Legal Service Desing	Curso	Háptica	1	100%
17	Curso Actualización de Auditores Internos en la NTC ISO 27001:2022	Curso	Icontec	21	100%
18	Programa de Formación de Auditores Internos ISO 45001:2018	Curso	Icontec	8	100%
19	Curso Intensivo en Indicadores de Compras	Curso	Innova Partners Colombia Sas	6	100%
20	XV Congreso Internacional de Derecho Disciplinario	Congreso	Instituto Colombiano Derecho Disciplinario	3	100%
21	Diplomado Finca Raíz y Avalúos	Diplomado	Lonja Nacional de Propiedad Raíz	5	100%
22	Técnico en Mantenimiento en Instalación en Redes Eléctricas Domiciliarias	Técnico Laboral por Competencia	Politécnico Industrial Nueva Colombia	1	100%
23	Diplomado en Pruebas Psicológicas	Diplomado	Universidad de Cataluña	2	100%
24	Diplomado en Marketing Digital	Diplomado	Universidad de la Sabana	1	100%
25	Diplomado Virtual en Gerencia de Riesgos	Diplomado	Universidad de la Sabana	5	100%
26	Curso Mentalidad de Crecimiento para el Liderazgo y la Comunicación	Curso	Universidad de los Andes	1	100%
27	Redacción y Argumentación de Textos Jurídicos	Curso	Universidad del Rosario	1	100%
28	Diplomado Gerencia de Proyectos	Diplomado	Universidad del Rosario	1	100%

Participación Cursos PIC 2023					
No	Nombre del Programa	Tipo	Institución Educativa	Alcance (número de funcionarios)	%participantes que finalizaron
29	X Congreso Internacional de Logística	Congreso	Universidad del Rosario	10	100%
30	Curso Básico de Python para Finanzas	Curso	Universidad Piloto de Colombia	2	100%
31	Diplomado Advanced Management and Research Program	Diplomado	Universidad Sergio Arboleda	1	100%
32	Curso de Redacción Empresarial y Ortografía	Curso	Cafam	34	100%
33	Curso Excel Intermedio	Curso	Cafam	4	100%
34	Programa de Formación Escuela de Liderazgo	Curso	CESA -Colegio de Estudios Superiores de Administración	1	100%

Ilustración 1 Apoyos Educativos Edu Formal 2023 – Fuente Área de Talento Humano



Fuente: Área de Talento Humano, 2023

Cubrimiento: Los procesos de capacitación se realizaron de manera virtual y presencial 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 estos mediante los informes finales o los diplomas de certificación.

Efectividad: Durante la Vigencia 2023 se desarrollaron 34 programas de formación con una participación de 141 funcionarios en programas de educación no formal y 48 programas de educación formal con una participación de 189 funcionarios.

Impacto: En el desarrollo de los programas contratados para los funcionarios, se registra un cumplimiento del 100% de los beneficiarios.

Los Mencionados programas, tuvieron una inversión total de \$ **489.120.686** y se registran enumerados en la siguiente tabla.

Tabla 2 **Ejecución Rubro Capacitación año 2023 - Fuente Área de Talento Humano**

Capacitación		Rubro
Total del Rubro		\$ 515.950.510
Comprometido en Contratos	COLEGIO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE ADMINISTRACIÓN - CESA	\$ 14.000.000
	INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN – ICONTEC	\$ 32.297.510
	COLEGIO MAYOR NTRA SRA DEL ROSARIO	\$ 40.000.000
	UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA	\$ 19.653.000
Pago por resolución Programas Generales		\$ 111.523.809
Pago por Resolución Apoyos educativos		\$ 271.646.367
Comprometido y gastado a la Fecha 31/12/2023		\$ 489.120.686

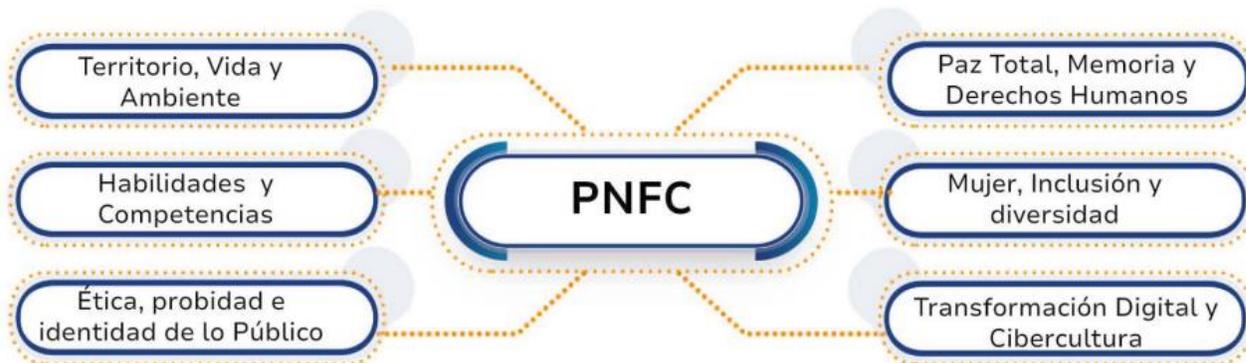
7.2 Formulación Plan Vigencia 2024

Para la elaboración del Plan de la presente vigencia, se consolidaron las necesidades de formación, capacitación y desarrollo, manifestadas por cada Subgerencia y Oficina Asesora de la Entidad, el cual vinculó el cumplimiento de objetivos y competencias, en el marco de:

- Competencias Organizaciones
- Competencias Funcionales
- Competencias Transversales

Y así, se consolidaron programas asociados al desarrollo del Ser, Saber y Hacer, lo cual de manera integral permitirán fortalecer las competencias requeridas para dar cumplimiento a los objetivos y retos institucionales, y al perfil del servidor público de acuerdo con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

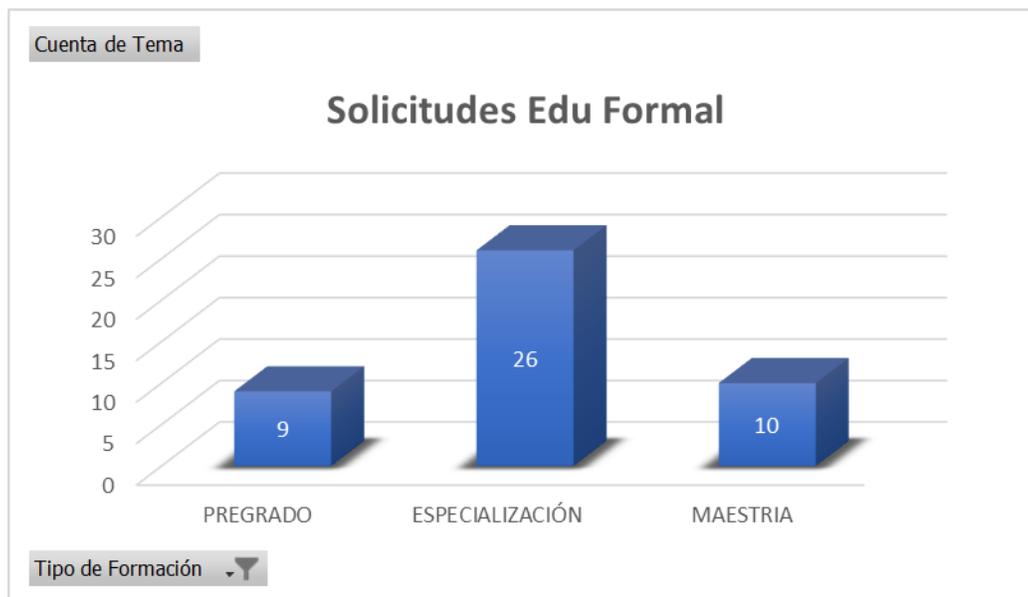
Ilustración 2 Ejes temáticos



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública y ESAP, 2023

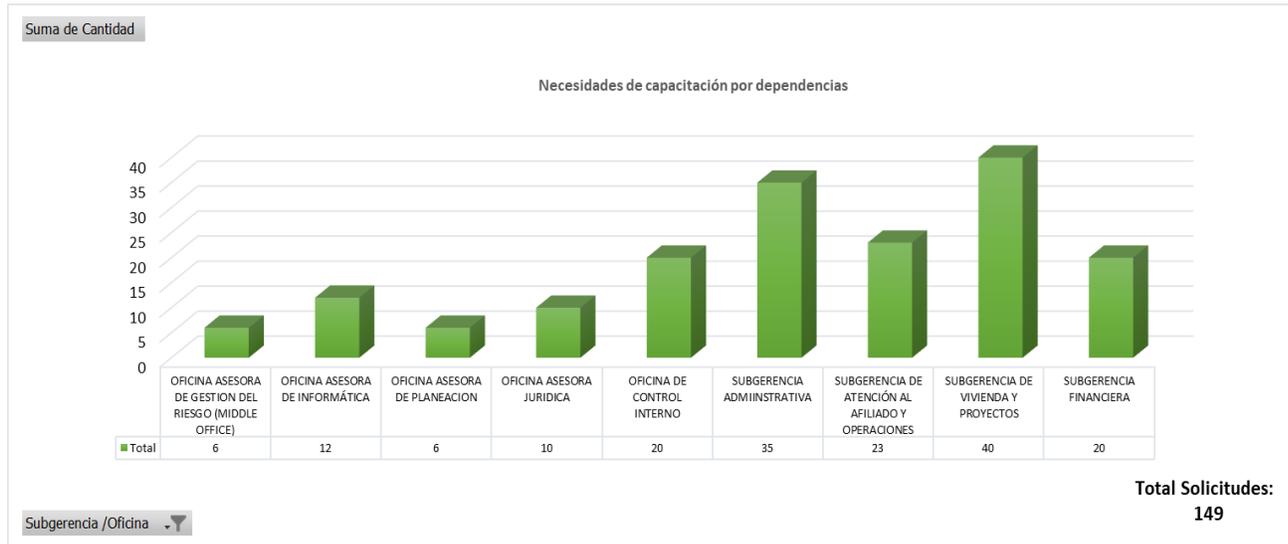
En relación con las necesidades de capacitación solicitadas por cada Subgerencia y Oficina Asesora para la vigencia 2024, se determinan las siguientes, las cuales serán evaluadas y posteriormente sujetas a aprobación.

Ilustración 3 Necesidades de capacitación vigencia 2024



Fuente: Área de Talento Humano, 2023

Ilustración 4 Solicitudes por dependencias



Fuente: Área de Talento Humano, 2023

7.3 Análisis de las Necesidades Individuales

De acuerdo con el DAFP la capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta los planes y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece el enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea el resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva. (Plan Institucional de Capacitación, 2023)

7.4 Inducción y Reinducción Institucional

El programa de Inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, principios y comportamiento ético superior, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos

institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad, para lo cual se abordan aspectos relevantes como, (Plan Institucional de Capacitación, 2023)

- Misión, visión, valores institucionales y generalidades de la Entidad.
- Estructura organizacional.
- Sistema de Gestión de la Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Políticas Institucionales y Código de Ética y Conducta.
- Actualización Normatividad Vigente.
- Nuevos sistemas de información.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Modelo de Felicidad Laboral y beneficios para el colaborador y la familia.

El programa de reinducción Institucional está dirigido a reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, con el fin de fortalecer su sentido de pertenencia e identidad frente a la Entidad. (Plan Institucional de Capacitación, 2023) Debe estar inmerso en el Plan, con fechas y todo. Las reinducciones son fundamentales y “preventivas” Es decir, que no puedo esperar a que pase algo o que alguien baje su rendimiento para hacer una reinducción. Me gustaría verlo.

8. RECURSOS

Para el cumplimiento de las necesidades manifiestas en las dependencias, se cuenta con un presupuesto de \$476.472.000, destinado para el fortalecimiento y crecimiento personal y laboral de los colaboradores, asociado al cumplimiento de los objetivos institucionales.

9. RESPONSABLES

Se determinan como responsables de la ejecución, supervisión y evaluación a la Subgerencia Administrativa/ Área de Talento Humano y Profesional de Capacitación.

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Anexo

11. RIESGOS

Tabla 3 Riesgos Identificados - Fuente Matriz de Riesgos

RIESGO IDENTIFICADO	IMPACTO	OPCIONES DE MANEJO/CONTROL
R020 incumplimiento del contrato	Fallas en las gestiones de los contratos y control de calidad insuficiente	CO148 - condiciones pactadas con el proveedor para la cancelación y/o reprogramación de desplazamientos CO149 - utilización de pólizas de garantía por incumplimiento de obligación pactadas en el contrato

12. INDICADORES

Tabla 4 Indicadores del Plan

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. Meta: 100%
Efectividad	$\frac{\# \text{ de Capacitaciones realizadas en el periodo}}{\# \text{ de Capacitaciones programadas en el periodo}}$	Evaluación y control al cronograma de capacitación, registro de los eventos de capacitación realizados. Meta: 100%
Impacto	$\frac{\text{Valoración final} - \text{Valoración inicial}}{\text{Valoración Inicial}} \times 100$	Evaluaciones pre y post capacitación para los programas cerrados Meta: $\geq 50\%$

Elaboró: *Cindy Rincón*
Cindy Julieth Rincón Quintero
Técnico 01 (ARTH)

Revis: *[Firma]*
Coronel (RA) Norman Manuel Rey Torres
Jefe Área de Talento Humano

Aprobó:
Doctor Ricardo William Bendeck Acevedo
Subgerente Administrativo