



# INFORME DE GESTIÓN *y Sostenibilidad*



PUNTO DE ATENCIÓN BARRANQUILLA



PUNTO DE ATENCIÓN CALI



PUNTO DE ATENCIÓN BUCARAMANGA



PUNTO DE ATENCIÓN IBAGUÉ



PUNTO DE ATENCIÓN MEDELLÍN



PUNTO DE ATENCIÓN FLORENCIA



2 0 2 5

**Fecha de Aprobación:**  
**Marzo de 2026**

**Elaboración:**

Juan Carlos Ramírez Caro

**Diseño**

Leonardo Echeverry Molano

**Corrección de estilo**

Diana Milena Hernández Mendoza

Katherine Vargas Gaitán

Gabriela Sarmiento Santos



INFORME DE  
**GESTIÓN**  
*y Sostenibilidad*

2 0 2 5



<b>1.1</b>	<b>Acerca de este Informe</b>	<b>12</b>
1.1.1.	Reconocimientos 2025	14
1.1.2.	Convenios y alianzas	15
1.1.3	Resultados destacados 2025	17
<b>1.2</b>	<b>Mensaje del Gerente General a los Grupos de Interés</b>	<b>19</b>
<b>1.3</b>	<b>Contenidos generales</b>	<b>25</b>
1.3.1.	Detalles organizacionales	25
1.3.2.	Estructura de gobernanza y composición	29
1.3.3.	Enfoque para la participación de los grupos de interés	36
1.3.4.	Proceso de identificación de temas de materiales	40
1.3.5.	Oportunidades y amenazas	45



<b>2.1.</b>	<b>Asunto material: Gestión empresarial transparencia y ética</b>	<b>49</b>
2.1.1.	Código de Ética, Integridad y Conducta	54
2.1.2.	Rendición de Cuentas	59
2.1.3.	Programa de Transparencia y Ética Pública	61



<b>3.1</b>	<b>Asunto material: Gestión Económica</b>	<b>78</b>
3.1.1.	Valor económico directo generado y distribuido	81



<b>4.1</b>	<b>Asunto material: Solución de Vivienda</b>	<b>86</b>
4.1.1	Afiliados	87
4.1.2.	Subsidios de vivienda	88
4.1.3.	Portafolio de modelos de solución de vivienda para afiliados	89
4.1.4.	Humanización del servicio	98
4.1.5.	Satisfacción del afiliado	113



<b>5.1 Asunto material: bienestar laboral</b>	<b>120</b>
5.1.1. Política General de Talento Humano	125
5.1.2. Prácticas laborales	125
5.1.3. Capacitación y formación	129
5.1.4. Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporal	130
5.1.5. Salud y seguridad en el trabajo	134



<b>6.1. Asunto material: gestión de la cadena de abastecimiento</b>	<b>143</b>
6.1.1. Manual Interno de Contratación	145
6.1.2. Eficiencia administrativa	145
6.1.3. Selección de los proveedores	146



<b>7.1. Asunto material: prevención de la contaminación y uso eficiente y sostenible de los recursos</b>	<b>151</b>
7.1.1. Uso de tecnologías eficientes	152
7.1.2. Nuevos proveedores seleccionados según criterios medioambientales	154
7.1.3. Campañas ambientales	154
7.1.4. Uso eficiente de los recursos	160
7.1.5. Energía	162
7.1.6. Agua y afluentes	163



<b>8.1 Gestión de Comunicaciones</b>	<b>165</b>
<b>8.2 Gestión Informática</b>	<b>167</b>
<b>8.3 Gestión Jurídica</b>	<b>170</b>
<b>8.4 Gestión Almacén</b>	<b>173</b>



<b>Índice de contenido GRI</b>	<b>175</b>
<b>Estados Financieros 2025</b>	<b>191</b>

## JUNTA DIRECTIVA

### PRINCIPALES

Doctor

**PEDRO ARNULFO SÁNCHEZ SUÁREZ**  
Ministro de Defensa Nacional

Doctor

**GERMÁN ÁVILA PLAZAS**  
Ministro de Hacienda y Crédito Público

Doctora

**HELGA MARÍA RIVAS ARDILA**  
Ministra de Vivienda, Ciudad y Territorio

Doctor

**ALEXANDER LÓPEZ MAYA**  
Directora General del Departamento Nacional de Planeación  
Hasta el 4 de junio de 2025

Doctora

**NATALIA IRENE MOLINA POSSO**  
Directora General del Departamento Nacional de Planeación  
Desde el 4 de junio de 2025

Almirante

**FRANCISCO HERNANDO CUBIDES GRANADOS**  
Comandante General de las Fuerzas Militares  
Hasta el 29 de diciembre de 2025

Mayor General

**WILLIAM RENÉ SALAMANCA RAMÍREZ**  
Director General de la Policía Nacional  
Hasta el 13 de febrero de 2025

Mayor General

**CARLOS FERNANDO TRIANA BELTRÁN**  
Director General de la Policía Nacional  
Hasta el 24 de octubre de 2025

Brigadier General

**WILLIAM OSWALDO RINCÓN ZAMBRANO**  
Director General de la Policía Nacional  
Desde el 24 de octubre de 2025

Doctor

**EDISON ALBERTO VÁSQUEZ HENAO**

Representante de los Afiliados Uniformados de las Fuerzas Militares  
Hasta el 8 de junio de 2025

Capitán de Fragata

**DAVID GUILLERMO GÓMEZ REY**

Representante de los Afiliados Uniformados de las Fuerzas Militares  
Desde el 31 de julio de 2025

Doctor

**JAIRO ALEXANDER MARTÍNEZ SALGADO**

Representante de los Afiliados Uniformados de la Policía Nacional  
Hasta el 8 de junio de 2025

Intendente Jefe

**ALBERTO JOSÉ CHARRIS NARVÁEZ**

Representante de los Afiliados Uniformados de la Policía Nacional  
Desde el 27 de octubre del 2025

Doctor

**CARLOS JULIO SILVA BARRERA**

Representante de los Afiliados Civiles o no Uniformados, vinculados  
al Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y la Policía  
Nacional  
Hasta el 8 de junio de 2025

Doctor

**RICARDO HERRERA CUBILLOS**

Representante de los Afiliados Civiles o no Uniformados, vinculados  
al Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y la Policía  
Nacional  
Desde el 21 de agosto de 2025

## JUNTA DIRECTIVA

### DELEGADOS

Doctora

**ANA CATALINA CANO LONDOÑO**

Delegada del Ministro de Defensa Nacional

Doctora

**ISABEL TERESA ACEVEDO CASTILLO**

Delegada del Ministro de Hacienda y Crédito Público  
Hasta el 20 de mayo de 2025

Doctora

**PAULA CRISTINA DÍAZ CRUZ**

Delegada del Ministro de Hacienda y Crédito Público  
Hasta el 21 de noviembre de 2025

Doctor

**MAURICIO HUMBERTO IREGUI GARCIA**

Delegado del Ministro de Hacienda y Crédito Público  
Hasta el 15 de diciembre de 2025

Doctor

**DIEGO FERNANDO ROJAS PIRAJÁN**

Delegado del Ministro de Hacienda y Crédito Público  
Desde el 15 de diciembre de 2025

Doctora

**AYDEE MARQUEZA MARSIGLIA BELLO**

Delegada del Ministro de Vivienda, Ciudad y Territorio

Doctor

**DANIEL SANTIAGO HIGUERA SALAZAR**

Delegado del Director del Departamento Nacional de Planeación  
Hasta el 16 de enero de 2025

Doctora

**LUZ ADRIANA MORENO GONZÁLEZ**

Delegada del Director del Departamento Nacional de Planeación  
Desde el 16 de enero de 2025

Mayor General

**JORGE FEDERICO TORRES MORA**

Delegado del Comandante General de las Fuerzas Militares  
Hasta el 21 de mayo de 2025

Coronel  
**ALEXANDER PEÑA CRISTANCHO**  
Delegado del Comandante General de las Fuerzas Militares  
Desde el 21 de mayo de 2025

Coronel  
**MANUEL ARMANDO QUINTERO MEDINA**  
Delegado del Director de la Policía Nacional  
Hasta el 22 de marzo de 2025

Brigadier General  
**HERBERT LUGUIY BENAVIDEZ VALDERRAMA**  
Delegado del Director de la Policía Nacional  
Hasta el 31 de marzo de 2025

Brigadier General  
**YURIAN JEANNETTE ROMERO MURTE**  
Delegada del Director de la Policía Nacional  
Hasta el 17 de agosto de 2025

Capitán de Fragata  
**DAVID GUILLERMO GÓMEZ REY**  
Representante de los afiliados Uniformados de las Fuerzas Militares  
Desde el 31 de julio de 2025

## DIRECTIVOS Y EJECUTIVOS

2025

Doctor

**JOSE ANDRÉS JIMÉNEZ AMAYA**  
Gerente General (E) de Caja Honor

Contador público

**JOSE ANDRÉS JIMÉNEZ AMAYA**  
Subgerente Financiero

Administrador de empresas

**RICARDO WILLIAM BENDECK ACEVEDO**  
Subgerente Administrativo

Encargado de las funciones como Subgerente de Vivienda y Proyectos

Abogada

**DIANA MARÍA OSPINA HERRERA**  
Subgerente de Atención al Afiliado y Operaciones

Abogado

**CARLOS ALBERTO ALONSO GONZÁLEZ**  
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Administradora de empresas

**LINA MARÍA RENDÓN LOZANO**  
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Ingeniero de sistemas

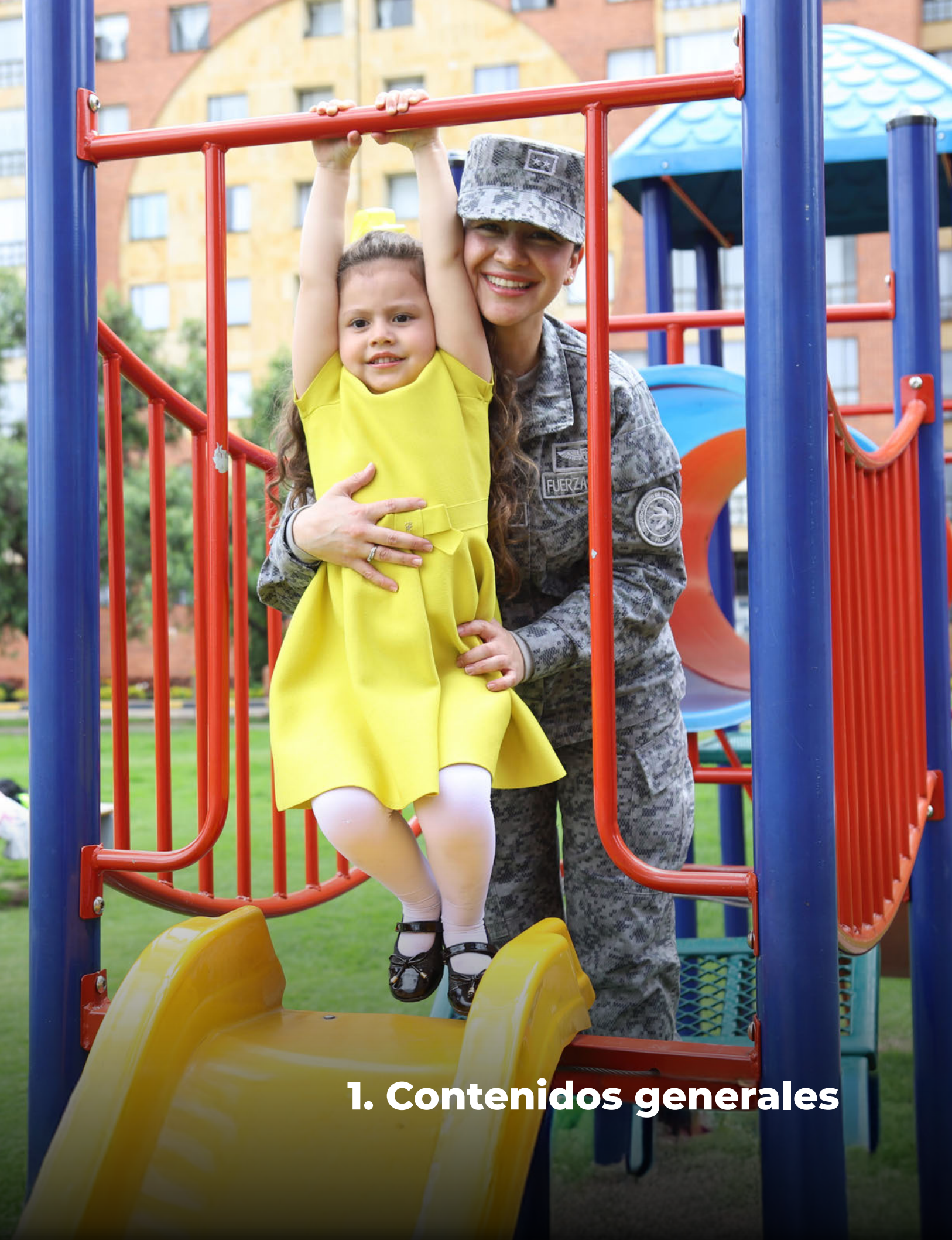
**LUIS CARLOS RIVERA TORRENEGRA**  
Jefe Oficina Asesora de Informática

Ingeniero

**ALEJANDRO PERDOMO LOZANO**  
Jefe Oficina Asesora de Gestión del Riesgo

Abogada

**MARTHA CECILIA MORA CORREA**  
Jefe Oficina de Control Interno



## 1. Contenidos generales



(GRI 2-2; 2-3;2-4)

## 1.1. Acerca de este informe

Este informe expone y consolida el desempeño económico, social y ambiental de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía – Caja Honor entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), las políticas del Gobierno Nacional, e integrando, por octavo año, las directrices del Ministerio de Defensa Nacional, el Viceministerio de Veteranos, el Grupo Social y Empresarial del Sector Defensa (GSED), la Política de Bienestar, Seguridad y Defensa Nacional, la normativa de la Superintendencia Financiera de Colombia, y el Plan Estratégico Institucional, constituyéndose en una herramienta para la rendición de cuentas hacia sus grupos de interés.

El documento, elaborado bajo los estándares GRI 2021, incluye indicadores clave, avances en gestión por procesos y asuntos materiales, sin cambios relevantes frente a periodos anteriores. Además, incluye información derivada de la gestión por procesos y comunica a los grupos de interés los asuntos materiales previamente definidos, que en este periodo no registraron cambios significativos frente a informes anteriores.

En materia de cumplimiento normativo, Caja Honor atendió lo dispuesto por la Superintendencia Financiera de Colombia en relación con los requerimientos mínimos de seguridad y calidad en las operaciones, la gestión de riesgos de ciberseguridad y el fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

De igual manera, se dio cumplimiento a lo establecido en los parágrafos 1 y 2 del artículo 87 de la Ley 1676 de 2013, sobre la libre circulación de facturas de bienes y servicios como títulos valores.

De acuerdo con las normas de propiedad intelectual y derechos de autor, especialmente en lo relacionado con la legalidad del software instalado y la vigencia de las respectivas licencias, Caja Honor dio cumplimiento con lo establecido en el numeral 4 del artículo 1 de la Ley 603 de 2000.

A la fecha de elaboración y presentación de este informe, no se identificaron hechos posteriores con impacto sobre los estados financieros. Cabe precisar que, por la naturaleza jurídica de la Entidad, Caja Honor no cuenta con socios y, en consecuencia, no se celebran operaciones de este tipo. Su objeto misional continúa focalizado en facilitar soluciones de vivienda a los miembros de la Fuerza Pública afiliados.

La versión digital del informe está disponible en el sitio web oficial: [www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co). Para consultas adicionales, los interesados pueden comunicarse con la Oficina Asesora de Planeación a través de los correos electrónicos: [lina.rendon@cajahonor.gov.co](mailto:lina.rendon@cajahonor.gov.co) y [juan.ramirez@cajahonor.gov.co](mailto:juan.ramirez@cajahonor.gov.co).

### 1.1.1. Reconocimientos 2025

El Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación – CONTEC Otorga el Sello de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo “Categoría Oro” la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía – Caja Honor.

**¡Nos llena de orgullo compartir la calificación otorgada por ICONTEC!**

Caja Honor por primera vez obtuvo la certificación en

**Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo “Categoría Oro”**

Este reconocimiento reafirma nuestro compromiso con la **transparencia, el servicio y el manejo responsable** de los recursos destinados al bienestar de la Fuerza Pública.




Caja Honor obtuvo el primer lugar en el Índice de Desempeño Institucional 2024, publicado en 2025, con una calificación de 98,4 %. Este resultado confirma la excelencia en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y consolida a la Entidad como referente a las 19 políticas de Gestión y Desempeño Institucional.

**¡Caja Honor número uno a nivel nacional en FURAG 2024!**

**98.4 %** en el #Furag nos avala como los **#1** entre 160 entidades evaluadas. Los resultados positivos son un deber que tenemos con los afiliados. **Humanización, Liderazgo y Transformación Sostenible.**




## 1.1.2. Convenios y Alianzas

### Urbamoras – Proyectos de vivienda en la Costa

**Tipo de aliado:** Constructora

**Ubicación de los proyectos:** Región Caribe (Costa Atlántica)



**Descripción de la alianza:**

La alianza con la constructora Urbamoras permitió vincular proyectos de vivienda ubicados en la Costa Atlántica, una región de alta demanda por parte de los afiliados interesados en adquirir vivienda.

**Los proyectos desarrollados por Urbamoras se caracterizan por:**

- Ubicación estratégica en zonas urbanas y de expansión.
- Enfoque en vivienda nueva.
- Proyectos que ofrecen buena relación costo-beneficio.

**Aporte estratégico**

Esta alianza amplía la cobertura geográfica de la oferta de vivienda, permitiendo a los afiliados acceder a proyectos en la región Caribe, una de las zonas con mayor crecimiento inmobiliario del país.

### Integra – Proyectos de vivienda en Bogotá

**Tipo de aliado:** Constructora

**Ubicación de los proyectos:** Bogotá D.C.



**Descripción de la alianza:**

La alianza con Integra se enfocó en proyectos de vivienda ubicados en Bogotá, atendiendo la alta demanda de los afiliados que buscan soluciones habitacionales en la capital del país.

**Los proyectos vinculados presentan las siguientes características:**

- Vivienda nueva en zonas urbanas consolidadas y de desarrollo.
- Acceso a servicios, transporte y equipamientos urbanos.
- Opciones adecuadas tanto para vivienda propia como para inversión.

**Aporte estratégico**

Integra fortalece la presencia institucional en Bogotá, garantizando una oferta sólida en el principal mercado inmobiliario del país.

## Maríng – Proyectos de vivienda en el Valle del Cauca



**Tipo de aliado:** Constructora

### Descripción de la alianza:

Con la constructora Maríng se estableció una alianza orientada a proyectos de vivienda en el departamento del Valle del Cauca, principalmente en zonas de crecimiento urbano.

### Los proyectos se destacan por:

- Diseño funcional y enfoque residencial.
- Ubicación en municipios estratégicos del Valle del Cauca.
- Alternativas de vivienda acordes a las necesidades de los afiliados.

### Aporte estratégico:

Esta alianza permite fortalecer la oferta en el suroccidente del país, ampliando las opciones regionales y descentralizando la oferta inmobiliaria.

## Hábitat de los Andes – Proyectos de vivienda en el Tolima



**Tipo de aliado:** Constructora

**Ubicación de los proyectos:** Departamento del Tolima

### Descripción de la alianza:

La alianza con la constructora Hábitat de los Andes incorporó proyectos de vivienda ubicados en el departamento del Tolima, ampliando la cobertura territorial hacia la región centro-occidental del país.

### Los proyectos de Hábitat de los Andes se caracterizan por:

- Soluciones de vivienda acordes a las dinámicas regionales del Tolima.
- Proyectos orientados a vivienda familiar.
- Alternativas que combinan accesibilidad, ubicación estratégica y proyección de valorización.

### Aporte estratégico

Esta alianza fortalece la presencia institucional en el Tolima, ofreciendo a los afiliados nuevas oportunidades de acceso a vivienda en una región con creciente desarrollo inmobiliario.

## ADL – Servicios para mejoramiento de vivienda



**Tipo de aliado:** Empresa de servicios

**Enfoque:** Mejoramiento de vivienda

### Descripción de la alianza:

La alianza con ADL se orientó al fortalecimiento de la oferta de servicios para mejoras de vivienda, permitiendo a los afiliados acceder a proveedores confiables para adecuaciones, reparaciones y optimización de sus inmuebles.

### Aporte estratégico

ADL complementa la oferta institucional al cubrir una necesidad recurrente de los afiliados: el mejoramiento progresivo de su vivienda.

## 1.1.3. Resultados destacados 2025

Caja Honor entregó **11.745 soluciones de vivienda**, inyectando a la economía del país **\$1.7 billones**.

Caja Honor otorgó **532 créditos de vivienda** por un valor de **\$ 78.467 millones**.

## Eficiencia Administrativa

Se cumplió la política de eficiencia administrativa cerrando los gastos en \$ 90.851 millones con una eficiencia del 0.95 %.

Entre 2012 y 2025, se lograron ahorros por \$ 72.588 millones.



## Utilidad Operacional

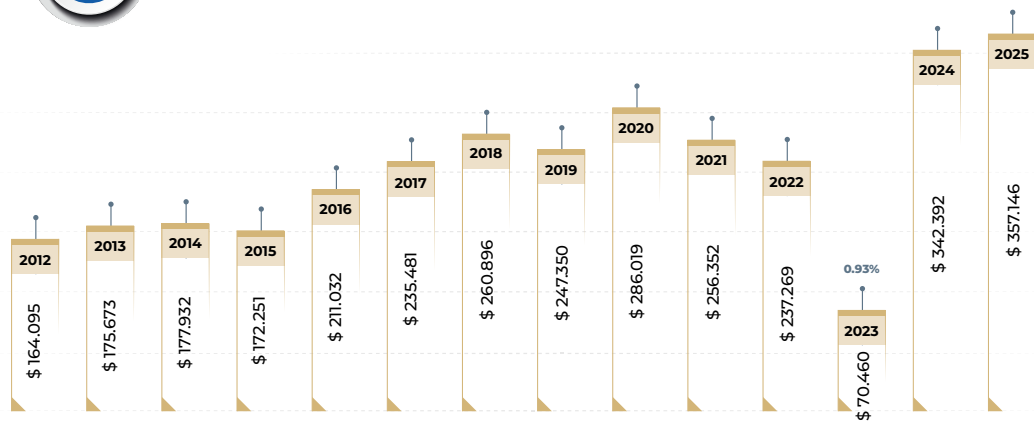
En 2025, la Entidad logró la mayor utilidad operacional llegando a \$ 357.146 millones.

Entre 2012 y 2025, se han acumulado utilidades por \$ 3.2 billones entregando \$ 2.9 billones a subsidios de vivienda.



2012-2025

Cifras en millones



**1er lugar** a nivel nacional Índice de Desempeño Institucional a través de **FURAG**, entre 160 entidades



**Puesto 11** entre Los Mejores Lugares para Trabajar en Colombia Para Las Mujeres.



**Categoría Oro** en Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo.



**Fenecimiento** cuenta Fiscal 2024, Contraloría General de la República.



**Opinión limpia y sin salvedades** Estados Financieros 2024, Revisoría Fiscal.



(GRI 2-22)

## 1.2. Mensaje del Gerente General a los grupos de interés

### “Humanización, liderazgo y transformación sostenible”

El equipo humano de Caja Honor trabaja con la absoluta convicción de aportar al bienestar de los integrantes de la Fuerza Pública, cumpliendo el propósito de facilitar su acceso a una solución de vivienda.

Desde el inicio, nuestra misión ha sido clara: brindar apoyo a quienes han dado tanto por la Nación, proporcionándoles la posibilidad de tener un lugar al que llamar hogar. Este esfuerzo no consiste únicamente en entregar viviendas, sino en construir esperanza, felicidad y un país que reconoce el valor de sus servidores.

En 2025, entregamos más de 12.000 soluciones de vivienda, inyectando a la economía del país \$ 1.7 billones, en pro del crecimiento de miles de familias de militares y policías de Colombia.

Actualmente, contamos con 7 Puntos de Atención ubicados estratégicamente a nivel nacional y 2 Puntos Móviles que recorren la mayor parte del país.

También, con el Portal Transaccional, el Centro de Contacto al Ciudadano, Nicobot y demás canales de atención virtual, logrando atender de manera efectiva todas las solicitudes. En ese sentido, logramos implementar estrategias innovadoras, con el objetivo de desconcentrar el servicio y ampliar la cobertura.

### Avanzamos con la tecnología

- ▶ Los afiliados pueden acceder a todos los servicios, de manera continua, 24/7.
- ▶ Pueden realizar sus trámites de manera 100 % digital, desde cualquier lugar y dispositivo electrónico.
- ▶ Se puso en marcha la nueva plataforma tecnológica del Centro de Contacto al Ciudadano, que habilitó un portafolio de omnicanalidad orientado a mejorar la experiencia de los afiliados.
- ▶ Implementamos WhatsApp Business, lo cual ha permitido ofrecer un canal de comunicación directo, facilitando la atención en tiempo real y la gestión de trámites sin necesidad de desplazamientos.

### Alianzas estratégicas



En el último año, la Entidad amplió y fortaleció su red de aliados con un solo propósito: multiplicar las oportunidades de acceso a vivienda para los afiliados.

Los convenios con la Secretaría del Hábitat de Bogotá, la Alcaldía de Cali y el Fondo Nacional del Ahorro permitieron unir esfuerzos, sumar subsidios de vivienda y abrir nuevas rutas de financiación para miles de hogares de la Fuerza Pública. A la par, la renovación y registro de constructoras incrementó la oferta de proyectos confiables en todo el país y las alianzas con CREMIL y ACORE acercaron beneficios a los Veteranos.

### **Los recursos de los afiliados son sagrados**

Velar por la adecuada administración de los recursos, teniendo presente que los “recursos de los afiliados son sagrados”, nos ha permitido garantizar el éxito y cumplir con las disposiciones legales que regulan nuestro ciclo financiero. Los resultados obtenidos son fruto de un modelo de mejoramiento continuo y de la búsqueda permanente de la excelencia.

Esta labor ha sido respaldada desde sus inicios por un equipo humano comprometido, que trabaja con enfoque y dedicación para alcanzar los objetivos estratégicos de la Entidad. Hemos logrado tomar decisiones acertadas en





contextos complejos, garantizando la sostenibilidad y el impacto positivo de cada una de nuestras acciones.

Desde 2012, en cumplimiento de la política de eficiencia administrativa que busca que los gastos de funcionamiento no superen el 1,2 % del activo total, se han logrado ahorros (2012-2025) cercanos a \$ 72.588 millones, recursos que se han destinado a construir subsidios de vivienda.

En 2025, los ingresos operacionales de Caja Honor se ubicaron en \$ 783.000 millones donde el principal componente son los rendimientos del portafolio de inversiones, de los cuales, se destinaron \$ 329.598 millones al reconocimiento de intereses sobre los aportes de los afiliados y se cubrieron los gastos de funcionamiento, llegando a una utilidad operacional histórica de \$ 357.746 millones, destinando más de \$ 310.288 millones a subsidios de vivienda que suman al aporte que realiza el Gobierno Nacional.

Adicionalmente, se realizaron operaciones de tesorería por \$ 1 billón, fortaleciendo la estabilidad y el manejo responsable del portafolio institucional.

Por último, se lograron cerrar exitosamente los estados financieros de 2024 con feneamiento de la cuenta fiscal por parte de la Contraloría General de la República y estados financieros limpios y sin salvedades dictaminados por la Revisoría Fiscal vigencia 2024.

## Gestión y desempeño institucional

En cumplimiento de su planeación estratégica, Caja Honor mantuvo resultados destacados en la gestión y desempeño institucional. Por ello, es relevante resaltar que, en 2025, ICONTEC realizó auditoría al Sistema de Gestión Integrado (SGI) con el enfoque de las normas NTC ISO 9001:2015, NTC ISO 45001:2018 y ISO/IEC 27001:2022, con resultados satisfactorios y el mantenimiento de las certificaciones.

Mantener estas certificaciones nos posiciona como un referente en calidad, seguridad y salud en el trabajo, y seguridad de la información, motivando a seguir trabajando con determinación para superar las expectativas de afiliados y grupos de interés.

Adicionalmente, recibimos la calificación “Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo – Categoría Oro”, reconocimiento que fortalece la confianza en nuestra gestión.

En el ámbito del desempeño institucional, alcanzamos el primer lugar a nivel nacional en el Índice de Desempeño Institucional (FURAG), entre 160 entidades evaluadas. Asimismo, fuimos reconocidos por Great Place To Work en el puesto número once dentro de Los Mejores Lugares para Trabajar en Colombia para las Mujeres.



Estos logros reflejan la excelencia de nuestra gestión y nos inspiran a asumir los retos del futuro con confianza, consolidando una organización que prioriza la sostenibilidad, la innovación y la calidad en todos sus ámbitos.

### **Innovación sostenible**

La Entidad avanza en la consolidación de un modelo de sostenibilidad que busca seguir contribuyendo con las buenas prácticas empresariales. Bajo esta visión, se han desarrollado iniciativas que integran innovación y responsabilidad ambiental, por eso, implementamos un sistema de paneles solares y aprovechamiento de aguas lluvias, apoyando la reducción del impacto ambiental y fortaleciendo la transición hacia un modelo de operación más eficiente y responsable.

Para el 2026, continuamos avanzando con el compromiso de mantener a Caja Honor como una Entidad a la vanguardia del Sector Defensa, generando nuevas oportunidades y alternativas que permitan obtener resultados destacados en beneficio de quienes lo dan todo por el país.

Finalmente, extendemos nuestra gratitud infinita a los grupos de interés que formaron parte de la gestión 2025; especialmente a nuestros afiliados, el Ministerio de Defensa Nacional, el Grupo Social y Empresarial de la Defensa, nuestra Junta Directiva y el equipo humano de Caja Honor.

Gracias a su compromiso y esfuerzo, hemos dado verdadero sentido al bienestar de los miembros de la Fuerza Pública, convirtiéndolo en una herramienta esencial para ofrecer un servicio excepcional a quienes confían en nosotros y merecen lo mejor.

Cordialmente,

Cordialmente,

**José Andrés Jiménez Amaya**

Gerente General (E)

(GRI 2-22)

## 1.3 Contenidos generales



### 1.3.1. Detalles organizacionales

(GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5)

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, en adelante Caja Honor o la Entidad, es una Empresa Industrial y Comercial del Estado de carácter financiero de orden nacional creada en el año 1947, organizada como establecimiento de crédito, de naturaleza especial, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y capital independiente, vinculada al Ministerio de Defensa Nacional y vigilada por la Superintendencia Financiera de Colombia.

La Sede Principal de Caja Honor se encuentra ubicada en Bogotá, en la Carrera 54 No. 26 - 54 CAN. Cuenta con 7 Puntos de Atención a nivel nacional ubicados en Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Ibagué, Bucaramanga y Florencia, y 2 Puntos Móviles que recorren el territorio nacional brindando asesoría para el acceso a los trámites y servicios dispuestos por la Entidad.

## Ubicación de las operaciones (GRI 2-1)

### Puntos de Atención:

#### 1. BOGOTÁ

Sede Principal Bogotá  
Carrera 54 No. 26-54

#### 2. BARRANQUILLA

Calle 86 No. 51B-51, oficina 104  
Edificio Banco de Bogotá

#### 3. BUCARAMANGA

Carrera 32 No. 58-41  
Barrio Conucos.

#### 4. CALI

Calle 5 No. 50-103, local 402  
Centro Comercial Cosmocentro.

#### 5. FLORENCIA

Calle 15 No. 16-47  
Barrio la Vega.

#### 6. IBAGUÉ

Calle 60 No. 8-31, local 414  
Centro Comercial Acqua Power Center.

#### 7. MEDELLÍN

Carrera 76 No. 35-36  
Edificio San Esteban, Barrio Laureles

#### 8. PUNTOS MÓVILES

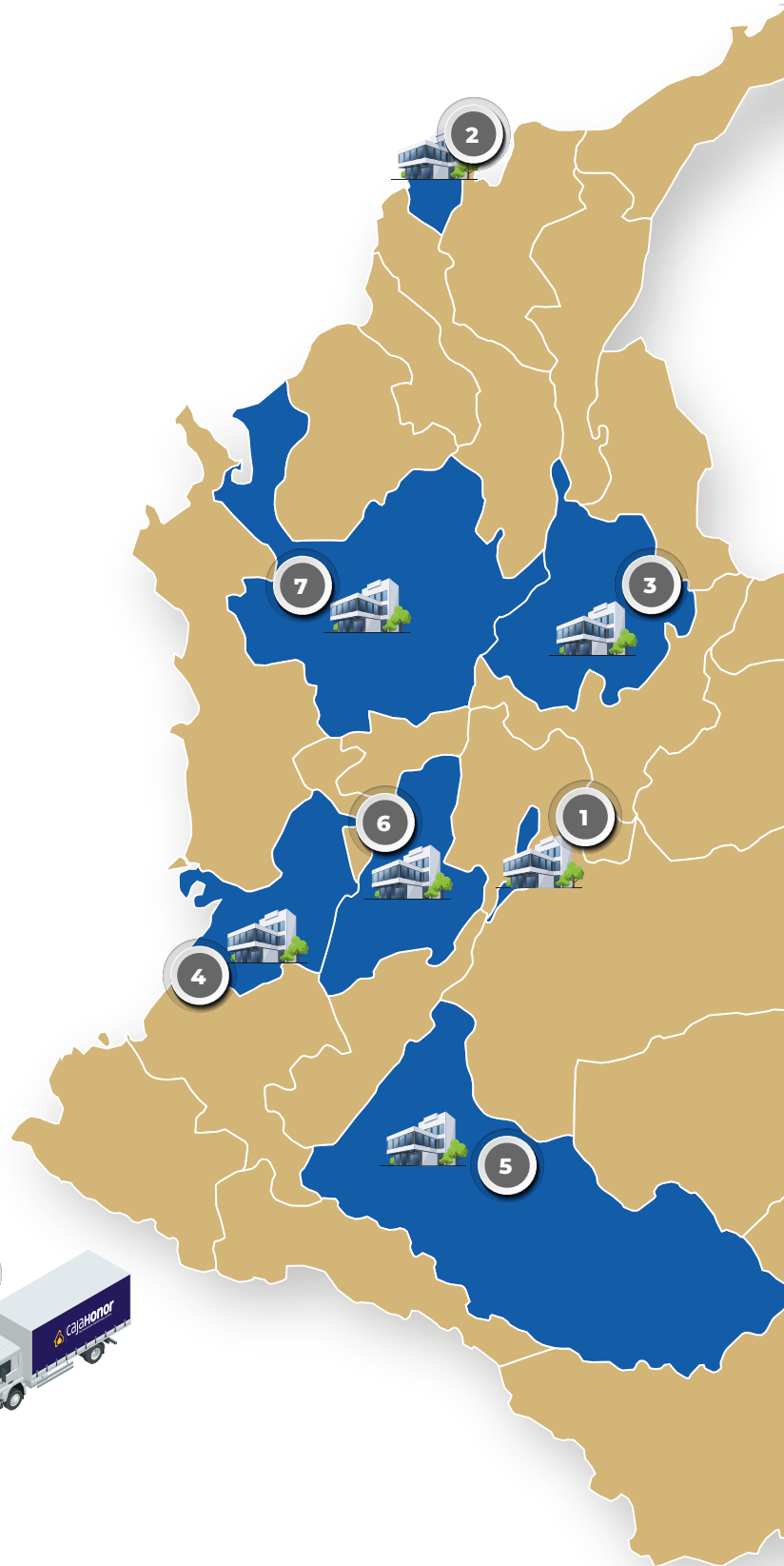
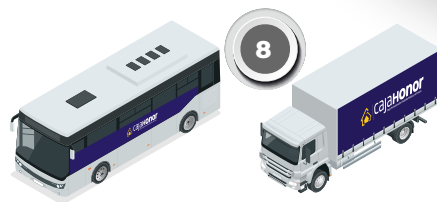


Figura 6. Puntos de Atención.  
Fuente: Área de Servicio al Afiliado

## Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales

(GRI 2-6)

Caja Honor desarrolla su operación bajo un modelo financiero y social orientado a facilitar el acceso a soluciones de vivienda para los miembros de la Fuerza Pública, mediante la administración de aportes, cesantías, líneas de ahorro voluntario, subsidios y mecanismos de financiación. La cadena de valor incluye la vinculación de afiliados, la administración de sus recursos, la gestión de subsidios, la oferta de modelos de solución de vivienda, la operación del portafolio de inversiones y la prestación de servicios de atención presencial y digital.

La entidad trabaja con constructoras, entidades financieras, proveedores tecnológicos y operadores de servicios, garantizando criterios de transparencia, eficiencia administrativa y cumplimiento regulatorio en cada eslabón del proceso.

Caja Honor hace parte del Sector Defensa como una de las 19 entidades que integra el Grupo Social y Empresarial de la Defensa GSED, cuyo propósito superior es “Liderar, promover e impulsar las capacidades del Grupo para contribuir al desarrollo sostenible del país”.

A continuación, se relacionan los trámites y servicios a los que pueden acceder.

### Tamaño y servicios que ofrece la Entidad

Los siguientes son los trámites y servicios actualmente inscritos en el Departamento Administrativo de la Función Pública:



Figura 7. Tamaño y servicios.

Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

## Afiliación a asociaciones

(GRI 2-28)

1. Caja Honor está vinculada al Ministerio de Defensa Nacional y hace parte del Grupo Social y Empresarial de la Defensa – GSED dentro del sector “Servicios sociales”. Para contribuir con el bienestar de sus afiliados mediante el acceso a una solución de vivienda, se cuenta con los siguientes modelos: Vivienda 14, Vivienda 8, Fondo de Solidaridad (Héroes), Vivienda Leasing, Crédito Hipotecario y Compra de Cartera Hipotecaria. Adicionalmente se cuenta con líneas de ahorro voluntario.

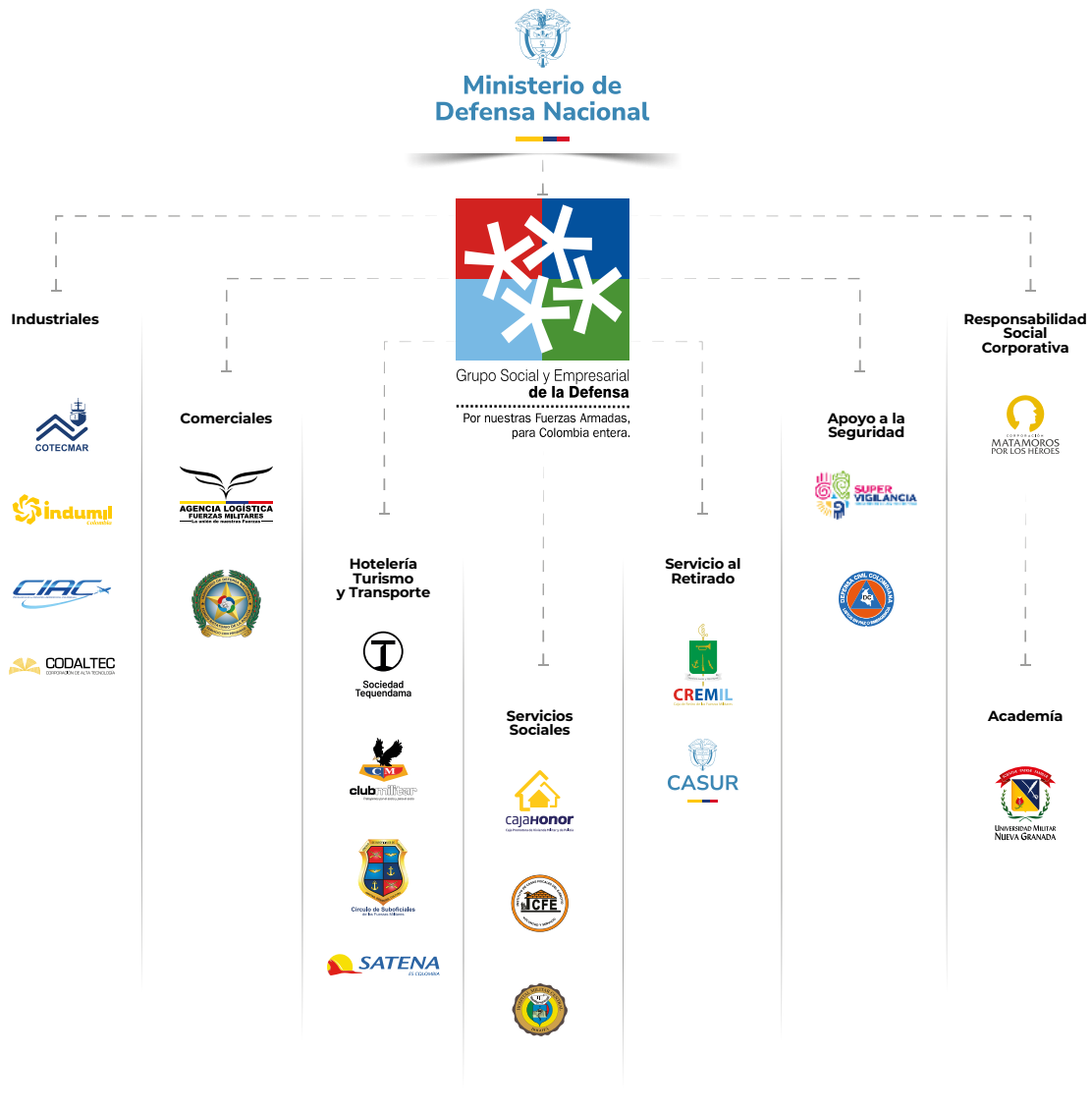


Figura 8. Asociaciones GSED. Fuente: Grupo Social y Empresarial de Defensa.

2. Caja Honor es miembro de la Junta Directiva de Servicios Postales Nacionales S.A.
3. La Entidad está afiliada al Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación – ICONTEC. Actualmente, el Sistema de Gestión Integrado se encuentra certificado con los estándares de las normas técnicas NTC ISO 9001, NTC ISO IEC 27001 y NTC ISO 45001.

## 1.3.2. Estructura de gobernanza y composición

(GRI 2 - 14)

De conformidad con lo establecido en el artículo 4 de la Ley 93 de 2005, el máximo órgano colegiado corresponde a la Junta Directiva conformado de la siguiente manera:

### a) Composición Junta Directiva

PRINCIPAL	SUPLENTE
Ministro de Defensa Nacional	Delegado del Ministro de Defensa Nacional
Ministro de Hacienda y Crédito Público	Delegado del Ministro de Hacienda y Crédito Público
Ministro de Vivienda, Ciudad y Territorio	Delegado del Ministro de Vivienda, Ciudad y Territorio
Director del Departamento Nacional de Planeación	Delegado del Director del Departamento Nacional de Planeación
Comandante General de las Fuerzas Militares	Delegado del Comandante General de las Fuerzas Militares
Director General de la Policía Nacional	Delegado del Director General de la Policía Nacional
Representante de los Afiliados Uniformados de las Fuerzas Militares	
Representante de los Afiliados Civiles o no Uniformados vinculados al Ministerio de Defensa Nacional de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional	
Representante de los Afiliados Uniformados de la Policía Nacional	

Tabla 1. Junta Directiva. Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

**b) Comités de apoyo a la gestión de la Junta Directiva:** según lo establecido en los acuerdos 1 y 3 de 2024.

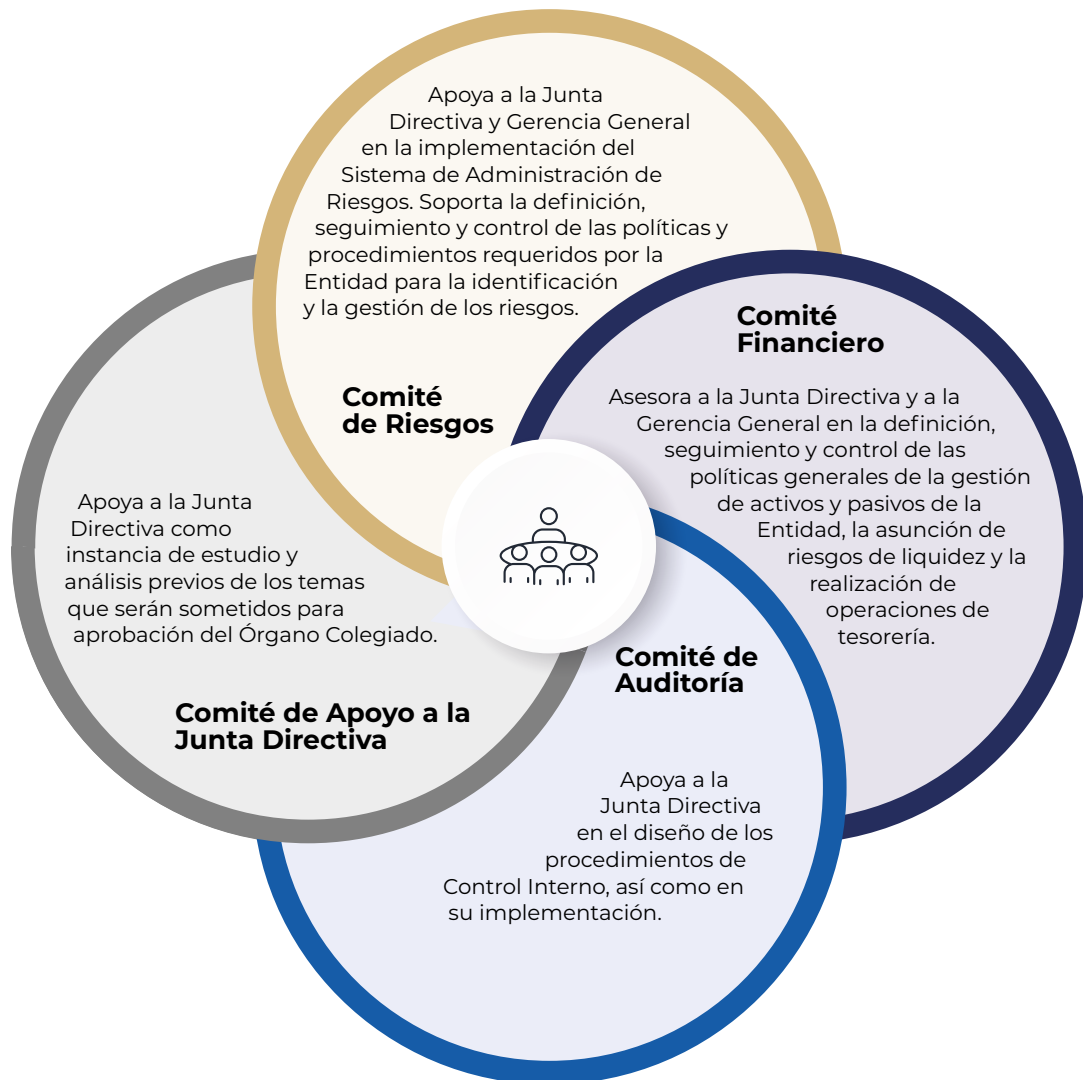


Figura 9. Comités de apoyo a Junta Directiva. Fuente: Oficina Asesora de Planeación

**c) Administración:** está en cabeza del Gerente General de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, quien es agente del Presidente de la República, de su libre nombramiento y remoción. La selección deberá ser considerada entre los miembros en retiro de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

### Organigrama Caja Honor

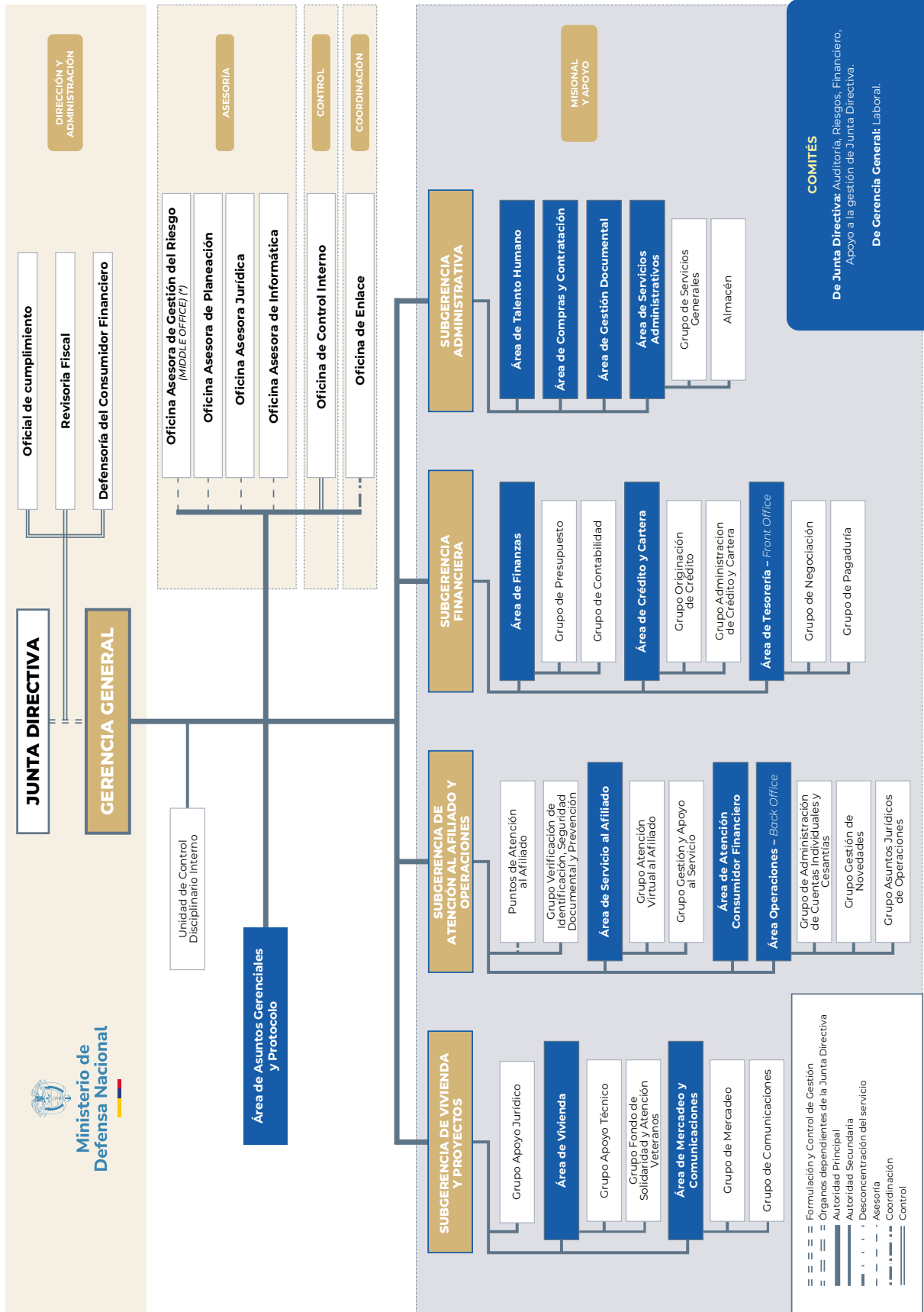


Figura 10. Organigrama Caja Honor.  
Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

### 1.3.2.1 Direccionamiento Estratégico y Planeación 2023-2026

(GRI 3-2)

El Direccionamiento Estratégico es la carta de navegación que determina el rumbo hacia el cual se debe encaminar la Entidad para cumplir su misión.

En tal sentido, Caja Honor revisó su contexto organizacional, tomando como fuente de referencia los asuntos pertinentes a la política de bienestar para los miembros de la Fuerza Pública y Veteranos, establecidos en el plan de Gobierno **“Colombia Potencia Mundial de la Vida”**, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y el Sistema de Gestión Integrado, información relevante para la construcción de su mapa estratégico.



Figura 11. Direccionamiento Estratégico. Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

## Mapa estratégico 2023-2026

El mapa estratégico constituye una herramienta de gestión que traduce la estrategia de la Entidad en una representación visual clara y estructurada. A través de una lógica de objetivos estratégicos y sus relaciones de causa y efecto, se articulan las perspectivas de Afiliados, Financiera, Aprendizaje, Procesos Internos e Innovación, orientadas hacia un propósito superior: garantizar la plena satisfacción de nuestros afiliados.

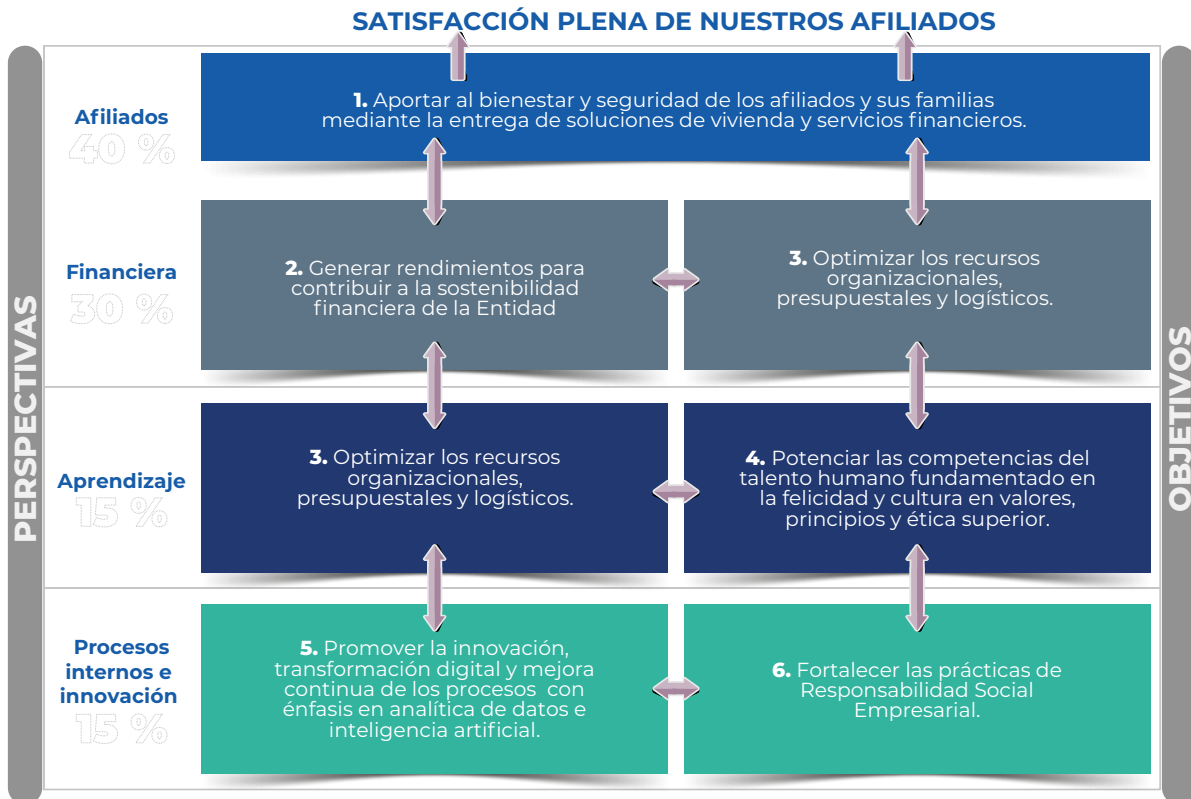


Figura 12. mapa estratégico 2023-2026. Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

La efectividad en la implementación de la estrategia se sustenta en un proceso riguroso de monitoreo y control, que permite evaluar el grado de avance de los objetivos estratégicos, identificar oportunidades de mejora y adoptar acciones correctivas oportunas. Este enfoque asegura la consolidación de una cultura de mejora continua y el fortalecimiento de los procesos institucionales.

## Mapa de Procesos Institucional

La Entidad gestiona sus operaciones bajo un enfoque de procesos orientado a la mejora continua, con el objetivo de satisfacer las necesidades de afiliados y grupos de interés en cumplimiento del marco normativo vigente. Cada proceso está claramente definido en cuanto a propósito, alcance, riesgos, controles e indicadores, lo que asegura la solidez del Sistema de Gestión Integrado y su contribución al desempeño institucional.



Figura 13. Mapa de Procesos. Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

## Unidades Estratégicas de Negocio

La Entidad cuenta con 3 Unidades Estratégicas de Negocio – UEN para el desarrollo de las operaciones, conforme al marco legal. A continuación, se describen los productos generados y los responsables.

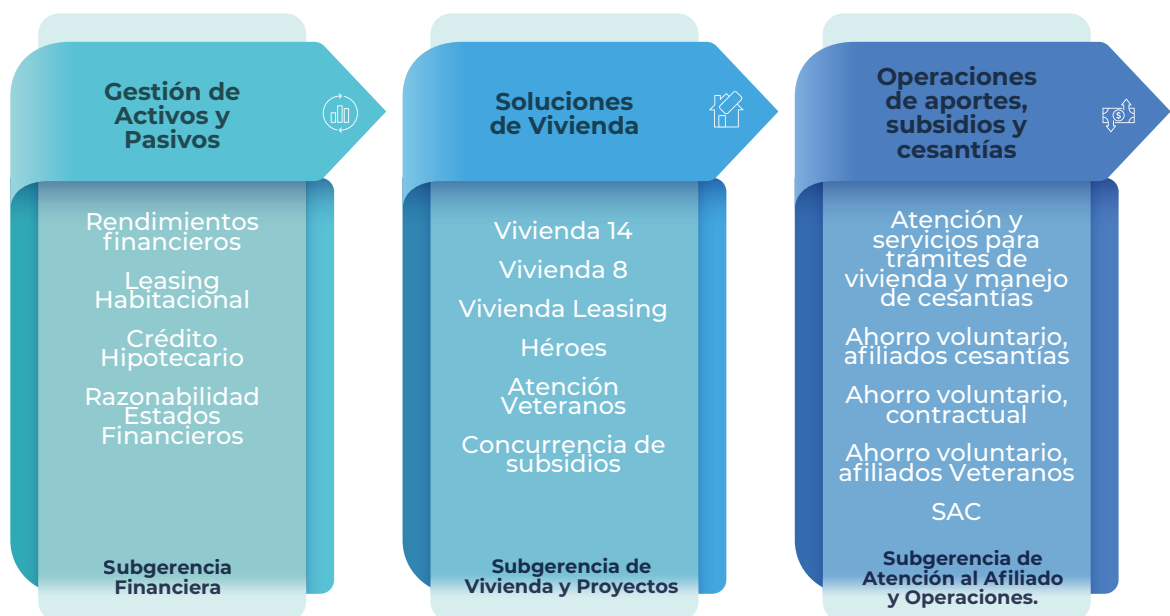


Figura 14. Unidades Estratégicas de Negocio. Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

## Sistema de Gestión Integrado - SGI

Con el liderazgo de la Oficina Asesora de Planeación, la participación de la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo y el Área de Talento Humano, durante 2025 se desarrollaron auditorías internas al SGI, en los 18 procesos y 7 Puntos de Atención certificados, con el enfoque de las normas NTC ISO 9001:2015, NTC ISO 45001:2018 y NTC ISO 27001:2022, dando como resultado 33 oportunidades de mejora y 4 no conformidades, para lo cual se dio apertura y gestión de las acciones correspondientes en el sistema de información establecido para tal fin.

En septiembre, se llevó a cabo auditoría por parte de ICONTEC al SGI, con resultado satisfactorio y mantenimiento de las certificaciones. Las oportunidades de mejora fueron gestionadas por los líderes de proceso correspondientes.

Así mismo, por primera vez se realizó auditoría de Gobierno Corporativo, según la ISO 37001:2021, evidenciando la implementación y aplicación de buenas prácticas; por tal razón, se obtuvo certificación por parte de ICONTEC, quedando clasificado en nivel maduro y evolucionado, otorgándole la distinción en la “Categoría Oro”.

Lo anterior, en consistencia con el ciclo PHVA de la mejora continua y su articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la rendición de cuentas y la transparencia en la gestión.



Figura 15. Proyecciones 2026. Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

### 1.3.3. Enfoque para la participación de los grupos de interés (GRI 2-29)

Caja Honor cuenta con diferentes mecanismos de participación ciudadana e interrelación con grupos de interés, como herramienta fundamental para la toma de decisiones como se presenta a continuación.

Parte interesada	Descripción	Compromiso de Caja Honor con la parte interesada
<b>Superintendencia Financiera de Colombia (SFC)</b>	Supervisar el sistema financiero colombiano, para preservar la estabilidad, seguridad y confianza. Además, promover y organizar el mercado de valores.	Caja Honor cumple la reglamentación y normatividad pertinente, atendiendo de forma diligente los informes y reportes determinados por la SFC.
<b>Entes de control externo</b>	Ejercen control según la competencia.	Caja Honor acata e implementa lo establecido por los entes de control en pro del mejoramiento de la gestión, atendiendo oportunamente los requerimientos que estos realicen.
<b>Grupo Social y Empresarial de la Defensa (GSED)</b>	Agrupa a las empresas adscritas y vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional y orienta el direccionamiento estratégico con metas retadoras.	Caja Honor hace parte del Grupo Social y Empresarial de la Defensa (GSED) dentro de las entidades que aportan al bienestar de los miembros de la Fuerza Pública, y orienta su direccionamiento estratégico para facilitar a sus afiliados una solución de vivienda.
<b>Ministerio de Defensa Nacional - MINDEFENSA</b>	Orienta, coordina y controla a Caja Honor en la organización y en las actividades de acuerdo con la política del Gobierno Nacional.	Caja Honor colabora con el Ministerio de Defensa en la formulación de políticas y planes en materia de vivienda para los afiliados.
<b>Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio</b>	Formula, dirige, orienta y coordina las políticas, planes, programas y regulaciones en materia de vivienda, financiación y desarrollo urbano.	Caja Honor realiza cooperación, coordinación y convenios con el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio.

<b>Afiliados</b>	Integrantes de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y funcionarios de Caja Honor de acuerdo con el Art. 1 de la Ley 1305 de 2009.	Son la razón de ser de Caja Honor, a quienes se les facilita la adquisición de vivienda propia, mediante la realización o promoción de todas las operaciones del mercado inmobiliario, incluidas las de intermediación, captación y administración del ahorro y cesantías.
<b>Consumidores financieros</b>	Es la persona natural o jurídica con quien las entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia establecen relaciones de origen legal o contractual, para el suministro de productos o servicios, en desarrollo de su objeto social.	Brindar información transparente, clara, veraz, oportuna y verificable de los productos y servicios ofrecidos.
<b>Proveedores</b>	Personas jurídicas o naturales que suministran productos o servicios como apoyo al cumplimiento de los objetivos institucionales.	La contratación con proveedores de bienes y de servicios le permite a Caja Honor apoyar el desempeño de los procesos, teniéndolos como aliados.
<b>Servidores Públicos</b>	Funcionarios o contratistas que laboran en la Entidad, son el principal recurso y contribuyen con el logro de los objetivos institucionales.	De acuerdo con el Plan Estratégico del Talento Humano, se establece el desarrollo de las competencias y cumplimiento con la dimensión incluida en el MIPG.
<b>Departamento Administrativo de la Presidencia de la República</b>	Generación de directrices para cumplimiento normativo en materia de empleo, rediseño organizacional y austeridad en el gasto público.	Cumplir las disposiciones en materia de empleo, rediseño organizacional y austeridad en el gasto público.
<b>Departamento Administrativo de la Función Pública</b>	Formula y promueve los instrumentos en empleo público, organización administrativa, control interno y racionalización de trámites, evaluando el impacto que tiene en la Función Pública.	Caja Honor cumple con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión a través de sus 7 dimensiones y 19 políticas de Gestión y Desempeño.

<b>Instituto Colombiano de Normas Técnicas (ICONTEC)</b>	Organismo que promueve, desarrolla y guía la aplicación de Normas Técnicas Colombianas y otros documentos, con el fin de alcanzar el mejoramiento de la calidad.	La Entidad cuenta con un Sistema de Gestión Integrado y certificado con el enfoque de las normas técnicas de las NTC ISO 9001, 27001 y 45001.
<b>Unidades Ejecutoras</b>	Entidades adscritas y vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional, encargadas de los giros de los aportes de los afiliados para solución de vivienda y gestión de novedades.	Caja Honor coordina las actividades relacionadas con los aportes de los afiliados, promueve modelos de solución de vivienda y las demás actividades administrativas y de carácter institucional que le correspondan.
<b>Constructoras</b>	Personas jurídicas dedicadas al negocio de la construcción, promoción y comercialización para suministro de viviendas.	Caja Honor selecciona empresas constructoras que cumplan con los criterios que ha establecido, de conformidad con las políticas en materia de vivienda definidas por ella y por el Gobierno Nacional.
<b>Inmobiliarias</b>	Agencias dedicadas a la venta de propiedades, realizan investigación sobre la evolución de la situación del mercado inmobiliario y realizan la gestión de inmuebles a disposición.	Coordina y apoya actividades de comercialización para la adquisición de vivienda, principalmente usada.
<b>Entidades financieras</b>	Entidades privadas y públicas de carácter financiero que están dedicadas a la captación y colocación de dinero.	Caja Honor coordina con las entidades bancarias la disponibilidad de dineros para el pago de terceros y convenios que beneficien a los miembros de la Fuerza Pública y accedan a los modelos de solución de vivienda de Caja Honor.
<b>Veedurías</b>	Las veedurías ejercen vigilancia preventiva y posterior del proceso de gestión y realizan recomendaciones o solicitudes escritas sobre la gestión de la Entidad.	Caja Honor atiende las solicitudes de las veedurías y toma en cuenta sus recomendaciones para ser analizadas en el marco de la gestión institucional.

<b>Academia</b>	Entidades educativas privadas y públicas que tienen como finalidad principal ofertar programas académicos en las diferentes modalidades de educación formal y no formal para el fortalecimiento de las competencias duras y blandas. Asimismo, proporcionan apoyo en diferentes áreas del conocimiento.	Caja Honor mediante la administración de las cesantías facilita a sus afiliados el acceso a los programas de educación de acuerdo con la normativa establecida para tal fin. De la misma manera, da cumplimiento al Plan de Capacitación, el cual se apoya en la oferta presentada por las diferentes entidades educativas.
-----------------	---	---

Tabla 2. Partes interesadas. Fuente: Oficina Asesora de Planeación (2025).

### Enfoque para la participación de partes interesadas

Caja Honor orienta su gestión a fortalecer la confianza con afiliados, proveedores, funcionarios y entes de control, promoviendo la participación ciudadana como mecanismo de interacción con las partes interesadas. Este enfoque permite articular el desempeño institucional en los ámbitos económico, social y ambiental, respondiendo de manera integral a sus necesidades y expectativas

MEDIOS DE INTERACCIÓN	GRUPOS DE INTERÉS					
Presencial						
Sitio web						
Redes sociales						
Intranet						
Boletín informativo "Nuestro Espacio"						
Revista Notivienda						
Comunicaciones internas						
Correo Corporativo						
Comunicaciones externas						
Emisoras FF MM y de la Policía						
Unidades Ejecutoras						
Contact Center						
Línea de Transparencia						
Comunicaciones masivas						
Chat, foro y encuesta						
Comunicaciones formales						
Informe de Gestión y Sostenibilidad						

AFILIADOS

FUNCIONARIOS

PROVEEDORES

CONSTRUCTORAS

UNIDADES EJECUTORAS

GOBIERNO

Tabla 3. Interacción partes interesadas. Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

Como resultado de la interacción con las partes interesadas durante la vigencia 2025, se recibieron aportes significativos que constituyeron un insumo esencial para la formulación de los planes institucionales y la definición de iniciativas estratégicas. Estos aportes fortalecieron la alineación de la gestión con las expectativas de los grupos de interés y contribuyeron al desarrollo de acciones orientadas al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

### 1.3.4. Proceso de identificación de temas de materiales

(GRI 3-1; 3-2; 3-3)

En 2025 Caja Honor definió su Modelo de Sostenibilidad con los pilares Innovación, Talento Humano, Derechos Humanos, Medio Ambiente y Gobernanza. Así mismo de forma participativa con el equipo directivo, se revisaron y actualizaron los temas materiales, que se desarrollaron en el presente informe.

#### Lista de temas relevantes para Caja Honor y las partes interesadas (CREO)

(GRI 3-2)

Categorías	Asuntos Caja Honor	Aspectos incluidos en cada asunto material
<b>Planeación Estratégica</b>	Gestión empresarial, ética y transparencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principios éticos y valores corporativos</li> <li>• Rendición de Cuentas</li> <li>• Código de Ética, Integridad y Conducta</li> <li>• Conflicto de interés</li> <li>• Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano</li> <li>• Política de Riesgos de Corrupción</li> <li>• Línea de denuncias</li> <li>• Índice de Gestión y Desempeño Institucional</li> </ul>
<b>Económica</b>	Gestión económica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valor económico generado y distribuido</li> <li>• Indicadores financieros</li> <li>• Rendimientos financieros</li> <li>• Prácticas fiscales</li> </ul>
<b>Ambiental</b>	Prevención de la contaminación y uso eficiente y sostenible de los recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Gestión Ambiental</li> </ul>

<b>Talento Humano</b>	Bienestar laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de Gestión Humana</li> <li>• Ambiente laboral</li> <li>• Plan de bienestar</li> <li>• Plan de capacitación</li> <li>• Prácticas laborales</li> <li>• Derechos laborales</li> <li>• Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo</li> <li>• Incidentes y accidentes en materia de salud y seguridad</li> <li>• Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo - COPASST</li> <li>• Comité de Convivencia Laboral</li> <li>• Educación en salud y seguridad, en alianza con instituciones relacionadas</li> </ul>
<b>Cadena de suministro</b>	Gestión de la cadena de abastecimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manual Interno de Contratación (proceso de selección y contratación, mecanismos de contratación)</li> <li>• Sistema de Gestión de Calidad en la selección de sus proveedores</li> <li>• Evaluación de desempeño de proveedores</li> <li>• Número de proveedores locales</li> <li>• Riesgos de corrupción</li> <li>• Eficiencia administrativa</li> <li>• Lavado de Activos SARLAFT</li> </ul>
<b>Afiliados</b>	Solución de vivienda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanización del servicio</li> <li>• Canales de comunicación y Puntos de Atención, incluidos los de atención incluyente</li> <li>• Satisfacción del cliente y solución de reclamaciones; incluida la respuesta oportuna a las solicitudes</li> <li>• Trámites y servicios con criterios de calidad</li> <li>• Portafolio de modelos de solución de vivienda para afiliados</li> <li>• Crédito Hipotecario y líneas de ahorro</li> <li>• Fondo de Solidaridad (Héroes)</li> <li>• Educación financiera</li> </ul>

Tabla 4. Asuntos materiales. Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

## Aporte a la responsabilidad social empresarial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La responsabilidad social empresarial trasciende el ámbito del cumplimiento normativo. En este sentido, para Caja Honor resulta prioritario contribuir al desarrollo sostenible mediante la implementación de buenas prácticas en gobierno corporativo, gestión laboral, respeto por los derechos humanos, protección del medio ambiente, operaciones justas y promoción de la participación ciudadana. Este compromiso fortalece la confianza de las partes interesadas y consolida el impacto institucional en los ámbitos económico, social y ambiental.



Figura 16. ODS. Fuente: [https://www.isglobal.org/project/-/asset\\_publisher](https://www.isglobal.org/project/-/asset_publisher).

### ¿Cómo estamos cumpliendo con los ODS?

Caja Honor articula los objetivos estratégicos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), de los cuales ha priorizado 6, en los que considera tiene mayor injerencia.



Figura 17. Cumplimiento ODS Entidad. Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

### 1.3.4.1 Índice de Gestión y Desempeño Institucional

(GRI 3-1, 3-2, 3-3)

#### ODS 16 “Paz, Justicia e Instituciones Sólidas”

##### ¿Por qué es importante?

(GRI 3-1)

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión es un marco de referencia para la gestión y desempeño de Caja Honor, lo cual le facilita hacer seguimiento, evaluar y generar resultados que resuelvan las necesidades de las partes interesadas con calidad en el servicio. El sistema se encuentra integrado por 19 políticas y 7 dimensiones, que son medidas a través del Formulario Único de Avance de la Gestión (FURAG).



Figura 18. Operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Fuente: Función Pública.

##### ¿Cómo se gestiona?

(GRI 3-2)

Función Pública dispone de un cuestionario que permite evaluar la implementación de las políticas de gestión y desempeño Institucional, el cual es diligenciado en su totalidad. Una vez se conocen los resultados de la evaluación la Oficina Asesora de Planeación elabora un Plan de Acción para gestionar brechas identificadas.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño monitorea trimestralmente el avance en la gestión de las políticas.

##### ¿Cómo se evalúa?

(GRI 3-3)

El Índice de Gestión y Desempeño Institucional es medido a través del FURAG por 11 entidades del Gobierno Nacional. De acuerdo con los resultados de 2024, publicados por Función Pública en junio de 2025, Caja Honor obtuvo

una calificación del 98.4 %, que la ubica en el primer lugar del Sector Defensa y primer lugar a nivel nacional entre 160 entidades, como se muestra en la siguiente figura.



Figura 19. Índice de Desempeño Institucional. Fuente: Función Pública (2025).

## Comportamiento histórico de la Entidad

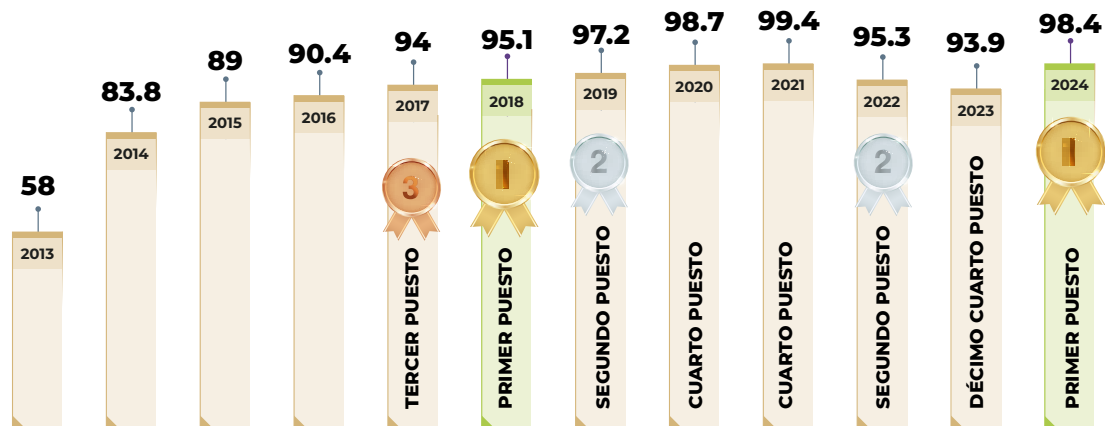


Figura 20. Comportamiento histórico FURAG. Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

## Resultados por política

Para la vigencia 2024, fueron evaluadas 15 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional y los resultados obtenidos se presentan en la siguiente tabla:

	<b>Políticas</b>	<b>Puntaje</b>
<b>1</b>	Índice de Integridad	<b>100</b>
<b>2</b>	Índice de Planeación Institucional	<b>100</b>
<b>3</b>	Índice de Seguridad Digital	<b>100</b>
<b>4</b>	Índice de Gestión Documental	<b>100</b>
<b>5</b>	Índice de Gestión del Conocimiento	<b>100</b>
<b>6</b>	Índice de Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	<b>99.3</b>
<b>7</b>	Índice de Control Interno	<b>99.3</b>
<b>8</b>	Índice de Seguimiento a la Evaluación del Desempeño Institucional	<b>99.2</b>
<b>9</b>	Índice de Participación Ciudadana en la Gestión Pública	<b>99.2</b>
<b>10</b>	Índice de Defensa Jurídica	<b>99</b>
<b>11</b>	Índice de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	<b>98.1</b>
<b>12</b>	Índice de Gobierno Digital	<b>95.9</b>
<b>13</b>	Índice de Compras y Contratación Pública	<b>95.7</b>
<b>14</b>	Índice de Servicio a las Ciudadanías	<b>95.6</b>
<b>15</b>	Índice de Racionalización de Trámites	<b>89.3</b>

Tabla 5: Resultados por Política de Gestión y Desempeño. Fuente: Función Pública (2025).

### 1.3.5. Oportunidades y amenazas

En el proceso de formulación de la Planeación Institucional, se realiza la actualización del contexto organizacional a través de las herramientas DOFA y PESTEL, como aspecto fundamental en la orientación de iniciativas, estrategias y metas.

A continuación, se presentan las oportunidades y amenazas del análisis DOFA 2025 por Unidades Estratégicas de Negocio – UEN.

**UEN - Gestión de activos y pasivos:**

<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobación proyecto de ley :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento aporte del Gobierno Nacional para subsidios de vivienda.</li> <li>• Nuevas operaciones autorizadas a establecimientos de crédito.</li> </ul> </li> <li>• Vencimiento de títulos de tesorería para rebalanceo del portafolio de inversiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fluctuación indicadores económicos que afecten el modelo financiero: inflación, tasas de interés, incremento SMMLV</li> <li>• Reformas tributarias y normativas.</li> <li>• Recursos insuficientes por parte del Gobierno Nacional para gestionar el GAP de subsidios de vivienda.</li> </ul>
<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasas de interés competitivas para créditos y leasing habitacional.</li> <li>• Políticas efectivas en manejo de inversiones, créditos y gestión financiera.</li> <li>• Modelo financiero proyectado a 14 años.</li> <li>• Eficiencia administrativa.</li> <li>• Estados financieros limpios y sin salvedades (Revisoría Fiscal y Contraloría).</li> <li>• Equipo humano técnico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No contar con marco legal para crédito de libre inversión y educación.</li> <li>• No contar con marco legal para la administración de cesantías y ahorro voluntario de las empresas (GSED).</li> </ul>

**UEN - Soluciones de vivienda:**

<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuevas alianzas con entidades del sector inmobiliario, de la construcción, financiero y del Gobierno para el beneficio de los afiliados.</li> <li>• Participación en eventos interinstitucionales en materia de vivienda.</li> <li>• Articulación de la política del gobierno nacional con la política de vivienda de la Entidad.</li> <li>• Implementación de buenas prácticas en materia de mercadeo y comunicaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento en los precios del mercado inmobiliario.</li> <li>• No iniciación de proyectos inmobiliarios y baja oferta de vivienda.</li> <li>• Altos costos en los insumos de construcción.</li> </ul>
<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concurrencia de subsidios de vivienda con los programas del Gobierno Nacional.</li> <li>• Diversificación de oferta inmobiliaria dispuesta en el buscador de vivienda.</li> <li>• Influencers para la divulgación de servicios.</li> <li>• Visitas a las Unidades Militares y de Policía para la oferta de productos y servicios.</li> <li>• Modelo Héroes - Fondo de Solidaridad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se requiere fortalecer el alcance y divulgación de las comunicaciones con los afiliados.</li> <li>• Falta mayor despliegue en las estrategias de mercadeo y comunicaciones para impactar en el cumplimiento de las metas de solución de vivienda.</li> </ul>

## UEN - Operaciones de aportes, subsidios y cesantías:

<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Implementación de buenas prácticas en materia de servicio.</li><li>• Integración con Superintendencia de Notariado y Registro a través de la plataforma X-ROAD.</li><li>• Nuevas herramientas tecnológicas en la prestación del servicio.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Materialización de eventos de seguridad de la información y ciberseguridad con posible impacto en la prestación del servicio.</li><li>• Acuartelamientos de miembros de la Fuerza Pública a causa del orden público.</li></ul>
<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Seguimiento en tiempo real de los trámites.</li><li>• Oportunidad de recaudo de aportes de las cuentas individuales.</li><li>• Portafolio del servicio diversificado.</li><li>• Programa de educación financiera.</li><li>• Puntos Móviles de atención.</li><li>• Innovación en el servicio.</li><li>• Ampliación de canales virtuales.</li><li>• Implementación de políticas de inclusión social y atención preferencial.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Novedades de la información de afiliados reportada por las Unidades Ejecutoras.</li></ul>



## 2. Transparencia y ética

ODS 16 "Paz, justicia e instituciones sólidas".

## 2.1. Asunto material: gestión empresarial transparencia y ética



### ¿Por qué es importante?

(GRI 3-1)

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, Caja Honor, orienta su gestión bajo principios éticos, de integridad y responsabilidad pública, garantizando instituciones sólidas al servicio de los afiliados del Sector Defensa. Como entidad perteneciente al Estado colombiano, fortalece permanentemente sus mecanismos de transparencia, buen gobierno y rendición de cuentas, en cumplimiento del ODS 16 y del marco normativo aplicable al Sector Defensa y a las entidades financieras públicas.

La transparencia y la ética son fundamentales para Caja Honor porque garantizan la correcta administración de los recursos públicos destinados al bienestar y acceso a vivienda de los miembros de la Fuerza Pública y sus familias. El Código de Ética, Integridad y Conducta, aprobado por la Junta Directiva, establece normas de comportamiento, control de conflictos de interés y lineamientos sobre custodia de la información, lo cual permite fortalecer la confianza institucional y asegurar decisiones responsables en todos los niveles.

## ¿Cómo se gestiona?

(GRI 3-2)

La transparencia y la ética en Caja Honor se gestionan a través de un conjunto articulado de políticas, controles, buenas prácticas y mecanismos institucionales orientados a garantizar un actuar íntegro, transparente y responsable por parte de todos los servidores públicos. Esta gestión se enmarca en el Sistema de Gestión Integrado (SGI), el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Código de Ética, Integridad y Conducta de la Entidad.

**1. Implementación del Código de Ética, Integridad y Conducta:** Caja Honor fundamenta su gestión ética en el código aprobado mediante Acta de Junta Directiva No. 02 del 27 de febrero de 2024, que establece los valores institucionales, normas de conducta y lineamientos para la prevención y tratamiento del conflicto de interés, así como, la custodia adecuada de información reservada.

**2. Política de Integridad dentro del MIPG:** la Política de Integridad constituye un componente esencial de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Su finalidad es implementar mecanismos que fortalezcan la institucionalidad, asegurar comportamientos éticos superiores entre los servidores públicos y prevenir conductas que puedan derivar en corrupción.



**3. “Promesa de Honor” como buena práctica institucional:** la Gerencia General promueve una cultura institucional basada en principios, ética y responsabilidad, fortalecida a través de la “Promesa de Honor”. Este compromiso formal, asumido por cada servidor público desde su ingreso, refuerza la conducta ética, la transparencia y el sentido de responsabilidad hacia la misión de Caja Honor, contribuyendo a consolidar una cultura de integridad y confianza.

**4. Gestión del conflicto de interés:** la Entidad aplica procedimientos preventivos, de tratamiento y sancionatorios para identificar, gestionar y resolver situaciones de conflicto de interés. Estas acciones facilitan la toma de decisiones imparcial y garantizan la objetividad en todos los procesos misionales.

**5. Auditorías y seguimiento de entes de control:** la transparencia se fortalece mediante auditorías internas y externas, entre ellas las realizadas por la Contraloría General de la República, que evalúan el control interno financiero, la ejecución presupuestal y el manejo de recursos públicos. Estos procesos permiten identificar oportunidades de mejora y garantizar la adecuada gestión institucional.

**6. Participación, control social y acceso a la información pública:** la Entidad cuenta con canales de PQRS-D, portal de transparencia, publicaciones institucionales y procesos de rendición de cuentas que facilitan la participación ciudadana y fortalecen la confianza de los afiliados y la ciudadanía en general.

**7. Formación y sensibilización continua:** a través de capacitaciones, jornadas informativas y procesos de sensibilización en temas de ética pública, anticorrupción, protección de datos y servicio al ciudadano, Caja Honor fomenta la cultura de integridad entre todos los funcionarios.

## Resultados destacados 2025

Durante la vigencia 2025, el Área de Talento Humano adelantó diversas acciones orientadas a fortalecer la cultura de integridad, la transparencia pública, el comportamiento ético y la interiorización de valores institucionales entre los servidores de Caja Honor. Estas iniciativas se desarrollaron en coherencia con la Política de Integridad del MIPG, el Código de Ética, Integridad y Conducta, y las metas del ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.

**1. Actividad lúdica “La Ruta del Honor”** se continuo con la estrategia en la cual para la vigencia se realizó una campaña de valores diseñada como una carrera de observación con la dinámica “Atrapa la bandera”, en la cual los funcionarios reflexionaron sobre los valores institucionales a través del juego, promoviendo la apropiación de conductas alineadas con la ética, la integridad y el servicio.



**2. Espacios de capacitación** con el fin de fortalecer la comprensión de la ética pública, se realizaron actividades formativas como:

- Ética y cultura de las organizaciones.
- El arte de servir, desarrollado en el marco de la celebración del Día del Servidor Público.

Estas capacitaciones aportaron al desarrollo de competencias éticas y a la comprensión del rol de los servidores públicos en la garantía de la transparencia institucional.

**3. Reconocimientos institucionales** a la integridad para incentivar las buenas prácticas y el actuar ejemplar, se entregaron reconocimientos como:

- Premio a la Transparencia,
- Premio a la Excelencia.
- Medalla de Bienestar y Excelencia.
- Figura del año.
- Héroe de servicio.
- Compañero del año.
- Equipo del año.
- Empleado del mes.

Estos estímulos fortalecen la motivación de los funcionarios y resaltan comportamientos alineados con los valores éticos de Caja Honor.

4. **Estrategia de los “Gestores de Felicidad, Ética y Conducta:** se creó este grupo como estrategia innovadora para impulsar, desde el liderazgo interno, prácticas orientadas al bienestar, la transparencia, la convivencia y el cumplimiento de los lineamientos éticos.
5. **Renovación de la Promesa de Honor:** en el marco del aniversario institucional, se realizó la renovación de la Promesa de Honor, un acto simbólico que refuerza el compromiso ético y el sentido de responsabilidad de cada servidor con la misión de Caja Honor.
6. **Estrategia “La Tiendita del Honor”:** esta actividad se orientó a promover la honestidad mediante dinámicas de confianza y responsabilidad personal, fortaleciendo la cultura de integridad desde experiencias cotidianas.
7. **Realización del Curso de Integridad de Función Pública:** se incentivó la participación de los funcionarios en el Curso de Integridad ofrecido por Función Pública, asegurando así la adopción de estándares éticos superiores y el cumplimiento de los lineamientos del MIPG en su dimensión de Talento Humano.

### ¿Cómo se evalúa?

(GRI 3-3)

La evaluación de la transparencia y la ética en Caja Honor se realiza a través de varios mecanismos formales y verificables:

- a. **Auditorías internas y externas:** la Contraloría General de la República evalúa el control interno financiero, la ejecución presupuestal y el cumplimiento normativo mediante auditorías periódicas, que permiten evidenciar hallazgos, planes de mejoramiento y el nivel de transparencia en el manejo de recursos públicos.
- b. **Sistema de Gestión Integrado (SGI):** el SGI incorpora procesos de control, planeación, gestión documental y seguimiento que permiten medir la transparencia en cada macroproceso institucional, incluyendo la gestión de riesgos, la calidad del servicio y la trazabilidad de los procedimientos.
- c. **Mecanismos de participación y control social:** la evaluación también incluye la revisión de PQRS-D, el acceso a información en el portal de transparencia, las rendiciones de cuentas y otros espacios donde la ciudadanía puede ejercer seguimiento y control sobre la Entidad.

Adicionalmente, Caja Honor pone a disposición un correo institucional específico: [conflicto.deintereses@cajahonor.gov.co](mailto:conflicto.deintereses@cajahonor.gov.co) para reportar posibles situaciones. También, cuenta con el flujo para la recepción de quejas y reclamos relacionados con el comportamiento de los servidores públicos.

Figura 17. Valores Corporativos. Fuente: Código de Buen Gobierno Caja Honor.

## 2.1.1. Código de Ética, Integridad y Conducta (GRI 205-1)

El Código de Ética, Integridad y Conducta de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, Caja Honor, constituye el marco fundamental que orienta el comportamiento de los servidores públicos de la Entidad. En él, se establecen principios, valores institucionales y directrices que promueven la honestidad, la responsabilidad y la transparencia en el ejercicio de sus funciones. Este instrumento guía la conducta de todos los colaboradores y fortalece la cultura de integridad en el servicio público.

En este contexto, Caja Honor realiza un seguimiento permanente al Código de Ética mediante procesos de monitoreo, actualización y acompañamiento. Estas acciones permiten gestionar y reportar conflictos de interés, atender posibles incumplimientos y aplicar las medidas disciplinarias correspondientes. Con ello se evalúa el nivel de adherencia del talento humano a los principios éticos y se asegura que los comportamientos institucionales se mantengan alineados con las expectativas legales y organizacionales.

De igual manera, la Entidad adelanta una divulgación activa del Código de Ética, Integridad y Conducta, promoviendo su comprensión y aplicación cotidiana. A través de actividades de sensibilización, espacios formativos y estrategias de comunicación interna, se refuerza el conocimiento sobre la gestión de conflictos de interés, el uso y custodia adecuada de la información, y el trato respetuoso hacia compañeros, afiliados y ciudadanos. Esta labor contribuye a consolidar una cultura institucional orientada a la transparencia y al fortalecimiento del buen gobierno.”

### 2.1.1.1. Principios Éticos y Valores Corporativos (GRI 2-16)

Los principios éticos y los valores corporativos constituyen el pilar esencial que orienta el actuar de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía –Caja Honor– y de cada uno de sus servidores públicos. Estos elementos fortalecen la identidad institucional, consolidan la cultura organizacional y aseguran que todas las decisiones y acciones se realicen bajo estándares de integridad, respeto y compromiso con la misión de brindar bienestar y soluciones de vivienda a los miembros de la Fuerza Pública y sus familias. En coherencia con el Código de Ética, Integridad y Conducta, así como con la Política de Integridad del MIPG, estos principios proporcionan la guía necesaria para garantizar un comportamiento ejemplar en la gestión pública.



## Principios Éticos

Constituyen la base que orienta el comportamiento y la toma de decisiones de todos sus servidores públicos. Estos principios están definidos en el Código de Ética, Integridad y Conducta, aprobado por la Junta Directiva, y buscan asegurar una gestión pública íntegra, transparente, coherente con los valores institucionales y alineada con la misión de brindar bienestar y soluciones de vivienda a los miembros de la Fuerza Pública.

Estos principios se reflejan en su misión, visión, políticas institucionales y estrategias corporativas. Estos principios orientan la conducta de los funcionarios y fortalecen la integridad en los procesos misionales y de apoyo, promoviendo una administración transparente, responsable y centrada en el servicio público. Entre los principios destacados se encuentran:

### 1. Intereses institucionales

Caja Honor establece con firmeza que, en el ejercicio de sus funciones, no se admite la existencia de conflictos de interés. La Entidad prioriza siempre los intereses colectivos sobre los particulares, garantizando la equidad, la justicia y el respeto absoluto por los derechos de los afiliados. Este principio asegura que cada decisión institucional responda al bienestar común y al fortalecimiento de la confianza pública.

## **2. Calidad**

Comprometida con la excelencia, la Entidad destina recursos a programas de desarrollo personal y profesional que fortalecen las competencias técnicas y comportamentales de sus servidores públicos. Estas iniciativas contribuyen a mejorar la calidad institucional, optimizar el desempeño laboral y asegurar una experiencia de servicio impecable para los afiliados.

## **3. Cumplimiento de la ley**

Todas las actividades de Caja Honor se desarrollan en estricto cumplimiento de los mandatos constitucionales, legales, estatutarios y reglamentarios. Esto incluye la protección de la confiabilidad, seguridad y confidencialidad de la información financiera, administrativa y personal. Para ello, la Entidad actualiza constantemente sus procedimientos, capacita a sus funcionarios y adapta sus operaciones a nuevas disposiciones normativas, garantizando una gestión pública íntegra y responsable.

## **4. Fiscalización**

La Entidad fomenta la implementación de mecanismos de control que permiten supervisar y asegurar el estricto cumplimiento de los deberes morales y legales de los servidores públicos. Este enfoque promueve la transparencia, el control preventivo y la rendición de cuentas en todas las áreas organizacionales.

## **5. Eficiencia**

Caja Honor orienta su labor al cumplimiento de los fines institucionales con profesionalismo, puntualidad y excelencia, asegurando que los recursos disponibles se utilicen de manera responsable y contribuyan a lograr resultados efectivos y sostenibles.

## **6. Economía**

En sus procesos administrativos y operativos, la Entidad optimiza el uso de los recursos públicos con el fin de alcanzar los objetivos institucionales utilizando la menor cantidad de recursos posible, promoviendo así la sostenibilidad, la eficiencia operativa y el buen gobierno.

## **7. Imparcialidad**

Para garantizar el respeto y la igualdad de trato a todos los ciudadanos y afiliados, Caja Honor asegura la ausencia de discriminación en sus actuaciones y decisiones. La imparcialidad rige las relaciones institucionales, el servicio a la ciudadanía y la gestión interna, fortaleciendo la confianza y la transparencia institucional.

## **Valores Corporativos**

Caja Honor ha consolidado sus valores corporativos mediante la adopción y aplicación del Código de Ética, Integridad y Conducta, el cual orienta

el comportamiento de los servidores públicos y promueve ambientes de respeto, responsabilidad y convivencia armónica. Estos valores están alineados con el Código de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública, garantizando coherencia con los estándares nacionales de integridad en el sector público.

Los valores institucionales fomentan la transparencia, la honestidad, el compromiso, la disciplina y el sentido de servicio, reforzando la relación de confianza con los afiliados y demás grupos de interés, y orientando a los servidores hacia conductas ejemplares que contribuyen al fortalecimiento del ODS 16: paz, justicia e instituciones sólidas.

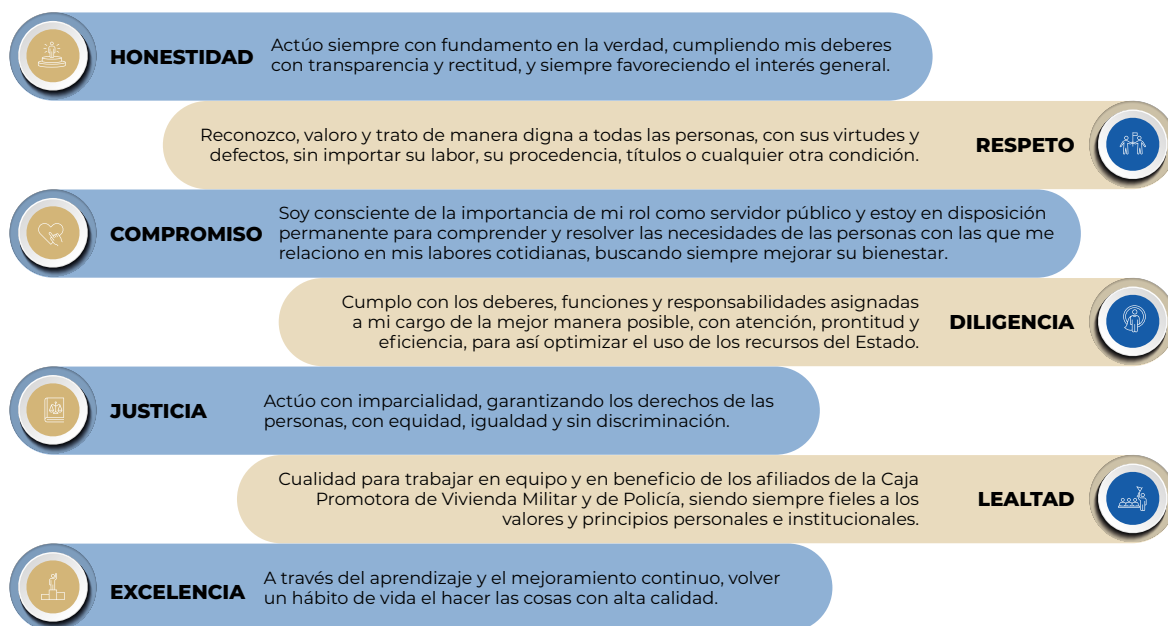


Figura 21. Valores Corporativos. Fuente: Código de Buen Gobierno Caja Honor

### 2.1.1.2. Conflicto de Intereses del máximo órgano de gobierno

(GRI 2-15)

El artículo 44 de la Ley 1952 de 2019 define el conflicto de intereses como aquella situación que se presenta “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”.

En desarrollo de lo dispuesto en la Ley 1870 de 2017, el Decreto 1486 de 2018, la Ley 2013 de 2019 y las normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan, y en lo que respecta al holding financiero, a las entidades que conforman un conglomerado financiero y a sus vinculados, se entiende por conflicto de interés toda situación que surge o puede surgir para una o más personas con capacidad de decisión o de incidencia en la adopción de decisiones,

cuando se identifican intereses contrarios e incompatibles respecto de un acto, negocio u operación.

De conformidad con lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los conflictos de intereses ponen en riesgo el deber de garantizar el interés general del servicio público y menoscaban la confianza ciudadana en la administración pública. En tal sentido, resulta indispensable promover una cultura de integridad en los servidores públicos, orientada a la adopción de prácticas preventivas que eviten que el interés particular interfiera en el cumplimiento de los fines esenciales del Estado, previniendo así conductas que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y que, en determinados casos, puedan constituir actos de corrupción o faltas disciplinarias.

#### 2.1.1.2.1. Actuaciones que pueden generar conflictos de interés

Los miembros de la Junta Directiva, el Gerente General y todos los servidores públicos de Caja Honor deberán abstenerse de:

- Participar en actividades, negocios u operaciones contrarias a la ley o a los intereses de la Entidad, que puedan afectar el adecuado cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o menoscabar el buen nombre de Caja Honor.
- Omitir actuaciones o realizar negocios u operaciones motivados por sentimientos de amistad o enemistad.
- Hacer uso indebido de su condición de directivo o servidor público de Caja Honor para obtener beneficios propios o de terceros, relacionados con los productos o servicios que presta la Entidad, o para recibir ventajas personales por parte de proveedores, contratistas o afiliados.
- Ejecutar operaciones que generen conflictos de interés como consecuencia del acceso a información privilegiada o confidencial obtenida en el ejercicio de sus funciones.
- Dar, ofrecer o aceptar, directa o indirectamente: regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos de personas naturales o jurídicas con las cuales se realicen, o se pretenda realizar, negocios; cuando tales ofrecimientos puedan influir en el desarrollo de las actividades institucionales.
- Ofrecer sus servicios o experiencia profesional a clientes externos.
- Utilizar o solicitar los recursos físicos de la Entidad para beneficio propio o de terceros.

Los asuntos relacionados con la gestión del conflicto de intereses se encuentran regulados en el Código de Ética, Integridad y Conducta de la Entidad, aprobado mediante Acta de Junta Directiva No. 02 del 27 de febrero de 2024, cuya versión vigente corresponde al 31 de octubre de 2025. Resultados destacados 2025

Como parte de las iniciativas orientadas a fortalecer la aplicación de la Política de Administración de los Riesgos de Corrupción, y, a desarrollar

acciones para la prevención y gestión del conflicto de intereses, durante el año 2025 se implementaron diversas actividades preventivas e interactivas. Estas acciones estuvieron dirigidas a promover la apropiación del concepto de conflicto de intereses por parte de los servidores públicos, colaboradores y contratistas de Caja Honor, abordando sus características, tipologías y mecanismos de declaratoria, con el propósito de mitigar los riesgos asociados a la corrupción.

De igual manera, se formuló el Programa de Transparencia y Ética Pública - PTEP, cuyo objetivo es continuar fortaleciendo la cultura institucional de cero tolerancias frente a la corrupción y de prevención en la identificación y declaratoria de los conflictos de interés.

## Proyecciones 2026

Con el fin de consolidar la gestión integral de los conflictos de intereses y las reglas que los rigen, durante el año 2026 se llevará a cabo, como mínimo, una capacitación específica sobre la gestión y la declaratoria proactiva de los conflictos de interés, así como el desarrollo de actividades lúdicas y la realización de una semana exclusiva de sensibilización sobre esta temática. Adicionalmente, se fortalecerá la regulación del conflicto de intereses en el Código de Ética, Integridad y Conducta, el cual se articulará con un documento anexo en el que se desarrollarán de manera integral aspectos relacionados con su prevención, tratamiento, definición, características, responsabilidades y demás temas conexos.

### 2.1.2. Rendición de cuentas

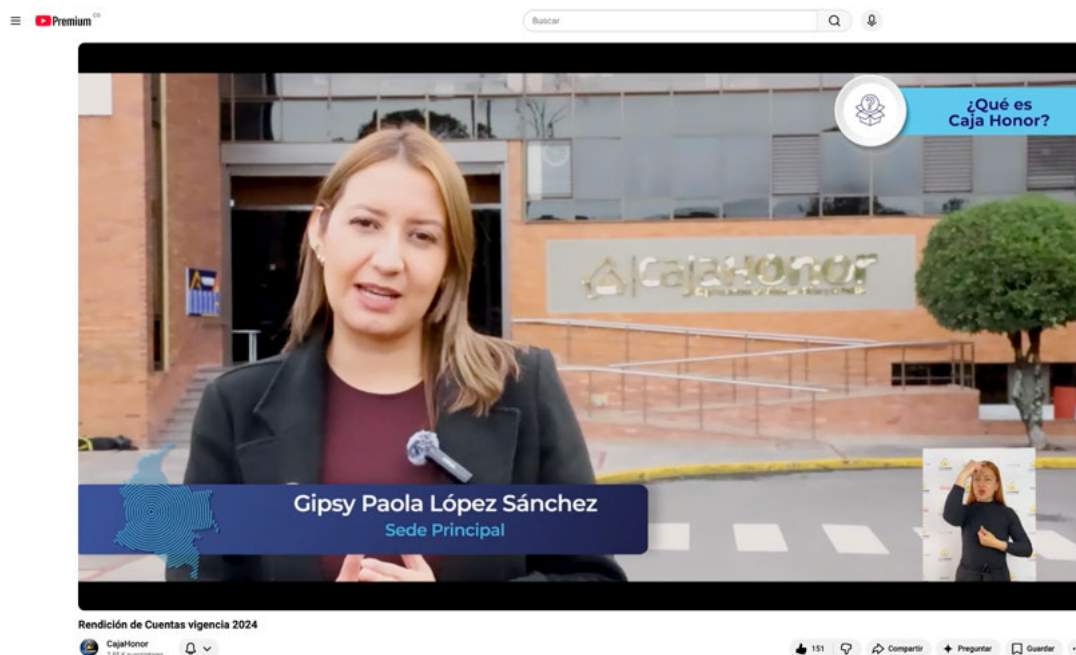


Figura 22. Audiencia Pública de Rendición de Cuentas 2024. Fuente: Área de Comunicaciones.

Dando cumplimiento a las disposiciones legales normativas y lo establecido en el Manual Único de Rendición de Cuentas - MURC de la Función Pública, frente a la obligatoriedad que tienen las empresas de rendir cuentas, Caja Honor desarrolló la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas vigencia 2024 vía online a través de YouTube, el 25 de abril de 2025, a las 10:00 a.m.; contó con la participación de 1.287 cibernautas.



Figura 23. Invitación Rendición de Cuentas 2024. Fuente: Área de Comunicaciones.

Se habilitaron espacios de interacción con la ciudadanía, fomentando el diálogo directo a través de las redes sociales destinadas para este propósito y brindando respuestas en tiempo real a las inquietudes de los participantes.

En la estrategia de rendición de cuentas diseñada por Caja Honor para la vigencia 2024, se dio cumplimiento a los siguientes elementos: información, diálogo y responsabilidad a la ciudadanía de acuerdo con la normatividad vigente, los objetivos institucionales, los Objetivos de Desarrollo Sostenible aplicables y las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en especial la Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública que establece que: cada entidad deberá diseñar, mantener y mejorar espacios de participación ciudadana en todo el ciclo de la gestión pública (diagnóstico, formulación, implementación, evaluación y seguimiento), según lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 1757 de 2015.

Caja Honor presentó a sus grupos de interés la gestión adelantada en 2024 con los siguientes contenidos: presupuesto, cumplimiento de metas, prestación del servicio, afiliados, medición del índice de satisfacción,

contratación, vinculación de empleados públicos, aspectos relevantes de la gestión y las acciones emprendidas para el fortalecimiento institucional. Como parte de este elemento a continuación se enuncian las actividades previas llevadas a cabo:

- Elaboración y publicación de la Estrategia de Rendición de Cuentas en la página web. [ESTRATEGIA\\_RENDICION\\_DE\\_CUENTAS\\_2024.pdf](#)
- Elaboración y publicación de un folleto informativo en la página web de la Entidad sobre la gestión 2024 el cual se encuentra en el siguiente enlace: [FOLLETO RENDICIÓN DE CUENTAS CAJA HONOR 2024 - VF](#). Se envió comunicado a los enlaces que se encuentran en Caja Honor para la difusión a las Unidades Militares y de Policía a las cuales pertenecen, a través de correos institucionales.

### 2.1.3. Programa de Transparencia y Ética Pública - PTEP

(GRI 205-1)

*ODS 16 "Paz, justicia e instituciones sólidas"*

El Programa de Transparencia y Ética Pública de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía tiene como propósito implementar estrategias, acciones y mecanismos orientados a fortalecer la cultura de la legalidad, la integridad, la rendición de cuentas y el acceso a la información pública en todos los niveles de la Entidad.

Este programa aplica a servidores públicos, contratistas y demás partes interesadas que interactúan con la Entidad, abarcando la gestión institucional, contractual, financiera, administrativa y operativa. Su finalidad es garantizar el cumplimiento de los principios de buen gobierno, transparencia, participación ciudadana y lucha contra la corrupción.

#### **Entre sus principales componentes se destacan:**

- Promoción de valores éticos y principios de integridad en el ejercicio de la función pública.
- Implementación de mecanismos de prevención de riesgos de corrupción, fortaleciendo controles internos.
- Garantía de acceso a la información pública, mediante medios físicos y digitales.
- Rendición de cuentas clara, oportuna y participativa frente a la ciudadanía.
- Adopción de buenas prácticas de gobierno y datos abiertos, fomentando la confianza institucional.
- Articulación con el Sistema de Control Interno y el Sistema de Gestión de la Calidad, asegurando coherencia y efectividad en la gestión.

Durante la vigencia 2025 Caja Honor formuló y publicó el Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP, en cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Decreto 1122 de 2024.

### 2.1.3.1. Riesgos de corrupción

(Gri-205-2)

Durante el 2025, Caja Honor realizó el seguimiento, monitoreo y control de los riesgos de corrupción, evidenciando que el nivel de riesgo residual se mantiene en un nivel bajo. Asimismo, en cumplimiento de los lineamientos del Gobierno Nacional y de lo establecido en la Ley 1474 de 2011, “Estatuto Anticorrupción”, que dispone que las entidades públicas, en especial aquellas con funciones de control y vigilancia, deben adoptar medidas para fortalecer la lucha contra la corrupción, la Entidad desarrolló diversas iniciativas orientadas a su prevención, así:

- Actualizó la Guía Declaración de Conflicto de Interés, la cual fue socializada a todo el personal desde el Área de Talento Humano.
- Gestionó el reporte de Declaración de Conflictos de Intereses para los funcionarios y contratistas, mediante el flujo documental establecido para el efecto, se recibieron 432 declaraciones sin novedad en los reportes realizados.
- Durante las reuniones de los grupos de expertos realizadas en el segundo semestre de 2025, se definió unificar los riesgos de fraude identificados en la Entidad con los riesgos de corrupción previamente definidos, para su gestión a partir de la vigencia 2026.
- Actualizó la Política de Riesgos de Corrupción, incorporando formalmente la gestión de riesgos de fraude, ampliando su alcance.

### 2.1.3.2. Mecanismos Anticorrupción

#### 2.1.3.2.1. Política de Riesgos de Corrupción

La Política de Riesgos de Corrupción está alineada con la planeación estratégica de la Entidad y tiene como propósito asegurar el cumplimiento de las acciones definidas para la gestión de dichos riesgos. En diciembre de 2025, la política fue presentada al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, instancia que aprobó su actualización, quedando así:

“La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía reafirma su compromiso con la identificación, prevención, mitigación y monitoreo de los riesgos de fraude y corrupción en todas sus actividades. Para ello, promueve una cultura de integridad, transparencia y responsabilidad entre sus funcionarios, alta dirección y proveedores, mediante la gestión proactiva de riesgos y controles internos, la sensibilización en prácticas anticorrupción y ética empresarial, la declaración y manejo de conflictos de interés y el uso de canales seguros y confidenciales de denuncia; con el objetivo de procurar un entorno justo, transparente y eficiente para todas las partes interesadas, contribuyendo a una administración pública libre de corrupción y la construcción de un país íntegro”.

### 2.1.3.2.2. Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción (GRI 205-2)

#### Actividades desarrolladas en materia anticorrupción:

- Se realizó capacitación sobre conflicto de intereses, a través de la metodología de autoestudio; esta fue realizada por trescientos veinticuatro (324) personas, entre funcionarios, contratistas y colaboradores.
- Se llevó a cabo la actividad “Ruta del Honor”, en la que se exaltaron los valores institucionales como parte de la cultura organizacional.
- Se socializaron tips e información relacionada con conflictos de interés a todo el personal de la Entidad, a través del buzón de correo **conflicto.deinteres@cajahonor.gov.co**.
- Se socializó con todos los funcionarios y demás colaboradores la Política de Riesgos de Corrupción y el Mapa de Riesgos de Corrupción, en el cual se encuentran identificados 26 riesgos que son monitoreados y controlados desde los diferentes procesos institucionales.
- Para la recepción de los reportes o denuncias por posibles actos de corrupción, Caja Honor dispone de un canal confiable a través de la página web [www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co) en el módulo “trámites y servicios”, botón de “Denuncias” <https://www.cajahonor.gov.co/AtencioAfiliado/Paginas/denuncias.aspx>

Asimismo, los canales por medio de los cuales se allegan los reportes o denuncias por posibles actos de corrupción al rol de instrucción de la Unidad de Control Disciplinario Interno son a través de correo electrónico y los flujos documentales 93 y 234.



Figura 24. Conflicto de Interés. Fuente: Oficina Asesora Gestión del Riesgo.

## Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas

(GRI 205-3)

En la Entidad no se han presentado casos de corrupción ni se han recibido reportes o denuncias, según lo reportado por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo, la Unidad de Control Disciplinario y el Área de Atención al Consumidor Financiero.

### 2.1.3.2.3. Oficina de Control Interno

La Oficina de Control Interno –OFCIN, continúa fortaleciendo la metodología de auditoría basada en riesgos, según lineamientos del Departamento Administrativo de Función Pública, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los estándares de las Normas Internacionales de Auditoría – NIAS, que evalúa de manera independiente y objetiva las actividades, operaciones, actuaciones, administración de la información y recursos, acorde con el marco legal vigente y dentro de las políticas dadas por Caja Honor, contribuyendo al logro de las metas y objetivos estratégicos.

### Gestión Oficina de Control Interno 2025

Durante 2025, la Oficina de Control Interno desarrolló 21 auditorías de gestión programadas y 6 auditorías no programadas para un total de 27, identificando 134 oportunidades de mejora, lo que representa un incremento del 2.29 % respecto a las 131 registradas en 2024. Asimismo, se emitieron 133 recomendaciones en 2025 con un aumento del 37.11 % frente a las recomendaciones del año anterior.

### Oportunidades de mejora vigencia 2025 vs. 2024

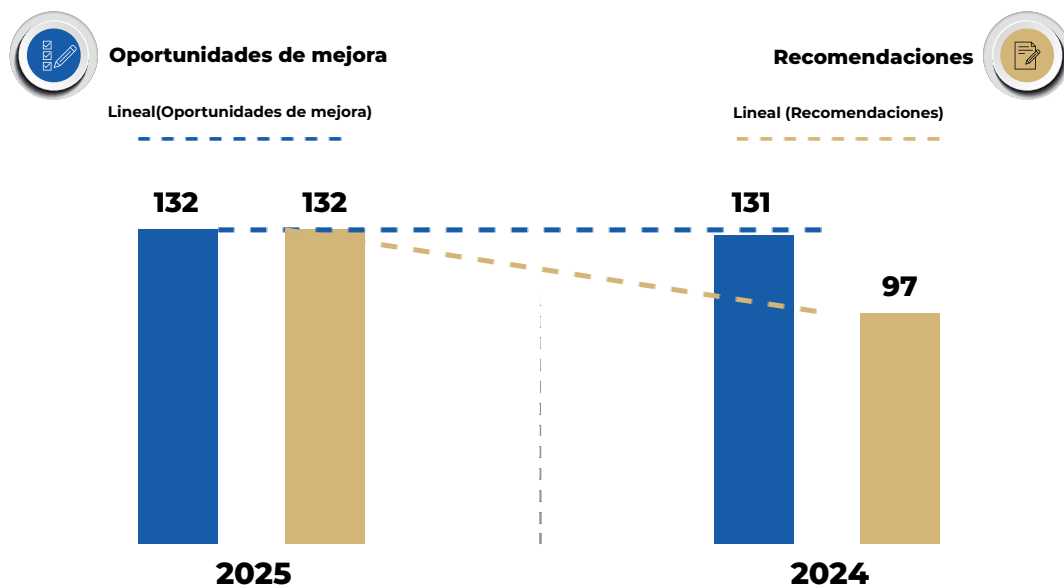


Figura 25. Comparativo entre el año 2025 y 2024. Fuente: OFCIN 2025.

Lo anterior, refleja un mayor énfasis en la formulación de oportunidades de mejora preventivas y correctivas, así como en las recomendaciones orientadas a fortalecer la gestión alineadas con la mitigación de causa raíz, mejora continua y toma de decisiones desde el nivel estratégico, dentro del permanente valor agregado.

Durante el mismo periodo, se elaboraron 317 informes desglosados en 262 internos y 55 externos, en comparación con los 281 informes de 2024 (227 internos y 54 externos). De igual forma, se realizó el seguimiento continuo de los planes de mejoramiento institucionales y por proceso, los cuales fueron reportados a la Gerencia General, Comité de Auditoría y Junta Directiva.

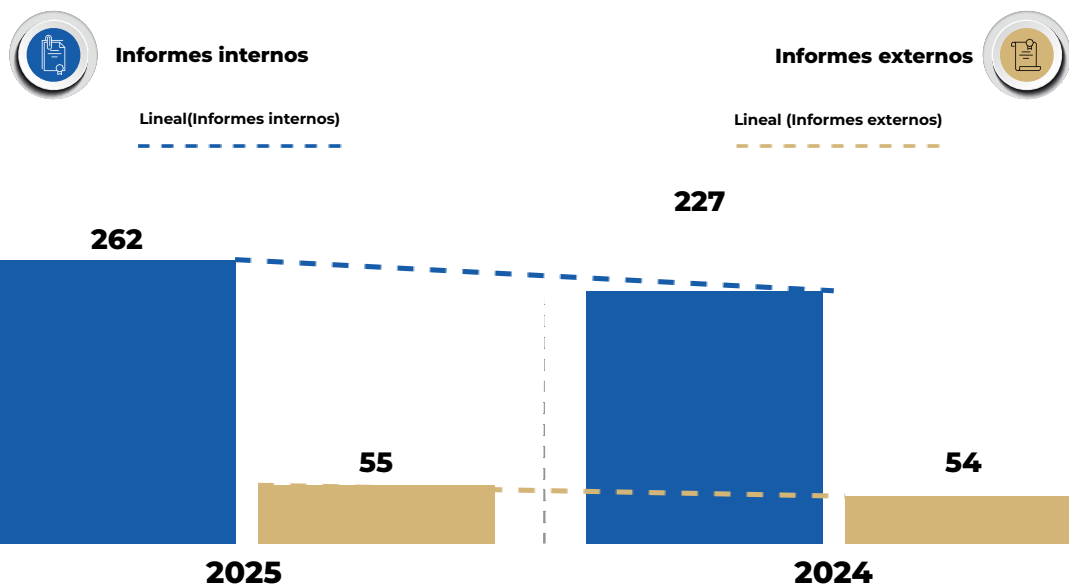


Figura 26. Comparativo entre el año 2025 y 2024. Fuente: OFCIN 2025.

### Planes de Mejoramiento por Proceso PMP



Figura 27. Planes de Mejoramiento. Fuente: OFCIN 2025.

Los planes de mejoramiento por proceso hacen parte de uno de los componentes del modelo COSO, “Actividades de Monitoreo”, los cuales buscan desarrollar estrategias de mejora frente a las brechas identificadas dentro del ejercicio auditor, cuyo propósito es atacar la causa raíz del evento materializado para corregir las desviaciones.

### Informe del Sistema Institucional de Control Interno

Se evaluó el Sistema Institucional de Control Interno – SICI, al primer (1) semestre de 2025, cuyos resultados se encuentran en el Informe de Auditoría No. 15 de 2025 emitido el 16-09-2025; generando una recomendación.

Concluida la evaluación, la OFCIN evidenció un nivel de cumplimiento satisfactorio del 95 % sobre 100 %, en razón a que sus actividades están alineadas con el Plan Estratégico Institucional 2023 - 2026.

### Auditoría Financiera vigencia 2024 AFRA – Contraloría General de la República (CGR)

La CGR realizó la Auditoría Financiera a la vigencia 2024 (AFRA 2024); el mencionado informe, fue recibido en Caja Honor el 22-05-2025 radicado interno 407-01-2025052200016, reportando un total de ocho (8) hallazgos administrativos, de los cuales dos (2) son disciplinarios y uno (1) con otra incidencia (traslado a la Superintendencia Financiera de Colombia). El resultado de la evaluación de la CGR es el siguiente:



Figura 28. Resultado Auditoría Financiera. Fuente: OFCIN 2025 basado en informe AFRA – 2024 CGR.

Los avances reportados por la Subgerencia Financiera (SUFIN), Subgerencia Administrativa (SUADM), Subgerencia de Vivienda y Proyectos (SUVIP), Subgerencia de Atención al Afiliado y Operaciones (SUAOP) y Oficina Asesora de Informática (OAINF), responsables de gestionar el desarrollo y cumplimiento del PMI suscrito con la CGR mediante esta herramienta tecnológica (al 19 de noviembre de 2025), resultado del monitoreo, seguimiento y análisis realizado por la OFCIN frente a los hallazgos y metas del PMI AFRA 2024, obtuvo un cumplimiento global del 88 % equivalente a: 7 hallazgos, 11 metas y 12 entregables.

Con respecto al PMI AFRA 2023, consta de 20 hallazgos, 44 metas y 115 entregables; de conformidad a los avances reportados por la SUFIN, SUADM y SUVIP, responsables de gestionar el desarrollo y cumplimiento del PMI suscrito con la CGR mediante la herramienta tecnológica (al 19 de noviembre de 2025), la OFCIN realizó el monitoreo, seguimiento y análisis de los hallazgos y metas del PMI AFRA 2023, con un cumplimiento global del 90 %, equivalente a 18 hallazgos, 42 metas y 113 entregables; tal como se muestra a continuación:

<b>PMI</b>					
<b>PMI AFRA Vig. Aud. Auditada 2024</b>					
<b>Cumplimiento Global <u>88 %</u></b>					
		<b>cumplimiento</b>		<b>vencimiento</b>	
✓ Hallazgos	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>88 %</b>	<b>1</b>	<b>(1)</b>
✓ Metas	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>92 %</b>	<b>1</b>	<b>(2)</b>
✓ Entregables	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>92 %</b>	<b>0</b>	
<b>PMI AFRA Vig. Auditada 2023</b>					
<b>Cumplimiento Global <u>90 %</u></b>					
		<b>cumplimiento</b>		<b>vencimiento</b>	
✓ Hallazgos	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>90 %</b>	<b>2</b>	<b>(3)</b>
✓ Metas	<b>44</b>	<b>42</b>	<b>95 %</b>	<b>2</b>	<b>(4)</b>
✓ Entregables	<b>115</b>	<b>113</b>	<b>98 %</b>	<b>2</b>	<b>(5)</b>

Figura 29. PMI. Fuente: OFCIN 2025 basado en informe AFRA 2024 - CGR.

Las actividades por culminar del PMI se encuentran vencidas y en desarrollo. A continuación, se describen así:

1. Hallazgo 2: falta de búsqueda y mayor rentabilidad económica en su activo lote calle 100.
2. Meta 1 (M1): efectuar el análisis contractual, y de acuerdo con el resultado de este, establecer las posibles alternativas encaminadas a la gestión del activo del lote José María Carbonell en la calle 100.
3. Hallazgo 6: saldos reales de patrimonios autónomos de Jamundí y Cordialidad (administrativo).

4. Hallazgo 20: acción de mejora del Plan de Mejoramiento (H8M1 ACFS 2017, administrativo).
5. Hallazgo 6 Meta 3 Entregable 5: informes de gestión y desgloses catastrales de San Isidro (Jamundí) y La Cordialidad (Barranquilla).
6. Hallazgo 20 Meta 1: mesas de trabajo mensuales.
7. Hallazgo 20 Meta 1: certificado habitabilidad del Conjunto Residencial Comercial Cibeles (Armenia).
8. Hallazgo 6 Meta 3: solicitar a la Oficina de Catastro una relación de los desgloses registrados para ser conciliada mensualmente con los pagos realizados por el promitente comprador de la tierra. Responsables: supervisor de contrato, jefe de área y subgerentes de Vivienda y Financiera.

Por otra parte, la Oficina de Control Interno realizó seguimiento al cumplimiento de las normas establecidas para la austeridad en el gasto público según lo establecido en la Directiva Presidencial 23 de 2024 - GSED, numeral 5.2.17.4.

#### 2.1.3.2.4. Línea de Denuncias “Línea del Honor - 163” (GRI 2-25)

Caja Honor dispone del canal PQRS-D, a través del cual los consumidores financieros y demás partes interesadas pueden gestionar eventuales irregularidades, incumplimientos normativos, violaciones al Código de Ética, Integridad y Conducta; así como, otros hechos o circunstancias que afecten o puedan comprometer el adecuado funcionamiento del Sistema de Control Interno.

Cabe destacar que, en este proceso, prevalece la protección del consumidor financiero frente a los canales de comunicación habilitados para la recepción de denuncias.

The screenshot displays the website interface for Caja Honor's PQRS-D (Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias) channel. At the top, there is a navigation bar with the 'Defensa' logo and 'cajahonor' branding. Below this is a yellow menu bar with options: Inicio, Caja Honor, Transparencia, Trámites y servicios, Solución de Vivienda, Normativa, Planeación y Control, Contratación, and Participo. The main content area is titled 'Atención al afiliado > PQRS-D'. On the left, a sidebar menu lists various service categories, with 'PQRS-D' selected. The main content area features a header 'Información importante para solicitar PQRS-D' and a sub-header 'PQRS-D' with author and publication date information. Below this, there is a text block stating: 'El módulo virtual de PQRS tiene horario de atención: Lunes a jueves: 7:30 a.m. - 5:30 p.m., Viernes: 7:30 a.m. - 4:30 p.m. La humanización del servicio es nuestro compromiso. Esta página está diseñada para navegadores Google Chrome, Firefox y Safari en sus últimas versiones.' At the bottom, there are two prominent buttons: 'PQRS' and 'DENUNCIAS', each with a corresponding icon.

Figura 30. Canales para PQRS-D de Caja Honor. Fuente: www.cajahonor.gov.co

Con corte a diciembre, no se presentaron denuncias sobre hechos de corrupción que atenten contra la transparencia y el normal funcionamiento de la Entidad.

#### 2.1.3.2.5. Gestión del riesgo (GRI 205-1)

La gestión del riesgo en la Entidad se desarrolla conforme a los lineamientos de la Superintendencia Financiera de Colombia establecidos en la Circular Básica Contable y Financiera (CBCF) y en la Circular Básica Jurídica (CBJ). Su propósito es asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales mediante políticas, procedimientos y directrices que permiten administrar los riesgos dentro del Marco de Apetito de Riesgo y las políticas definidas por la Junta Directiva.

Caja Honor cuenta con el Manual del Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR), que establece las etapas, estrategias y metodologías para la gestión de los siguientes riesgos: Mercado, Liquidez, Crédito, Tasa de Interés del Libro Bancario y Operacional. Adicionalmente, dispone del Manual del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo y del Manual de Gestión de Seguridad de la Información y Ciberseguridad. La administración y gestión de estos sistemas está a cargo de la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo.

### 1. Sistema Integral de Administración de Riesgos:

#### Riesgo de Mercado (RM)

La Entidad gestiona el Riesgo de Mercado (RM) mediante el seguimiento y control de las actividades del proceso de Tesorería y la administración del portafolio de inversión. El portafolio de Caja Honor está compuesto principalmente por activos de renta fija, acción patrimonial, Fondos de Inversión Colectiva (FIC) y recursos disponibles, en línea con una estrategia de inversión de perfil conservador.

A 31 de diciembre de 2025, el Valor en Riesgo (VaR) se mantuvo dentro de los niveles definidos en el Marco de Apetito de Riesgo, cumpliendo con las políticas, límites y procedimientos establecidos. Esto, ubicó el perfil de Riesgo de Mercado en un nivel bajo.

#### Riesgo de Liquidez (RL)

Durante 2025, la Entidad realizó el seguimiento y revisión de los indicadores de Riesgo de Liquidez, cumpliendo con las políticas y procedimientos establecidos para la identificación, medición, monitoreo y control de este riesgo, contribuyendo a la gestión eficiente y al desarrollo sostenible de Caja Honor. Al cierre de la vigencia 2025, no se registraron incumplimientos de políticas,

límites o procedimientos. En consecuencia, el perfil de Riesgo de Liquidez se mantuvo en un nivel bajo.

### Riesgo de Crédito (RC)

Durante la vigencia 2025, la Entidad dio cumplimiento a los lineamientos establecidos para las operaciones de Leasing Habitacional y Crédito Hipotecario; dentro de estos se incluyen los límites, procedimientos, metodologías y mecanismos de control interno que permiten tomar las mejores decisiones para la mitigación del riesgo de crédito.

Al 31 de diciembre de 2025, la cartera de crédito de vivienda alcanzó \$ 199.611 millones, lo que representa un crecimiento del 26,70 % frente al año anterior. De este total, el Leasing Habitacional participó con el 48,04 %, mientras que el Crédito Hipotecario aportó el 51,96 %.

**En la siguiente tabla se observa el comportamiento en este período:**

Concepto	Saldo (millones \$)			Número clientes		
	Crédito Hipotecario	Leasing Habitacional	Total Cartera	Leasing Habitacional	Crédito Hipotecario	Total
Calificación A	\$ 103.709	\$ 95.807	\$ 199.516	931	834	1.765
Calificación B	\$ -	\$ -	\$ -	0	0	0
Calificación C	\$ -	\$ 95	\$ 95	1	0	1
Calificación D	\$ -	\$ -	\$ -	0	0	0
Calificación E	\$ -	\$ -	\$ -	0	0	0
<b>Total</b>	<b>\$ 103.709</b>	<b>\$ 95.902</b>	<b>\$ 199.611</b>	<b>932</b>	<b>834</b>	<b>1.766</b>

Tabla 7. Composición Cartera de Crédito. Fuente: Oficina Asesora de Gestión del Riesgo (2026).

El Índice de Cartera Vencida (ICV) mide la relación entre la cartera vencida total y la cartera bruta. Al cierre de la vigencia 2025, este indicador se ubicó en 0 %, lo que representa una cartera sana.

La provisión general se ubicó en \$ 1.996 millones registrando un crecimiento del 1,29 % alineada con el comportamiento de la cartera. Asimismo, la provisión individual ascendió a \$ 2.005 millones, ajustándose al perfil de riesgo y cumpliendo con los lineamientos de la SFC, lo que garantiza una cobertura adecuada.

Con corte a la vigencia 2025, el perfil de Riesgo de Crédito se mantuvo en un nivel bajo, reflejando el adecuado comportamiento de la cartera y el cumplimiento de las políticas de administración del riesgo.

### **Riesgo de Tasa de Interés de Libro Bancario (RTILB)**

En el año 2025, la gestión de RTILB estuvo relacionada con el mapeo de las posiciones activas y pasivas de la Entidad para efectos del cálculo de la VEP y el MNI, asociadas principalmente al portafolio de inversiones y las cuentas individuales de los afiliados, aplicando la metodología estándar de medición establecida en el Anexo 15 del Capítulo XXXI (SIAR) de la Circular Básica, Contable y Financiera de la SFC, cuyo monitoreo se realiza de manera mensual en los informes al Comité de Riesgos y Junta Directiva.

De acuerdo con los resultados de la medición, se evidenció que en la prueba de valores atípicos del modelo estándar con corte al 31 de diciembre de 2024 alcanzó un nivel del 141 %, superior al límite del 15 %, lo cual obedecía principalmente a descalces generados por la aplicación de la metodología estándar, particularmente en relación con el plazo y la moneda, al requerir el mapeo de la totalidad de los aportes de los afiliados (ahorro obligatorio, ahorro voluntario y cesantías) en la banda overnight, situación que no refleja adecuadamente la realidad económica de la Entidad.

En virtud de lo anterior, la SFC instó a la Entidad a desarrollar un modelo interno de medición del RTILB que atendiera las particularidades de sus activos, pasivos, partidas fuera de balance y su modelo de negocio; para lo cual, se remitió el cronograma de actividades asociado al diseño, desarrollo, validación e implementación del modelo, incluyendo responsables y fechas de cumplimiento, para conocimiento y seguimiento por parte del ente de control.

Al cierre de 2025, el avance general del plan de trabajo fue del 62 %, correspondiente a las fases de: Diagnóstico y Planeación, Diseño Conceptual, Desarrollo de Herramientas, Validación y Pruebas; fue remitido al ente de control dentro del reporte trimestral de actualización del cronograma de implementación, que se encuentra proyectado finalizar en el segundo semestre de 2026.

### **Cupos de Emisor y Contraparte**

En la vigencia 2025, se observó el cumplimiento de la utilización de los cupos de emisor y contraparte aprobados semestralmente por la Junta Directiva de la Entidad.

La Oficina Asesora de Gestión del Riesgo diariamente realiza el seguimiento al cumplimiento de los límites establecidos para cada uno de los cupos autorizados. Asimismo, como parte de las actividades de monitoreo, mensualmente se realiza un seguimiento al comportamiento financiero de los establecimientos de crédito, fondos de inversión colectiva y comisionistas de bolsa relacionada con la gestión de la cartera, los indicadores CAMEL y

calificaciones de Riesgo; el cual tiene como objetivo evaluar y fortalecer la gestión de riesgos y la generación de alertas en virtud de los cupos vigentes. Durante la vigencia 2025, se evidenció el cumplimiento de los cupos de emisor y contraparte aprobados por la Junta Directiva.

### Riesgo Operacional (RO)

La Entidad tiene identificados 70 riesgos operacionales. A 31 de diciembre de 2025, el riesgo inherente se ubicó en un nivel alto, con calificación de 7,14 puntos. No obstante, el riesgo residual se clasificó en nivel bajo, con una calificación de 2,74 puntos, según el promedio ponderado.

Riesgos Operacionales	Riesgo Inherente		Riesgo Residual	
	Riesgo Extremo	0	Riesgo Extremo	0
	Riesgo Alto	31	Riesgo Alto	0
	Riesgo Moderado	37	Riesgo Moderado	0
	Riesgo Bajo	2	Riesgo Bajo	70
Nivel de exposición al riesgo	<b>7,14</b>		<b>2,74</b>	

Tabla 8. Nivel de exposición del Riesgo Operacional. Fuente: Oficina Asesora de Gestión del Riesgo (2026).

Durante la vigencia, se realizaron inducciones a funcionarios y contratistas nuevos, así como dos capacitaciones institucionales (una por semestre), cada una con la evaluación correspondiente.

Al cierre de 2025, el perfil de Riesgo Operacional permaneció en un nivel de riesgo bajo.

### Plan de Continuidad del Negocio (PCN)

La Entidad cuenta con un Plan de Continuidad de Negocio (PCN) orientado a garantizar la operación institucional ante la indisponibilidad de recursos humanos, físicos, tecnológicos o de servicios. Este plan establece los lineamientos para implementar, operar, monitorear y mejorar las medidas preventivas que aseguran la continuidad del servicio a los afiliados, incluso ante eventos que interrumpan procesos o funciones críticas.

El PCN incorpora procesos dinámicos que fortalecen la preparación organizacional y permiten definir estrategias coordinadas de respuesta, así como la capacidad de restablecer las operaciones dentro de los tiempos previstos, asegurando la resiliencia y retorno a la normalidad de los servicios esenciales. Durante el año se ejecutaron cinco (5) pruebas formales de continuidad y recuperación, orientadas a validar la resiliencia operativa, el cumplimiento normativo y la mejora continua del Plan de Continuidad del Negocio. De manera segregada se dividieron en:

Tipo de prueba	Cantidad	Ejecutadas exitosamente	Canceladas
<b>DRP</b>	3	2	1
<b>PAC</b>	2	2	0
<b>Total</b>	5	4	1

Tabla 9. Consolidado anual PCN. Fuente: Oficina Asesora de Gestión del Riesgo (2026).

La ejecución se realizó en alineación con los requerimientos de ISO 22301:2019 y la Circular Externa 007 de 2018, que establecen la obligatoriedad de pruebas periódicas, gestión de incidentes y generación de evidencia documental. Los indicadores obtenidos reflejaron un nivel aceptable de resiliencia institucional, identificando oportunidades de mejora en la gestión de incidencias y en los procesos de capacitación.

## 2. Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT)

En 2025, la gestión del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Proliferación de Armas de Destrucción Masiva se mantuvo como una prioridad institucional. En consecuencia, el SARLAFT está siempre en proceso de mejora continua, destacándose:

- Actualización del Manual SARLAFT, con dos (2) versiones emitidas durante 2025.
- Revisión y ajuste de los procedimientos asociados al riesgo LAFT, alineados con las actualizaciones del manual, incluyendo la creación del FUCAD (Formato Único de Conocimiento y Actualización de Datos).
- Actualización normativa del sistema, en cumplimiento de la Circular Básica Jurídica 006 de 2025 – Parte I, Título IV, Capítulo IV (SARLAFT) y la Circular Externa 010 de 2025 de la SFC sobre gestión de antecedentes penales de afiliados.

La capacitación del personal se desarrolló conforme a las necesidades institucionales, asegurando la inducción oportuna de los nuevos colaboradores y el fortalecimiento continuo del conocimiento del personal antiguo.

El monitoreo de los factores de riesgo del sistema se mantuvo en estado óptimo con puntaje de 96/100 puntos, según los siguientes elementos:

Concepto	Porcentaje %
Cumplimiento de políticas y efectividad de los controles	97
Capacitación	95
Reportes	100
Conocimiento del cliente	90
Etapas del SARLAFT	100

Tabla 10. Elementos para monitoreo. Fuente: Oficina Asesora Gestión del Riesgo (2026).

### 3. Riesgo de Seguridad de la Información y Ciberseguridad (SI-CI)

Durante la vigencia 2025, la Entidad mantuvo y fortaleció su postura de Seguridad de la Información y Ciberseguridad (SICI), alineado con los principios de confidencialidad, integridad y disponibilidad, conforme a los lineamientos de la norma ISO/IEC 27001:2022.

A través del monitoreo permanente de las herramientas de Prevención de Pérdida de Datos (DLP), la revisión de los controles perimetrales, inducciones, capacitaciones, sensibilizaciones y pruebas de ingeniería social se logró prevenir incidentes de fuga de información, así como gestionar de manera oportuna los eventos asociados al tráfico malicioso.

Durante el año 2025, la infraestructura tecnológica de la Entidad registró y gestionó un total de 28.190.482 eventos de ataque dirigidos, los cuales fueron analizados y bloqueados a través de los diferentes anillos de seguridad informática, destacándose el uso del Sistema de Prevención de Intrusiones (IPS).

En comparación con el año 2024, en el cual se registraron 48.827.947 eventos de ataque dirigidos, se evidencia una disminución del 42,3 %, lo cual refleja una mejora en los controles preventivos, la efectividad de las medidas de seguridad implementadas y la capacidad de detección temprana y mitigación de amenazas cibernéticas.

#### Resultados destacados 2025

## Riesgos Financieros

- Optimización del Informe Diario de Riesgos Financieros y del Informe Mensual SIAR, fortaleciendo la calidad y el análisis.
- Actualización del Modelo de Score de Crédito y flexibilización de las políticas crediticias, mejorando la capacidad de evaluación y acceso al crédito.
- Implementación de los Modelos Internos de Riesgo de Mercado, Riesgo de Liquidez y Pérdida Esperada, alineando la gestión con las mejores prácticas regulatorias.
- Actualización y robustecimiento de los indicadores del Marco de Apetito de Riesgo (MAR).
- Cumplimiento de la Circular Externa 003 de 2024 sobre la ampliación del Régimen de Transición (5 años) y del Decreto 1358 de 2024 relativo a Grandes Exposiciones.
- Cierre definitivo ante la SFC del proceso de implementación del Riesgo de Tasa de Interés del Libro Bancario (RTILB).

## Riesgos No Financieros

- Creación del Formato Único de Conocimiento y Actualización de Datos (FUCAD) para personas naturales y jurídicas.
- Implementación de la Circular Externa 010 de 2025 de la SFC, relacionada con la gestión de antecedentes penales de afiliados.
- Revisión y actualización integral de los riesgos estratégicos de la Entidad.
- Automatización del Reporte Consolidado de Eventos de Riesgo Operacional (Ad Hoc de Vigía), mejorando eficiencia y trazabilidad.

## Riesgos Tecnológicos

- Obtención de resultados satisfactorios en la Auditoría ICONTEC 2025.
- Actualización de la matriz de activos de información, fortaleciendo la gestión de seguridad de la información.
- Ejecución simultánea de la Prueba de Recuperación de Desastres (DRP) y de la Prueba del Plan de Continuidad (PAC), demostrando madurez operativa y técnica.

## Proyecciones 2026

Para 2026, los principales desafíos en materia de riesgos financieros estarán orientados a la actualización del Marco de Apetito de Riesgos (MAR) y la gestión del Riesgo de Tasa de Interés del Libro Bancario para la presentación del Modelo Interno ante la SFC y el concepto de No Objeción.

Adicionalmente, continuará el seguimiento al plan de acción del Régimen de Transición y al comportamiento de los indicadores financieros y calificadores de riesgo, asegurando su alineación con los parámetros regulatorios y estratégicos de la Entidad.

En cuanto a riesgos no financieros, se proyecta avanzar en el proceso de autorización para el uso de la Base de Eventos de Riesgo Operacional como soporte para el cálculo del Componente de Pérdida (CP) del Indicador de Pérdida Interna (IPI), insumo fundamental en la medición del Margen de Solvencia. Asimismo, se ejecutará la implementación de mejoras en el aplicativo de reporte de eventos de riesgo operacional y se impulsarán acciones para fortalecer la cultura de riesgo a nivel institucional.

En relación con el SARLAFT, se continuará reduciendo la carga operativa de las áreas transversales mediante la automatización y consolidación de información requerida por la SFC y por las consultas en listas restrictivas, vinculantes y propias. Este proceso estará acompañado del fortalecimiento de los procedimientos de debida diligencia, diligencia mejorada y trazabilidad documental, así como de la actualización de la matriz de riesgos y controles conforme a los lineamientos regulatorios vigentes.

Respecto a los riesgos tecnológicos, se avanzará en la implementación del Sistema de Gestión de Continuidad del Negocio, apoyado en indicadores que permitan medir la madurez y desempeño del PCN, garantizando su alineación con estándares internacionales y exigencias regulatorias. De igual forma, se priorizará la implementación de un sistema de información para la administración del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información y el Sistema de Gestión de Continuidad de Negocio, junto con un sistema de gestión de vulnerabilidades dotado de métricas para evaluar su madurez, efectividad y oportunidad de remediación.





### **3. Desempeño económico**

### 3.1. Asunto material: gestión económica



#### **¿Por qué es importante?** (GRI 3-1)

Los recursos de los afiliados son sagrados. Caja Honor, como Entidad financiera, administra los aportes de los afiliados (ahorros y cesantías), los cuales apalancan el sueño de tener vivienda propia. Es por esto que uno de los objetivos estratégicos es generar rendimientos con seguridad y sostenibilidad financiera, siendo responsables con las actuales y futuras generaciones.

Uno de los pilares de la gestión financiera es garantizar los recursos para solución de vivienda de los afiliados, lo cual se deriva en las operaciones de tesorería y la gestión del flujo de caja. En 2025, 12.277 afiliados accedieron a modelos de solución de vivienda inyectando a la economía del país cerca de \$1.6 billones.

#### **¿Cómo se gestiona?** (GRI 3-2)

Visión, liderazgo y buenas prácticas, son características del equipo de la Subgerencia Financiera (Unidad Estratégica de Gestión de Activos y Pasivos), quienes cada día entregan lo mejor impactando al bienestar de los afiliados y sus familias, actuando en principios, valores y un comportamiento ético superior, con el firme propósito de lograr los mejores resultados.

El manejo de la información, el análisis del entorno económico local y externo y los indicadores de seguimiento y control, permiten la formulación de estrategias en la toma de decisiones oportunas para mitigar los impactos adversos en la gestión financiera. En esta labor, existen dos variables fundamentales que impactan el modelo de la Entidad, como son el comportamiento de las tasas de intereses y la variación de Índice de Precios al Consumidor – IPC.

## Información contable financiera

### Activo

El activo de la Entidad pasó de \$ 4,51 billones en 2012 a \$ 9,55 billones en 2025, con una variación del 112 % como se observa en la figura No. 31. Esto obedece principalmente a la gestión del portafolio de inversiones, lo cual es solidez y confianza para los afiliados.

### Evolución del Activo



Figura 31. Evolución del Activo 2012-2025. Fuente: Área de Finanzas

El portafolio de inversiones es el activo más representativo de la Entidad, constituido con los aportes de los afiliados (cesantías y ahorros) y gestionado con las mejores prácticas del sector financiero, políticas conservadoras y un perfil de riesgo bajo. En el periodo comprendido entre el 2012 y 2025, el portafolio presentó una variación del 117 % pasando de \$ 4,14 billones a \$ 8,96 billones, así:

## Evolución del Portafolio



Figura 32 . Evolución del Portafolio de Inversiones 2012-2025. Fuente: Área de Tesorería

## Pasivo

El pasivo de la Entidad está conformado principalmente por ahorros, cesantías e intereses de los afiliados. En el periodo comprendido entre el 2012 y 2025, el pasivo presentó una variación del 112% pasando de \$4,34 billones a \$9,18 billones, así:

## Evolución del Pasivo



Figura 33. Evolución del pasivo 2012-2025. Fuente: Área de Finanzas.

## Patrimonio

A 31 de diciembre de 2025, el patrimonio contable cerró en \$ 371.186 millones con un incremento del 17 % frente al periodo anterior, producto de la utilidad del ejercicio que se ubicó en \$ 49.828 millones.

### 3.1.1 Valor Económico Directo Generado y Distribuido (GRI 201-1)

#### Resultado Económico

- Ingreso**

Los ingresos a 2025 cerraron en \$ 783.000 millones frente a \$ 748.552 millones en 2024, con una variación de 4,60 %, que obedece al incremento en las inversiones y las mejores tasas de interés obtenidas en los títulos de deuda pública TES.

- Reconocimiento y abono intereses aportes afiliados**

Caja Honor reconoce intereses a las cuentas individuales de los afiliados con la variación anual del IPC certificada por el DANE. Dado el comportamiento a la baja de este índice que pasó del 5,20 % en 2024 a 5,10 % en 2025, se reconoció para este último año la suma de \$ 329.598 millones y para 2024 \$ 315.843 millones, presentando una variación de 4.35 %.

- Gastos de funcionamiento**

Desde el año 2012 se estableció la Política de Eficiencia Administrativa donde los gastos de funcionamiento no pueden superar el 1,2 % del activo total. Es por ello, que en el periodo entre 2012 y 2025 (ver figura 38) se han generado ahorros por \$ 72.588 millones; recursos que se han destinado a construir subsidios de vivienda.

Ahora bien, con relación al gasto en 2025 este cerró en \$ 90.851 millones con eficiencia del 0,95 %, es decir, que con menos recursos de los proyectados se logró la adquisición de bienes y servicios para el cumplimiento de la misión.

#### Eficiencia Administrativa 2012 – 2025



Figura 34. Eficiencia administrativa 2012 – 2025. Fuente: Área de Finanzas.

**Nota:** a partir del 2012 y acorde con inflaciones de años siguientes, el gasto 2025 sería \$ 165.398 millones. Sin embargo, se ubicó en \$ 90.851 millones "política eficiencia administrativa".

- **Fiscalidad (GRI 207-4)**

De acuerdo con la calidad del sujeto pasivo y en cumplimiento del marco normativo, la Entidad en 2025 declaró y pagó los siguientes impuestos y contribuciones:

Impuestos y contribuciones	Valor pagado
Renta y complementarios	\$ 12.248
Industria y comercio	\$ 12.379
Predial unificado	\$ 6.472
Gravamen Movimientos Financieros (GMF)	\$ 2.280
Contribuciones, afiliaciones y transferencias	\$ 2.922
Otros (notariales y otros)	\$ 22
<b>Total</b>	<b>\$ 36.323</b>

Tabla 11 Fiscalidad. Fuente: Área de Finanzas

Cifras en millones

- **Utilidad Operacional**

Caja Honor en 2025 logró una utilidad por \$ 357.146 millones, esto como resultado de la gestión del portafolio de inversiones y el cumplimiento de la eficiencia administrativa. De esta manera, como se observa en la figura 35, entre 2012 y 2025 se han acumulado utilidades por \$ 3,2 billones; destinando a subsidios de vivienda \$ 2,9 billones, que a precios 2025, equivalen a la construcción de 39.000 subsidios de vivienda.

### Evolución Utilidades



Figura 35. Utilidad Operacional. Fuente: Área de Finanzas.

## • Presupuesto de ingresos, gastos e inversión vigencia 2025

El presupuesto de ingresos definitivo programado fue de \$ 2,34 billones con un recaudo de \$ 2,53 billones alcanzando una ejecución del 108 %, esto dada la coordinación permanente con las Unidades Ejecutoras que conlleva al giro oportuno de recursos.

En cuanto al presupuesto de gastos e inversión definitivo programado fue de \$ 129.871 millones, alcanzando una ejecución de \$ 116.254 millones equivalente al 90 % que se traduce en eficiencia administrativa, permitiendo cumplir con las obligaciones de la Entidad y generar ahorros que contribuyen a la construcción de subsidios de vivienda.

## Resultados Destacados 2025

A continuación, los principales resultados de la gestión financiera del 2025 que consolidan a Caja Honor como una Entidad sólida y confiable:

- Fenecimiento de la cuenta fiscal 2024 en 2025 por parte de la Contraloría General de la República.
- Dictamen de la Revisoría Fiscal limpio y sin salvedades de los Estados Financieros vigencia 2024, lo cual permite dar tranquilidad, solidez y confianza.
- Producto de la gestión de activos (portafolio de inversiones y cartera de créditos), los ingresos en 2025 ascendieron a \$ 783.000 millones.
- Reconocimiento intereses por \$ 329.598 millones a aportes (ahorros y cesantías) de los afiliados con la variación del 100 % IPC (5,10 %), actualizando en el tiempo el poder adquisitivo de los recursos para el cierre financiero en la adquisición de vivienda.
- Recursos subsidios de vivienda 2025 por \$ 317.614 millones para un acumulado de \$ 3,2 billones (periodo 2012 – 2025).
- Operaciones de tesorería por \$ 1,11 billones, así: TES COP \$ 622.990 millones; donde se destaca tasas de compra promedio ponderada de 11,66 % E.A. De igual forma, se realizó compra de TES UVR por \$ 451.546 millones, con tasas de compra promedio ponderada de 6,03 % + UVR. En cuanto a deuda privada, se realizó inversión por \$ 40.000 millones con tasa promedio ponderada de 10,28 % E.A. y tasa máxima de 10,36 % E.A.
- A diciembre 2025, la Entidad cerró con un portafolio de inversiones de \$ 8,96 billones y una TIR de 9,31 % E.A., afianzando los pilares de seguridad, liquidez y rentabilidad.
- En 2025 Caja Honor contribuyó a que 532 afiliados y sus familias cumplieran el sueño de tener vivienda propia, lo que represento un crecimiento de 34 % respecto a 2024 y comportamiento del 212 % de la

meta programada. Se resalta que la Entidad bajó 50 puntos básicos las tasas de crédito de vivienda, quedando así, un rango desde 7.7 % E.A. hasta 9.5 % E.A. Una de las mejores del mercado.

- Flexibilización de políticas de crédito: durante 2025, se modificó el nivel de endeudamiento permitido de los afiliados, pasando del 60 % al 80 %, ingresos adicionales o familiares para mejorar nivel de endeudamiento y crédito para afiliados con reportes negativos en centrales de riesgo o sin experiencia en crédito.

Por todo lo anterior, la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía se destaca por ser una Entidad competitiva, innovadora, sostenible, sólida, confiable y que genera valor. La principal motivación del equipo financiero es administrar los recursos de los afiliados de manera segura para que hagan realidad el sueño de tener vivienda propia. Es así como en 2025 Caja Honor logró la mayor utilidad operacional de su historia, lo cual se traduce en solidez y confianza para el país y los miembros de la Fuerza Pública.

### **Proyecciones 2026**

- ▶ Generar una rentabilidad del portafolio de inversiones del IPC + 3 %.
- ▶ Realizar operaciones de tesorería estimadas en \$ 800.000 millones que comprenden reinversiones y recursos para fortalecer flujo de caja de la Entidad.
- ▶ Mantener el cumplimiento de la Política de Eficiencia Administrativa, donde los gastos de funcionamiento no deben superar el 1,2 % del activo total.
- ▶ Destinar recursos de la utilidad operacional a construcción de subsidios de vivienda, cercanos a \$ 205.100 millones.
- ▶ Incrementar el número de aprobaciones y desembolsos para créditos de vivienda y Leasing Habitacional.
- ▶ Lanzamiento de la línea de crédito para mejoras de vivienda.
- ▶ Fenecimiento de la cuenta fiscal vigencia 2025 por parte de la Contraloría General de la República – CGR.
- ▶ Fomentar el ahorro en los afiliados.
- ▶ Continuar impulsando a los funcionarios de la Subgerencia Financiera a trabajar con el entusiasmo, compromiso, transparencia y sentido profesional que caracteriza a los miembros del equipo directivo.



#### **4. Gestión con afiliados**

## 4.1. Asunto material: solución de vivienda



### **¿Por qué es importante?** (GRI 3-1)

Contar con un hogar seguro constituye un pilar esencial en la vida de toda persona. Es el lugar donde nacen los sueños, se forjan los anhelos y se fortalecen los lazos familiares, guiados por los valores y principios que dan sentido a cada hogar. Una vivienda adecuada no solo ofrece protección, sino que también representa la base de la estabilidad y el bienestar de la familia.

En Caja Honor asumimos con firme compromiso la misión de hacer realidad este propósito. Por ello, trabajamos de manera constante para facilitar el acceso a una vivienda digna a nuestros soldados y policías, verdaderos Héroes de la Patria. Nos dedicamos a brindar una atención excepcional a nuestros afiliados, mediante soluciones presenciales y virtuales que simplifican los trámites y garantizan un servicio eficiente. Nuestro objetivo es impactar de manera positiva en su felicidad y calidad de vida, porque su bienestar es nuestra mayor prioridad.

## ¿Cómo se gestiona?

(GRI 3-2)

Caja Honor cuenta con 7 Puntos de Atención a nivel nacional en Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Florencia, Ibagué y Medellín, equipados con infraestructura moderna y accesible y un equipo humano multidisciplinario para la atención integral a nuestros afiliados. Adicionalmente, dispone de 2 Puntos Móviles que recorren el territorio nacional para garantizar la cobertura del servicio en las Unidades Militares y de Policía.

## ¿Cómo se evalúa?

(GRI 3-3)

Trimestralmente la Entidad a través del Área de Servicio al Afiliado y con el apoyo de un proveedor, evalúa el nivel de satisfacción de los afiliados frente a los trámites y servicios, contemplando variables como: información, atención, infraestructura, canales de servicio, quejas y reclamos. Para tal fin, se cuenta con el indicador estratégico “Índice de Satisfacción al Afiliado” con una meta de 4.5 en una escala de 1 a 5.

### 4.1.1 Afiliados

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 353 de 1994 modificado por la Ley 973 de 2005 y la Ley 1305 de 2009, establece como afiliados forzosos al siguiente personal:

- Los Oficiales, Suboficiales, Soldados Profesionales de las Fuerzas Militares y el personal civil al servicio del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Militares.
- El personal indicado en el numeral anterior, cuando se encuentre devengando asignación de retiro o pensión.
- Los Oficiales, Suboficiales, miembros del Nivel Ejecutivo, Agentes y personal no uniformado de la Policía Nacional,
- El personal indicado en el numeral anterior, cuando se encuentre devengando asignación de retiro o pensión.
- Los servidores públicos de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
- En caso de fallecimiento del personal anteriormente mencionado, también es afiliado forzoso a Caja Honor, el primer beneficiario del causante reconocido como tal, siempre que quede con el disfrute de sustitución de asignación de retiro o pensión.

### Total de afiliados

A diciembre de 2025, la Entidad registró un total de 310.660 afiliados, de los cuales, 201.259 se encuentran realizando aportes para solución de vivienda, que representa el 65 %; y a 109.401 se les administran las cesantías, lo que equivale al 35 %.

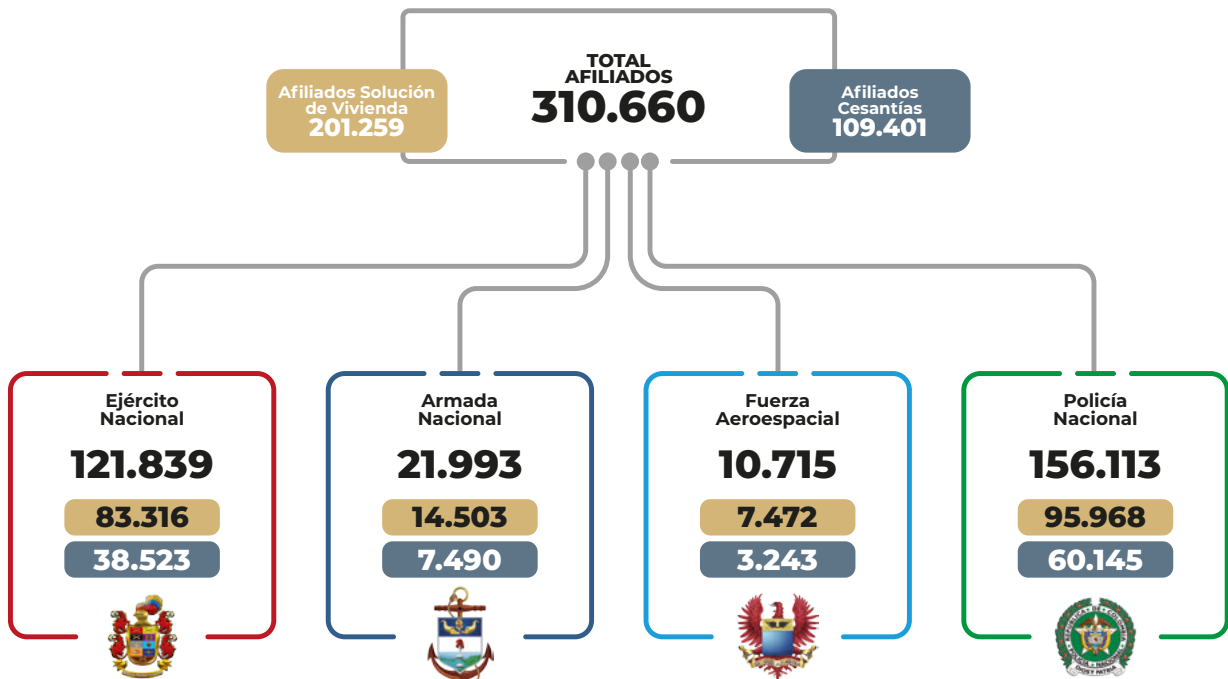


Figura 36. Afiliados Caja Honor a 2025. Fuente: Oficina Asesora de Planeación

## 4.1.2. Subsidios de vivienda

Este es un aporte en dinero que se otorga por una sola vez al núcleo familiar del afiliado o a sus beneficiarios. El subsidio constituye un complemento al ahorro que facilita la adquisición de vivienda, construcción o liberación de hipoteca.

Los recursos del subsidio aplican exclusivamente a las siguientes modalidades: adquisición de vivienda nueva o usada, construcción en sitio propio o del cónyuge, pago de crédito hipotecario, opción de adquisición de leasing habitacional o la cesión de la opción de compra leasing.

El valor de los subsidios se establece por categoría de afiliado y para el 2025 quedaron establecidos así:

- Oficiales: **\$ 124.090.575.**
- Suboficiales y Nivel Ejecutivo: **\$ 59.052.350.**
- Soldados Profesionales, Infantes de Marina y Agentes: **\$ 58.363.500.**

Durante la vigencia 2025, se entregaron 9.851 subsidios de vivienda que corresponden al modelo Vivienda 14 por valor \$ 642.831 millones (recursos de terceros).

Categoría del afiliado	Subsidios entregados 2025
Oficiales	1.023
Suboficiales y Nivel Ejecutivo	6.171
Agentes	446
Soldados Profesionales e Infantes de Marina	2.211
<b>Total</b>	<b>9.851</b>

Tabla 12. Subsidios entregados con Vivienda 14 por categoría. Fuente: Oficina Asesora de Planeación

### 4.1.3. Portafolio de modelos de solución de vivienda para afiliados

Caja Honor ofrece diversos modelos para que el afiliado, de manera optativa, gestione su trámite de solución de vivienda conforme a su conveniencia y previo cumplimiento de los requisitos legales. Asimismo, las líneas de crédito de Caja Honor constituyen una alternativa de financiación altamente favorable para apoyar el cierre de la solución habitacional, permitiendo a los afiliados acceder a un inmueble propio de forma más asequible, con beneficios exclusivos en tasas de interés y plazos de financiación.

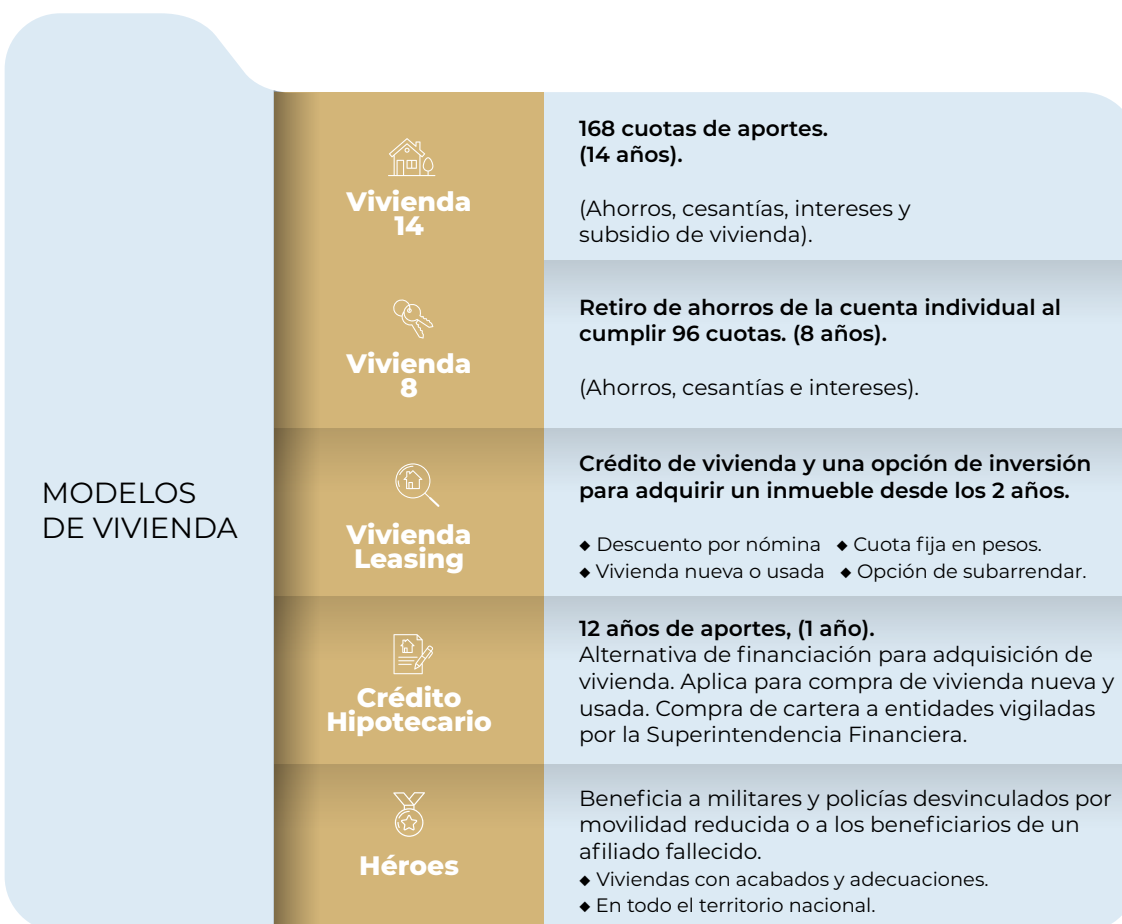


Figura 37. Modelos de solución de vivienda. Fuente: Área de Servicio al Afiliado.

#### 4.1.3.1 Subsidios Complementarios

En el marco del fortalecimiento de los mecanismos de acceso a vivienda, se han suscrito dos convenios colaborativos con la Secretaria Distrital de Hábitat de Bogotá y Secretaria de Vivienda Social y Hábitat de Cali, entidades que ofrecen subsidios complementarios para la adquisición de una vivienda nueva.

Estos convenios permiten a los afiliados de Caja Honor acceder a apoyos adicionales otorgados por las entidades territoriales, contribuyendo a mejorar las condiciones de financiación y a ampliar las oportunidades para la compra de vivienda, en concordancia con los objetivos misionales de la Entidad.

#### 4.1.3.2 Iniciativa orientada a una solución integrada de servicios digitales

El alcance e interés en el volumen de ingresos a Nicobot creció mes a mes durante el año 2025. Sin embargo, la tasa de interacción fue del 13 % y la tasa de abandono del 87 %, lo que evidencia la necesidad de fortalecer las estrategias de difusión y optimizar la experiencia de uso para mejorar la interacción de los afiliados.

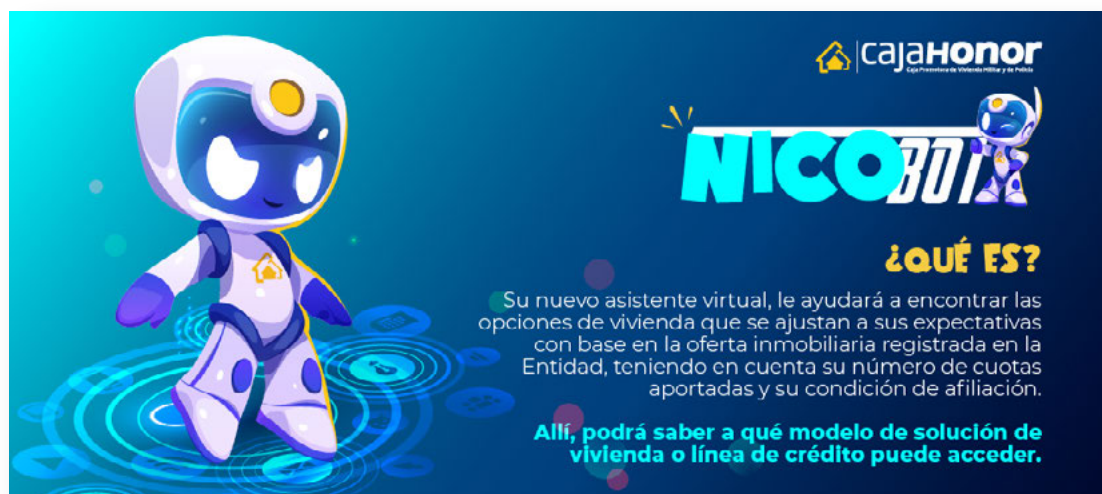


Figura 38. Nicobot. Fuente: Área de Comunicaciones.

En cuanto a la búsqueda de vivienda, los afiliados que interactuaron con Nicobot en 2025 mostraron una clara preferencia por el departamento de Cundinamarca, que concentró el 44 % de las búsquedas. Le siguen Tolima (12 %), Antioquia (10 %), Valle del Cauca (9 %), Boyacá (6 %), Bolívar (6 %), Santander (6 %), Atlántico (5 %), Risaralda (5 %) y Nariño (2 %).

Adicionalmente, se identificó que la mayor demanda en búsqueda de vivienda por Fuerza es de la Policía Nacional (46 %), luego Ejército Nacional (27 %), la Armada de Colombia (10 %), Caja Honor y Veteranos (9 %) y la Fuerza Aeroespacial Colombiana (8 %).

Finalmente, es importante resaltar los incrementos mensuales en las interacciones, que oscilaron entre el 3 % y el 13 %, reflejando un crecimiento progresivo en el uso de Nicobot a lo largo del año, gracias a las mejoras implementadas:

- Campos adicionales (vivienda nueva y usada), esto aumentó la precisión de las búsquedas, y a pesar de que diciembre puede ser un mes de baja demanda, el uso constante sugiere que los afiliados encuentran utilidad en esta herramienta.
- Módulo de Veteranos, que amplió la base de usuarios con interacción a Nicobot, ya que este módulo tiene una demanda estable, incluso en meses de baja interacción; lo que contribuye a que diciembre no registre un descenso.
- Filtros inteligentes por región que permitieron reducir las consultas repetitivas y optimizaron la experiencia de los afiliados con la herramienta.

### Nicobot 2.0 – Año 2025 – Insight 's

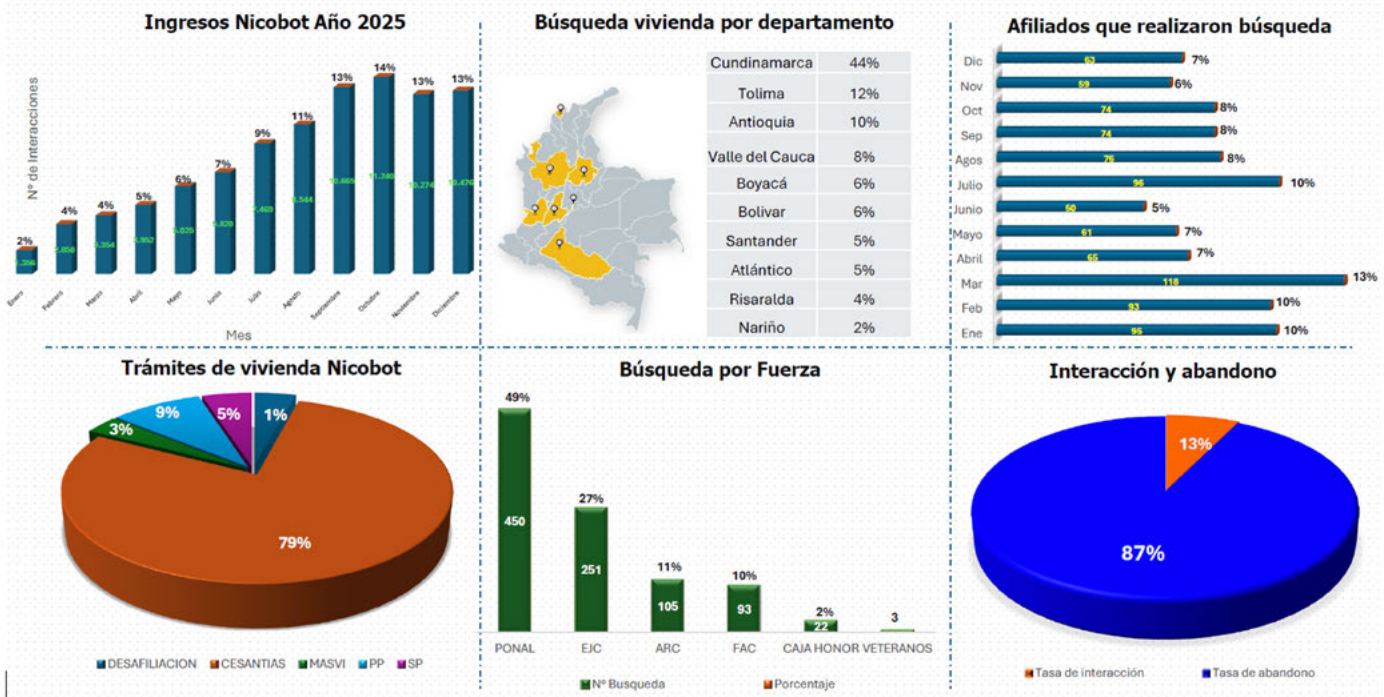


Figura 39. Herramienta Nicobot. Fuente: Grupo de Mercadeo.

### 4.1.3.3 Veteranos de la Fuerza Pública

Con la Ley de Veteranos 1979 de 2019 y en cumplimiento de las políticas del Gobierno Nacional, se dispuso de la afiliación voluntaria para Veteranos de la Fuerza Pública quienes pueden acceder a los productos financieros de Caja Honor con beneficios exclusivos en materia de financiación.

Durante el año 2025, se afiliaron 1.246 Veteranos de la Fuerza Pública a Caja Honor, contando con 696 nuevos afiliados en comparación con el 2024, lo que representa un 56 % de incremento

 <b>Línea de Ahorro AVAV</b>	 <b>Leasing Habitacional Veteranos</b>	 <b>Crédito Hipotecario para Veteranos</b>
Ahorro periódico, descuento por nómina (4.5% - 8% - 10%) o consignación bancaria (monto libre).	No requiere antigüedad de afiliación.	No requiere antigüedad de afiliación.
Interés mensual equivalente a la variación del IPC.	Financiación hasta 95 %.	Financiación Vis hasta 80% y no Vis hasta 70%.
Se puede retirar en cualquier etapa de la afiliación.	Descuento por libranza.	Descuento por libranza.
No se cobra administración.	Tasa de interés 7.7 % E.A. <b>0,62 % mes vencido</b>	Tasa de interés 8.7 % E.A. <b>0,7 % mes vencido</b>
Abono al crédito de Leasing Habitacional e Hipotecario.	Cuota fija en pesos.	Cuota fija en pesos. Tiempo crédito: mínimo 5 máximo 15 años.
	Tiempo crédito: mínimo 5 máximo 15 años.	Tiempo crédito: mínimo 5 máximo 15 años. Compra de cartera. <b>0,7 % mes vencido</b> Abono a capital.

**Importante:** Tener capacidad de endeudamiento.

Figura 40. Servicios financieros para Veteranos. Fuente: Área de Vivienda.

### 4.1.3.4. Héroes (Fondo de Solidaridad)

El Fondo de Solidaridad tiene por objeto facilitar el acceso a una solución de vivienda de forma subsidiada a beneficiarios de afiliados fallecidos por cualquier causa y a quienes hayan sido retirados por disminución de la capacidad psicofísica que haya sido adquirida como consecuencia directa de actos del servicio, o por una grave y comprobada enfermedad catastrófica o terminal, y que, reuniendo los requisitos establecidos por la ley y las condiciones establecidas por la Entidad, opten por beneficiarse de este modelo.

Durante el 2025 se realizó la entrega 78 viviendas en igual número a las entregadas durante el 2024:

Viviendas Entregadas por el Fondo de Solidaridad 2025									
No. Contrato	Nombre proyecto	Ciudad	Departamento	Fecha de entrega	Categoría	Tipo de Vivienda	Valor unitario	Cantidad	Valor total
121 de 2024	Almería 2024	Barranquilla	Atlántico	14/03/25	Soldado Profesional	III - Básica	\$ 105.000.000	10	\$ 1.050.000.000
079 de 2023	Proyecto Bohios SUB 2023	Ceranza	Boyacá	3/04/25	Suboficial	II - Básica	\$ 108.300.000	15	\$ 1.624.500.000
109 de 2023	VILLA ISABEL Torre 3 2023	Santa Marta	Magdalena	23/05/25	Suboficial	II - Básica	\$ 109.000.000	11	\$ 1.199.000.000
						II - Con adecuaciones	\$ 115.000.000	4	\$ 460.000.000
35 de 2024	Reina Isabel Etapa III Torre 6 2024	Santa Marta	Magdalena	23/05/25	Soldado Profesional	II - Básica	\$ 105.000.000	1	\$ 105.000.000
						II - Con adecuaciones	\$ 111.000.000	1	\$ 111.000.000
35 de 2024	Reina Isabel Etapa III Torre 6 2024	Santa Marta	Magdalena	6/06/25	Soldado Profesional	II - Básica	\$ 105.000.000	11	\$ 1.155.000.000
						II - Con adecuaciones	\$ 111.000.000	3	\$ 333.000.000
096 de 2024	Reina Isabel Etapa III Torre 7 2024	Santa Marta	Magdalena	25/07/25	Soldado Profesional	II - Básica	\$ 105.000.000	12	\$ 1.260.000.000
						II - Con adecuaciones	\$ 111.000.000	4	\$ 444.000.000
079 de 2023	Proyecto Bohios SUB 2023	Ceranza	Boyacá	22/08/25	Suboficial	III - Básica	\$ 108.300.000	2	\$ 216.600.000
079 de 2023	Proyecto Bohios SUB 2023	Ceranza	Boyacá	9/12/25	Suboficial	II - Básica	\$ 108.300.000	3	\$ 324.900.000
109 de 2023	VILLA ISABEL Torre 3 2023	Santa Marta	Magdalena	17/12/25	Suboficial	II - Básica	\$ 109.000.000	1	\$ 109.000.000
<b>TOTAL</b>								<b>78</b>	<b>\$ 8.392.000.000</b>

Tabla 13. Viviendas Entregadas por el Fondo de Solidaridad 2025. Fuente: Grupo Fondo de Solidaridad y Atención Veteranos.

## Entregas 2025

### Proyecto Almería (Barranquilla)



### Proyecto Bohíos (Cerinza)



### Proyecto Villa Isabel (Santa Marta)



### Proyecto Reina Isabel (Santa Marta)



Figura 41. Entregas de vivienda por Fondo de Solidaridad. Fuente: Área de Comunicaciones.

### 4.1.3.5. Administración de cesantías

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía administra las cesantías de sus afiliados según la normativa aplicable. En 2025 se procesaron 83.447 trámites de cesantías, a través de los cuales se efectuaron devoluciones para adquisición de terreno, ahorro programado o seguro educativo, compra de vivienda, educación, liberación de gravamen hipotecario, construcción o mejora de vivienda, pago del impuesto predial y adquisición de acciones del Estado, tal como se relacionan a continuación:

Concepto	Año		Variación
	2024	2025	
Adquisición de terreno o lote	504	458	(46)
Ahorro programado o seguro educativo	11	8	(3)
Avance de cesantías para compra de vivienda	2.098	3.472	564
Avance de cesantías para educación	3.157	4.115	958
Avance de cesantías para liberación de gravamen hipotecario	128	120	(8)
Avance de cesantías para construcción y mejora de vivienda	72.420	75.266	2.846
Pago de impuesto predial y valorización	12	8	(4)
Retiro para adquirir acciones de propiedad del Estado	4	-	(4)
<b>Total</b>	<b>79.144</b>	<b>83.447</b>	<b>4.303</b>

Tabla 14. Devolución de cesantías. Fuente: Área de Operaciones - Sistema de Información GA2

Al comparar la gestión de trámites, se evidencia un incremento acumulado de 4.303 casos respecto a la vigencia 2024. Este aumento corresponde a solicitudes relacionadas con adquisición de terreno, seguro educativo, compra de vivienda, cesantías para educación, liberación de gravamen, construcción y mejora de vivienda y pago de impuesto predial. En contraste, durante la vigencia 2025 no se registraron solicitudes de cesantías destinadas a la adquisición de acciones de propiedad del Estado.

#### Envío extractos

En cumplimiento de los lineamientos emitidos por la Superintendencia Financiera de Colombia, durante la vigencia 2025 se enviaron 3.423.618 extractos, que se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Concepto	Extractos enviados	% de participación
Solución de vivienda	1.668.442	48,73 %
Administración de cesantías	1.638.757	47,87 %
AVAC	102.203	2,99 %
AVAV	12.441	0,36 %
AVC	1.775	0,05 %
<b>Total</b>	<b>3.423.618</b>	<b>100 %</b>

Tabla 15. Relación de envío de extractos. Fuente: Área de Operaciones tomado de Fsend-F1 Top Point.

### Ejecución de Recursos de Terceros

Para la vigencia 2025 el presupuesto asignado por valor de \$ 2.081 millones, presentó una ejecución del 95.84%, tal como se detalla a continuación:

Nombre del Rubro	Presupuesto	Ejecución	% Ejecución
Aportes afiliados V14	\$ 327.414.110.379	\$ 320.232.320.867	97,81 %
Aportes afiliados V8	\$ 53.399.831.999	\$ 51.257.500.406	95,99 %
Ahorro Voluntario Afiliados Cesantías - AVAC	\$ 20.945.837.000	\$ 18.306.459.416	87,40 %
Ahorro Voluntario Afiliados Cesantías - AVAV	\$ 3.313.005.000	\$ 2.288.791.332	69,09 %
Cesantías afiliados V14	\$ 329.942.502.622	\$ 322.247.826.925	97,67 %
Cesantías afiliados V8	\$ 61.075.374.000	\$ 58.613.676.070	95,97 %
Cesantías afiliados con solución de vivienda	\$ 642.309.844.000	\$ 629.664.172.641	98,03 %
Subsidios de Vivienda	\$ 642.831.658.000	\$ 592.060.872.418	92,10 %
<b>Total</b>	<b>\$ 2.081.232.163.000</b>	<b>\$ 1.994.671.620.074</b>	<b>95,84 %</b>

Tabla 16. Ejecución Recursos de Terceros. Fuente: Área de Operaciones.

#### 4.1.3.6. Ejecución modelos de solución de vivienda.

En la sesión de Junta Directiva del 30 septiembre de 2025, previo análisis y sustentación, se presentó para aprobación el ajuste de la MEGA de 62.116 a 58.452, según consta en el Acta No. 11, cumpliendo con lo establecido en la Directiva Permanente 23 de 2024 del Ministerio de Defensa Nacional, tal como se presenta a continuación:

	MEGA 2023-2026				AJUSTE APROBADO MEGA 2023-2026		
	2025	2026	Total MEGA		2025	2026	Total MEGA
Vivienda 14	12.102	11.880	50.500	Vivienda 14	10.600	11.880	48.998
Vivienda 8	2.550	2.700	10.236	Vivienda 8	1.488	1.600	8.074
Crédito de Vivienda <i>(Leasing, hipotecario)</i>	250	260	980	Crédito de Vivienda <i>(Leasing, hipotecario)</i>	250	260	980
Héroes	100	100	400	Héroes	100	100	400
<b>Total</b>	<b>15.002</b>	<b>14.940</b>	<b>62.116</b>	<b>Total</b>	<b>12.438</b>	<b>13.840</b>	<b>58.452</b>

Figura 42. Ajuste MEGA aprobado 2023-2026.

De acuerdo con lo anterior, con corte a diciembre 2025, la MEGA presentó una ejecución del 73 % correspondiente a 42.728 soluciones de vivienda.

Durante la vigencia se proyectó la meta de facilitar a 12.438 soluciones de vivienda, alcanzando una ejecución del 99 %, correspondiente a 12.277 por un valor aproximado de \$ 1.7 billones.

	Vivienda 14	Vivienda 8	Héroes	Crédito de Vivienda <i>(Leasing, hipotecario)</i>	Total
<b>META</b>	10.600	1.488	400	250	12.438
<b>EJECUCIÓN</b>	9.851	1.794	100	352	12.277
<b>PORCENTAJE</b>	93 %	121 %	100 %	213 %	99 %

En la siguiente gráfica se puede evidenciar la distribución geográfica de los principales departamentos en los que realizan soluciones de vivienda, a través del modelo Vivienda 14:

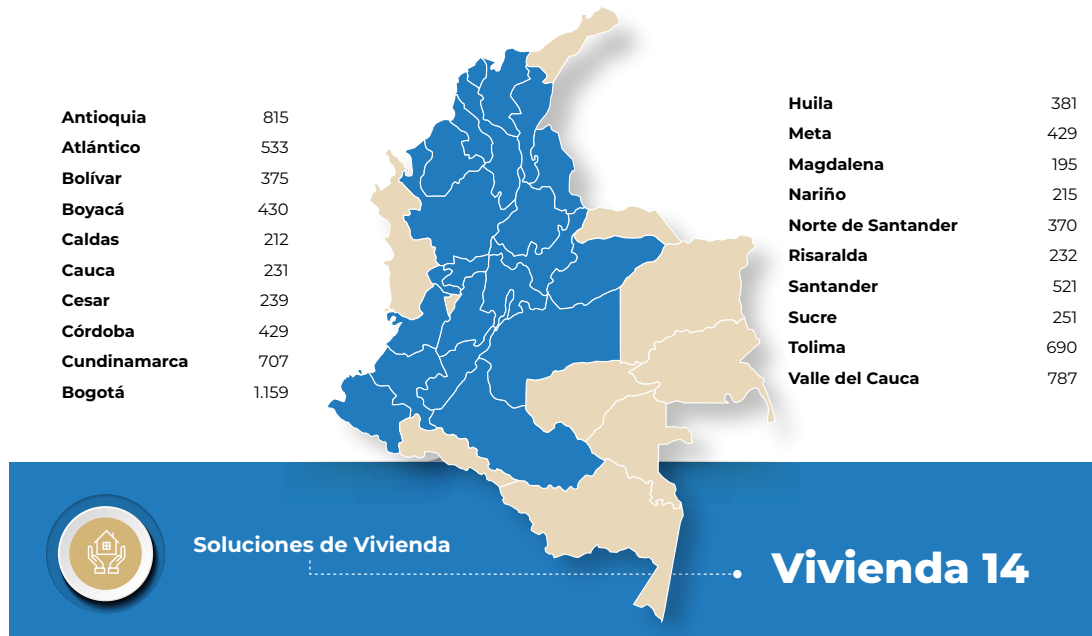


Figura 44. Distribución geográfica de viviendas. Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

Con relación a la MEGA establecida para el periodo 2023 - 2026 en 58.452 soluciones de vivienda se presentó una ejecución de 42.728, lo que corresponde al 73 % con corte a diciembre de 2025.

Modelo	Meta	Ejecución	%
<b>Vivienda 14</b>	48.998	34.883	71 %
<b>Vivienda 8</b>	8.074	6.307	78 %
<b>Héroes</b>	400	300	75 %
<b>Crédito de Vivienda</b> <i>(Leasing, hipotecario)</i>	980	1.238	126 %
<b>Total</b>	<b>58.452</b>	<b>42.728</b>	<b>73 %</b>

14.395

3.182

1.687

23.464

Figura 45. Ejecución MEGA 2023-2026 a diciembre 2025. Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

#### 4.1.4. Humanización del servicio

Dada las iniciativas y estrategias para garantizar el bienestar y satisfacción de afiliados, beneficiarios y Veteranos, se consolidó como “El año del servicio”; esto, porque contempló proyectos innovadores, simplificación y racionalización de trámites, nuevos canales de servicio como WhatsApp, Portal Tran-

saccional con servicio 24/7, Servicio Virtual y video llamadas, transformación y autogestión en el Centro de Contacto al Ciudadano, afianzamiento del servicio de inclusión social e infraestructura, mejora de los servicios, trámites y productos financieros de la Entidad, que le garantizan a los afiliados la consolidación de su solución de vivienda para brindar tranquilidad, felicidad y seguridad para su Familia.

Adicional, se garantizó la cultura del servicio, promesa de valor y experiencia diferenciales del servicio; se fortaleció las competencias de los equipos en atención, liderazgo, experiencia, pasión y compromiso institucional; contribuyendo así al bienestar de los afiliados y sus familias.

Por lo anterior, se presentan los logros alcanzados en 2025 y los retos para el 2026, así:

### Cobertura y atención a nivel nacional:

Con apoyo de la gestión de los Puntos de Atención de Barranquilla, Medellín, Cali, Bucaramanga, Ibagué, Florencia, Sede Principal en Bogotá, y nuestros dos Puntos Móviles, se impactó con 278.525 atenciones a nivel nacional, así:

PUNTO DE ATENCIÓN	ATENCIONES 2025												
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	Total
SEPBO	9.282	9.278	8.773	8.946	8.995	7.320	9.530	7.949	9.371	8.778	8.077	7.424	<b>103.723</b>
PABAR	2.647	2.701	2.658	2.699	2.303	1.935	2.647	2.106	2.561	2.525	2.477	2.148	<b>29.407</b>
PAMED	2.505	2.717	2.400	2.364	2.221	2.014	2.671	2.045	2.678	2.502	2.430	1.906	<b>28.453</b>
PACAL	2.351	2.285	2.155	2.081	2.081	1.811	2.560	2.150	2.523	2.394	2.031	1.961	<b>26.383</b>
PAIBA	1.925	2.255	2.063	2.087	2.566	1.758	2.182	1.778	2.140	2.064	1.842	1.938	<b>24.598</b>
PABUC	1.689	1.610	1.665	1.708	1.553	1.165	1.729	1.429	1.750	1.549	1.770	1.497	<b>19.114</b>
PAFLO	1.192	1.347	1.394	1.280	1.188	923	1.210	810	1.362	1.225	1.038	990	<b>13.959</b>
PUNTOS MÓVILES	0	4.855	3.205	1.713	1.840	2.061	3.656	3.755	2.976	3.101	3.905	199	<b>31.266</b>
VIRTUAL	236	230	138	91	114	63	106	114	137	110	120	163	<b>1.622</b>
<b>Total</b>	<b>21.827</b>	<b>27.278</b>	<b>24.451</b>	<b>22.969</b>	<b>22.861</b>	<b>19.050</b>	<b>26.291</b>	<b>22.136</b>	<b>25.498</b>	<b>24.248</b>	<b>23.690</b>	<b>18.226</b>	<b>278.525</b>

Tabla 17. Atenciones 2025. Fuente: Área de Servicio al Afiliado

## Atención incluyente

En cumplimiento a la Política Servicio e Inclusión Social, se garantizó los mecanismos y criterios de atención, accesibilidad y servicio preferencial a los afiliados, beneficiarios y Veteranos con discapacidad; el acceso a trámites, servicios y productos financieros en los diversos canales; instalación del software Zoom text y Jaws; se realizó capacitación al equipo de trabajo para la comunicación efectiva, equitativa y sin barreras; y se mejoró las instalaciones con los criterios de accesibilidad establecidos; promoviendo la excelencia, innovación y responsabilidad social y avanzando hacia un enfoque integral de accesibilidad universal.



Figura 46. Accesibilidad Puntos de Atención. Fuente: Área de Servicio al Afiliado.

## Participación ciudadana:

Se fortaleció la participación ciudadana con la asistencia a: las ferias de servicio del GSED; la feria de vivienda Locura Inmobiliaria; y las ferias de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva (DIVRI), entre las cuales se destaca la XI mesa de trabajo del Sistema de Gestión de Riesgos y Rehabilitación Integral (SSRRI) y la conmemoración del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, que tuvo como propósito fundamental promover la inclusión y visibilizar los derechos de las personas con discapacidad, en articulación con las políticas institucionales y nacionales en la materia.



Figura 47. Actividades en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva- DIVRI. Fuente: Área de Servicio al Afiliado.



#### 4.1.4.1 Interacción con los afiliados

Caja Honor promovió espacios de participación e interacción con sus afiliados a nivel nacional como se relaciona a continuación:

Actividad	2024	2025
Ruta Puntos Móviles	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atenciones: 13.446.</li> <li>- Atención a Unidades Militares y de Policía y otras visitas: 133 registros.</li> <li>- Visitas y atención a Centros de Reclusión y DIVRI: 6.</li> </ul> <p>Departamentos de impacto en la visita de las Unidades Militares de Ejército Nacional, Fuerza Aeroespacial, Armada de Colombia y Policía Nacional: Amazonas, Antioquia, Bolívar, Caldas, Caquetá, Córdoba, Cundinamarca, La Guajira, Norte de Santander, Quindío, Sucre, Putumayo entre otros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atenciones: 31.266</li> <li>- Atención a Unidades Militares y de Policía y visitas 78 registros.</li> <li>- Visitas y atención a Centros de Reclusión y DIVRI.</li> </ul> <p>Departamentos y ciudad de impacto ruta de Servicio: Puerto Salgar, Yopal, Villavicencio, Boyacá, Sogamoso, Tunja, Tolomaidá, La Guajira, Manizales, Pereira, Armenia, Rionegro, Montería, Sincelejo, Coveñas, Valledupar, Bahía Málaga, Cúcuta, Nilo, Bogotá y Cundinamarca; Centros de Reclusión, participación de las ferias de servicio de Caja Honor, GSED, invitaciones de las Escuelas de Formación de las Fuerzas Militares y de la Policía, y Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva DIVRI.</p>
Centro de Contacto al Ciudadano	<p>Canal telefónico – llamadas + IVR:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Línea nacional: 375.625</li> <li>• Línea gratuita: 87.932</li> <li>• Correo electrónico: 28.535</li> <li>• Chat y CCC: 2.344</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Línea de atención: 708.822</li> <li>-IVR: 610.272</li> <li>-Atención agente: 98.550</li> <li>-Línea nacional: 24.308</li> <li>-Línea gratuita: 54.424</li> <li>-Correo electrónico: 29.409</li> <li>-Chat Bot: 3.688</li> <li>-WhatsApp Business: 58.394</li> </ul>
Agendamiento de citas a nivel nacional	<p>Asignadas:</p> <p>Asistidas: <b>3048</b></p> <p>Canceladas: <b>1592</b></p> <p>No asistidas: <b>486</b></p> <p>Total general: <b>5165</b></p>	<p>Asignadas: <b>9</b></p> <p>Asistidas: <b>2172</b></p> <p>Canceladas: <b>913</b></p> <p>No asistidas: <b>355</b></p> <p>Total general: <b>3449</b></p>

Tabla 18. Fuente: Área de Servicio al Afiliado.

## Caracterización de afiliados

Se aplicó la encuesta de caracterización de afiliados bajo los criterios establecidos por el Programa de Servicio al Ciudadano del Departamento Nacional de Planeación.

Los resultados se encuentran disponibles en el sitio web institucional: Caracterización de usuarios, y constituyen un insumo fundamental para la definición de estrategias de comunicación y mercadeo orientadas a fortalecer el relacionamiento con los afiliados y facilitar su acceso a los trámites de vivienda.

## Principales ferias de vivienda realizadas durante el 2025

Nombre	Lugar	Fecha	Asistentes	Trámites	Expositores
Feria Regional	Villavicencio	10 al 14 de marzo 2025	693	488	12
Usado y Nuevo Terminado	Sede Principal	17 al 19 de junio 2025	1175	549	45
Feria Regional	Tolemaida	17 al 19 de septiembre 2025	692	450	26
Locura Inmobiliaria	Sede Principal	25 al 27 de noviembre 2025	2023	806	33
Expodefensa	Corferias	1 al 3 de diciembre 2025	230	148	0
<b>Total</b>			<b>4813</b>	<b>2441</b>	<b>116</b>

Tabla 18. Resumen de las ferias 2025. Fuente: Grupo de Mercadeo 2025.

### • Feria Regional de Vivienda FREVI - Villavicencio

Se desarrolló en dos lugares estratégicos: del 10 al 11 de marzo, en el Departamento de Policía del Meta y del 12 al 14 de marzo en el Comando Aéreo de Combate No. 2. Se contó con la asistencia de 693 asistentes y se logró la recepción de 488 trámites, con corte a 31 de diciembre. Participaron 12 expositores (9 constructoras, 2 inmobiliarias y 1 entidad financiera).

## FERIA REGIONAL DE VIVIENDA - FREVI

Del 10 al 14 de marzo Villavicencio



Figura 48. Feria Regional de Villavicencio. Fuente: Grupo de Mercadeo.



Figura 49. Feria Regional de Villavicencio. Fuente: Grupo de Mercadeo.

## • Feria del Inmueble Usado y Nuevo Terminado

Se desarrolló en Bogotá, del 17 al 19 de junio de 2025, en la Sede Principal de Caja Honor, con un horario de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. Se contó con 1.175 asistentes y 549 trámites, con corte 31 de diciembre. Participaron 45 expositores (32 constructoras, 10 inmobiliarias y 3 entidades financieras).



Figura 50. Resumen de Feria del Inmueble Usado y Nuevo Terminado. Fuente: Grupo de Mercadeo.



Figura 51. Feria de Vivienda Usada y Nueva Terminada. Fuente: Grupo de Mercadeo.

## • Feria Regional de Vivienda FREVI -Tolemaida

Se desarrolló del 17 al 19 de septiembre en el Fuerte Militar de Tolemaida. Se logró la visita de 692 asistentes y la recepción de 450 trámites y solicitudes durante los 3 días. Se con la participación de 26 expositores (25 constructoras y 1 Inmobiliaria).

### FERIA REGIONAL DE VIVIENDA - FREVI

Del 17 al 19 de septiembre Tolemaida

#### Campaña de difusión

- 1. CRM Y SMS**
  - 2 correos electrónicos - **118.087** afiliados.
  - 5 Mensajes de texto - **2.329** afiliados.

- 2. Volanteo**  
5.000 volantes entregados en las unidades militares y de policía.

#### Expositores

-  **25** Constructoras
-  **1** Inmobiliarias

#### Asistentes

 **692**



#### Trámites de vivienda



**450**

Corte 31 diciembre

Tipo de Trámite	#
Vivienda 24	16
Simulaciones	106
Actualización de datos	90
Incrementos de ahorro	74
Biometrías	60
Futuro	40
Creación de usuarios	26
AVAC	6
Retiro AVAC	6
Afiliación veterano	2
Crédito Hipotecario	1
Prospección crédito	5
PEP	1

Figura 52. Resumen de Feria Regional Tolemaida. Fuente: Grupo de Mercadeo.



Figura 53. Resumen de Feria Regional Tolemaida. Fuente: Grupo de Mercadeo.

## • Locura Inmobiliaria - Versión III

Se desarrolló del 21 al 27 de noviembre en la Sede Principal Caja Honor, de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. Se contó con la participación de 33 expositores (29 constructoras, 3 inmobiliarias y 1 entidad financiera). Como resultado se logró la visita de 2.023 asistentes y la recepción de 806 trámites y solicitudes.



Figura 54. Planimetría Locura Inmobiliaria. Fuente. Grupo de Mercadeo.



Figura 55. Locura Inmobiliaria. Fuente: Grupo de Mercadeo.



Figura 56. Resumen de Feria Regional Tolemaida. Fuente: Grupo de Mercadeo.

## EXPODEFENSA -2025

Se llevó a cabo del 1 al 3 de diciembre de 2025, se contó con la participación de 230 afiliados, se realizaron 148 trámites relacionados con los modelos de solución de vivienda, líneas de créditos, incremento del ahorro, actualización de datos y afiliación de Veteranos.



Figura 57. Expodefensa. Fuente. Grupo de Mercadeo.

#### 4.1.4.2. Canales de comunicación y Puntos de Atención

##### Innovación en Centro de Contacto al Ciudadano:

Con la estrategia del servicio, se implementó una plataforma tecnológica en el Centro de Contacto al Ciudadano con herramientas artificiales para generar conversaciones fluidas y cercanas con los afiliados, entre los servicios: Agente 24/7, chat bot “Patria”, video atención, click to call, well call back (programación de llamadas con agente), SMS, correo electrónico. Adicional, IVR de autogestión con los servicios de envío de certificación de cuenta, consulta de estado trámite, de saldo cuenta, resolución de retiro y hoja de servicio para el trámite de retiro definitivo de cesantías.

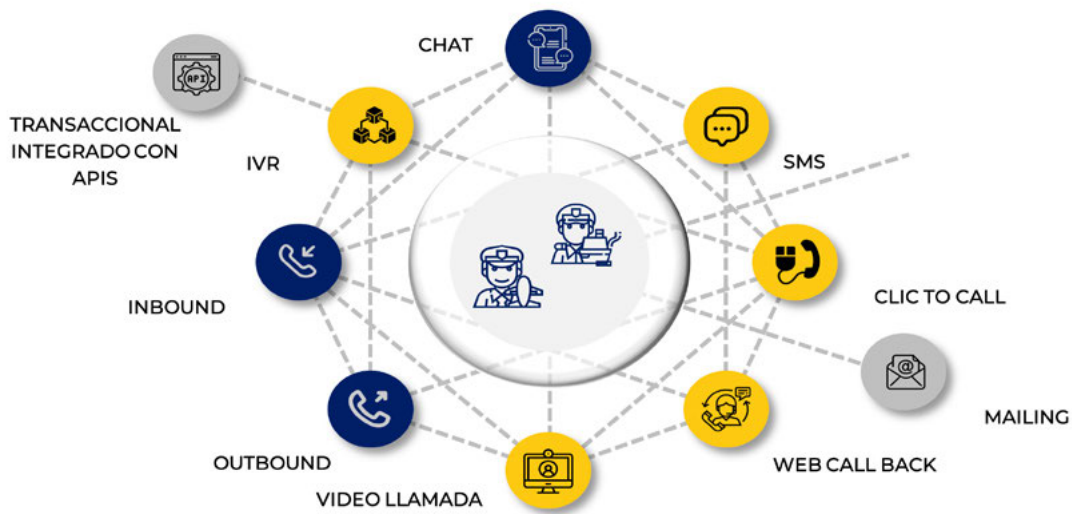


Figura 58. Estrategia de servicio. Fuente: Grupo de Mercadeo.

##### Servicio virtual y plataforma de servicio

Caja Honor impulsó la atención virtual con nuevos servicios para el afiliado, entre ellos: video llamada, revisión de documentos en línea, agendamiento de citas, asesoría gratuita y personalizada con asesores virtuales, y trámites en el Portal Transaccional 24/7; esto, con el propósito de facilitar el acceso al servicio y brindar bienestar a los afiliados.

De las atenciones de video llamada, se atendieron afiliados ubicados en Dubái, España, Brasil, Emiratos Árabes Unidos, Canadá, Australia, Francia, Paraguay y Colombia.

<b>Trámites procesados y pagos</b>	<b>Video atenciones</b>	<b>Servicio de estudio de títulos</b>	<b>Agendamiento de citas</b>	<b>Asesores virtuales</b>
<b>30.041</b>	<b>1.243</b>	<b>1.216</b>	<b>462</b>	<b>13</b>

## Canales de servicio

Caja Honor dispone de distintos canales para el bienestar y mejora de la experiencia del servicio de sus afiliados, beneficiarios y Veteranos de la Entidad, así:

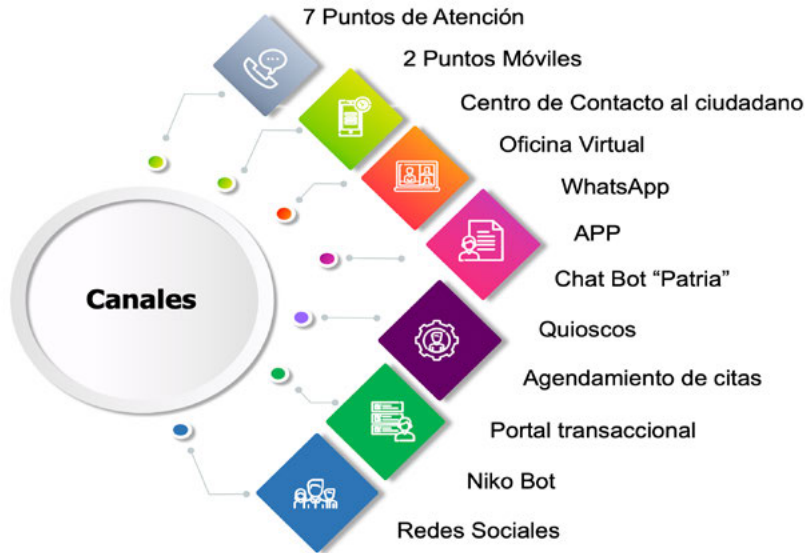


Figura 59. Canales de servicio. Fuente: Grupo de Mercadeo.

## Rutas de servicio a nivel nacional

Caja Honor, a través de los dos Puntos Móviles cumplió el sueño de adquisición de vivienda propia para los afiliados y sus familias, y garantizó la cobertura nacional en las Unidades Militares y de Policía, logrando impactar de manera positiva con los siguientes resultados:

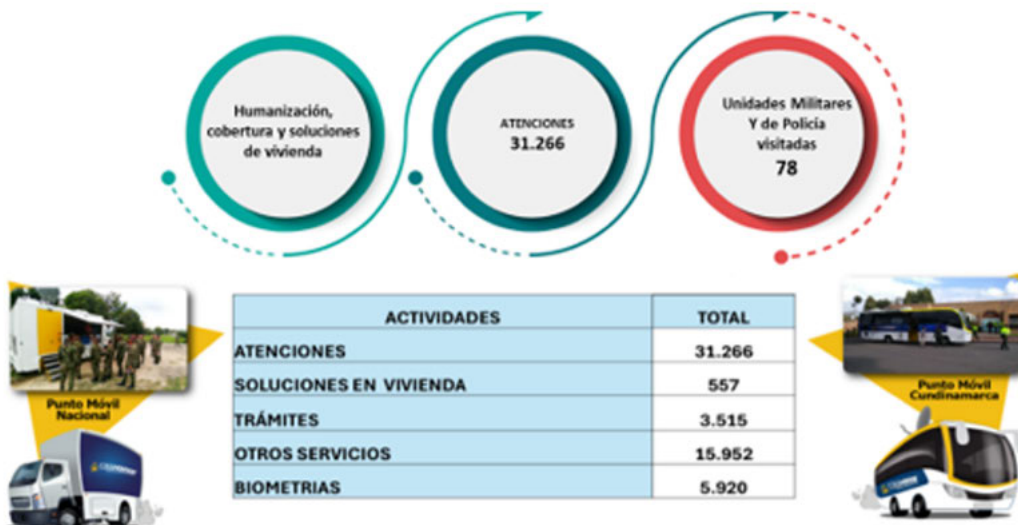


Figura 60. Gestión Puntos Móviles. Fuente: Grupo de Mercadeo.

## Racionalización de trámites

Con el fin de garantizar el acceso ágil, fácil y seguro a los trámites, servicios y productos financieros de la Entidad; y de reducir costos, tiempos de espera, desplazamientos y documentos; se racionalizó el trámite de saldos (solo aportes) y se simplificaron los requisitos de los modelos de solución de Vivienda 14, Vivienda 8 y retiro de cesantías.

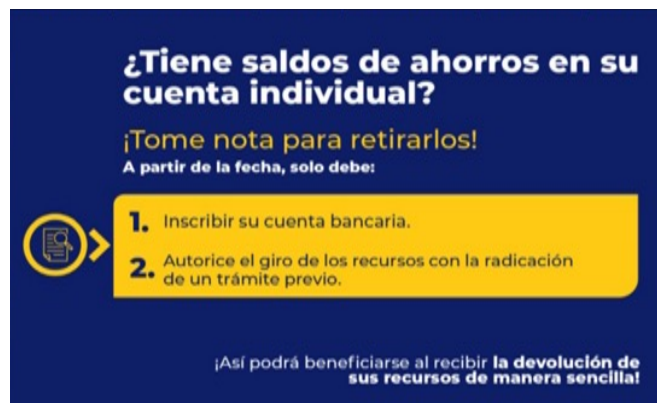


Figura 61. Racionalización y simplificación. Fuente: Área de Servicio al Afiliado.

## Trámites, atenciones y canales

Caja Honor gestionó de manera gratuita los diferentes trámites radicados en Puntos de Atención, Puntos Móviles y Portal Transaccional: 176.182 trámites recibidos, de los cuales, 131.331 trámites con cumplimiento de requisitos, y de estos, 113.568 trámites fueron procesados y pagados en 5 días.

Puntos de Atención	2024	Puntos de Atención	2025
	Total		Total
Bogotá	34.268	Bogotá	37.895
Cali	11.587	Cali	11.470
Medellín	10.962	Medellín	11.646
Barranquilla	12.345	Barranquilla	12.831
Ibagué	10.643	Ibagué	26.335
Bucaramanga	8.503	Bucaramanga	8.906
Florencia	4.797	Florencia	4.509
Punto Móvil	2.186	Punto Móvil	6.336
Oficina virtual	32.407	Oficina virtual	56.254
<b>Total</b>	<b>127.698</b>	<b>Total</b>	<b>176.182</b>

Tabla 19. Trámites por Punto de Atención. Fuente: Área de Servicio al Afiliado.

## 4.1.5. Satisfacción del afiliado

Con el fin de mejorar la satisfacción y experiencia de nuestros afiliados en la Entidad, se realizó la encuesta de percepción del servicio en cuanto a la calidad de información, atención brindada por el asesor, servicio virtual, instalaciones y servicio del Centro de Contacto del Ciudadano; obteniendo una calificación promedio de 4.6/5.

Resultado que refleja el compromiso de la Entidad con el bienestar de los militares, policías, Veteranos y civiles del Sector Defensa.

Los resultados de la medición se encuentran publicados en el sitio web en el siguiente link: <https://www.cajahonor.gov.co/PGC/Paginas/indice-Satisfaccion-Afiliados.aspx>

Indicador	Ponderación	Primer bimestre	Segundo bimestre	Tercer bimestre	Cuarto bimestre	Quinto bimestre	Sexto bimestre	Promedio anual
Orientación y servicio presencial	80 %	4.3	4.6	4.8	4.6	4.7	4.7	<b>4.6</b>
Virtual	10 %	4.7	4.3	4.5	4.5	4.5	4.5	<b>4.5</b>
Centro de Contacto al Ciudadano	10 %	3.6	4.2	4.3	4.4	4.6	4.4	<b>4.3</b>
Índice general de satisfacción	100 %	4.3	4.5	4.7	4.6	4.7	4.7	<b>4.6</b>

Tabla 20: Consolidado ponderado del Índice de Satisfacción. Fuente: Área de Servicio al Afiliado.

Atendiendo las recomendaciones de nuestros afiliados, se implementó el servicio de WhatsApp, autogestión Centro de Contacto al Ciudadano, política de ingreso dispositivos móviles, mejora de los tiempos de espera en sala y atención y racionalización de requisitos de los trámites de la Entidad.

### Proyectos de servicio:

#### Nuevo Modelo de Servicio

Para el bienestar del afiliado y sus familias, se diseñó el nuevo Modelo de Servicio para la implementación en la vigencia 2026, basado en los pilares de agilidad, confianza y empatía; la ruta de servicio del afiliado; la nueva cultura de servicio centrada en el afiliado; indicadores para medir la efectividad del servicio y garantizar la promesa de valor; los momentos de verdad y experiencias diferenciales y memorables para el afiliado y sus familias.

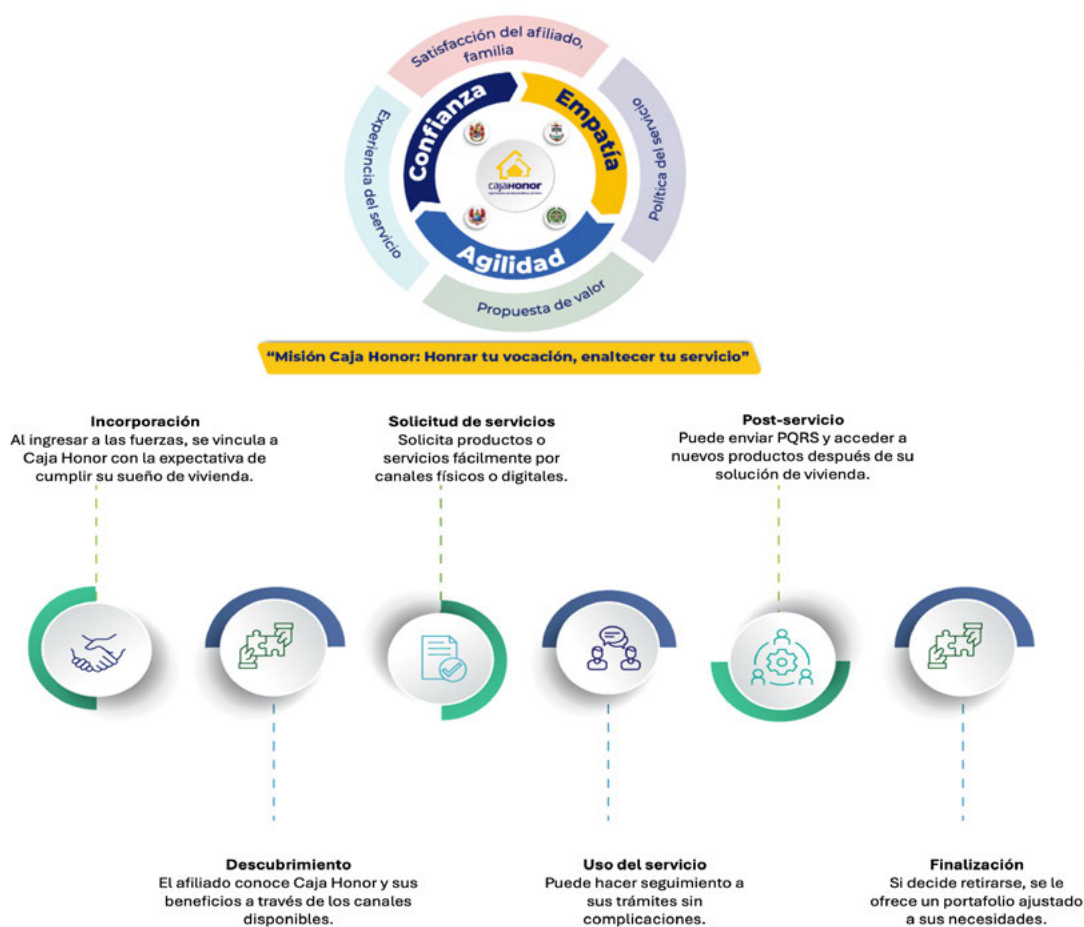


Figura 62. Racionalización y simplificación. Fuente: Área de Servicio al Afiliado.

## Autenticación digital afiliado

Es fundamental garantizar la confianza, tranquilidad y optimización de recursos para los afiliados, la Entidad y el uso de las nuevas tendencias de identificación; por lo cual, se inició e implementó en diferentes fases la autenticación digital del afiliado, un método de autenticación rápido, fácil y seguro, desde su dispositivo y lugar de trabajo, para acceder a los trámites, servicios y productos financieros.

### 4.1.5.1. Peticiones, Quejas, Reclamos, Solicitudes y Denuncias PQRS-D

#### Sistema de Atención Consumidor Financiero (SAC)

Caja Honor administra y gestiona el Sistema de Atención al Consumidor Financiero (SAC) en cumplimiento de la Ley 1328 de 2009 y la Circular Básica Jurídica C.E. 006 de 2025 de la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC). El SAC tiene como propósito promover una cultura institucional orien-

tada a la atención adecuada, el trato justo, la protección y el respeto hacia los consumidores financieros. Para ello garantiza información clara, transparente y oportuna, bajo estándares de calidad que facilitan la resolución efectiva de inquietudes y necesidades de nuestros afiliados. Este enfoque se fortalece mediante la gestión permanente del canal de PQRS-D y la consolidación de procedimientos confiables, eficientes y centrados en el usuario.



Figura 63. Objetivos del SAC. Fuente: Área de Atención Consumidor Financiero – ARACF.

En coherencia con la normativa vigente, Caja Honor dispone de mecanismos integrales que garantizan y refuerzan los derechos y deberes del consumidor financiero, asegurando su protección en todas las etapas de la relación con la Entidad.



Figura 64. Instancias de Protección al Consumidor Financiero. Fuente: Área de Atención Consumidor Financiero – ARACF.

## Canal de Atención de PQRS-D

En cumplimiento de la Ley 1755 de 2015, Caja Honor realiza seguimiento y control permanente a las PQRS D radicadas a través de los canales oficiales, procurando brindar respuestas oportunas y ajustadas a la normatividad. Durante 2025, se gestionaron 25.774 solicitudes con un tiempo promedio de respuesta de 7 días hábiles, evidenciando el compromiso, la eficacia y la empatía del equipo de trabajo en la atención a los consumidores financieros.

CLASE DE SOLICITUD	TRIMESTRE 2025				TOTAL	%
	I	II	III	IV		
Petición	5.628	5.536	5.896	4.742	21.802	84,59%
Certificación	447	383	1.081	399	2.310	8,96%
Felicitación	164	195	392	104	855	3,32%
Reclamo	135	139	179	193	646	2,51%
Agradecimiento	22	5	3	6	36	0,14%
Requerimiento	11	11	14	12	48	0,19%
Sugerencia	6	6	5	3	20	0,08%
Queja	5	13	17	15	50	0,19%
Recurso	1		1		2	0,01%
Denuncia	1		3	1	5	0,02%
<b>Total general</b>	<b>6.420</b>	<b>6.288</b>	<b>7.591</b>	<b>5.475</b>	<b>25.774</b>	<b>100%</b>

Tabla 21. PQRS-D ingresadas y gestionadas 2025. Fuente: Área de Atención Consumidor Financiero – ARACF.

Como parte de las buenas prácticas, los casos que puedan generar impacto actual o potencial en la prestación del servicio son reportados de manera inmediata a los jefes y líderes de las dependencias involucradas. Asimismo, se realizan reuniones trimestrales de seguimiento para analizar los casos más relevantes y definir estrategias orientadas al mejoramiento continuo.

Durante el periodo, Caja Honor realizó 1.013.222 atenciones (incluyendo PQRS D, atenciones presenciales y virtuales, y las interacciones del Centro de Contacto al Ciudadano). De estas, solamente 696 correspondieron a quejas y reclamos, equivalente al 0,07 %, lo que evidencia el compromiso institucional con un servicio humanizado, eficiente y de alta calidad.

## Educación financiera

Con el objetivo de fortalecer la educación del consumidor financiero, Caja Honor ejecuta acciones a través del programa “Aprendiendo con Honor”, orientado a promover decisiones responsables en la gestión de las finanzas personales y familiares.

Las actividades incluyeron piezas publicitarias, artículos, pautas radiales y participación en emisoras de la Policía Nacional y de las Fuerzas Militares. También, se desarrollaron actividades presenciales y virtuales en ferias, even-

tos institucionales y celebraciones especiales. Todo el contenido fue difundido por los canales oficiales como correo institucional, página web, Intranet, Centro de Contacto al Ciudadano, mensajes de texto y herramientas como WhatsApp y Microsoft Teams.



Figura 65. Cápsula Financiera No. 18 ¡Celebre con amor, pero también con inteligencia financiera!

Durante 2025 se desarrollaron 92 actividades del Programa de Educación Financiera. Adicionalmente, con el valioso apoyo de las Oficinas de Enlace del Ejército Nacional, Armada de Colombia, Fuerza Aeroespacial y Policía Nacional, se efectuaron 441 visitas a escuelas y Unidades Militares, logrando 307.547 sensibilizaciones. Este resultado refleja el enlace, pertinencia y acogida del programa entre los consumidores financieros.



Figura 66. Actividades del programa de Educación Financiera "Educando con Honor". Fuente: Área de Atención Consumidor Financiero - ARACF

## Logros

1. Obtención del Sello de Educación Financiera en segundo nivel otorgado por la SFC para las Cápsulas Financieras, consolidando la excelencia en educación financiera.
2. Participación del Programa de Educación Financiera en programas de DIVRI y en la Rendición de Cuentas, fortaleciendo la transparencia y la formación de los afiliados.
3. Primer TikTok Live exclusivamente con temas del SAC y Educación Financiera realizado en el Colegio Patria, innovando y promoviendo el aprendizaje en entornos digitales.
4. Lanzamiento de la Cartilla del SAC con enfoque en lenguaje claro, facilitando la comprensión de derechos y deberes del consumidor financiero.
5. Cumplimiento del 100 % en la oportunidad de respuesta a PQRS-D, con un tiempo promedio de 7 días hábiles, garantizando eficiencia.
6. Gestión efectiva ante incremento en un 5 % en las solicitudes PQRS-D, se mantuvo el tiempo de respuesta y calidad.
7. Reducción del 35 % en acciones de tutela frente a 2024, reflejando mejoras sustanciales en calidad y oportunidad de atención.
8. Cero acciones correctivas derivadas de quejas y reclamos, confirmando una gestión preventiva y cumplimiento normativo.
9. El Defensor del Consumidor Financiero, no emitió recomendaciones de alto impacto, ratificando solidez de los procesos y el cumplimiento de estándares regulatorios.
10. Continuidad en capacitaciones y sesiones de retroalimentación al equipo, fortaleciendo la atención al consumidor financiero y la unificación de criterios en la gestión.



## 5. Gestión del Talento Humano



## 5.1. Asunto material: bienestar laboral

ODS 8 "Empleo digno y crecimiento económico"  
ODS 3 "Salud y bienestar"  
ODS 4 "Educación de calidad"

### ¿Por qué es importante?

(GRI 3-1)

La gestión del Talento Humano es fundamental porque garantiza que la organización cuente con personas competentes, motivadas y alineadas con sus objetivos estratégicos, lo que se refleja en mayor productividad, calidad en el servicio, compromiso y un clima laboral sano.

En la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, esta gestión se desarrolla en articulación con la planeación estratégica y las iniciativas definidas para cada vigencia, implementando planes y programas orientados a fortalecer competencias clave, impulsar la transformación digital, promover la innovación y consolidar una cultura organizacional sólida.

Esta visión integral se complementa con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que la Entidad ha consolidado durante nueve años, en cumplimiento del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y la norma NTC ISO 45001:2018.

Gracias a un enfoque preventivo y estructurado, el SG-SST permite anticipar, identificar, evaluar y controlar riesgos que afectan la salud y seguridad de los trabajadores, garantizando un alcance del 100 %. Los diagnósticos institucionales también han evidenciado la necesidad de fortalecer el bienestar integral mediante acciones que promueven estilos de vida saludables, relaciones laborales armónicas y ambientes de trabajo emocionalmente equilibrados. Así, Caja Honor reafirma su compromiso con la calidad de vida de su equipo humano, la protección integral del trabajador y la construcción de entornos laborales seguros, saludables y orientados a la excelencia en el servicio.

### ¿Cómo se gestiona?

(GRI 3-2)

La Gestión del Talento Humano se lleva a cabo en alineación con la planeación estratégica y las iniciativas definidas para la vigencia, mediante la implementación de planes y programas diseñados para desarrollar y fortalecer competencias claves. Estos esfuerzos se enfocan en promover la transformación digital, la innovación y la excelencia en el servicio, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de la cultura organizacional.

De manera integrada, el área gestiona la planeación del personal; la selección y vinculación transparente; el desarrollo de competencias a través de formación y evaluación del desempeño; la ejecución de programas de bienestar y calidad de vida laboral; la administración de nómina y obligaciones laborales; la gestión de seguridad y salud en el trabajo para la prevención de riesgos y el fortalecimiento de relaciones laborales que promueven la convivencia; la comunicación y el sentido de pertenencia; garantizando así, procesos eficientes y alineados con la normatividad vigente.

### Comunicación con los funcionarios y contratistas

El Área de Talento Humano implementa un enfoque integral orientado al fortalecimiento de la comunicación interna de la Entidad, con el propósito de consolidar la cultura institucional, promover la cohesión del talento humano y contribuir al cumplimiento de la misión organizacional.

En articulación con los lineamientos de la planeación estratégica, se definieron e implementaron las siguientes estrategias de comunicación:

- **Campaña #YoTeCuidoTúMeCuidas:** orientada al fortalecimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y a la promoción del autocuidado, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta estrategia incluyó el diseño y la divulgación de piezas audiovisuales relacionadas con la prevención, así como acciones de sensibilización sobre puntos ecológicos. Dichos contenidos fueron difundidos a través de correos electrónicos y chat virtual, con el fin de garantizar que los colaboradores comprendan y apliquen las políticas de seguridad de Caja Honor.



**EN UNA EMERGENCIA, CADA SEGUNDO CUENTA**

**¿ESTAS LISTO PARA SER QUIEN MARQUE LA DIFERENCIA?**

Con el objetivo de proteger la vida, minimizar daños y garantizar una respuesta eficiente ante las emergencias, invitamos a nuestros compañeros con las siguientes cualidades:

- Compromiso y responsabilidad
- Capacidad de reacción y autocontrol
- Liderazgo y toma de decisiones
- Condición física y psicológica
- Trabajo en equipo
- Disposición de tiempo

**¡HAZ PARTE DEL EQUIPO DE BRIGADISTAS 2025! INSCRIPCIONES DEL 5 AL 12 DE FEBRERO**

**Día Mundial del AGUA** 22.03.25

**"No heredamos la Tierra de nuestros antepasados, la tomamos prestada de nuestros hijos"**

**Protejamos el agua**

#YoTeCuidoTuMeCuidas

**¿QUÉ ES LA FIEBRE AMARILLA?**

Es una enfermedad viral aguda, transmitida por la picadura de mosquitos infectados, como el *Aedes aegypti*. Causa fiebre, dolor de cabeza, dolor muscular, náuseas, vómito, color amarillo en conjuntivas y, en casos graves, daño renal, hepático y cardíaco fatal.

**PREVENCIÓN**

- Vacúnate contra la fiebre amarilla.
- Usa repelente y ropa que cubra el cuerpo.
- Evita el desplazamiento a municipios de muy alto riesgo sin vacunarte.

**PROGRAMACIÓN SEMANA DE LA SALUD**

PROMUEVE UNA CULTURA DE AUTOCUIDADO Y BIENESTAR FÍSICO Y MENTAL, A TRAVÉS DE ACTIVIDADES EDUCATIVAS, RECREATIVAS Y PREVENTIVAS.

11 AL 15 DE AGOSTO

AGÉNDATE....

Figura 67. Campañas Yo Te cuido, Tú Me Cuidas. Fuente: Área de Talento Humano.

- **#SomosFamiliaCajaHonor:** orientada a la consolidación de la cultura organizacional mediante el fortalecimiento de la Política de Ética, Integridad y Comportamiento ético Superior. A través de esta estrategia se promueven valores y comportamientos institucionales adoptados por los funcionarios, mediante la difusión de mensajes estratégicos a través de chat institucional, correos electrónicos, piezas gráficas, historias de vida, memoria histórica y la realización de eventos; garantizando una comunicación permanente, coherente y alineada con los principios de la Entidad.

**¡FELICITACIONES!**  
FAMILIA CAJA HONOR

**Great Place to Work®**  
certifica que el Ambiente Laboral de  
Caja Promotora de Vivienda Militar y  
de Policía

está en un estado **Muy sobresaliente** lo que hace de esta organización un empleador muy atractivo en el país y también ejemplo para este.

Great Place to Work® felicita Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía por este logro que contribuye a hacer de Colombia, un mejor país para todos.

**RECUERDA...**

- INFORMAR CAMBIOS DE EPS
- CUMPLIR CON EL HORARIO LABORAL
- INFORMAR CAMBIO FONDO DE PENSIÓN
- RADICAR INCAPACIDADES MÉDICAS
- FLUJO 458 FIRMA CLÁUSULA CONTRATO
- RADICAR DEPUCIÓN DE RETENCIÓN EN LA FUENTE 2025
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y EVALUACIÓN DESEMPEÑO

EVITA INCONVENIENTES ADMINISTRATIVOS  
**HUMANIZACIÓN, LIDERAZGO Y TRANSFORMACIÓN SOSTENIBLE!**

*¡Recárgate de Valores!*



- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia
- Excelencia
- Lealtad



Figura 68. Valores Institucionales. Fuente: Área de Talento Humano.

- **#TalentoCajaHonor:** estrategia orientada al fortalecimiento del talento humano mediante procesos de capacitación, formación y desarrollo de competencias que permite reconocer y potenciar las habilidades de los funcionarios, promoviendo el aprendizaje continuo y el mejoramiento del desempeño individual y colectivo, en coherencia con el logro de los objetivos estratégicos de la Entidad.

**¡FELICIDADES!**  
Leidy Karina Fajardo Cruz  
ESPECIALISTA EN FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Que este logro sea para un futuro lleno de éxitos y realizaciones personales y profesionales.  
Con aprecio,  
FAMILIA CAJA HONOR

**CAPACITACIÓN**  
**AMENAZAS CIBERNÉTICAS**  
CSIRT - DEFENSA

**MARTES 28**  
**OCTUBRE 2025**  
**8:00 A.M.**  
PRESENCIAL  
AUDITORIO CAJA HONOR

#TalentoCajaHonor

Figura 69. Evaluación del Desempeño. Fuente: Área de Talento Humano.

### Campañas que se llevaron a cabo, bajo los ejes del Plan de Bienestar:

- **Calidad de vida:** entorno familiar, eventos deportivos y recreativos, celebraciones especiales, infraestructura.

**NOS VEMOS EN EL TORNEO DE LA REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

**¿SABÍAS QUE EN CAJA HONOR CONTAMOS CON UNA ZONA DE BIENESTAR?**

- LIBERA EL ESTRÉS
- MEJORA E IMPULSA LA COOPERACIÓN
- MEJORA LA CAPACIDAD DE ANÁLISIS
- DESARROLLA LA HABILIDAD DE TOMA DE DECISIONES
- ENSEÑA A RESPETAR LAS REGLAS

Figura 70. Bienestar. Fuente: Área de Talento Humano.

- **Bienestar intelectual:** formación cultural, desarrollo personal y profesional, y grupos de interés.



Figura 71. Bienestar II. Fuente: Área de Talento Humano.

- **Bienestar emocional:** jornadas de educación emocional, bienestar espiritual, protocolo de atención emocional y hábitos saludables, implementando la inclusión de personas con discapacidad.



Figura 72. Bienestar III. Fuente: Área de Talento Humano.

- **Destacamos su talento:** celebración del día de las profesiones, reconocimiento del Empleado del Mes, imposición de la Medalla de Bienestar y Excelencia, reconocimientos a Figura del Año, Equipo del Año, Premio a la Transparencia, Premio a la Excelencia y Premio Héroes del Servicio.

### ¿Cómo se evalúa?

(GRI 3-3)

La Oficina de Control Interno realiza auditorías exhaustivas al proceso y valida los informes presentados, asegurándose de que cumplan con los indicadores de gestión establecidos en la planeación estratégica. Asimismo, supervisa la implementación de medidas correctivas, en caso de ser necesario, mediante la formulación y seguimiento de planes de mejoramiento orientados a optimizar los resultados y garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

### 5.1.1. Política general de Talento Humano

La Caja promotora de Vivienda Militar y de Policía es una Entidad reconocida por el alto nivel de asertividad y confiabilidad en sus procesos de selección y vinculación de servidores públicos, basado en el cumplimiento de requisitos que obedecen a las políticas internas de mérito, competencias e inclusión; y dando continuidad a este proceso de ingreso de personal idóneo, se desarrolla la implementación de los diferentes programas que proporcionan un ambiente seguro, en el que sus competencias son desarrolladas en ambientes que procuran la salud mental, como pilar del presente año en los programas de Talento Humano.

### 5.1.2. Prácticas laborales

Se dio cumplimiento a las políticas de Gobierno en materia de empleo así:

- Cumplimiento de la cuota SENA con 18 aprendices en etapa lectiva y productiva con contrato de aprendizaje; así mismo, se llevaron a cabo prácticas profesionales con 5 estudiantes universitarios.
- Respecto a Estado Joven, no hay continuidad desde la 12ª convocatoria 2024, teniendo en cuenta que está pendiente por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, la publicación de los resultados de las plazas de práctica inscritas. Sin embargo, la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía realizó, dentro de los tiempos establecidos, el registro de 9 plazas para el cumplimiento de la política de Gobierno.

#### 5.1.2.1. Empleados

(GRI 2-7)

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía cerró la vigencia 2025 con un equipo de trabajo conformado por 366 funcionarios; 12 empleados públicos y 354 trabajadores oficiales.



Funcionarios			
Tipo de contrato	Tiempo de dedicación		
Término indefinido	Completo	126	228
Término fijo	Completo	7	5
<b>Total</b>		<b>133</b>	<b>233</b>

Tabla 22. Información planta de personal. Fuente: Área de Talento Humano.

### 5.1.2.2. Diversidad de los órganos de Gobierno y los empleados

(GRI 405-1)

En concordancia con las directrices del Gobierno Nacional, el 63.66 % corresponde a mujeres, es decir 233 mujeres, 11 funcionarios en condición de discapacidad y 11 personas en rangos de edad entre 18 a 28 años, alineado al cumplimiento de la Política de Gobierno “Más jóvenes en el Estado”.

La siguiente tabla clasifica los rangos de edades del personal de planta, y el total de funcionarios por nivel de cargo.







Cargo	18-30 años		30-50 años		Mayor de 50 años		Total, funcionarios por cargo	% funcionarios por cargo
								
Gerente	0	0	0	0	0	0	0	0 %
Subgerente	0	0	1	1	1	0	3	0,8 %
Jefe de Oficina	0	0	3	0	0	2	5	1,4 %
Profesional Especializado	1	0	6	18	11	9	45	12,3 %
Profesional Universitario	21	39	51	96	3	15	225	61,5 %
Técnico	2	14	11	22	7	13	69	18,9 %
Asistencial	3	3	8	1	4	0	19	5,2 %
<b>Total funcionarios rango de edad y género</b>	<b>27</b>	<b>56</b>	<b>80</b>	<b>138</b>	<b>26</b>	<b>39</b>	<b>366</b>	<b>100 %</b>
<b>Porcentaje funcionarios rango de edad y género</b>	<b>7,4 %</b>	<b>15,3 %</b>	<b>21,9 %</b>	<b>37,7 %</b>	<b>7,1 %</b>	<b>10,7 %</b>	<b>100 %</b>	
<b>Porcentaje funcionarios rango de edad</b>	<b>22,7 %</b>		<b>59,6 %</b>		<b>17,7 %</b>		<b>100 %</b>	

Tabla 23. Rango de edades personal de planta. Fuente: Área de Talento Humano.

### 5.1.2.3. Funcionarios por región

El 88,25 % de los funcionarios de planta de Caja Honor se encuentran laborando en la Sede Principal, ubicada en Bogotá. El 11,75 % restante está distribuido en 6 ciudades del país, en las que se encuentran ubicados los Puntos de Atención nacionales.

Región	Contrato a término indefinido	Contrato a término fijo	Total	%
Bogotá	312	11	323	88,25 %
Bucaramanga	7	0	7	1,91 %
Barranquilla	9	0	9	2,46 %
Cali	9	0	9	2,46 %
Florencia	3	0	3	0,82 %
Ibagué	7	0	7	1,91 %
Medellín	7	1	8	2,19 %
<b>Total</b>	<b>354</b>	<b>12</b>	<b>366</b>	<b>100 %</b>

Tabla 24. Funcionarios por región. Fuente: Área de Talento Humano.

### 5.1.2.4 Nuevas contrataciones y rotación de personal

(GRI 401-1)

Para el año 2025 el índice de rotación de personal fue del 10,28 % el cual, a pesar de ser inferior al registrado para la vigencia 2024, sigue relacionado con las siguientes variables:

- 1 - Independizarse
- 2 - Desmotivación
- 5 - Mejor oportunidad
- 1 - Inconvenientes con el jefe
- 2 - Salario
- 3 - Motivos personales
- 5 - Pensión
- 18 - Otros Motivos

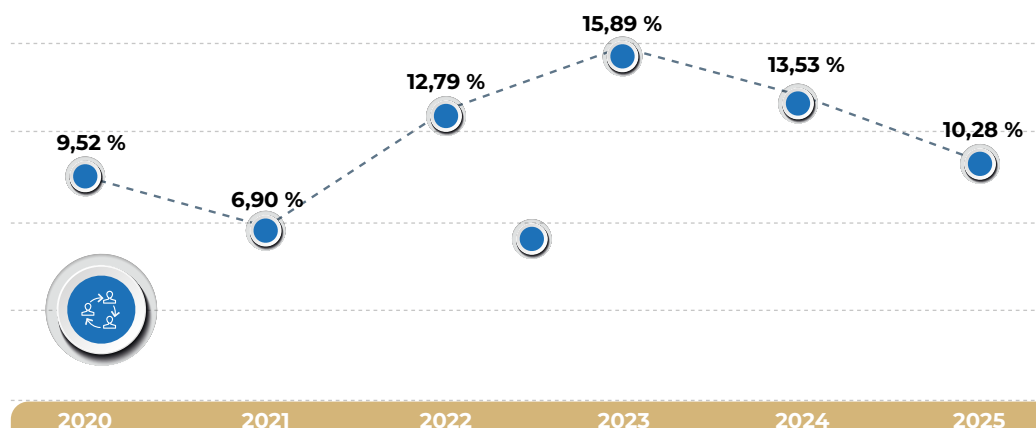


Figura 73. Índice de rotación de funcionarios. Fuente: Área de Talento Humano 2025.

Se realizaron 30 vinculaciones, 57 cambios entre dependencias por crecimiento profesional y 40 ascensos. A continuación, se muestra la distribución de nuevas contrataciones y retiros de la planta de personal:






Nuevas contrataciones			
Región	Género	Rango de edad	Personas contratadas
Bogotá		Entre 18 y 30 años	8
		Entre 31 y 50 años	9
		Mayores de 51 años	1
		Entre 18 y 30 años	4
		Entre 31 y 50 años	5
Medellín		Entre 18 y 30 años	1
Cali		Entre 31 y 50 años	1
		Entre 18 y 30 años	1
<b>Total nuevas contrataciones</b>			<b>30</b>

Tabla 25. Nuevas contrataciones. Fuente: Área de Talento Humano.






Retiros			
Región	Género	Rango de edad	Personas contratadas
Bogotá		Entre 18 y 30 años	3
		Entre 31 y 50 años	8
		Mayores de 51 años	7
		Entre 18 y 30 años	3
		Entre 31 y 50 años	7
		Mayores de 51 años	7
Cali		Entre 18 y 30 años	1
Medellín		Entre 18 y 30 años	1
		Entre 18 y 30 años	1
			<b>38</b>
<b>Número total de funcionarios al inicio del periodo</b>			<b>373</b>
<b>Número total de funcionarios al final del periodo</b>			<b>366</b>

Tabla 26. Retiro de personal. Fuente: Área de Talento Humano.

### 5.1.2.5. Permiso parental

(GRI 401-3)

Durante 2025, 10 mujeres y 1 hombre ejercieron su derecho a la licencia de maternidad y paternidad, 2 mujeres continúan en licencia de maternidad y el resto del personal se reincorporó a su trabajo después de disfrutar de este periodo.

## 5.1.3. Capacitación y formación

### 5.1.3.1. Media de horas de formación al año por empleado

(GRI 404-1)

Durante la vigencia 2025, se llevaron a cabo más de 25 programas de formación en educación continua, con la participación aproximada de 265 funcionarios. Estas iniciativas fortalecieron significativamente el formato de los programas de formación y desarrollo, consolidando su impacto en la organización. En total, se ejecutaron más de 2.100 horas de capacitación, reflejando el compromiso institucional con la mejora permanente de las competencias y el crecimiento profesional de los colaboradores.

### Programas de mejora de las competencias de los trabajadores y programa de ayuda a la transición.

GRI (404-2)

A continuación, se destacan algunos de los programas más relevantes, alineados con el objeto social y la misión institucional de Caja Honor.

Cursos, Talleres o Semirarios	Cantidad Funcionarios
Inteligencia Artificial	265
Programa de formación de Auditores Internos	90
Curso Derecho Inmobiliario	86
Seminario de Derecho Financiero	86
Curso de crédito De Vivienda, crédito Hipotecario y Riesgo Financiero	76
Curso de Metodologías Ágiles	30
Curso de Riesgos Financieros Y Plan de Continuidad de Negocio	30
Riesgos Financieros Y PCN	30
Curso Especializado en Dactiloscopia, Documentología y Grafología	20
Formación Continua del Programa de Productividad Aplicada	20
Seminario en Comunicación Asertiva y Trabajo en Equipo	16
Curso de NIIF Plenas	10
Redacción de Riesgos, Causas Y Controles	10
Otros Cursos	26

Tabla 27. Programas de mejora. Fuente: Área de Talento Humano.

### 5.1.3.2. Porcentaje de empleados que recibieron evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

(GRI 404-3)

Durante el periodo de enero a junio de 2025, 360 funcionarios cumplían el tiempo requerido para ser evaluados en el proceso de desempeño, de los cuales 325 realizaron su evaluación, alcanzando una alta participación del 89,44 %. El puntaje promedio obtenido fue de 93,54, reflejando un sólido nivel de cumplimiento frente a las metas y responsabilidades asignadas.

Este resultado reafirma la importancia de las evaluaciones periódicas como herramienta para identificar fortalezas, oportunidades de mejora y necesidades de formación, orientando el desarrollo profesional de los colaboradores. Asimismo, desde Talento Humano se continúan promoviendo estrategias de sensibilización y acompañamiento que permitan a los funcionarios comprender el valor de este proceso para su crecimiento y para el fortalecimiento del desempeño institucional.



Cargo	Número de funcionarios con evaluación de desempeño	
		
Profesional Sector Defensa	2	6
Profesional Especializado	17	21
Profesional Universitario	67	138
Técnico	15	45
Asistencial	10	4
<b>Total funcionarios</b>	<b>111</b>	<b>214</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>34.15 %</b>	<b>65.85 %</b>

Tabla 28. Evaluación del Desempeño. Fuente: Área de Talento Humano

### 5.1.4. Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporal

(GRI 401-2)

Durante la vigencia 2025 se ejecutaron más de 45 actividades institucionales, entre recreativas, culturales, familiares y académicas. Logrando el cumplimiento del 100 % del Plan de Incentivos Institucionales y un índice general de satisfacción de 9,7/10; fortaleciendo la integración y el desarrollo personal de los funcionarios.

Entre las acciones más representativas se destacan la celebración del Día de la Familia, realizada en seis ciudades con la participación de 237 funcionarios y 746 familiares, alcanzando una calificación de 9,3/10 y un índice de participación del 60,37 %; las vacaciones recreativas, en las que participaron 23 niños y más de 300 cartas de gratitud.

En el componente deportivo se gestionó la participación de funcionarios en los Juegos Deportivos de Función Pública en disciplinas como baloncesto, billar, bolos, carrera atlética, fútbol, mini tejo y tenis; fortaleciendo el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia. En el ámbito del reconocimiento profesional, se rindió homenaje a más de 120 funcionarios.

En materia de bienestar familiar y apoyos económicos, se otorgaron 59 auxilios educativos por valor de \$ 56.463.735,68 y 8 apoyos por calamidad por fallecimiento de padres de funcionarios por \$ 45.108.000, reafirmando el compromiso institucional con el acompañamiento oportuno.

En cuanto al reconocimiento del talento, la estrategia Destacamos su Talento alcanzó uno de los resultados más sobresalientes del año (9,8/10) y permitió la entrega de 103 reconocimientos de Empleado del Mes, 72 distintivos por tiempo de servicio, la Medalla de Bienestar y Excelencia, 1 Premio a la Excelencia, 1 Premio a la Transparencia, 13 Figuras del Año, 2 Compañeros del Año, 2 Héroes de Servicio, 2 Equipos del Año y 10 Menciones de Honor, fortaleciendo el sentido de orgullo institucional.

La implementación de la Valera Life-Time se consolidó como una práctica efectiva de salario emocional, otorgando beneficios como días para cumpleaños, permisos familiares, licencias por graduación, mudanza y uso de bicicleta. Así mismo, la estrategia Momentos de Verdad permitió acompañar a los funcionarios en situaciones significativas tanto positivas como difíciles, generando alto impacto emocional y fortaleciendo la cercanía institucional.

## Estadísticas de Reconocimientos

### EMPLEADOS DEL MES

Se otorgaron **103 reconocimientos** a empleados destacados cada mes por su desempeño.



### MEDALLAS DE BIENESTAR

Un total de **15 medallas** fueron entregadas por contribuciones excepcionales al bienestar.



### DISTINTIVOS DE SERVICIO

Se distribuyeron **72 distintivos** para honrar la lealtad y tiempo de servicio.



### PREMIO A LA EXCELENCIA

Un **Premio a la Excelencia** fue concedido a un empleado por su destacado rendimiento.



### PREMIO A LA TRANSPARENCIA

Se entregó un **Premio a la Transparencia** para reconocer el compromiso con la honestidad.



### FIGURAS DEL AÑO

**13 figuras** fueron seleccionadas como Embajadores del Año por su impacto positivo.



Figura 74. Reconocimiento a funcionarios. Fuente: Área de Talento Humano.

### 5.1.4.1. Incentivos para educación

Durante la vigencia anterior se otorgaron 64 apoyos educativos, que se materializaron en un total de 87 trámites de educación formal. Este incentivo refleja el compromiso y la dedicación de los funcionarios hacia la Entidad, reconociendo el valor agregado que cada uno de ellos aporta.

La distribución de los apoyos evidencia el interés por fortalecer las competencias profesionales en distintos niveles de formación, consolidando así el impacto positivo de la estrategia de educación y desarrollo institucional, de la siguiente manera:

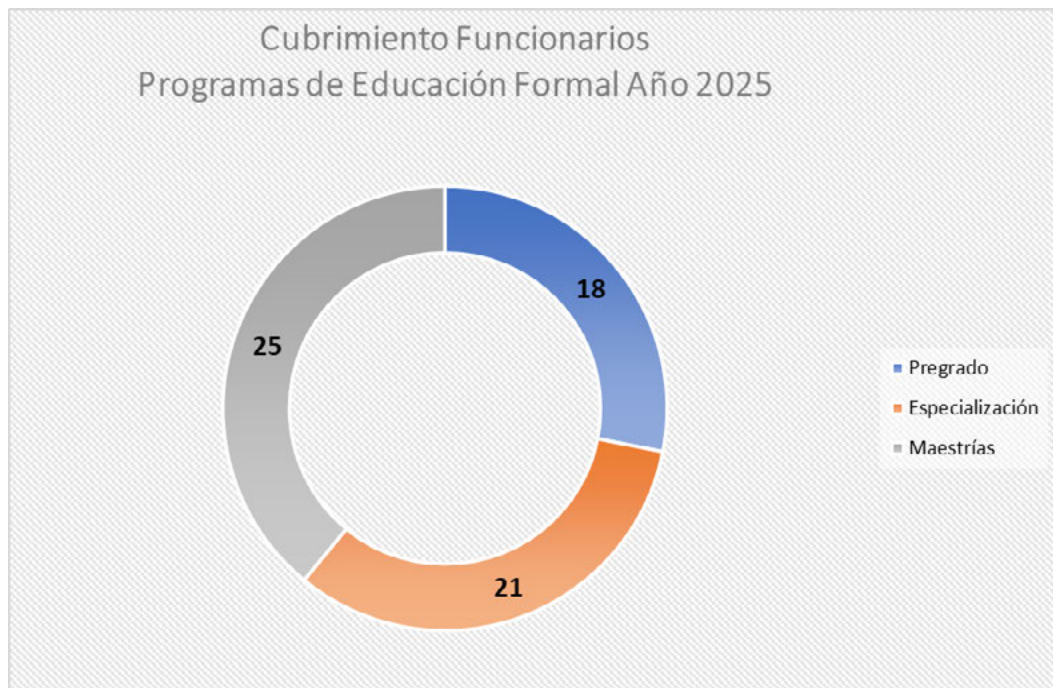


Figura 75. Apoyos educativos funcionarios. Fuente: Área de Talento Humano

**Impacto Potencial:** apoyar a los funcionarios en su educación formal puede tener varios beneficios, como:

- Mejora en el desempeño laboral: funcionarios más preparados pueden desempeñar mejor sus funciones.
- Motivación y retención: funcionarios que reciben apoyo educativo se sienten más valorados y motivados, lo que puede reducir la rotación de personal.
- Desarrollo profesional: los programas de educación formal pueden abrir nuevas oportunidades de carrera para los funcionarios.
- Cubrimiento del personal: del total de la planta de personal se benefició el 32 % de los funcionarios en programas de educación superior.

#### **5.1.4.2. Celebraciones**

Se realizaron diversas celebraciones especiales que fortalecieron la integración, el sentido de pertenencia y el bienestar emocional de los funcionarios. Entre las más destacadas se encuentran el Día de la Familia realizado en seis ciudades, la celebración de Amor y Amistad con concierto y dinámicas de gratitud, las vacaciones recreativas dirigidas a hijos de funcionarios, así como las conmemoraciones de profesiones, el Día del Servidor Público y las actividades de fin de año. Estas jornadas, junto con los eventos deportivos, culturales y de reconocimiento institucional, contribuyeron a alcanzar un índice general de satisfacción de 9,7 sobre 10, reflejando la alta valoración que los colaboradores otorgaron a las acciones implementadas durante todo el año.

#### **5.1.4.3. Convivencia y derechos laborales**

El Reglamento Interno de Trabajo establece los lineamientos fundamentales que orientan el comportamiento de los funcionarios y garantizan un entorno laboral basado en el respeto, la cordialidad y el cumplimiento de la normativa institucional. En este mismo sentido, el Comité de Convivencia Laboral desempeña un papel estratégico al identificar, atender y gestionar situaciones que puedan afectar la armonía del ambiente laboral, velando por la protección y promoción de los derechos de los trabajadores.

Durante la vigencia 2025, el Área de Talento Humano fortaleció sus acciones de acompañamiento y prevención mediante actividades de intervención directa, orientación personalizada, asesorías, capacitaciones y estrategias de sensibilización enfocadas en la convivencia laboral y el bienestar emocional. Asimismo, se realizó un monitoreo continuo de las condiciones del entorno laboral para asegurar espacios seguros, respetuosos y favorables para el desarrollo de las funciones institucionales.

En este periodo se registraron tres (3) casos, todos los cuales recibieron acompañamiento oportuno, seguimiento integral y cierre satisfactorio. Estos resultados reflejan el compromiso institucional con la sana convivencia, la atención oportuna de situaciones sensibles y el fortalecimiento de un clima organizacional positivo que favorece el bienestar y el desempeño de todos los colaboradores.

#### **5.1.4.4. Ambiente Laboral**

Durante el 2025 se adelantó desde el área de Talento Humano la medición de ambiente laboral in house, mediante la aplicación de una encuesta institucional que permitió obtener un Índice de Ambiente Laboral (IAL) de 87; resultado que constituye un indicador de gestión de la Entidad y el cumplimiento de la meta establecida en el Plan Estratégico Institucional, reflejando un clima organizacional positivo y avances significativos en la experiencia laboral de los funcionarios. Esta medición, es fundamental porque orienta

de manera estratégica todos los componentes de Talento Humano, permitiendo tomar decisiones basadas en evidencia y fortalecer la cultura organizacional.

Con estos insumos, durante la vigencia 2026 se abordarán los resultados del diagnóstico para continuar construyendo un entorno laboral más humano y cercano, priorizando la salud mental y el bienestar integral, con el propósito de seguir haciendo más felices a nuestros funcionarios y consolidar una Entidad que cuida, acompaña y evoluciona.

#### **5.1.4.5. Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres**

(GRI 405-2)

La Gerencia General incrementó partir del 1 de enero de 2025 la escala salarial de los 367 trabajadores oficiales que conforman la planta de personal establecida en la Resolución 545 del 19 de diciembre de 2024. Lo anterior como un factor motivacional para contribuir con el bienestar de los afiliados, dar satisfacción a los empleados por remuneración competitiva frente al sector financiero público, incentivar el arraigo con la cultura organizacional, el liderazgo y la disminución de la rotación.

### **5.1.5. Salud y seguridad en el trabajo**

#### **5.1.5.1. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST**

(GRI 403-1)

La implementación del SG SST aporta beneficios significativos como un mejor ambiente laboral, mayor bienestar de los trabajadores, reducción del ausentismo por enfermedades laborales, disminución de accidentes de trabajo y aumento de la productividad.

Al cierre de la vigencia 2025 se reportaron 3 accidentes laborales, todos investigados y cerrados. El índice de accidentes mortales se mantuvo en 0 %, al igual que el diagnóstico de enfermedad laboral. Se cuenta con tres programas de vigilancia epidemiológica: cardiovascular, osteomuscular y psicosocial; en este último, se realiza intervención y seguimiento al personal con riesgo alto, con el fin de prevenir enfermedades asociadas al estrés laboral.

Asimismo, se desarrollaron capacitaciones, talleres terapéuticos y campañas de salud mental como estrategias de promoción y prevención. También se instaló señalización en braille en los Puntos de Atención y en la Sede Principal como parte de las adecuaciones de infraestructura para la inclusión de personas con discapacidad.

Todas las actividades planificadas y ejecutadas dentro del SG SST se integraron con los planes de bienestar y capacitación; y se alinearon con los lineamientos de la norma NTC ISO 45001:2018, certificación que se mantiene vigente.

### 5.1.5.2. Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

(GRI 403-2)

Con el propósito de gestionar y controlar los riesgos presentes en la Entidad, se implementó la metodología establecida en la GTC 45, la cual permite identificar los peligros, evaluar los riesgos y definir los controles necesarios. Este proceso garantiza la prevención de incidentes y la protección de la salud de los funcionarios y demás servidores públicos en cada una de las áreas de trabajo.

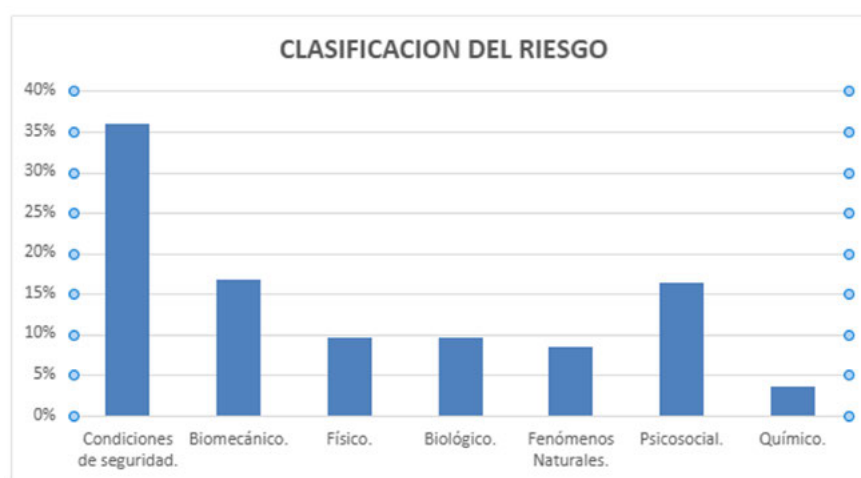


Figura 76. Niveles de riesgo. Fuente: Área de Talento Humano.

### 5.1.5.3. Servicios de salud en el trabajo

(GRI 403-3)

Durante la vigencia, Caja Honor fortaleció sus acciones orientadas a la protección de la salud y la seguridad de todos los trabajadores. En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se consolidaron alianzas estratégicas con prestadores de servicios que garantizan atención oportuna ante eventualidades laborales y el cumplimiento de los requisitos legales en materia de vigilancia de la salud.

Se mantuvieron convenios con IPS, ARL Positiva y la Caja de Compensación Familiar Compensar, quienes brindaron apoyo en la realización de exámenes médicos ocupacionales conforme a las necesidades detectadas en las evaluaciones periódicas, así como, en la atención de urgencias médicas derivadas de accidentes laborales y ejecución del plan de trabajo para la vigencia 2025, el cual se ejecutó al 100 %.

De igual manera, la Entidad continuó con el servicio de área protegida, asegurando capacidad de respuesta inmediata ante urgencias y emergencias dentro de las instalaciones de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía. Este servicio contribuyó a minimizar tiempos de reacción y garantizar

una atención adecuada y oportuna al personal que presentó novedades de salud.

Estas alianzas constituyen un componente esencial en la gestión del riesgo, el fortalecimiento de la vigilancia de la salud y la implementación efectiva de las estrategias de intervención previstas dentro del SG SST.

#### **5.1.5.4. Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo** (GRI 403-4)

Durante el 2025, Caja Honor fortaleció los mecanismos de participación y consulta de los trabajadores, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, el cual dispone que el empleador debe garantizar instancias formales que permitan la interacción entre trabajadores y empleador para la identificación de peligros, evaluación de riesgos y formulación de medidas de intervención dentro del SG SST.

En este marco, se mantuvieron operativos los comités formalmente constituidos para el periodo 2023–2025, entre ellos:

- **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)**, conforme a la Resolución 2013 de 1986.
- **Comité de Convivencia Laboral**, de acuerdo con la Resolución 652 y 1356 de 2012.
- **Brigada de Emergencia**, estructurada según los lineamientos de la Resolución 1016 de 1989 y el Plan de Emergencias Institucional.
- **Comité de Seguridad Vial**, en cumplimiento de la Resolución 1565 de 2014 sobre el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV).

Estos comités participaron activamente en la revisión de condiciones de trabajo, inspecciones, análisis de causas de incidentes y accidentes, formulación de recomendaciones y seguimiento a las acciones de promoción y prevención, contribuyendo al fortalecimiento del sistema y a la mejora continua, conforme al ciclo PHVA establecido por la NTC ISO 45001:2018.

Para garantizar la comunicación, consulta y acceso a información relevante del SG SST, se emplearon diferentes canales institucionales, entre ellos: Intranet, carteleras virtuales, correos electrónicos, y las herramientas tecnológicas de gestión documental, suite visión y Dodo Docs, facilitando la socialización de lineamientos, reportes, contenidos formativos y procedimientos asociados al sistema.

El ejercicio de participación desarrollado durante 2025 permitió consolidar una cultura preventiva, favorecer la toma de decisiones basada en la identificación de peligros y fortalecer la corresponsabilidad entre empleador y trabajadores, en concordancia con los criterios normativos del SG SST.



Figura 77. Consulta intranet de SG-SST. Fuente: Área de Talento Humano.

**5.1.5.5. Formación de trabajadores sobre Salud y Seguridad en el Trabajo**  
(GRI 403-5)

Durante la vigencia 2025, se realizaron 51 procesos de inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo dirigidos al personal vinculado a Caja Honor, garantizando el conocimiento de los lineamientos, responsabilidades y medidas preventivas establecidas en el SG SST.

La información detallada sobre el cumplimiento de estas actividades, así como los registros de asistencia y evidencias documentales, reposan en el Área de Talento Humano, en cumplimiento de los requisitos establecidos para la gestión y trazabilidad del sistema.

**5.1.5.6. Fomento de la salud de los trabajadores**  
(GRI 403-6)

Durante la vigencia 2025 se desarrollaron diversas actividades orientadas al fortalecimiento del autocuidado, la prevención de enfermedades y la reducción de accidentes laborales, con el propósito de promover hábitos saludables y reforzar la responsabilidad individual frente a la propia seguridad.

Estas acciones estuvieron dirigidas a favorecer el bienestar físico y mental de los trabajadores, fomentando la adopción de prácticas saludables dentro de la jornada laboral y en la vida cotidiana. Las actividades realizadas se enfocaron en generar conciencia sobre la importancia de mantener rutinas que contribuyan a una mejor calidad de vida, especialmente a medida que avanzan los años, y en sensibilizar al personal sobre la relevancia de identificar factores de riesgo y actuar preventivamente.

### PROGRAMACIÓN EXÁMENES MÉDICOS PERIÓDICOS

#### DURANTE TODA LA SEMANA:

Lunes a Viernes  
8:00am a 5:00pm

2 médicos generales – Sala de Entrevistas TH –  
Oficina enlace Ejército Nacional  
1 optómetra – Oficina Vivienda

274 funcionarios en Sede principal  
40 funcionarios en puntos de atención  
7 conductores (exámenes especializados)

Total: 321 exámenes



#### SALUD FÍSICA 12/08/2025

Se promovió el bienestar integral de los funcionarios mediante una jornada recreativa que incluyó:

- Un partido de fútbol para incentivar la actividad física y el trabajo en equipo
- Un snack de frutas para fomentar hábitos alimenticios saludables
- Un spa de manos como espacio de relajación y autocuidado

Fortaleciendo así la salud física, emocional y social en un entorno ameno y participativo.



#### SALUD MENTAL 11/08/2025

Se llevó a cabo una actividad de auto reflexión orientada al reconocimiento de pensamientos y emociones, con el propósito de fomentar una mayor conciencia personal y fortalecer estrategias de afrontamiento saludables.



### SEMANA DE LA SALUD

OBJETIVO: Promover integralmente el bienestar físico, mental y social de la comunidad mediante la ejecución de una variedad de actividades educativas, preventivas, formativas y recreativas que permitan concientizar a la población sobre la importancia de adoptar estilos de vida saludables, prevenir enfermedades, fortalecer los lazos comunitarios y desarrollar una cultura de salud sostenible en todos los ámbitos de la vida cotidiana.



#### BIENESTAR 13/08/2025

Se fomenta el bienestar emocional y la integración laboral de los funcionarios a través de una jornada recreativa con risoterapia y torneo de ping pong, promoviendo la alegría, la actividad física y el trabajo en equipo.



#### ¿QUE TAN BUEN COLOMBIANO ERES? 14/08/2025

Promover el bienestar integral de los funcionarios mediante una jornada que combine la recreación, a través de una actividad de bolirana que fomente la participación y el esparcimiento, con diagnósticos médicos orientados a la prevención y el cuidado de la salud, complementada con una dinámica simbólica en la que los participantes plasmen su huella con pintura como expresión de compromiso con su bienestar y sentido de pertenencia institucional.



#### SALUD SOCIAL 15/08/2025

Fortalecer la cultura del autocuidado y la salud preventiva entre los funcionarios mediante la visita de Compensar, ofreciendo espacios de orientación, evaluación médica y actividades educativas que promuevan hábitos saludables y el bienestar integral.

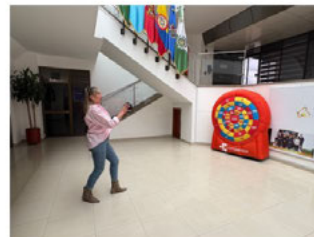
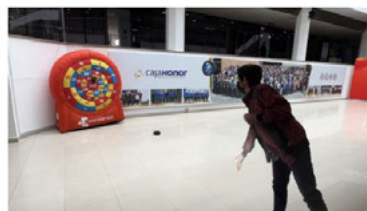


Figura 78. Fomento salud en trabajadores. Fuente: Área de Talento Humano.

### 5.1.5.7. Prevención y mitigación de los impactos sobre salud y seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de relaciones comerciales (GRI 403-7)

Caja Honor, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, implementa acciones orientadas a garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables. En este marco, la Entidad promueve el autocuidado y la autoprotección responsable como deberes del trabajador y ejes fundamentales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST), conforme a los principios de prevención establecidos por la normatividad vigente.

Para el año 2025, con el apoyo del Área de Servicios Administrativos, se cierra el flujo 243 “Reportes de actos y condiciones inseguras” con 34 medidas correctivas, con el fin de evitar la materialización de un accidente de trabajo. Dentro de las causas más relevantes son cambio de bombillas, arreglos locativos, entrega de bases para computador, entrega de apoya pies, y mantenimiento de sillas.

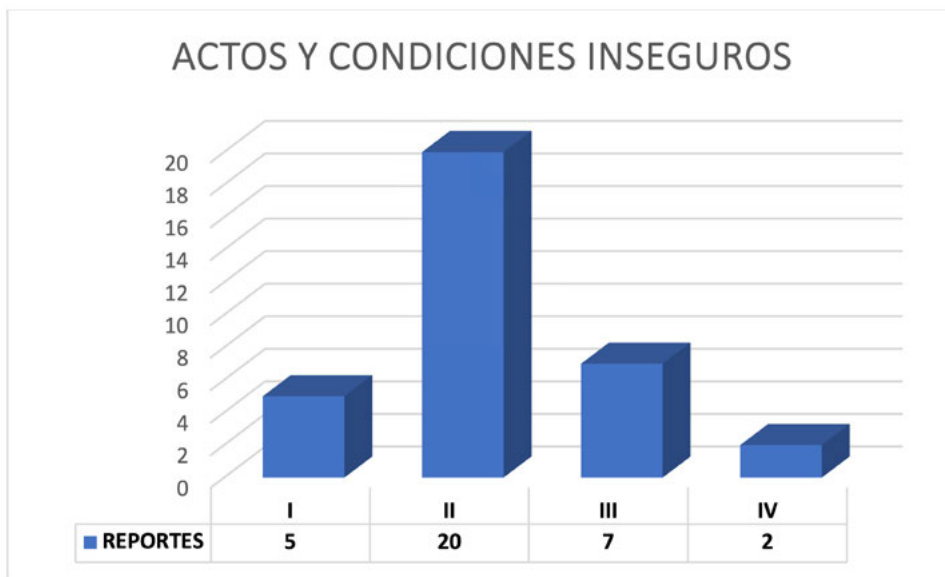


Figura 79. Flujos necesidades de elementos y actos inseguros. Fuente: Reporte flujo documental D000.

#### 5.1.5.8. Trabajadores cubiertos por un Sistema de Gestión de la salud y Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

(GRI 403-8)

El SG-SST tiene una cobertura para todos los funcionarios, contratistas y subcontratistas, en cumplimiento con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales y la NTC ISO 45001:2018. Dentro de las apreciaciones de los funcionarios y colaboradores, calificaron como satisfactoria la gestión de las actividades realizadas durante la vigencia 2025, con un puntaje de 4.78 sobre 5.0; razón por la cual se continuará fortaleciendo la mejora continua del SG-SST.

#### 5.1.5.9. Lesiones por accidente laboral

(GRI 403-9)

Los resultados obtenidos durante las vigencias 2024 y 2025 evidencian un comportamiento favorable en los indicadores de accidentalidad laboral, reflejando la efectividad de las estrategias implementadas por Caja Honor en materia de prevención y control del riesgo. La permanencia de una tasa de 0 % en fallecimientos y lesiones graves confirma la solidez de los controles operacionales y la adecuada gestión de las condiciones de trabajo.

Parámetros	2024	2025
Tasa de fallecimiento y lesiones derivadas de accidente laboral.	0 %	0 %
Tasa de lesiones por accidentes laborales con grandes consecuencias.	0 %	0 %
Tasas de lesiones por accidente laboral registrado.	0.45 %	0.18 %
Principales tipos de lesiones por accidente laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contusión pie y pierna</li> <li>• Lesión de rodilla</li> <li>• Esguinces</li> <li>• Fracturas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caída del mismo nivel</li> <li>• Esguinces</li> </ul>

Tabla 29. Lesiones por accidentes laborales. Fuente: Área de Talento Humano.

La reducción de la tasa de lesiones registradas de 0,45 % en 2024 a 0,18 % en 2025 demuestra un avance significativo en la identificación temprana de peligros, la intervención oportuna y la mejora continua de los procesos establecidos en el SG SST. Este comportamiento también refleja el impacto positivo de la investigación de incidentes y accidentes, el acompañamiento del COPASST y la implementación de acciones correctivas que contribuyen a minimizar la recurrencia de eventos.

Los tipos de lesiones registradas, principalmente contusiones, esguinces y caídas al mismo nivel, permiten orientar de manera más precisa los programas de intervención, reforzando la necesidad de mantener campañas de autocuidado, ergonomía, inspecciones planeadas y control de condiciones inseguras en los centros de trabajo.

#### **5.1.5.10. Dolencias y enfermedades laborales**

(GRI 403-10)

Durante la vigencia 2025, no se diagnosticaron enfermedades laborales. Se continuó con la promoción y control de la sintomatología a través de los sistemas de vigilancia epidemiológica.

En conjunto, estos resultados ratifican el compromiso institucional con la prevención del daño y el deterioro de la salud, en cumplimiento con la normatividad vigente y con los principios de la NTC ISO 45001:2018, así como la importancia de conservar y fortalecer las estrategias que han permitido mantener niveles bajos de siniestralidad. La tendencia positiva observada constituye una base sólida para continuar avanzando en la cultura de seguridad y en la consolidación de un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores.

## Resultados destacados 2025

Durante la vigencia 2025, Caja Honor alcanzó avances significativos en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, reflejados en el comportamiento favorable de los indicadores de accidentalidad, las actividades de promoción y prevención, y el fortalecimiento de la cultura organizacional en autocuidado y participación.

- Reducción de la accidentalidad: disminución en la tasa de lesiones registradas.
- Fortalecimiento de la cultura preventiva: estrategias dirigidas al autocuidado, la prevención de lesiones y el bienestar integral.
- Participación de los comités institucionales: contribuyeron con recomendaciones técnicas, acompañamiento en investigaciones y apoyo en programas de intervención.
- Mantenimiento de alianzas estratégicas: se garantizó la continuidad de servicios con ARL Positiva, Compensar y Emermédica.
- Cumplimiento normativo y consolidación del sistema: las actividades desarrolladas durante 2025 se ejecutaron conforme a la normativa, manteniendo los requisitos de documentación, trazabilidad y mejora continua del SG SST.

## Proyecciones 2026

- Promoción y Prevención: continuar con actividades de autocuidado, ergonomía y salud mental enfoque 2026 en todos los centros de trabajo.
- Matriz de Peligros (GTC 45): actualizar la matriz con nuevos procesos, actividades y resultados de investigaciones.
- Investigación de Accidentes: implementar mejoras en análisis de causa raíz y trazabilidad digital.
- Capacitación: fortalecer formación en riesgos psicosociales, emergencias, normatividad y liderazgo preventivo.
- Control Operacional: mejorar señalización, rutas de evacuación, inspecciones y simulacros institucionales.
- Sistema Documental: optimizar uso de Suit visión y Dodo Docs para trazabilidad y control de evidencias.
- Cumplimiento Normativo: mantener el cumplimiento del SGSST, estándares mínimos y alineación con ISO 45001.



## 6. Cadena de suministro



ODS 12 "Consumo y producción sostenible".

## 6.1. Asunto material: gestión de la cadena de abastecimiento

### ¿Por qué es importante?

(GRI 3-1)

La cadena de suministro es un componente estratégico para la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, ya que garantiza la disponibilidad oportuna de bienes y servicios necesarios para cumplir con los objetivos institucionales y ofrecer valor a nuestros funcionarios y afiliados. Una gestión eficiente de esta cadena permite optimizar recursos, reducir riesgos y asegurar la calidad en cada etapa del proceso.

Nuestra Entidad opera bajo un régimen especial de contratación<sup>1</sup>, basado principalmente en el derecho privado, motivo por el cual aplicamos criterios de selección de proveedores adaptados a las necesidades que requiera Caja Honor. Del mismo modo, en cumplimiento de la normativa, objetivos y metas institucionales, incorporáramos prácticas sostenibles y responsables en la selección de proveedores, en donde dependiendo del bien y/o servicio

<sup>1</sup>De conformidad con el párrafo 1º del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, modificado por el artículo 15 de la Ley 1150 de 2007, la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, no se regirá por las disposiciones del Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, y en consecuencia, estará sometida contractualmente a las disposiciones aplicables a los establecimientos de crédito, las compañías de seguros y las demás entidades financieras de carácter estatal, y se someterá al régimen de inhabilidades e incompatibilidades previsto legalmente para la contratación estatal

a contratar se solicita requisitos y se incorporan cláusulas ambientales en los contratos que contribuyen al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En este contexto, la gestión de la cadena de suministro no solo responde a requerimientos operativos, sino que también refleja nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental.

### **¿Cómo se gestiona?**

(GRI 3-2)

La cadena de suministro del proceso de Compras y Contratación en Caja Honor se desarrolla conforme a lo establecido en el Manual Interno de Contratación, garantizando transparencia, eficiencia y alineación con los objetivos estratégicos de la Entidad.

El proceso inicia con la consolidación de los bienes y servicios requeridos por las diferentes dependencias, asegurando que estos satisfagan las necesidades y permitan el normal desarrollo de las funciones institucionales. Esta etapa se perfecciona con la elaboración, aprobación y autorización del Plan de Compras, el cual se encuentra articulado con la Planeación Estratégica.

Posteriormente se lleva a cabo el análisis de mercado, seguido por la selección de proveedores bajo criterios técnicos, financieros, de sostenibilidad, entre otros; y finalmente, la suscripción de contratos u órdenes de compra, garantizando el cumplimiento de los estándares de calidad y las disposiciones normativas aplicables.

### **¿Cómo se evalúa?**

(GRI 3-3)

La gestión de la cadena de suministro en Caja Honor se evalúa mediante indicadores de gestión, que permiten monitorear el desempeño y garantizar la alineación con los objetivos institucionales. Los principales indicadores utilizados son:

1. Seguimiento a la ejecución del Plan de Compras: mide el grado de cumplimiento del plan establecido, asegurando la disponibilidad oportuna de bienes y servicios.
2. Celebración de contratos con impacto ambiental: evalúa la incorporación de criterios ambientales en los procesos de contratación, promoviendo prácticas sostenibles.
3. Evaluación a proveedores: analiza el desempeño de los proveedores en términos de calidad, cumplimiento y responsabilidad social.

Los resultados obtenidos son reportados a la alta dirección, validados por los entes de control y auditoría, y presentados al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, garantizando transparencia y mejora continua en la gestión del abastecimiento.

### 6.1.1. Manual Interno de Contratación

El Manual Interno de Contratación establece las directrices y procedimientos para la adquisición de bienes y servicios, asegurando que cada contratación contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales de Caja Honor.

### 6.1.2. Eficiencia administrativa

De acuerdo con la definición de eficiencia administrativa dada por el Departamento de la Función Pública<sup>2</sup>, encontramos que el Plan de Compras de la vigencia 2025, contó con un presupuesto autorizado por valor de \$ 38.394.924.670,57 y un ejecutado de \$ 34.115.351.048,24.

Esto arrojó como resultado la adquisición de 193 necesidades, que incluyen contratos y otros ítems de adición presupuestal en los casos que les aplicará, con lo que se atendió a satisfacción lo requerido por las diferentes dependencias y las necesidades sobrevinientes que fueron necesarias contratar.

Ahora bien, dentro de esta eficiencia administrativa es importante destacar que en 77 procesos contractuales hubo optimización de recursos, lo que permitió atender la totalidad de bienes y servicios requeridos por las dependencias.

#### 6.1.2.1. Contratos suscritos por cada modalidad

En la vigencia 2025, se suscribieron 183 contratos (incluyendo órdenes de compra realizadas a través de la Agencia Nacional de Colombia Compra Eficiente), que comparado con la vigencia 2024, presenta un incremento del 28.87 %, cuyas modalidades de selección corresponden a:

---

<sup>2</sup>Concepto 239491 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública... Frente a la eficiencia administrativa, encontramos que el marco constitucional de esta se encuentra consagrado en el artículo 209 de la constitución Política de Colombia, al respecto la Corte Constitucional, por medio de la sentencia C-816 de 2013, Magistrado Ponente Luis Ernesto Vargas Silva, manifestó: "(...)en lo que atañe al principio de eficiencia la jurisprudencia de este Tribunal ha señalado que se trata de la máxima racionalidad de la relación costos-beneficios, de manera que la administración pública tiene el deber de maximizar el rendimiento o los resultados, con costos menores, por cuanto los recursos financieros de Hacienda, que tienden a limitados, deben ser bien planificados por el Estado para que tengan como fin satisfacer las necesidades prioritarias de la comunidad sin el despilfarro del gasto público. Lo anterior significa, que la eficiencia presupone que el Estado, por el interés general, está obligado a tener una planeación adecuada del gasto, y maximizar la relación costos – beneficios.

Modalidad	Cantidad 2025	Cantidad 2024
Directa	112	93
Modalidad de ofertas	70	48
Convocatoria pública	1	0
Licitación pública: · Decreto 2555 del 15 de julio de 2010 · Decreto 673 del 02 de abril 2014 · Circular Externa 022 del 30 de julio 2014, expedida por la Superfinanciera	0	1
<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>142</b>

Tabla 30. Contratos por modalidad. Fuente: Área de Compras y Contratación.

### 6.1.3. Selección de los proveedores

La selección de los proveedores se realiza evaluando aspectos mínimos como precio, experiencia, apoyo a la industria nacional, entre otros; los cuales se encuentran detallados en el Manual Interno de Contratación.

Asimismo, durante la ejecución de los contratos y de acuerdo con la categorización de los bienes y servicios, se evaluó periódicamente el desempeño de los proveedores con un criterio de excelente, bueno, regular o crítico, así:

Categoría	Aspectos evaluados
Bienes y/o servicios de funcionamiento	1) Calidad en la ejecución del contrato 2) Oportunidad en la ejecución del contrato 3) Tiempos de entrega 4) Gestión del personal 5) Requisitos SST y ambiental en la ejecución de contrato

Categoría	Aspectos evaluados
Bienes y/o servicios de tecnología	1) Soporte 2) Garantía 3) Cumplimiento de ANS 4) Disponibilidad de producto 5) Capacidad operativa 6) Cumplimiento de especificaciones técnicas 7) Requisitos SST y ambiental en la ejecución de contrato 8) Servicio postventa 9) Confidencialidad y seguridad de la información

Tabla 31. Selección proveedores

### **6.1.3.1. Evaluación de desempeño de proveedores**

El 96.28 % de las evaluaciones recibidas presentaron una calificación  $\geq 90$  puntos, lo que demuestra que ha existido satisfacción por parte de los clientes internos en el recibo bienes y servicio y que ha existido una adecuada selección de proveedores.

### **6.1.3.2. Proporción de gastos en proveedores locales**

(GRI 204-1, GRI 308-1)

Durante 2025, Caja Honor suscribió contratos con proveedores de bienes y servicios bajo los principios de transparencia, eficiencia y pluralidad. El 99,9 % de los gastos en contratación se realizó con proveedores locales, fortaleciendo la economía nacional.

La Entidad incorporó criterios ambientales y sociales en la evaluación y seguimiento de proveedores, conforme al Manual Interno de Contratación, y verificó el cumplimiento de los estándares de calidad, legalidad y debida diligencia en los contratos suscritos.

### **6.1.3.3. Riesgos de corrupción en la cadena de abastecimiento**

(GRI 205-1)

Caja Honor cuenta con metodologías establecidas para identificar y mitigar riesgos de corrupción en las diferentes etapas del proceso de contratación. Entre las herramientas implementadas y actuaciones que implementa la Entidad junto con el Área de Compras y Contratación son las siguientes:

- Diligenciamiento por parte de los proveedores del Compromiso Anticorrupción y el Formulario de Declaración de Conflicto de Interés.
- Reporte semanal a la alta dirección de la gestión contractual.
- Seguimiento semanal en el avance de procesos contractuales.
- Comité semanal de selección de proveedores.
- Emisión de políticas internas para la selección de proveedores.
- Publicación del Plan de Compras en la página Web y SECOP II.
- Publicación de la gestión contractual en el SECOP II.
- Invitación a participar en los diferentes procesos contractuales a los proveedores.
- Socialización de necesidades a proveedores potenciales.
- Emisión de políticas internas y socialización a los proveedores.

Durante la vigencia reportada, no se materializaron riesgos de corrupción en la cadena de abastecimiento, lo que evidencia la efectividad de los controles aplicados y el compromiso institucional con la transparencia y la integridad.

### **6.1.3.4. Lavado de activos. Sistema de Administrador de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo - SARLAFT**

En todas las etapas del proceso de contratación, Caja Honor aplica estrictamente las disposiciones y lineamientos establecidos para la prevención del lavado de activos y la financiación del terrorismo, conforme a:

- Manual del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT), que define las políticas y procedimientos internos para la gestión del riesgo.
- Instrucciones contenidas en el Título I, Capítulo XI, de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia Financiera de Colombia, relacionadas con la administración del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo.
- Manual de Seguridad de la Información y Ciberseguridad, así como el Manual Interno de Políticas y Procedimientos en Materia de Protección de Datos, que complementan la gestión integral del riesgo y la protección de la información.

Estas medidas garantizan el cumplimiento normativo, la transparencia y la mitigación de riesgos asociados a las operaciones contractuales.

### **Resultados destacados:**

- Impulso a la economía del país: durante la vigencia 2025, el 57.38 % de los contratos suscritos en la vigencia 2025 han sido suscritos con mediana, micro y pequeñas empresas, fomentando el desarrollo empresarial y dinamizando la economía del país.
- Transferencia documental eficiente: se ejecutó la transferencia documental completa de los contratos liquidados correspondientes a las vigencias 2021, 2022 para procesos futuros.
- Acompañamiento permanente a Supervisores de Contratos: se brindó asesoría y acompañamiento continuo a los supervisores de contratos, asegurando el cumplimiento normativo y la correcta ejecución contractual.
- Documentación de procedimientos: durante la vigencia 2025 se elaboró y actualizó la documentación de los procedimientos GC-PR-006 – Evaluación de Contratistas y GC-PR-005 – Reclamación de Pólizas, generando evidencia sólida para auditorías y entes de control, y garantizando procesos claros, estandarizados y verificables.
- Cumplimiento de metas en la contratación del Plan de Compras: La Entidad alcanzó el 100 % de ejecución de las metas establecidas en el Plan de Compras de la vigencia 2025, incluyendo la incorporación y contratación de nuevas necesidades allegadas durante el año.

Todas las adquisiciones fueron formalizadas antes del 26 de diciembre de 2025, garantizando la atención oportuna de los requerimientos

institucionales y contribuyendo al fortalecimiento de la infraestructura tecnológica, la optimización de procesos y el mejoramiento del servicio.

### **Proyecciones 2026**

- Implementación del nuevo Manual Interno de Contratación el cual contiene mejoras para la optimización de tiempos en el proceso contractual.
- Incursionar en las compras sostenibles.



## **7. Gestión ambiental**

## 7.1. Asunto material: prevención de la contaminación y uso eficiente y sostenible de los recursos



### ¿Por qué es importante?

(GRI 3-1)

El planeta enfrenta necesidades urgentes para mantener el equilibrio de los ecosistemas, preservar la biodiversidad y mitigar los efectos del cambio climático. Alcanzar estos objetivos solo es posible mediante una gestión ambiental responsable y efectiva. La eficiencia energética y el uso adecuado de los recursos no solo contribuyen a la protección del entorno, sino que también generan beneficios económicos al reducir los costos operativos en empresas y hogares.

La gestión ambiental tiene como propósito impulsar prácticas sostenibles, conservar los recursos naturales y proteger la biodiversidad, promoviendo un balance entre el desarrollo económico y la preservación del entorno. Este compromiso se materializa a través de políticas, regulaciones y acciones que orientan a las organizaciones hacia un modelo de crecimiento responsable. En este marco, Caja Honor fortalece de manera permanente la conciencia ambiental, fomentando el consumo responsable de recursos hídricos y energéticos, el uso racional del papel y la adecuada disposición de residuos. Para ello, cuenta con una política ambiental que refleja su compromiso con la

conservación y el cuidado del medio ambiente, integrando la sostenibilidad como un eje transversal en su gestión.

### **¿Cómo se gestiona?**

(GRI 3-2)

La gestión ambiental es un asunto material que impacta de forma transversal todos los procesos de la Entidad, por tal razón se cuenta con un Plan de Gestión Ambiental que contiene iniciativas orientadas al uso responsable y eficiente en el consumo de agua, energía, papel y la gestión integral de residuos.

### **¿Cómo se evalúa?**

(GRI 3-3)

A fin de monitorear la efectividad de las acciones implementadas para el cuidado, prevención de la contaminación y uso eficiente de los recursos, se cuenta con los siguientes mecanismos:

- Reporte trimestral del avance del Plan de Gestión Ambiental al Ministerio de Defensa Nacional.
- El Área de Servicios Administrativos reporta en el avance del Plan de Acción, el seguimiento y control al consumo de agua y energía.
- El Área de Gestión Documental realiza control y registro estadístico del consumo de papel.
- El Área de Talento Humano realiza campañas de sensibilización sobre la importancia del cuidado del medio ambiente.

## **7.1.1. Uso de tecnologías eficientes**

Durante el año 2025 y en el marco del compromiso institucional con la responsabilidad social, la sostenibilidad ambiental y la transformación digital, el Área de Gestión Documental consolidó acciones estratégicas orientadas a la optimización de recursos, la modernización administrativa y la mejora continua de procesos, en concordancia con los objetivos estratégicos y los programas institucionales.

Estas acciones se desarrollaron en el marco del Programa de Gestión Documental y del Sistema Integrado de Conservación (SIC), fortaleciendo la preservación del patrimonio documental, la innovación tecnológica y la eficiencia operativa.

### **Principales avances y beneficios**

- **Optimización de la Gestión Documental**

- Implementación de procesos automatizados y conformación de expedientes electrónicos.
- Reducción de tiempos de respuesta y mejora en la atención al usuario mediante disponibilidad inmediata de información.
- Estandarización y trazabilidad documental que fortalece la eficiencia operativa.

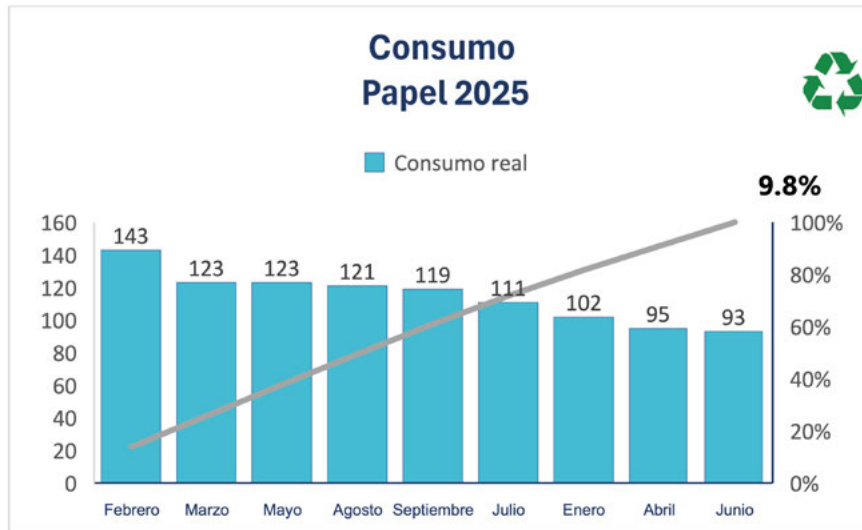


Figura 80. Consumo papel. Fuente: Área de Talento Humano.

**Tendencia general:**

El consumo promedio real en los nueve meses analizados es de 114.4 resmas, lo que representa una reducción del 9.8 % frente a la línea base (126.75). Esto indica un avance positivo hacia la meta de sostenibilidad.

- **Innovación y transformación digital**

- Implementación de firma electrónica certificada para usuarios internos y externos, garantizando autenticidad e integridad documental.
- Integración de herramientas tecnológicas como Gestor Documental, Ventanilla Única de Radicación y Dodo Scan, que permiten la digitalización y cargue directo de documentos.

- **Contribución a la sostenibilidad ambiental**

- Disminución significativa en el consumo de papel, tinta y otros insumos físicos, reduciendo la generación de residuos sólidos y la huella ecológica institucional.
- Promoción de una cultura organizacional comprometida con la protección del medio ambiente.

- **Seguridad y cumplimiento normativo**

- Fortalecimiento de la seguridad de la información mediante controles de acceso, respaldos automáticos y registros de auditoría.
- Garantía de integridad, autenticidad y conservación documental conforme a la normativa vigente.

### 7.1.2 Nuevos proveedores seleccionados según criterios medioambientales (GRI 308-1)

Con el propósito de reducir y promover el uso eficiente del consumo del recurso hídrico, y mitigar los efectos del cambio climático por medio del manejo y aprovechamiento de las aguas lluvias captadas por la red de bajantes de la cubierta del edificio de la Sede Principal, se contrató el estudio, diseño, construcción y puesta en marcha de un sistema para la recolección, almacenamiento, saneamiento y disposición de las aguas lluvias.

En el marco de la modernización y el mejoramiento continuo, se contrató la implementación tecnológica en energías renovables y ahorro energético, teniendo en cuenta la responsabilidad social empresarial y ambiental de la Entidad.

### 7.1.3. Campañas ambientales

Con el propósito de fortalecer el compromiso institucional con la sostenibilidad y la protección del entorno, durante la vigencia 2025 se desarrollaron diversas acciones ambientales en los procesos y Puntos de Atención de Caja Honor. Estas actividades fueron lideradas por el proceso de seguridad y salud en el trabajo, rol clave en la promoción del uso eficiente de recursos, el reciclaje, la sensibilización del personal y la identificación de oportunidades de mejora.

Esta estrategia contribuye a integrar la sostenibilidad en la cultura organizacional, generando un impacto positivo desde cada rol y espacio de trabajo.

#### **Capacitaciones:**

#### **Participación en Siembra de Árboles – Periland Eco Park**

Caja Honor participó en la jornada interinstitucional de siembra de árboles en Periland Eco Park (Cajicá, Cundinamarca), con la asistencia de 93 funcionarios públicos de diferentes entidades.

## Observaciones destacadas

- Participación en actividades prácticas de restauración ambiental.
- Manipulación y siembra de plántulas nativas.
- Uso adecuado de elementos de protección personal.
- Reconocimiento del ecosistema y su biodiversidad.

## Especies sembradas

- Aliso
- Arrayán
- Siete cueros
- Chilco
- Cedro
- Hayuelo

## Impacto ambiental generado

- Captura y almacenamiento de carbono.
- Protección de fuentes hídricas.
- Conservación de hábitats para fauna local.
- Fortalecimiento de la educación ambiental en los participantes.



Figura 81. Participación siembra de árboles. Fuente: Área de Talento Humano.

## Participación comunitaria

La jornada estuvo abierta a familias, estudiantes, entidades públicas y organizaciones sociales. Se promovió el apadrinamiento de árboles como estrategia de conexión continua con el proceso de restauración ecológica.

## Sensibilizaciones

- 6 de febrero:  
Día Sin Carro y Sin Moto



- 22 de marzo:  
Día del Agua



- 22 de abril:  
Día Mundial de la Tierra



• 17 de mayo:  
Día Mundial del Reciclaje



• 3 de junio:  
Día Mundial de la Bicicleta

Se brindó la bienvenida a los funcionarios que llegaron en bicicleta y se les entregó un kit como símbolo de reconocimiento, con el propósito de fomentar la conciencia sobre el uso de medios de transporte alternativos.



• 5 de junio:  
Día Mundial del Medio Ambiente



• 8 de septiembre:  
Campaña separación de residuos



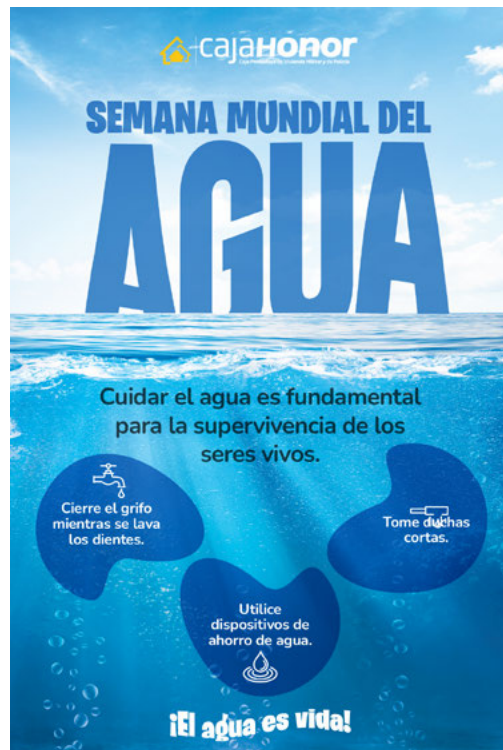
• 22 de septiembre:  
Día Mundial Sin Carro



- 24 de noviembre:  
Día Internacional  
Contra el Cambio Climático



- Semana  
Mundial Del Agua



## Conclusiones:

- Las campañas lograron sensibilizar a funcionarios sobre la importancia de adoptar prácticas sostenibles en su vida diaria.
- Se fortaleció la cultura ambiental dentro de la Entidad, promoviendo valores de responsabilidad y compromiso con el entorno.
- Las acciones implementadas contribuyeron a posicionar a Caja Honor como una institución que lidera con el ejemplo en temas de sostenibilidad.
- La entrega de kits y el reconocimiento a quienes utilizan medios de transporte alternativos fomentó hábitos más saludables y respetuosos con el medio ambiente.

## Proyecciones 2026

- Fortalecimiento de programas de educación y cultura ambiental.
- Implementación de acciones para reducir la huella ambiental.
- Consolidación de jornadas ambientales interinstitucionales.
- Gestión integral de residuos.
- Optimización de medios de comunicación ambiental.
- Alianzas estratégicas y participación institucional
- Promoción de espacios verdes y bienestar ecológico

## 7.1.4. Uso eficiente de los recursos

### 7.1.4.1 Residuos

#### Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos

(GRI 306-1- 306-4)

De acuerdo con el seguimiento efectuado por la Secretaría Distrital de Ambiente, Caja Honor se encuentra dando cumplimiento a la Resolución 2184 de 2019 en lo relacionado con la separación residuos en la fuente.



Figura 82. Códigos de colores. Fuente: Área de Servicios Administrativos.

En la siguiente tabla se detalla la clase de residuos, disposición y receptores:

Clase de residuo	Tipo de proceso manejo ambiental	Nombre del receptor	Empresa transportadora
Ordinarios	Son recolectados y transportados por la empresa de aseo distrital o municipal de la localidad donde se ubica la sede. Su disposición final es en el relleno sanitario.	Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios	Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios
Aprovechables (cartón, plástico, papel)	Se entregan los residuos aprovechables a la asociación de recicladores, quienes los transportan a las bodegas de reciclaje, realizan una nueva selección y comercializan, entrando de nuevo en la cadena productiva.	Gestores ambientales autorizados "Asociación de recicladores crecer sin fronteras - ARCRECIFRONT"	Gestores ambientales autorizados "Asociación de recicladores crecer sin fronteras - ARCRECIFRONT"
RAEE (Residuos de Aparatos y Equipos Electrónicos)	Tratamiento, aprovechamiento y disposición final. Comprenden todas las operaciones efectuadas para descontaminar, desmontar y desensamblar.	Gestores ambientales autorizados "Asociación de recicladores crecer sin fronteras ARCRECIFRONT"	Gestores ambientales autorizados "Asociación de recicladores crecer sin fronteras ARCRECIFRONT"

Tabla 32. Tipos de residuos generados en Caja Honor. Fuente: Área de Servicios Administrativos.

#### 7.1.4.2 Materiales reciclados utilizados

(GRI 301-2)

Entidad	Papel entregado para reciclar (kg)	Plástico entregado para reciclar (kg)	Cartón entregado para reciclar (kg)
<b>Caja Honor</b>	<b>128</b>	<b>0</b>	<b>262</b>

Tabla 33. Residuos reciclables. Fuente: Área de Servicios Administrativos.

Método de tratamiento y/o disposición final	Residuos que reciben este método de tratamiento	Unidad de medida	Peso de residuos	¿Cómo se determinó el método de tratamiento?
Gestor externo ambiental; Asociación de Recicladores Crecer sin Fronteras ARCRECIFRONT	RAEE y Residuos de Chatarra	Kg	123	Decreto 4741 de 2005. Clasificación del Residuo A1180
<b>Total residuos peligrosos</b>			<b>123</b>	

Tabla 34. Residuos reciclables. Fuente: Área de Servicios Administrativos.

## 7.1.5 Energía

### 7.1.5.1 Consumo de energía dentro de la Entidad

(GRI 302-1)

En 2025 se consumieron 466,862 kW en los 7 Puntos de Atención de Caja Honor a nivel nacional, a través de la Red Nacional de Energía.

#### Proyecciones 2026

Seguimiento ejecución y control del proyecto de sistema fotovoltaico.



Figura 83. Paneles Solares. Fuente: Área de Servicios Administrativos.

## 7.1.6 Agua y afluentes

### 7.1.6.1 Consumo de agua

(GRI 303-5)

En 2025 se consumieron 6,550 m<sup>3</sup> de agua en los 7 Puntos de Atención de la Entidad a nivel nacional; la empresa no genera vertimientos derivados de su objeto social y los residuos de las baterías hidrosanitarias se arrojan a la red de alcantarillado, administrada por la empresa de servicios públicos de cada ciudad.

En los contratos celebrados, se solicita a los proveedores que cumplan políticas ambientales, según los objetos contractuales para alinearse con las políticas y objetivos ambientales establecidos por la Entidad.

### Proyecciones 2026

Seguimiento ejecución y control del proyecto de aprovechamiento de aguas lluvias.



Figura 84. Recolección de aguas lluvias. Fuente: Área de Servicios Administrativos.





## **8. Otros asuntos relevantes en la gestión**

Adicional a la materialidad relacionada y detalle dentro del presente informe, para Caja Honor es importante referenciar la gestión relevante de los siguientes procesos:



Para difundir y transmitir información de calidad a los afiliados, funcionarios y grupos de valor, la comunicación organizacional es fundamental. Por lo que, se destacan las siguientes actividades:

### Radio

- Se realizaron 204 programas radiales en emisoras del Ejército Nacional, Armada de Colombia y Fuerza Aeroespacial Colombiana, extendiendo la información sobre los modelos de solución de vivienda y servicios a diferentes emisoras ubicadas en 25 ciudades a nivel nacional.
- Se emitieron 24 cápsulas radiales sobre el programa de educación financiera, dos por mes, en las emisoras de las Fuerzas.
- Se elaboraron 38 cuñas radiales para las emisoras institucionales.

## Impresos

- Se publicaron 40.000 ejemplares de la revista Notivienda con distribución gratuita en más de 230 Unidades Militares y de Policía en todo el territorio nacional.
- Se publicaron 500 ejemplares de la revista Aniversario '78, con la participación del Gobierno Nacional y altos mandos de la Fuerza Pública.
- Se generaron 112 contenidos de comunicación organizacional como parte de la planimetría de las carteleras institucionales.

## Presencia digital

### Redes sociales

- Se realizaron 3.152 publicaciones en redes sociales sobre modelos, servicios y temas de interés. Logrando 123.487 nuevos seguidores en Facebook, Instagram, X, YouTube y TikTok.
- Se efectuaron 2 Facebook Live y 40 TikTok Live con temas clave:
  - o Soluciones de vivienda
  - o Líneas de crédito
  - o Locura Inmobiliaria
  - o Ferias regionales
  - o Veteranos
  - o Educación financiera
  - o Servicios virtuales

Logrando un alcance de más de 104.000 personas conectadas, 2.836 interacciones (me gusta, comentarios, compartidos y favoritos).

- Se apertura la red social TikTok logrando 39.600 seguidores.
- Se realizaron 47 emisiones del magazín noticioso "Caja Honor en un Minuto".

### Boletines digitales

- 10 boletines de prensa para mantener informados a nuestros afiliados.

### Página web

- Se lograron más de 14.300.000 visitas a la página web.

## 8.2 Gestión informática



La gestión tecnológica de Caja Honor se fundamenta en ofrecer a afiliados y empleados servicios digitales que actúan como habilitadores de una mejor experiencia en la prestación de soluciones de vivienda. Para ello, la Entidad busca mantenerse a la vanguardia del sector financiero mediante sistemas de información e infraestructura que aseguren la operación y el óptimo funcionamiento de sus procesos de negocio.

Se han dispuesto los recursos necesarios no solo para mantener la infraestructura actual en condiciones óptimas, sino también, para renovar y modernizar la plataforma de TI, evitando la obsolescencia y garantizando la alta disponibilidad de los servicios informáticos. Estas acciones responden tanto a las exigencias de la normatividad vigente de la Superintendencia Financiera como a las necesidades de los afiliados.

Durante la vigencia, la Oficina Asesora de Informática concentró sus esfuerzos en el mejoramiento, mantenimiento y soporte de las herramientas tecnológicas, alineándose con los lineamientos de Gobierno Digital. Entre las principales acciones se destacan:

- Robotización de procesos (RPA): implementación de Nicobot en su primera versión para la automatización de servicios.
- Actualización y renovación tecnológica: licenciamiento y sostenibilidad de plataformas.
- Gobierno Digital y Seguridad Digital: avance en la adopción de una infraestructura híbrida con servicios en la nube.
- Ciberseguridad: detección y prevención de ciberataques con cobertura del 100 %.
- Cumplimiento de esquemas de seguridad: fortalecimiento de protocolos y controles.
- Infraestructura de red: despliegue y configuración de switches.
- Migración tecnológica: traslado del file server a SharePoint.

Se continuó consolidando una arquitectura híbrida basada en servicios on-premise y en la nube, priorizando esta última por su flexibilidad y capacidad de escalamiento.

Asimismo, se garantizó la sostenibilidad de la plataforma Core mediante la actualización de servidores, canales de comunicación, unidades robóticas para respaldo, licenciamiento y sistemas de almacenamiento de estado sólido de alta velocidad.

Estas mejoras redujeron significativamente los tiempos de respuesta entre los diferentes componentes de la infraestructura y los sistemas de información, mitigando riesgos asociados a la obsolescencia tecnológica. El monitoreo permanente de la plataforma tecnológica aseguró la disponibilidad suficiente para facilitar el servicio requerido por los afiliados.

### **Proyecciones 2026**

La Oficina Asesora de Informática proyecta para el año 2026 un conjunto de retos estratégicos orientados a fortalecer la transformación digital institucional, garantizar la continuidad operativa y mejorar la prestación de servicios a los ciudadanos.

Estos desafíos se han definido considerando las necesidades actuales de la Entidad, las tendencias tecnológicas, los lineamientos nacionales en materia de Gobierno Digital y la importancia de consolidar una infraestructura tecnológica robusta, segura y eficiente.

Los retos aquí establecidos integran iniciativas de modernización, automatización, migración tecnológica, interoperabilidad, ciberseguridad, fortalecimiento arquitectural y apropiación de las tecnologías de la información. Cada uno de ellos se ha estructurado con entregables claros que permitirán medir avances, asegurar la calidad de los desarrollos y promover la mejora continua en los servicios institucionales:

- Servicios en la nube
- Configuración de servicios Cloud.
- Informe de migración y pruebas.
- Automatización de procesos internos – RPA (Automatización Robótica de Procesos).
- Inventario de procesos a desarrollar.
- Bots desarrollados y desplegados.
- Manual de operación.
- Puesta en producción de la Carpeta Ciudadana Digital.
- Plataforma funcional habilitada.
- Integración con sistemas internos.
- Guía de uso para ciudadanos.
- Interoperabilidad con SNR (Supernotariado y Registro)
- Servicio de interoperabilidad implementado.
- Documentación técnica de integración.
- Informe de pruebas de conectividad.
- Migración hacia nuevas tecnologías del portal web.
- Nuevo portal web operativo.
- Formularios y funcionalidades migradas.
- Servicios en la APP (aplicación).
- Servicios configurados.
- Documentación funcional y técnica.
- Informe de pruebas en dispositivos móviles.
- Actualización de arquitectura TI según MRAE (Marco de Referencia de Arquitectura Empresarial).
- Documento actualizado de arquitectura empresarial.
- Mapas de procesos y sistemas alineados al MRAE.
- Informe relacionado a la actualización MRAE.
- Monitoreo y seguimiento de ciberseguridad.
- Reportes periódicos de vulnerabilidades.
- Implementación de controles y alertas.
- Informe de ataques y contenciones.
- Formular nuevo PETI 2027-2030.
- Documento PETI (diagnóstico, objetivos, plan de acción).
- Presentación ejecutiva para aprobación.
- Informe de alineación con políticas nacionales.



### 8.3 Gestión jurídica

Durante la vigencia 2025, la Oficina Asesora Jurídica cumplió con las funciones a su cargo de manera efectiva. Aportó al cumplimiento de las metas institucionales y se destacó, en particular, en el ejercicio de la defensa técnica de la Entidad.

Puesto que la meta es no pagar por fallos en contra más del 20 % del valor provisionado, en dicha vigencia se tuvieron 3 fallos en contra que asciende a la suma de \$ 112.585.708,20; valor que solo equivale al 3 % del valor total de las provisiones.

En ese mismo sentido, se obtuvieron 23 fallos a favor en procesos judiciales cuyas pretensiones totales ascendían a la suma de \$ 61.421.313.549.

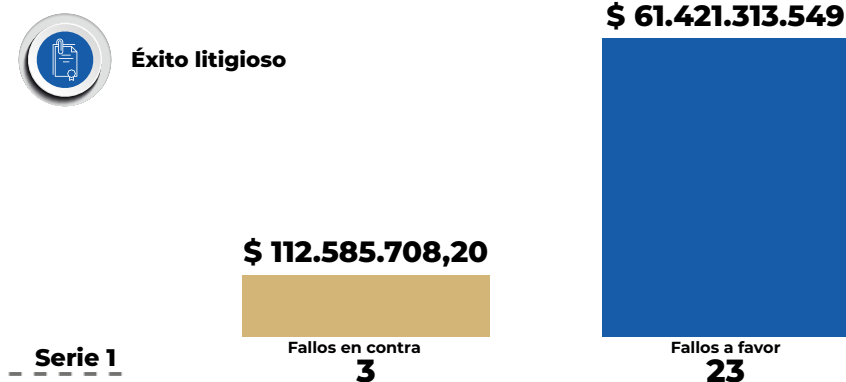


Figura 85 Gestión Jurídica. Fuente: Oficina Jurídica.

Se destacan los siguientes procesos judiciales a favor de la Entidad:

- Fallo del Tribunal Administrativo del Atlántico a favor de Caja Honor dentro del proceso de Reparación Directa, cuyas pretensiones ascendían a la suma de \$ 13.882.424.200.
- Fallo del Tribunal Administrativo del Atlántico a favor de Caja Honor dentro del proceso de Reparación Directa, cuyas pretensiones ascendían a la suma de \$ 12.380.911.700.
- Procesos ejecutivos de restitución de subsidio de vivienda por sentencia judicial, casos (Fundación 37 y Morroa 11) para un total de 48, donde el juzgado ordena seguir adelante la ejecución y presentar la liquidación del crédito. De igual manera, se efectuó el registro de la medida cautelar de 7 bienes inmuebles y 2 embargos de salario ante el Comando de Personal del Ejército.
- Caja Honor recibió por parte del INURBE, hoy Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, la suma de \$ 213.199.673,90 (costas procesales).

### **Efectividad en la gestión de acciones constitucionales:**

Para la vigencia 2025 fueron notificadas 507 acciones constitucionales en las que Caja Honor fue vinculada, de las cuales, 479 fueron falladas a favor de la Entidad y solo 28 en contra.

Los principales derechos invocados por los afiliados en las acciones constitucionales y que fueron amparados son: debido proceso, petición, vivienda digna, entre otros.

### **Funciones Oficina Asesora Jurídica - OAJUR**

De igual manera, en desarrollo de las funciones asignadas a la Oficina Asesora Jurídica en virtud del Decreto 076 de 2022, se realizaron las siguientes actividades:

- Seguimiento y culminación a la Política de Prevención de Daño Antijurídico vigencias 2024 – 2025.
- Aprobación por parte del Comité de Conciliación y Defensa Judicial y la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado a la Política de Prevención de Daño Antijurídico para las vigencias 2026 – 2027.
- En cumplimiento de las políticas de racionalización y simplificación normativa del Gobierno Nacional, se continuó con la actualización normativa de las diferentes disposiciones que regulan la gestión de la Entidad.
- Definición de estrategias y líneas de defensa, aplicación de políticas y buenas prácticas de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, en el ejercicio de la defensa técnica.
- Emisión de conceptos jurídicos, asesoría jurídica transversal y revisión de actos administrativos.

## Proyecciones 2026

- Continuar defendiendo estratégicamente los intereses de la Entidad y mantener la efectividad en la gestión de acciones constitucionales.
- Continuar con la promoción y aplicación de la Política de Prevención del Daño Antijurídico.



## 8.4 Gestión Almacén

Para la vigencia 2025 se planeó la toma y verificación física de elementos en servicio, cumpliéndose en su totalidad; contando con la colaboración de funcionarios, contratistas y personal en misión, con inventario a cargo y se ejecutó de conformidad con lo establecido en el Acta de Inicio Inventario de Activos Fijos, obteniéndose los siguientes resultados:

Del total de inventarios 436 (100 %) bajo la responsabilidad de funcionarios, contratistas y personal en misión, fueron verificados, constatando todos los elementos registrados en el Módulo de Activos Fijos, los cuales no reportan novedades; lo que equivale a 5.814 activos registrados en el Sistema de Información.

Los saldos que reportan los Activos Fijos, clasificados por grupo con corte al 31 de diciembre de 2025 y conciliados con el Grupo de Contabilidad, sin presentar novedad alguna, se encuentran estimados por valor en el inventario de \$ 325,423,765,355.61.

## Automatización

Con el fin de transformar el proceso de Almacén, contando con el apoyo del gestor documental, durante el segundo semestre de la vigencia 2025, se implementó la rúbrica para la firma de los documentos, donde puedan acceder a ellos de forma fácil y rápida, dando mayor certeza y compromiso para los funcionarios y colaboradores así:

- Solicitud pedidos de papelería.
- Devolución de activos fijos.
- Notificación de traslados.
- Salida de bienes de la Entidad.
- Notificación de inventarios.

## ANEXOS

Índice de contenido GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
<b>GRI 2: Contenidos generales</b>						
<b>Perfil de la organización</b>						
<b>Contenido 2-1</b>	Nombre de la organización	Contenidos generales / Perfil de la organización (Capítulo 1)				
<b>Contenido 2-2</b>	Actividades, marcas, productos y servicios	Contenidos generales / Perfil de la organización (Capítulo 1)				
<b>Contenido 2-3</b>	Ubicación de la sede	Contenidos generales / Perfil de la organización (Capítulo 1)				
<b>Contenido 2-4</b>	Ubicación de las operaciones	Contenidos generales / Perfil de la organización (Capítulo 1)				
<b>Contenido 2-5</b>	Propiedad y forma jurídica	Contenidos generales / Perfil de la organización (Capítulo 1)				Gobernanza
<b>Contenido 2-6</b>	Mercados servicios	Contenidos generales / Perfil de la organización (Capítulo 1)				
<b>Contenido 2-7</b>	Tamaño de la organización	Contenidos generales / Tamaño y servicios que ofrece la Entidad (Capítulo 1)				Gobernanza
<b>Contenido 2-8</b>	Información sobre empleados y otros trabajadores	Gestión del talento humano / Información sobre los funcionarios y		8	6	Prácticas laborales

Índice de contenido GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
		contratistas (Capítulo 5)				
<b>Contenido 2-9</b>	Cadena de suministro	Cadena de suministro/ Manual interno de contratación (Capítulo 6)				Prácticas justas de operación
<b>Contenido 2-10</b>	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	No se presentaron cambios significativos en la Entidad ni en su cadena de suministro durante el período objeto de esta memoria				
<b>Contenido 2-11</b>	Principio o enfoque de precaución	La Entidad, a través de la Política Ambiental, se compromete a contribuir con la protección del medio ambiente, bajo los principios de prevención, ecoeficiencia y responsabilidad social; por lo que desarrolla actividades de sensibilización para los funcionarios, y, asimismo, promueve el ahorro de agua, luz y papel, efectuando mediciones y			7, 8 y 9	

Índice de contenido GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
		control de los consumos.  También, establece cláusulas con criterios de sostenibilidad ambiental para la adquisición de bienes y servicios.				
<b>Contenido 2-13</b>	Afiliación a asociaciones	Contenidos generales / Perfil de la organización (Capítulo 1)		16 y 17	1, 8, 9 y 10	Gobernanza
<b>Estrategia</b>						
<b>Contenido 2-14</b>	Declaración de altos ejecutivos, responsables de la toma de decisiones	Mensaje del Gerente General a los grupos de interés		16	7, 8, 9 y 10	Gobernanza
<b>Contenido 2-15</b>	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Mensaje del Gerente General a los grupos de interés		16	7, 8, 9 y 10	Gobernanza
<b>Ética e integridad</b>						
<b>Contenido 2-16</b>	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Gestión ética y transparencia (Capítulo 2) y Cadena de suministro (Capítulo 6)		16	10	Gobernanza

Índice de contenido GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
<b>Contenido 2-17</b>	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Gestión ética y transparencia (Capítulo 2)		16	10	Gobernanza
<b>Gobernanza</b>						
<b>Contenido 2-18</b>	Estructura de gobernanza	Contenidos generales / Estructura de Gobierno y Planeación Estratégica Institucional (Capítulo 1)				Gobernanza
<b>Contenido 2-22</b>	Composición del máximo órgano de Gobierno y sus comités	Contenidos generales / Estructura de Gobierno y Planeación Estratégica Institucional (Capítulo 1)				
<b>Contenido 2-24</b>	Nominación y selección del máximo órgano de Gobierno	Contenidos generales / Estructura de Gobierno y Planeación Estratégica Institucional (Capítulo 1)				
<b>Contenido 2-25</b>	Conflictos de interés	Contenidos generales / Estructura de Gobierno y Planeación Estratégica Institucional (Capítulo 1)		16	10	Gobernanza

Índice de contenido GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
<b>Contenido 2-27</b>	Conocimientos colectivos del máximo órgano de Gobierno	Contenidos generales / Estructura de Gobierno y Planeación Estratégica Institucional (Capítulo 1)		16	10	Gobernanza
<b>Contenido 2-29</b>	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	Se relacionan a lo largo del informe		16	10	Gobernanza
<b>Contenido 2-30</b>	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	Gestión ética y transparencia (Capítulo 2)		16	10	Gobernanza
<b>Contenido 2-32</b>	Función del máximo órgano de Gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Acerca de este Informe: el Gerente General da la aprobación final al reporte de sostenibilidad, el cual es socializado a la Junta Directiva, y revisado y aprobado por las diferentes áreas que intervinieron en el proceso de elaboración del Informe				Gobernanza
<b>Participación de los grupos de interés</b>						
<b>Contenido 2-40</b>	Lista de grupos de interés	Contenidos generales / Grupos de interés (Capítulo 1)				

Índice de contenido GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
<b>Contenido 2-41</b>	Acuerdos de negociación colectiva	En lo concerniente a las relaciones laborales con sus funcionarios, la Entidad no cuenta con sindicatos ni acuerdos de negociación colectiva, se rige por lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Ética, Integridad y Conducta		8	3	Prácticas laborales
<b>Contenido 2-42</b>	Identificación y selección de grupos de interés	Contenidos generales / Grupos de interés (Capítulo 1)				
<b>Contenido 2-43</b>	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Contenidos generales / Grupos de interés (Capítulo 1)				
<b>Prácticas para la elaboración de informes</b>						
<b>Contenido 2-45</b>	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Acerca de este informe				
<b>Contenido 2-46</b>	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	Contenidos generales / Materialidad (Capítulo 1)				
<b>Contenido 2-47</b>		Contenidos generales /				

Índice de contenido GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
	Lista de los temas materiales	Materialidad (Capítulo 1)				
<b>Contenido 2-48</b>	Re-expresión de la información	No se presenta Re-expresión de la información en la elaboración del Informe				
<b>Contenido 2-49</b>	Cambios en la elaboración de informes	Se tuvieron en cuenta los nuevos estándares GRI año 2021				
<b>Contenido 2-50</b>	Período objeto del	Acerca de este informe				
<b>Contenido 2-52</b>	Ciclo de elaboración de informes	Acerca de este informe				
<b>Contenido 2-53</b>	Punto de contacto para preguntas sobre el Informe	Acerca de este informe				
<b>Contenido 2-54</b>	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	Acerca de este informe				
<b>Contenido 2-55</b>	Índice de contenidos GRI	Se presenta índice de contenidos GRI				

Índice de contenido GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
<b>Contenido 2-56</b>	Verificación externa	Esta memoria no cuenta con verificación externa				
<b>Ética y transparencia</b>						
<b>Asunto material</b>	Gestión empresarial, ética y transparencia	Gestión ética y transparencia (Capítulo 2)				
<b>GRI 3: enfoque de gestión</b>	3-1 ¿Por qué es importante?	Gestión ética y transparencia (Capítulo 2)		16 y 17	10	Gobernanza
	3-2 ¿Cómo se gestiona?	Gestión ética y transparencia (Capítulo 2)				
	3-3 ¿Cómo se evalúa?	Gestión ética y transparencia (Capítulo 2)				
<b>GRI 205: anticorrupción</b>	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Gestión ética y transparencia / Gestión del riesgo (Capítulo 2)				
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Gestión ética y transparencia / Capacitaciones en materia anticorrupción (Capítulo 2)				
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Gestión ética y transparencia / Capacitaciones en materia				

Índice de contenido GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
		anticorrupción (Capítulo 2)				
<b>Dimensión económica</b>						
<b>Asunto material</b>	Gestión económica	Desempeño económico (Capítulo 3)				
<b>GRI 3: enfoque de gestión</b>	3-1 ¿Por qué es importante?	Desempeño económico (Capítulo 3)		8, 9 y 12		Gobernanza
	3-2 ¿Cómo se gestiona?	Desempeño económico (Capítulo 3)				
	3-3 ¿Cómo se evalúa?	Desempeño económico (Capítulo 3)				
<b>GRI 201: desempeño económico</b>	201-1 Valor económico directo, generado y distribuido	Desempeño económico (Capítulo 3)				
<b>GRI 207: fiscalidad</b>	207-1 Enfoque de impuestos (obligaciones tributarias)	Desempeño económico (Capítulo 3)		8, 9 y 12	10	Gobernanza
<b>Dimensión social</b>						
<b>Gestión con afiliados</b>						
<b>Asunto material</b>	Solución de vivienda	Gestión con afiliados (Capítulo 4)				
<b>GRI 3: enfoque de gestión</b>	3-1 ¿Por qué es importante?	Gestión con afiliados (Capítulo 4)		11	1 y 2	Asuntos con consumidores
	3-2 ¿Cómo se gestiona?	Gestión con afiliados (Capítulo 4)				
	3-3 ¿Cómo se evalúa?	Gestión con afiliados (Capítulo 4)				

Índice de contenido GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
<b>Indicador propio</b>	Subsidios de vivienda	Gestión con afiliados (Capítulo 4)				
<b>Indicador propio</b>	Satisfacción del cliente y solución de reclamaciones	Gestión con afiliados (Capítulo 4)				
<b>Indicador propio</b>	Afiliados, total de afiliados	Gestión con afiliados (Capítulo 4)				
<b>Gestión humana</b>						
<b>Asunto material</b>	Bienestar laboral	Gestión del talento humano (Capítulo 5)				
<b>GRI 3: enfoque de gestión</b>	3-1 ¿Por qué es importante?	Gestión del talento humano (Capítulo 5)		8, 3 y 4	1, 2 y 6	Prácticas laborales
	3-2 ¿Cómo se gestiona?	Gestión del talento humano (Capítulo 5)				
	3-3 ¿Cómo se evalúa?	Gestión del talento humano (Capítulo 5)				
<b>GRI 401: empleo</b>	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Gestión del talento humano / Nuevas contrataciones de funcionarios y rotación de personal (Capítulo 5)				
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a	Gestión del talento humano / Bienestar y beneficios (Capítulo 5)				

Índice de contenido GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
	los empleados a tiempo parcial o temporales					
	401-3 Permiso parental	Gestión del talento humano / Licencias de maternidad y paternidad (Capítulo 5)				
<b>GRI 403: salud y seguridad en el trabajo</b>	403 -1 Sistemas de Gestión de La Salud y Seguridad en el Trabajo	Gestión del talento humano / Salud y seguridad en el trabajo (Capítulo 5)				
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Gestión del talento humano / Salud y seguridad en el trabajo (Capítulo 5)				
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Gestión del talento humano / Salud y seguridad en el trabajo (Capítulo 5)				
	403-4 Participación de los trabajadores, consulta y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Gestión del talento humano / Salud y seguridad en el trabajo (Capítulo 5)				

## Índice de contenido GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Gestión del talento humano / Salud y seguridad en el trabajo (Capítulo 5)				
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	Gestión del talento humano / Salud y seguridad en el trabajo (Capítulo 5)				
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en SST directamente vinculados a través de relaciones comerciales	Gestión del talento humano / Salud y seguridad en el trabajo (Capítulo 5)				
	403-8 Trabajadores cubiertos por un Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo	Gestión del talento humano / Salud y seguridad en el trabajo (Capítulo 5)				
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Gestión del talento humano / Salud y seguridad en el trabajo (Capítulo 5)				
	403-10 Dolencias y	Gestión del talento humano / Salud y				

Índice de contenido GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
	enfermedades laborales	seguridad en el trabajo (Capítulo 5)				
<b>GRI 404: formación y enseñanza</b>	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Gestión del talento humano / Capacitación y formación (Capítulo 5)				
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Gestión del talento humano / Capacitación y formación (Capítulo 5)				
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional	Gestión del talento humano / Evaluación de desempeño (Capítulo 5)				
<b>GRI 405: diversidad e igualdad de oportunidades</b>	405-1 Diversidad en órganos de Gobierno y empleados	Gestión del talento humano / Información sobre funcionarios y contratistas (Capítulo 5)				
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	Gestión del talento humano / Ratio entre el salario base de los hombres y de las mujeres (Capítulo 5)		8 y 10		Prácticas laborales

Índice de contenido GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
<b>GRI 406: no discriminación</b>	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Durante el 2024, en la Entidad no se presentó ningún caso de discriminación		8 y 10		Prácticas laborales
<b>Cadena de suministro</b>						
<b>Asunto material</b>	Gestión de la cadena de abastecimiento	Cadena de suministro (Capítulo 6)		12	6	Prácticas justas de operación
<b>GRI 3: enfoque de gestión</b>	3-1 ¿Por qué es importante?	Cadena de suministro (Capítulo 6)				
	3-2 ¿Cómo se gestiona?	Cadena de suministro (Capítulo 6)				
	3-3 ¿Cómo se evalúa?	Cadena de suministro (Capítulo 6)				
<b>GRI 204: prácticas de adquisición</b>	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Cadena de suministro (Capítulo 6)				
<b>Dimensión ambiental</b>						
<b>Asunto material</b>	Prevención de la contaminación, y uso eficiente y sostenible de los recursos	Gestión ambiental (Capítulo 7)		12	7 8 y 9	Medio ambiente
<b>GRI 3: enfoque de gestión</b>	3-1 ¿Por qué es importante?	Gestión ambiental (Capítulo 7)				

Índice de contenido GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
	3-2 ¿Cómo se gestiona?	Gestión ambiental (Capítulo 7)				
	3-3 ¿Cómo se evalúa?	Gestión ambiental (Capítulo 7)				
<b>GRI 302: energía</b>	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Gestión ambiental / Uso eficiente de los recursos (Capítulo 7)				
<b>GRI 303: agua y afluentes</b>	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido.	Gestión ambiental / Uso eficiente de los recursos (Capítulo 7)				
	303-5 Consumo de agua	Gestión ambiental / Uso eficiente de los recursos (Capítulo 7)				
<b>GRI 306: residuos</b>	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados	Gestión ambiental / Uso eficiente de los recursos (Capítulo 7)				
	306-3 Residuos generados	Gestión ambiental / Uso eficiente de los recursos (Capítulo 7)				
	306-4 Residuos que se ha evitado su eliminación	Gestión ambiental / Uso eficiente de los recursos (Capítulo 7)				

Índice de contenido GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
<b>GRI 308 evaluación ambiental proveedores</b>	308-1 Nuevos proveedores seleccionados según criterios medioambientales	Gestión ambiental / Uso eficiente de los recursos (Capítulo 6-7)				
<b>Indicador propio</b>	Gestión Documental electrónica de archivos	Gestión Ambiental / Uso de tecnologías eficientes (Capítulo 7)				
<b>Otros contenidos</b>						
<b>GRI 419: 2-27 cumplimiento o socioeconómico</b>	419-1 Incumplimiento de las leyes y reglamentos en el ámbito social y económico	Caja Honor en la vigencia 2025 no presentó fallos en contra				

# ESTADOS FINANCIEROS 2025



**CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA**  
**ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA SEPARADO**  
**Al 31 de diciembre de 2025 y 2024**  
 (Cifras en millones de pesos colombianos)


	Nota No.	Diciembre 31, 2025	Diciembre 31, 2024
<b>ACTIVOS</b>			
Efectivo y equivalentes al efectivo	6	260.325	260.149
Inversiones y operaciones con derivados	7	8.739.610	7.730.828
Cartera de créditos y operaciones de leasing financiero	8	195.610	154.392
Cuentas comerciales por cobrar y otras cuentas por cobrar	9	31.705	38.040
Activos mantenidos para la venta	10	180	402
Propiedades de inversión	11	260.257	251.391
Propiedades, planta y equipo	12	53.036	53.819
Activos intangibles	13	3.126	2.969
Otros activos no financieros	14	1.814	1.433
Activo por impuesto diferido	15	3.549	187
<b>Activos totales</b>		<b>9.549.212</b>	<b>8.493.610</b>
<b>PASIVOS Y PATRIMONIO</b>			
<b>Pasivos</b>			
Pasivos financieros medidos al costo amortizado	16	9.114.941	8.081.297
Cuentas por pagar comerciales y otras cuentas por pagar	17	15.989	16.416
Beneficios a empleados	18	3.669	3.882
Pasivo por impuesto diferido	19	16.296	47.800
Otros pasivos no financieros	20	555	630
Provisiones por beneficios a empleados	20	23.091	23.923
Otras provisiones a largo plazo	21	3.484	3.397
<b>Pasivos totales</b>		<b>9.178.025</b>	<b>8.177.345</b>
<b>Patrimonio</b>			
Capital social	22	60.194	60.194
Reservas	22	50.702	45.987
Resultados acumulados	22	73.330	28.077
Resultado del ejercicio	22	49.828	47.151
Efectos por adopción por primera vez	23	107.615	110.432
Otras participaciones en el patrimonio	23	29.518	24.424
<b>Patrimonio total</b>		<b>371.187</b>	<b>316.265</b>
<b>Patrimonio y pasivos totales</b>		<b>9.549.212</b>	<b>8.493.610</b>

Las notas adjuntas son parte integral de los Estados Financieros

Los suscritos Representante Legal y Contador, certificamos que hemos verificado previamente las afirmaciones contenidas en estos Estados Financieros Separados, y que los mismos se han tomado fielmente de los libros de contabilidad de Caja Honor.

  
**Jose Andrés Jimenez Amaya**  
 Gerente General (E)

  
**Gianni Everth Montes Cabrera**  
 Contador Público  
 Tarjeta Profesional 317724-T

  
**Vivian Paola Mariño Monroy**  
 Revisor Fiscal  
 Tarjeta Profesional 121624-T  
 En representación de:  
 Forvis Mazars Audit S.A.S. - BIC  
 (Ver informe adjunto)




**CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA**  
**ESTADO DE RESULTADOS INTEGRAL SEPARADO**  
**Para los años terminados al 31 de diciembre de 2025 y 2024**  
 (Cifras en millones de pesos colombianos)

	Nota No.	Diciembre 31, 2025	Diciembre 31, 2024
Ingresos operacionales directos	25	764.736	697.541
Gastos operacionales directos	26	(335.003)	(324.543)
<b>Ganancia operacional directa</b>		<b>429.733</b>	<b>372.998</b>
Ingresos operacionales indirectos	27	18.264	51.011
Gastos operacionales indirectos	28	(90.851)	(81.617)
<b>Ganancia operacional antes de provisiones, depreciaciones y amortizaciones</b>		<b>357.146</b>	<b>342.392</b>
Depreciaciones	29	(2.427)	(2.480)
Amortizaciones	29	(2.896)	(2.598)
Apropiaciones	29	(319.424)	(272.822)
<b>Ganancia operacional neta antes de Impuestos</b>		<b>32.399</b>	<b>64.492</b>
Impuesto corriente (de renta y complementarios)	24	(12.248)	(10.684)
Impuesto diferido	24	29.677	(6.657)
<b>Ganancia del ejercicio</b>		<b>49.828</b>	<b>47.151</b>
<b>Otro Resultado integral</b>			
Inversiones al valor razonable con cambios en el ORI	23	35	13
Revaluación propiedad, planta y equipo	23	(129)	1.058
Impuesto diferido con cambios en el ORI	23	5.188	-
Cambios por efectos de conversión	23	(2.817)	-
<b>Resultado integral Total</b>		<b>52.105</b>	<b>48.222</b>

Las notas adjuntas son parte integral de los Estados Financieros.

Los suscritos Gerente General y Contador, certificamos que hemos verificado previamente las afirmaciones contenidas en estos Estados Financieros Separados, y que los mismos se han tomado fielmente de los libros de contabilidad de Caja Honor.

  
**Jose Andrés Jiménez Amaya**  
 Gerente General (E)

  
**Gianni Everth Montes Cabrera**  
 Contador Público  
 Tarjeta Profesional 317724-T

  
**Vivian Paola Mariño Monroy**  
 Revisor Fiscal  
 Tarjeta Profesional 121624-T  
 En representación de  
 Forvis Mazars Audit S.A.S. - BIC  
 (Ver informe adjunto)



**CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA  
ESTADO DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO SEPARADO  
Para los años terminados al 31 de diciembre de 2025 y 2024**  
(Cifras en millones de pesos colombianos)

	<b>Capital Social</b>	<b>Reservas</b>	<b>Resultado del Ejercicio</b>	<b>Otro Resultado Integral</b>	<b>Resultados Acumulados</b>	<b>Efectos por Conversión</b>	<b>Total</b>
<b>Saldo enero 01, 2024</b>	60.194	45.443	5.439	23.353	23.182	110.432	268.043
Ganancia/Perdida Neta del Ejercicio			47.151				47.151
Inversiones al valor razonable con cambios en el ORI				13			13
Constitución de Reservas		544	(5.439)	1.058	(544)		1.058
Traslado de Resultados a Ejercicios Anteriores					5.439		
<b>Saldo diciembre 31, 2024</b>	<b>60.194</b>	<b>45.987</b>	<b>47.151</b>	<b>24.424</b>	<b>28.077</b>	<b>110.432</b>	<b>316.265</b>
<b>Saldo enero 01, 2025</b>	60.194	45.987	47.151	24.424	28.077	110.432	316.265
Ganancia/Perdida Neta del Ejercicio			49.828				49.828
Cambios por efectos de conversión						(2.817)	(2.817)
Inversiones al valor razonable con cambios en el ORI				35			35
Revaluación Propiedad, Planta y Equipo				(129)			(129)
Impuesto diferido con cambios en el ORI				5.188			5.188
Constitución de Reservas		4.715	(47.151)		(4.715)		
Traslado de Resultados a Ejercicios Anteriores					49.968		
<b>Saldo diciembre 31, 2025</b>	<b>60.194</b>	<b>50.702</b>	<b>49.828</b>	<b>29.518</b>	<b>73.330</b>	<b>107.615</b>	<b>371.187</b>

Las notas adjuntas son parte integral de los Estados Financieros.

Los suscritos Gerente General y Contador, certificamos que hemos verificado previamente las afirmaciones contenidas en estos Estados Financieros Separados, y que los mismos se han tomado fielmente de los libros de contabilidad de Caja Honor.

**Jose Andrés Jiménez Amaya**  
Gerente General (E)

**Gianni Everth Montes Cabrera**  
Contador Público  
Tarjeta Profesional 317724-T

**Vivian Paola Marifio Monroy**  
Revisor Fiscal  
Tarjeta Profesional 121624-T  
En representación de  
Forvis Mazars Audit S.A.S. - BIC  
(Ver informe adjunto)


**INFORME DE AUDITORIA**  
NIT: 860021987-7  
Centro de Certificación Ciudadano CDC en Bogotá 601 755 7070  
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570  
Correo electrónico: [informe@cajahonor.gov.co](mailto:informe@cajahonor.gov.co)  
Correo postal: No. 20494 - Bogotá D.C. Colombia  
**BIENESTAR Y EXCELENCIA**

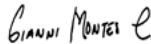



**CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA**  
**ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO SEPARADO**  
 Para los años terminados al 31 de diciembre de 2025 y 2024  
 (Cifras en millones de pesos colombianos)

	Nota No.	2025	2024
<b>Flujos de efectivo generados por las operaciones del año</b>			
Utilidad del año	22	49.828	47.151
<b>Ajustes para conciliar la utilidad neta con el efectivo generado por las operaciones:</b>			
Utilidad en valoración de inversiones con cambios en resultados, neto	25	(155)	(71)
Utilidad en valoración de inversiones a costo amortizado, neto	25	(728.536)	(657.896)
Resultado en valoración de inversiones disponibles para la venta, neto	25	-	(2.156)
Utilidad en valoración de inversiones en subsidiarias, neto	27 y 28	(2.285)	(2.412)
Valor razonable en propiedades de inversión, neto	27	(9.370)	(43.225)
Deterioro de cartera	29	994	705
Recuperación de cartera	8	(143)	(78)
Deterioro activos mantenidos para la venta	29	-	3
Depreciación propiedades, planta y equipo	29	2.427	2.480
Amortización de intangibles	29	2.896	2.598
Gastos financieros causados sobre inversiones	28	-	1
Gastos por intereses causados sobre depósitos	26	329.598	315.843
Apropiación subsidios de vivienda	29	317.614	271.682
Bajas en la propiedad, planta y equipo	12	4.679	6
Impuesto de renta	24	12.248	10.685
(Ingreso) gasto impuesto diferido	24	(29.677)	6.657
<b>Total ajustes para conciliar la utilidad</b>		<b>(49.882)</b>	<b>(48.027)</b>
<b>Flujos de efectivo netos procedentes (utilizados en operaciones)</b>			
(Aumento) cartera de crédito	8	(42.069)	(31.888)
(Aumento) cuentas comerciales y otras cuentas por cobrar	9	(5.913)	(6.758)
Disminución activos mantenidos para la venta	10	222	68.056
Partidas reclasificadas de propiedades de inversión a activos mantenidos para la venta	11	505	-
(Aumento) disminución otros activos no financieros	14	(382)	127
(Disminución) cuentas por pagar comerciales y otras cuentas por pagar	17	(426)	(868)
(Disminución) aumento beneficios a empleados	18	(1.045)	1.398
Aumento otras provisiones a largo plazo	21	87	300
(Disminución) otros pasivos	20	(75)	(229)
<b>Efectivo generado (utilizado) por las actividades de operación</b>		<b>(98.978)</b>	<b>(17.889)</b>
<b>Flujos de efectivo de las actividades de inversión</b>			
Propiedades de inversión (reclasificación)	11	-	(67.699)
Adiciones Fondo de Inversión Colectiva	7	(434.182)	(260.162)
Adiciones incorporación de viviendas en inversiones en subsidiarias	7	(666)	(276)
Compras de inversiones mantenidas hasta el vencimiento	7	(1.114.525)	(1.186.498)
Cambios en propiedades, planta y equipo	12	(6.454)	(1.042)
Adquisición de activos intangibles	13	(3.053)	(2.793)
Retiros Fondo de Inversión Colectiva	7	434.338	260.233
Redención o venta de inversiones mantenidas hasta el vencimiento	7	835.336	1.330.434
Salida de viviendas, desenglobes y pagos, inversiones en subsidiarias	7	1.929	2.025
<b>Efectivo generado (utilizado) en las actividades de inversión</b>		<b>(287.277)</b>	<b>74.222</b>
<b>Flujo de efectivo de las actividades de financiación</b>			
Aumento pasivos financieros medidos al costo amortizado	16	635.868	234.826
Intereses pagados en depósitos	16	(249.424)	(269.502)
Pago canon arrendamiento	16	(13)	(13)
<b>Efectivo neto provisto por las actividades de financiación</b>		<b>386.431</b>	<b>(34.689)</b>
Aumento neto en el efectivo y equivalentes	6	176	21.644
Efectivo y Equivalentes al principio del año	6	260.149	238.505
<b>Efectivo y equivalentes al final del año</b>	<b>6</b>	<b>260.325</b>	<b>260.149</b>

Las notas adjuntas son parte integral de los Estados Financieros  
 Los suscritos Gerente General y Contador, certificamos que hemos verificado previamente las afirmaciones contenidas en estos Estados Financieros Separados, y que los mismos se han tomado fielmente de los libros de contabilidad de Caja Honor

  
 Jose Andrés Jiménez Amaya  
 Gerente General (E)

  
 Gianni Everth Montes Cabrera  
 Contador Público  
 Tarjeta Profesional 317724-T

  
 Vivian Paola Marino Monroy  
 Revisor Fiscal  
 Tarjeta Profesional 121624-T  
 En representación de  
 Forvis Mazars Audit S.A.S. - BIC  
 (Ver informe adjunto)

NIT: 860021087 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCCD en Bogotá 601 755 7070  
 Línea gratuita nacional 01 8000 185 570  
 www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co  
 Carrera 54 No. 20-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA





Humanización, Liderazgo y  
Transformación

S O S T E N I B L E