

CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR DE VIVIENDA Y POLICÍA

PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2026

BOGOTÁ D.C., ENERO 2026

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN.....	3
2. ALCANCE	3
3. DURACIÓN	3
4. OBJETIVO GENERAL	3
5. OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
6. MARCO NORMATIVO	4
7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN	5
8. RECURSOS.....	17
9. RESPONSABLES	18
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	18
11. RIESGOS.....	18
12. SEGUIMIENTO	18

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1 Programas de Capacitación año 2025 - Fuente Área de Talento Humano	5
Tabla 2 Ejecución rubro de capacitación año 2025 - Fuente Área de Talento Humano.....	7
Tabla 3 Diagnóstico de necesidades transversales	12
Tabla 4 Diagnostico de necesidades especificas.....	13
Tabla 5 Riesgos Identificados - Fuente Matriz de Riesgos	18
Tabla 6 Indicadores del Plan	18

TABLA DE FIGURAS

Figura 1 Apoyos Educativos Edu Formal 2025	6
Figura 2 Ejes Temáticos Plan de Capacitación Caja 2026.....	8
Figura 3 Satisfacción con los cursos	9
Figura 4 Total de Necesidades por Dependencia	14

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 2026, 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 que se encuentran orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Este Plan, sin duda contribuye al fortalecimiento de la política de empleo público y de gestión estratégica de talento humano, al aportar al desarrollo de las capacidades, habilidades, competencias y rasgos de comportamiento de las y los servidores públicos con el propósito de prestarle un mejor servicio a los afiliados.

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 2026.

4. OBJETIVO GENERAL

Diseñar, desarrollar y ejecutar el Plan de Capacitación Institucional 2026 de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, orientado al fortalecimiento de competencias técnicas, estratégicas y blandas de sus colaboradores, con énfasis en inteligencia artificial, herramientas digitales, innovación, sostenibilidad y transformación digital. Este plan promoverá una cultura de aprendizaje continuo, liderazgo consciente y comunicación efectiva, contribuyendo al cumplimiento normativo, la

excelencia en la prestación de servicios y la alineación con los objetivos institucionales, adaptándose a las necesidades específicas de cada área y grupo dentro de la Entidad

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las competencias técnicas de los colaboradores mediante la formación en inteligencia artificial, herramientas digitales, análisis de datos y ciberseguridad, para mejorar la eficiencia operativa y la toma de decisiones.
- Fomentar la transformación digital en todos áreas y grupos de la Entidad, formando al personal (Asegurar la implementación efectiva) en el uso de tecnologías emergentes, automatización de procesos y gestión del cambio organizacional.
- Desarrollar competencias blandas clave, como la comunicación asertiva, el liderazgo consciente, el trabajo colaborativo y la inteligencia emocional, para fortalecer el clima laboral y la efectividad en el servicio.
- Garantizar el cumplimiento normativo y la excelencia profesional, mediante capacitaciones de actualización, gestión e innovación en temas como, legislación, ética pública, gestión documental y estándares de calidad, entre otros.
- Promover una cultura de aprendizaje continuo, mediante estrategias de formación híbrida, charlas o talleres en temas prácticos de innovación, de actualidad y temas que van relacionados con los objetivos institucionales y de las funciones de cada área o grupo, teniendo temas como actualizaciones internas y seguimiento al desarrollo de competencias, para el correcto desarrollo de las actividades planeadas.

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 Antecedentes

Durante la vigencia 2025, se llevaron a cabo actividades de capacitación y formación establecidas en el PIC, de las cuales se relacionan de forma resumida:

Tabla 1 Programas de Capacitación año 2025 - Fuente Área de Talento Humano

Nombre del Programa	Cantidad de funcionarios Impactados
Curso Especializado en Dactiloscopia, Documentología y Grafología	21
Redacción de Riesgos, Causas y Controles	12
Programación de Formación de Auditores Internos	90
Curso de Derecho Inmobiliario	76
Programa de Productividad Aplicada y Liderazgo estratégico Misional	21
Seminario en Derecho Financiero	67
Curso de NIIF Plenas	9
Curso de Crédito de Vivienda, Crédito Hipotecario y Riesgo Financiero	27
Curso de Comunicación Asertiva y Trabajo en Equipo	16
Inteligencia Artificial Aplicada en Organizaciones	295
Cursos y Diplomados: Contratación Estatal, Mercado de Capitales, Levantamiento de Fueros y Técnico en Avalúos	12
Congresos: Seguridad Social, Auditoría Interna, Derecho Financiero y Presupuesto Publico	9

De igual forma se apoyaron a 74 funcionarios en programas de educación formal a través de la modalidad de apoyo educativo, así:

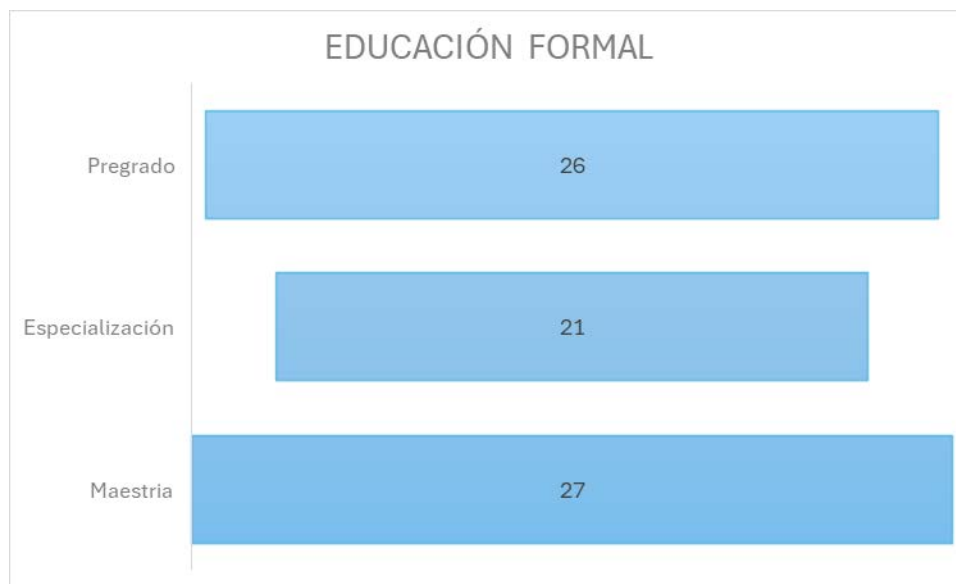


Figura 1 Apoyos Educativos Edu Formal 2025

Cubrimiento: Los procesos de capacitación se desarrollaron de manera virtual y presencial, alcanzando una cobertura del 100%, gracias al uso de herramientas tecnológicas propias de Caja Honor y aquellas proporcionadas por los aliados estratégicos contratados para la ejecución de los programas.

La entrega de informes finales y diplomas de certificación permitió evidenciar el cumplimiento de los procesos formativos.

A lo largo del desarrollo de las capacitaciones, se evidenció un crecimiento sostenido en la participación de los funcionarios, reflejo del compromiso institucional y del valor que estos espacios han adquirido como escenarios de construcción colectiva, aprendizaje significativo y fortalecimiento de la cultura organizacional.

Efectividad: Durante la vigencia 2025, se llevaron a cabo 74 programas de educación formal y 23 programas de formación no formal, consolidando una oferta formativa diversa y estratégica. Estos espacios permitieron la participación de 295 funcionarios, quienes fortalecieron sus competencias técnicas, estratégicas y blandas en función de los objetivos institucionales.

Impacto: Se logró una cobertura efectiva de los programas proyectados de capacitación contratados para los funcionarios, se alcanzó un cumplimiento del 100% en la atención de los beneficiarios, evidenciando una gestión eficiente y una alta responsabilidad institucional en la ejecución de los procesos formativos, con una participación significativa que evidencia el impacto positivo de las capacitaciones en el desempeño institucional y en la apropiación de buenas prácticas por parte de

los funcionarios de la Entidad. Este resultado refleja el compromiso de la Entidad con el desarrollo profesional de sus funcionarios y la consolidación de una cultura organizacional basada en la participación y el aprendizaje continuo.

Los mencionados programas, tuvieron una inversión total de **\$ 1.070.196.000** y se registran enumerados en la siguiente tabla.

Tabla 2 Ejecución rubro de capacitación año 2025 - Fuente Área de Talento Humano

Capacitación		Rubro
Valor Total Rubro		\$ 1.070.196.000
Comprometido en Contratos Vigencia 2025	Icontec 2025	\$ 48.465.000
	Universidad del Rosario	\$ 30.600.000
Pago por resolución programas generales		\$ 202.539.726
Valor Total Educación No Formal		\$ 281.604.726
Pagos por Resolución Apoyos Educativos		\$ 525.664.847
Comprometido y Gastado a la Fecha		\$ 713.958.626
Pendiente por facturar		\$ 356.237.374

7.2 Formulación Plan Vigencia 2026

El Plan de Capacitación Institucional para la vigencia 2026 ha sido formulado con base en las necesidades específicas radicadas por las distintas áreas y grupos de trabajo de la Entidad, en coherencia con los desafíos del entorno organizacional, los avances tecnológicos y el compromiso institucional con la excelencia en el servicio público.

Este plan representa una apuesta estratégica por el fortalecimiento del talento humano como eje fundamental para el cumplimiento de los objetivos misionales de Caja Honor.

La propuesta formativa se estructura en torno a seis ejes temáticos:

- Tecnología y transformación digital
- Gestión financiera y normativa
- Innovación y sostenibilidad- Innovación, inclusión y sostenibilidad
- Competencias blandas y liderazgo
- Gestión estratégica y productividad
- Servicio al cliente y experiencia – atención al cliente



Figura 2 Ejes Temáticos Plan de Capacitación Caja 2026

Cada uno de estos ejes responde a las tendencias globales, las exigencias del sector vivienda y las prioridades institucionales, integrando contenidos de vanguardia como inteligencia artificial aplicada, analítica de datos, metodologías ágiles, sostenibilidad, arquitectura empresarial y herramientas digitales avanzadas.

Durante la vigencia anterior se llevaron a cabo diversos procesos formativos, tanto en el ámbito de la educación formal como en el de la educación no formal. Estos procesos constituyen herramientas valiosas que pueden ser aplicadas en el desarrollo de las funciones dentro de la entidad.

Para 2026, se proyecta ampliar esta cobertura, diversificar las modalidades de formación (presencial, virtual, asincrónica) y fortalecer los mecanismos de evaluación y seguimiento.

El plan contempla un cronograma distribuido por trimestres, con actividades formativas alineadas a los ciclos estratégicos de la Entidad. Asimismo, se han definido indicadores de seguimiento que permitirán evaluar la efectividad del plan, tales como el porcentaje de ejecución, la participación por área, el nivel de satisfacción, la mejora en el desempeño post - capacitación y la obtención de certificaciones dependiendo el caso.

En suma, el Plan de Capacitación 2026 constituye una herramienta clave para el fortalecimiento institucional, la adaptación a los cambios del entorno y la promoción de una cultura de innovación,

liderazgo y servicio. Caja Honor reafirma así su compromiso con el desarrollo integral de su equipo humano y con la construcción de una Entidad moderna, eficiente y centrada en el bienestar de sus usuarios.

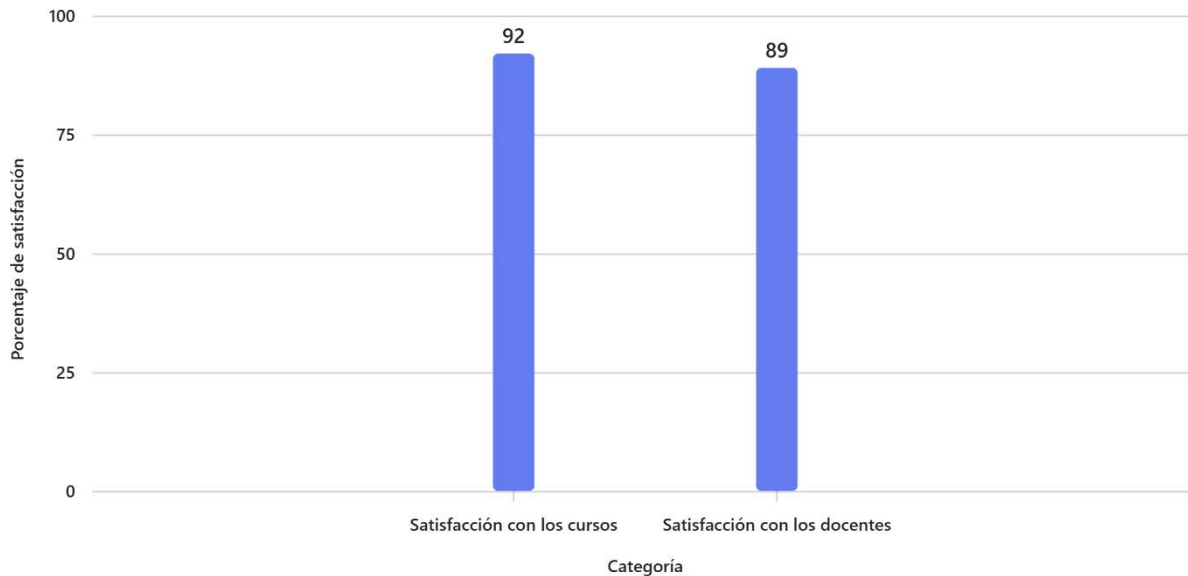


Figura 3 Satisfacción con los cursos

7.3 Identificación de las brechas

Con base en el análisis del plan de necesidades y en los temas radicados por las distintas áreas y grupos de trabajo, se han identificado brechas significativas que requieren atención prioritaria en la vigencia 2026.

Estas brechas permiten enfocar las acciones de capacitación hacia el fortalecimiento de competencias clave para el desarrollo institucional.

A partir del acercamiento estratégico entre los jefes de área, líderes de procesos y los funcionarios de la Entidad, se logró consolidar un diagnóstico integral de habilidades y competencias que requieren fortalecimiento. Este ejercicio permitirá orientar las acciones de capacitación hacia el desarrollo profesional continuo, con el objetivo de elevar la calidad en la prestación de los servicios y responder de manera efectiva a los retos institucionales proyectados para la vigencia 2026.

Principales brechas de habilidades detectadas:

1. **Comunicación efectiva:** Desarrollar habilidades de comunicación asertiva para mejorar el trabajo colaborativo, la resolución de conflictos y la atención a los afiliados.
2. **Liderazgo:** Fortalecer las capacidades de liderazgo para la gestión eficiente de equipos, la toma de decisiones estratégicas y la conducción de proyectos.
3. **Productividad y gestión del tiempo:** Implementar herramientas y metodologías que permitan mejorar la eficiencia operativa, el cumplimiento de metas y la optimización de recursos.

4. **Atención y servicio al cliente (interno y externo):** Promover una cultura de confianza y servicio basada en la empatía, la escucha activa y la solución efectiva de requerimientos, tanto para usuarios internos como externos.

Principales Brechas técnicas identificadas:

A partir del diagnóstico realizado en a los equipos de trabajo con líderes de procesos, jefes de área y funcionarios, se identificaron las siguientes competencias técnicas como prioritarias para fortalecer el desempeño institucional y avanzar en la transformación digital de la Entidad:

1. **Herramientas digitales:** Capacitación en plataformas colaborativas, gestión documental, automatización de tareas y uso eficiente de software institucional.
2. **Big Data y analítica de datos:** Desarrollo de habilidades para la recolección, procesamiento y análisis de grandes volúmenes de datos, orientados a la toma de decisiones estratégicas.
3. **Programación en Python:** Formación en lógica de programación, automatización de procesos, análisis de datos y desarrollo de soluciones tecnológicas con Python.
4. **Análisis financiero:** Fortalecimiento en interpretación de estados financieros, evaluación de indicadores económicos y elaboración de informes para la gestión presupuestal.
5. **Seguimiento estratégico de metas:** Implementación de metodologías para el monitoreo de planes de acción, indicadores de gestión y cumplimiento de objetivos institucionales.

7.4 Análisis de las necesidades

El análisis detallado de las necesidades específicas de capacitación evidencia una diversidad de áreas que requieren atención especializada para fortalecer las competencias técnicas y estratégicas de los funcionarios.

Este diagnóstico permite orientar los esfuerzos formativos hacia el desarrollo de capacidades clave para enfrentar los desafíos institucionales de la próxima vigencia. Como lo son la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo Se identificó la necesidad de formación en herramientas avanzadas como Bloomberg, así como en gestión de riesgos estratégicos y financieros. Estas competencias son fundamentales para la toma de decisiones informadas y la mitigación de riesgos en entornos financieros complejos. así mismo la Oficina Asesora Jurídica Requiere capacitación en conciliación en derecho y contratación estatal, áreas esenciales para garantizar el cumplimiento normativo y la resolución efectiva de conflictos legales, junto a la Oficina de Control Interno Presenta una alta demanda de certificaciones en auditoría internacional y normas globales de auditoría, lo que refuerza el compromiso con altos estándares de control, transparencia y rendición de cuentas. Por otra parte, el Área de Crédito y Cartera Necesita formación en créditos de vivienda, derecho en seguros y gestión de riesgos crediticios.

Además, ha planteado como prioridad el fortalecimiento en analítica de datos, gestión de indicadores, experiencia al cliente y habilidades blandas como la comunicación asertiva, que se articulan con los ejes de comunicación efectiva y liderazgo, adicional y junto con el Área de Finanzas y Tesorería Requiere capacitación en redacción de informes financieros, analítica de datos, actualización normativa, administración de flujos de caja y mercados de capitales. Estas competencias son vitales para la optimización de recursos y la maximización de inversiones.

De cara a la vigencia 2026, se incorporan nuevos ejes temáticos de alto impacto institucional, como la inclusión laboral de personas desmovilizadas y reintegradas a la vida civil, y el fortalecimiento de la ciberseguridad, considerada una prioridad estratégica. Asimismo, se reconoce la necesidad de gestionar la fuga de conocimiento, implementando mecanismos que permitan conservar y transferir el saber institucional.

Finalmente, se destaca una creciente demanda transversal en áreas como coaching profesional, derecho financiero y actualización en riesgos financieros, especialmente en la Oficina de Control Interno, el Área de Finanzas y la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo, lo que evidencia el interés por consolidar una cultura organizacional orientada al aprendizaje continuo y la excelencia operativa.

El análisis de las necesidades específicas de capacitación revela una diversidad de áreas que requieren atención especializada para fortalecer las competencias de los funcionarios. En la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo, se destaca la necesidad de formación en herramientas avanzadas como Bloomberg, así como en la gestión de riesgos estratégicos y financieros, lo cual es crucial para la toma de decisiones informadas y la mitigación de riesgos en un entorno financiero complejo. Por otro lado, la Oficina Asesora Jurídica requiere capacitación en conciliación en derecho y contratación estatal, áreas fundamentales para asegurar el cumplimiento normativo y la resolución efectiva de conflictos legales.

En cuanto a la Oficina de Control Interno, se observa una demanda significativa de certificaciones en auditoría internacional y normas globales de auditoría, lo que subraya la importancia de mantener altos estándares de control y transparencia. Además, el Área de Crédito y Cartera necesita formación en créditos de vivienda, derecho en seguros y gestión de riesgos crediticios, aspectos esenciales para la administración eficiente de los recursos financieros y la protección de los intereses de los afiliados. Finalmente, el Área de Finanzas y Tesorería requiere capacitación en redacción de informes financieros, analítica de datos y actualización normativa, así como en la administración de flujos de caja y mercados de capitales, lo que es vital para la optimización de los recursos y la maximización de las inversiones.

Tabla 3 Diagnóstico de necesidades

Porcentaje de Solicitud por Dependencia	
Oficina Asesora de Planeación	5%
Oficina Asesora Gestión del Riesgo	8%
Oficina Asesora Jurídica	4%
Oficina Asesora de Informática	8%
Oficina de Control Interno	8%
Subgerencia de Vivienda	7%
Subgerencia de Atención al Afiliado y Operaciones	28%
Subgerencia Financiera	22%
Subgerencia Administrativa	10%
Total	100%

Tabla 4 Diagnostico de necesidades especificas

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		
Oficina / Subgerencia	Área o Grupo	Solicitud Curso
	Oficina Asesora de Planeación	Gestión por indicadores de desempeño, Sostenibilidad, Planeación estratégica, Metodologías Ágiles, Formación de Auditores, Mejora Continua en Sistemas de Gestión.
	Oficina Asesora Gestión del Riesgo	Curso 22301 PCN, Sementación en Sarift, Manejo en Redes de Sarilaft, Cursos de Power BI, Curso en R Studio, Programación en Pyhton, Fraudes Financieros, Formulación y Evaluación en Proyectos
	Oficina Asesora Juridica	Derecho contractual (Derecho privado y Estatal) Circular Básica Jurídica 006/25, Planificación, seguimiento y control de tareas y proyectos, Liderazgo para servidores públicos, Inteligencia artificial y herramientas para abogados, Inteligencia artificial y herramientas para abogados
	Oficina Asesora de Informatica	Metodologías ágiles, Oiberseguridad, Intelligent Training, Arquitectura Empresarial, Fromulación y Evaluación de Proyectos, Diplomado en Innovación y Estrategias Tecnologías para el Futuro, Analítica de Datos, Transformación Digital, Gerencia en Proyectos Complejos, Inteligencia Artificial, Tecnología Digital, Sostenibilidad.
	Oficina de Control Interno	Normas y Estándares en Auditoría TI, Congreso Nacional de Control Interno, Congreso de Control Interno con énfasis en Riesgos, Congreso en Auditoría Interna, Congreso de Derecho Financiero, Curso de Power BI, Normas Globales de Auditores, Redacción de Hallazgos en Auditoría, Minería de Datos Bog Data, Auditoría de Servicio, Tecnologías Emergentes, Contratos Fiduciarios y Curso de SPSS.
Subgerencia de Vivienda	Área de Vivienda	Liderazgo empresarial, Metodologías ágiles y manejo de herramientas de Inteligencia Artificial (IA)
	Grupo de Mercadeo	Análítica de datos y métricas, Delegación y motivación, Metodologías ágiles y manejo de herramientas de marketing avanzado CRM
	Grupo de Apoyo Jurídico	Adquirir conocimientos y habilidades para liderar y motivar equipos de trabajo hacia el logro de objetivos comunes, fortalecer, planificar y ejecutar estrategias de liderazgo en diferentes contextos, Tener elementos para efectuar recomendaciones, tomar decisiones y redactar documentos bien estructurados, con la debida sustentación normativa y profundización.
	Grupo de Apoyo Técnico	Capacitación en actualización normativa de Caja Honor y Programas de Gobierno relacionados con vivienda y subsidios, Sistemas Integrados de Gestión - ICONTEC, Habilidades blandas, Liderazgo misional, Inteligencia artificial y herramientas informáticas en vivienda.
	Grupo de Fondo de Solidaridad Área de Comunicaciones	
Subgerencia de Atención al Afiliado y Operaciones	Puntos de Atención al Afiliado	Productividad, Cursos de Gratología, Seguimiento Estrategias para el Cumplimiento de Metas, Gestión de Experiencia al Cliente, Curso de Biometrias Basicas para Abogados, Manejo de Estrés, Herramientas Digitales, Normatividad Vigente, Coaching, Simuladores de Atención al Servicio.
	Grupo de Verificación de Identificación, Seguridad Documental y Prevención	Actualización en normatividad vigente, Cumplimiento de objetivos e indicadores, Experiencia al servicio al cliente, Estilos de liderazgo, fortalecimiento de competencias de liderazgo. En temas de innovación se requiere conoce la aplicación de la Inteligencia Artificial en sistemas de identificación y prevención de riesgos de fraude en corporaciones financieras. Asimismo, se requiere capacitación sobre Analisis de datos y bioinformática. Por último, sistema biométrico facial.
	Área de Servicio al Afiliado	Derecho Inmobiliario, Derecho Procesal y Civil, Derecho Administrativo, Actualización Normativa Vigente de Caja Honor, Analisis Financiero Con IA, Curso de Identificación, Autenticación y Validación del Cliente, Tecnicas de Comunicación Asertiva, Liderazgo, Herramientas Digitales, Transformación Digital, Gestión de Innovación.
	Grupo de Atención Virtual al Afiliado	
	Grupo de Gestión y Apoyo al Servicio	
	Área de atención al Consumidor Financiero	Actualización en normatividad de la Entidad vigente, actualización Derecho Procesal, Trabajo en equipo, orientación a resultados, Régimen de los Consumidores Financieros, excelencia en el servicio, atención al cliente, Fortalecimiento de competencias de liderazgo, Inteligencia Artificial Jurídica.
	Área de Operaciones y Back Office	
	Grupo de Administración y Cuentas Individuales	Cursos SPSS, Analisis de Datos, Cursos de Power BI.
	Grupo de Gestión de Novedades	Fortaler conocimientos normativa vigente, Gestión del cambio, cumplimiento de objetivos e indicadores, Comunicación efectiva y escucha activa, Cultura organizacional y ética en el servicio, Liderazgo personal y productividad, Tecnología para automatizar procesos, pensamiento crítico y autonomía profesional.
Grupo de Asuntos Jurídicos de Operaciones	Liderazgo e Inteligencia Artificial	
Subgerencia Financiera	Área de Finanzas	Taller Estructura Organizacional y Contexto Sectorial, Gestión por Indicadores de Desempeño, Tecnicas de Comunicación Asertiva, Fortalecimientos de Equipos A Traves de Lidem y Patem, Liderazgo, Gestión de Equipos, Coaching, Analisis Financieros con IA, Metodologías Ágiles, Gestión de Innovación.
	Grupo de Presupuesto	
	Grupo de Contabilidad	
	Área de Credito y Cartera	Finanzas para Financieros, Gestión de Riesgos Financieros, Diplomado en Seguros, Reporte a Entes de Control, Información Financiera, Analítica de Datos, Gestión por Indicadores de Desempeño, Gestión de Experiencia Al Cliente, Tecnicas de Comunicación Asertiva, Liderazgo, Habilidades Blandas, Gestión de Comportamiento, Programación en Python, Excel Intermedio y Avanzado, Analisis Financiero Con IA, Gestión de Innovación, Creatividad Empresarial.
	Grupo de Orignación de Crédito	
	Grupo de administración de Crédito y Cartera	
	Área de Tesorería	Expresión Oral, Cursos Power BI, Programación con Python, Excel Intermedio y Avanzado, Flujo de Caja y Analisis, Cursos de Redacción, Curso de Power Point, Certificación Operador Basico AMV, Ingles Financiero.
Grupo de Negociación		
Subgerencia Administrativa	Grupo de Pagaduría	
	Área de Talento Humano	Inclusión reintegro desmovilizados, Oiberseguridad, Semianrios de Nomina y Seguridad Social y Actualizaciones, Talleres de Seguridad y salud en el trabajo, Levantamiento de fueros y actualización laboral, Analisis Psicosocial, Planteamiento de Bienestar y Beneficios laborales.
	Área de Compras y Contratación	Capacitación Requerida para fortalecer las competencias, Actualización en Normatividad vigente, Cumplimiento en Objetivos e Indicadores, Experiencia en Servicio al Cliente, Fortalecimiento en Competencias de Liderazgo, IA aplicada al área de trabajo
	Área de Gestión Documental Área de Servicios Administrativos	



Figura 4 Total de Necesidades por Dependencia

NECESIDAD	DEPENDENCIAS
ANALITICA DE DATOS	AREA DE CREDITO Y CARTERA, OFICINA ASESORA INFORMATICA, GRUPO DE ADMINISTRACIÓN DE CUENTAS INDIVIDUALES
GESTIÓN POR INDICADORES DE DESEMPEÑO	AREA DE CREDITO Y CARTERA, AREA DE FINANZAS, OFICINA DE PLANEACIÓN
GESTIÓN DE EXPERIENCIA AL CLIENTE	AREA DE CREDITO Y CARTERA, PUNTOS DE ATENCIÓN
TECNICAS DE COMUNICACIÓN ASERTIVA	AREA DE CREDITO Y CARTERA, AREA DE FINANZAS, OFICINA DE PLANEACIÓN, SUBGERENCIA FINANCIERA, AREA DE SERVICIO AL AFILIADO
LIDERAZGO	AREA DE CREDITO Y CARTERA, SUBGERENCIA FINANCIERA, AREA DE FINANZAS, AREA DE SERVICIO AL AFILIADO, GRUPO JURIDICO DE OPERACIONES
PROGRAMACIÓN CON PYHTON	AREA DE CREDITO Y CARTERA, AREA DE TESORERIA, OFICINA DE RIESGOS
EXCEL INTERMEDIO Y AVANZADO	AREA DE CREDITO Y CARTERA, AREA DE TESORERIA
ANALISIS FINANCIEROS CON IA	AREA DE CREDITO Y CARTERA, AREA DE FINANZAS, AREA DE SERVICIO AL AFILIADO
GESTIÓN DE INNOVACIÓN	AREA DE CREDITO Y CARTERA, AREA DE FINANZAS, SUBGERENCIA FINANCIERA, AREA DE SERVICIO AL AFILIADO
COACHING	AREA DE FINANZAS, PUNTOS DE ATENCIÓN, AREA DE SERVICIO AL AFILIADO
METODOLOGIAS AGILES	AREA DE FINANZAS, OFICINA ASESORA INFORMATICA, OFICINA DE PLANEACIÓN , CONTROL INTERNO
CURSOS POWER BI	AREA DE TESORERIA, OFICINA DE RIESGOS, GRUPO DE ADMINISTRACIÓN DE CUENTAS INDIVIDUALES, CONTROL INTERNO
FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	OFICINA DE RIESGOS, ÁREA DE VIVIENDA, OFICINA ASESORA INFORMATICA
CIBERSEGURIDAD	OFICINA ASESORA INFORMATICA, ÁREA DE TALENTO HUMANO
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	OFICINA ASESORA INFORMATICA, AREA DE SERVICIO AL AFILIADO
INTELIGENCIA ARTIFICIAL	OFICINA ASESORA INFORMATICA, AREA DE SERVICIO AL AFILIADO, GRUPO JURIDICO DE OPERACIONES, ÁREA COMPRAS Y CONTRATACIÓN
SOSTENIBILIDAD	OFICINA ASESORA INFORMATICA, OFICINA DE PLANEACIÓN

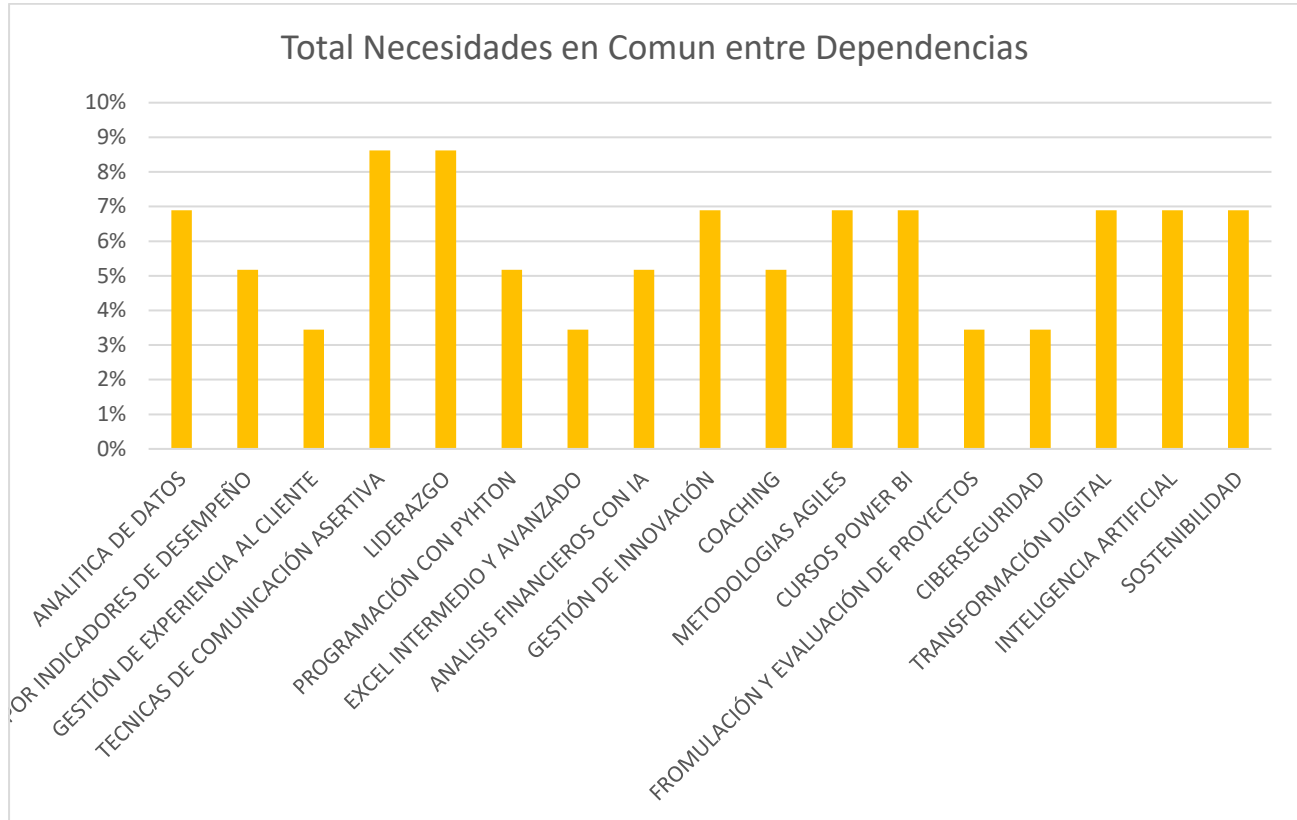


Figura 4 Total de Necesidades en común por Dependencia

7.5 Inducción y Reinducción Institucional

La inducción en la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía constituye un proceso esencial para integrar de manera efectiva a los nuevos funcionarios, brindándoles una visión integral de la misión, visión y valores institucionales, así como de las políticas, procedimientos y cultura organizacional.

Este programa no solo facilita la adaptación al entorno laboral, sino que también fortalece el sentido de pertenencia, el compromiso y la lealtad hacia la Entidad.

Durante la inducción, se promueve que los valores humanos que cada funcionario trae desde su hogar como la honestidad, el respeto, la empatía y la ética profesional se integren plenamente en el ejercicio de sus funciones. Se busca que estos principios se conviertan en pilares del comportamiento institucional, generando una cultura basada en la integridad, la transparencia y el servicio con propósito.

La reinducción, por su parte, es igualmente crucial para mantener a los funcionarios actualizados y alineados con los cambios, avances y retos que enfrenta la Entidad. Este proceso permite refrescar

conocimientos sobre políticas, procedimientos y estructura organizacional, al tiempo que refuerza el compromiso colectivo con los objetivos institucionales.

Además, fomenta la cohesión del equipo, la motivación y la disposición para enfrentar nuevos desafíos con responsabilidad y excelencia.

En cumplimiento de los lineamientos institucionales, se han incorporado temas estratégicos como la ciberseguridad y la seguridad de la información, considerados pilares fundamentales para garantizar la protección de los datos, la continuidad operativa y la confianza de los afiliados. Este módulo proporciona herramientas prácticas para identificar amenazas digitales, aplicar buenas prácticas de seguridad y comprender la normatividad vigente en esta materia.

Ambos procesos inducción y reinducción son fundamentales para el éxito de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía. La implementación de programas estructurados y humanizados contribuye a reducir la rotación de personal, mejorar la satisfacción laboral, fortalecer el capital humano y posicionar a la Entidad como referente de excelencia en el sector público.

Temas abordados en los programas de inducción y reinducción:

- Estructura organizacional
- Misión, visión, valores institucionales y generalidades de la Entidad
- Sistema de Gestión de la Calidad y Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- Políticas Institucionales
- Código de Ética y Conducta
- Compromiso con la integridad, la ética profesional y la lealtad institucional
- Actualización de normatividad vigente
- Gestión del riesgo
- Ciberseguridad y Seguridad en la información digital
- Sistemas de información
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Modelo de Felicidad Laboral y beneficios para los colaboradores y sus familias

8. RECURSOS

Para dar cumplimiento a las necesidades de capacitación identificadas para la vigencia 2026, la Entidad ha destinado un presupuesto de \$1.177.940.000, orientado al fortalecimiento integral del Talento Humano.

Esta inversión representa un compromiso decidido con el desarrollo personal y profesional de los funcionarios, reconociendo que su crecimiento es un pilar fundamental para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales.

El presupuesto asignado permitirá implementar programas de formación técnica, habilidades blandas, actualización normativa y transformación digital, alineados con las prioridades de cada dependencia. Asimismo, busca fomentar una cultura organizacional basada en la excelencia, la

innovación, la ética y el servicio, promoviendo entornos laborales más productivos, colaborativos y orientados al logro.

Esta apuesta por el aprendizaje continuo no solo contribuye a mejorar el desempeño individual y colectivo, sino que también fortalece la capacidad institucional para responder con eficacia a los desafíos del entorno, garantizando así una gestión pública transparente, eficiente y centrada en el bienestar de los afiliados.

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 5 Riesgos Identificados - Fuente Matriz de Riesgos

RIESGO IDENTIFICADO	IMPACTO	OPCIONES DE MANEJO/CONTROL
R019 Inadecuada ejecución del proceso	Temporalidad del recurso humano Inadecuada gestión de los documentos del proceso	CO025 – Plan de capacitación CO013 – Actualización de la información documentada del proceso
R020 incumplimiento del proveedor	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. SEGUIMIENTO

Tabla 6 Indicadores del Plan

Nombre del Indicador	Indicador	Herramienta de Evaluación
Tasa de Participación en Programas de Capacitación	$\frac{\# \text{ funcionarios que completan la capacitación}}{\text{Número total de funcionarios}} * 100$	Se evalúa a través de la obtención del certificado de la formación realizada. Meta: $\geq 90\%$

Tasa de Aplicación de Conocimientos Adquiridos	$\frac{\# \text{ de colaboradores que aplican los conocimientos} * 100}{\text{Número total de colaboradores capacitados}}$	Evaluación de los conocimientos adquiridos. Meta: $\geq 80\%$
Índice de Satisfacción de los Participantes	$\frac{\text{Suma de las puntuaciones de satisfacción} * 100}{\text{Número de encuestas completadas}}$	Evaluaciones post capacitación para los programas cerrados Meta: $\geq 85\%$

Elaboró:
Henry Alberto Mejía
Profesional universitario 01 (ARTAH)

Revisó:
Astrid Elena Villanueva Gil
Jefe Área de Talento Humano

Aprobó
Ricardo William Bendeck Acevedo
Subgerente Administrativo