

CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR DE VIVIENDA Y POLICÍA

PLAN ESTRATÉGICO DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO 2026

BOGOTÁ D.C. ENERO 2026

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN.....	4
2. ALCANCE	5
3. DURACIÓN	5
4. OBJETIVO GENERAL	6
5. OBJETIVOS ESPECIFICO.....	6
6. MARCO NORMATIVO	7
7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN/PROYECTO	13
PLANES TEMÁTICOS	25
1. Plan Anual de Vacantes.....	25
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos:.....	26
3. Plan de Bienestar e Incentivos.	27
4. Plan Institucional de Capacitación (PIC).....	28
5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	29
6. Plan de Sucesión	31
TEMÁTICAS ADICIONALES	32
1. Relaciones Laborales	32
2. Planeación de Viáticos y Tiquetes Aéreos.....	32
3. Gestión de Nómina y Prestaciones Sociales	33
4. Comunicación del Área de Talento Humano.....	33
8. RECURSOS.....	34
9. ROLES Y RESPONSABILIDADES	35
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	37
11. RIESGOS.....	37
12. SEGUIMIENTO	38
13. CONCLUSIÓN	¡Error! Marcador no definido.
14. ANEXOS	39

Figura 1: Resultados de la Encuesta de Ambiente Laboral Caja Honor 2025 Fuente: (Área de Talento Humano, 2025).....	15
Figura 2: Resultados Evaluación de Desempeño por Competencias	16
Figura 3: Resultados Encuesta de Riesgo Psicosocial Caja Honor 2024 Fuente: (Área de Talento Humano, 2024).....	17
Figura 4: Resultados Autodiagnóstico 2025 Fuente: (Área de Talento Humano, 2025).....	17
Figura 5: Ruta de Creación de Valor 2025 Fuente: (Área de Talento Humano, 2024).....	18
Figura 6: Personal Área de Talento Humano Fuente: (Área de Talento Humano, 2025)	20
Figura 7: Componentes Plan de Bienestar Caja Honor. Fuente: (Área de Talento Humano, 2025)	28
Figura 8: Ejes Temáticos Plan de Capacitación Caja 2026 Fuente: (Área de Talento Humano, 2025).....	29
Figura 9: Programa Medicina Preventiva y del Trabajo Fuente: (Área de Talento Humano, 2025)	30
Figura 10: Proceso de Sucesión Fuente: (Área de Talento Humano, 2025).....	31
Figura 11 Puntos de Atención Nacional CAJA HONOR Fuente: (Suite Vision Empresarial, 2025).....	32
Figura 12: Comunicación Interna Fuente: (Área de Talento Humano, 2025)	34

1. PRESENTACIÓN

La presente propuesta estratégica tiene como objetivo consolidar y fortalecer el Área de Talento Humano de la Entidad como un eje articulador de valor público, integridad institucional y sostenibilidad organizacional, a partir de un análisis integral de la situación actual, la proyección de oportunidades de mejora y la implementación de estrategias alineadas con los objetivos corporativos y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Este documento incorpora diagnósticos organizacionales, análisis de riesgos y resultados relacionados con bienestar, salud mental, capacitación, ambiente laboral, productividad y evaluación del desempeño por competencias, así como lineamientos orientados al fortalecimiento de la ética pública, la transparencia, la gestión del conflicto de intereses, la equidad de género, la inclusión, la innovación y la sostenibilidad.

De igual manera, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 promueve una gestión descentralizada y corresponsable del talento en cabeza de los líderes de proceso, reconociéndolos como actores clave en el desarrollo de las personas, el cuidado del clima organizacional, la prevención de riesgos psicosociales y la consolidación de entornos laborales seguros, respetuosos y productivos, en articulación con instancias como el Comité de Convivencia Laboral y los protocolos institucionales de prevención y atención.

Finalmente, este plan se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente aquellos relacionados con salud y bienestar, igualdad de género, trabajo decente, instituciones sólidas e innovación, reafirmando el compromiso de la Entidad con una gestión del talento humano ética, humana, eficiente y orientada a resultados, que garantice la continuidad del conocimiento, la protección de la información, la confianza institucional y la excelencia en la prestación del servicio público.

2. ALCANCE

El presente Plan Estratégico de Talento Humano define el marco de acción para el diseño, implementación, seguimiento y mejora continua de las políticas, programas y estrategias orientadas a la gestión integral de las personas en la Entidad, con un enfoque ético, humano, inclusivo y sostenible.

Su alcance comprende a la totalidad de los servidores públicos y trabajadores oficiales de la Entidad, e involucra de manera transversal a los líderes de proceso como corresponsables de la gestión del talento humano, el bienestar, la salud mental, el desempeño, la convivencia laboral y la productividad, bajo principios de integridad, transparencia, equidad de género, inclusión y respeto por la diversidad.

El Plan articula acciones relacionadas con la evaluación del desempeño por competencias, el fortalecimiento del liderazgo, la prevención y atención del acoso laboral y sexual, la gestión del conflicto de intereses, la protección de la información y la ciberseguridad, así como la consolidación de entornos laborales saludables, seguros y emocionalmente protectores, en coherencia con la normatividad vigente y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Así mismo, el alcance del Plan se orienta a fortalecer la innovación organizacional, la sostenibilidad institucional y la continuidad del conocimiento, contribuyendo al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con salud y bienestar, igualdad de género, trabajo decente, instituciones sólidas e innovación, garantizando una gestión del talento humano alineada con los objetivos estratégicos y la misión institucional.

3. DURACIÓN

El plan estratégico se implementará durante un periodo de 12 meses, con revisiones trimestrales para evaluar avances y realizar ajustes necesarios.

4. OBJETIVO GENERAL

Consolidar el Área de Talento Humano como un eje estratégico de la Entidad, orientado a la generación de valor público, la integridad institucional y la sostenibilidad organizacional, mediante la implementación de políticas, programas y prácticas que fortalezcan el bienestar integral, la salud mental, el desarrollo de competencias, la evaluación del desempeño, la productividad, la innovación y la gestión ética del talento humano, en coherencia con los objetivos de la Entidad, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. **Fortalecer una cultura organizacional ética, íntegra y transparente**, mediante la gestión preventiva del conflicto de intereses, la apropiación del Código de Ética, Integridad y Conducta y la promoción de comportamientos alineados con los principios del servicio público.
2. **Promover el bienestar integral y la salud mental de los servidores**, a través de estrategias de prevención del riesgo psicosocial, acompañamiento psicosocial, entornos laborales protectores y la articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. **Impulsar la equidad de género, la inclusión y el respeto por la diversidad**, garantizando igualdad de oportunidades, ambientes laborales libres de discriminación y la implementación de protocolos de prevención y atención del acoso laboral y sexual.
4. **Fortalecer la gestión del desempeño por competencias y la productividad institucional**, alineando los resultados individuales y colectivos con los objetivos estratégicos, los planes de desarrollo y los procesos de reconocimiento y mejora continua.
5. **Desarrollar capacidades de liderazgo y corresponsabilidad en los líderes de proceso**, promoviendo la descentralización de la gestión del talento humano, el liderazgo ético, el cuidado del clima laboral y el desarrollo de equipos de alto desempeño.
6. **Fomentar la innovación, la transformación cultural y el aprendizaje organizacional**, mediante el uso estratégico de herramientas tecnológicas, la analítica de talento y la mejora continua de los procesos de gestión humana.

7. **Contribuir a la sostenibilidad institucional y la protección de la información**, fortaleciendo la gestión del conocimiento, la continuidad operativa y la corresponsabilidad de los servidores en materia de ciberseguridad.
8. **Asegurar el cumplimiento normativo y la articulación institucional**, integrando los planes, comités y políticas de Talento Humano con los lineamientos del MIPG, la normatividad vigente y los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con salud y bienestar, igualdad de género, trabajo decente, instituciones sólidas e innovación.

6. MARCO NORMATIVO

El presente Plan Estratégico del Área de Talento Humano se fundamenta en el marco normativo nacional e institucional vigente, que regula la gestión del empleo público, las relaciones laborales, el bienestar integral, la salud y seguridad en el trabajo, la capacitación, la evaluación del desempeño y la administración del talento humano en las entidades del Estado, garantizando el cumplimiento de los principios de legalidad, transparencia, equidad, integridad y responsabilidad pública.

Así mismo, el Plan incorpora de manera transversal los lineamientos asociados a la ética pública, la gestión del conflicto de intereses, la equidad de género, la inclusión, la prevención del acoso laboral y sexual, la salud mental, la convivencia laboral, la sostenibilidad, la innovación, la protección de la información y la ciberseguridad, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano y los estándares nacionales aplicables al Sector Defensa.

El marco normativo aquí referenciado constituye el soporte legal y técnico para el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas, programas y estrategias del Área de Talento Humano, asegurando una gestión articulada, preventiva y orientada a resultados, que fortalece la productividad institucional, el bienestar de los servidores y la legitimidad de la Entidad.

Normatividad aplicable

La siguiente normatividad respalda los procesos, planes y temáticas abordadas en el presente Plan Estratégico de Talento Humano, incluyendo de manera expresa los ejes de integridad, ética pública,

transparencia, conflicto de intereses, salud mental, equidad de género, inclusión, innovación, sostenibilidad, evaluación del desempeño, convivencia laboral y seguridad de la información:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Ley 973 de 2005	Naturaleza Jurídica, objeto y funciones de la Entidad.	Área de Talento Humano
Decreto 1900 y 1901 de 2013 y 76, 77 de 2022	Estructura, planta de personal global de Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales.	Área de Talento Humano
Acuerdo 5 de 2016	Estatuto Interno	Área de Talento Humano
Ley 6 de 1945 y Decreto 2127 de 1945. Compilado en el Decreto 1083 de 2015	Modalidades de Vinculación. Trabajadores Oficiales.	Área de Talento Humano
Ley 909 de 2004 Artículo 50	Acuerdo de Gestión Gerentes Públicos.	Evaluación de Desempeño
Decreto 091 del 2007	Decreto Reglamentario Situaciones Administrativas Empleados Públicos Sector Defensa.	Área de Talento Humano
Decreto 092 de 2007	Decreto Reglamentario Ley 1033 de 2006. Por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa.	Evaluación de Desempeño
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Decreto 1666 de 2007 compilatorio	Determina las competencias laborales y	Manual de funciones

Decreto 1070 de 2015	requisitos generales con la nomenclatura y clasificación para los diferentes empleos públicos Sector Defensa.	
Decreto 909 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Competencias, Vacantes y Previsión de Recursos Humanos (Caja Honor no cuenta con carrera administrativa)
Decreto 2701 de 1988	Régimen prestacional para los empleados civiles no uniformados de las Entidad adscritas y vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional.	Régimen prestacional
Acuerdo 001 de 2006	Establece que el incremento salarial para los Trabajadores Oficiales será igual incremento que fije el Gobierno Nacional para los Empleados Públicos de las EICE.	Incremento trabajadores Oficiales
Decreto 1252 de 2000 Artículo 1. Artículo 98 de la Ley 50 de 1990, Ley 1071 de 2006, Acuerdo 5 de 2017.	Regímenes de Cesantías de Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales de la Entidad.	Prestaciones
Decretos 1661, 2164 de 1991, 2177 de 2006 y Resolución 048 de 2009	Régimen de Prima Técnica Empleados Públicos de la Entidad.	Nómina y prestaciones
Decreto 2699 de 2012	Bonificación de Dirección Gerente General de la Entidad.	Nómina y prestaciones
Resolución 445 de 2014 e Instructivo 01 de 2014	Bonificación de Liderazgo e Incentivo Eventual por Gestión Trabajadores Oficiales de la Entidad.	Incentivos trabajadores oficiales
Convención Colectiva 1997, Acuerdo Junta Directiva 2 de 1998.	Prima de Servicios de Carácter Convencional (15) días para Trabajadores Oficiales de la Entidad.	Nómina y prestaciones
Resolución 073 de 2009 Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Honorarios Junta Directiva.	Honorarios

Pacto Colectivo para Trabajadores Oficiales No Sindicalizados	Negociación Colectiva.	Área de Talento Humano
Resolución 620 de 2016	Manual de funciones, requisitos y competencias Empleados Públicos.	Área de Talento Humano
Decreto 1567 de 1998 y Decreto 1227 de 2005	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Capacitación y Bienestar
Resolución 569 de 2016	Adopta Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 100 de 1993 y Decreto reglamentarios. Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007.	Sistema General de Seguridad Social aplicable para Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales de la Entidad. Bonos y Cuotas Partes Pensionales.	Seguridad social
Circular Externa 100 de 1995, Circular 052 de 2007, 038 de 2009, 029 de 2014	Circulares externas de la Superintendencia Financiera de Colombia, establece los requisitos para roles en la condición de Entidad Vigilada	Área de Talento Humano
Decreto 1260 del 2000 y Decreto 941 de 2002	Disposiciones que regulan la Normalización del Pasivo Pensional de la Entidad.	Área de Talento Humano
Resolución 300 de 2018	Por la cual se actualizan las disposiciones normativas que regulan el Comité Laboral, el Comité de Convivencia Laboral y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Área de Talento Humano
Resolución 275 de 2020	Reglamento Interno de Trabajo	Área de Talento Humano
Resolución 527 de 2019	Por la cual se actualiza el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y se dictan otras disposiciones	Área de Talento Humano

Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Área de Talento Humano
Resolución 728 de 2018	Actualización de disposiciones que regulan la administración del talento humano de empleados públicos y trabajadores oficiales de la Entidad	Área de Talento Humano
Resolución 609 de 2019	Se modifica la Resolución 728 de 2018 y se dictan otras disposiciones	Área de Talento Humano
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta 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	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano

MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	Talento Humano
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.	Planes y programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	MIPG
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público 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	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1496 de 2011	Garantiza igualdad salarial y retribución laboral entre mujeres y hombres.	Área de Talento Humano
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la	Programa de Bienestar

	Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad
Resolución 084 de 2022 (Trabajadores oficiales) Resolución 577 de 2022 (Empleados públicos)		Manual de Funciones
Decreto 729 de 2025:	Asegura el derecho a la protección de la salud mental para todos los colombianos.	Política Nacional de Salud Mental 2025-2034
Decreto 0728 de 2025:	Establece acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales, y consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral.	Política Nacional de Salud Mental 2025-2034

7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN/PROYECTO

El Plan Estratégico del Área de Talento Humano se concibe como una herramienta de gestión integral orientada a fortalecer el desempeño institucional, el bienestar de los servidores y la sostenibilidad organizacional, mediante la articulación de políticas, programas y prácticas alineadas con los objetivos estratégicos de la Entidad, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normatividad vigente.

El Plan se desarrolla a partir de un diagnóstico situacional que integra los resultados de la evaluación del desempeño por competencias, la medición de ambiente laboral, la identificación de riesgos

psicosociales y el análisis de capacidades organizacionales, permitiendo orientar acciones estratégicas enfocadas en la mejora continua, la productividad, la innovación y la gestión ética del talento humano.

Diagnóstico Situacional

- **Ambiente Laboral:** Los resultados consolidados que sustentan el presente Plan Estratégico de Talento Humano evidencian un ambiente laboral mayoritariamente positivo, caracterizado por relaciones basadas en el respeto, la confianza, la colaboración y un fuerte sentido de pertenencia hacia la Entidad. Se destacan percepciones favorables frente al liderazgo, el trabajo en equipo, la comunicación interna y la coherencia entre los valores institucionales y las prácticas cotidianas, así como un reconocimiento significativo del esfuerzo organizacional por promover entornos seguros y saludables. De manera complementaria, el análisis identifica oportunidades de fortalecimiento asociadas al bienestar emocional, la salud mental, el equilibrio entre la vida laboral y personal, el reconocimiento, el desarrollo de capacidades y la gestión de la carga laboral, lo cual orienta la formulación de acciones estratégicas preventivas, focalizadas y sostenibles. Estos resultados permiten afirmar que la Entidad cuenta con bases sólidas para avanzar hacia una gestión del talento humano más humana, ética, productiva e innovadora, alineada con los objetivos estratégicos y el mejoramiento continuo.

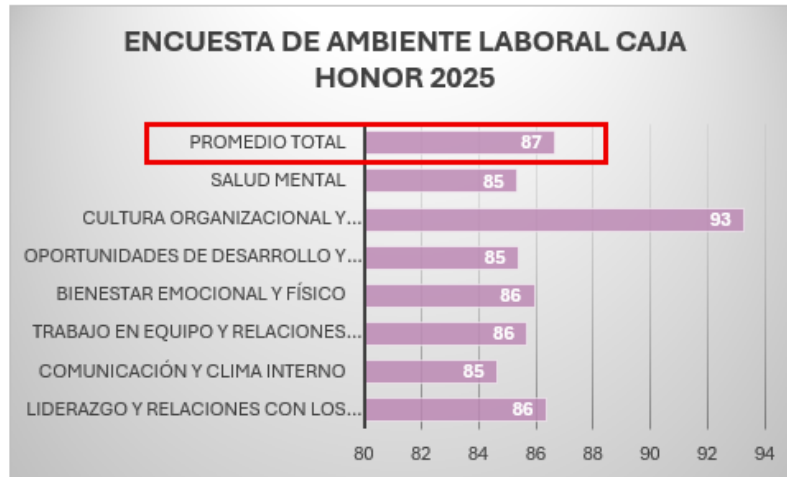


Figura 1: Resultados de la Encuesta de Ambiente Laboral Caja Honor 2025 Fuente: (Área de Talento Humano, 2025)

- Evaluación de Desempeño por Competencias:** Durante el primer semestre de 2025, en cumplimiento de los lineamientos institucionales y como parte del fortalecimiento del Sistema de Gestión del Talento Humano, se llevó a cabo la Evaluación de Desempeño por Competencias en Caja Honor, la cual permitió valorar de manera objetiva el desempeño de 356 funcionarios de las diferentes áreas y niveles de la Entidad. Los resultados evidencian un alto nivel de desempeño institucional, con promedios superiores al 92 %, reflejando compromiso, responsabilidad, calidad en la ejecución del trabajo y alineación con los objetivos estratégicos. Así mismo, se identificaron oportunidades de mejora puntuales que no constituyen brechas críticas, pero que representan insumos valiosos para orientar planes de desarrollo, capacitación y fortalecimiento continuo del talento humano, contribuyendo a la productividad, la mejora continua y la excelencia en la prestación del servicio público.

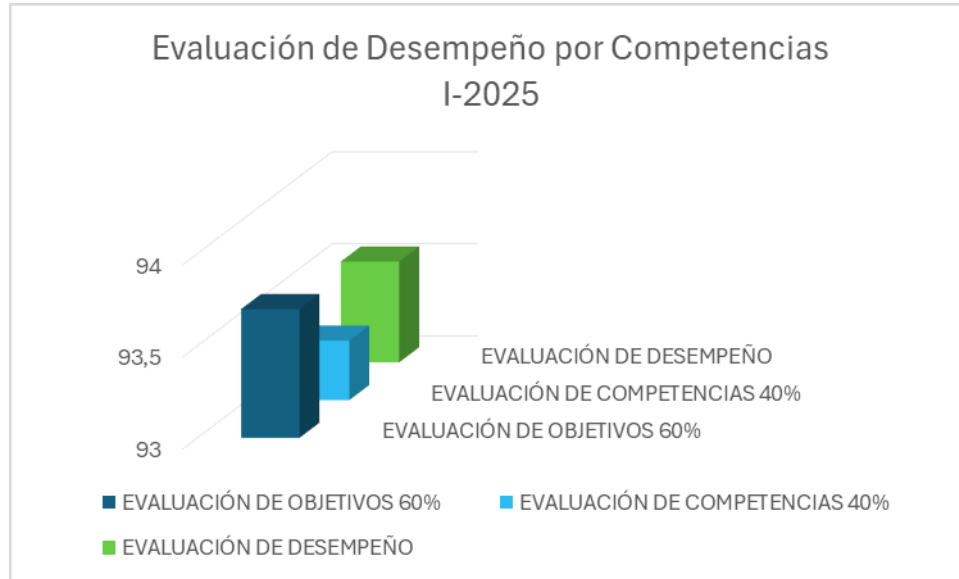


Figura 2: Resultados Evaluación de Desempeño por Competencias

Caja Honor 2025 Fuente: (Área de Talento Humano, 2025)

Para la vigencia actual se tiene proyectado realizar la Evaluación de Desempeño por Competencias del Segundo Semestre del 2025 durante el primer trimestre del 2026 y la Evaluación del Primer Semestre 2026, durante el segundo semestre, mediante el sistema operativo KACTUS.

- Riesgo Psicosocial:** Se han diseñado e implementado planes de mitigación para los grupos expuestos a factores de riesgo psicosocial y estresores laborales, en coherencia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 3, incorporando acciones de apoyo psicosocial, ajustes razonables en las condiciones de trabajo, fortalecimiento de habilidades de afrontamiento y programas de bienestar orientados a las necesidades identificadas, con el propósito de proteger la salud mental, prevenir afectaciones al desempeño y promover entornos laborales saludables y sostenibles.

Riesgo Psicosocial Niveles de riesgo 2024

Intralaboral – Extralaboral – Sintomatología asociada estrés

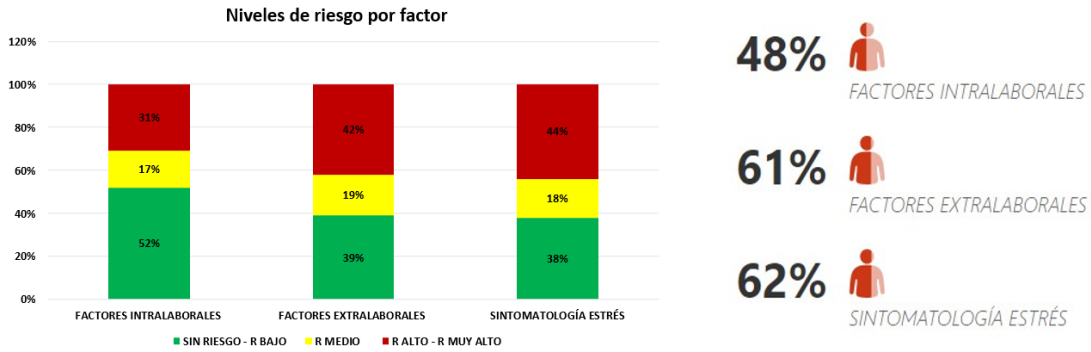


Figura 3: Resultados Encuesta de Riesgo Psicosocial Caja Honor 2024 Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

- **Matriz de Autodiagnóstico MIPG**



Figura 4: Resultados Autodiagnóstico 2025 Fuente: (Área de Talento Humano, 2025)




RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	95	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	95
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	94
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	94
		- Ruta para generar innovación con pasión	96
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	93	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	92
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	94
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	94
		- Ruta de formación para capacitar seniores que saben lo que hacen	93
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	96	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	96
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	96
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	95	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	95
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	96
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	95	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	95

Figura 5: Ruta de Creación de Valor 2025 Fuente: (Área de Talento Humano, 2024)

POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE TALENTO HUMANO

El Área de Talento Humano de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía orienta su gestión a la consolidación de una cultura organizacional íntegra, transparente, inclusiva y sostenible, en la cual el desarrollo de las personas se reconoce como el principal activo estratégico de la Entidad. Estas políticas se fundamentan en los principios de legalidad, ética pública, equidad, respeto, bienestar integral, productividad y corresponsabilidad, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano y la normatividad vigente.

Desde esta perspectiva, Talento Humano asume un rol estratégico, preventivo y pedagógico, orientado no solo al cumplimiento normativo, sino a la generación de valor público, la legitimidad institucional y la sostenibilidad organizacional.

¿SOBRE QUÉ ES?

Corresponde al conjunto de acciones, programas y estrategias lideradas por cada proceso del Área de Talento Humano, orientadas a promover la calidad de vida, el bienestar integral y el desarrollo de los funcionarios de Caja Honor, en coherencia con los lineamientos institucionales y los objetivos estratégicos de la Entidad.

¿PARA QUÉ ES?

Con el propósito de fortalecer la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia de los funcionarios, impactando positivamente su desempeño y reflejándose en la calidad, eficiencia y oportunidad en la prestación del servicio público.

¿CADA CUÁNTO SE HACE?

Las actividades desarrolladas por los procesos del Área de Talento Humano se ejecutan de acuerdo con la naturaleza de cada programa y su respectiva periodicidad, siendo muchas de ellas de carácter permanente o recurrente. No obstante, el avance y cumplimiento de las acciones programadas se evalúan de manera trimestral a través de los Planes de Integración y los mecanismos de seguimiento establecidos.

¿QUIÉN LO HACE?

Las acciones son ejecutadas por el equipo del Área de Talento Humano, en articulación con los líderes de proceso y las instancias institucionales correspondientes, quienes actúan como corresponsables en la gestión, seguimiento y consolidación de las estrategias orientadas al bienestar, el desarrollo y la productividad del talento humano.



Figura 6: Personal Área de Talento Humano Fuente: (Área de Talento Humano, 2025)

ARTAH cuenta con personal idóneo responsable de cada proceso (Jefatura, Coordinación Estratégica, Profesional en Bienestar, Profesionales en Capacitación, Profesional en SST, 2 Profesionales en Relaciones Laborales, 3 Profesionales en Nómina y Prestaciones Sociales, Profesional en Comunicación, 1 profesional en Viáticos y Comisiones y 1 técnico de apoyo en Gestión Documental)

Política de Calidad

Compromiso con la mejora continua y la excelencia en todos los procesos relacionados con el desarrollo humano.

Cultura Organizacional (ADN)

El Área debe promover una cultura inclusiva que fomente la diversidad, impulse la colaboración interdisciplinaria y priorice el desarrollo continuo a través de programas personalizados y políticas inclusivas.

Modelo de Felicidad Laboral

Se debe adoptar prácticas que promuevan la satisfacción y compromiso de los empleados, incluyendo horarios flexibles, personalización de planes de desarrollo profesional, y la introducción de herramientas digitales para facilitar el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales.

Código de Integridad y Conflicto de Interés

ARTAH se esforzará por mantener actualizado y comunicar el código a toda la Entidad, garantizando su aplicación en todos los niveles.

Competencias y Comportamiento Ético Superior

Se propenderá desde ARTAH, diseñar programas que refuercen valores organizacionales clave para el desarrollo laboral y personal sano de sus colaboradores, tales como “La Ruta del Honor” y “La Tiendita del Honor”.

Código del Buen Vestir

El Área continuará estableciendo normas claras que reflejen profesionalismo y adecuación real y actual al entorno laboral.

Proyección Laboral

Mediante el Plan de Sucesión se promueve la creación de rutas laborales personalizadas basadas en capacitaciones proyectadas y evaluaciones periódicas de desempeño.

Política de Integridad, Ética Pública y Transparencia

La Entidad promueve una cultura de integridad basada en comportamientos éticos, transparentes y coherentes con el servicio público. El Área de Talento Humano lidera la apropiación y aplicación del Código de Ética, Integridad y Conducta, garantizando su divulgación permanente, comprensión y adopción en todos los niveles de la Entidad, fortaleciendo la confianza ciudadana y la toma de decisiones responsables.

Gestión del Conflicto de Intereses

El conflicto de intereses es abordado desde un enfoque preventivo, formativo y de autorregulación, orientado a salvaguardar la imparcialidad, la objetividad y la transparencia en el ejercicio de las funciones públicas. Talento Humano, en articulación con la Oficina de Riesgos, promueve la declaración oportuna, el seguimiento y la gestión adecuada de posibles situaciones de conflicto, fortaleciendo una cultura de responsabilidad ética y confianza institucional.

Salud Mental, Bienestar Psicosocial y Entornos Laborales Saludables

La salud mental se reconoce como un eje estratégico de productividad, sostenibilidad humana y calidad del servicio. La Entidad promueve entornos laborales protectores, seguros y emocionalmente saludables, mediante acciones de prevención del riesgo psicosocial, acompañamiento psicosocial, promoción del autocuidado y fortalecimiento de habilidades socioemocionales, integrando estos enfoques al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dando origen al PROTOCOLO DE PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS (PAP).

Equidad de Género, Inclusión y Diversidad

Talento Humano impulsa políticas y prácticas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto por la diversidad, promoviendo ambientes laborales inclusivos y equitativos. Estas acciones contribuyen a la equidad de género, la inclusión de personas con discapacidad y el reconocimiento de las diferencias como un valor organizacional, fortaleciendo la cohesión y el compromiso institucional.

Prevención y Atención del Acoso Sexual y Laboral

La Entidad mantiene una política de cero tolerancias frente a cualquier forma de acoso sexual o laboral. Talento Humano lidera la implementación, socialización y seguimiento del Protocolo de Prevención y Atención, garantizando la confidencialidad, el debido proceso, la protección de las personas involucradas y el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el respeto y la dignidad humana. Para dicho fin, se cuenta con EL PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL EN CAJA HONOR 2025.

Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral se consolida como un mecanismo preventivo y restaurativo para la gestión adecuada de conflictos, la promoción del diálogo y la protección del clima organizacional. Talento Humano acompaña su funcionamiento como un espacio de cuidado institucional, orientado a la mejora continua del ambiente laboral.

Descentralización de la Gestión de Talento Humano en los Líderes

La gestión del talento humano se concibe como una responsabilidad compartida. Los líderes de proceso se reconocen como primeros gestores de personas, corresponsables del desarrollo, bienestar, desempeño y clima de sus equipos. Talento Humano fortalece este enfoque mediante formación, acompañamiento y lineamientos claros que promuevan un liderazgo ético, humano y orientado a resultados.

Productividad, Desempeño e Innovación

La productividad institucional se gestiona desde un enfoque integral que articula el bienestar, el desarrollo de competencias y la Evaluación de Desempeño por Competencias. Talento Humano promueve una cultura de mejora continua, innovación y aprendizaje, alineando los resultados individuales y colectivos con los objetivos estratégicos de la Entidad.

Sostenibilidad y Ciberseguridad

Talento Humano contribuye a la sostenibilidad organizacional mediante prácticas responsables que promueven la continuidad del conocimiento, el uso eficiente de los recursos y la protección de la información. Se fortalece la corresponsabilidad de los servidores en materia de ciberseguridad, como parte fundamental de la integridad institucional y la gestión responsable de la información.

En conjunto, el Plan Estratégico de Talento Humano se configura como un instrumento dinámico, preventivo y estratégico, que orienta la toma de decisiones, facilita el seguimiento y la evaluación de resultados y contribuye al fortalecimiento de una cultura organizacional íntegra, saludable, productiva y alineada con la misión institucional y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Estrategias Principales

1. Fortalecimiento del liderazgo como primer gestor de personas

Desarrollar y acompañar a los líderes de proceso en su rol como corresponsables de la gestión del talento humano, promoviendo prácticas de liderazgo ético, comunicación efectiva, cuidado del bienestar, gestión del desempeño y construcción de entornos laborales saludables y productivos.

2. Gestión integral del bienestar y la salud mental

Implementar acciones preventivas y de intervención basadas en los resultados de TEAM BUILDING, orientadas a la identificación y mitigación de riesgos psicosociales, el acompañamiento psicosocial, la promoción del autocuidado y el equilibrio entre la vida laboral y personal, articuladas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. Consolidación de una cultura de integridad, ética y transparencia

Promover la apropiación del Código de Ética, Integridad y Conducta, la gestión preventiva del conflicto de intereses y el fortalecimiento de comportamientos alineados con los principios del servicio público, mediante procesos pedagógicos, comunicativos y de seguimiento permanente.

4. Articulación del desempeño, la productividad y el desarrollo de competencias

Fortalecer la Evaluación de Desempeño por Competencias como herramienta estratégica para el desarrollo individual y colectivo, vinculando sus resultados a planes de capacitación, reconocimiento, mejora continua e innovación organizacional.

5. Seguimiento, medición y mejora continua de la gestión del talento humano

Diseñar e implementar indicadores de desempeño (KPIs) que permitan evaluar el impacto de las políticas de Talento Humano en el clima laboral, el bienestar, la productividad y la sostenibilidad institucional, facilitando la toma de decisiones basada en datos y el ajuste oportuno de las estrategias.

7.1 PLANES TEMÁTICOS

1. Plan Anual de Vacantes

A través del plan de Vacantes se proyecta aplicar la planeación del Talento Humano, tanto a corto como a mediano plazo, por medio de:

- Caracterización de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las políticas de ingreso, desarrollo, cambios en la planta de personal, capacitación, formación y sucesión.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que sea requerido es el Área de Talento Humano de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía; va dirigido a todos los funcionarios, colaboradores de la Entidad y personal externo que haga parte de la atracción

de talentos en procesos de selección de acuerdo con las necesidades, vacantes y/o cumplimiento de políticas de gobierno.

Nivel	Cantidad de funcionarios	Vacantes activas
Empleado Público	12	3
Trabajadores Oficiales	354	13
Subtotal	366	16
Total	382	

Tabla 2. Necesidad de Personal Planta Global Fuente: (Área de Talento Humano, 2025)

2. Plan de Previsión de Recursos Humanos:

Este 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.

Así mismo, la gestión del proceso de recursos humanos, el responsable de presentar el Plan de Previsión de Vacantes y su actualización está a cargo del Área de Talento Humano en cabeza de la Subgerencia Administrativa, la cual se encargará del desarrollo, control y seguimiento del presente plan y va dirigido a todos los funcionarios y colaboradores que integran la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.

Tabla 3. Comparativo Tabla Organizacional vs Planta Entidad 2025

Nivel	Necesidades por cubrir	Planta Actual
EMPLEADOS PÚBLICOS	3	12
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	6	41
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	5	225
TÉCNICO	1	69
ASISTENCIAL	1	19
TOTAL	16	366

Fuente: (Área de Talento Humano, 2025)

3. Plan de Bienestar e Incentivos.

El Plan de Incentivos Institucionales tiene como alcance la implementación de acciones orientadas al bienestar integral de todos los funcionarios de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, tanto de la sede principal como de los puntos de atención a nivel nacional, garantizando una cobertura equitativa y coherente con las realidades de cada equipo de trabajo.

Este plan abarca la ejecución de estrategias que fortalecen la salud mental, promueven la vida familiar, impulsan la actividad física, estimulan la creatividad, fomentan la cultura del cuidado y consolidan el reconocimiento institucional como ejes motivadores del desempeño y de la permanencia del talento humano. Su campo de acción integra de forma articulada dimensiones emocionales, físicas, sociales, familiares y relacionales, incorporando iniciativas diferenciadas según las necesidades identificadas en cada población, El alcance del plan comprende:

- La planeación, desarrollo y evaluación de iniciativas.
- La intervención en todos los niveles organizacionales.
- La articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la política de Talento Humano y las orientaciones del Programa Nacional de Bienestar de la Función Pública.



Figura 7: Componentes Plan de Bienestar Caja Honor. Fuente: (Área de Talento Humano, 2025)

4. Plan Institucional de Capacitación (PIC)

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.



Figura 8: Ejes Temáticos Plan de Capacitación Caja 2026 Fuente: (Área de Talento Humano, 2025)

5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Durante la vigencia 2026, y en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la Entidad reafirma su compromiso con el cumplimiento de los estándares establecidos en la Resolución 0312 de 2019, mediante una gestión orientada al mejoramiento de la calidad de

vida, el fortalecimiento de la cultura del autocuidado, la participación activa y el reporte oportuno en todos los niveles de la organización, con el acompañamiento de los comités del SG-SST.

La Alta Dirección ratifica su compromiso con el mantenimiento de la certificación NTC ISO 45001:2018, asignando los recursos necesarios para la ejecución del Plan de Trabajo Anual 2026, priorizando los diagnósticos de salud, la gestión del riesgo, la promoción de la salud mental y la prevención de accidentes laborales. Este Plan se formula a partir de la actualización de la matriz de peligros y valoración de riesgos de la sede principal y los puntos de atención a nivel nacional, considerando los resultados de auditorías, indicadores y programas ejecutados en la vigencia 2025, como base para el fortalecimiento del SG-SST y la mejora continua de los procesos institucionales.



Figura 9: Programa Medicina Preventiva y del Trabajo Fuente: (Área de Talento Humano, 2025)

6. Plan de Sucesión

En pro de la constante mejora, continuidad del negocio y con el fin de seguir generando estrategias de fidelización y retención de talentos, se construyó una matriz de sucesión para identificar diversos perfiles de gran impacto en la entidad que requieren diseñar un plan a corto, mediano y/o largo plazo, permitiendo a través de una serie de pasos y con la ayuda del proceso de capacitación, organizar planes de desarrollo, transmitir el conocimiento y preparar a los funcionarios en las exigencias cambiantes del entorno laboral.

Se tendrán en cuenta los siguientes perfiles:

- Pre pensionados.
- Liderazgos.
- Cargos estratégicos que requieran identificar un par o backup.

Lo anterior, alineado a la sexta dimensión, gestión del conocimiento y la innovación del MIPG, en donde la fuga del conocimiento es un asunto de importante relevancia en las organizaciones.



Figura 10: Proceso de Sucesión Fuente: (Área de Talento Humano, 2025)

7.2 TEMÁTICAS ADICIONALES

1. Relaciones Laborales

El Plan de Relaciones Laborales 2026 de la Entidad, es esencial para lograr los objetivos planteados para la presente vigencia, combinando capacidades y recursos, propendiendo conservar y promover las normas que permitan establecer un excelente ambiente laboral y con ello el cumplimiento a la Política de Talento Humano, incrementando la productividad en la Entidad.

2. Planeación de Viáticos y Tiquetes Aéreos

Caja Honor como entidad gubernamental, adscrita al Ministerio de Defensa Nacional, en atención a la misión institucional, dirigida a brindar solución de vivienda a nuestros afiliados héroes de la patria y sus familias, tiene proyectado seguir realizando en el 2026 un sin número de comisiones tendientes a brindar información, recepción verificación y radicación de los diferentes modelos de solución de vivienda ofrecidos por la Entidad, bajo los estándares de calidad.



Figura 11 Puntos de Atención Nacional CAJA HONOR Fuente: (Suite Vision Empresarial, 2025)

3. **Gestión de Nómina y Prestaciones Sociales**

Este plan establece las condiciones de la vigencia 2026 para la liquidación de la nómina y prestaciones sociales de la planta de personal de Caja Honor, de acuerdo con el régimen y normatividad pertinente.

5. **Comunicación del Área de Talento Humano**

El plan de comunicación busca transmitir información organizacional del Área de Talento humano, de manera asertiva y alineada con los valores corporativos. Este enfoque contribuye al ODS 16 (Paz, Justicia e Instituciones Sólidas) al fomentar transparencia y participación interna. Su propósito principal es asegurar que la información organizacional sea transmitida de manera que los colaboradores se mantengan informados, comprometidos y alineados con los objetivos estratégicos y la cultura corporativa.

La comunicación se desarrolla conforme a los procesos y directrices establecidos por el Área de Talento Humano, la Subgerencia Administrativa y la Gerencia General, lo que garantiza su coherencia, pertinencia y alineación con la estrategia institucional. Este plan aborda las necesidades de comunicación definiendo mensajes clave, seleccionando los canales más adecuados y estableciendo un tono que refleje los valores de la Entidad.

Adicionalmente, busca fortalecer el vínculo emocional con nuestra familia Caja Honor, optimizando el flujo de información y fomentando un entorno de confianza, colaboración y sentido de pertenencia.

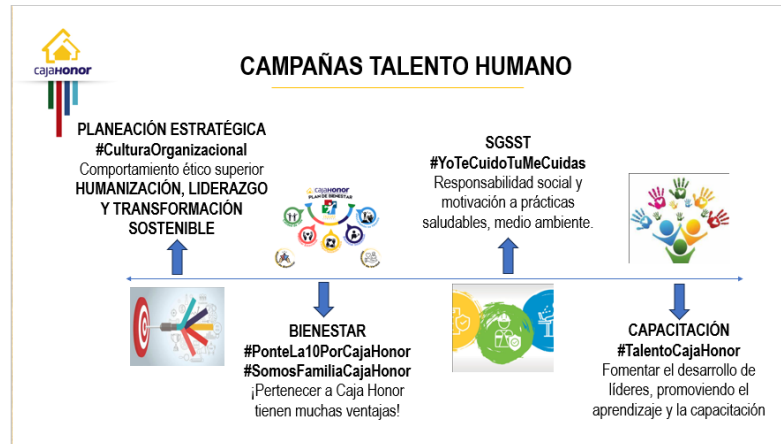


Figura 12: Comunicación Interna Fuente: (Área de Talento Humano, 2025)

8. RECURSOS

Para la implementación y sostenimiento del Plan Estratégico del Área de Talento Humano, la Entidad dispone de recursos humanos, tecnológicos y financieros que permiten desarrollar de manera articulada las políticas, programas y estrategias orientadas al bienestar integral, la salud mental, el desarrollo de competencias, la productividad, la integridad y la sostenibilidad institucional.

Recursos Humanos

El Plan se apoya en un equipo humano idóneo y especializado del Área de Talento Humano, responsable de liderar, ejecutar y hacer seguimiento a los diferentes procesos, planes y programas definidos. Así mismo, se cuenta con la participación de los líderes de proceso como corresponsables de la gestión del talento humano, el desempeño, el clima laboral y el bienestar de sus equipos, fortaleciendo un modelo de gestión descentralizado y colaborativo.

Recursos Tecnológicos

La Entidad dispone y se encuentra en la implementación de herramientas tecnológicas que soportan la gestión estratégica del talento humano, tales como plataformas de ofimática, analítica de datos,

sistemas de información institucionales y herramientas digitales de apoyo a la evaluación del desempeño, la capacitación, la comunicación interna y el seguimiento de indicadores. Estos recursos facilitan la toma de decisiones basada en información confiable, la innovación en los procesos y la protección de la información, en coherencia con los lineamientos de ciberseguridad institucional.

Recursos Financieros

La ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano se respalda con los recursos financieros asignados en el presupuesto institucional de la vigencia, destinados al desarrollo de programas de bienestar, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, movilidad organizacional y demás acciones estratégicas del área. La gestión de estos recursos se realiza bajo criterios de eficiencia, racionalidad y transparencia, garantizando su adecuada planeación, ejecución y seguimiento, en concordancia con los objetivos estratégicos de la Entidad.

- Presupuesto total asignado vigencia 2026 para Talento Humano: **\$40.635.054.000**, destinado a los gastos de personal, la mejora del bienestar, la capacitación y la movilidad organizacional
 - Gastos de Personal: \$ 36.407.271.000
 - Bienestar: \$1.936.771.000
 - Capacitación: \$1.124.676.000
 - Viáticos: \$1.166.336.000

9. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Para el adecuado desarrollo, implementación y seguimiento del Plan Estratégico del Área de Talento Humano, se definen los siguientes roles y responsabilidades, en coherencia con la estructura organizacional y los principios de corresponsabilidad y gestión articulada:

Gerente General

Brindar el direccionamiento estratégico y el respaldo institucional para la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano, garantizando su alineación con los objetivos corporativos y promoviendo una cultura organizacional basada en la integridad, el bienestar, la productividad y la excelencia en el servicio público.

Jefe del Área de Talento Humano

Liderar la formulación, implementación, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano, asegurando la articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la normatividad vigente y los objetivos institucionales, así como la adecuada gestión de los recursos y la mejora continua de los procesos.

Área de Talento Humano

Diseñar, ejecutar y hacer seguimiento a las políticas, programas y estrategias definidas en el Plan, promoviendo el bienestar integral, la salud mental, el desarrollo de competencias, la gestión del desempeño, la integridad, la inclusión y la sostenibilidad organizacional, en articulación con las demás áreas de la Entidad.

Líderes de Proceso

Actuar como primeros gestores de personas, asumiendo la corresponsabilidad en la gestión del talento humano, el desempeño, el clima laboral, el bienestar y el desarrollo de sus equipos, promoviendo prácticas de liderazgo ético, comunicación efectiva y alineación con los lineamientos institucionales.

Comités Institucionales

Participar en el seguimiento, análisis y acompañamiento de las acciones relacionadas con convivencia laboral, integridad, bienestar, seguridad y salud en el trabajo y desempeño, en el marco

de sus competencias, contribuyendo a la toma de decisiones informadas y a la mejora continua de la gestión del talento humano.

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El Plan Estratégico del Área de Talento Humano se desarrollará a lo largo de la vigencia, mediante una programación articulada de actividades que permiten la implementación progresiva, el seguimiento periódico y el ajuste oportuno de las acciones definidas, garantizando su alineación con los objetivos estratégicos de la Entidad y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Actividad	Responsable	Periodo de ejecución
Diagnóstico, análisis de información y consolidación de insumos estratégicos	Área de Talento Humano	Primer trimestre
Implementación de planes y programas estratégicos (bienestar, salud mental, capacitación, integridad, desempeño, inclusión)	Área de Talento Humano y Líderes de Proceso	Durante la vigencia
Acompañamiento a líderes y fortalecimiento del liderazgo como gestor de personas	Área de Talento Humano	Permanente
Seguimiento a indicadores, comités y acciones transversales	Área de Talento Humano y Comités Institucionales	Trimestral
Evaluación de resultados, ajustes y mejora continua del Plan	Área de Talento Humano	Segundo y tercer trimestre
Consolidación de resultados e informe de cierre de vigencia	Área de Talento Humano	Cuarto trimestre

11. RIESGOS

La implementación del Plan Estratégico del Área de Talento Humano puede verse afectada por factores internos y externos que requieren una gestión preventiva y articulada. En este sentido, se

identifican los siguientes riesgos relevantes, junto con las acciones de manejo y control orientadas a garantizar la continuidad, efectividad y sostenibilidad de las estrategias planteadas:

Riesgo identificado	Impacto	Opciones de manejo y control
Resistencia al cambio por parte de funcionarios y líderes	Alto	Implementación de estrategias de comunicación clara, sensibilización, acompañamiento a líderes y gestión del cambio, promoviendo la apropiación gradual de las iniciativas.
Sobrecarga laboral y afectación al bienestar y la salud mental	Alto	Priorización de actividades, ajustes razonables en cargas laborales, fortalecimiento de acciones de bienestar y seguimiento permanente al riesgo psicosocial.
Limitaciones presupuestales	Alto	Planeación eficiente de recursos, priorización de acciones estratégicas y articulación con el presupuesto institucional aprobado.
Baja apropiación del liderazgo como gestor de personas	Medio	Fortalecimiento de competencias de liderazgo, acompañamiento continuo desde Talento Humano y definición clara de roles y responsabilidades.
Riesgos asociados a la protección de la información y ciberseguridad	Medio	Sensibilización permanente, fortalecimiento de prácticas de seguridad de la información y articulación con las áreas responsables de tecnología.
Incumplimiento de lineamientos normativos o desarticulación institucional	Medio	Seguimiento normativo permanente, articulación con las instancias de control y evaluación periódica del cumplimiento de políticas y procedimientos.

12. SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan Estratégico del Área de Talento Humano se realizará de manera sistemática y periódica, con el propósito de evaluar el avance, la efectividad y el impacto de las acciones implementadas, así como de identificar oportunidades de mejora que permitan realizar ajustes oportunos y fortalecer la toma de decisiones basada en información confiable.

Para tal fin, se definirán y monitorearán indicadores clave de desempeño (KPIs) asociados a bienestar, salud mental, clima organizacional, gestión del desempeño por competencias, liderazgo,

integridad, productividad y sostenibilidad, los cuales serán revisados de forma trimestral por el Área de Talento Humano, en articulación con los líderes de proceso y los comités institucionales correspondientes.


El seguimiento incluirá el análisis de resultados de las evaluaciones de desempeño, encuestas de ambiente laboral, mediciones de riesgo psicosocial, reportes de los comités institucionales y demás fuentes de información relevantes, permitiendo verificar el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Plan y su alineación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Así mismo, los resultados del seguimiento servirán como insumo para la formulación de acciones de mejora continua, la priorización de intervenciones y la retroalimentación a la alta dirección, garantizando la transparencia, la trazabilidad de las decisiones y la sostenibilidad de la gestión del talento humano.

En este sentido, el Plan Estratégico de Talento Humano reafirma el compromiso de la Entidad con una gestión humana moderna, responsable y orientada a resultados, que contribuya a la confianza institucional, la calidad en la prestación del servicio público y la generación de valor para sus grupos de interés, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

ANEXOS

Plan Anual de Vacantes.
Plan de Previsión de Recursos Humanos
Plan de Bienestar e Incentivos
Plan Institucional de Capacitación (PIC)
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Relaciones Laborales
Planeación de Viáticos y Tiquetes Aéreos
Gestión de Nómina y Prestaciones Sociales
Comunicación del Área de Talento Humano
Cronograma de Actividades

 <p>Elaboró: Giovana Cecilia Roque Salcedo Nombre y Cargo: Profesional Especializada 01</p>	<p>Revisó: Astrid Elena Villamil Gil Nombre y Cargo: Jefe de Talento Humano</p>	<p>Aprobó: Ricardo William Bendeck Acevedo Nombre y Cargo: Subgerente Administrativo</p>
--	---	--