

Actividades	Fecha inicial	Fecha Final	Avance al cuarto trimestre de 2025	% Avance
1. Formular el Plan de Incentivos Institucionales 2025	4-ene-25	31-ene-25	Se realizó la formulación del plan de bienestar 2025, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades de la población.	100%
2. Analizar los resultados de satisfacción con el Plan de Incentivos Institucionales (PII) y ejecutar plan de acción para la mejora de la percepción e impacto del PII.	10-abr-25	15-dic-25	Durante el periodo junio-agosto se alcanzó un índice global de satisfacción de 9,3/10, lo que refleja una percepción muy positiva de las actividades implementadas, con un 100% de ejecución (10 de 10 planeadas). el plan evidencia una gestión sólida, pero requiere reforzar las iniciativas emocionales e intelectuales para equilibrar el impacto integral.	100%
3. Diseñar y ejecutar actividades dentro los ejes de bienestar propuestos por la función pública, en Programa Nacional de Bienestar vigente.	1-feb-25	15-dic-25	<p>Las actividades realizadas de acuerdo con los ejes de la función pública fueron:</p> <p>Equilibrio Psicosocial:</p> <p>Auxilios educativos hijos Apoyo de calamidad Vacaciones recreativas Integración de equipos visita museos</p> <p>Salud Mental: Acompañamiento a través de la estrategia momentos de verdad, en momentos como, nacimientos, graduaciones, fallecimiento de familiares, enfermedad y demás situaciones personales.</p> <p>Participación en torneos deportivos como el organizado por la Función Pública y el torneo de bolos.</p> <p>Diversidad e Inclusión: - Conmemoración día de las personas con discapacidad.</p> <p>Identidad y Vocación por el Servicio Público: - Celebración de profesiones (Administrador, Psicólogo, Publicista)</p>	100%
4. Diseñar y ejecutar actividades de acuerdo a lo propuesto por la Ruta de Creación de Valor: Ruta de la Felicidad, en el autodiagnóstico del MIPG.	1-feb-25	15-dic-25	<p>La ejecución de la valera Life-Time ha fortalecido los valores institucionales, impactando el bienestar y la felicidad laboral mediante beneficios basados en salario emocional. Durante el periodo analizado, se otorgaron 135 permisos, destacando:</p> <p>Día de cumpleaños 75 Medio día cumpleaños de los hijos 17 Día para graduación de hijos 17 Medio día uso de la bicicleta 10 Día para la Mudanza 10 Día por graduación 5 Trabajo en casa por cuidado femenino 1</p> <p>Predominio del "Día de cumpleaños": representa 1 de cada 2 solicitudes (55,6%), con una cobertura equivalente al 20% de la planta.</p> <p>Permisos familiares (cumpleaños de hijos y graduación de hijos) concentran ~25% de las solicitudes (34 de 135), reflejando alto uso de beneficios familiares.</p> <p>Bienestar y movilidad (Medio día uso de la bicicleta) y logística personal (Mudanza) muestran un uso moderado (cada uno 7,41% de las solicitudes), equivalentes a 2,67% de la planta.</p> <p>Cuidado femenino (trabajo en casa) aparece de forma muy puntual (0,27% de la planta).</p>	100%

5. Diseñar y ejecutar actividades en las dimensiones del Plan de Incentivos Institucionales 2025; Calidad de Vida, Bienestar intelectual y emocional, Destacamos su talento y Comportamiento Ético Caja Honor.	1-feb-25	15-dic-25	Se realizaron actividades en las 5 dimensiones del plan de bienestar, entre las cuales están las más representativas:  Torneos deportivos. Actividades de fin de año. Taller prepensionados Celebración profesiones Empleados del mes	100%
6. Diseñar estrategias para aumentar la participación de los funcionarios en las actividades del PII y Medir el impacto, satisfacción y cubrimiento del PII.	1-feb-25	15-dic-25	El nivel de satisfacción general durante el periodo octubre/ Diciembre fue muy alto, con un promedio de 9,4/10, destacándose la categoría "Calidad de vida" con la calificación más elevada (9,6/10). Estos resultados reflejan una percepción positiva de las iniciativas implementadas, especialmente en programas que impactan al equilibrio en la vida personal y laboral.	100%
7. Evaluar el cumplimiento del Plan de Incentivos Institucionales 2025.	1-nov-25	15-dic-25	Se realiza un análisis de las actividades las cuales se ejecutaron en un 100% logrando un índice general de satisfacción en el año de 9,7/10.	100%
				<b>100%</b>

Revisó:

Johana Patricia Romero Sánchez  
Profesional encargada de las funciones del Jefe  
Área de Talento Humano

Revisó

Diana María Ospina Herrera  
Subgerente de Atención al Afiliado y Operaciones encargada de las funciones como  
Jefe de la Oficina Asesora de Planeación

Elaboró:

María Mónica Moreno  
Profesional Universitario 04