

**FORMATO PLAN**

**CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR DE VIVIENDA Y POLICÍA**

**PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2026**

***“EQUILIBRIO QUE FORTALECE NUESTRA MISION”***

**BOGOTÁ D.C. ENERO 2026**

## TABLA DE CONTENIDO.

1. PRESENTACIÓN.....	4
2. ALCANCE .....	4
3. DURACIÓN .....	5
4. OBJETIVO GENERAL .....	5
5. OBJETIVOS ESPECIFICO .....	6
6. MARCO NORMATIVO .....	7
7. DESARROLLO PLAN DE BIENESTAR; EQUILIBRIO QUE FORTALECE NUESTRA MISION.....	9
7.1. Informe de Diagnósticos.....	9
7.1.1. Análisis Demográfico y de la Población: .....	10
7.1.2. Diagnostico de Salud Mental y Riesgo Psicosocial.....	12
7.1.3. Resultados de Ambiente Laboral .....	12
7.1.4. Análisis de la Participación y satisfacción con actividades de bienestar. ....	13
7.1.5. Autodiagnóstico MIPG y alineación con los ODS:.....	14
7.2. Alineación Programa Nacional de Bienestar (DAPF) .....	15
7.3. Dimensiones y estrategias 2026 .....	18
7.3.1. Salud Mental, Equilibrio Psicosocial y Convivencia Laboral .....	19
7.3.2. Calidad de Vida Integral.....	20
7.3.3. Desarrollo Humano y Reconocimiento .....	21
7.3.4. Transformación Digital para el Bienestar .....	22
7.4. Puntos de Atención a Nivel Nacional .....	23
8. RECURSOS.....	24
8.1. Recursos Humanos.....	24
8.2 Recursos Financieros.....	25
9. RESPONSABLES .....	26
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	27
11. RIESGOS.....	27
12. SEGUIMIENTO.....	27

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Presupuesto Rubro Bienestar 2026.....	25
---	----

## INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Demografía Planta de Personal .....	11
Ilustración 2 Demografía Puntos de Atención.....	11
Ilustración 3 Ejes Departamento Nacional de Bienestar 2023-2026.....	16
Ilustración 4 Alineación Plan de Bienestar Caja Honor/ Ejes del programa de Bienestar DAFP .....	17
Ilustración 5 Dimensiones Plan de Bienestar .....	18

## 1. PRESENTACIÓN

El Plan de incentivos institucionales 2026 de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía se construye bajo una visión renovada del bienestar, entendida como un componente esencial para el desempeño institucional y para la calidad de vida de quienes hacen parte de la Entidad. Durante esta vigencia, el enfoque se orienta hacia un modelo más humano, preventivo y cercano, que reconoce las transformaciones sociales, las nuevas dinámicas laborales y las necesidades emergentes de los funcionarios y sus familias.

Este plan surge de un ejercicio de escucha activa, análisis técnico y revisión integral de los resultados de 2025, donde se identificaron retos importantes en salud mental, equilibrio psicosocial, carga laboral, comunicación interna y fortalecimiento de la vida familiar, Así mismo. Los diagnósticos de riesgo psicosocial, ambiente laboral, participación de actividades de bienestar y autodiagnósticos MIPG evidenciaron la necesidad de evolucionar el modelo tradicional para incorporar estrategias más profundas de acompañamiento emocional, desarrollo humano y reconocimiento institucional. En coherencia con estos hallazgos, para el 2026 la Entidad adopta una estructura de dimensiones que prioriza el bienestar mental, el fortalecimiento familiar, las redes de apoyo, la creatividad, y la convivencia. Esta reorganización permite que el plan responda de forma más precisa a las realidades de todos los funcionarios, integrando acciones diferenciales según la característica y particularidad de cada población.

Inspirado en los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar de la Función Pública, la normatividad vigente en la materia, los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y la política de Talento Humano de Caja Honor, este plan se presenta como un compromiso con la dignidad, la salud, el crecimiento y la satisfacción de todos los funcionarios. Más que un conjunto de actividades es una apuesta estratégica para seguir construyendo una cultura organizacional basada en el respeto, la empatía el reconocimiento y el desarrollo integral.

## 2. ALCANCE

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.

En síntesis, el Plan de Incentivos 2026 alcanza a toda la comunidad laboral de Caja Honor, convirtiéndose en el marco institucional que orienta la promoción del bienestar, la motivación, la salud mental, la valoración del talento y el fortalecimiento de la cultura organizacional durante esta vigencia.

### **3. DURACIÓN**

El Plan de Incentivos 2026 tendrá una vigencia comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026, periodo en el cual se implementarán las acciones, estrategias y programas definidos en cada una de las dimensiones del plan.

Durante este tiempo, se ejecutarán las actividades proyectadas en el cronograma anual, se realizarán los procesos de seguimiento establecidos y se evaluará el impacto de las iniciativas en el bienestar y la motivación de los funcionarios.

### **4. OBJETIVO GENERAL**

Fortalecer el bienestar integral de los funcionarios de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de policía mediante la implementación de estrategias orientadas al reconocimiento

institucional, la promoción de la salud mental, el fortalecimiento familiar, la actividad física, la creatividad y la convivencia laboral, con el fin de consolidar un entorno laboral saludable, motivador y equilibrado que potencie el sentido de pertenencia, el compromiso institucional y el desempeño misional durante la vigencia 2026.

## 5. OBJETIVOS ESPECIFICO

- 5.1. Promover prácticas y espacios de salud mental y equilibrio psicosocial mediante talleres, acompañamiento emocional y actividades preventivas, para contribuir al manejo adecuado del estrés, la resiliencia y el bienestar emocional de los funcionarios.
- 5.2. Fortalecer la vida familiar y las redes de apoyo a través de acciones formativas, actividades integradoras y beneficios orientados al acompañamiento en etapas y situaciones significativas, con el fin de favorecer la estabilidad emocional y social de los funcionarios y sus familias.
- 5.3. Impulsar el reconocimiento institucional mediante programas que destaquen el mérito, la excelencia, la innovación, el servicio y el compromiso, con el propósito de fortalecer la motivación, la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia.
- 5.4. Fomentar estilos de vida saludables por medio de actividades deportivas, recreativas y de promoción de la salud, que contribuyan al bienestar físico, la prevención de riesgos y la mejora de la calidad de vida.
- 5.5. Estimular la creatividad, el desarrollo cultural y la expresión artística mediante espacios formativos y actividades integradoras, con el fin de promover el disfrute, la innovación personal y la reducción del estrés.
- 5.6. Consolidar un ambiente laboral respetuoso, colaborativo y armonioso mediante iniciativas que fortalezcan la convivencia, la educación emocional, los valores institucionales y la gestión ética del comportamiento organizacional.
- 5.7. Garantizar la participación equitativa de los funcionarios de la sede principal y los puntos de atención mediante estrategias diferenciadas y adaptadas a las particularidades de cada ubicación, para asegurar un impacto homogéneo y significativo en el bienestar institucional.

## 6. MARCO NORMATIVO

El Plan de Incentivos 2026 se fundamenta en el conjunto de disposiciones legales, reglamentarias y lineamientos nacionales que orientan la gestión del talento humano en las entidades públicas, el sistema de bienestar, el reconocimiento al desempeño, la conciliación laboral y la protección integral de la familia. Este marco proporciona la base jurídica para el diseño, ejecución y el seguimiento de las acciones que integran el plan de incentivos institucionales de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.

### 6.1. Normas que regulan el bienestar e incentivos.

- **Decreto Ley 1567 de 1998:** Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, definiendo los componentes de bienestar social y los lineamientos para implementar incentivos que fortalezcan el desarrollo, la motivación y el desempeño de los servidores públicos.
- **Decreto 1227 de 2005:** Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto -ley 1567 de 1998, estableciendo lineamientos adicionales sobre la administración del personal y la operación del sistema de estímulos.
- **Decreto 648 de 2017:** Modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, fortaleciendo los lineamientos del sistema de estímulos. Las condiciones de administración del personal y la articulación entre el bienestar, capacitación y desempeño.

### 6.2. Normatividad aplicable al empleo público y la gestión del Talento Humano.

- **Ley 909 de 2004:** Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, e incluye la obligación de implementar programas de bienestar y estímulos que promuevan la satisfacción y el desarrollo de los servidores públicos.
- **Decreto 1083 de 2015:** Compila la normatividad del sector y regula los sistemas de empleo público, estímulos, situaciones administrativas, trabajo en casa, horarios flexibles, carrera administrativa y demás disposiciones aplicables a la gestión del Talento Humano.

6.3. Normatividad relacionada con la convivencia laboral, salud mental y prevención de riesgos.

- **Ley 1010 de 2006:** Establece las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, así como los deberes institucionales para garantizar ambientes de trabajo respetuosos, sanos y seguros.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** Define la gestión del Talento Humano como componente esencial de la dimensión “Gestión con integridad”, orientando a las entidades a promover la salud mental, el entorno de trabajo sano, la cultura organizacional y el salario emocional.

6.4. Normatividad en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- **Ley 1221 de 2008:** Promueve modalidades laborales flexibles que facilitan la conciliación entre el trabajo, la vida personal y familiar.
- **Decreto 884 de 2012:** Reglamenta la Ley 1221 y define las condiciones laborales aplicables al trabajo en el sector público.
- **Ley 2191 de 2022:** Regula el derecho de los trabajadores a no ser contactados por fuera de su jornada laboral, garantizando el descanso, la salud mental y el equilibrio vida-trabajo.

6.5. Normatividad relacionada con promoción de hábitos saludables y movilidad sostenible.

- **Ley 1811 de 2016:** Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta como medio de transporte sostenible, fundamentado para estrategias de movilidad activa y beneficio como días compensatorios o programas saludables.

6.6. Normatividad interna de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.

- **Resolución 728 de 2018:** Regula la administración del Talento Humano en la Entidad.

- **Resolución 609 de 2019:** Modifica la resolución 728-2018, actualizando disposiciones de gestión del personal.
- **Resolución 578 de 2018:** Se crea la moneda “Bienestar y Excelencia”, uno de los principales reconocimientos institucionales.
- **Políticas internas del proceso de Talento Humano:** Incluye lineamientos de bienestar, convivencia, reconocimiento institucional, acompañamiento emocional, trabajo en casa, flexibilidad y participación.
- **Resolución 257 de 2024:** Se crean los reconocimientos de Héroe de servicio y compañero del año, con el fin de promover estrategias de motivación para los funcionarios,

## **7. DESARROLLO PLAN DE BIENESTAR; EQUILIBRIO QUE FORTALECE NUESTRA MISION**

El plan de incentivos 2026 consolida un modelo de bienestar e incentivos centrado en la persona, con intervención en salud mental, fortalecimiento familiar, redes de apoyo, convivencia, hábitos saludables, creatividad y reconocimiento institucional. Se prioriza la equidad de acceso entre la sede principal y los puntos de Atención (Barranquilla, Bucaramanga, Cali, Florencia, Ibagué y Medellín), con programación diferenciada según perfil poblacional, jornadas y necesidades identificadas.

### **7.1. Informe de Diagnósticos**

Los diagnósticos que aportan para la construcción del plan de Incentivos Institucionales 2026, permitió identificar con claridad las condiciones actuales de la población laboral, sus necesidades prioritarias, los factores que impactan la salud mental y el bienestar, así como las oportunidades institucionales para fortalecer la motivación, la convivencia y el equilibrio vida-trabajo. Los resultados evidenciaron tendencias consistentes en diferentes dimensiones del bienestar, lo cual facilitó la reorganización del plan hacia un modelo más humano, preventivo, familiar y emocionalmente equilibrado.

### 7.1.1. Análisis Demográfico y de la Población:

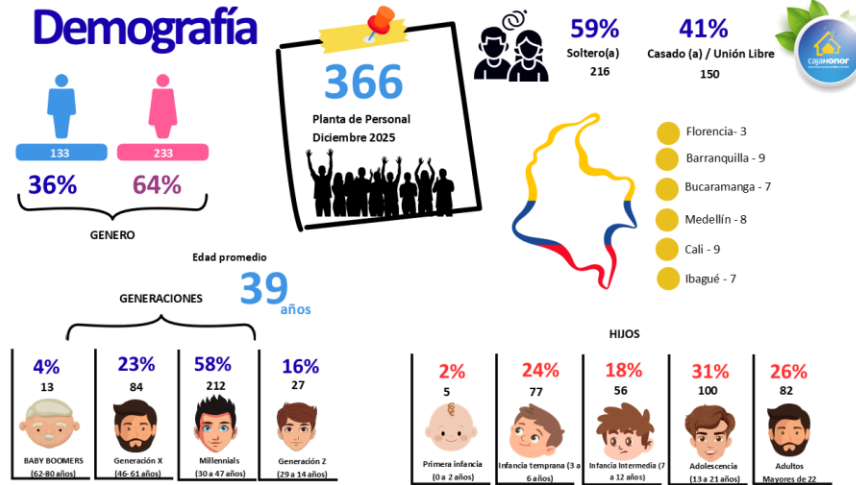
La caracterización de la planta de personal evidencia una población multigeneracional, compuesta principalmente por Millennials (58%), seguidos de Generación X (23%) y una presencia menor de Generación Z (16%) y Baby Boomers (4%). La edad promedio es de 39 años, lo que indica una fuerza laboral en etapa de alta productividad, pero también con cargas simultáneas derivadas de roles familiares, crianza, estudio y responsabilidades económicas.

En cuanto al estado civil, se observa un equilibrio entre personas casadas o en unión libre (41%) y solteras (59%), acompañado de un número importante de funcionarios con hijos en diferentes etapas del ciclo vital. Esto refuerza la necesidad de fortalecer estrategias de conciliación familiar, apoyo psicosocial y acompañamiento educativo.

La demografía de los Puntos de Atención refleja una fuerza laboral diversa y mayoritariamente femenina, con una presencia equilibrada entre ciudades como Medellín, Cali, Barranquilla, Ibagué, Bucaramanga y Florencia. En estos equipos sobresale un número significativo de mujeres frente a hombres, así como una composición variada entre personas solteras y casadas, lo que evidencia diferentes dinámicas familiares y necesidades de conciliación.

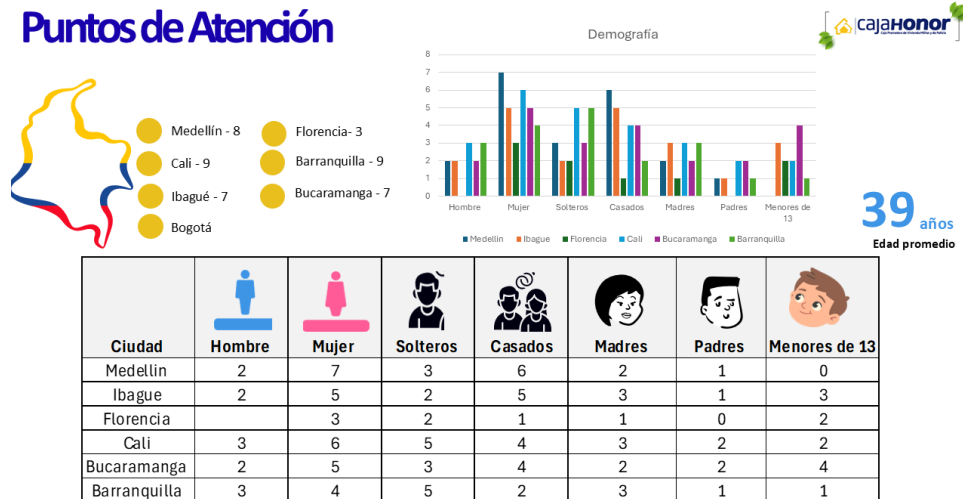
Se identifican también funcionarios que ejercen roles de maternidad y paternidad, junto con varios colaboradores responsables del cuidado de menores de 13 años, lo cual resalta la importancia de fortalecer acciones orientadas al apoyo familiar y al equilibrio vida-trabajo. Con una edad promedio de 39 años, esta población combina experiencia, responsabilidades familiares y alto compromiso operativo, lo que justifica la implementación de estrategias de bienestar diferenciadas, cercanas y ajustadas a las realidades de cada territorio.

Ilustración 1 Demografía Planta de Personal



Fuente: Área de Talento Humano

Ilustración 2 Demografía Puntos de Atención



Fuente: Área de Talento Humano

### 7.1.2. Diagnostico de Salud Mental y Riesgo Psicosocial

Los resultados del análisis psicosocial 2024, evidencia que el 48% de los funcionarios presenta riesgo intralaboral asociado a carga de trabajo, claridad de rol y relaciones laborales tensas, mientras que el 61% presenta riesgo extralaboral influenciado por factores como las exigencias familiares, las condiciones del entorno domiciliario y el impacto del desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda. A esto se suma que el 62% manifiesta sintomatología de estrés, lo cual se correlaciona con los hallazgos extralaborales críticos reportados: 69% afectados por los tiempos y condiciones de desplazamiento, 55% por características de la vivienda y 50% por la influencia del entorno externo sobre su desempeño. Estos factores combinados muestran una presión significativa sobre el bienestar emocional y la energía cotidiana del personal, y justifican intervenciones integrales orientadas a la salud mental, la movilidad saludable y la gestión de cargas laborales.

De manera complementaria, los datos en condiciones de salud muestran:

- 37% de la población en sobrepeso y 19% en obesidad.
- 22% con problemas visuales y 37% con uso permanente de corrección.
- 4% con molestias musculares relacionadas con carga física y posturas prolongadas.
- 68% con sedentarismo, 15% consumo ocasional de alcohol y 2% hábito de fumar.

Estos hallazgos evidencian que el bienestar debe centrarse en salud mental, estilos de vida saludables, ergonomía y educación emocional, articulado con SGSST y apoyo externo.

### 7.1.3. Resultados de Ambiente Laboral

La medición del Índice de Ambiente Laboral (IAL) mostró una ligera disminución al cerrar en 87 puntos, después de haber alcanzado cifras superiores en años previos. Entre los aspectos más mencionados por los funcionarios se destacan:

- Necesidad de mejorar la comunicación interna.
- Requerimiento de fortalecer la colaboración entre áreas y la confianza organizacional.
- Deseo de contar con más espacios de integración y actividades que promuevan la cultura del cuidado.
- Solicitud de mayor claridad en expectativas y prioridades dentro de los procesos.

La medición resalta fortalezas como orgullo, valores corporativos, equidad y respeto. Sin embargo, invita a fortalecer experiencias relacionales, gestión del liderazgo emocional y herramientas para el manejo de conflictos.

#### 7.1.4. Análisis de la Participación y satisfacción con actividades de bienestar.

Durante la vigencia 2025 se ejecutaron múltiples actividades en las dimensiones deportivas, recreativas, culturales y artística, con un consolidado de 742 interacciones y un nivel general de 4.77/5 sin embargo el diagnostico destaca oportunidades como:

- Incrementar la oferta de actividades artísticas y talleres de más duración.
- Respetar los cronogramas en torneos y horarios de actividades externas.
- Reforzar la planeación de integraciones a través de actividades con mayor variedad.
- Facilitar la participación en los puntos de atención donde la cobertura logística puede limitar las oportunidades.

Las expectativas de los funcionarios se pueden resumir en las siguientes:

- Fortalecer salud mental, autocuidado y manejo del estrés.
- Actividades que promuevan el equilibrio familia–trabajo.
- Mayor visibilización del reconocimiento institucional, especialmente en logros colectivos y desempeño destacado.
- Más oportunidades de actividad física y prácticas deportivas.
- Incremento en talleres de expresión artística y creatividad.
- Mayor acompañamiento en situaciones personales significativas (duelo, enfermedad, crianza, cambios familiares).

### 7.1.5. Diagnóstico FODA

El análisis FODA realizado para la formulación del Plan de Bienestar 2026 permitió identificar factores internos y externos que influyen en el bienestar laboral y en la ejecución de las actividades institucionales. Entre las fortalezas, se destaca el compromiso de la Entidad con la promoción del bienestar, la existencia de un equipo de Talento Humano consolidado, la articulación con el SG-SST. En cuanto a las oportunidades, sobresale el fortalecimiento de la cultura digital, la disponibilidad de herramientas tecnológicas para mejorar procesos, las alianzas con proveedores especializados, la ampliación de estrategias virtuales para llegar a los puntos de atención y la creciente sensibilidad institucional hacia temas de salud mental y habilidades socioemocionales.

Dentro de las debilidades, se identifican la limitación de espacios físicos para actividades en algunos puntos de atención, cargas laborales que pueden afectar la asistencia, variabilidad en la disponibilidad de recursos logísticos, y la necesidad de fortalecer la comunicación oportuna y segmentada de la oferta de bienestar. Asimismo, se evidencian desafíos en la consolidación homogénea de datos de participación y satisfacción debido a diferencias operativas entre la sede central y los territorios. Finalmente, entre las amenazas se encuentran la posibilidad de restricciones presupuestales, retrasos en procesos contractuales, rotación o sobrecarga de personal que limite la participación, dificultades tecnológicas o de conectividad en regiones, y eventos externos que puedan afectar la continuidad de las actividades programadas. Este FODA permite orientar decisiones estratégicas para un plan más pertinente, equitativo y adaptado a las necesidades reales del talento humano.

### 7.1.6. Autodiagnóstico MIPG y alineación con los ODS:

El autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) evidenció fortalezas significativas en la cultura organizacional. Particularmente en aspectos asociados a la felicidad laboral, el entorno físico del trabajo, el equilibrio vida- trabajo, la innovación y el salario emocional, cuyos puntos oscilaron entre 91 y 96 puntos. Estos resultados reflejan que la Entidad reconoce la importancia del bienestar como un habilitador de la productividad y como un componente clave de la Gestión del Talento Humano dentro de la dimensión de

Gestión con Integridad. Sin Embargo, el análisis señala la necesidad de fortalecer prácticas de liderazgo emocional, la comunicación interna y la implementación de acción preventivas en salud mental, alineándose con las expectativas actuales de los funcionarios y con los retos identificados en las mediciones de ambiente laboral y riesgo psicosocial.

Asimismo, los diagnósticos de conectan directamente con los **Objetivos de Desarrollo sostenible (ODS)**, especialmente con el ODS 3, establecer acciones orientadas a promover la salud física y mental a través de programas preventivos, actividades deportivas, educación emocional y estrategias de autocuidado ; con el ODS 5, al fomentar la participación equitativa, la protección de la familia, el apoyo a la maternidad y la paternidad, y la promoción de ambientes libres de discriminación y acoso; y con el ODS 8, al contribuir al trabajo decente mediante condiciones laborales más humanas, mecanismos de reconocimiento, fortalecimiento de competencias y prácticas que favorecen el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estos resultados justifican la reorganización del Plan de Incentivos 2026 y refuerzan la necesidad de un enfoque integral, preventivo y centrado en las personas, que responda de manera efectiva a las oportunidades de mejora identificadas por el MIPG y a los compromisos internacionales de desarrollo sostenible que orientan la gestión pública moderna.

## 7.2. Alineación Programa Nacional de Bienestar (DAFP)

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 de Caja Honor se alinea de manera directa con el Programa Nacional de Bienestar e Incentivos 2023–2026 del DAFP y con la Dimensión de Talento Humano de MIPG, al traducir sus ejes en cuatro frentes integrados de gestión:

- La dimensión de **Salud Mental, Equilibrio Psicosocial y Convivencia** materializa los ejes de Salud Mental (higiene mental, prevención de riesgos) y Equilibrio Psicosocial (balance vida familiar–Profesional-laboral y factores psicosociales), mediante las líneas de acción de; gestión emocional, la conexión humana y relacional, Momentos de verdad y entorno familiar.

*Ilustración 3 Ejes Departamento Nacional de Bienestar 2023-2026*



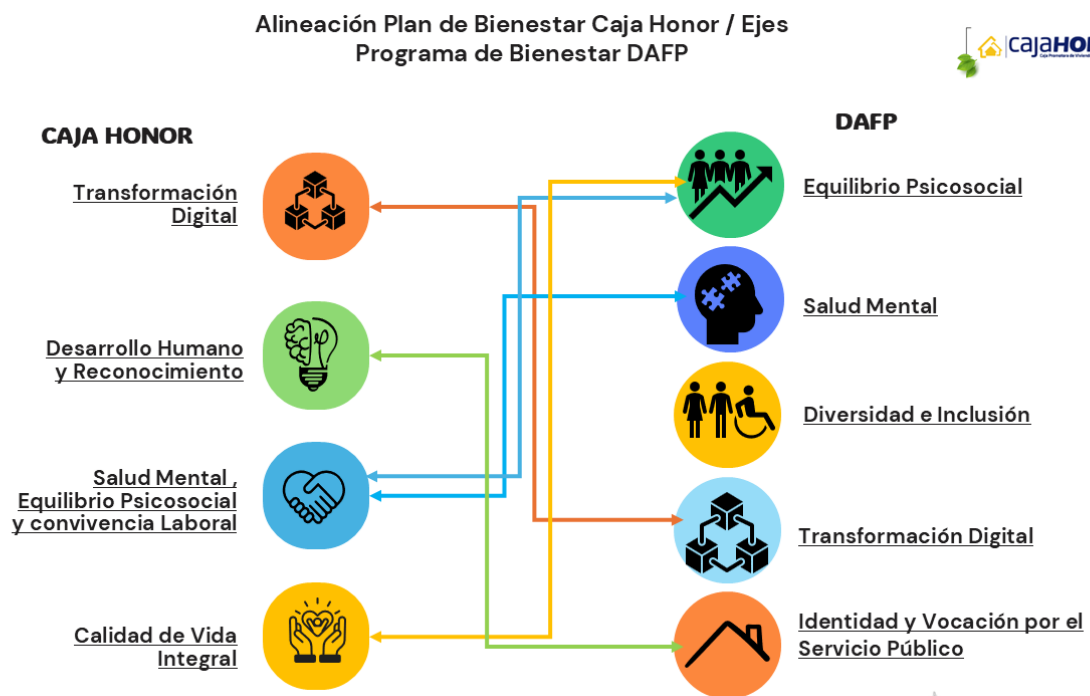
*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública*

- La dimensión de **Calidad de Vida Integral** responde al mismo eje de Equilibrio Psicosocial en su componente de calidad de vida, desplegando promoción y prevención en salud (actividad física, pausas activas, ergonomía, sueño y nutrición) y medidas de movilidad saludable que el propio DAFP reconoce como parte del enfoque de bienestar integral, y que el MIPG vincula al entorno laboral saludable como responsabilidad del proceso de Talento Humano; de este modo, los torneos, las jornadas deportivas y la movilidad activa/flexible se justifican como medios para proteger la energía cotidiana, reducir sedentarismo y mitigar tiempos de desplazamiento, en coherencia con la expectativa de planificación, seguimiento e incorporación de mejoras del Programa y con la exigencia de evidencias verificables en FURAG.
- La dimensión de **Desarrollo Humano y Reconocimiento** se alinea con el eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público al fortalecer el orgullo institucional, la pertenencia y la transparencia del sistema de estímulos mediante criterios publicados y mecanismos de selección auditables, y con el enfoque de Diversidad e Inclusión al garantizar reglas claras y acceso equitativo a reconocimientos, prácticas que el Programa nacional pide explicitar en los planes y que MIPG ubica bajo Talento

Humano e Integridad; además, las actividades recreativas y culturales se reconocen como experiencias que reducen estrés y consolidan colaboración, tal como lo han documentado los lineamientos del DAFP para 2023–2026.

- La dimensión de **Transformación Digital** corresponde al eje homónimo del Programa nacional (cultura digital, analítica de datos y ecosistemas digitales para el bienestar) y a las políticas de Gobierno/Seguridad Digital y Gestión del conocimiento e innovación en MIPG, al incorporar autogestión de cupos, formularios y trazabilidad en línea, así como tableros de indicadores y reportes trimestrales al Comité de Gestión y Desempeño; esta orientación por datos permite demostrar cumplimiento de metas, calidad de información y decisiones basadas en evidencia, exactamente como lo solicita el DAFP para la gestión del bienestar y como lo estructura MIPG en su ciclo de seguimiento y mejora, fortaleciendo la rendición de cuentas del Plan 2026.

Ilustración 4 Alineación Plan de Bienestar Caja Honor/ Ejes del programa de Bienestar DAFP



Fuente: Área de Talento Humano

En conjunto, la arquitectura del plan convierte los ejes nacionales en resultados operativos (diagnóstico, ejecución, evaluación y mejora), asegura la trazabilidad con políticas y criterios del Programa de Bienestar e Incentivos y con la Dimensión de Talento

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070  
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570  
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co  
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

**BIENESTAR Y EXCELENCIA**

Humano de MIPG, y deja evidencias listas para FURAG —criterios y calendarios publicados, actas y resoluciones, encuestas, registros de participación y tableros— de modo que cada acción de salud mental, calidad de vida, reconocimiento y transformación digital pueda probar su aporte al bienestar y al desempeño institucional de Caja Honor.

### 7.3. Dimensiones y estrategias 2026

El Plan de Incentivos 2026 se estructura a partir de cuatro dimensiones integrales que responden a las necesidades actuales de los funcionarios y al propósito institucional de promover entornos saludables, motivadores y equilibrados.

Estas dimensiones conforman un modelo de bienestar que articula la gestión emocional y la convivencia respetuosa, el fomento de hábitos saludables y movilidad activa, un sistema de estímulos que fortalece el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo, y el uso de la analítica y la cultura digital para gestionar el bienestar con datos.

En conjunto, proponen un enfoque humano y preventivo orientado a impulsar la motivación, la salud integral y la armonía entre la vida laboral y personal, robusteciendo la calidad del servicio y el compromiso con la misión de Caja Honor.

*Ilustración 5 Dimensiones Plan de Bienestar*



*Fuente Área de Talento Humano*

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070  
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570  
[www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co) - [contactenos@cajahonor.gov.co](mailto:contactenos@cajahonor.gov.co)  
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

**BIENESTAR Y EXCELENCIA**

### 7.3.1. Salud Mental, Equilibrio Psicosocial y Convivencia Laboral

Fortalecer el bienestar emocional y la convivencia respetuosa, reduciendo el estrés percibido y los factores de riesgo psicosocial, mediante acciones de gestión emocional, conexión humana y apoyo en momentos críticos de la vida, dentro de un entorno laboral seguro y colaborativo, integra protocolos de atención emocional, formación en habilidades socioemocionales, prácticas de liderazgo saludable e incorpora acciones puntuales relacionadas con el entorno familiar cuando inciden en la estabilidad emocional y el desempeño.

#### Líneas de acción.

- Gestión emocional:
  - Seguimiento de Riesgo psicosocial a través del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo.
  - Primeros Auxilios Psicológicos (PAPS)
  - Horario Flexible y trabajo en casa
  - Pausas activas
  - Valera Life Time
  - Programa de Educación emocional CARE.
  
- Conexión humana y relacional:
  - Acuerdos de equipo (priorización, coordinación, canales, tiempos de respuesta).
  - Entrenamiento de líderes en “liderazgo que cuida” (carga razonable, retroalimentación, desconexión).
  - Medición de Ambiente Laboral.
  - Cultura de Valores y comportamiento ético superior.
  - Jornadas de Integración.
  - Taller Huellas de Experiencia
  - Actividades lúdicas
  
- Entorno familiar:
  - Tiempo de Calamidad 3 días.
  - Día de los niños
  - Talleres para una Vida en Familia.
  - Celebración día de la familia.

- Talleres de economía Familiar.
  - Vacaciones Recreativas
  - Auxilio educativo para los hijos.
  - Auxilio Primera Comunión.
  - Licencia remunerada por nupcias
- Momentos de verdad:
- Protocolos de reconocimiento y acompañamiento institucional ante hitos: nacimiento, duelo, enfermedad, graduación, retiro.
    - Condolencias Fallecimiento Familiar.
    - Convalecencias e caso de enfermedad.
    - Nacimiento del hijo.
    - Felicitación Graduación.
    - Bienvenida y Homenaje de Retiro.
    - Apoyo económico por Calamidad

### 7.3.2. Calidad de Vida Integral

Promover hábitos y estilos de vida saludables, disminuir el sedentarismo y mejorar la energía cotidiana mediante deporte y recreación, espacios de camaradería y un entorno laboral seguro y agradable que favorezca la productividad, incluye actividades deportivas y recreativas, campañas y tamizajes de promoción y prevención en salud, celebraciones de las fechas especiales.

#### Líneas de acción.

- Deporte y recreación:
- Jornadas de activación física.
  - Torneos; Bolos, Tenis de mesa y Baloncesto,
  - Participación Juegos Deportivos DAFP
  - Tarde de actividades deportivas
  - Incentivos por uso de la bicicleta medio día cada 30 días
  - Convenios
- Celebración de días especiales:
- Celebración de amor y amistad.
  - Celebraciones religiosas.

- Día del Hombre y de la Mujer.
  - Día de Sol.
  - Entrega de incentivo en el cumpleaños
  - Día de la Madre y del Padre
  - Espíritu Navideño
- Entorno laboral:
- Promoción de ergonomía (puestos, pausas, posturas).
  - Buenas prácticas de orden/limpieza.
  - Puestos de trabajo acorde a la norma.
  - zonas de almuerzo
  - Espacios físicos renovados/abiertos
  - Infraestructura adaptada para acceso de personas discapacitadas o con movilidad reducida
  - Habilitación y promoción de espacios lúdicos

### 7.3.3. Desarrollo Humano y Reconocimiento

Potenciar la motivación, el orgullo institucional y la colaboración, a través de un sistema de reconocimientos y de experiencias de aprendizaje que fortalezcan competencias individuales y de equipo, incluyendo expresiones artísticas y culturales como mecanismos de creatividad y reducción de estrés. Comprende programas de estímulos con criterios publicados.

#### Líneas de acción.

- Reconocimiento a la gestión.
- Medalla Bienestar y Excelencia
  - Figura del año
  - Premio a la Transparencia y a la Excelencia
  - Equipo del Año
  - Compañero del año.
  - Mención de honor.
  - Héroe de servicio
  - Moneda Bienestar y Excelencia
  - Empleado del mes 10% valor del salario
  - Distintivo tiempo de servicio

- Celebración del día de la profesión.

➤ **Desarrollo de competencias:**

- Grupo musical Caja Honor “*Son Honor*”.
- Talleres de Artes y Artesanías
- Apoyo educativo educación profesional hasta por el 90%
- Plan de Capacitación acorde a las necesidades.

### 7.3.4. Transformación Digital para el Bienestar

Impulsar una cultura digital que facilite el acceso, la gestión y el seguimiento de las acciones de bienestar institucional, fortaleciendo la toma de decisiones mediante analítica de datos y promoviendo ecosistemas digitales que mejoren la experiencia de los servidores en todas las sedes.

La dimensión aplica a toda la población de la Entidad y comprende el desarrollo, uso y optimización de herramientas tecnológicas que apoyen los procesos de bienestar laboral, mejorando la oportunidad, trazabilidad y participación. Incluye la automatización de procesos, la consolidación de datos para análisis y la creación de entornos virtuales accesibles, seguros y confiables.

#### Líneas de acción

- **Cultura Digital para el Bienestar:**
  - capacitaciones sobre uso de herramientas digitales del bienestar.
  - Guías, videos y tutoriales de fácil acceso.
  - Estrategias de alfabetización digital para puntos de atención.
- **Analítica y Gestión de Datos del Bienestar:**
  - Consolidar, depurar y analizar datos provenientes de encuestas, participaciones, diagnósticos y registros para orientar decisiones basadas en evidencia.
  - Análisis trimestral de datos de participación y satisfacción.
  - Integración de resultados de diagnósticos (psicosocial, MIPG, clima).

- Digitalización y Automatización de Procesos de Bienestar:
  - Simplificar trámites y procesos mediante formularios digitales, automatización de inscripción, control de asistencia y sistematización documental.
  - Formularios virtuales para inscripciones a actividades.
  - Registro automatizado de participación (QR, apps, intranet).
  - Digitalización de historiales de participación y reconocimientos.
  
- Ecosistemas Digitales y Experiencia del Usuario
  - Portal o micrositio del bienestar.
  - Repositorio digital.
  - Canales digitales de interacción.

#### 7.4. Puntos de Atención a Nivel Nacional

Para garantizar la cobertura territorial del Plan de Bienestar 2026, las actividades en los puntos de atención se desarrollarán bajo un enfoque de equidad, pertinencia regional y accesibilidad, asegurando que los servidores cuenten con oportunidades similares de participación y fortalecimiento del bienestar.

Su implementación se realizará mediante una programación adaptada a las condiciones operativas de cada punto, considerando horarios, demandas del servicio y disponibilidad de espacios, a través de una agenda trimestral armonizada con la sede central, modalidades flexibles presenciales, virtuales o híbridas, y el acompañamiento técnico del Área de Talento Humano. Cada actividad será analizada según la realidad local, con base en la identificación de necesidades a través de encuestas y retroalimentación continua, priorizando acciones de mayor impacto como actividades deportivas, pausas activas, talleres de salud mental, orientación financiera, festividades institucionales y campañas de convivencia, e incorporando medios tecnológicos para ampliar cobertura en puntos con limitaciones.

Para promover la participación equitativa se garantizarán horarios compatibles con los picos de atención, opciones virtuales cuando no sea posible la presencialidad, apoyos logísticos cuando se requieran desplazamientos, y mecanismos digitales para inscripción, asistencia y retroalimentación.

El seguimiento incluirá métricas específicas como número de actividades ejecutadas, nivel de participación y satisfacción, cumplimiento de metas por dimensión y análisis de barreras y oportunidades reportadas por los puntos de atención.

### 7.5. Gestores de Felicidad

Los Gestores de Felicidad constituyen una estrategia institucional orientada a fortalecer la participación, el sentido de pertenencia y el buen ambiente laboral en Caja Honor.

Este grupo de servidores apoya de manera activa la promoción de las actividades del Plan de Bienestar, facilita la logística en diversos eventos y actúa como enlace entre el talento humano y el Área de Talento Humano para identificar necesidades, aportar ideas y fomentar la integración.

Su labor voluntaria y comprometida contribuye a consolidar entornos colaborativos, cercanos y positivos, convirtiéndose en multiplicadores de bienestar y en un soporte fundamental para la ejecución efectiva de las iniciativas propuestas durante la vigencia.

## 8. RECURSOS

La implementación del Plan de Bienestar 2026 requerirá la disponibilidad de recursos humanos, financieros, tecnológicos y logísticos que garanticen el desarrollo oportuno, eficiente y sostenible de las actividades propuestas en cada dimensión. Estos recursos permitirán ejecutar acciones en la sede central y en los puntos de atención, asegurando cobertura, calidad y accesibilidad.

### 8.1. Recursos Humanos

Caja Honor cuenta con talento institucional responsable de la planeación, ejecución y seguimiento del plan, así como el personal de apoyo requerido para actividades específicas; como:

- Equipo del Área de Talento Humano (líderes de proceso y apoyo administrativo).
- Gestores de Felicidad.

- Proveedores especializados
- Cajas de Compensación Familiar.

## 8.2 Recursos Financieros

El presupuesto destinado al Bienestar para la vigencia 2026 se estructura con base en las necesidades identificadas en las encuestas de bienestar, los resultados del autodiagnóstico del MIPG y las prioridades definidas por la Entidad.

Estos recursos apoyan el fortalecimiento de las competencias socioemocionales del talento humano, la mejora del entorno físico y emocional de trabajo y la promoción de experiencias que contribuyan al bienestar integral.

Asimismo, este rubro comprende la atención de requerimientos del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y permite cubrir, a través de Caja Menor, gastos eventuales o situaciones imprevistas que faciliten el adecuado desarrollo de las actividades programadas. La distribución presupuestal se orienta a las dimensiones del plan, garantizando su alineación con los objetivos institucionales y los principios de eficiencia, transparencia y sostenibilidad.

*Tabla 1 Presupuesto Rubro Bienestar 2026*

Concepto	2025
<b>Plan de compras y contratación Bienestar.</b>	\$ 1.542.478.483,73
<b>Plan de compras y contratación SGSST</b>	\$ 96.870.377,94
<b>OTRAS NECESIDADES</b>	
<b>Auxilios Educativos Hijos</b>	\$ 58.604.752,39
<b>Empleados del mes</b>	\$ 60.153.471,34
<b>Auxilios de Calamidad</b>	\$ 66.543.300,00
<b>CAJA MENOR</b>	\$ 47.489.000,00
<b>TOTAL, RUBRO 2026</b>	<b>1.686.837.862</b>

*Fuente Área Talento Humano*

## 9. RESPONSABLES

La implementación del Plan de Bienestar 2026 estará a cargo del Área de Talento Humano, bajo la dirección de la Subgerencia Administrativa, responsable de la planeación, coordinación, ejecución y seguimiento de las acciones establecidas en cada dimensión, así como de la articulación con las áreas institucionales necesarias para garantizar su cumplimiento:

- El proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) apoyará las actividades relacionadas con hábitos saludables, ergonomía, pausas activas y entorno seguro.
- La Oficina Asesora de Planeación acompañará la articulación con el MIPG, el seguimiento a indicadores y la incorporación de resultados en los informes institucionales.
- El Área de Servicios Administrativos apoyará la logística de las actividades (espacios, montaje, transporte y requerimientos operativos), y a través de Caja Menor se atenderán gastos eventuales que faciliten el adecuado desarrollo de las actividades; el Almacén garantizará el suministro de elementos requeridos para reconocimientos y demás apoyos logísticos.
- El Área de Compras y Contratación adelantará los procesos contractuales con los proveedores necesarios para la ejecución técnica y oportuna del plan.
- Los Subgerentes, Jefes de Area y Lideres de proceso promoverán la participación en sus equipos, facilitando la asistencia a las actividades de bienestar con los ajustes operativos que se requieran.
- Los Lideres de los puntos de atención a nivel nacional apoyarán la logística, difusión, registro y retroalimentación local para asegurar pertinencia territorial.
- El Área de Comunicaciones divulgará la información pertinente mediante los canales institucionales, garantizando oportunidad, claridad y cobertura.
- Los servidores serán corresponsables al participar activamente, informarse sobre la oferta disponible y aprovechar los beneficios del plan, contribuyendo con su retroalimentación al mejoramiento continuo.

## 10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

(Adjuntar cronograma formato GE-NA-FM-002)

## 11. RIESGOS

La implementación del Plan de Bienestar 2026 puede verse afectada por diversos riesgos asociados a la disponibilidad de recursos, la participación del personal y las condiciones operativas de la Entidad; entre ellos, la insuficiencia o recorte de presupuesto, retrasos en procesos contractuales o en la adquisición de bienes y servicios necesarios; limitaciones logísticas en espacios, baja participación por cargas laborales, falta de divulgación oportuna; Para mitigarlos, el área responsable implementará acciones de anticipación como planificación flexible, comunicación constante con líderes, alternativas virtuales, seguimiento periódico, respaldo logístico y coordinación interáreas, promoviendo la corresponsabilidad institucional y la continuidad operativa del plan.

RIESGO IDENTIFICADO	IMPACTO	OPCIONES DE MANEJO/CONTROL
R020 incumplimiento del contrato	fallas en las gestiones de los contratos y control de calidad insuficiente	CO148 - condiciones pactadas con el proveedor para la cancelación y/o reprogramación de desplazamientos CO149 - utilización de pólizas de garantía por incumplimiento de obligación pactadas en el contrato
R048 - deficiencias en el plan de capacitación y plan de bienestar de personal	deficiencia en la planeación de actividades de capacitación y de bienestar	CO001 - plan de divulgación CO008 - indicadores de gestión CO025 - plan de capacitación CO160 - análisis de la información recibida e incorporación de las necesidades que se ajustan a las políticas institucionales

## 12. SEGUIMIENTO

El seguimiento del Plan de Bienestar 2026 se realizará mediante una revisión periódica del avance de las actividades programadas, la calidad de su ejecución y el nivel de impacto percibido por los servidores, utilizando métricas de evaluación que permitan valorar el grado de cumplimiento del plan, entre ellas:

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070  
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570  
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co  
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

**BIENESTAR Y EXCELENCIA**

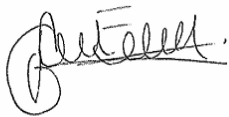
- Porcentaje de actividades desarrolladas frente a las programadas en cada trimestre.
- Nivel de satisfacción: promedio de calificación obtenida en encuestas.
- Oportunidad en la divulgación: tiempo promedio entre publicación de la invitación y la fecha de la actividad.
- Tasa de participación: número de servidores asistentes dividido entre la población objetivo de cada actividad.
- Cobertura territorial: número de puntos de atención que desarrollaron actividades frente al total nacional (ej. 90%).

Estas métricas permitirán determinar avances, identificar oportunidades de mejora y ajustar las acciones para asegurar la efectividad y coherencia del plan durante todo el año.

*El Plan de Bienestar 2026 se presenta como un compromiso institucional orientado a fortalecer el desarrollo humano, la salud integral, la convivencia y la calidad de vida de todos los servidores de Caja Honor. Con la suscripción del presente documento, la Entidad reafirma su responsabilidad de implementar acciones pertinentes, equitativas y sostenibles que contribuyan al bienestar, la motivación y el fortalecimiento de la cultura organizacional, garantizando su ejecución conforme a lo establecido y en articulación con las áreas involucradas para el cumplimiento de los objetivos propuestos durante la vigencia.*



Elaboró:  
Adm. Maria Monica Moreno Manosalva  
Profesional Universitario 04 ARTAH



Revisó:  
Psic. Elena Villanueva Gil  
Jefe Área Talento Humano



Aprobó:  
Adm. Ricardo William Bendeck Acevedo  
Subgerente Administrativo