



# Plan de Previsión de Recursos Humanos

2019



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



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

VIGILADO SUPERINTENDENCIA NACIONAL

# CONTENIDO

1. OBJETIVO .....	5
1.1. Objetivos Específicos .....	5
2. ALCANCE .....	5
3. DEFINICIONES .....	5
4. PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2019.....	6
5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL .....	7
6. PROVISIÓN DE PERSONAL .....	10
6.1. Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.....	12
6.2. Provisión de Vacantes Definitivas de Trabajadores Oficiales. ....	12
7. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL. ....	13
8. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL.....	13



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



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

MINISTERIO DE DEFENSA  
DE COLOMBIA



## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Personal de Planta Empleados Públicos .....	7
<b>Tabla 2</b> Personal de Planta Trabajadores Oficiales .....	8
<b>Tabla 3</b> Vacantes Planta de Trabajadores Oficiales .....	8
<b>Tabla 4</b> Personal Prestación de Servicios .....	8
<b>Tabla 5</b> Personal Trabajadores en Misión .....	9
<b>Tabla 6</b> Personal de la Entidad .....	9
<b>Tabla 7</b> Rotación por Nivel Proyectado 2019 .....	11



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

**BIENESTAR Y EXCELENCIA**



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

VIGILADO SUPERINTENDENCIA DE ECONOMÍA



## LISTA DE GRÁFICAS

Figura 1.....	10
Figura 2.....	11



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

**BIENESTAR Y EXCELENCIA**



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

VIGILADO SUPERINTENDENCIA DE ECONOMÍA



## 1. OBJETIVO

Identificar las necesidades de personal en la planta de trabajadores oficiales y empleados públicos, y ejecutar la provisión de recursos humanos de acuerdo a las modalidades de contratación de la Entidad.

### 1.1. Objetivos Específicos

- Proyectar la rotación de personal con base en los datos históricos y el índice de rotación de personal, para el análisis de necesidades que se generen en la planta de personal.
- Planear la provisión anual de talento humano a partir del diseño de estrategias que permitan identificar las necesidades de personal en la planta.

## 2. ALCANCE

A través del presente Plan permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo, por medio de:

- El cálculo de los empleados necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles previamente establecidos en la normatividad vigente aplicable y los manuales de funciones y competencias de la Entidad.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades del personal.
- Estimación de costos de personal con base en las medidas diseñadas para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

## 3. DEFINICIONES

**Empleados Públicos.** Su modalidad de vinculación es de carácter legal y reglamentario, desarrollan actividades de dirección, manejo y confianza.

**Trabajadores Oficiales.** En atención a la naturaleza jurídica de la Entidad, con el trabajador oficial se suscribe un contrato individual de trabajo, razón por la cual su modalidad de vinculación es de carácter contractual (Artículo 27 del Decreto Ley 353 de 1994 modificado por el Artículo 16 de la Ley 973 de 2005).





**Vacante.** Es el cargo de la planta global de la Entidad que queda disponible para ser provisto por un trabajador oficial vinculado o por una persona externa que acrediten el perfil y las competencias exigidas para dicho cargo.

**Índice de rotación de personal.** Hace referencia al volumen de trabajadores que entran y salen de una compañía por diferentes razones y causas. Se puede interpretar como la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente.

#### 4. PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2019

El alcance de los planes de previsión de personal se encuentra establecida en la Ley 909 de 2004 que establece en su artículo 17, que se: *“deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*

a) *Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.*

b) *Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.*

c) *Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015 esta obligación de elaboración del Plan de Previsión de Personal se hizo extensiva a todas las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, a través del cual se establece la





integración de los planes institucionales y estratégicos y su publicación a más tardar el 31 de enero de cada año.

El propósito del presente plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la Entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos institucionales de acuerdo con las políticas del Gobierno Nacional.

Para el efectos correspondientes, es de aclarar que dado la naturaleza jurídica de la Entidad su planta de personal está integrada por empleados públicos y trabajadores oficiales y para el proceso de selección y cubrimiento de vacantes los trabajadores oficiales no se encuentran reglamentados como si lo está la provisión de empleo público, lo cual quiere decir que el Gerente General es libre nominador para establecer el proceso de selección de los mismos.

### 5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de personal de la Entidad se encuentra aprobada de acuerdo con el Decreto 1901 de 2013 y está compuesta por quince (15) empleados públicos de los niveles directivo, asesor y profesional y doscientos sesenta y siete (267) trabajadores oficiales de los niveles profesional, técnico y asistencial, así:

**Tabla 1** Personal de Planta Empleados Públicos

Nivel	Denominación	Total
<b>DIRECTIVO</b>	GERENTE GENERAL	1
	JEFE OFICINA SECTOR DEFENSA	1
	SUBGERENTE DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	4
<b>ASESOR</b>	JEFE OFICINA ASESORA SECTOR DEFENSA	4
<b>PROFESIONAL</b>	PROFESIONAL SECTOR DEFENSA 3-1 GRADO 23	3
	PROFESIONAL SECTOR DEFENSA 3-1 GRADO 21	1
	PROFESIONAL SECTOR DEFENSA 3-1 GRADO 10	1
		<b>15</b>





Fuente: Elaboración Autor

**Tabla 2** Personal de Planta Trabajadores Oficiales

Nivel	Denominación	Cantidad
Profesional	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 05	4
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 04	9
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 03	15
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 02	11
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 01	18
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 04	6
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 03	10
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 02	20
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 01	95
Técnico	TECNICO 04	10
	TECNICO 03	7
	TECNICO 02	14
	TECNICO 01	16
Asistencial	ASISTENCIAL 04	3
	ASISTENCIAL 03	3
	ASISTENCIAL 02	8
	ASISTENCIAL 01	14
<b>Total General</b>		<b>263</b>

Fuente: Elaboración Autor

**Tabla 3** Vacantes Planta de Trabajadores Oficiales

VACANTES TRABAJADORES OFICIALES AL 31 DE DICIEMBRE DE 2018	4
--	---

Fuente: Elaboración Autor

**Tabla 4** Personal Prestación de Servicios

Dependencia	Cantidad
OFICINA DE CONTROL INTERNO	3





OFICINA ASESORA DE INFORMÁTICA	12
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1
OFICINA ASESORA JURÍDICA	5
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA	16
SUBGERENCIA DE ATENCIÓN AL AFILIADO Y OPERACIONES	31
SUBGERENCIA DE VIVIENDA Y PROYECTOS	5
SUBGERENCIA FINANCIERA	4
<b>Total general</b>	<b>77</b>

Fuente: Elaboración Autor

**Tabla 5** Personal Trabajadores en Misión

Dependencia	Cantidad
OFICINA ASESORA DE INFORMÁTICA	7
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA	6
SUBGERENCIA DE ATENCIÓN AL AFILIADO Y OPERACIONES	13
SUBGERENCIA DE VIVIENDA Y PROYECTOS	4
SUBGERENCIA FINANCIERA	2
<b>Total general</b>	<b>32</b>

Fuente: Elaboración Autor

**Tabla 6** Personal de la Entidad

Denominación	Cantidad
EMPLEADOS PÚBLICOS	15
TRABAJADORES OFICIALES	263
VACANTES	4
PRESTACIÓN DE SERVICIOS	77
TRABAJADORES EN MISIÓN	32
<b>Total</b>	<b>391</b>

Fuente: Elaboración Autor

## 6. PROVISIÓN DE PERSONAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Entidad se proyecta respecto al Indicador de Rotación generado de acuerdo a las novedades de la planta de personal presentadas durante la vigencia 2018 que corresponde a una variación del 12,91 %, es decir, en 36 cargos, lo cual da una rotación promedio mensual de 3 trabajadores oficiales.

Según los datos registrados para el año 2018, la rotación de funcionarios por dependencias se obtuvo más alta para la Subgerencia de Atención al Afiliado y Operaciones, seguido de la Subgerencia de Vivienda y Proyectos con un total del 67% de rotación entre estas dos dependencias.

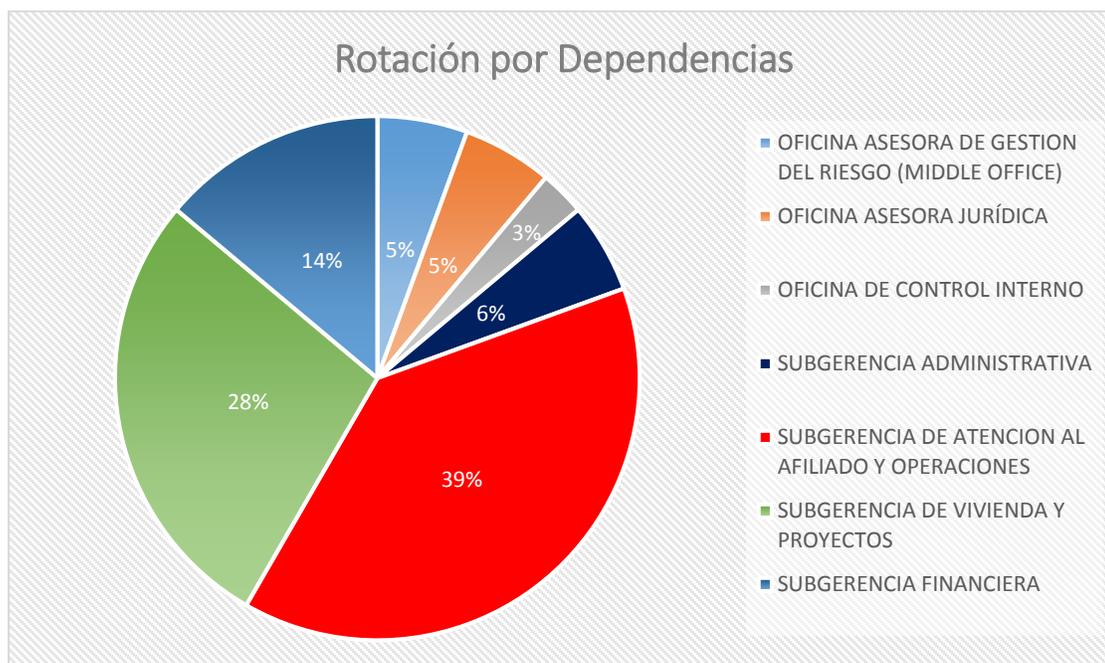


Figura 1.

Fuente: Elaboración Autor



Por otra parte de acuerdo a los niveles se realizó la proyección de rotación teniendo en cuenta los datos históricos del año 2018, obteniendo resultados de un 66,67 % para el nivel profesional universitario, en concordancia con la Grafica 1 donde el mayor porcentaje de rotación se proyecta para la Subgerencia de Atención al Afiliado y Operaciones que en su composición se encuentra la mayoría de los trabajadores oficiales dentro del nivel profesional universitario.

**Tabla 7** Rotación por Nivel Proyectado 2019

Nivel	Cantidad	Porcentaje
Directivo	1	2,78%
Profesional Especializado	10	27,78%
Profesional Universitario	24	66,67%
Técnico	1	2,78%
<b>Total general</b>	<b>36</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración Autor

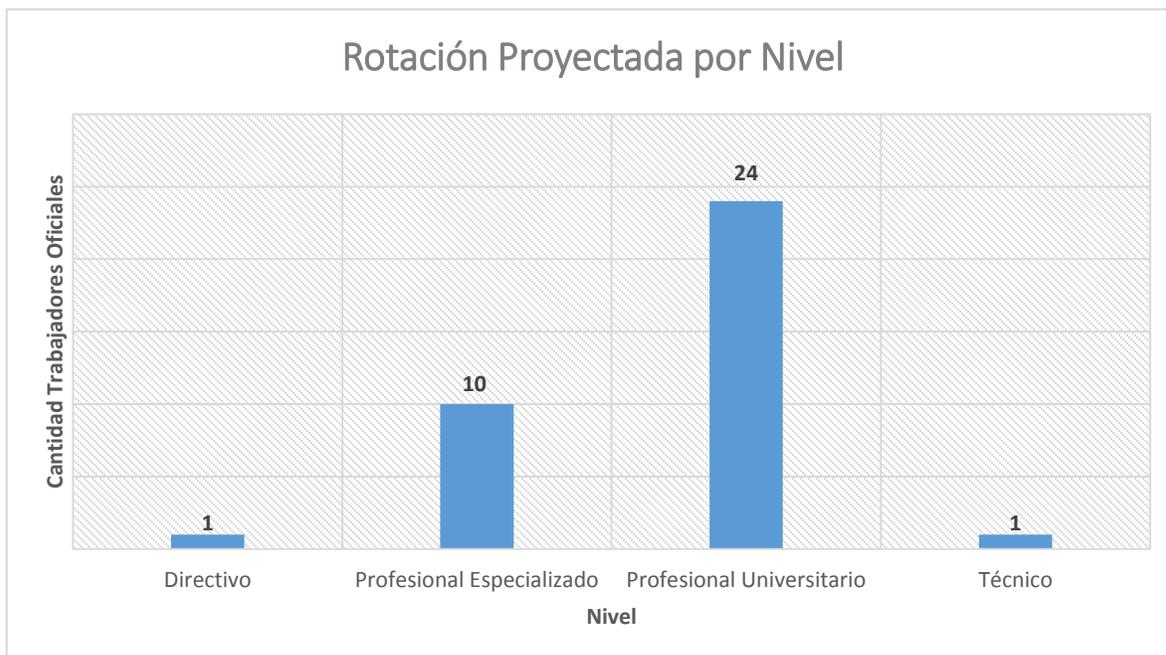


Figura 2.



CO-SC2992-1

SI - CER507703

NIT: 880021967-7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



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

VIOLADO: INFORMACIÓN FINANCIERA DE SOCIEDAD



Fuente: Elaboración Autor

A partir de lo proyectado se establecen las siguientes actividades para disminuir el Índice de Rotación de Personal (IRP) dentro de la Entidad:

- Revisar los procesos de las dependencias con los niveles de rotación más altos y enfocar las capacitaciones al desarrollo del compromiso en los funcionarios y sentido de pertenencia hacia la Entidad.
- Mejorar los procesos del Área de Talento Humano respecto a Inducción, Re-Inducción, formación, capacitación, desarrollo e incentivos en pro de mejorar la cultura y ambiente organizacional.
- Fortalecer el proceso de selección y vinculación para así dar cubrimiento a las vacantes generadas dentro de los tiempos establecidos.

La provisión de los empleos vacantes de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, se realizará teniendo en cuenta las proyecciones establecidas y de acuerdo con las siguientes etapas:

### **6.1. Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.**

La Entidad provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 2.13.2.1 del Decreto 1083 de 2015 que compiló el Decreto 4567 de 2011.

Adicionalmente la Entidad cuenta con un procedimiento interno controlado en su sistema Integrado de Gestión TH-NA-PR-001 Selección y Vinculación de Personal.

### **6.2. Provisión de Vacantes Definitivas de Trabajadores Oficiales.**



NIT: 880021967-7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



VISILLADO INFORMACION FINANCIERA DE COLOMBIA



Para la vigencia 2019, se continúa la provisión de las vacantes de trabajadores oficiales de acuerdo con lo dispuesto en el procedimiento interno controlado en su sistema Integrado de Gestión TH-NA-PR-001 Selección y Vinculación de Personal y TH-NA-MA-003 Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencia de Trabajadores Oficiales.

## 7. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.

Consiste en llevar a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, cambios en la planta de personal, modificación de escalas y categoría y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Resolución 728 de 2018.

## 8. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL

Para la vigencia 2019, la estimación del rubro de Gastos de Personal para proveer las obligaciones laborales con los 282 funcionarios de la Entidad asciende a la suma de **\$15.707.654.000**.