

Informe de Gestión y Sostenibilidad



cajaHonor

Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía



2022

Informe de Gestión y Sostenibilidad



cajaHonor

Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía

2022

1 SOBRE CAJA HONOR

2 GESTIÓN ÉTICA Y TRANSPARENCIA

3 DESEMPEÑO ECONÓMICO

4 GESTIÓN CON AFILIADOS

1.1	Acerca de este Informe	14
1.2	Mensaje del Gerente General a los Grupos de Interés	16
1.3	Contenidos generales	23
	1.3.1. Perfil de la Organización	23
	1.3.2. Estructura de Gobierno y Planeación Estratégica Institucional	26
	1.3.3. Grupos de Interés	33
	1.3.4. Materialidad del Modelo de Sostenibilidad	42
	1.3.5. Riesgos y Oportunidades	49
2.1	Asunto material: Gestión Empresarial Ética y Transparencia	51
	2.1.1. Código de Ética, Integridad y Conducta	53
	2.1.2. Rendición de Cuentas	59
	2.1.3. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano-PAAC	61
	2.1.4. Promoción de los Derechos Humanos	74
3.1	Asunto material: Gestión Económica	77
	3.1.1. Valor económico generado y distribuido	82
	3.1.2. Indicadores financieros	84
4.1	Asunto material: Solución de Vivienda	90
	4.1.1. Afiliados	92
	4.1.2. Subsidios de vivienda	94
	4.1.3. Portafolio de Modelos de Solución de Vivienda para afiliados	95
	4.1.4. Humanización de los servicios prestados por la Entidad participación ciudadana	103
	4.1.5. Satisfacción del cliente	113
	4.1.6. Educación financiera	117

5.1	Asunto material:	
	Bienestar laboral	120
	5.1.1. Política de Gestión Humana	122
	5.1.2. Prácticas laborales.....	123
	5.1.3. Capacitación y formación.....	127
	5.1.4. Bienestar y beneficios	129
	5.1.5. Salud y seguridad en el trabajo.....	133
6.1	Asunto material:	
	Gestión de la Cadena de Abastecimiento	140
	6.1.1. Manual Interno de Contratación.....	142
	6.1.2. Eficiencia administrativa	142
	6.1.3. Selección de los proveedores.....	143
7.1	Asunto Material:	
	Prevención de la Contaminación y Uso	
	Eficiente y Sostenible de los Recursos	147
	7.1.1. Política Ambiental	149
	7.1.2. Uso de tecnologías eficientes	150
	7.1.3. Contratos con Criterio Ambiental.....	151
	7.1.4. Campañas ambientales.....	151
	7.1.5. Uso eficiente de los recursos.....	160
	7.1.6. Energía.....	162
	7.1.7. Agua y afluentes	163
8.1	Gestión de Comunicaciones	166
8.2	Gestión de Informática	168
8.3	Gestión Jurídica	170
9.1	Índice de Contenido GRI	173

5 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

6 CADENA DE SUMINISTRO

7 GESTIÓN AMBIENTAL

8 OTROS ASUNTOS RELEVANTES EN LA GESTIÓN

9 ANEXOS

Dirección:
General (RA)
Luis Felipe Paredes Cadena

Elaboración:
Lina María Rendón Lozano
Haydee Ardila Silva

Corrección de estilo y diseño:
Diana Milena Hernández Mendoza
Alexandra García Montealegre
Leonardo Echeverry Molano

JUNTA DIRECTIVA

PRINCIPALES

Doctor

DIEGO ANDRÉS MOLANO APONTE

Ministro de Defensa Nacional
Desde el 02 de febrero de 2021
Hasta el 07 de agosto de 2022

Doctor

IVAN VELÁSQUEZ GÓMEZ

Ministro de Defensa Nacional
Desde el 07 de agosto de 2022

Doctor

JOSÉ MANUEL RESTREPO ABONDANO

Ministro de Hacienda y Crédito Público
Desde el 18 de mayo de 2021
Hasta el 07 de agosto de 2022

Doctor

JOSE ANTONIO OCAMPO

Ministro de Hacienda y Crédito Público
Desde el 07 de agosto de 2022

Doctor

JONATHAN TYBALT MALAGÓN GONZALEZ

Ministro de Vivienda, Ciudad y Territorio
Hasta el 23 de marzo de 2022

Doctora

SUSANA CORREA BORRERO

Ministra de Vivienda, Ciudad y Territorio
Desde 23 de marzo de 2022
Hasta 07 de agosto de 2022

Doctora

MARTHA CATALINA VELASCO CAMPUZANO

Ministra de Vivienda, Ciudad y Territorio
Desde el 11 de agosto de 2022

Doctora

ALEJANDRA CAROLINA BOTERO BARCO

Directora del Departamento Nacional de Planeación
Desde 3 de agosto de 2021
Hasta el 07 de agosto de 2022

JUNTA DIRECTIVA

PRINCIPALES

Doctor

JORGE IVÁN GONZÁLEZ BORRERO

Director del Departamento Nacional de Planeación
Desde el 24 de agosto de 2022

General

LUIS FERNANDO NAVARRO JIMÉNEZ

Comandante General de las Fuerzas Militares
Hasta el 12 de agosto de 2022

General

HELDER FERNANDO GIRALDO BONILLA

Comandante General de las Fuerzas Militares
Desde el 16 de agosto de 2022

General

JORGE LUIS VARGAS VALENCIA

Director de la Policía Nacional
Hasta el 12 de agosto de 2022

General

HENRY ARMANDO SANABRIA CELY

Director de la Policía Nacional
Desde el 12 de agosto de 2022

Teniente Coronel de Infantería de Marina

LUIS FELIPE NUÑEZ PION

Representante de los Afiliados Uniformados de las Fuerzas Militares

Doctora

ROSA ELVIA RENTERÍA ASPRILLA

Representante de los Afiliados Civiles o no Uniformados, vinculados al
Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

Comisario

LELIS WALDO SUÁREZ CASTELLANOS

Representante de los afiliados de la Policía Nacional.

JUNTA DIRECTIVA

DELEGADOS

Mayor General

LUIS EDUARDO CONTRERAS MELÉNDEZ

Comando General de las Fuerzas Militares

Brigadier General

HENRY ARMANDO SANABRIA CELY

Dirección de la Policía Nacional

Hasta el 12 de agosto de 2022 Doctora

ELSA PIEDAD MORALES BERNAL

Ministro de Defensa Nacional

Doctora

NATALIA CAROLINA RINCÓN JAIMES

Ministro de Hacienda y Crédito Público

Doctor

JESÚS CRISTOBAL RUÍZ TORRES

Ministro de Vivienda, Ciudad y Territorio

Doctor

JOSÉ ANTONIO PINZÓN BERMÚDEZ

Director del Departamento Nacional de Planeación

Coronel

DIDIER ALBERTO ESTRADA ALVAREZ

Dirección de la Policía Nacional

Desde el 22 de agosto de 2022

DIRECTIVOS Y EJECUTIVOS

2022

General (RA)

LUIS FELIPE PAREDES CADENA

Gerente General

Contador Público

JOSÉ ANDRÉS JIMÉNEZ AMAYA

Subgerente Financiero

Administrador de Empresas

RICARDO WILLIAM BENDECK ACEVEDO

Subgerente Administrativo

Administrador de Empresas

ADEL JOSÉ CAICEDO CAMARGO

Subgerente de Atención al Afiliado y Operaciones

Coronel (RA)

RICHARD OSVALDO GONZÁLEZ VERA

Subgerente de Vivienda y Proyectos

Abogada

DIANA MARÍA OSPINA HERRERA

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Administradora de Empresas

LINA MARÍA RENDÓN LOZANO

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Ingeniero de Sistemas

RICARDO IGNACIO BECERRA BORRÁS

Jefe Oficina Asesora de Informática

Economista

JUAN MANUEL DE PIO DOCE GÓMEZ TRUJILLO

Jefe Oficina Asesora Gestión del Riesgo

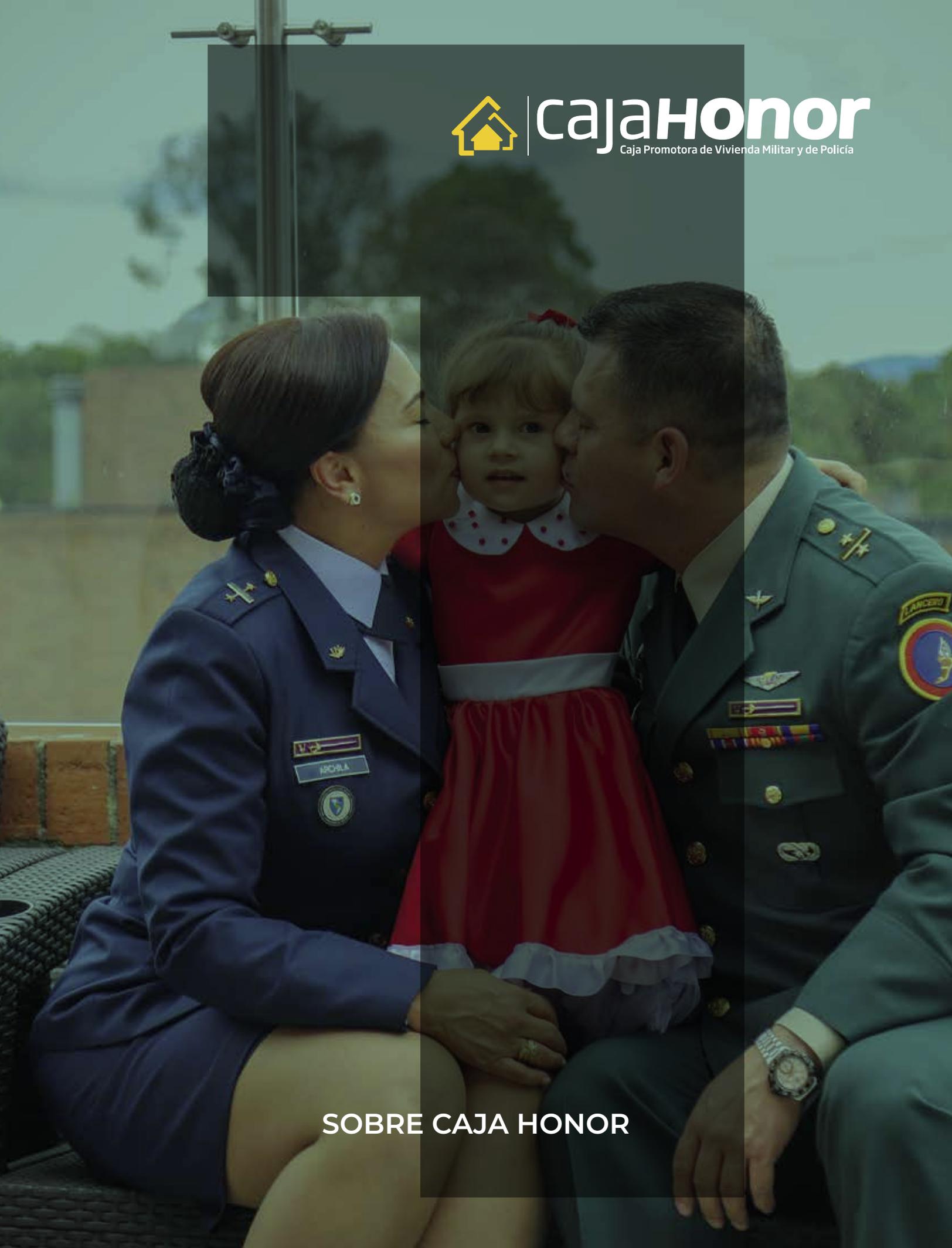
Abogada

MARTHA CECILIA MORA CORREA

Jefe Oficina de Control Interno



cajaHonor
Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía



SOBRE CAJA HONOR

1.1. ACERCA DE ESTE INFORME

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía – Caja Honor, en este quinto Informe de Gestión y Sostenibilidad, presenta a sus grupos de interés las acciones más destacadas durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022, en las dimensiones económico, social y ambiental, a partir de la gestión y desempeño institucional que se encuentra alineada con las políticas del Gobierno Nacional, especialmente las contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo, la Política de Seguridad y Defensa Nacional, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Plan Estratégico Institucional.

Este informe fue elaborado con los estándares del Global Reporting Initiative – GRI; con referencia a los estándares GRI, y presenta el detalle de indicadores en una tabla al final del documento, también incluye información propia de la gestión por procesos, resalta y comunica a los grupos de interés los asuntos materiales definidos; fue revisado y aprobado por las diferentes dependencias de Caja Honor que suministraron la información para la respectiva consolidación. Los contenidos reportados se identifican a través del código correspondiente.

Resultados Destacados 2022



Se incluye la nueva numeración de los estándares universales así: **GRI 1- Fundamentos** en sustitución de **GRI 101**; **GRI 2 - Contenidos generales** en sustitución del **GRI 102**; **GRI 3 - Temas materiales** en sustitución del **GRI 103**; los cuales deben ser reportados en los informes del año 2023.

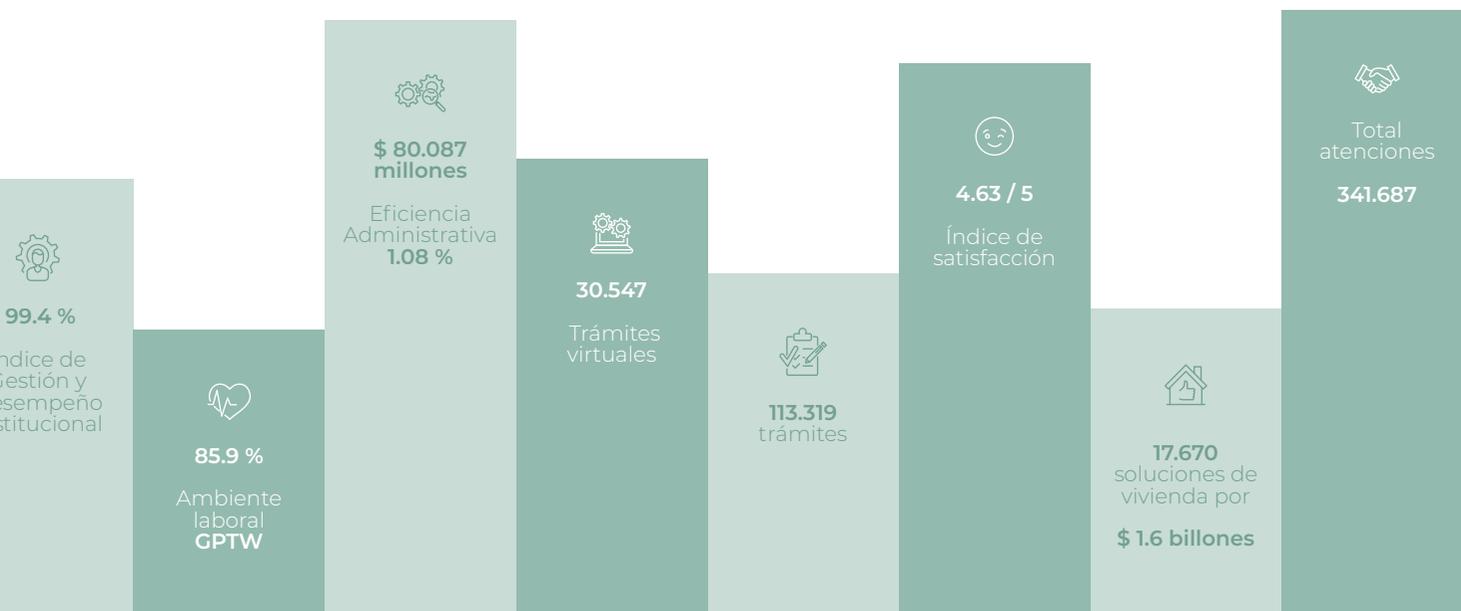
Sedio cumplimiento a la Circular 042 de 2012, relacionada con los requerimientos mínimos de seguridad y calidad para la realización de las operaciones; asimismo, a la Circular 007 de 2018, proferida por la Superfinanciera de Colombia, frente a los riesgos de ciberseguridad y la Circular 29 de 2014, en lo relativo al Sistema de Control Interno.

Caja Honor cumplió con lo establecido en los parágrafos 1 y 2 del artículo 87 de la Ley 1676 de 2013, en los que se relaciona la libre circulación de facturas de compras de bienes o servicios recibidos, que cumplen con los requisitos para ser utilizados 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.

En el sitio web: www.cajahonor.gov.co. se encuentra la versión digital del Informe.

Cualquier consulta será atendida por la Oficina Asesora de Planeación, en los correos electrónicos: lina.rendon@cajahonor.gov.co y haydee.ardila@cajahonor.gov.co.



1.2 MENSAJE DEL GERENTE GENERAL A LOS GRUPOS DE INTERÉS

“La familia es el epicentro de lo que hacemos. Garantizar su bienestar a través de la vivienda, es nuestra misión”.

Sea esta la oportunidad para dirigir un saludo fraterno a todas aquellas personas que, durante todo este tiempo, nos han brindado su confianza y el respaldo para materializar cada una de las metas y propósitos que como organización nos hemos propuesto cumplir.

Los últimos años, han mostrado que nos encontramos en una época de cambios a nivel global, en los que la adaptación y la capacidad para asumir retos, han sido factores determinantes a la hora de hacer frente a las circunstancias para continuar creciendo, mantener la solidez financiera y asegurar el bienestar para todos los involucrados en el negocio.

En la última década, Caja Honor, ha tenido una transformación profunda en todos los aspectos, logrando de esta manera ser una compañía más dinámica, ágil en la ejecución de sus procesos y sobre todo más humana, al convertir a los afiliados y colaboradores como el centro y eje de toda la operación.

Gratitud infinita a ellos que son, el recurso más importante: el capital humano de la Entidad, que hoy nos permiten posicionarnos como referentes a nivel gubernamental y en el sector privado.

Pasión, Excelencia y Transformación...

Fueron los derroteros que acompañaron la gestión del 2022 y nos permitieron avanzar en equipo y con total confianza hacia la entrega de 17.670 soluciones de vivienda a miembros de la Fuerza Pública; aquellos que con total compromiso y desprendimiento protegen y aseguran el bienestar de todos los colombianos.



En este sentido, conocer y conectar con sus necesidades, ha sido fundamental para brindar un servicio cada vez más humano y de calidad, en el que la interacción ha sido permeada por principios de respeto, empatía y buen trato, lo que ha garantizado la eficiencia y eficacia en las respuestas que aquí se generan.

El 2022, continuó siendo un año de gran intensidad en las dinámicas sociales, económicas, políticas, por mencionar algunas, que retó las formas tradicionales de trabajo y a las que fueron incorporadas nuevas directrices de carácter gubernamental, que nos han impulsado a buscar el perfeccionamiento en lo que hacemos y continuar siendo una empresa líder y referente en el sector Defensa.

Muestra de esto, es el primer lugar que se mantiene a nivel sectorial y el cuarto a nivel nacional en el Índice de Gestión y Desempeño Institucional medido a través del FURAG, por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública con un puntaje consolidado de 99.4 %.

Asimismo, Caja Honor cumplió con los tres sistemas de gestión: calidad NTC ISO 9001:2015, Seguridad de la Información y Ciberseguridad NTC ISO 27001:2013 y Seguridad y Salud en el Trabajo NTC ISO 45001: 2018. Las auditorías efectuadas dieron como resultado cero “no conformidades”. La continuidad en las certificaciones y los correspondientes informes, dan cuenta del ejemplo en la gestión y desempeño entre las entidades del Estado.

Ante las decisiones más difíciles, siempre estuvimos guiados por nuestro propósito de promover el desarrollo económico sostenible para lograr el bienestar de todos.

Las cifras respaldan la gestión

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



La utilidad operacional a diciembre de 2022 se ubicó en \$ 237.268 millones. Es primordial destacar que se destinaron \$ 193.439 millones a la construcción de subsidios de vivienda, con lo cual se cumple la proyección del modelo financiero de Caja Honor.

Igualmente, es importante resaltar que con las utilidades operacionales de los últimos 11 años se han destinado recursos para los subsidios de vivienda por la suma de \$ 2.3 billones, permitiendo de esta forma el pago oportuno de este beneficio a los afiliados.

En este mismo año, se reconocieron \$ 477.238 millones de intereses a los recursos aportados por los afiliados, con la variación del IPC mensual, lo que fortalece el poder adquisitivo de los ahorros y posibilita un mejor cierre financiero al momento de solucionar vivienda.

La eficiencia administrativa se basa en el cuidado ético y responsable de los recursos, por eso, en 2022, se fijó como meta tener gastos inferiores al 1,2 % del total de los activos administrados. Se cumplió el objetivo propuesto, al cerrar el gasto en 1.08 % de los activos administrados equivalentes a \$ 80.087 millones.

Innovar en la experiencia

A la administración consciente y responsable de los recursos de los afiliados, se suman las facilidades que ha dispuesto la Entidad a través de la digitalización de los procesos y que hoy se rescatan, como una de las prácticas que dejó la pandemia y que llegaron para quedarse.

Actualmente los afiliados pueden realizar trámites y servicios con solo un clic, lo que evita gastos de tiempo y desplazamiento, esto les permite acceder de forma eficiente y casi que, de manera inmediata a un abanico de oportunidades, totalmente en línea.

En el último año se llevaron a cabo 113.319 trámites en las 7 sedes a nivel nacional. De estos, 30.547 fueron realizados de manera virtual, lo que corresponde al 27 % de las solicitudes recibidas. Asimismo, la estrategia de racionalización de trámites, continuó siendo un imperativo en la gestión.



No obstante, y como conocedores de las necesidades reales de los afiliados, durante el 2022, se atendieron 283.778 solicitudes presenciales: 30.276 visitas a Unidades Militares y de Policía y 27.633 atenciones realizadas por los puntos móviles, lo que evidencia la capacidad instalada de la Entidad para llegar a los usuarios y sobre todo la motivación de acompañarlos a tomar una de las mejores decisiones de la vida: invertir en vivienda.

Trabajamos en el presente para asegurar un mejor futuro

El compromiso con los Héroes de la Patria ha sido tal, que no hemos declinado en el propósito de que cada vez sean más familias con vivienda propia; por ello la humanización del servicio se ha convertido en cultura al interior de Caja Honor.

Hoy en día, los afiliados reciben una atención efectiva, ágil, innovadora y a la altura de sus necesidades y del agradecimiento que como colombianos, nos embarga hacia a este segmento tan importante de la población: **los militares y policías de Colombia.**

Los resultados se evidencian en la satisfacción de los afiliados por la atención recibida, quienes calificaron con 4.63 sobre 5, la percepción frente a los trámites y servicios.

Durante 2022, se facilitó el acceso a 17.670 soluciones de vivienda por un valor de \$ 1.6 billones, con un nivel de cumplimiento del 79 % de la meta programada. Esto se traduce en felicidad para más de 71.000 personas, miembros de los hogares de la Fuerza Pública.

Por otra parte, y como retribución al esfuerzo y sacrificio de los Héroes de la Patria, Caja Honor entregó 132 soluciones de vivienda a través del Fondo de Solidaridad por un valor de \$ 9.969 millones. De esta manera se respalda con hechos el cumplimiento de la Responsabilidad Social Empresarial y el acompañamiento ilimitado a quienes lo dieron todo, incluso sus vidas, por la seguridad nacional.

La excelencia siempre será la mejor opción

Poseer una actitud de mejora continua, así como alinear los propósitos personales con los institucionales, le ha permitido a Caja Honor, mantener viva la llama del amor por lo que se hace en cada una de las 382 personas que integran esta gran familia.

En reconocimiento al compromiso y en procura del mejoramiento de las condiciones laborales de los colaboradores, en el 2022 se materializó uno de los propósitos más importantes para Caja Honor a nivel de gestión humana: la reestructuración de la planta de personal, que le permitió a 98 personas vincularse de manera directa con la Entidad.

Lo que, a su vez, elevó el espíritu de los funcionarios beneficiados, incrementó el sentido de pertenencia y aportó al fortalecimiento de la cultura organizacional.

La búsqueda continua del bienestar en los equipos de trabajo ha permitido que el ambiente laboral sea uno de los pilares y fortalezas en la gestión. En el último año,

en la medición del clima laboral realizada por la firma Great Place to Work, se obtuvo una calificación de 85.9 %, que ubica a Caja Honor en el puesto No. 9 en el ranking de las mejores empresas para que las mujeres laboren en Colombia.

Talento, Voluntad y Corazón...

Son las premisas que orientarán nuestra carta de navegación para este año.

Le apostamos de manera decidida a un 2023 exitoso sin desconocer los efectos que pueda originar el comportamiento de la economía global, entre ellos, el alza de la inflación, así como el incremento del salario mínimo en el país, que nos han llevado a adoptar medidas para garantizar la rentabilidad del negocio.

Y mientras acompañamos en este camino a las familias de la Fuerza Pública, nuestro compromiso es mantenernos como una Entidad solida financieramente con el firme propósito de seguir aportando a la felicidad de nuestros afiliados al momento de hacer realidad el sueño de tener vivienda propia.

Cordialmente,

General (RA) Luis Felipe Paredes Cadena

Gerente General Caja Honor

1.3 CONTENIDOS GENERALES

1.3.1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, en adelante denominada 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.

La Sede Principal de Caja Honor se encuentra ubicada en Bogotá, en la Carrera 54 No. 26 - 54 CAN. Tiene, además presencia, en Medellín, Cali, Barranquilla, Ibagué, Bucaramanga y Florencia; cuenta con dos Puntos Móviles de atención que ofrecen cobertura a nivel nacional. En las sedes mencionadas, los afiliados pueden solicitar asesoría sobre los servicios que presta la Entidad, acceder a información para su trámite de solución de vivienda, efectuar el proceso de identificación biométrica, entre otros.

Ubicación de las operaciones

(GRI 2-4, 2-7)

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

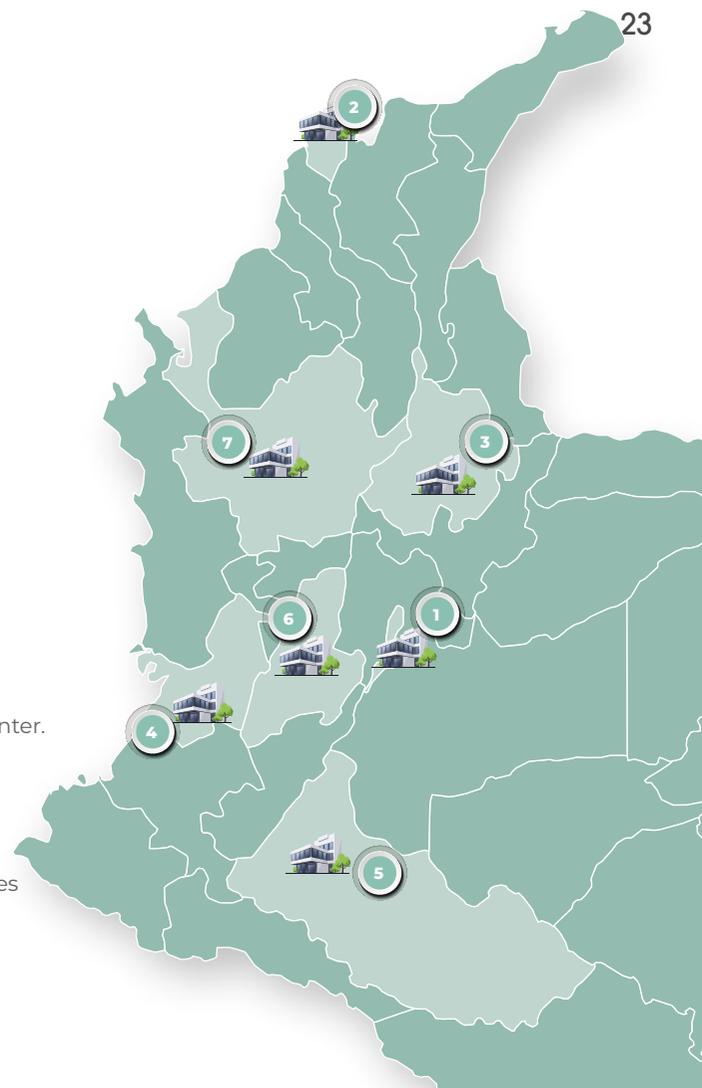


Figura 1. Puntos de Atención a nivel nacional.
Fuente: Subgerencia de Atención al Afiliado y Operaciones.

Mercados y Servicios

(GRI 2-6)

Caja Honor ofrece sus servicios en diversas regiones del territorio colombiano; su misión es facilitar a los afiliados 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 de los afiliados y el desarrollo de las actividades administrativas, técnicas, financieras y crediticias que sean indispensables para el mismo efecto. La Entidad podrá administrar las cesantías del personal de la Fuerza Pública que haya obtenido vivienda de conformidad con lo dispuesto por el Gobierno Nacional.

Tamaño y servicios que ofrece la Entidad:

(GRI 2-7)

24



Figura 2. Tamaño y servicios.
Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

Afiliación a Asociaciones

(GRI 2-13)

El Grupo Social y Empresarial de la Defensa (GSED), es una organización que hace parte del Ministerio de Defensa Nacional, agrupa a dieciocho (18) entidades que apoyan la misión de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional en Colombia. Estas entidades cuentan con una amplia oferta de servicios de educación, transporte, recreación, vivienda y producción de equipos y elementos de uso militar y civil.

Actualmente, el GSED cuenta con 8 Establecimientos Públicos, 3 Sociedades de Economía Mixta, 2 Entidades Industriales y Comerciales del Estado, 2 Entidades Descentralizadas Indirectas, 1 Superintendencia con personería jurídica, 1 Entidad Privada sin Ánimo de Lucro y 1 Entidad Dependencia del Ministerio de Defensa Nacional.

Como Grupo, y según su misión y visión estratégica, estas entidades deben contribuir al desarrollo de la paz en Colombia, a través de la producción de bienes y servicios que apoyen a las Fuerzas Militares y a la Policía Nacional, en su propósito de garantizar la Defensa y Seguridad Nacional.

La anterior información, se encuentra contenida en el sitio web: www.gsed.gov.co

Caja Honor como empresa industrial y comercial del estado de carácter financiero, está vinculada al Ministerio de Defensa Nacional y hace parte del Grupo Social y Empresarial de la Defensa – GSED, su misión, es facilitar al personal de la Fuerza Pública afiliados a la Entidad, una solución de vivienda a través de los modelos Vivienda 14, Vivienda 8, Fondo de Solidaridad (Héroes), Vivienda Leasing y Crédito Hipotecario. Asimismo, cuenta con servicios complementarios, como las líneas de ahorro voluntario, establecidas con el propósito de mejorar las condiciones de vida de los afiliados y Veteranos.

Le Entidad es miembro de la Junta Directiva de Servicios Postales Nacionales S.A. y está afiliada al Instituto Colombiano de Técnicas y Certificación – ICONTEC, que ha certificado el Sistema de Gestión Integrado con los estándares de las normas técnicas NTC ISO 9001, NTC ISO 27001 y NTC ISO 45001.



Figura 3. Asociaciones GSED.
Fuente: GSED (2022).

1.3.2. ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y PLANEACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

(GRI 2-18; 2-22)

Caja Honor cuenta con los siguientes órganos de dirección y administración:

a) **Junta Directiva:** de conformidad con lo establecido en el Artículo 4 de la Ley 973 de 2005, estará integrada por los siguientes miembros:



Figura 4. Integrantes Junta Directiva.
Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

Organigrama Caja Honor

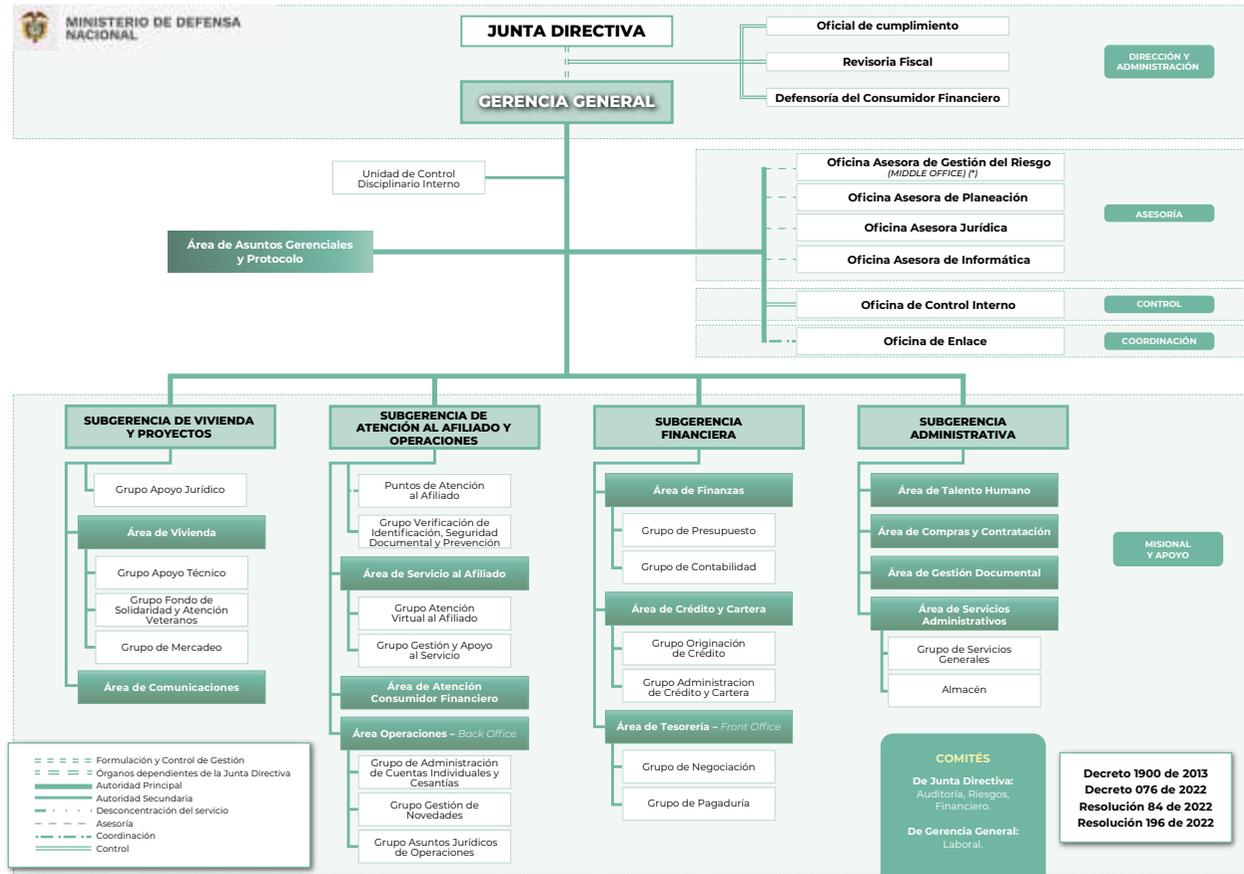


Figura 5. Organigrama Caja Honor.
Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

b) Comités: la Entidad cuenta con cuatro (4) comités que apoyan la gestión de la Junta y a la Gerencia General.

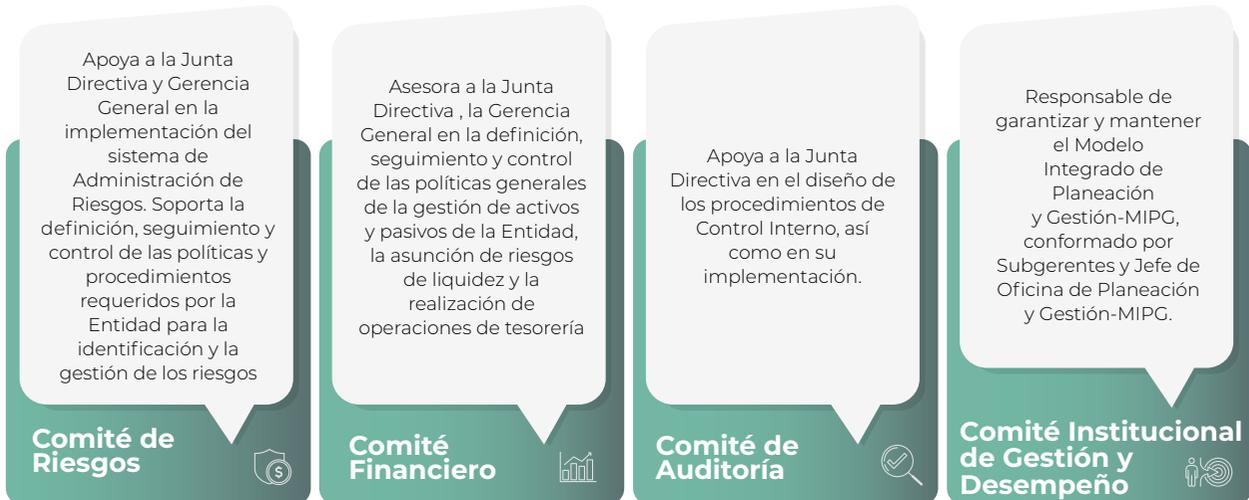


Figura 6. Comités.
Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

1.3.2.1 Direccionamiento Estratégico y Planeación 2023-2026

(GRI 3-2)

El direccionamiento estratégico y la planeación institucional son el factor fundamental para guiar el quehacer institucional en cumplimiento de la naturaleza jurídica de la Entidad, en tal sentido, a partir del análisis del contexto organizacional, Caja Honor revisó y ajustó su plataforma estratégica para el periodo 2023-2026, de acuerdo con las orientaciones del Ministerio de Defensa Nacional y del GSED, tomando como fuente de referencia los temas estratégicos de bienestar para los miembros de la Fuerza Pública y de los Veteranos, contenidos en el Plan de Gobierno **“Colombia potencia mundial de la vida”**, y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO 2023-2026

MEGA

Caja Honor al 2026 facilitará a 65.930 afiliados el acceso a modelos de solución de vivienda como contribución a las políticas de bienestar para los miembros de la Fuerza Pública.



VISIÓN

Ser reconocida como entidad financieramente sólida del sector defensa a la vanguardia en servicio y tecnología que cumple el sueño de tener vivienda propia de los integrantes de la Fuerza Pública.



MISIÓN

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía contribuye al bienestar de los afiliados y sus familias mediante beneficios únicos en soluciones de vivienda, servicios financieros y la administración efectiva de sus aportes.



Objetivos Estratégicos PEI 2023-2026

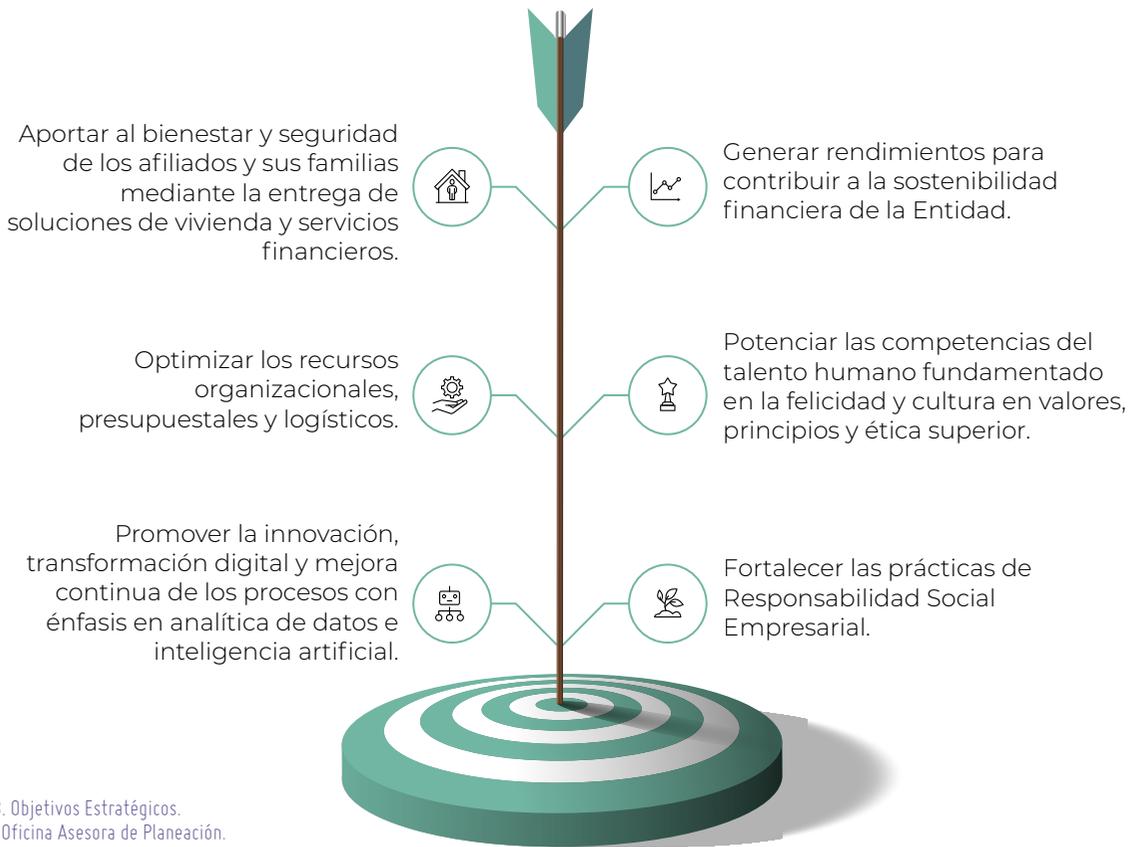


Figura 8. Objetivos Estratégicos.
Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

Lineamientos Estratégicos 2023-2026



Figura 9. Lineamientos Estratégicos 2023-2026.
Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

Mapa Estratégico 2023-2026

El mapa estratégico es la representación gráfica de los objetivos institucionales definidos para cada una de las perspectivas que conforman el Balanced Scorecard, metodología implementada en Caja Honor que permite realizar seguimiento y control al desempeño de la Entidad mediante el uso de tableros de control, a través de las perspectivas afiliados, financiera, procesos internos, aprendizaje e innovación.



Figura 10 Mapa estratégico 2023-2026.
Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

Mapa de Procesos Institucional

La Entidad realiza su gestión con un enfoque basado en procesos hacia la mejora continua, con el propósito de satisfacer las necesidades de sus afiliados y grupos de valor de acuerdo con el marco normativo establecido para tal fin. Cada proceso cuenta con una caracterización propia en la que se definen, entre otros, el objetivo, alcance, entradas, salidas, riesgos y controles, indicadores y políticas de operación, que, en conjunto con la información documentada, hacen parte del Sistema de Gestión de la Calidad certificado con la NTC ISO 9001:2015, norma internacional que articula la estrategia con la operación en cumplimiento de los requisitos exigidos en la misma.

MAPA DE PROCESOS CAJA HONOR

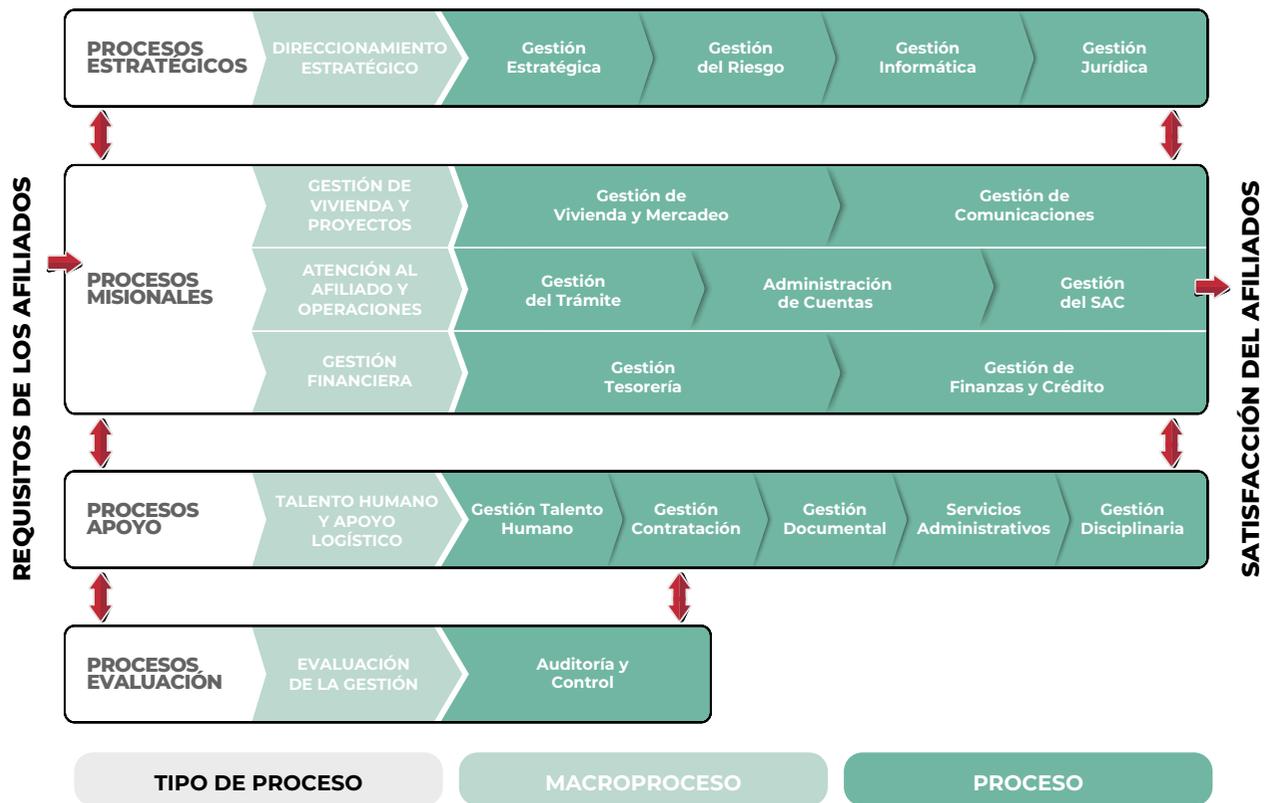


Figura 11. Mapa de Procesos.
Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

Caja Honor cuenta con un equipo multidisciplinario de auditores internos, certificados en normas técnicas, quienes, liderados por las Oficinas Asesoras de Planeación, Gestión del Riesgo y el Área de Talento Humano, auditaron de manera interna a los procesos y Puntos de Atención y se identificaron oportunidades de mejora como punto de preparación a las auditorías de tercera parte.

En septiembre de 2022, el ICONTEC llevó a cabo auditorías de seguimiento al Sistema de Gestión Integrado con el enfoque de las normas técnicas NTC ISO 9001, NTC 45001 y la NTC 27001, evidenciando madurez en el sistema lo que arrojó como resultado cero no conformidades y el mantenimiento de las certificaciones.

Unidades Estratégicas de Negocio

La Entidad cuenta con tres 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 12. Unidades Estratégicas de Negocio.
Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

Proyecciones 2023

Los retos planteados en la Planeación Estratégica Institucional de la Entidad para 2023, son:

- Entregar 17.635 soluciones de vivienda.
- Provisionar de las utilidades operacionales, \$ 191.400 millones para subsidios de vivienda.
- Formular y articular el Plan Estratégico Institucional 2023-2026, con las políticas del Gobierno Nacional.
- Rentabilidad del portafolio IPC + 3.
- Gestionar con el Gobierno Nacional los recursos para garantizar los subsidios de vivienda.
- Fortalecer los canales de comunicación con los afiliados para motivar el acceso oportuno a los trámites de vivienda.

1.3.3. GRUPOS DE INTERÉS

(GRI 2-40, 2-42)

En cumplimiento de los requisitos legales aplicables, la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, ha identificado sus principales grupos de interés, con quienes tiene interrelación e inciden en la gestión institucional.

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Supervisar el sistema financiero colombiano, para preservar la estabilidad, seguridad y confianza, promover, organizar el mercado de valores.

Caja Honor cumple la reglamentación y normatividad pertinente, atendiendo en forma diligente los informes y reportes determinados por la SFC.



ENTES DE CONTROL EXTERNOS

Establecen las normas, controles y reportes que rigen las actividades de la Entidad.

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.



GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA – GSED

Agrupar a las empresas adscritas y vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional, orienta el direccionamiento estratégico con Megas ambiciosas y retadoras.

Caja Honor hace parte del Grupo Social Empresarial GSED. Un conglomerado de entidades que aportan al Bienestar de los miembros de la Fuerza Pública en el caso que nos ocupa, a través de una solución de Vivienda.





MINISTERIO DE DEFENSA
NACIONAL

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL – MINDEFENSA

Orienta, coordina y controla a Caja Honor, en la organización, en personal, en actividades de acuerdo con la política del Gobierno Nacional.

Caja Honor colabora con MINDEFENSA en la formulación de políticas y planes en materia de vivienda propia para los Afiliados.



MINISTERIO DE VIVIENDA
CIUDAD Y TERRITORIO

MINISTERIO DE VIVIENDA CIUDAD Y TERRITORIO

Formula, dirige, orienta, 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.



AFILIADOS

Integrantes de las Fuerzas Militares, la Policía Nacional y funcionarios de Caja Honor de acuerdo con el Art. 1 de la Ley 1305 de 2019.

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 captación y administración del ahorro y cesantías.



CONSUMIDORES FINANCIEROS

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.

Caja Honor brinda información transparente, clara, veraz, oportuna y verificable de los productos y servicios ofrecidos.

PROVEEDORES

Personas jurídicas o naturales que suministran productos o servicios como apoyo al cumplimiento de los objetivos institucionales.

La contratación de bienes y servicios le permite a Caja Honor apoyar el desempeño de los procesos, teniéndolos como aliados.



SERVIDORES PÚBLICOS

Funcionarios, trabajadores en misión, 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.



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

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 siete dimensiones y diecinueve políticas de Gestión y Desempeño.



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN- DNP

Orienta, formula, monitorea y hace seguimiento a las políticas, planes, proyectos para el desarrollo económico, social y ambiental del país.

Caja Honor, reporta el cumplimiento de las metas presidenciales al Sistema Nacional de Evaluación de Gestión y Resultados - SINERGIA, en lo relacionado con las viviendas otorgadas a los afiliados según las metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo.





INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS -ICONTEC

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.



UNIDADES EJECUTORAS

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.



CONSTRUCTORAS

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.



INMOBILIARIAS

Agencia dedicada a la venta de propiedades, realizan evaluación de la situación del mercado inmobiliario y la gestión de inmuebles a disposición.

Caja Honor coordina, apoya actividades de comercialización para la adquisición de la vivienda principalmente usada.

ENTIDADES FINANCIERAS

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 le permita a los miembros de la Fuerza Pública acceder a los programas y modelos de solución de vivienda de la Entidad.



ACADEMIA

Entidades educativas privadas y públicas que tienen como finalidad principal ofertar programas académicos. Así mismo 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 norma establecida.



VEEDURÍAS

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.



Figura 13. Partes interesadas.
Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

Enfoque para la participación de los grupos de interés

(GRI 2-43; 2-44)

Caja Honor interactúa con sus grupos de interés mediante una comunicación en doble vía con el propósito de articular la gestión y desempeño institucional con criterios de eficiencia, eficacia y transparencia desde los ámbitos económico, social y ambiental.

AFILIADOS



MEDIOS	FRECUENCIA	TEMÁTICAS O EXPECTATIVAS
Presencial	Permanente	Información y presentación de trámites y servicios
Sitio web	Permanente	Informe de gestión y desempeño
Redes sociales	Permanente	Información importante
Revista Notivienda	Trimestralmente	Ofertas de vivienda
Comunicaciones externas	Permanente	Información general
Emisoras FF.MM y Policía	Permanente	Datos relevantes y eventos
Unidades Ejecutoras	Permanente	Solicitud de información
Contac Center	Permanente	Información de trámites
Línea de transparencia	Permanente	Denuncias
Comunicaciones masivas	Permanente	Información relevante
Chat, foro y encuesta	Según programación	Participación ciudadana en la gestión
Informes de Gestión y Sostenibilidad	Anual	Información relevante de la Gestión

38

FUNCIONARIOS



MEDIOS	FRECUENCIA	TEMÁTICAS O EXPECTATIVAS
Presencial	Permanente	Informes, datos, estadísticas
Sitio web	Permanente	Información relevante
Redes sociales	Permanente	Información importante
Intranet	Permanente	Temas de interés general
Comunicaciones internas	Permanente	Información general
Boletín "Nuestro espacio"	Permanente	Información relevante
Correo corporativo	Permanente	Información relevante
Línea de transparencia	Permanente	Denuncias
Comunicaciones formales	Permanente	Lineamientos, instrucciones
Chat, foro y encuesta	A demanda	Participación ciudadana
Informes de Gestión y Sostenibilidad	Anual	Información relevante de la Gestión

PROVEEDORES



MEDIOS	FRECUENCIA	TEMÁTICAS O EXPECTATIVAS
Presencial	Diario	Información de interés
Sitio web	Permanente	Informes
Redes sociales	Permanente	Información importante
Revista Notivienda	Trimestralmente	Ofertas
Comunicaciones externas	Permanente	Información general
Contac Center	Diario	Información general
Correo corporativo	Permanente	N/A
Línea de transparencia	Permanente	Denuncias
Comunicaciones masivas	Permanente	Información relevante
Chat, foro y encuesta	A demanda	Opinión
Informes de Gestión y Sostenibilidad	Anual	Información relevante de la Gestión

39

CONSTRUCTORAS



MEDIOS	FRECUENCIA	TEMÁTICAS O EXPECTATIVAS
Presencial	Diario	Información en general
Sitio web	Permanente	Informes
Redes sociales	Permanente	Información relevante, visitas, entregas de vivienda
Revista Notivienda	Trimestralmente	Ofertas
Comunicaciones externas	Permanente	Información general
Contac Center	Diario	Información general
Correo corporativo	Permanente	Solicitudes e información general
Línea de transparencia	Permanente	Denuncias
Comunicaciones masivas	Permanente	Información relevante

UNIDADES EJECUTORAS



MEDIOS	FRECUENCIA	TEMÁTICAS O EXPECTATIVAS
Presencial	Diario	Información general
Sitio web	Permanente	Informes
Redes sociales	Permanente	Información relevante, visitas, entregas de vivienda
Revista Notivivienda	Trimestralmente	Ofertas, información
Comunicaciones externas	Permanente	Información general
Contac Center	Diario	Información general
Emisoras FF.MM y Policía	Semanal	Información de interés
Correo corporativo	Permanente	Solicitudes e información general
Línea de transparencia	Permanente	Denuncias
Comunicaciones masivas	Permanente	Información relevante
Informes de Gestión y Sostenibilidad	Anual	Información relevante de la Gestión

40

GOBIERNO



MEDIOS	FRECUENCIA	TEMÁTICAS O EXPECTATIVAS
Presencial	Diario	Información general
Sitio web	Permanente	Informes
Redes sociales	Permanente	Información relevante, visitas, entregas de vivienda
Revista Notivivienda	Trimestralmente	Ofertas, información
Comunicaciones externas	Permanente	Información solicitada
Contac Center	Diario	Información general
Correo corporativo	Permanente	Solicitudes e información general
Línea de transparencia	Permanente	Denuncias
Comunicaciones masivas	Permanente	Información relevante
Informes de Gestión y Sostenibilidad	Anual	Información relevante de la Gestión

Tabla 1. Interacción Grupos de Interés.
Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

Principales impactos, riesgos y oportunidades

(GRI 2-15)

Caja Honor promueve escenarios de encuentro con sus afiliados y las partes interesadas, haciendo uso de canales presenciales y virtuales, en los que se fomentan espacios para la participación ciudadana en la gestión institucional.

Producto del ejercicio en mención, durante 2022 se recibieron los siguientes aportes:

- Implementar e incentivar el uso de herramientas tecnológicas (iniciativa incorporada en el Plan de Acción Institucional).
- Unificación de criterios e información a través de diferentes canales de información. (Iniciativas acogidas y lideradas por el Área de Servicio al Afiliado).
- Simplificación de trámites y requisitos. (Iniciativa que hace parte de la estrategia de racionalización de trámites).
- Diversificación de productos financieros. (Iniciativa en análisis por parte de la Subgerencia Financiera).
- Actualización de datos de forma virtual. (Implementado a través del Portal Transaccional).
- Aplicar prácticas del sector financiero nacional. (Hace parte del contexto del Comité Financiero).
- Estrategia en comunicaciones para llegar a más afiliados. (El Plan de Comunicaciones contempla todas las acciones enfocadas a la divulgación de la marca; presencia en redes sociales, portal web, medios de comunicación comerciales e institucionales, así como iniciativas en estudio por parte del Grupo de Innovación para el fortalecimiento).

1.3.4. MATERIALIDAD DEL MODELO DE SOSTENIBILIDAD

(GRI 2-44, 2-46, 2-47)

En el presente Informe, Caja Honor, describe los asuntos relevantes prioritarios identificados en su gestión, que se han mantenido vigentes y se articulan con los **estándares GRI y los ODS**, que representan las mejores prácticas a nivel global para informar públicamente y rendir cuentas de los impactos económicos, ambientales y sociales de la Entidad. En la identificación de los asuntos materiales se determinaron las siguientes categorías: planeación estratégica, económica, ambiental, talento humano, cadena de suministros y afiliados, que serán abordadas a continuación:

Asuntos relevantes para Caja Honor y los grupos de interés





Talento Humano

Bienestar Laboral

- Política de gestión humana.
- Ambiente laboral.
- Plan de bienestar.
- Prácticas laborales.
- Derechos laborales.
- Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo.
- Incidentes y accidentes en materia de salud y seguridad.
- Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo - Copasst.
- Comité de Convivencia Laboral.
- Educación en salud y seguridad, en alianza con instituciones relacionadas.



Cadena de Suministros

Gestión de la cadena de abastecimiento

- Manual Interno de Contratación (proceso de selección y contratación; mecanismos de contratación).
- Sistema de gestión de calidad en la selección de sus proveedores.
- Evaluación de desempeño de proveedores.
- Número de proveedores locales.
- Riesgos de corrupción.
- Eficiencia administrativa.
- Lavado de activos SARLAFT.



Afiliados

Solución de vivienda

- Humanización del servicio.
- Canales de comunicación y Puntos de Atención, comprendidos los de atención incluyente.
- Satisfacción del cliente y solución de reclamaciones, incluida la respuesta oportuna a las solicitudes.
- Trámites y servicios con criterios de calidad.
- Portafolio de modelos de solución de vivienda para afiliados.
- Crédito Hipotecario y líneas de ahorro.
- Fondo de Solidaridad (Héroes).
- Educación financiera.

Tabla 2. Asuntos materiales.
Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

Dentro de los asuntos materiales definidos por la Entidad se identificaron acciones relevantes que son objeto de continuidad en próximos periodos de reporte.

Aporte a la Responsabilidad Social Empresarial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Caja Honor opera de una manera socialmente responsable y contribuye al desarrollo sostenible en materia de responsabilidad social y su enfoque holístico hacia las buenas prácticas en materia de gobierno corporativo, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores y participación ciudadana.

Según la norma ISO 26000, el reconocimiento y respeto de los derechos humanos, son ampliamente considerados como esenciales, tanto para el principio de legalidad como para los conceptos de equidad y justicia social. Desde este enfoque se destaca el impacto social que genera la entrega de viviendas a través del Modelo Fondo de Solidaridad (Héroes), que será descrito en el presente informe.

Caja Honor reconoce la importancia de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible, establecida por la ONU, a través de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS; de estos, se han priorizado 4, en los que la Entidad, considera hace mayor aporte a través de su gestión.



Figura 14 ODS. Fuente: <https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/objetivos-desarrollo-sostenible-ods>



¿Cómo estamos cumpliendo con los ODS?

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)



Figura 15. 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)

Mide el nivel de cumplimiento de la gestión institucional de acuerdo con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, herramienta que engrana la

planeación estratégica, el Sistema de Gestión Integrado y lo articula con el Sistema de Control Interno, a través de 7 dimensiones y 19 políticas de gestión y desempeño que son medidas a través del Formulario Único de Avance de la Gestión (FURAG) que captura, monitorea y evalúa los avances sectoriales e institucionales.



Figura 16. Operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
Fuente: Función Pública.

¿Cómo se gestiona? (GRI 3-2)

Como insumo para el reporte de información a través del FURAG, el Departamento Administrativo de la Función Pública dispone formularios de autodiagnóstico como herramientas previas de autoevaluación para identificar brechas y establecer planes de acción en las políticas de gestión y desempeño correspondientes.

Una vez la Función Pública emite lineamientos para el reporte de la información, la Oficina Asesora de Planeación, previamente realiza revisión integral y asigna las preguntas a los responsables para ser contestadas en los tiempos establecidos.

Asimismo, valida las respuestas y la información soporte antes del cargue definitivo en la plataforma dispuesta para tal fin.

EL Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sesiona trimestralmente de forma ordinaria y tiene a su cargo monitorear el cumplimiento de las políticas dispuestas en el MIPG.

¿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 2021, publicados por Función Pública en mayo de 2022, Caja Honor obtuvo una calificación del 99.4 %, que la ubica en el **primer lugar** en el Sector Defensa y cuarto a nivel nacional, como se muestra en la siguiente figura.



Figura 17. Índice de Desempeño Institucional.
Fuente: Función Pública (2022).

Comportamiento histórico de la Entidad

Los resultados históricos han ubicado a Caja Honor en los cuatro primeros lugares a nivel nacional como se observa en la siguiente figura.

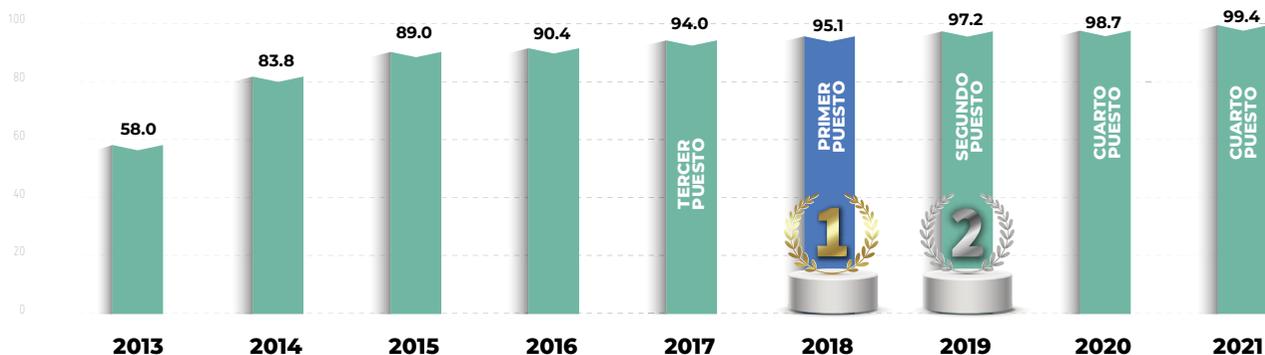


Figura 18. Comportamiento histórico FURAG.
Fuente: Oficina Asesora de Planeación (2022).

Resultados por dimensiones

Durante 2021 Caja Honor obtuvo puntajes entre el 92.7 % y 99.8 %, en las siete dimensiones establecidas en el modelo.

DIMENSIONES MIPG	2020	2021
Talento Humano	98,3	99.2
Direccionamiento y Planeación	98,2	97.6
Gestión para Resultados	99,7	99.8
Evaluación de Resultados	93,8	92.7
Información y Comunicación	98,2	99.2
Gestión del Conocimiento	94,8	95.1
Control Interno	96,6	97.0

Tabla 3. Resultados por dimensiones.
Fuente: Función Pública (2022).

Resultados por política

De las 14 políticas evaluadas para la Entidad, 4 tienen puntajes entre 87.3 y 92.7; de esas políticas, 10 obtuvieron puntajes superiores a los 95 puntos, como se evidencia en el siguiente cuadro.

DIMENSIONES MIPG	2020	2021
Seguridad Digital	98.9	99.4
Gobierno Digital	98.8	99.4
Servicio al Ciudadano	98.6	99.4
Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	98.5	99.3
Planeación Institucional	98.2	97.6
Integridad	97.4	97.7
Control Interno	96.6	97.0
Gestión de la Información Estadística	96.1	N/A
Participación Ciudadana en la Gestión Pública	95.3	98.0
Gestión del Conocimiento	94.8	95.1
Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	93.8	92.7
Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	89.2	88.8
Gestión Documental	88.9	95.4
Racionalización de Trámites	88.2	89.3
Defensa Jurídica	87.7	87.3

Tabla 4. Resultados por política de Gestión y Desempeño.
Fuente: Función Pública (2022).

1.3.5. RIESGOS Y OPORTUNIDADES

(GRI 2-15; 2-43)

Para la identificación de riesgos y oportunidades, de manera anual, Caja Honor realiza un ejercicio de análisis del contexto organizacional fundamental para la formulación de la Planeación Estratégica, siendo insumo para la definición de iniciativas y el establecimiento de riesgos y controles en los procesos.

La siguiente tabla presenta el análisis que se realizó al contexto organizacional por Unidades Estratégicas de Negocio – UEN, información contenida en el PEI 2023-2026.

<p>UEN Gestión de Activos y Pasivos</p> 	<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversificación del portafolio de inversiones. • Incremento de tasas para la reinversión. • Aprobación proyecto de Ley para nuevos productos y servicios financieros. • Incremento de aportes del Gobierno Nacional para subsidios de vivienda. 	<p>RIESGOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cambio en políticas del Gobierno para la Fuerza Pública que afecte el cumplimiento de la misión. • Nivel de endeudamiento afiliados. • Fluctuación en indicadores económicos que afectan el modelo financiero. • Recesión económica. • Reformas tributarias y normativas asociadas.
<p>UEN Soluciones de Vivienda</p> 	<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alianzas estratégicas con el sector de la construcción y Gobierno Nacional en beneficio de los afiliados. • Presencia en ferias y eventos interinstitucionales en materia de vivienda que beneficien a los miembros de la Fuerza Pública. • Disposiciones y programas de vivienda del Gobierno Nacional, que beneficien al personal de la Fuerza Pública. • Aplicación concurrencia de subsidios de vivienda. • Tendencias del mercado para adoptar nuevas tecnologías orientadas a la analítica de datos. • Acceso a subsidios dispuestos por el Gobierno Nacional, para acceder a vivienda, que beneficien al personal de la Fuerza Pública. 	<p>RIESGOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disminución capacidad de endeudamiento para cierre de la compra de vivienda. • Alzas en las tasas de interés por parte del emisor para créditos de vivienda. • Créditos de consumo que afectan la capacidad de endeudamiento de los afiliados con Caja Honor. • No expedición de licencias de construcción. • Demoras trámites de vivienda en Oficina de Instrumentos Públicos. • Altos costos en materiales de construcción y precio de la vivienda.
<p>UEN Operaciones de Aportes, Subsidios y Cesantías</p> 	<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expedición normativa que genere beneficios en materia de bienestar a la Fuerza Pública. • Mejoramiento en el servicio que se presta, según buenas prácticas. • Interoperabilidad entre Entidades Públicas y privadas en materia de servicio. • Normativa expedida por SFC para la debida atención del Consumidor Financiero. 	<p>RIESGOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Situación de orden público que afecte la disponibilidad de los afiliados para los trámites de vivienda. • Cese de actividades de Entidades Públicas que impacten al servicio. • Ataques cibernéticos que afecten la prestación del servicio y la seguridad de la información.



cajaHonor
Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía

GESTIÓN ÉTICA Y TRANSPARENCIA

2.1. ASUNTO MATERIAL: GESTIÓN EMPRESARIAL ÉTICA Y TRANSPARENCIA

¿Por qué es importante?

(GRI 3-1)

Como política institucional, por una parte, la Gerencia General promueve e impulsa el actuar en valores, basados en el principio de una ética superior y como una buena práctica suscribe la "Promesa de Honor", que ratifica el actuar ético y transparente de los servidores públicos y su compromiso con la Entidad desde el momento de su vinculación.

Asimismo, lo hace, la Política de Integridad que hace parte de la dimensión del Talento Humano establecida en el MIPG, cuyo propósito, es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalidad con miras a garantizar el comportamiento ético superior de los servidores públicos y controlar las posibles conductas de corrupción, temas que son tratados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

¿Cómo se gestiona?

(GRI 3-2)

El Área de Talento Humano cuenta con diferentes herramientas y mecanismos para promover el comportamiento ético superior, socializa el Código de Ética, Integridad y Conducta, así como el Reglamento Interno de Trabajo, labor que desarrolla en conjunto con la Unidad de Control Disciplinario Interno, dependencias a su vez responsables de dar a conocer los mecanismos de denuncia establecidos por la Entidad. El Área de Comunicaciones, por su parte, realiza divulgación de campañas que consolidan la información y permiten de forma permanente estar presentes en las actividades diarias de los funcionarios. Finalmente, el Comité de Convivencia Laboral, es el responsable de velar por las relaciones armoniosas, respetuosas y justas, de los servidores públicos que conforman la planta de personal, bajo criterios normativos y humanos.

Resultados Destacados 2022

- Conferencia a cargo de la Función Pública, denominada “Rol de Caja Honor en la lucha contra la corrupción” con una asistencia de 250 funcionarios realizada de manera híbrida.
- A través de una actividad lúdica los servidores públicos definieron los compuestos del ADN Caja Honor, a través del siguiente acrónimo: Aprendizaje continuo, diligencia, excelencia, normas y principios éticos. En el desarrollo de este ejercicio, un actor personificado como médico inyecta a los servidores con estas prácticas y hace la socialización de la cultura.
- Se realizó apertura de la campaña de valores con “La Tiendita de la Confianza”, herramienta que busca promover la honestidad en los colaboradores y afianzar la ética, como base para el desarrollo social de las empresas y el país.

¿Cómo se evalúa?

(GRI 3-3)

52

Existen tres mecanismos para evaluar la gestión ética y transparencia:

Primero: la verificación de posibles riesgos de corrupción con cada líder de proceso.

Segundo: corresponde a la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo, que realiza el respectivo seguimiento y control para identificar alertas de riesgos de corrupción y/o la materialización de situaciones relacionadas.

Tercero: corresponde a la Oficina de Control Interno, de acuerdo con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en su rol de tercera línea de defensa, verifica las alertas de riesgos de corrupción por medio de auditorías internas.

Caja Honor cuenta, además, con un canal de quejas y reclamos para la recepción de denuncias relacionadas con el comportamiento de los servidores públicos de acuerdo con la Red Interinstitucional de Transparencia y Anticorrupción (RITA), cuyo objetivo es fortalecer los mecanismos de lucha contra la corrupción y acercar a los ciudadanos a

las instituciones públicas mediante el uso de canales de participación ciudadana; para este propósito ha dispuesto de la designación del Oficial de Transparencia.



2.1.1. CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA *(GRI 2-16)*

Durante 2022, se realizaron actividades de socialización de valores éticos a través de los gestores de integridad en jornadas de evaluación y capacitación. Asimismo, evaluaciones referentes al conflicto de interés. Es importante indicar la creación de un flujo documental electrónico para la declaración de conflictos de interés.

2.1.1.1. Principios Éticos y Valores Corporativos

(GRI 2-16)

Principios Éticos

Constituyen los fundamentos filosóficos y culturales de la Entidad, expresados en su misión, visión, planes, estrategias y valores corporativos, en los que los funcionarios encuentran el soporte y orientación para guiar su comportamiento.

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, destaca los siguientes principios básicos, con el propósito que estos, aunados a las reglas de conducta individual, sirvan de orientación al comportamiento de sus servidores públicos.

Intereses institucionales

Para Caja Honor, en todo caso y en todo tiempo, no hay lugar a los conflictos de interés. En la Entidad, prima la equidad, los intereses colectivos por encima de los individuales y el respeto por los derechos de los afiliados.

Calidad

Caja Honor dentro de su presupuesto, incluirá programas de desarrollo personal que permitan la mejora de las competencias técnicas y comportamentales, en cada servidor público e impacten en la calidad institucional.

Cumplimiento de ley

Cada actividad realizada por Caja Honor, se ajusta a los mandatos constitucionales, legales, estatutarios y reglamentarios, en aras de proteger la confiabilidad, seguridad y confidencialidad de la información financiera y administrativa de la Entidad. Con el objeto de dar cumplimiento a este principio, se mantiene actualizada, brinda a sus colaboradores la capacitación específica, adecúa sus operaciones a cada nueva regulación y responde por los actos ejecutados.

Fiscalización

Caja Honor, vela porque sus servidores públicos establezcan mecanismos de control, que les permitan vigilar el estricto

cumplimiento de los deberes morales y legales que son competencia de todos.

Eficiencia

Desempeñar las funciones asignadas, buscando la mejora continua de los servicios, con profesionalismo, oportunidad, calidad y uso óptimo de los recursos.

Economía

Se desarrollan actividades de carácter administrativo, que permitan la utilización óptima de los recursos, de tal manera que se logren los objetivos propuestos, con los mínimos requerimientos.

Imparcialidad

Para asegurar y garantizar los derechos de todas las personas, sin ningún tipo de discriminación, se dará igualdad de trato, respetando el orden en que actúen ante la administración.

Valores Corporativos

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, ha institucionalizado los valores corporativos a través del Código de Ética, Integridad y Conducta, que rige las actuaciones de los colaboradores y genera un clima de sana convivencia y respeto mutuo en la relación con sus grupos de interés.

 HONESTIDAD	 RESPECTO	 COMPROMISO	 DILIGENCIA
<p>Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.</p>	<p>Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.</p>	<p>Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.</p>	<p>Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.</p>



Figura 19. Valores Corporativos.
Fuente: Código de Buen Gobierno Caja Honor.

2.1.1.2. Conflicto de intereses (GRI 2-25)

En desarrollo de lo dispuesto en la Ley 1870 de 2017, Decreto 1486 de 2018, Ley 2013 de 2019 y la normatividad que la modifique, adicione o sustituya, en lo que corresponde al holding financiero, a las entidades que hacen parte de un conglomerado financiero, se entiende por conflicto de interés, aquella situación que surge o puede surgir para una o más personas que puedan tomar decisiones, o incidir en la adopción de las mismas, cuando se identifiquen intereses contrarios e incompatibles respecto de un acto o negocio.

El artículo 44 de la Ley 1952 de 2019, establece que se presenta conflicto de interés *“Cuando el interés general propio de la función pública, entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”*.

De acuerdo con la Función Pública, los conflictos de intereses ponen en riesgo la obligación de garantizar el interés general del servicio público y afectan la confianza ciudadana en la administración pública, por esto se hace necesario promover una cultura de integridad en los servidores públicos, que permitan prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado y así no incurrir en actividades que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y en ocasiones puedan constituirse en 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 contrarios a la ley, los intereses de la Entidad o que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o afectar el buen nombre de Caja Honor.
- Omitir o realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad.
- Hacer uso abusivo de su condición de directivo o servidor público de Caja Honor, para obtener beneficios, para sí o para terceros, relacionados con los productos o servicios que presta la Entidad o para obtener beneficios personales de proveedores, contratistas o afiliados.
- Realizar cualquier operación que dé lugar a conflictos de intereses debido a la información privilegiada o confidencial, a la que tenga acceso en el ejercicio de sus funciones.
- Dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos de alguna persona con la que directa o indirectamente realice negocios o que esté interesada en realizarlos, cuando esto influye en el desarrollo de las actividades.
- Ofrecer los servicios o experiencia profesional a clientes externos.
- Usar o solicitar los recursos físicos de la Entidad en beneficio propio o de terceros.

2.1.1.2.2. Revelación de los conflictos de interés

Los miembros de la Junta Directiva, el Gerente General, Subgerentes, Jefes de Oficinas, servidores públicos y trabajadores oficiales de Caja Honor, deberán revelar cualquier conflicto entre sus intereses personales y los de la Entidad, al tratar con afiliados, proveedores, contratistas y cualquier persona

o grupo de interés que realice o pretenda ejecutar negocios con Caja Honor o con empresas en las que esta tenga participación o interés, directa o indirectamente.

2.1.1.2.3. Vínculos jurídicos y económicos

Los vínculos jurídicos y económicos entre afiliados, constructoras, proveedores y grupos de interés con los miembros de la Junta Directiva, el Gerente General y los demás servidores públicos de Caja Honor, están regulados por cinco aspectos descritos en el Código de Ética, Integridad y Conducta, así:

- **Prácticas de prevención de conflictos de interés.** Los miembros de la Junta Directiva, el Gerente General y todos los servidores públicos deberán evitar cualquier conflicto entre sus intereses personales y los de la Entidad, al tratar con constructoras, proveedores y grupos de interés y cualquier otra persona - natural o jurídica, nacional o extranjera - que realice o pretenda realizar negocios con la Entidad o con las empresas en las cuales tenga participación o intereses, directa o indirectamente. En caso de conflictos de intereses, el miembro de la Junta Directiva, el Gerente General o servidor público, deberá abstenerse de participar de cualquier manera en el acto respectivo, declarándose impedidos.
- **Inhabilidades e incompatibilidades.** No podrán participar en procesos de selección ni celebrar contratos con Caja Honor, las personas que se hallen incurso en alguna de las causales de inhabilidad o incompatibilidad señaladas en la Constitución Política, la Ley y el Estatuto Interno de la Entidad.
- **Prácticas Anticorrupción.** Se prohíbe toda forma de corrupción, incluida la extorsión y el soborno; de evidenciarse alguna práctica indebida por parte de los grupos de interés de la Entidad, se aplicarán las medidas disciplinarias que correspondan legalmente. Asimismo, se procederá a denunciar ante las instancias correspondientes a los proveedores o personas que se encuentren involucradas en dichas prácticas. No es aceptable ninguna conducta o gestión, que se pueda percibir como una influencia impropia para la toma de decisiones objetivas por parte de alguna autoridad gubernamental o funcionario público.
- **Medio Ambiente.** Realizamos nuestras actividades gestionando los aspectos e impactos ambientales que se presentan o pudieran presentarse durante todo

el ciclo productivo y que puedan producir un efecto negativo en el ambiente, y velamos porque nuestros contratistas realicen sus actividades bajo el mismo enfoque, con el propósito de prevenir la contaminación.

Hacemos un manejo responsable de los recursos naturales, para garantizar el desarrollo sostenible, medimos nuestros niveles de ecoeficiencia y adoptamos medidas para mantenerlos y/o mejorarlos. Clasificamos adecuadamente los residuos sólidos velando por la correcta disposición final de aquellos que sean calificados como peligrosos, y promovemos la cultura del reciclaje en los hábitos diarios. Preferimos para nuestras operaciones el uso de materiales no tóxicos o biodegradables y, en general, aquellos que tengan bajo impacto ambiental. Priorizamos proyectos de energías renovables y el uso de tecnologías limpias, reduciendo en lo posible el uso de combustibles fósiles, como medida para contrarrestar los efectos del cambio climático.

- **Comunidad.** Contribuimos con el desarrollo sostenible en cada una de las comunidades asociadas a nuestras operaciones, velando siempre por la preservación del ambiente y poniendo en práctica iniciativas que contribuyan a un mayor desarrollo local.

2.1.2. RENDICIÓN DE CUENTAS

The graphic is a dark blue banner with white and yellow text. On the left, it says '¡Caja Honor rinde cuentas y propicia la participación ciudadana!' with a speech bubble icon. Below that, it says 'La Entidad invita a la ciudadanía a enviar sus comentarios con relación a la estrategia de Rendición de Cuentas 2021.' and 'Clic aquí.' with a cursor icon. At the bottom left, it says 'Agradecemos su contribución' with a circular icon. On the right, there is a logo for 'RENDICIÓN DE CUENTAS' with a blue and white wave graphic and a yellow house icon, and 'cajaHonor VIGENCIA 2021' below it. At the bottom right, it says 'Del 7 al 11 de marzo...'.

Figura 20. Invitación Rendición de Cuentas 2021.
Fuente: Área de Comunicaciones.



El 22 de abril de 2022, se llevó a cabo la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas, transmitida vía streaming, redes sociales, y en diferido por el Canal Institucional. La jornada contó con la participación de 2.236 internautas.

En este espacio, se presentó información relevante sobre la gestión y resultados, se fomentó la participación ciudadana y el diálogo en doble vía con los grupos de interés, en cumplimiento a la política de Gestión y Desempeño Institucional “Participación Ciudadana en la Gestión Pública” y a los elementos de Diálogo, Información y Responsabilidad. Resultado de esta actividad, se elaboró y publicó en el sitio web de la Entidad, el Informe correspondiente.

En respaldo a este ejercicio, el 25 de noviembre de 2022, se llevó a cabo un Facebook Live, con el propósito de informar a los grupos de interés, los aspectos clave que la Entidad, ha adoptado para que su estrategia de calidad y humanización del servicio responda a las necesidades de los afiliados interesados en acceder a una solución de vivienda. De acuerdo con la información suministrada por

el Área de Comunicaciones, se contó con la participación de 12 personas en vivo, 4.291 personas alcanzadas, 1.384 interacciones, 93 me gusta, 54 comentarios y 10 veces compartido.

Proyecciones 2023

Para este año, la Entidad se ha fijado las siguientes metas:

- Campaña de difusión del Código de Ética Integridad y Conducta.
- Capacitación sobre conflictos de intereses.
- Con el acompañamiento de entidades externas propiciar espacios orientados a difundir la gestión empresarial, ética y la transparencia.
- Diseñar y publicar la estrategia de Rendición de Cuentas y de Participación Ciudadana.
- Promover espacios de participación ciudadana en la gestión.

61

2.1.3. PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO-PAAC (GRI 205-1, 205-2; 205-3)

ODS 16 “Paz, justicia e instituciones sólidas”.

El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, es un instrumento de tipo preventivo para el control de la corrupción. Durante 2022, la Entidad formuló y ejecutó el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1474 de 2011.

Los siguientes componentes integran el PAAC:
(Ver Figura 21. Componentes Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano).

La Oficina Asesora de Planeación de manera cuatrimestral, realizó el monitoreo y publicación del avance de las actividades contenidas en el PAAC, que podrá ser verificado en www.cajahonor.gov.co en la pestaña Planeación y Control.



Figura 21. Componentes Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

2.1.3.1. Riesgos de corrupción

En reuniones desarrolladas con el grupo de expertos, conformado por los líderes de los procesos, se realizó la actualización del mapa de riesgos de corrupción y su socialización ante al Comité Institucional de Gestión y Desempeño. En el marco de este ejercicio, se promovió la participación ciudadana para la construcción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, mediante chats, foros y encuestas. Se realizó permanente seguimiento y monitoreo a los riesgos de corrupción y a la efectividad de los controles para su mitigación. (Ver figura 22, Socialización formulación PAAC 2022.)

2.1.3.2. Mecanismos Anticorrupción

2.1.3.2.1. Política de Riesgos de Corrupción

La Política de Riesgos de Corrupción fue revisada, sin lugar a cambios o ajustes. Posteriormente fue presentada al Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Esta Política, se encuentra alineada con la Planeación Estratégica de la Entidad y busca garantizar el cumplimiento de las acciones planteadas frente a los riesgos de corrupción.

**¡Para Caja Honor
conocer su
opinión es muy
importante!**

Del 13 al 19 de enero, participe en la construcción del **Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - 2022** y permítanos conocer sus apreciaciones sobre nuestra labor.

Haga clic sobre la imagen, descargue el documento y cite los comentarios que considere pertinentes.



Figura 22. Socialización formulación PAAC 2022.
Fuente: Área de Comunicaciones.

“La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía está comprometida en fortalecer los mecanismos para la prevención, investigación y sanción contra la corrupción, mediante la consolidación de la cultura de integridad y legalidad dirigida a todos sus colaboradores, optimizando periódicamente los controles establecidos con miras a prevenir y eliminar posibles actos de uso indebido del poder, de los recursos o de la información para beneficios particulares, que podrían afectar los intereses de la Entidad y de las partes interesadas y que causarían un impacto inaceptable e intolerable. De esta manera la Entidad contribuye a una administración pública libre de corrupción”

2.1.3.2.2. Capacitaciones en Anticorrupción (GRI 205-2)

A continuación, se relacionan las actividades desarrolladas durante 2022, para fortalecer este importante aspecto.

- Diseño de un flujo documental para la declaración de conflicto de intereses, diligenciado por 376 personas.
- A través del correo electrónico institucional, se divulgó el correo **conflictodeinteres@cajahonor.gov.co**, al que los funcionarios pueden dar a conocer situaciones relacionadas con conflictos de intereses.

- En agosto de 2022, se llevó a cabo una capacitación en el auditorio sobre “Conflicto de Intereses”, a la que asistieron 60 funcionarios de forma presencial.
- En diciembre de 2022, se llevó a cabo una capacitación vía Intranet, sobre “Conflicto de Intereses”, que contó con la participación de 175 funcionarios.

Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas (GRI 205-1; 205-3)

Durante la vigencia se identificaron 25 riesgos de corrupción con sus correspondientes causas, fueron catalogados como significativos y están asociados a cada proceso a sus objetivos y actividades. Para mitigar la materialización del riesgo se tienen identificados los controles asociados a las causas.

En la Entidad no se han presentado casos de corrupción, ni se han recibido reportes o denuncias, de acuerdo con 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, ejecuta de manera independiente auditorías y seguimientos a los procesos, con objetividad, enfoque en riesgos, realiza actividades para sensibilizar al personal y contribuir al fortalecimiento de competencias enfocadas en la ética, principios del SICI - Autocontrol, Autogestión y Autorregulación, aportando al cumplimiento de las metas en los procesos y por ende al logro de los objetivos estratégicos de Caja Honor.

Durante 2022, la Oficina de Control Interno, llevó a cabo 32 auditorías, 28 programadas, 3 no programadas y una en desarrollo, que corresponde a la Auditoría de los Estados Financieros bajo las NIIF, aperturada en noviembre de 2022 y estimada para finalización en el I trimestre de 2023.

Como resultado de las auditorías en mención, surgieron 122 oportunidades de mejora y 115 recomendaciones; fueron presentados 22 informes externos y 282 internos, para un total de 304. Asimismo, el equipo auditor realizó seguimiento permanente y evaluación al cumplimiento de los Planes

de Mejoramiento Institucional y por Proceso, posteriormente reportados a la Gerencia General, Comité de Auditoría y a la Junta Directiva.



Figura 23. Resultados Gestión OFCIN 2022.
Fuente: Oficina de Control Interno.

2.1.3.2.4. Línea de Denuncias “Línea del Honor - 163” (GRI 2-17)

El Ministerio de Defensa Nacional implementó La “**Línea del Honor – 163**”, que tiene como propósito promover la transparencia, lucha contra la corrupción, así como propiciar el fortalecimiento de los valores institucionales para promover en los servidores públicos, la vivencia de la ética, la disciplina, la honestidad, la responsabilidad y el respeto. Esta línea fue difundida a través de las redes sociales, página web de la Entidad y en los correos institucionales.

Cualquier ciudadano puede denunciar posibles acciones irregulares, hechos de corrupción, comportamientos o conductas indebidas de los servidores públicos, civiles y uniformados de cada una de las Fuerzas y de las empresas que hacen parte del Grupo Social y Empresarial de la Defensa - GSED; también podrán hacerlo al correo electrónico lineadelhonor@mindefensa.gov.co.



Figura 24. Línea del Honor.
Fuente: Ministerio de Defensa Nacional.

La Red Institucional de Transparencia y Anticorrupción - RITA, corresponde a la formulación de una estrategia de articulación entre entidades, creada por la Vicepresidencia de la República a través de la Secretaría de Transparencia, a la que se encuentra vinculada Caja Honor. Esta iniciativa tiene como objetivo fortalecer los mecanismos de lucha contra la corrupción, acercar a los ciudadanos a las instituciones públicas mediante el uso de canales de participación ciudadana y transparencia y prevenir actos que atenten contra el buen funcionamiento del Estado y la debida administración de los recursos públicos.



Figura 25. Red Interinstitucional de Transparencia y Anticorrupción – RITA.
Fuente: Caja Honor.

La Entidad, cuenta con un funcionario designado para asumir el rol de Oficial de Transparencia, con las siguientes responsabilidades:

- Propender por la implementación de las políticas de transparencia, integridad y legalidad en coordinación con otras Áreas de la Entidad.
- Tener contacto directo y permanente con la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República para poner en conocimiento las comunicaciones recibidas por posibles hechos de corrupción.
- Cuando lo estime necesario deberá coordinar las acciones para implementar las políticas de transparencia, integridad y legalidad al interior de la Entidad.

Infografía de RITA (Red Interinstitucional de Transparencia y Anticorrupción) con un fondo azul oscuro y detalles en amarillo. En la parte superior derecha, se muestra el hashtag #EligeTransparencia, el logo de la Presidencia de la República y el lema 'El futuro es de todos' con 'Gobierno de Colombia' debajo. El título principal '¿QUÉ ES RITA?' está en grandes letras blancas y amarillas. El texto principal describe el objetivo de RITA: fortalecer los mecanismos de #LuchaContraLaCorrupción, recuperar la confianza de los ciudadanos y cercar a los corruptos. En la parte inferior, se proporciona el correo electrónico denunciacorrupcion@presidencia.gov.co y el logo de RITA.

Figura 26. Red Interinstitucional de Transparencia y Anticorrupción – RITA.
Fuente: Secretaría de Transparencia.

Se ha dispuesto del canal PQRS - DENUNCIAS, para que los consumidores financieros y las partes interesadas, puedan dar trámite a eventuales irregularidades, incumplimientos normativos, violaciones al Código de Ética Integridad y Conducta y otros hechos o circunstancias que afecten o puedan impactar en el adecuado funcionamiento del Sistema de Control Interno. Es importante indicar que prevalece la protección del consumidor financiero, en relación con los canales de comunicación particulares para la recepción de denuncias.

Durante la vigencia no se presentaron denuncias a través del portal de internet y la ventanilla única dispuesta por la Entidad.

2.1.3.2.5. Gestión del Riesgo (GRI 2-30)

El proceso de Gestión del Riesgo en cumplimiento de la normativa expedida por la Superintendencia Financiera de Colombia y las políticas de la Junta Directiva, es el responsable de administrar y gestionar los sistemas de riesgo en la Entidad.

Sistema de Administración de Riesgo Operacional-SARO

Se identificaron 70 riesgos operacionales para los 17 procesos con un nivel de exposición de riesgo inherente de 7.09 puntos; se implementaron 225 controles que permitieron mitigar el riesgo y se obtuvo una calificación del nivel de riesgo residual de 2.70 puntos sobre un máximo posible de 25 puntos, que ubica a Caja Honor en un nivel de riesgo bajo.

Se fortaleció la cultura del reporte de eventos de riesgo operacional, de acuerdo con lo establecido en la norma; de los 83 eventos de riesgo operacional reportados, 72 no generaron pérdidas ni afectaron el Estado de Resultados de la Entidad; 11 presentaron pérdidas económicas por valor de \$ 475.358.298.10.



Tabla 6. Nivel de Exposición al Riesgo Operacional.
Fuente: Oficina Asesora de Gestión del Riesgo (2022).

Plan de Continuidad del Negocio

De acuerdo con la normativa vigente expedida por la Superintendencia Financiera de Colombia, Caja Honor cuenta con un Plan de Continuidad del Negocio – PCN, que permite establecer, implementar, operar, monitorear, mantener, mejorar las medidas preventivas y la capacidad para seguir prestando el servicio a los afiliados, aún cuando ocurra un evento que interrumpa procesos y funciones críticas.

Se realizaron pruebas técnicas y funcionales del Plan de Continuidad del Negocio, en las que se evaluó la disponibilidad y capacidad de respuesta de la infraestructura tecnológica de continuidad del centro de datos alternativo. Asimismo, fueron ejecutadas pruebas de simulación de ataques cibernéticos, de acuerdo con lo establecido en la circular externa 007 del 2018 de la Superintendencia Financiera de Colombia, con resultados exitosos.

Fueron implementadas actualizaciones y mejoras en la infraestructura tecnológica, puntualmente al procedimiento de conexión virtual segura y a los sistemas del Core de Negocio de la Entidad, que permitieron fortalecer la continuidad de la operación y garantizar la seguridad de la información. Con éxito se realizó el simulacro de árbol de llamada, en cumplimiento a los requisitos establecidos en la norma ISO 22301:2019.

En resumen, Caja Honor cuenta con la capacidad instalada para atender la operación y el funcionamiento de todos los procesos, en caso de encontrarse sometida a situaciones extremas o complejas.

Sistema de Administración de Riesgo de Crédito - SARC

Durante la vigencia se actualizó el Manual de Riesgo de Crédito, aprobado por la Junta Directiva; se establecieron políticas que aplican a la asunción y apetito de este riesgo. Su cumplimiento permitió que, al cierre de la vigencia, la calificación otorgada fuera baja, en razón a que el 100 % de la cartera fue clasificada en categoría A.

El saldo de la cartera a diciembre de 2022, fue de \$ 103.976 millones, de los cuales \$ 98.081 millones corresponden a las

colocaciones de Leasing Habitacional y los \$ 5.896 millones restantes, a Crédito Hipotecario. El cierre de cartera con corte a 31 de diciembre de 2022, presentó un aumento de \$ 15.047 millones con relación al mismo período del año anterior, correspondiente al 16.92 %, explicado por el desembolso de las operaciones reportadas durante el año.

El Índice de Calidad de Cartera Crediticia – ICC, es una razón financiera que relaciona el monto de la cartera vencida total con la cartera bruta. Para la Entidad, con corte a diciembre de 2022, este indicador se ubicó en el 0 %, es decir, que ya se cuenta con cartera vencida.

Cupos de Emisor y Contraparte

Semestralmente, la Junta Directiva, aprueba los cupos de emisor y contraparte mediante la aplicación de la metodología CAMEL (Capital, Asset, Management, Earning y Liquidity), en cumplimiento a los lineamientos de la Política y de la normativa vigente. Durante el año 2022, no se observaron incumplimientos a los límites de cupos de emisor y contraparte autorizados.

Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo - SARLAFT

Caja Honor dio cumplimiento a lo exigido en el Capítulo IV del Título IV, Parte I de la Circular Básica Jurídica, Circular Externa N°029 de 2014, modificada por la Circular Externa N°055 de 2016; Circular Externa N°027 de 2020 “Instrucciones relativas a la Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo”; Circular Externa 017 de 2021 “Modificación a las instrucciones relacionadas con los procedimientos de conocimiento del cliente previstas en la Circular Externa 027 de 2020” y a la Circular Externa 011 de 2022 “Instrucciones relativas a la Administración del Riesgo de Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo” de la Superintendencia Financiera de Colombia.

El perfil de riesgo residual con corte al 31 de diciembre de 2022, se ubicó en nivel bajo, con una calificación de 2.57 puntos sobre un máximo posible de 25.

Riesgos LA/FT	RIESGO INHERENTE		RIESGO RESIDUAL	
		Riesgo Extremo	1	Riesgo Extremo
	Riesgo Alto	4	Riesgo Alto	0
	Riesgo Moderado	2	Riesgo Moderado	0
	Riesgo Bajo	0	Riesgo Bajo	7
Nivel de exposición al riesgo		9,86		2,57

Tabla 6. Nivel de Exposición al Riesgo Operacional.
Fuente: Oficina Asesora de Gestión del Riesgo (2022).

Sistema de Administración de Riesgo de Mercado – SARM

Caja Honor utiliza el modelo y metodología estándar para la identificación, medición, monitoreo y control de la gestión del riesgo de mercado, informando de manera diaria a la Alta Dirección y mensual al Comité de Riesgos y a la Junta Directiva la posición del portafolio, el valor expuesto y las variaciones presentadas, según lo establecido en el capítulo XXI de la Circular Básica Contable y Financiera No. 100 de 1995, expedida por la Superintendencia Financiera de Colombia.

No se presentaron incumplimientos de políticas, límites o procedimientos al Sistema de Administración de Riesgo de Mercado (SARM); lo que arrojó una exposición a riesgo de mercado baja.

Sistema de Administración de Riesgo de Liquidez – SARL

Caja Honor cuenta con políticas, herramientas e instrumentos para realizar seguimiento, monitoreo y detectar necesidades de liquidez, a fin de cubrir los compromisos del flujo de caja en el corto plazo y cubrir los pasivos operacionales. En la vigencia 2022, se cumplió con el Marco de Apetito de

Riesgo de Liquidez, en el que se observó que el Disponible (necesidades de liquidez de corto plazo), estuvo por encima del VaR de Liquidez, lo que favoreció el fortalecimiento del flujo de caja y obtener un nivel de riesgo bajo para la vigencia.

Sistema de Administración del Riesgo de Seguridad de la Información y Ciberseguridad - SARSI-CI

Durante 2022, se cumplió a cabalidad con lo estipulado en las políticas de Seguridad de la Información y Ciberseguridad y en respuesta a los controles establecidos en la norma NTC ISO 27001:2013. También se realizó la renovación al Sistema de Gestión y Seguridad, conforme a la auditoría practicada por ICONTEC, con cero no conformidades.

La Entidad empleó diferentes mecanismos de sensibilización y capacitación a través de charlas, correos electrónicos, publicaciones en intranet, entre otros mecanismos de divulgación que garantizaron el alcance al total de los funcionarios.

Se verificó el cumplimiento de las políticas de Seguridad de la Información, Ciberseguridad y el Plan de Continuidad del Negocio a 7 proveedores de la Entidad.

Se realizó la verificación de los 108 controles de Seguridad Críticos - CIS. Fue posible garantizar la protección de la infraestructura tecnológica, gracias a los diferentes anillos de seguridad informática con los que cuenta la Entidad. El Sistema de Prevención de Intrusión (IPS), permitió analizar las capas del perímetro en los dispositivos de propósito específico de Caja Honor para lograr el bloqueo de millones de ataques dirigidos.

Resultados Destacados 2022

- Se mantuvo el nivel de exposición de riesgo bajo en toda la Entidad.
- Apoyo en la gestión y control de la diversificación del portafolio de la Entidad.
- Se gestionó el plan de implementación del Sistema Integral de Administración del Riesgo – SIAR.

- Se realizaron ajustes y actualizaciones de acuerdo con la normativa vigente a los Manuales de Sistemas de Administración de Riesgo de Crédito, Riesgo de Mercado, Riesgo Operacional, Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, así como a los Sistemas de Seguridad de la Información y Ciberseguridad.
- Se fortalecieron los canales digitales para la oportuna atención a los afiliados.
- Se implementó la aplicación IDVISION, que permite la identificación y autenticación del cliente (afiliado) y la AQMGO, ambas aplicadas en el scoring de crédito, capacidad de pago y políticas para el otorgamiento de soluciones de vivienda por el modelo Vivienda Leasing y Crédito Hipotecario.
- Se gestionó la base de datos consolidada de las “Personas Expuestas Políticamente (PEP)”, de conformidad con lo dispuesto en el decreto 830 de 2021 y en las Circulares Externas 027 de 2020 y 017 de 2021, expedida por la Superintendencia Financiera de Colombia.
- En relación con el riesgo de crédito se realizó la implementación de la solución Alinea (de TransUnion) que permitió realizar una revisión y alienar la cartera de créditos, en la que fue posible encontrar que no se presentó rodamiento y no se generaron provisiones adicionales por reclasificación.
- Con respecto a la Seguridad de la Información, Caja Honor fue recertificada por parte del ICONTEC, en la norma ISO/IEC 27001:2013.

Proyecciones 2023

- El reto permanente es mantener el nivel de riesgo bajo para la Entidad.
- Mantener la certificación ISO/IEC 27001:2013 en todos los procesos y los Puntos de Atención.
- Continuar con el proceso de certificación del Plan de Continuidad del Negocio.
- Fortalecer el seguimiento, monitoreo del Riesgo de Seguridad de la Información y Ciberseguridad.

- Fortalecer el conocimiento del cliente y actualización del SARLAFT de acuerdo con la Circular Externa No.027 de 2020 de la SFC.
- Contener la totalidad de los eventos de ciberseguridad que se puedan presentar.
- Continuar con la totalidad de la implementación del SIAR y ajuste de toda la documentación relativa a este.
- Realizar el conocimiento del cliente mejorado a las “Personas Expuestas Políticamente (PEP)” que figuren en nuestra base de datos.

2.1.4. PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS



Figura 27. Promoción derechos humanos.
Fuente: Área de Comunicaciones.

Como es costumbre, durante el mes de diciembre, Caja Honor desarrolló la edición No. 11 de la campaña ¿Cuánto espacio hay en su corazón? que, durante esta época especial del año, entrega kits de aseo personal a los afiliados que se encuentran privados de la libertad y acerca a esta población, los trámites para solucionar vivienda.

Es preciso indicar que los elementos entregados, corresponden a donaciones realizadas por los funcionarios de la Entidad, como práctica social que pretende afianzar la promoción de los derechos humanos y el sentido de solidaridad, especialmente con los miembros de la Fuerza Pública que se encuentran en esta condición.



En esta oportunidad, 250 afiliados fueron beneficiados con esta iniciativa en Bogotá, Facatativá y Villavicencio.

FUERZA	CRM	CANTIDAD KITS
EJÉRCITO	-Puente Aranda	34
	-Escuela de Artillería	71
	-Escuela de Comunicaciones- Facatativá	42
ARMADA	Compensar	4
POLICÍA NACIONAL	Facatativá	90
FUERZA AÉREA	Apiay	6
ADICIONALES		3
TOTAL		250

Tabla 8. Visitas Centros de Reclusión Militar.
Fuente: CRM Unidades Ejecutoras.



En el 2023, Caja Honor continuará brindando apoyo y soporte a los afiliados que se encuentran privados de la libertad, especialmente en una de las épocas más sensibles del año.



cajaHonor
Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía



DESEMPEÑO ECONÓMICO

¿Por qué es importante?

(GRI 3-1)

La Subgerencia Financiera, tiene como misión generar rendimientos financieros con seguridad, a través de la Unidad Estratégica de Negocios “Gestión de Activos y Pasivos”, que tiene a su cargo la administración de un portafolio de inversiones por valor de \$ 6.94 billones, con una TIR de 13.74 % E.A, que lo ubican como uno de los más rentables del país.

El reconocimiento de los hechos económicos con la debida técnica contable y tributaria, ha logrado la razonabilidad de los estados financieros, la ejecución del presupuesto y un recaudo por encima de lo proyectado, con una ejecución en el gasto de inversión, que atiende a la política de eficiencia administrativa.

Durante 2022, se presentó la gestión de una cartera con 1.037 obligaciones, por valor de \$ 103.977 millones, con calificación **A**, lo que es prenda de garantía del cumplimiento de las políticas de otorgamiento y mitigación del riesgo y deterioro de las obligaciones.

Asimismo, velar por la adecuada administración de los recursos teniendo presente que los “dineros de los afiliados son sagrados” y aplicando las mejores prácticas del sector financiero, ha permitido la generación de rendimientos financieros de los cuales se reconoce a los afiliados con la variación del IPC mensual, intereses a los aportes registrados en sus cuentas individuales, actualizando así, el poder adquisitivo en el tiempo para un mejor cierre financiero en la solución de vivienda.

El principal esfuerzo de la gestión financiera que realiza la Entidad, estuvo orientado a construir los subsidios de vivienda. En 2022 de las utilidades operacionales por valor de \$ 237.269 millones, se destinaron \$ 193.439 millones para este propósito.

Algunos impactos asociados a la gestión económica en la última vigencia:

- Ingresos “confianza”: a cierre de 2022, se lograron ingresos históricos por un valor de \$ 822.277 millones, frente a los \$ 589.136 millones que se obtuvieron en el año anterior. Esto representa un incremento del 40 %, que obedece a la lectura adecuada de los mercados, a las propuestas de inversión y al perfil de vencimientos del portafolio de inversiones.
- Bienestar de los afiliados (Fuerzas Militares y de Policía): producto de la intermediación financiera y con la variación anual del Índice de Precios al Consumidor (IPC) 2022 del 13,12 %, se reconocieron intereses a los afiliados por \$ 477.238 millones.
- Nuevo esquema de reconocimiento de intereses: el comportamiento alcista de la inflación en el primer trimestre de 2022 y su impacto en el resultado operacional, llevó a la Junta Directiva a aprobar un nuevo esquema para el reconocimiento de intereses a través de un factor acorde con la variación mensual del IPC. En todo caso, los afiliados que hagan uso de sus recursos les será abonado de manera inmediata el valor pendiente de intereses, garantizando el 100 % de la variación anual del IPC.

Con corte a 31 de diciembre de 2022, el valor pendiente de abonar por concepto de intereses fue de \$ 189.337 millones. Esta medida, mitigó el impacto de la inflación en el resultado operacional y dio vía libre a la destinación de recursos a la construcción de subsidios de vivienda.

- Reputación de la Entidad: políticas conservadoras, un talento humano y técnico, que actúa fundamentados en principios y valores, sumado a la administración de riesgos y apoyo tecnológico, garantizan plenamente la generación segura de rendimientos financieros con transparencia y confianza para el país, el Gobierno Nacional y en especial a los afiliados, lo que ha mitigado de manera significativa el riesgo reputacional. Es importante indicar que la Superintendencia Financiera de Colombia, la Auditoría Interna y la Revisoría Fiscal, son garantes del compromiso institucional y del cumplimiento normativo en la administración de los activos y pasivos de la Entidad.

¿Cómo se gestiona?

(GRI 3-2)

Con el objetivo estratégico “generación de rendimientos con seguridad y sostenibilidad financiera”, que se ejecuta a través de la Unidad Estratégica de Gestión de Activos y Pasivos, ha sido posible tomar decisiones oportunas para mitigar los impactos adversos en la gestión financiera. El análisis del entorno económico y el impacto de las principales variables en el plan financiero son fundamentales para proponer a la Gerencia General, al Comité Financiero y a la Junta Directiva, políticas y estrategias financieras para garantizar el éxito en la gestión de los recursos.

Información Contable Financiera

Activo

Los activos de la Entidad, para la vigencia 2022, tuvieron un cierre por valor de \$7.37 billones, con un aumento del 3.45 % frente al mismo periodo de 2021, producto de la gestión del portafolio de inversiones y el manejo del disponible, lo que se traduce en solidez.

Evolución del Activo

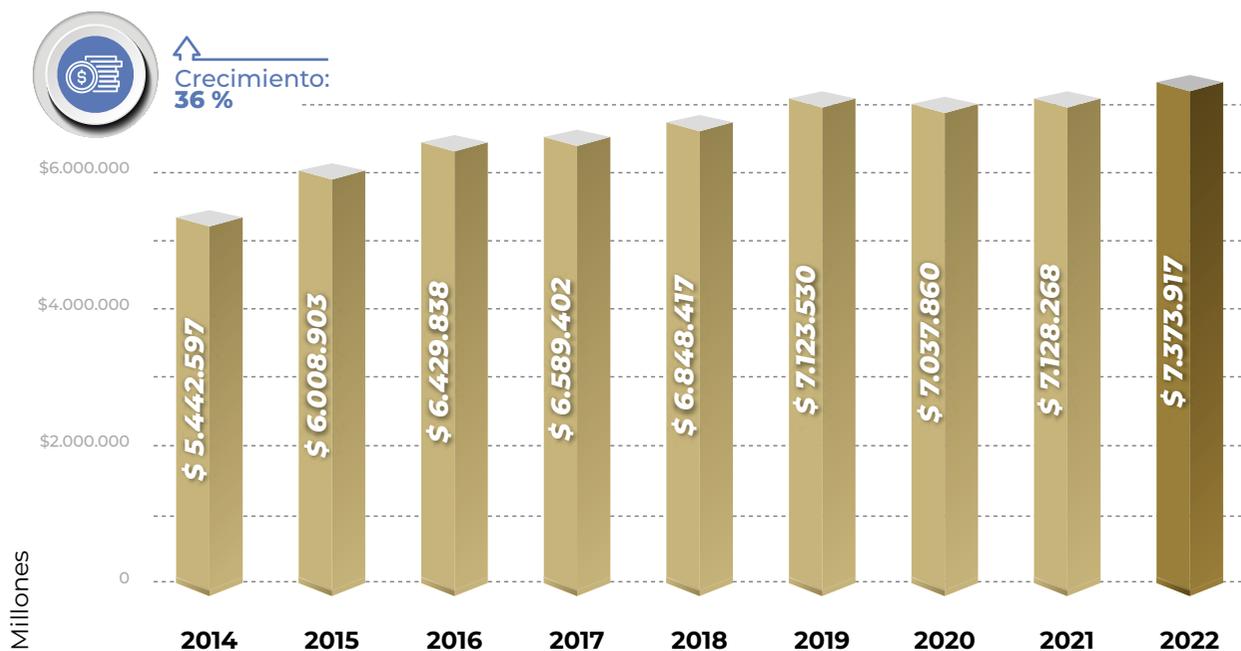


Figura 23. Evolución del Activo 2014-2021.
Fuente: Área de Finanzas.

El portafolio de inversiones, principal activo de la Entidad, a 31 de diciembre de 2022 cerró en \$ 6.94 billones frente a los \$ 6.65 billones del año 2021, lo que representó un aumento del 4.36 % frente al periodo anterior.

De otra parte, la rentabilidad se ubicó en el 13.74 % E.A, consolidándose como uno de los portafolios con mejor rentabilidad del país. En la misma medida, se generaron rendimientos financieros por \$ 796.003 millones en el último año. Durante el 2022, las operaciones de tesorería llegaron a \$ 1.42 billones, de los cuales \$ 1.03 billones fueron en deuda pública y \$ 392.166 millones en deuda privada.

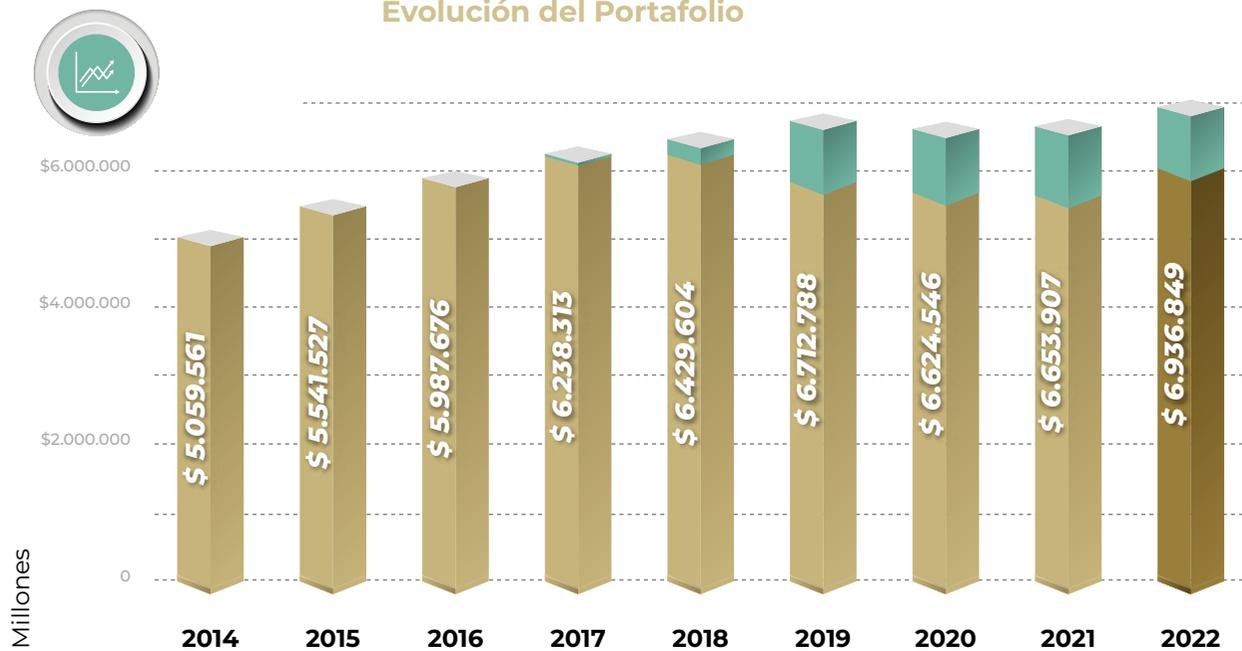


Figura 30. Evolución del Portafolio de Inversiones 2014-2022.
Fuente: Área de Tesorería.

Pasivo

Para la última vigencia, los Pasivos ascendieron a \$ 7.11 billones, con un aumento del 3.95 % frente al periodo anterior:

La cuenta más representativa corresponde a los conceptos de ahorro, cesantías e intereses de los afiliados de Caja Honor por \$ 7.01 billones. En 2022 se abonaron \$ 477.238 millones por concepto de intereses en las cuentas individuales de los afiliados (IPC: 13.12 %) lo que representó un aumento del 87 %, con relación al año anterior, donde los intereses se ubicaron en \$ 269.586 millones (IPC: 5.62 %).

Evolución del Pasivo

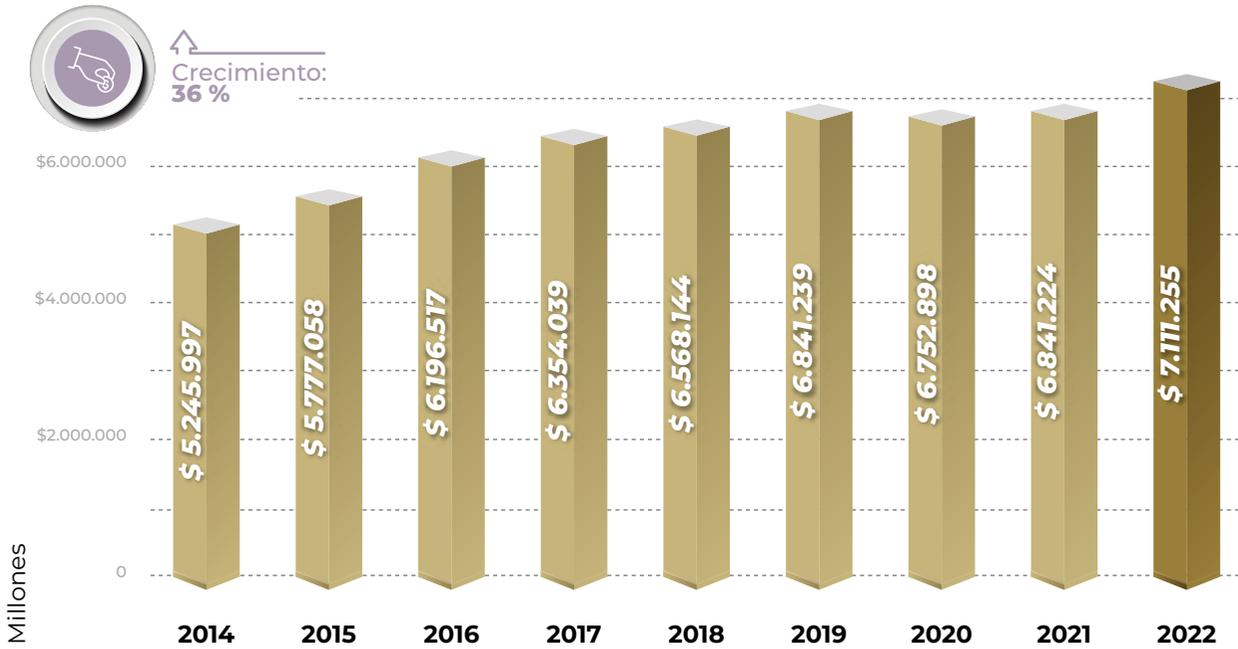


Figura 31. Evolución del Pasivo 2014-2022.
Fuente: Área de Finanzas.

Patrimonio

A 2022, el patrimonio de Caja Honor, cerró en \$ 262.662 millones, con disminución del 8.49% frente al periodo anterior de \$287.044 millones, dado el ajuste por avalúo del edificio sede.

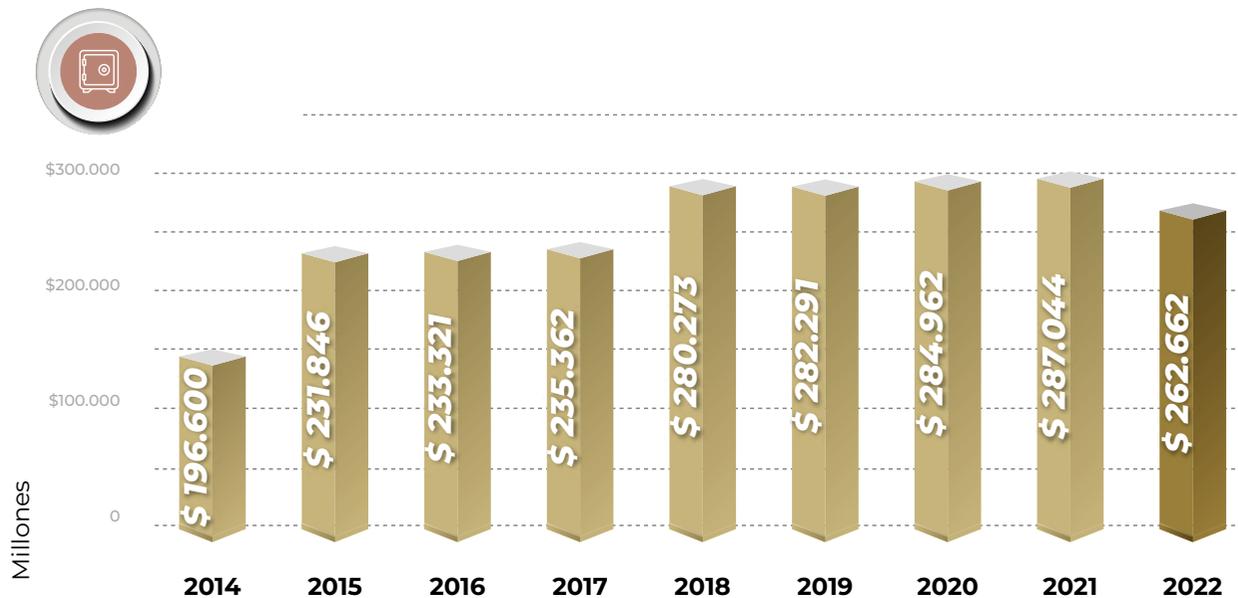


Figura 32. Evolución del Patrimonio 2014-2022.
Fuente: Área de Finanzas.

3.1.1 VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

(GRI 201-1)

Resultado Económico

A - Ingreso

En 2022, los ingresos cerraron en \$ 822.277 millones, de los cuales el 98 % corresponden a ingresos generados por el portafolio de inversiones (rendimientos más utilidades en venta de títulos), que ascendieron a \$ 804.947 millones, con un incremento del 61 % respecto a 2021. Esto, como resultado de la lectura apropiada del mercado de valores por parte del equipo económico de la Entidad, bajo la formulación de estrategias para maximizar la rentabilidad, disminuir el impacto alcista de la inflación y la gestión del disponible con operaciones de corto plazo.

B - Gastos: reconocimiento intereses afiliados

Con la variación mensual del IPC se reconocen intereses sobre los recursos registrados en las cuentas individuales de los afiliados. En 2022, se abonaron intereses por \$ 477.238 millones frente a \$ 269.587 millones de 2021, producto del comportamiento alcista de la inflación del último año que cerró en 13.12 % frente al el 5.62 % de 2021. Actualizando en el tiempo el poder adquisitivo para un mejor cierre financiero en la solución de vivienda.

C- Gastos de funcionamiento

En atención a la política de eficiencia administrativa, que advierte que los gastos de funcionamiento no pueden superar el 1.2 % de los activos administrados, en 2022 se logró mayor eficiencia al llegar a 1.08 % de la meta. Para esta vigencia, los gastos de funcionamiento se ubicaron en \$ 80.087 millones, con una variación del 27.05 % frente al periodo anterior, en el que cerró en \$ 63.038 millones, lo que obedece principalmente, a la carga impositiva al mayor valor de los ingresos.

Es primordial indicar, que hace parte de la cultura organizacional, la conciencia en el gasto al buscar maximizar el uso de los recursos. Nuestra filosofía “cada peso ahorrado contribuye a la construcción de subsidios de vivienda”.

D - Obligaciones Tributarias

(GRI 207-4)

Como responsabilidad de las finanzas públicas con el país, la Entidad cumple con las obligaciones tributarias en calidad de sujeto pasivo. Durante 2022 el pago de impuestos y contribuciones llegó a \$ 26.425 millones, discriminados de la siguiente forma:

 IMPUESTO	VALOR PAGADO (MILL)
Industria y comercio	\$ 13.205
Predial unificado	\$ 2.988
Gravamen a los movimientos financieros GMF	\$ 6.086
Otros (notariales y otros)	\$ 1.986
Contribuciones afiliaciones y transferencias	\$ 2.160
TOTALES	\$ 26.425

Tabla 9. Obligaciones tributarias
Fuente: Área de Finanzas.

E - Utilidad Operacional

Producto de la gestión del portafolio de inversiones, la cartera de créditos de vivienda, el cumplimiento de la política de eficiencia administrativa y el nuevo esquema de liquidación, reconocimiento y abono de intereses de las cuentas individuales de los afiliados, la utilidad operacional de 2022 se ubicó en \$ 237.269 millones frente a \$ 256.352 millones en 2021, la variación de 7.44% obedece al alza de la inflación que impacta en un mayor reconocimiento de intereses en las cuentas individuales.

En la siguiente gráfica se observa el rally de utilidades desde 2012, que evidencia la acumulación de recursos por \$ 2.4 billones, de los cuales \$ 2.3 billones, se han destinado a la construcción de 29.000 subsidios de vivienda (precios 2022) para el mismo número de afiliados.

Evolución de Utilidades



Confianza

Total utilidades \$2.4 Bill., de los cuales \$2.3 Bill., se destinaron a subsidios de vivienda.

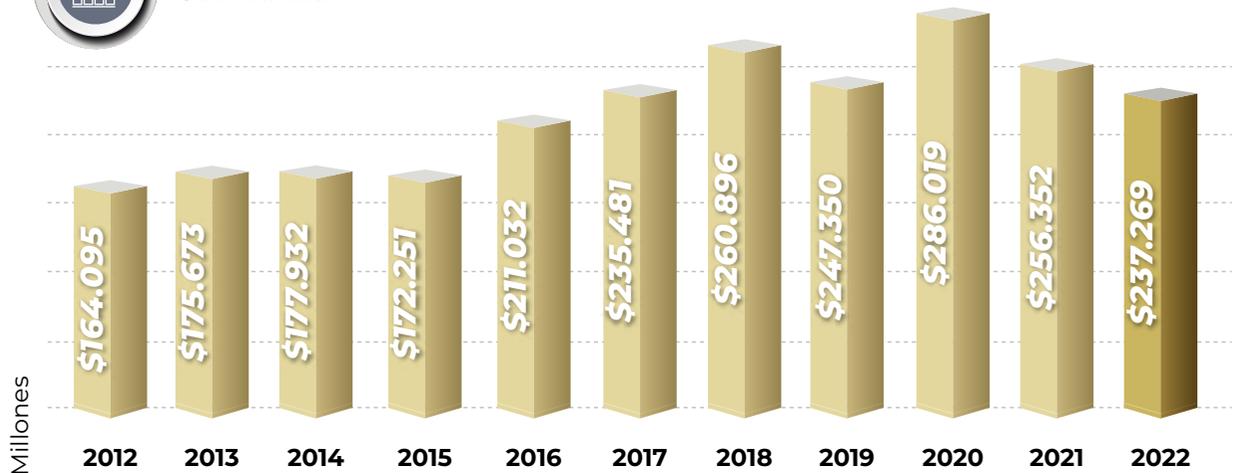


Figura 33. Utilidad Operacional.
Fuente: Área de Finanzas.

F - Recursos destinados a la construcción subsidios de vivienda

De la utilidad operacional obtenida en 2022 y como propósito superior en la gestión financiera, se destinaron \$ 193.439 millones para la construcción de los subsidios de vivienda, llegando a un acumulado de \$ 2.3 billones.

Existen indicadores financieros que permiten evaluar la gestión económica de la Entidad, que a cierre de 2022 se ubicaron así:

3.1.2. INDICADORES FINANCIEROS

El resultado del indicador EBITDA, permite evaluar el resultado de la intermediación financiera (utilidad operacional), que para 2022, fue de \$ 237.269 millones. En 2021 este mismo indicador, se ubicó en \$ 256.352 millones. Por su parte, el **margen EBITDA** para 2022 fue de 26,51 %, lo que demuestra que la Entidad ha logrado solventar su operación.

Resultado Operacional	2022	2021
Margen EBITDA	\$ 237.269 mill. 26.51 %	\$ 256.352 mill. 43.50 %

Tabla 10. Margen Ebitda.
Fuente: Área de Finanzas.

Indicadores de Liquidez

El Activo y Pasivo corriente corresponden al perfil de vencimientos del portafolio de inversiones a corto plazo y los recursos que se esperan entregar a los afiliados a través de los modelos de solución de vivienda, en un periodo inferior a un año.

El resultado del indicador a cierre 2022 fue 50.43 %, es decir que contamos con los recursos para cumplir con el pago de las obligaciones exigibles a menos de un año, lo que se traduce en solidez.

 Indicadores de Liquidez	2022	2021
Razón corriente (activo corriente / pasivo corriente)	50.43 %	38.93 %

Tabla 11. Razón corriente.
Fuente: Área de Finanzas.

Indicadores de endeudamiento

El Pasivo de la Entidad, corresponde principalmente a los ahorros, cesantías e intereses registrados en las cuentas individuales de los afiliados, y como resultado del indicador del nivel de endeudamiento del 96.44 %, están plenamente garantizados con el principal Activo de la Entidad que corresponde al portafolio de inversiones.

 Indicador de Endeudamiento	2022	2021
Nivel de endeudamiento (total pasivo / total activo) con los afiliados.	96.44 %	95.97 %

Tabla 12. Nivel de endeudamiento.
Fuente: Área de Finanzas.

Indicador de rentabilidad

Para 2022, el margen operacional se ubicó en 29.11 %, lo que corresponde al porcentaje de utilidad, producto de los ingresos operacionales del portafolio de inversiones y a la carte-

ra de crédito de vivienda. La variación del indicador frente a 2021, obedece al alza de la inflación que impacta en un mayor reconocimiento de intereses en las cuentas individuales de los afiliados.

	Indicador de Rentabilidad	2022	2021
	Margen operacional (utilidad operacional / ingresos operacionales directos)	29.11 %	47.83 %

Tabla 13. Margen operacional.
Fuente: Área de Finanzas.

Resultados Destacados 2022

Logros e iniciativas desarrolladas para generar rendimientos financieros

En 2022 de acuerdo con la reactivación económica, se registraron varios cambios en los escenarios de la planeación financiera de la Entidad, que condujeron al equipo económico a realizar una lectura exhaustiva de los mercados y sus efectos, en las principales variables del modelo financiero, dando lugar a estrategias para mitigar el comportamiento alcista en la inflación y el impacto del incremento del salario mínimo. Algunos resultados fueron:

- Implementación del nuevo esquema para la liquidación, reconocimiento y abono de intereses en las cuentas individuales de los afiliados, que permitió mitigar el impacto de inflación.
- Ajuste al esquema de subsidios de vivienda mediante el Decreto 2636 de 2022, expedido por el Gobierno Nacional, que para 2023 aplica así:
 - *Oficial: 104.32 SMMLV*
 - *Suboficial y Nivel Ejecutivo: 47.14 SMMLV*
 - *Soldados Profesionales y Agentes: 41 SMMLV*
- Se realizaron operaciones de tesorería por valor de \$1.42 billones, así:

Deuda pública \$ 1.03 billones, de la siguiente manera:

- Compras TES - UVR 2025 por \$ 306.892 millones, con el propósito de aumentar la exposición en títulos denominados en UVR y mitigar el impacto del comportamiento alcista de la inflación.
- Operación manejo de deuda con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público por \$ 642.180 millones, con los siguientes resultados:
 - *Gestión anticipada parte del vencimiento TES UVR Feb/2023.*
 - *TIR del portafolio pasó del 11.15 % E.A. al 11.72 % E.A. logrando un incremento de 57 puntos básicos.*
 - *Utilidad: \$ 7.802 millones.*
 - *Venta TES UVR Feb/2023 por \$ 80.487 millones, con el propósito de fortalecer la liquidez de la Entidad, que generó una utilidad de \$ 581 millones.*

Deuda privada por \$ 392.166 millones.

- Las tasas de negociación tuvieron un spread promedio de 258 puntos básicos sobre los TES, lo que equivale a generar \$ 18.460 millones adicionales en promedio, si se hubiesen invertido en títulos de deuda pública en la misma duración.
- Gestión de tasas cuentas de ahorro: durante el 2022 la rentabilidad promedio ponderada en las cuentas de ahorro de la Entidad fue de 8.22 % E.A., versus la tasa promedio de política monetaria del Banco de la República del 7.21 % E.A., logrando 101 puntos básicos adicionales.
- Gestionar el disponible con operaciones de tesorería a corto y mediano plazo, que permite garantizar la liquidez para cumplir con las obligaciones y el VaR de liquidez.
- Durante 2022, se desembolsaron 190 créditos por \$ 23.626 millones, llegando a un total de 1.037 obligaciones por \$ 103.977 millones, con una tasa promedio ponderado de 10.41 % E.A. Los créditos de vivienda durante 2022 generaron \$ 8.507 millones en intereses.
- Razonabilidad Estados Financieros vigencia 2021.

Proyecciones 2023

Para 2023, la Entidad en función de su gestión económica y de la generación de rendimientos financieros, se ha fijado los siguientes retos:

- Realizar operaciones de tesorería en 2023 por \$ 705.048 millones aproximadamente, así:
 - *Gestión vencimiento TES UVR Feb/2023 por \$ 630.009 millones.*
 - *Inversiones en deuda privada por \$ 75.039 millones.*
- Generar una rentabilidad del portafolio de inversiones del IPC+3 %.
- Eficiencia Administrativa. Gastos funcionamiento <1,2 % de los activos administrados.
- Destinar recursos de la utilidad operacional a la construcción de subsidios de vivienda, cercanos a \$ 191.400 millones.
- Colocar 230 créditos de vivienda por \$ 35.000 millones.
- Implementar crédito de vivienda en línea.
- Lanzamiento nuevo línea de crédito (Mejoras de vivienda) para los afiliados.
- Implementación nuevo sistema información financiera ERP.





cajaHonor
Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía



GESTIÓN CON AFILIADOS

4.1. ASUNTO MATERIAL: SOLUCIÓN DE VIVIENDA

¿Por qué es importante? (GRI 3-1)

Posterior a los efectos generados por la situación de pandemia que impactó profundamente en las dinámicas sociales, económicas, ambientales y en sí, en el modo de vida de las personas en todo el mundo, una de las mayores lecciones fue justamente el valor de la familia. Por ello en Caja Honor protegemos de manera incansable, los sueños e intereses de los que nos protegen. Es nuestro propósito, generar experiencias gratas a nuestros afiliados, así como brindar alternativas de atención, para que puedan llevar a feliz término su proceso de aplicación a vivienda y puedan afrontar desde la seguridad que brinda contar con un techo propio, situaciones coyunturales, como la mencionada.

Trabajar con honestidad, creatividad, innovación, entusiasmo y sobre todo con el corazón, seguirá siendo nuestra razón de ser.

¿Cómo se gestiona? (GRI 3-2)

Caja Honor, cuenta con un equipo humano altamente profesional y multidisciplinario, presente en 7 Puntos de Atención a nivel nacional, localizados en Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Florencia, Ibagué y Medellín; 2 Puntos Móviles que recorren todo el país y garantizan la cobertura del servicio. Uno de los logros más importante que dejó el 2022, fue precisamente la creación del Grupo de Atención Virtual, que aporta de manera significativamente a la política de humanización del servicio y creación de experiencia que promueve la Entidad. Los afiliados podrán ser asesorados por un equipo de abogados con amplia experiencia en el sector y debidamente capacitados, para atender sus necesidades en materia de solución de vivienda y recibir la atención que requieren en su proceso, todo de manera virtual.

Esta oficina, cuenta con una infraestructura moderna que garantiza a los usuarios, el acceso a los trámites y servicios de manera integral, bajo criterios de humanización, excelencia e innovación que a la vez promueven la inclusión social y preferencial, así como la responsabilidad social.

Los requisitos para que los afiliados puedan acceder a los trámites y servicios, se encuentran disponibles en el Sistema Único de Información de Trámites - SUIT dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

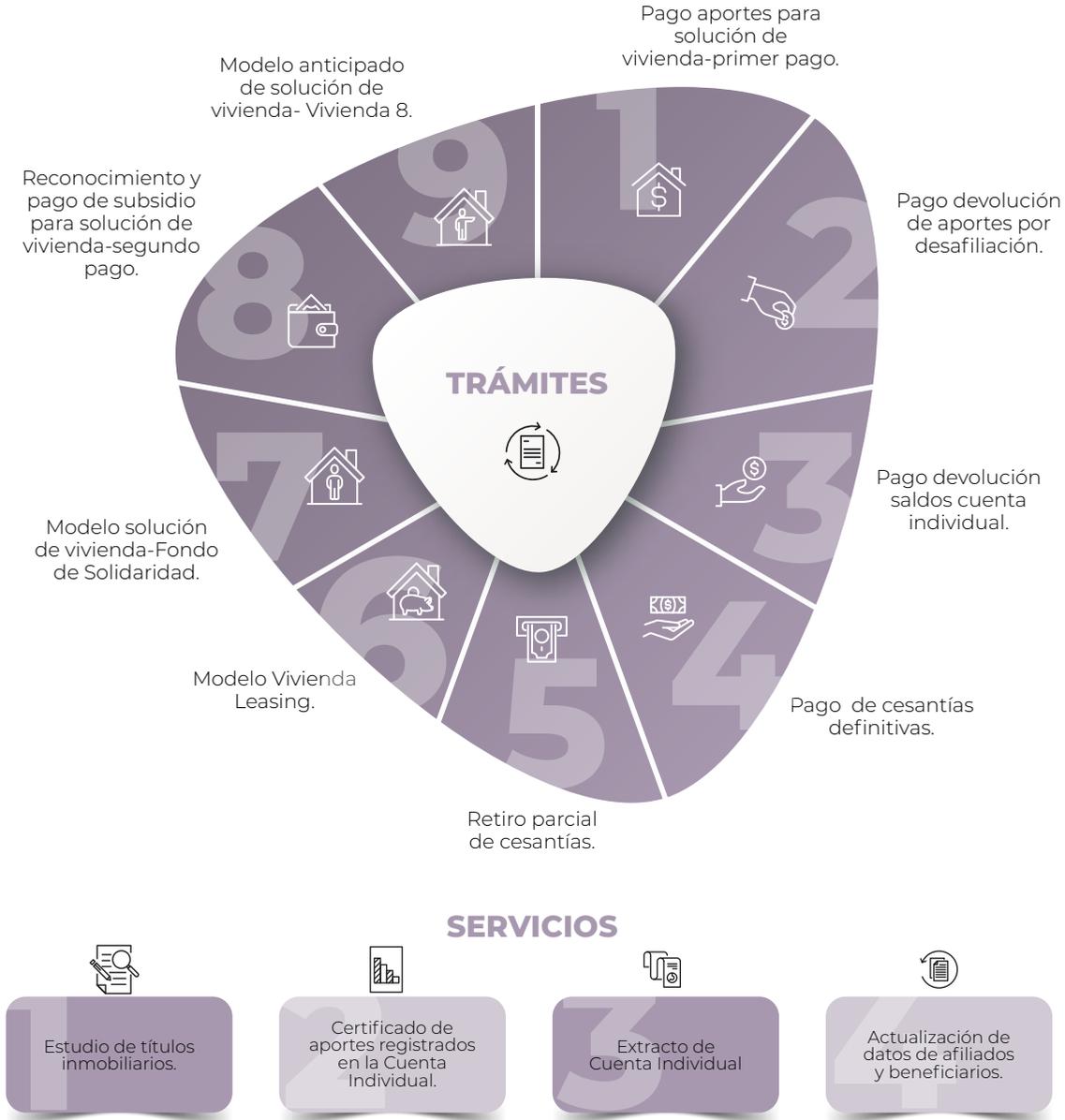


Figura 34.. Sistema Único de Información de Trámites -SUIT. Función Pública.

Aspectos de la gestión de solución de vivienda

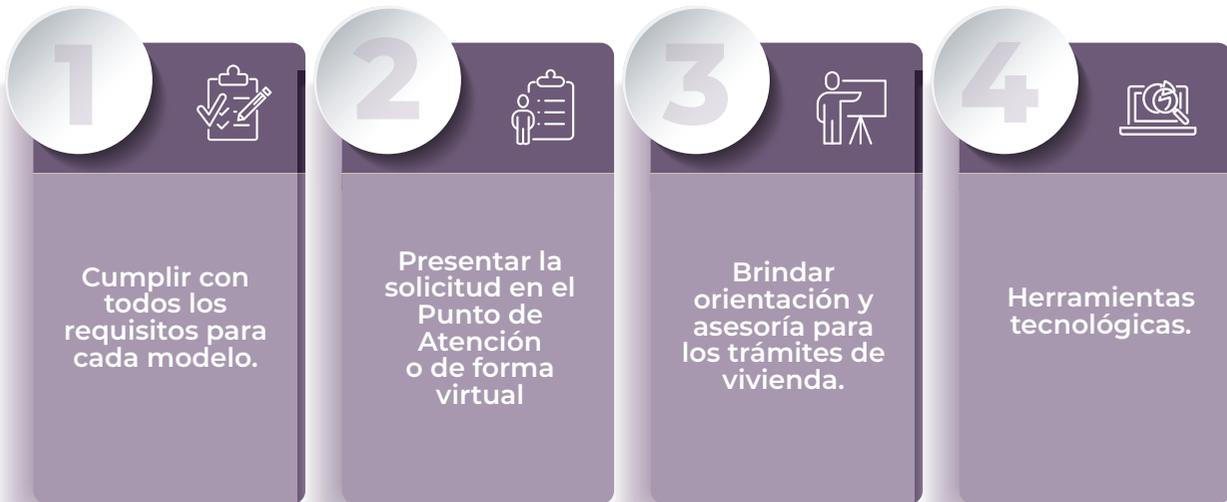


Figura 35. Aspectos de la gestión.
Fuente: Área de Servicio al afiliado.

¿Cómo se evalúa? (GRI 3-3)

El Área de Atención al Afiliado, realiza la medición del índice de satisfacción al afiliado de manera trimestral, evaluando su nivel de satisfacción frente a la atención, información, infraestructura, canales de servicio, así como la respuesta a quejas y reclamos. De igual forma, se realiza el seguimiento de los trámites y servicios de los afiliados que accedieron a los diferentes modelos de solución de vivienda.

4.1.1 AFILIADOS

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 353 de 1994 modificado por la Ley 1305 de 2009, se definen como afiliados forzosos:

- Los Oficiales, Suboficiales, Soldados Profesionales de las Fuerzas Militares, así como el personal civil al servicio del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Militares.
- El personal anteriormente mencionado, mientras

devenge asignación de retiro o pensión.

- Los Oficiales, Suboficiales, miembros del nivel ejecutivo, agentes y el personal no uniformado de la Policía Nacional.
- El personal anteriormente mencionado, mientras devengue 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 son afiliados forzosos 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 afiliados

Con corte a diciembre de 2022, la Entidad registró un total 303.213 afiliados. 202.994 realizan aportes para solución de vivienda y representan el 67 % del total de los afiliados; los 100.219 restantes, corresponden a Administración de Cesantías, equivalentes al 33 %.



Figura 36. Afiliados a Caja Honor.
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. 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, pago de crédito hipotecario, opción de adquisición en leasing habitacional o la cesión de la opción de compra leasing.

El 30 de diciembre de 2022, el Ministerio de Defensa Nacional, emitió el Decreto 2636: “Por el cual se adiciona la Subsección 2 a la Sección 1 del Capítulo 1 del Título 2 de la Parte 6 del Libro 2 del Decreto 1070 de 2015 del Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa, que establece un ajuste al esquema vigente de subsidios de vivienda para los afiliados a la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía y se dictan otras disposiciones”

Las disposiciones contenidas en el presente Decreto aplican para los afiliados que cumplen la cuota 168 de ahorro mensual obligatorio y los demás requisitos establecidos en la normatividad vigente, a partir de enero de 2023.” Se establecieron los siguientes montos:

- Oficiales: \$ 121.011.200
- Suboficiales y Nivel Ejecutivo: \$ 54.682.400
- Soldados Profesionales, Infantes de Marina y Agentes: \$ 47.560.000

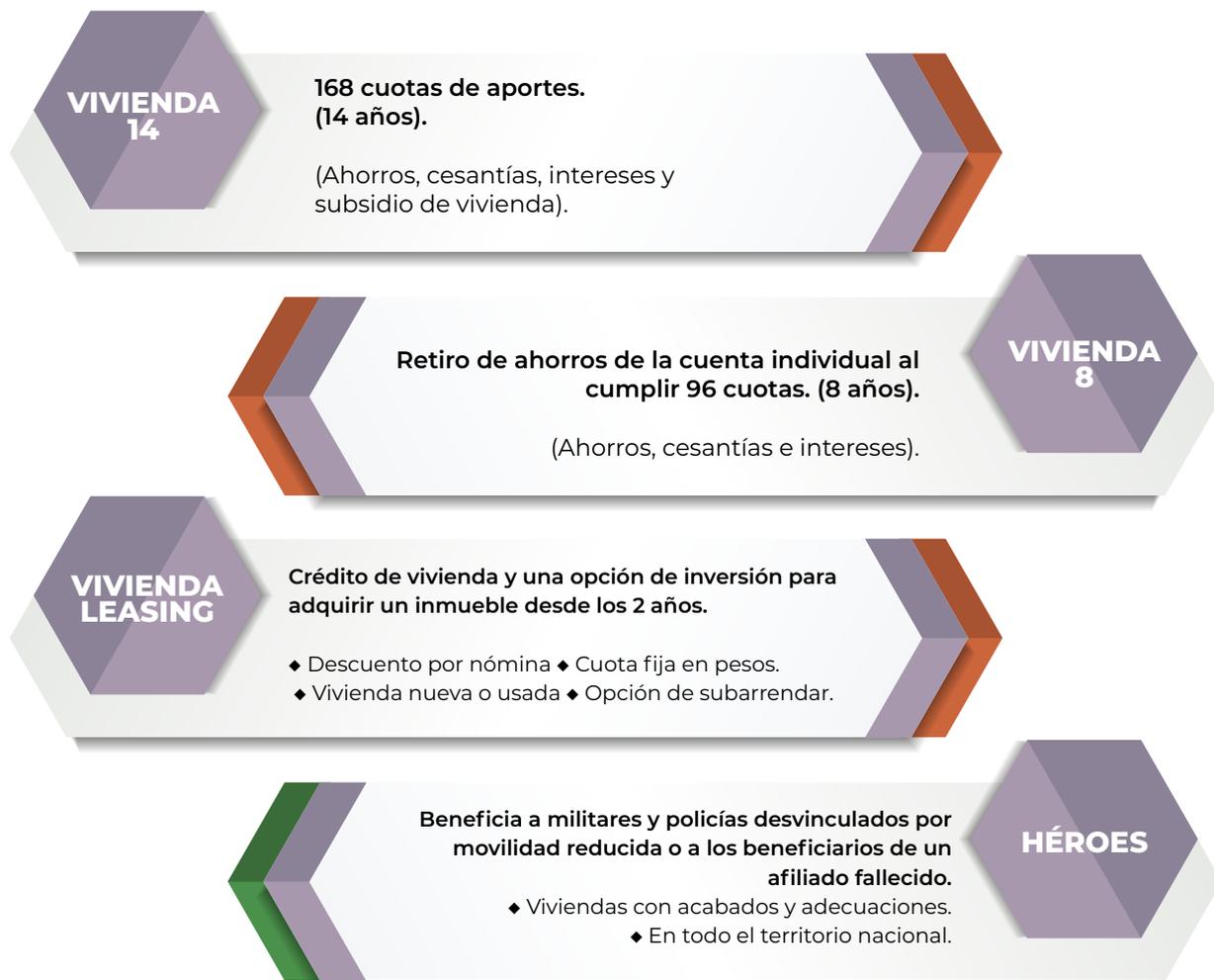
Durante 2022, Caja Honor entregó 13.772 subsidios a nivel nacional, distribuidos así:

 CATEGORÍA DEL AFILIADO	 SUBSIDIOS ENTREGADOS
Oficiales	1.146
Suboficiales y Nivel Ejecutivo	8.792
Agentes	208
Soldados Profesionales e infantes de Marina	3.626
Total	13.772

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

4.1.3. PORTAFOLIO DE MODELOS DE SOLUCIÓN DE VIVIENDA PARA AFILIADOS

Caja Honor cuenta con los siguientes modelos de solución para facilitar el acceso a vivienda propia a todos los afiliados



95

Figura 37. Modelos de solución de vivienda.
Fuente: Área ATEAF.

4.1.3.1. Concurrencia de Subsidios

Conforme al Decreto 739 del 02 de julio de 2021, Caja Honor, entró a hacer parte de las Entidades que otorgan el subsidio concurrente del Ministerio de Vivienda, para que los miembros de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, puedan acceder a dos subsidios de manera simultánea para invertir en vivienda.

En la vigencia 2022 se reportaron 13 afiliados a **Minvivienda** que fueron HABILITADOS para aplicar a este beneficio.

4.1.3.2. Vivienda Leasing

Por su parte, este modelo, que se configura como uno de los favoritos de los afiliados a la hora de acceder a una de las líneas de financiación de Caja Honor, reveló las siguientes cifras durante 2022:

- 1739 solicitudes radicadas para análisis de crédito.
- 842 solicitudes preaprobadas.
- 151 créditos aprobados.
- Valor total de créditos aprobados por \$ 18.932 millones.
- Monto promedio de aprobación por \$125.380.526.
- Tipo de viviendas aprobadas: 144 usadas y 7 nuevas.

4.1.3.3. Crédito Hipotecario

Con el propósito de facilitar el cierre financiero a la solución de vivienda, Caja Honor, implementó el Crédito Hipotecario como alternativa de financiación:

1 Es una alternativa de financiación para la adquisición de vivienda. 

2 Aplica para compra de vivienda nueva y usada. 

3 Compra de cartera a entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera. 

REQUISITOS 

Afiliación de mínimo un año y 12 cuotas aportadas.

Afiliados voluntarios Veteranos no requieren tiempo mínimo de afiliación.

Cuota fija pesos.

Hipoteca primer grado, abierta y sin límite de cuantía registrada.

Resultados destacados 2022

- 1073 solicitudes radicadas para análisis de crédito.
- 602 solicitudes preaprobadas.
- 66 créditos aprobados.
- Valor total de créditos aprobados por \$ 8.635 millones.
- Monto promedio de aprobación por \$ 131.596.153.
- Tipo de viviendas aprobadas: 51 usadas y 15 nuevas.

La meta programada PAI para el 2022, se estableció en 210 créditos, no obstante, fueron aprobados 217, lo que produjo un incremento del 3.33 %. Es importante resaltar que el otorgamiento de crédito hipotecario, ha presentado un incremento del 4.5 % con respecto a los aprobados en el año 2021, que cerró con 12 aprobaciones.

4.1.3.4. Veteranos de la Fuerza Pública

En cumplimiento a las políticas del Gobierno Nacional, se dio apertura a la afiliación voluntaria para los Veteranos de la Fuerza Pública, como nuevo servicio al que podrá acceder este segmento tan importante de la población.

97

Línea de Ahorro AVAV	Leasing Habitacional Veteranos	Crédito Hipotecario para Veteranos
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.	Tasa de interés 8.7 % E.A.
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.
		Compra de cartera.
		Abono a capital.

*Atención preferencial en 7 puntos de Atención a Nivel Nacional

Figura 39. Servicios financieros veteranos.
Fuente: Área de Vivienda.

4.1.3.5. Héroes (Fondo de Solidaridad)

Tiene por objeto facilitar a los afiliados el acceso a una solución de vivienda de forma subsidiada o a través de la figura de giro de recursos a los beneficiarios del afiliado que haya fallecido por cualquier causa, queden o no disfrutando de asignación de retiro, pensión de supervivencia o sustitución, y a los afiliados que, como consecuencia directa de actos del servicio o fuera de el, por acción directa del enemigo, en misión del servicio, o por una grave y comprobada enfermedad catastrófica o terminal sean retirados, con o sin derecho al disfrute de pensión de invalidez.

En la modalidad **giro de recursos** se entregaron 49 beneficios por valor de \$ 1.867.659.550,26; asimismo, fueron adjudicadas **132 viviendas** como se relaciona a continuación:

Viviendas entregadas a través del modelo Héroes en la vigencia 2022

PROYECTO	CIUDAD	DEPARTAMENTO	TIPO DE VIVIENDA	VALOR UNITARIO	CANTIDAD	TOTAL VALOR
Altos de Santa Helena IV	Santa Marta	Magdalena	II - Básica	\$ 84.830.340,00	28	\$ 2.375.249.520,00
			II - Adecuaciones	\$ 89.830.340,00	4	\$ 359.321.360,00
Colores de Santa Sofía	Florida	Valle del Cauca	III - Básicas	\$ 73.301.998,00	1	\$ 73.301.998,00
Colores de Santa Sofía	Florida	Valle del Cauca	III - Básicas	\$ 73.301.998,00	18	\$ 1.319.435.964,00
Prados del Sauce	Huila	Neiva	II - Básica	\$ 85.855.500,00	6	\$ 515.133.000,00
Reina Isabel	Santa Marta	Magdalena	III - Básica	\$ 72.000.000,00	14	\$ 1.008.000.000,00
			III - Adecuaciones	\$ 77.000.000,00	2	\$ 154.000.000,00
Mirador del Jardín	Medellín	Antioquia	III - Básica	\$ 46.100.000,00	9	\$ 414.900.000,00
Reina Isabel Torre 2	Santa Marta	Magdalena	III - Básica	\$ 72.000.000,00	16	\$ 1.152.000.000,00
Bohíos SUB	Cerinza	Boyacá	II - Básica	\$ 90.000.000,00	8	\$ 720.000.000,00
Bohíos SLP	Cerinza	Boyacá	III - Básica	\$ 72.000.000,00	20	\$ 1.440.000.000,00
Santa Sofia II	Sabanagrande	Atlántico	III - Básica	\$ 72.000.000,00	5	\$ 360.000.000,00
			III - Adecuaciones	\$ 78.000.000,00	1	\$ 78.000.000,00
TOTAL					132	\$ 9.969.341.842

Tabla 15. Viviendas entregadas Modelo Héroes.
Fuente: Grupo Fondo de Solidaridad.



Figura 40. Entregas vivienda Fondo de Solidaridad.
Fuente: Área de Comunicaciones.



4.1.3.1.6. Futuro

La Entidad administra las cesantías de los afiliados en dos casos:

1. Una vez haya hecho solución de vivienda.
2. Cuando el afiliado opta por la desafiliación y cambia la finalidad de la afiliación para manejo y administración de cesantías.

En ambas situaciones podrá emplearlas de acuerdo con lo que establece la ley:

Para mejoras en la vivienda, compra de vivienda nueva o usada, educación para el núcleo familiar, pago de créditos hipotecarios e impuestos prediales, compra o construcción sobre lote, ejercer compra de vivienda en un contrato de leasing, adquirir un seguro educativo o en acciones del Estado.

Durante 2022, se procesaron 76.232 trámites de cesantías, como se relacionan a continuación:

100

FUERZA	PARCIALES						DEFINITIVAS		TOTAL
	Compra de vivienda	Educación	Liberación de gravamen hipotecario	Construcción y mejora de vivienda	Liquidación sociedad conyugal	Pago impuesto predial y valorización	Muerte del afiliado	Retiro de la institución	
Policía Nacional	1.762	2.849	115	26.827	1	6	327	7.051	38.938
Ejército Nacional de Colombia	1.346	3.726	80	16.056		3	406	8.538	30.155
Armada Nacional	181	628	22	2.803	1	4	47	1.068	4.754
Fuerza Aérea Colombiana	50	185	38	957		1	14	384	1.629
Cajahonor	4	39	1	106			3	85	238
Gabinete	10	36	14	134		2		34	230
Comando General FF.MM.	5	26		43			3	52	129
Dirección General Marítima	3	17	2	67			3	20	112
Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva	2	14	1	20				10	47
TOTAL	3.363	7.520	273	47.013	2	16	803	17.242	76.232

Tabla 16. Devolución Cesantías.

Fuente: Área de Operaciones – Sistema de Información IBM SPSS Modeler.

Envío Extractos

Durante la vigencia 2022, fueron enviados 3.735.849 extractos; 2.328.402 dirigidos a afiliados que aportan para solución de vivienda; 1.379.019 para afiliados de Administración de Cesantías y 28.428, correspondientes a otros productos.

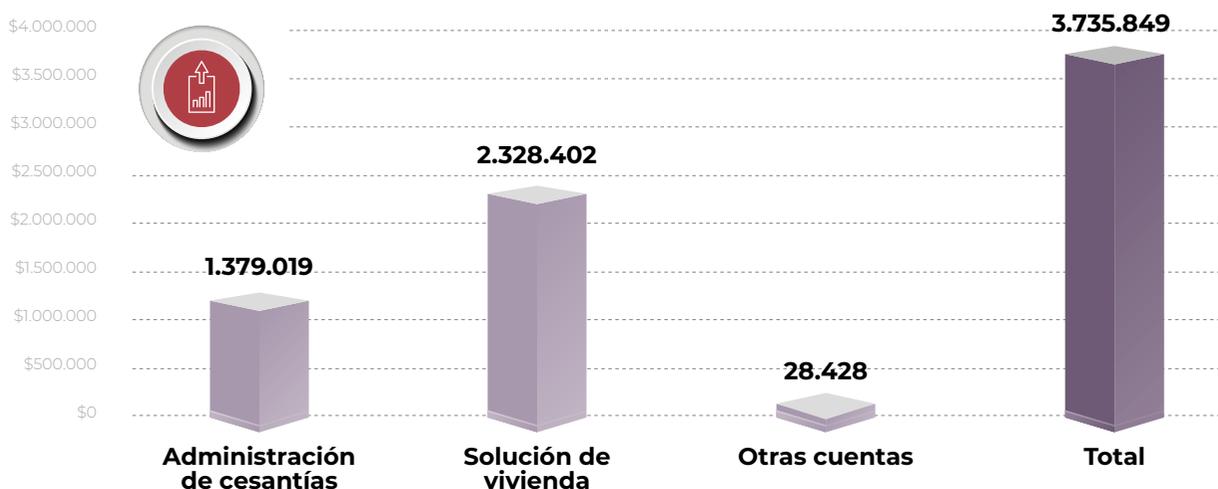


Figura 41. Envío extractos.

Fuente: Área de Operaciones - Tomado de FSend -F1 Top Poi.

4.1.3.7. Ejecución Modelos de Solución de Vivienda

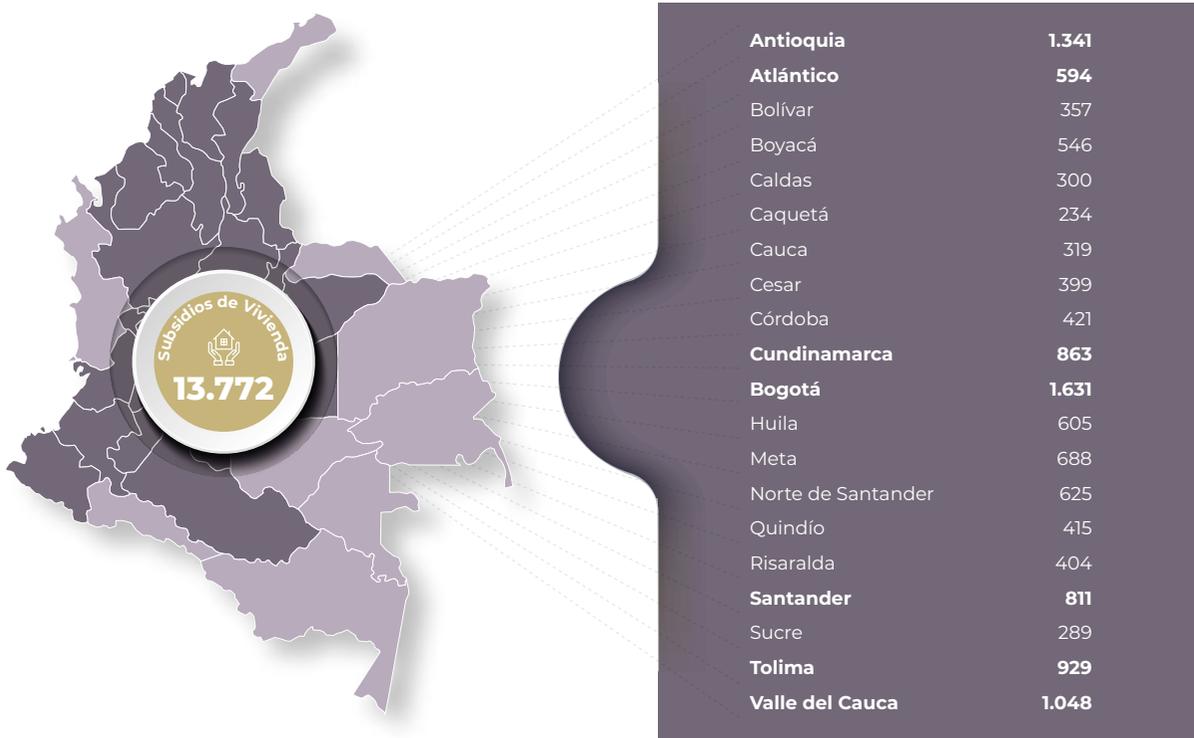
Durante la vigencia, se tenía estimado otorgar 22.476 soluciones de vivienda a través de las diversas alternativas de solución de vivienda que ofrece la Entidad. Se logró una ejecución del 79 %, correspondientes a 17.670 soluciones de vivienda entregadas, discriminadas así:

MODELO	META	EJECUCIÓN	%	INVERSIÓN (Millones \$)
Vivienda 14	15.000	13.772	89 %	1.416.030
Vivienda 8	6.646	3.561	54 %	153.842
Héroes	120	120	100 %	8.848
Créditos Aprobados	210	217	103 %	27.618
TOTAL	22.476	17.670	79 %	1.606.338

Tabla 17. Ejecución Modelos de Solución de Vivienda.

Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

En la siguiente tabla se puede evidenciar la distribución geográfica de los Subsidios de Vivienda otorgados:



102

Figura 42. Distribución geográfica entrega vivienda.
Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

De acuerdo con la MEGA establecida para el periodo 2019 – 2022, que proyectó entregar 87.904 soluciones de vivienda, con corte a diciembre, es importante indicar que se presentó una ejecución del 83 %, correspondiente a 73.329 soluciones otorgadas. De estas 50.785 son VIS y 4.272 no VIS.

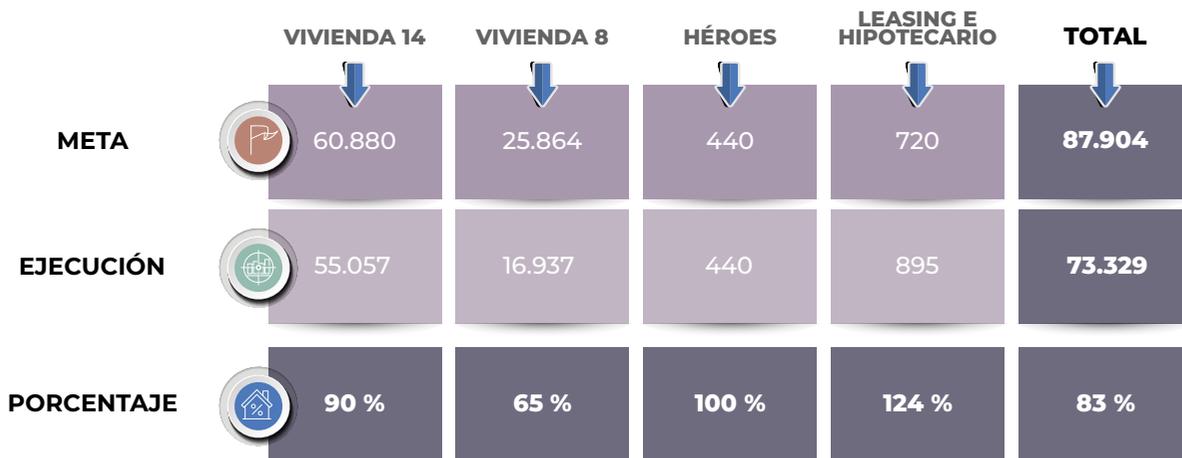


Figura 43. Ejecución MEGA 2022.
Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

Figura 43. Ejecución MEGA 2022.
Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

4.1.4. HUMANIZACIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS POR LA ENTIDAD Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Dentro de los aspectos relevantes de la estrategia y acciones de participación ciudadana, Caja Honor promovió espacios para la interacción con los afiliados en la formulación de los Planes Institucionales y establecimiento de acciones de mejora en el servicio con el aprovechamiento de los canales virtuales.

En la siguiente tabla se detalla las actividades de participación desarrolladas durante la vigencia.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN																								
<p>Ruta Puntos Móviles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atenciones: 27.633. • Trámites: 2.747. • 72 visitas y atención a Unidades Militares y de Policía. • 7 visitas y atención a Centros de Reclusión y DCRI. • Departamentos de impacto en la visita de las Unidades Militares del Ejército Nacional, Fuerza Aérea, Armada de Colombia y Policía Nacional: en Meta, Boyacá, Bogotá y Cundinamarca. 																								
<p>Visitas Unidades (atenciones)</p>	<p>Visitas a Unidades realizadas por los Puntos de Atención:</p> <table border="0"> <tr> <td style="text-align: right;">Sucursal</td> <td>Barranquilla</td> <td>5897</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Bogotá</td> <td>444</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Bucaramanga</td> <td>2.808</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Cali</td> <td>5.285</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Florencia</td> <td>1.314</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Ibagué</td> <td>5.887</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Medellín</td> <td>8.641</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Total general</td> <td>30.276</td> </tr> </table>	Sucursal	Barranquilla	5897		Bogotá	444		Bucaramanga	2.808		Cali	5.285		Florencia	1.314		Ibagué	5.887		Medellín	8.641		Total general	30.276
Sucursal	Barranquilla	5897																							
	Bogotá	444																							
	Bucaramanga	2.808																							
	Cali	5.285																							
	Florencia	1.314																							
	Ibagué	5.887																							
	Medellín	8.641																							
	Total general	30.276																							
<p>Atención Chatbot</p>	<p>131.544 atenciones brindadas.</p>																								
<p>Centro de Contacto al Ciudadano</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Canal telefónico – Llamadas: 240.774 línea nacional. 122.123 línea gratuita. • Canal correo electrónico: 24.146. • Chat: 10.326. 																								

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN				
Encuesta de satisfacción al afiliado	Resultados obtenidos:				
		2022			
	Índice de satisfacción 2022 / Atributo	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
	Orientación y servicio 75 %	4,69	4,64	4,60	4,80
	Infraestructura 10 %	4,65	4,64	4,62	4,73
	Centro de contacto al ciudadano 10 %	4,05	4,04	4,19	4,25
	PQRS 5 %	4,62	3,74	3,56	3,70
	Total	4,57	4,53	4,51	4,68
		2022			
	Índice de satisfacción Punto de Atención	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
	Barranquilla	4,60	4,53	4,50	4,76
	Bogotá	4,80	4,76	4,76	4,80
	Bucaramanga	4,80	4,74	4,70	4,89
	Cali	4,80	4,55	4,59	4,88
	Florencia	4,90	4,74	4,69	4,80
Ibagué	4,60	4,69	4,50	4,77	
Medellín	4,90	4,60	4,85	4,75	
Total general	4,70	4,66	4,65	4,81	
Agendamiento de citas	Etiquetas de fila	Asistida	Cancelada	No Asistida	Total general
	Barranquilla	943	199	31	1173
	Bogotá	4464	1464	978	6906
	Bucaramanga	513	120	150	783
	Cali	1151	394	250	1795
	Florencia	140	41	22	203
	Ibagué	832	275	268	1375
	Medellín	938	231	1	1170
	Total general	8981	2724	1700	13405

Tabla 18. Actividades de participación Ciudadana.
Fuente: Área de Atención al Afiliado.

Se realizó la encuesta de caracterización de afiliados con los criterios dispuestos por el programa de servicio al ciudadano del Departamento Nacional de Planeación; los resultados se encuentran publicados en: www.cajahonor.gov.co.

Vivienda Week

Del 7 al 11 de marzo, se desarrolló la campaña de activación Vivienda Week, que contó con la participación de todos los Puntos de Atención de la Entidad. En el marco de la actividad se realizó el lanzamiento exclusivo de aliados comerciales, charlas, atención personalizada, presentación de oferta inmobiliaria, dirigida exclusivamente a los participantes.



Figura 44. Actividades Vivienda Week.
Fuente: Área de Mercadeo.

Resultado

Vivienda Week, contó con la participación de 3.810 afiliados; 75% a través de canales digitales y el 25% de manera presencial. Asimismo, se obtuvieron 3.810 leads y 556 trámites distribuidos así: Vivienda 14: 212; Vivienda 8: 57; Crédito Hipotecario: 11; Vivienda Leasing: 36; Futuro: 177; AVAC: 40; Incrementos de ahorro: 18 y actualización de datos: 5.

XXIII Feria Inmobiliaria (Virtual)

Del 24 de mayo al 24 de julio, se realizó la XXIII versión de la Feria Inmobiliaria en esta ocasión virtual, que contó con la participación de 24 constructoras, 2 inmobiliarias, 3 entidades financieras y 2 empresas de servicios. En el marco de la feria, fueron ofertados 177 proyectos de vivienda nueva, 103 de vivienda usada, 44 proyectos VIS y 236 proyectos NO VIS.

Conozca la mejor oferta de vivienda del 24 de mayo al 24 de julio.

¡Viva en Bogotá y Cundinamarca!

¡Agéndese! Del 24 de mayo al 24 de julio.

¡Fácil! Ingresa a www.cajahonorferiavirtual.com

¡Aproveche!

- Bonos de descuento
- Construtoras a nivel nacional
- Entidades financieras
- Tasas preferenciales
- Oferta de vivienda en toda Colombia
- Proyectos desde \$ 70.000.000

¡La experiencia de comprar su casa propia!

Figura 45. Feria virtual.
Fuente: Área de Mercadeo.

106

Resultado

63.816 usuarios ingresaron a la página principal de la feria; de esta cifra **26.492** se registraron y fue posible obtener 1.361 leads de afiliados interesados. Con corte a 14 de septiembre de 2022, se ejecutaron 998 trámites, distribuidos así: Vivienda 14: **535**; Vivienda 8: **144**; Solicitudes preaprobados; Vivienda Leasing: **195**; Crédito Hipotecario: **124**.

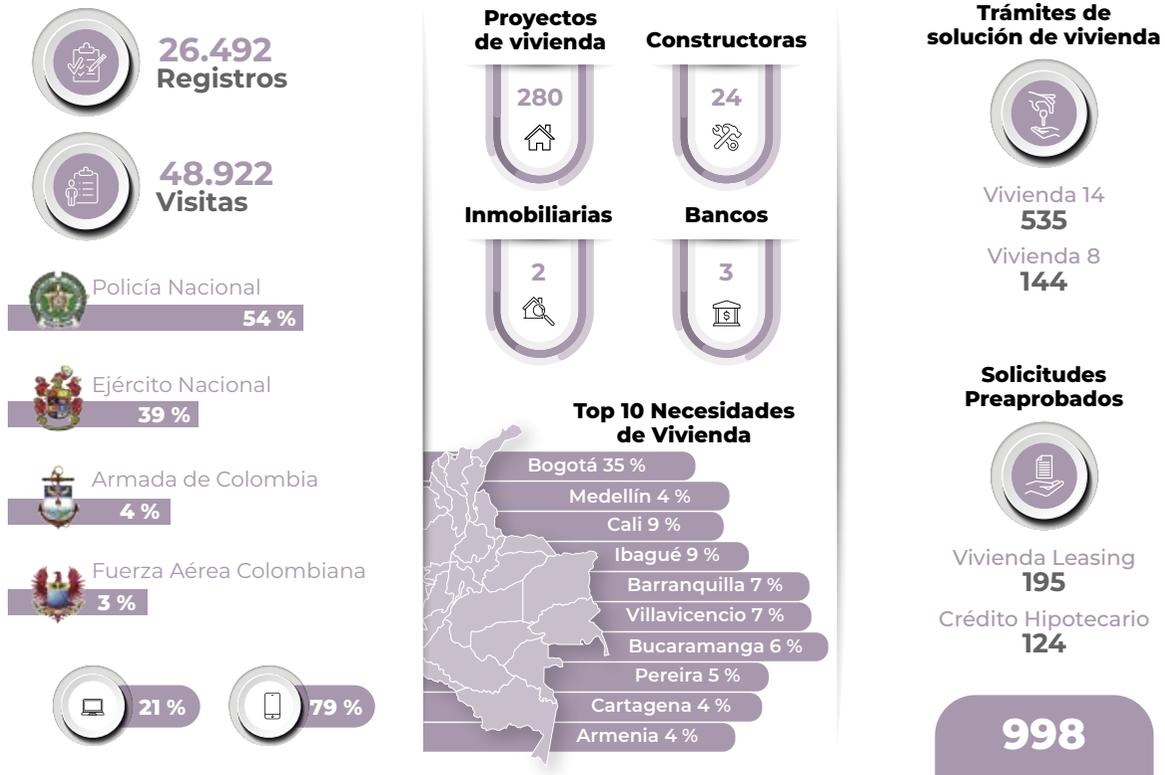


Figura 46. Resultados feria inmobiliaria.
Fuente: Área de Mercadeo.

Rueda de Vivienda Tolemaida

El 16 y 17 de noviembre de 2022, se desarrolló la Rueda de Vivienda Tolemaida de carácter presencial, que contó con la participación de 1.039 afiliados, 21 expositores, entre firmas constructoras, inmobiliarias y entidades bancarias.

¡Rueda de Vivienda Tolemaida!

16 y 17 de noviembre

LANZAMIENTOS ESPECIALES DE PROYECTOS DE VIVIENDA.



Figura 47. Expositores feria virtual.
Fuente: Área de Mercadeo.

Resultado

1.039 asistentes, 607 atenciones, 670 prospectos, 189 trámites: Vivienda 14: 12; Vivienda 8: 11; Vivienda Leasing: 21; Crédito Hipotecario: 33; Incremento del ahorro: 112.

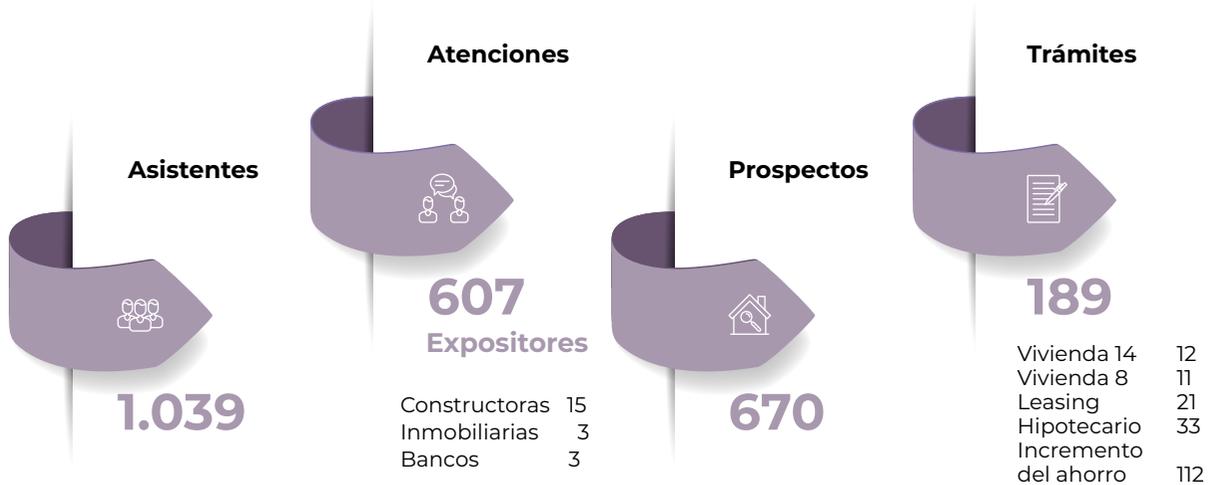


Figura 48. Resultados Rueda Tolemada.
Fuente: Área de Mercadeo.

Gestión Oficinas de Enlaces

Las Oficinas de Enlaces de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, son actores fundamentales en la gestión con afiliados que a diario desarrolla la Entidad. En este sentido contar con su trabajo y compromiso decidido ha sido fundamental en el propósito de estar cada vez más cerca. A continuación, se relaciona la tabla estadísticas de las actividades ejecutadas, de acuerdo con lo reportados por el Grupo de Mercadeo.



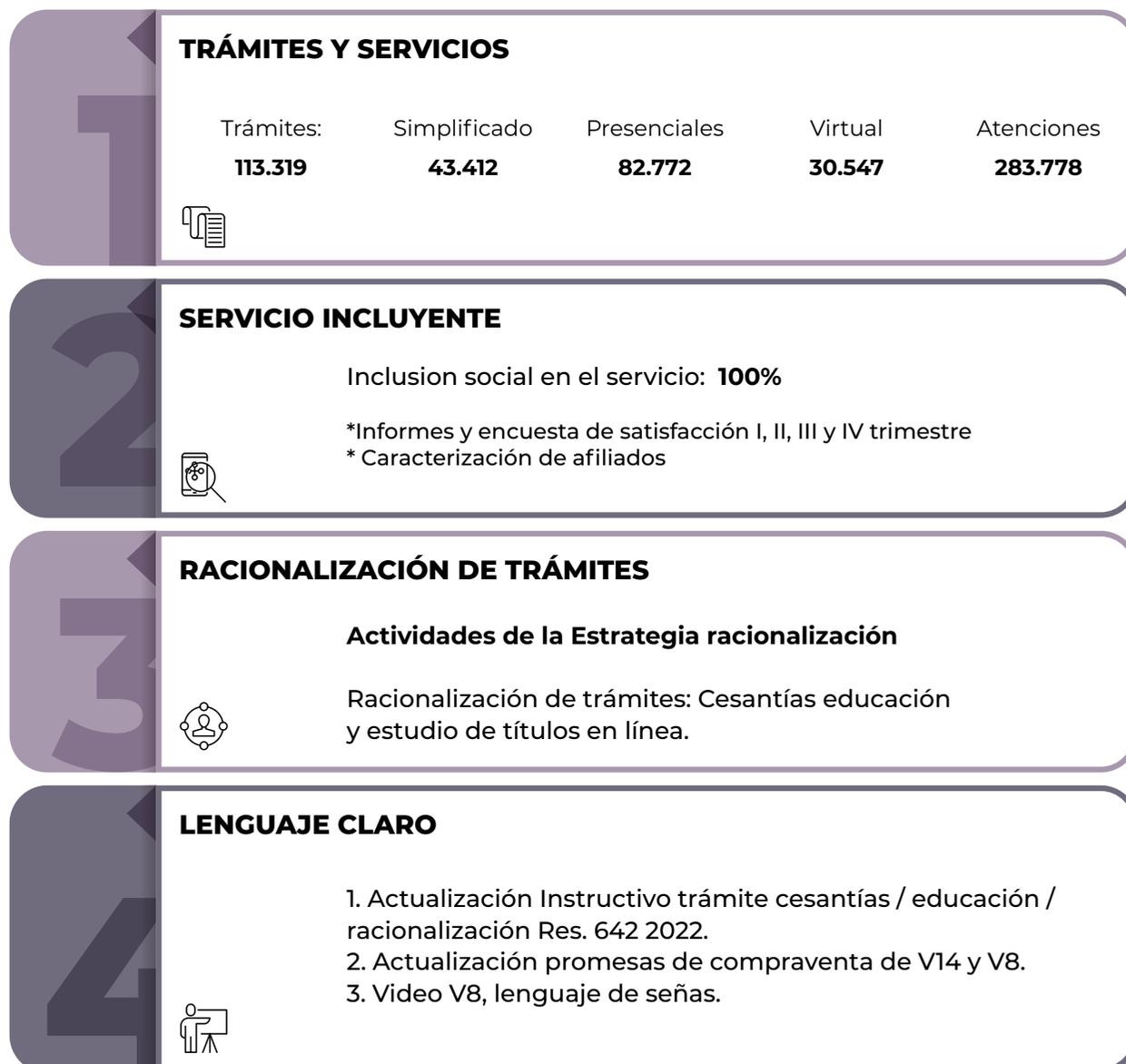


Tabla 19. Actividades Unidades Ejecutoras.
Fuente: Área de Mercadeo

Resultados destacados 2022

- Se fortaleció el Grupo de Atención Virtual, con 7 asesores legales para brindar atención, asesoría virtual y gestión de trámites en línea, con cobertura a nivel nacional.
- Fueron implementadas iniciativas de innovación y transformación digital, en los canales de comunicación de cara al afiliado:
 - 12 kioscos automáticos y de autogestión para facilitar la atención en los Puntos de Atención y unidades móviles; la implementación de seguridad biométrica y el lector de código de barras de documentos de identidad, permitió la generación de turnos de atención, certificados de cuenta con envío a correo electrónico, servicio preferencial, atención a veteranos y control del agendamiento de citas en cada una de las sedes.
 - El Chat Bot “Patria”, prestó un servicio permanente de atención en horario 24/7 y acompañamiento de asesor virtual para respuestas en línea y resolución de consultas en tiempo real.
 - La apertura del Portal Transaccional, ha sido de gran utilidad para los afiliados. A través de esta herramienta, ahora los usuarios pueden descargar sus certificaciones de cuenta, de pago, consultar el estado de los trámites, realizar trámites en línea, estudio de títulos, solicitar acreditaciones en línea, actualización de datos, simulación de créditos para aplicar a vivienda, entre otros servicios, que se traducen en reducción de tiempo y gastos de desplazamiento.
 - Asimismo, la rutas de los Puntos Móviles de Atención, apoyaron este proceso de acercamiento y servicio personalizado a los afiliados localizados en diversas regiones del país.
- Durante la vigencia, fue posible racionalizar trámites y servicios, con disminución significativa en los tiempos de respuesta. Lo que permitió minimizar costos, simplificar trámites y eliminar la intervención de terceros.

- Fue posible entregar 17.670 soluciones de vivienda a través de los diferentes modelos de solución que ofrece la Entidad.
- Cumplimiento a la iniciativa “Caja Honor en casa de los Héroes” e inclusión social en el servicio, para acercar los trámites de solución de vivienda a los afiliados en los Centros de Reclusión Militar – CRM, en los dispensarios médicos y a aquellos que se encuentran fuera del país.



GESTIÓN 2022

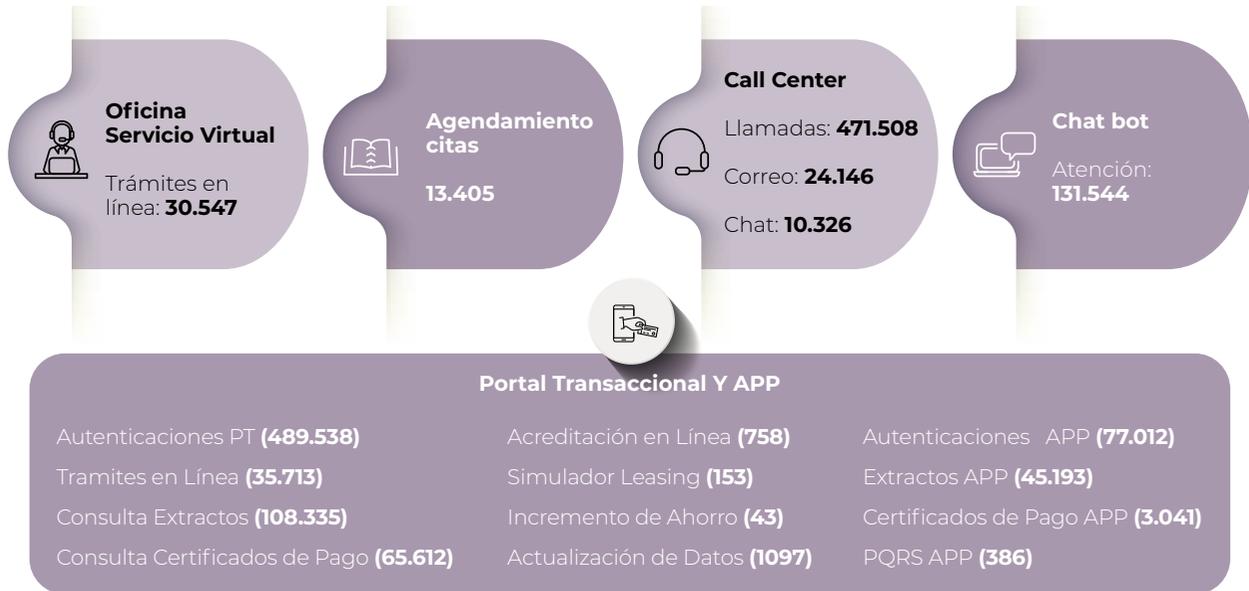
Resultado promedio encuesta de satisfacción
4.63 / 5.0



Tabla 19. Actividades Unidades Ejecutoras.
Fuente: Área de Mercadeo.

4.1.4.1. Canales de comunicación y Puntos de Atención

Para Caja Honor es fundamental la interacción y comunicación permanente con los afiliados y beneficiarios, siendo vital contar con una gama de canales presenciales y virtuales, que faciliten la atención. En la última vigencia, la Entidad fortaleció sus canales de atención, con el propósito de ampliar la cobertura y calidad del servicio que se brinda a los afiliados.



112

Figura 50. Canales de servicio.
Fuente: Área de Atención al Afiliado.

Atenciones por Punto de Atención

Durante el 2022, se ejecutaron 341.687 atenciones, de las que 283.778 fueron presenciales, 30.276 visitas a Unidades Militares y de Policía y 27.633 en los Puntos Móviles.

SUCURSAL	VISITAS UNIDADES	VISITAS PRESENCIALES	VISITAS PUNTO MÓVIL
Barranquilla	5.897	23.813	
Bogotá	444	125.718	27.633
Bucaramanga	2.808	25.498	
Cali	5.285	25.829	
Florencia	1.314	19.834	
Ibagué	5.887	29.949	
Medellín	8.641	33.137	
Total, general	30.276	283.778	27.633

Tabla 20. Cuadro de atenciones.
Fuente: Área de Atención al Afiliado.

Trámites por Punto de Atención

Durante 2022, se atendieron 113.319 trámites a nivel nacional, lo que representó un incremento del 10.09 % con respecto al año anterior.

PUNTOS DE ATENCIÓN	2021			2022		
	Presencial	Virtual	Total	Presencial	Virtual	Total
Bogotá	22.270	6.813	229.083	29.273	3.087	32.360
Cali	7.649	3.740	11.389	9.692	125	9.817
Medellín	7.258	8.505	15.763	9.789	5.893	15.682
Barranquilla	9.342	7.644	16.986	11.300	955	12.255
Ibagué	7.379	3.824	11.203	8.846	2.326	11.172
Bucaramanga	5.732	3.019	8.751	6.747	1.325	8.072
Florencia	3.628	1.257	4.885	4.639	215	4.854
Punto Móvil	2.507	1.432	3.939	2.486	261	2.747
Oficina Virtual		932	932		16.288	16.288
TOTAL	65.765	37.166	102.931	82.772	30.547	113.319

Tabla 21. Trámites por Punto de Atención.
Fuente: Área de Atención al Afiliado.

4.1.5. SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

De manera trimestral, Caja Honor realiza la medición del Índice de Satisfacción al afiliado frente al servicio que reciben, la oportunidad en la respuesta a las solicitudes y trámites que realizan. Con corte a diciembre de 2022, se obtuvo un índice del 4.63/5.00, superando la meta establecida del 4.50/5.00, lo que evidencia el impacto positivo en el bienestar de los afiliados y la generación de estrategias orientadas a la mejora continua del servicio.

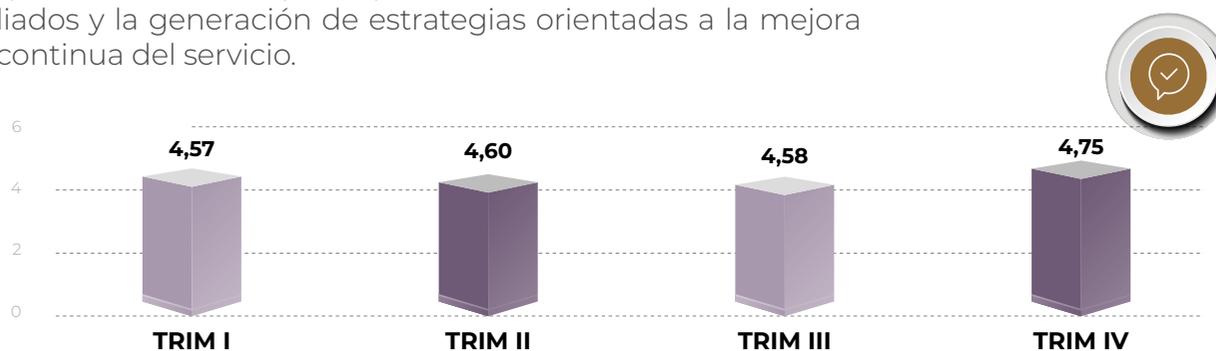


Figura 51. Índice de Satisfacción al Afiliado.
Fuente: Grupo Mercadeo.

Los resultados detallados de la medición se encuentran publicados en el sitio web: www.cajahonor.gov.co

Proyecciones 2023

- Afianzar la prestación del servicio virtual, a través de la implementación de herramientas tecnológicas, que generen mayor cobertura y faciliten el acceso a nuestros servicios a cada vez más afiliados.
- Promover iniciativas que impacten en la asesoría, revisión y procesamiento de los trámites, para facilitar el acceso a solución de vivienda a nuestros afiliados, a través de la Oficina Virtual, Puntos de Atención y Puntos Móviles.
- Fortalecer los canales de comunicación de la Entidad, con el fin de potencializar la divulgación, el conocimiento y las ventajas que ofrecen los modelos de solución de vivienda para nuestros afiliados.

4.1.5.2. Peticiones, Quejas, Reclamos, Solicitudes y Denuncias - PQRD

En cumplimiento a la Ley 1328 de 2009, que establece que las entidades vigiladas por la SFC deben contar con un único Sistema de Atención al Consumidor Financiero (SAC), Caja Honor ha dispuesto de una serie de mecanismos y/o canales de comunicación, para que los afiliados, consumidores financieros y partes interesadas interpongan sus solicitudes. Asimismo, en cumplimiento de la normatividad, la Entidad promueve el acceso al Defensor del Consumidor Financiero, como un mecanismo de mediación entre el afiliado y Caja Honor.



Figura 52. Canales recepción PQRS-D.
Fuente: Sistema de Atención al Consumidor (SAC).

Clasificación de las solicitudes

Durante la vigencia 2022, fueron emitidas 21.738 respuestas a las solicitudes radicadas, cumpliendo así, con el 99,9 % en oportunidad, de acuerdo con el término legal establecido y las políticas internas en los tiempos de respuesta de Caja Honor.

Algunas de estas respuestas, fueron retroalimentadas por los demás procesos de la Entidad, con el fin de soportar el análisis jurídico de los funcionarios del Área de Atención al Consumidor Financiero y garantizar una contestación óptima, oportuna y precisa.

CLASE DE SOLICITUD	TRIMESTRE				TOTAL ACUMULADO
	I	II	III	IV	
Petición	4.779	4.159	4.340	4.182	17.460
Certificación	895	597	848	746	3.086
Reclamo	266	264	110	86	726
Felicitación	67	40	71	32	210
Requerimiento	21	36	7	7	71
Sugerencia	19	10	12	5	46
Queja	17	24	35	12	88
Agradecimiento	6	8	23	5	42
Denuncia	1			3	4
Consulta	1	2			3
Recurso		2			2
TOTAL, GENERAL	6.072	5.142	5.446	5.078	21.738

Tabla 22. Clasificación solicitudes.

Fuente: Sistema de Atención al Consumidor (SAC).

Se registraron 814 quejas y reclamos, de las cuales 190 fueron favorables al consumidor financiero que corresponden al 0,02 % de las 920.241 atenciones (PQRS-D, atenciones presenciales e interacciones en el Centro de contacto). Estas son dadas a conocer a los procesos correspondientes, con el fin de establecer estrategias y/o correctivos pertinentes, según las particularidades de los casos y las acciones que coadyuvan a la no repetición de la inconformidad.

Centro de Contacto al Ciudadano - CCC

En la última vigencia, se recibieron 397.369 atenciones (sin contar las llamadas abandonadas o con corta duración) a través de este mecanismo, para un total de 505.980 atenciones.

MEDIO DE RECEPCIÓN	TRIMESTRE				TOTAL
	I	II	III	IV	
Línea directa	66.305	49.625	53.506	71.338	240.774
Línea gratuita	33.007	26.067	32.673	30.376	122.123
Internet - Chat	6.114	3.077	503	632	10.326
Correo electrónico	5.717	5.682	7.098	5.649	24.146
TOTAL	111.143	84.451	93.780	107.995	397.369

*Se incluyen las llamadas abandonadas o con corta duración que fueron **108.611**.

Tabla 23. Atenciones Centro de Contacto al Ciudadano.
Fuente: Área de Servicio al Afiliado.

Se observó mayor interacción de los usuarios en las llamadas telefónicas, con una participación del 91.3 % a través de este canal. Por su parte, el chat canalizó el 2.3 % de las atenciones y el 6.4 % restante, se atribuye a los correos electrónicos.

4.1.5.3. Protección de datos personales y privacidad de la información

En cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y a lo contemplado en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013, Caja Honor cumple con las políticas de protección de la información y de datos personales, mediante la implementación de los mecanismos, descritos a continuación:

- Manual de Protección de Datos Personales: incluye los principios, derechos y deberes de la Entidad; la finalidad de los datos obtenidos, los responsables de su tratamiento, así como las políticas internas de seguridad.
- Política de Protección de Datos Personales: garantiza la protección de los datos personales, de acuerdo con lo establecido en la ley e incluye el correspondiente aviso de privacidad. Esta política puede ser consultada en la página web: www.cajahonor.gov.co.

Resultados destacados 2022

- Durante todo el año, se brindó capacitación permanente al equipo encargado de dar respuesta a las PQRS-D, con el fin de proporcionar información, verdadera, clara y oportuna, y la vez, garantizar el trato justo y la protección necesaria a los consumidores financieros de la Entidad.

- A través del Programa de Educación Financiera, se divulgó información de interés para los afiliados y sus familias, con el fin de brindar herramientas clave para el adecuado manejo de las finanzas personales. Los canales de comunicación de la Entidad, fueron un apoyo vital, para ampliar el alcance y acceso al programa.
- Mediante Resolución No. 084 de 2022, se llevó a cabo la reestructuración del Área de Atención Consumidor Financiero (ARACF), lo que ratifica y fortalece la responsabilidad que tiene el área frente al Sistema de Atención al Consumidor Financiero (SAC).

Proyecciones 2023

- Concientizar y sensibilizar a todos los colaboradores frente a la labor del SAC, con el fin de promover la debida atención, el trato justo, la protección, el respeto y adecuada prestación del servicio a los consumidores financieros.
- Implementar y ejecutar la matriz SAC, con la que se pretende estandarizar la información que se emite y suministra en la Entidad, con el propósito de que sea clara, oportuna y contundente.
- Implementación de las políticas de lenguaje claro en las respuestas que se emiten a los afiliados y en la cartilla del SAC.
- Documentación del procedimiento de la Gestión de Hechos y Situaciones de Impacto en ISOLUCION.

4.1.6. EDUCACIÓN FINANCIERA

En la ejecución del Programa de Educación Financiera “Aprendiendo con Honor”, se realizaron 762 actividades, que fueron divulgadas a través de los diversos canales de comunicación de Caja Honor, entre ellos, el correo electrónico institucional, la página web, intranet, el Centro de Contacto al Ciudadano, SMS y otras herramientas que nos permitieron llegar a cada vez más afiliados.

- 12 campañas a través del Centro de Contacto al Ciudadano.
- 22 cápsulas financieras.
- 11 campañas con banners.
- 1 artículo para la revista Notivivienda.

- 12 noticias publicadas en el portal web y en la intranet de Caja Honor.
- 12 pautas para emisoras.
- 10 espacios de participación en las emisoras de las FF.MM.
- 2 videos.
- 2 charlas.
- 2 cursos de facilitadores.
- 2 capacitaciones.
- 11 campañas SMS.
- 4 encuestas de satisfacción.
- 1 dinámica para celebración del Día de la Educación Financiera.
- 1 dinámica para celebración Día Mundial del Ahorro.
- 1 dinámica para celebrar la semana del dinero (GMW).
- 5 jornadas de sensibilización presencial en la Sede Principal.
- Asimismo, se realizaron 694 visitas a Escuelas y Unidades Militares y de Policía, por parte de las Oficinas de Enlaces.

Resultados Destacados 2022

De esta manera fue posible llegar a 3.932.045 de socializaciones con información de Educación Financiera.

Proyecciones 2023

- Implementación, fortalecimiento y ejecución del Programa de Educación Financiera (2023-2026), en sinergia con todas las áreas y dependencias de la Entidad.
- Obtención del Sello de Educación financiera expedido por la SFC.
- Medición de la percepción del programa de Educación Financiera, para promover su fortalecimiento.
- Retomar el plan semillero en las escuelas de formación.
- Asistencia a ferias inmobiliarias con información del programa.
- Dar continuidad al programa de Educación Financiera y demás disposiciones de la Superintendencia Financiera de Colombia.



cajaHonor
Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía

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)

El desarrollo de las competencias profesionales y personales ha sido la base sobre la que Caja Honor ha gestionado a su talento humano. Para consolidar el modelo de Felicidad Laboral propuesto desde Función Pública y gestionado por el área de Talento Humano, como objetivo estratégico, encaminado a aprovechar las habilidades del personal de planta, contratistas y practicantes, con el propósito de superar metas y contribuir en el cumplimiento de la misión institucional.

Desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Entidad ha implementado y actualizado sus políticas, objetivos, planes y programas dando alcance a todos los trabajadores, sin importar el tipo de vinculación y con un cubrimiento al 100 % del personal, en procura de fortalecer el estilo de vida y trabajo saludable para mantener el bienestar físico, social y emocional. De esta manera garantiza el cumplimiento de la normativa vigente en atención al cumplimiento de los estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo la Resolución 0312/2019 y las buenas prácticas que contempla en la certificación NTC ISO 45001:2018.

¿Cómo se gestiona?

(GRI 3-2)

Caja Honor, cuenta con un equipo humano altamente profesional y multidisciplinario, presente en 7 Puntos de Atención a nivel nacional, localizados en Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Florencia, Ibagué y Medellín; 2 Puntos Móviles que recorren todo el país y garantizan la cobertura del servicio. Uno de los logros más importante que dejó el 2022, fue precisamente la creación del Grupo de Atención Virtual, que aporta de manera significativa a la política de humanización del servicio y creación de experiencia que promueve la Entidad. Los afiliados podrán



ser asesorados por un equipo de abogados con amplia experiencia en el sector y debidamente capacitados, para atender sus necesidades en materia de solución de vivienda y recibir la atención que requieren en su proceso, todo de manera virtual.

La Gestión del Talento Humano, se desarrolla de acuerdo con la planeación estratégica e iniciativas establecidas para la vigencia, mediante el establecimiento de planes y programas orientados a fortalecer las competencias para la transformación digital, innovación y excelencia en el servicio. Se dio cumplimiento a las políticas gubernamentales en materia de empleo, al vincular a 77 mujeres y 52 jóvenes entre los 18 y 28 años, en la planta de personal.

El Modelo de Felicidad Laboral desarrollado en Caja Honor, está integrado por 4 ejes, direccionados a:

- El liderazgo.
- La comunicación y objetivos claros.
- El estilo de vida y trabajo saludable.
- A la conformación de equipos.

Estas interacciones y relaciones son basadas en el respeto, la armonía y la camaradería, que como resultado permiten tener una experiencia de trabajo favorable, reflejada en la productividad institucional.

Comunicación con los funcionarios y contratistas

Los mecanismos establecidos para que los funcionarios manifiesten sus inquietudes y sugerencias frente a los temas de bienestar en el 2022, fueron:

- Chat institucional, en el que se divulgan actividades de integración para los funcionarios y sus familias.
- Correo institucional y comunicación permanente de los eventos más importantes.
- Encuesta para la identificación de la percepción de bienestar de los funcionarios y contratistas de la Entidad.
- Encuesta anual de la firma *Great Place to Work*, enfocada a medir el ambiente laboral.
- Reunión mensual a cargo del señor Gerente General, en las que se difunden contenidos de interés y de crecimiento dirigidas a todos los funcionarios de la Entidad. Promoción de valores, políticas y resultados de la gestión.

¿Cómo se evalúa? (GRI 3-3)

La Oficina de Control Interno, audita el proceso y valida los informes presentados, a partir del cumplimiento de los indicadores de gestión establecidos en el Plan Estratégico Anual; asimismo, se contemplan los planes de mejoramiento a los que haya lugar.

5.1.1. POLÍTICA DE GESTIÓN HUMANA

Esta política tiene como objeto, la gestión de un personal comprometido con la misión, visión y valores institucionales, que no se limite exclusivamente a la realización de sus funciones, sino también al cumplimiento de los retos y desafíos que surgen en la organización.

Para el desarrollo de este proceso, Caja Honor ha adoptado el modelo de gestión por competencias, referido en el Sistema de Gestión Integrado de la Entidad, así como en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

5.1.2. PRÁCTICAS LABORALES

5.1.2.1. Información sobre funcionarios y contratistas

(GRI 2-8; 405-1)

Caja Honor cerró la vigencia, con un equipo de trabajo conformado por 364 funcionarios; 15 empleados públicos y 349 trabajadores oficiales. Para el desarrollo de operaciones, se contó con 13 contratistas.

FUNCIONARIOS			
TIPO DE CONTRATO	TIEMPO DE DEDICACIÓN		
Término indefinido	Completo	103	158
Término fijo	Completo	39	64
TOTAL		142	222

Tabla 24. Información planta de personal.
Fuente: Área de Talento Humano.

CONTRATISTAS Y TRABAJADORES EN MISIÓN			
TIPO DE CONTRATO	TIEMPO DE DEDICACIÓN		
Prestación de servicios	Completo	11	2
	Completo		
TOTAL		11	2

Tabla 25. Información de Contratistas.
Fuente: Área de Talento Humano.

5.1.2.2. Diversidad en funcionarios y en Órganos de Gobierno

(GRI 405-1)

En cumplimiento con las directrices del Gobierno Nacional, Caja Honor cuenta con una planta de personal diversa conformada por 222 mujeres, que representan el 61% de la población y 6 funcionarios en condición de discapacidad.

A continuación, se presenta la clasificación de los rangos de edades del personal de la planta de personal, y el total de funcionarios por nivel de cargo.

CARGO	18-30 AÑOS		30-50 AÑOS		> DE 50 AÑOS		TOTAL FUNCIONARIOS POR CARGO	% FUNCIONARIOS POR CARGO
								
Gerente					1		1	0,27 %
Subgerente			2		2		4	1,10 %
Jefe Oficina				3	2		5	1,37 %
Profesional Especializado			13	26	17	11	67	18,41 %
Profesional Universitario	26	34	39	85	2	11	197	54,12 %
Técnico	6	13	11	22	6	9	67	18,41 %
Asistencial	3	6	9	1	3	1	23	6,32 %
Total funcionarios rango de edad y género	35	53	74	137	33	32	364	100,00%
Porcentaje funcionarios rango de edad y género	9,62 %	14,56 %	20,33 %	37,64 %	9,07 %	8,79 %		100 %
Porcentaje funcionarios rango de edad	24,18 %		57,97 %		17,86 %			100 %

Tabla 20. Rango edades personal de planta.
Fuente: Área de Talento Humano.

5.1.2.3. Funcionarios por región (GRI 2-8)

El 87,91 % de los funcionarios de planta de la Entidad se encuentran laborando en la Sede Principal, ubicada en Bogotá. El 12,09 % restante está distribuido en 6 ciudades del país, en las que se encuentran ubicados los Puntos de Atención de Caja Honor.

REGIÓN	CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO	CONTRATO A TÉRMINO FIJO	TOTAL	%
Bogotá	221	99	320	87,91 %
Bucaramanga	6		6	1,65 %
Barranquilla	8	1	9	2,47 %
Cali	8	2	10	2,75 %
Florencia	4		4	1,10 %
Ibagué	6		6	1,65 %
Medellín	8	1	9	2,47 %
Total	261	103	364	100 %

Tabla 27. Funcionarios por región.
Fuente: Área de Talento Humano.

5.1.2.4. Nuevas contrataciones de funcionarios y rotación de personal (GRI 401-1)

El índice de rotación de personal en el último año, se ubicó en 12,79 %, cifra que se configura como el registro más alto en las últimas vigencias, como consecuencia de los retiros. A continuación, se presenta el índice de rotación porcentual de acuerdo con los principales motivos de retiro que manifiestan los colaboradores:

- 17 % motivos personales.
- 44 % mejores oportunidades.
- 12 % salario.
- 2 % muerte del trabajador.
- 2 % independizarse.
- 3 % cambio de residencia.
- 5 % desmotivación.
- 15% otros.



Figura 53. Índice de rotación.
Fuente: Área de Talento Humano 2022.

El proceso de reestructuración y los retiros de la planta de personal de Caja Honor, conllevaron a la vinculación de 129 nuevos funcionarios. En la modalidad de rotación por crecimiento profesional, se presentaron 30 cambios entre dependencias y 42 personas en modificación de escala.

A continuación, se muestra la distribución de los ingresos y retiros de la planta de personal de la Entidad:

➡ NUEVAS CONTRATACIONES 			
REGIÓN	GÉNERO	RANGO DE EDAD	PERSONAS CONTRATADAS
Bogotá		Entre 18 y 30 años	22
		Entre 31 y 50 años	21
		Mayores de 51 años	6
Barranquilla		Entre 18 y 30 años	40
		Entre 31 y 50 años	34
		Mayores de 51 años	3
Cali		Entre 18 y 30 años	1
		Entre 18 y 30 años	1
TOTAL NUEVAS CONTRATACIONES			129

Tabla 28. Nuevas contrataciones.
Fuente: Área de Talento Humano.

← RETIROS DE PERSONAL 			
REGIÓN	GÉNERO	RANGO DE EDAD	PERSONAS RETIRADAS
Bogotá		Entre 18 y 30 años	8
		Entre 31 y 50 años	10
		Mayores de 51 años	3
Cali		Entre 18 y 30 años	7
		Entre 31 y 50 años	13
TOTAL RETIROS			41

Tabla 29. Retiro personales.
Fuente: Área de Talento Humano.

277

Número total de funcionarios al inicio del período



Número total de funcionarios al final del período

364

5.1.2.5. Licencias de maternidad y paternidad

(GRI 401-3)

Durante 2022, 4 colaboradoras y 4 colaboradores ejercieron su derecho a la licencia de maternidad y paternidad; de estas personas, 2 mujeres continúan en licencia de maternidad; el resto del personal se reincorporó a su trabajo después de disfrutar de este período.

5.1.3. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

5.1.3.1. Promedio de horas de capacitación anual por funcionario

(GRI 404-1)

De conformidad con el Plan del Gobierno Nacional, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), las directrices emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en la actualización del Plan Nacional de Formación 2020 a 2030, Caja Honor, estableció dentro de sus objetivos institucionales el “Desarrollo de las competencias del Talento Humano y el fortalecimiento del modelo de felicidad laboral” como eje fundamental para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En el último año, en cumplimiento al plan anual de capacitación, se logró un cubrimiento del 100 % de acuerdo con lo establecido. Se desarrollaron 55 programas de formación equivalentes a 1.900 horas académicas que contaron con una inversión total de \$ 666.406.554.

CATEGORÍA LABORAL	# FUNCIONARIOS FORMADOS		# HORAS FORMACIÓN		PROMEDIO HORAS FORMACIÓN	
						
Directivos (Jefes Área-Líderes Grupo)	20	14	40	40	2	3
Profesionales Universitarios	38	81	300	800	8	10
Técnicos	12	21	300	300	25	14
Asistenciales	6	1	100	10	17	10

Tabla 30. Plan anual capacitación.
Fuente: Área de Talento Humano.

Programas para fortalecer a las aptitudes de los empleados

GRI (404-2)

A continuación, se presentan algunos de los programas a los que accedieron los colaboradores en el último año:

 NOMBRE DEL PROGRAMA	TIPO	ALCANCE (Número de funcionarios)
Excel Básico	Curso	16
Excel Avanzado	Curso	13
Derecho Inmobiliario	Curso	22
Redacción de Textos Jurídicos	Curso	19
Big Data	Curso	12
Scrum	Curso	14
Diplomado en experiencia de Cliente	Diplomado	51
Norma ISO 27001	Diplomado	9

Tabla 31. Capacitaciones relevantes personal.
Fuente: Área de Talento Humano.

128

5.1.3.2. Evaluación de desempeño

(GRI 404-3)

De acuerdo con el Modelo de Evaluación de Desempeño, que fue aplicada al 100 % de los colaboradores que cumplían con los criterios exigidos para su presentación, fueron evaluados 270 Trabajadores Oficiales.

 CARGO	# DE FUNCIONARIOS CON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	
		
Profesional Sector Defensa		2
Profesional Especializado	16	26
Profesional Universitario	58	102
Técnico	17	34
Asistencial	10	5
Total, funcionarios	101	169
Porcentaje	37 %	63 %

Tabla 32: Evaluación de desempeño.
Fuente: Área de Talento Humano.

5.1.4. BIENESTAR Y BENEFICIOS (GRI 401-2)

Ejes establecidos en el plan de bienestar, que orientaron el desarrollo de las actividades:

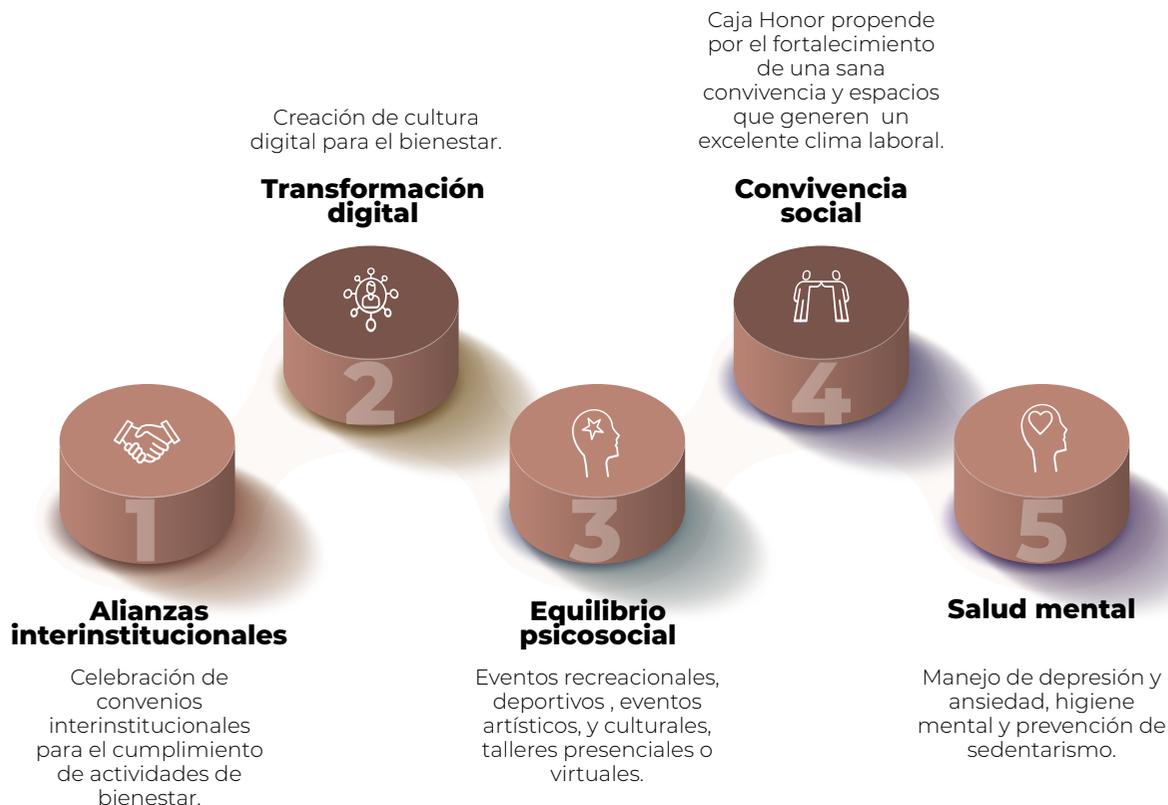


Figura 54. Plan de Bienestar.
Fuente: Área de Talento Humano.

Para Caja Honor la Felicidad Laboral, se refleja en la satisfacción y motivación de los colaboradores de la Entidad. Por esta razón, se ha convertido en uno de los pilares fundamentales en la gestión estratégica del Talento Humano, que, durante 2022, con el retorno a la presencialidad, se enfocó en promover el equilibrio entre la vida laboral y familiar, para incrementar la calidad de vida.

El sistema de estímulos e incentivos de la Entidad, busca potenciar el desempeño y compromiso institucional, a través de la generación de estímulos que motiven a los colaboradores al cumplimiento consciente de los objetivos personales y profesionales, mientras se desarrolla en un ambiente laboral adecuado que, ante todo, garantice su crecimiento. Es importante indicar que con la llegada de la pandemia, Función Pública, estableció el Programa Nacional de Bienestar “ser-

vidores saludables, entidades sostenibles” que promueve el cuidado de la salud mental y el equilibrio psicosocial de los colaboradores. En consecuencia, a esta iniciativa, se creó el protocolo de atención a la salud emocional dirigido a los colaboradores de la Entidad.

Durante 2022, se entregaron 217 reconocimientos a los funcionarios, entre los que se destacan: la Medalla de Bienestar como ícono insigne que hoy forma parte de la cultura organizacional, al ser el máximo reconocimiento a la gestión para funcionarios y personal externo; asimismo los premios a la Excelencia, a la Transparencia, Figura del Año, Mención de Honor, Equipo del Año, Empleados del Mes y Distintivo por Tiempo de Servicio.



130

Figura 55. Reconocimientos funcionarios.
Fuente: Área de Talento Humano.

5.1.4.1. Incentivos para educación

Caja Honor cuenta con un plan anual de capacitación, que brinda apoyo hasta en un 90 % del valor de la matrícula en el programa universitario seleccionado por el funcionario. Es importante indicar que debe estar relacionado con las funciones propias del cargo que desempeña el colaborador, además de cumplir con los requisitos establecidos en la Resolución Interna 728 del 2018 y la Resolución Interna 609 del 2019.

En el sistema de estímulos, permite que el apoyo educativo sea extensivo para los hijos de funcionarios; en 2022 se entregaron 56 incentivos por valor de \$ 33.826.504.



Tabla 33. Apoyos educativos.
Fuente: Área de Talento Humano.

5.1.4.2. Celebraciones

En atención a las necesidades post pandemia, se han fortalecido las actividades presenciales en cumplimiento con los protocolos de bioseguridad necesarios. En el último año, gran parte de las celebraciones se desarrollaron de manera presencial, entre ellas, el día de la familia, el encuentro de compañeros, el aniversario y otras actividades con el fin de promover la unión y el sano esparcimiento.

De manera semipresencial, se llevaron a cabo actividades deportivas y recreativas; asimismo, talleres de arte, salud mental y manejo del estrés con alcance a todos los funcionarios, incluso a nivel nacional.

5.1.4.3. Convivencia y derechos laborales

La Entidad cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, encargado de intervenir en situaciones en las que se requiere la protección y promoción de los derechos de los trabajadores. Asimismo, cuenta con el Reglamento Interno de Trabajo, que establece los lineamientos para regular el comportamiento en el ejercicio de las labores. Las situaciones que requirieron ser escaladas ante el Comité de Convivencia, fueron llevadas a procesos de conciliación.

5.1.4.4. Ambiente Laboral - Great Place to Work

Con el objetivo de verificar los logros obtenidos en materia de gestión del Talento Humano, se realizó la medición de ambiente laboral aplicada por la firma Great Place to Work, que

arrojó un resultado del 85.9 %, lo que permitió posicionar a la Entidad en el noveno lugar, en el ranking de las mejores empresas para que las mujeres trabajen en Colombia.



5.1.4.5. Relación entre el salario base de los hombres y de las mujeres (GRI 405-2)

La retribución y compensación monetaria es un aspecto muy importante para cualquier trabajador, por eso, Caja Honor se preocupa por ofrecer un salario justo y equitativo al personal que presta sus servicios a la Entidad.

Para definir el salario, se tienen en cuenta aspectos como la formación, competencias, las responsabilidades, también, lo que contempla el Manual de Funciones para los cargos de la Entidad, sin distinción de género o edad. El salario base, corresponde a la categoría de Asistencial 01, que hoy es superior a 2 SMMLV.

5.1.5. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

5.1.5.1. Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo

(GRI 403-1)

Caja Honor, ha implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que promueve el desarrollo de buenas prácticas laborales y los entornos seguros y saludables, de acuerdo con las políticas institucionales y en cumplimiento de la normativa vigente.

El SG-SST, es responsabilidad de todos los funcionarios, servidores públicos, contratistas, y demás tipo de vinculación establecidos, quienes con su compromiso de autocuidado, autoprotección y el apoyo de la Alta Dirección, facilitan la prevención de los riesgos laborales, que propenden por mantener, controlar y disminuir la ocurrencia de accidentes de trabajo, la exposición a factores de riesgo y el desarrollo de enfermedades laborales; de la misma manera, contribuyen al control total de pérdidas en materia de salud, pero también en aquellas asociadas al medio ambiente y a los activos de la Entidad (materiales, equipos, instalaciones e incluso procesos).

133

5.1.5.2. Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes

(GRI 403-2)

La matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Peligros, fue actualizada con apoyo de profesionales de la ARL y con base en la metodología guía GTC 45 ICONTEC – 2012. Conforme a la actividad desarrollada por la Entidad, se realizó la siguiente clasificación de riesgos:

	Descripción	Cantidad	Porcentaje
NIVEL RIESGO	I	2	0,37 %
	II	227	41 %
	III	318	58 %
	IV	0	0 %
	TOTAL	547	100 %

Tabla 34. Niveles de Riesgo.
Fuente: Área de Talento Humano.

Fueron identificados 547 peligros en total; la distribución del nivel de riesgos se ubicó en 0,37 % en nivel de riesgo I, 41 % en nivel II, 58 % en nivel III y 0 % en nivel IV. Asimismo, se evidencia que el mayor porcentaje se encuentra en el Nivel III con el 58 %.

5.1.5.3. Servicios de salud en el trabajo (GRI 403-3)

El programa de medicina preventiva y del trabajo, tiene como finalidad la promoción y prevención de la salud frente a los factores de riesgos laborales, además la disposición de óptimos lugares de trabajo, de acuerdo con el seguimiento que se realiza a las condiciones de salud de cada uno de los trabajadores. Para apoyar esta labor, se han establecido convenios con la Caja de Compensación Familiar CAFAM - SALUD EMPRESARIAL IPS, que periódicamente realiza exámenes médicos ocupacionales, ferias de la salud y otras actividades que favorecen la adopción de buenos hábitos por parte de los colaboradores. También se cuenta con el servicio de área protegida, que presta el grupo empresarial EMI, disponible para la atención de urgencias y emergencias que se pueda presentar en la Entidad.

134

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

El SGSST establece mecanismos de consulta y participación de los trabajadores y/o sus representantes con relación a la gestión del sistema. De esta manera es posible identificar las necesidades y expectativas de las partes interesadas en este ámbito; establecer canales de comunicación, consulta y participación para la conformación de los comités de apoyo, como el COPASST, el Comité de Convivencia Laboral, la Brigada de Emergencias y el Comité de Seguridad Vial; todos encargados de contribuir y proponer estrategias de promoción, prevención e intervención en las condiciones de salud y seguridad del personal.

5.1.5.5. Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo (GRI 403-5)

En el plan de capacitación institucional, se establecen los programas de formación y capacitación como un componente transversal al SGSST, debidamente priorizado para in-



tervenir los riesgos identificados y de acuerdo con el nivel de exposición de cada funcionario. Su finalidad, la prevención de accidentes y enfermedades laborales y la promoción de Estilos de Vida y de Trabajo Saludables, con el respaldo de la cultura del autocuidado.

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

El proceso de inducción y reinducción, está integrado con el plan de capacitación de la Entidad, en el que se brinda información general sobre el SGSST; de igual manera, se fortalece la capacitación de los integrantes de los equipos de apoyo y comités, entre ellos, la Brigada de Emergencia, el COPASST, el Comité de Seguridad Vial y el Comité de Convivencia Laboral. Estas capacitaciones son apoyadas por la ARL y se encuentran soportadas en el cronograma de actividades.

5.1.5.7. Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo. *(GRI 403-7)*

El ambiente de trabajo seguro se encuentra enfocado en promover el sentido de autocuidado y autoprotección responsable, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras, para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Por esta razón, las estrategias de intervención en cada uno de los programas, se encuentran alineadas al plan de bienestar, para que, en conjunto, se logre garantizar un estado completo de bienestar físico y mental.

5.1.5.8. Cobertura del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo

(GRI 403-8)

Con el liderazgo de la Gerencia General, la Subgerencia Administrativa y el Área de Talento Humano, se ha establecido que el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplica a todos los servidores públicos, colaboradores, contratistas y subcontratistas, independientemente de su vínculo laboral con la Entidad; asimismo, a todos los procesos y Puntos de Atención a nivel nacional, en cumplimiento con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales y la NTC ISO 45001:2018.

5.1.5.9. Lesiones por accidente laboral

(GRI 403-9)

Caja Honor mantiene un sistema de buenas prácticas para la prevención de lesiones por accidente laboral; en este sentido y en cumplimiento de la normativa vigente todos los accidentes son reportados ante la ARL y el COPASST de acuerdo con lo establecido, se realizan las investigaciones a que haya lugar, se generan los planes de acción correctivos y se divulgan las lecciones aprendidas para controlar y mitigar futuros eventos desafortunados.

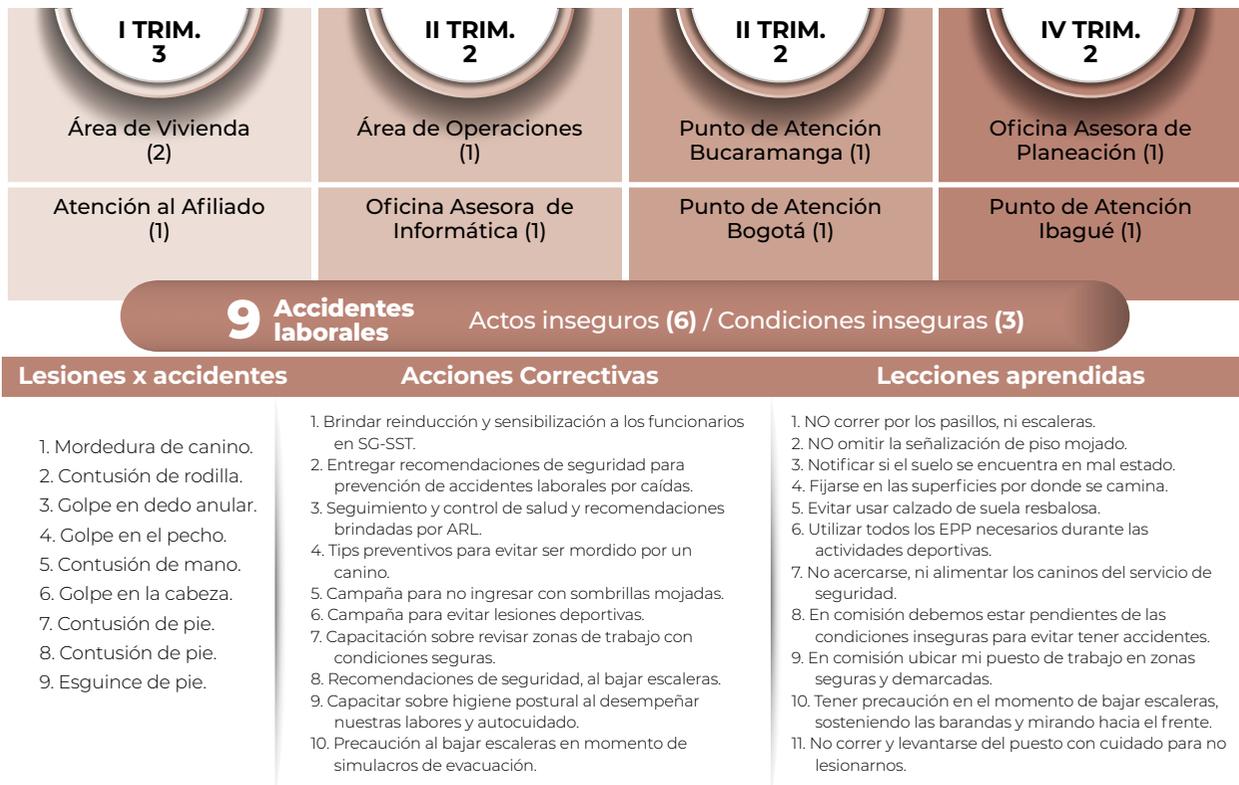


Figura 58. Atención accidentes laborales.
Fuente: Área de Talento Humano.

En términos generales, la tasa de frecuencia de los accidentes laborales ocurridos en el último año, fue del 0.9 %.

En la vigencia no se presentaron accidentes mortales, ni enfermedades laborales, el porcentaje, por este aspecto, se mantiene en 0 %.

 PARÁMETROS	2021	2022
Tasa de fallecimiento y lesiones derivadas de accidentes laborales.	0 %	0 %
Tasa de lesiones por accidentes laborales con grandes consecuencias.	0 %	0 %
Tasas de lesiones por accidente laboral registrado.	0,12 %	0,9 %
Principales tipos de lesiones por accidente laboral.	Golpes - caída a nivel	Golpes - caída a nivel

Tabla 28. Lesiones por accidentes laborales.
Fuente: Área de Talento Humano.

5.1.5.10. Dolencias y enfermedades laborales (GRI 403-10)

En la Entidad no se han presentado accidentes mortales, ni se han diagnosticado enfermedades laborales, sin embargo, se tiene establecido un sistema de vigilancia epidemiológica, que promueve y controla la sintomatología de acuerdo con la población.



Figura 59. Accidentes de trabajo.
Fuente: Área de Talento Humano.

Resultados Destacados 2022

- En el último año, se vincularon 18 aprendices SENA, asignados a diversas áreas, de acuerdo a su formación.
- Fueron promovidos 38 funcionarios, de acuerdo con la modalidad de competencias, establecida en el Plan de Carrera de la Entidad.
- El ICONTEC otorgó la certificación NTC ISO 45001:2018.

Proyecciones 2023

- Mantener la certificación del Sistema ISO 45001:2018, fortaleciendo los controles en cada uno de los procesos.
- Mantener la cultura de autogestión, innovación, transformación digital y excelencia.





cajaHonor
Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía

CADENA DE SUMINISTROS

6.1. ASUNTO MATERIAL: GESTIÓN DE LA CADENA DE ABASTECIMIENTO

ODS 12 “Consumo y producción sostenible”.

¿Por qué es importante?

(GRI 3-1)

Caja Honor, en su condición de Empresa Industrial y Comercial del Estado Colombiano de carácter financiero, cuenta con un régimen especial de contratación, que se rige, especialmente, por las normas de derecho privado, y se encuentra sometida contractualmente a las disposiciones aplicables a los establecimientos de crédito, a las compañías de seguros y a las demás entidades financieras de carácter estatal; motivo por el cual se encuentra exenta de la aplicación de las normas de la Contratación Pública (Ley 80 de 1993).

El proceso de compras y contratación de la Entidad, contempla estrategias, políticas y lineamientos para la selección, evaluación y fortalecimiento de proveedores, que promuevan una cadena de abastecimiento comprometida con el medio ambiente, incluyendo en sus contratos cláusulas de criterios ambientales.

Para Caja Honor es importante seleccionar proveedores comprometidos con el medio ambiente, que se conviertan en socios estratégicos, al ofrecer bienes y/o servicios contratados cumplan con los estándares de calidad e impacten positivamente en la experiencia que tienen las áreas que toman sus servicios y a los afiliados de la Entidad.

¿Cómo se gestiona?

(GRI 3-2)

La cadena de abastecimiento del proceso de compras y contratación de Caja Honor, tiene su origen en la consolidación de bienes y servicios requeridos por las diferentes dependencias de la Entidad, garantizando que estos aseguren el normal desarrollo de las operaciones, con un proceso de revisión y análisis, para finalizar en la proyección del Plan de Compras, que se encuentra alineado a la planeación estratégica y se utiliza como herramienta para planear, controlar y hacer seguimiento al suministro de bienes, servicios y obras.



Posteriormente se realiza el proceso de análisis del mercado, la selección de los proveedores y la suscripción de contratos y órdenes de compra, en cumplimiento al Manual Interno de Contratación y demás normas que regulan el proceso de compras en Caja Honor.

Estos procesos de contratación, se realizan empleando los principios de igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, transparencia, responsabilidad, publicidad, coordinación, eficacia, economía, celeridad y eficiencia.

¿Cómo se evalúa?

(GRI 3-3)

El Área de Compras y Contratación cuenta con indicadores de gestión que permiten la medición y control de los procesos, todos debidamente relacionados con la oportunidad en la contratación, el seguimiento a la ejecución del plan de compras, la medición del desempeño de proveedores y la ejecución de contratos con impacto ambiental.

El cumplimiento de estos indicadores, es reportado a la Oficina Asesora de Planeación y validados por los entes de control y auditoría, que han arrojado resultados satisfactorios, que permiten continuar con la mejora continua y maduración del proceso de compras en la Entidad.

6.1.1. MANUAL INTERNO DE CONTRATACIÓN (GRI 2-9)

El Manual Interno de Contratación, es el documento rector que contiene las instrucciones para la contratación de los bienes y servicios que apoyarán el cumplimiento de los objetivos institucionales de Caja Honor como Entidad exceptuadas de las normas de la contratación pública y regida por el derecho privado, de acuerdo con su naturaleza jurídica.

En la actualidad esta norma se encuentra en proceso de actualización a fin de gestionar un proceso de compras simplificado que permita más agilidad, eficiencia y optimización del gasto.

6.1.2. EFICIENCIA ADMINISTRATIVA

En la última vigencia, el Plan de Compras, se ejecutó por un valor total de \$ 30.464,76 millones. Resultado de todas las acciones adelantadas para promover la optimización de los recursos. Se obtuvo un ahorro de \$ 217.31 millones, lo que evidencia eficiencia en la labor, un adecuado manejo de los recursos y el suministro de bienes y servicios que responden a las necesidades de los procesos.

6.1.2.1. Contratos suscritos por cada modalidad

Durante 2022, se suscribieron 139 contratos, bajo las siguientes modalidades de selección:

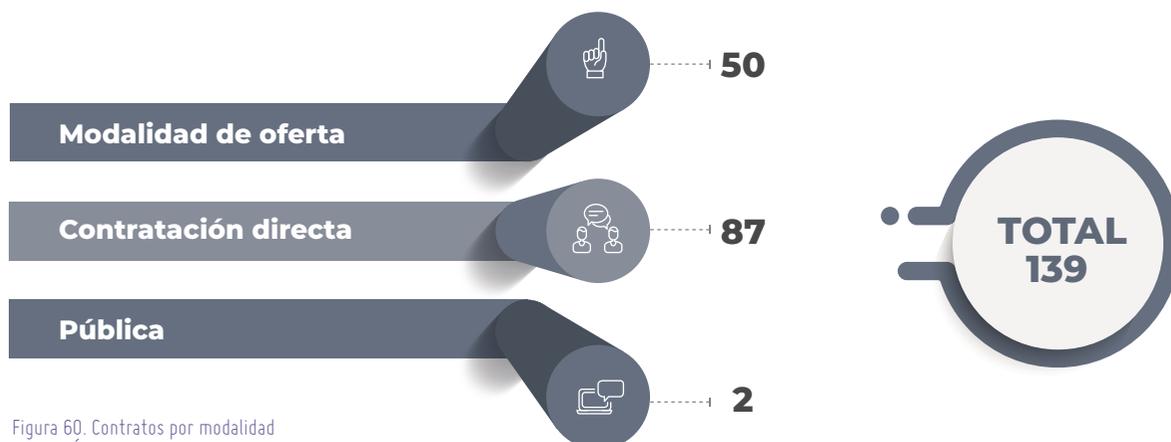


Figura 60. Contratos por modalidad
Fuente: Área de Contratación.

6.1.3. SELECCIÓN DE LOS PROVEEDORES

Los criterios para la selección y evaluación de proveedores se encuentran previstos en el Manual Interno de Contratación. Las actividades de evaluación periódica y final, están documentadas en la Guía del Supervisor e Interventor.

6.1.3.1. Evaluación de desempeño de proveedores

Los criterios evaluados para determinar el desempeño de los proveedores son:

- Cumplimiento del contrato dentro del periodo evaluado.
- Respuesta del proveedor a consultas y solicitudes por parte del supervisor.
- Atención al cliente interno, conocimiento y actualización en el bien y/o servicio ofrecido.

La evaluación a cada proveedor se realiza trimestralmente hasta la finalización del plazo de ejecución del contrato.

El Área de Compras y Contratación, cuenta con un indicador que resume el desempeño de los proveedores, así:

Número de proveedores con calificación mayor o igual a 92 puntos / total evaluaciones proveedores período evaluado * 100, el cual arrojó el siguiente resultado:

De enero a diciembre de 2022, se realizaron 676 evaluaciones a los proveedores, cuyo promedio se encuentra en 95.93 puntos, superando la meta establecida de ≥ 92 puntos.

6.1.3.2. Número de proveedores locales

(GRI 204-1)

Para Caja Honor, el término local, para el caso de los proveedores hace referencia a los contratos suscritos con proveedores y/o empresas multinacionales que cuentan con empresas filiales o sucursales y/o socios de negocios cuyo domicilio se ubica en Colombia.

Para la Entidad, el término lugares con operaciones significativas, hace referencia a los contratos suscritos para la Sede Principal en Bogotá.

El 99.9 % del presupuesto para el 2022, fue destinado para la adquisición de productos y servicios locales, lo que evidencia su compromiso con la dinamización de la economía del país, así como el apoyo a la industria nacional.

6.1.3.3. Riesgos de corrupción en la cadena de abastecimiento

(GRI 2-16)

Caja Honor aplica una metodología de gestión de riesgos, establecida en sus políticas internas, que tiene un alcance de aplicación para la Alta Dirección, la Junta Directiva, los funcionarios, los contratistas y proveedores; por esta razón, todos los que intervienen en el proceso de compra y contratación, se deben allanar a estas y son responsables por sus actuaciones y omisiones y, en consecuencia responden de manera civil, fiscal, penal y disciplinariamente por las faltas que cometan en el ejercicio de sus funciones conforme a las leyes que regulan cada tema.

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

Dentro de todas sus etapas de contratación, Caja Honor aplica:

- Lo establecido en el Manual del Sistema de Administrador de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo.
- Lo descrito en las instrucciones relativas a la Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de Financiación del Terrorismo del Título I, Capítulo XI de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia Financiera de Colombia.
- Lo establecido en el Manual de Seguridad de Información y Ciberseguridad y en el Manual Interno de Políticas y Procedimientos en Materia de Protección de Datos de Caja Honor.

Resultados Destacados 2022

- Durante la vigencia 2022, se liquidaron 177 contratos de 204 finalizados.
- El proceso se fortaleció, de acuerdo con las disposiciones del SGSST de proveedores, creando e implementando las directrices así:
 - Guía del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) aplicable a Contratistas y Proveedores.
 - Guía de Requisitos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Compra y Contratación de Bienes y Servicios.
 - Listado de chequeo de Requisitos SGSST para proveedores y contratistas.
 - Cierre de pagos y constitución de cuentas con pago exitoso.
 - Se realizaron dos (2) capacitaciones a los supervisores de contratos con el fin de fortalecer sus conocimientos y su gestión.
 - Se incorporó e integró al área personal profesional e idóneo para realizar la gestión de compras y contratación debido a la reestructuración que adelantó la Entidad.

Proyecciones 2023

- Sistematización del proceso de compras y contratación.
- Gestión de contratos con firma digital.
- Simplificación del proceso de compras y contratación y mejorar la atención al cliente interno.



cajaHonor
Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía



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)

La norma técnica colombiana ISO 14001, establece que el logro del equilibrio del medio ambiente, la sociedad y la economía son fundamentales para satisfacer las necesidades del presente sin poner en riesgo la capacidad de las generaciones futuras. Por esta razón, la Responsabilidad Social Ambiental, juega un papel importante para la Entidad, que busca establecer mecanismos para un consumo responsable, con el propósito de minimizar los impactos medio ambientales.

De forma permanente, se promueve la consciencia ambiental y el uso responsable de los recursos hídricos, energéticos, el papel, la adecuada disposición de los residuos, entre otras prácticas, encaminadas a dar cumplimiento a la política ambiental que expresa el compromiso frente a la conservación y cuidado del medio ambiente.

¿Cómo se gestiona?

(GRI 3-2)

La gestión de la Entidad para este asunto material, parte de lo establecido en:

- El Plan Nacional de Desarrollo 2023 – 2026: “Potencia Mundial de la vida”.
- La Política Ambiental del Sector Defensa.
- La Directiva Presidencial 04 de 2012: “Eficiencia administrativa y lineamientos de la política, cero papel en la administración pública”.
- El Plan de Gestión y la Política Ambiental Institucional.

La gestión ambiental, se convierte en un asunto material que impacta de forma transversal todos los procesos de la Entidad, no obstante, la Subgerencia Administrativa, tiene una incidencia fundamental en el desarrollo y puesta en marcha de la política y las iniciativas orientadas a su cumplimiento.

¿Cómo se evalúa?

(GRI 3-3)

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

- Trimestralmente se reporta al Ministerio de Defensa Nacional, el informe de la gestión ambiental de la Entidad.
- El Área de Servicios Administrativos, realiza control y registro estadístico al consumo de agua y energía. Este índice es reportado trimestralmente a la Oficina Asesora de Planeación en el avance al Plan de Acción del Proceso.



- Por su parte, el Área de Gestión Documental, realiza control y registro estadístico del consumo de papel, que es reportado de forma trimestral a la Oficina Asesora de Planeación en el avance al Plan de Acción del Proceso. Adicionalmente continúa avanzando en la implementación de flujos documentales electrónicos para la optimización de procesos y el consumo racional del consumo de papel
- Se da cumplimiento a las auditorías realizadas por la Oficina de Control Interno.

7.1.1. POLÍTICA AMBIENTAL

“Contribuir con la protección del medio ambiente bajo los principios de prevención, ecoeficiencia y responsabilidad social, mediante la implementación, gestión, divulgación y control de buenas prácticas ambientales, aportando al mejoramiento continuo de los procesos de la Entidad”.

7.1.1.1. Plan de Gestión Ambiental

La Entidad ha desarrollado procesos de sensibilización, identificación de grupos de interés y generación de compromisos, encaminados a promover la protección del medio ambiente en cumplimiento del objetivo estratégico 6: **“Fortalecer las prácticas de responsabilidad social empresarial”** y la política ambiental, teniendo en cuenta que el derecho a gozar de un ambiente sano, como premisa de vida saludable, ha sentado su base ambiental en la vivencia del desarrollo sostenible, que contribuya con el crecimiento de la economía, sin dañar el entorno ambiental y la salud humana.

De acuerdo con lo anterior se han definido los siguientes objetivos:

- Fomentar el desarrollo y la cultura de la educación ambiental de los funcionarios, frente al cuidado del medio ambiente, su conservación y mantenimiento, para mejorar su entorno de trabajo.
- Racionalizar el consumo de papel en todas las dependencias y Puntos de Atención a nivel nacional.
- Adecuar y mantener la infraestructura ambiental de Caja Honor, de acuerdo con las características exigidas por la normatividad vigente.

- Controlar el consumo del recurso hídrico, energético y uso racional del papel.
- Implementar actividades de mantenimiento correctivo y preventivo que permitan la conservación del medio ambiente.
- Gestionar ambientalmente los residuos.
- Realizar procesos de contratación con criterios de sostenibilidad.

7.1.2. USO DE TECNOLOGÍAS EFICIENTES

Como parte de la transformación digital, objetivo estratégico fundamental para la mejora continua y optimización de procesos, el Área de Gestión Documental, ha fortalecido de manera permanente el Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo – SGDEA, con la automatización y desmaterialización de documentos análogos a digitales, a través de la implementación de estrategias encaminadas a la conformación de expedientes electrónicos de archivo y la elaboración de procesos documentales con firma digital.

En 2022 la Entidad inició el proceso de convalidación y actualización de Tablas de Retención Documental físicas y electrónicas ante el Archivo General de la Nación, lo cual, fue presentado y aprobado por el Comité Evaluador de Documentos en noviembre del 2022. Se identificó un incremento en la producción de documentos electrónicos de archivo y la reducción en la generación de expedientes físicos e híbridos; iniciativas que han impactado en el consumo racional del papel, el fortalecimiento de la cultura archivística y la eficiencia de los procesos.

En la siguiente tabla, se presenta el consolidado de la producción documental por asuntos que reflejan las TRD (series - subseries documentales), así como la generación por tipo de expedientes: *(Ver Figura 61, Tipo de expedientes)*.

Proyecciones 2023

- Conforme a los datos anteriormente presentados, el avance en la implementación del expediente electrónico es del 54 % frente al 46 % de expediente híbridos.



Figura 61. Tipo de expedientes.
Fuente: Área de Gestión documental.

- Para la vigencia 2023, el Área de Gestión Documental, continuará fortaleciendo la cultura archivística y la implementación de la gestión de documentos electrónicos de archivo.

7.1.3. CONTRATOS CON CRITERIO AMBIENTAL (GRI 308-1)

El Área de Contratación dispuso la aplicación de una cláusula ambiental en los contratos suscritos, y a 6 de ellos, por su objeto contractual, se les exigió la evidencia o soporte relacionado al cumplimiento de la política.

Proyecciones 2023

- Se crearán cláusulas de cumplimiento frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7.1.4. CAMPAÑAS AMBIENTALES

La gestión ambiental ha tomado gran relevancia en las organizaciones por ser un factor clave en el desarrollo sostenible. En este sentido, Caja Honor en el marco de su política ambiental, ha definido unos objetivos, encaminados a mantener un equilibrio con el ecosistema que rige su entorno, con el propósito de prevenir o mitigar posibles riesgos generados en su operación. En la última vigencia, se llevaron a cabo una serie de campañas, con el fin de promover la consciencia ambiental y las buenas prácticas.

Enero: sensibilización Día Nacional de la Educación Ambiental



Figura 62. Sensibilización día nacional de la educación ambiental.
Fuente: Área de Talento Humano.

152

Febrero: capacitación

ENTIDAD/ SEDE	TÍTULO O ESPACIO FORMACIÓN	ENTIDAD APOYA	PERSONAL CAPACITADO
Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía	Separación de residuos y cuidado ambiental	Asociación de recicladores Pedro Leon Trabuchi	139 Funcionarios y colaboradores

Tabla 36. Capacitaciones.
Fuente: Área de Talento Humano.

Conforme al cumplimiento de las políticas establecidas por la Gerencia General, se brindó capacitación a los funcionarios, en técnicas para la adecuada separación y aprovechamiento de residuos. Para este propósito, se contó con la guía y orientación de la Asociación de recicladores, Pedro León Trabuchi, con el fin de fomentar la cultura del reciclaje en todos los espacios: casa, trabajo, otros.

Marzo: sensibilización Día Nacional del Reciclador y del Reciclaje



Figura 63. Sensibilización día nacional del reciclador y del reciclaje.
Fuente: Área de Talento Humano.

153

Marzo: sensibilización Día Mundial del Agua

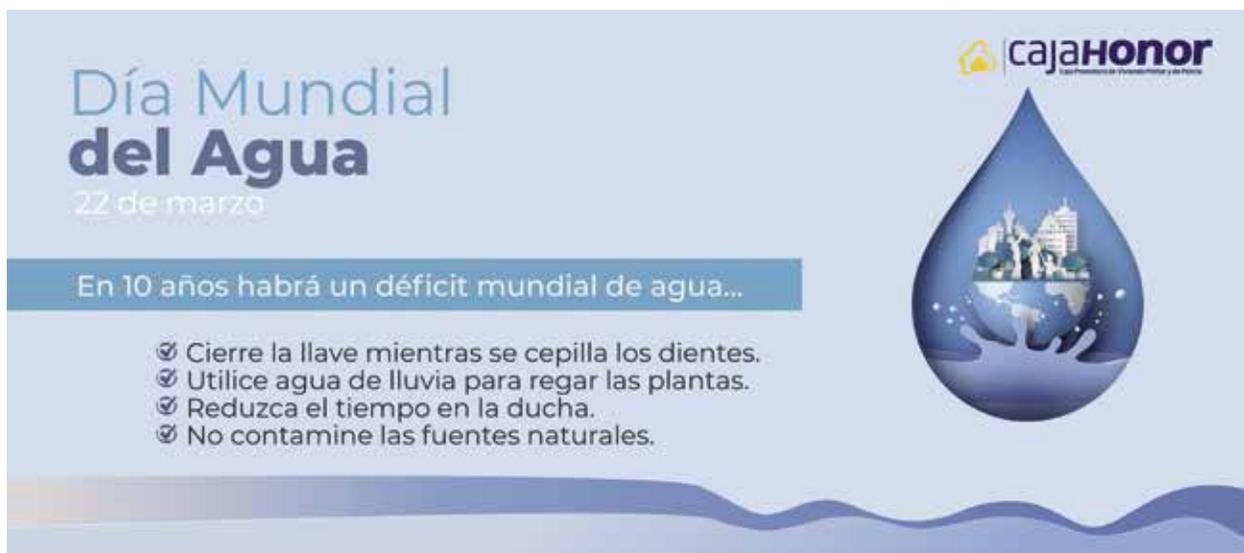


Figura 64. Capacitación día mundial del agua.
Fuente: Área de Talento Humano.

Abril: sensibilización Día Internacional de la Tierra



Figura 65. Sensibilización día internacional de la tierra.
Fuente: Área de Talento Humano.

154

Mayo: sensibilización Día Mundial del Reciclaje



Figura 66. Sensibilización día mundial del reciclaje.
Fuente: Área de Talento Humano.

Junio: capacitación.

Se brindó capacitación virtual, con el propósito de informar sobre la normatividad vigente en cuanto a la separación de residuos y los nuevos colores de canecas que recientemente se establecieron, para crear cultura y promover el reciclaje en todos los espacios.

Figura 67. Capacitación día mundial del reciclaje.
Fuente: Área de Talento Humano.



155

Junio: sensibilización Día Mundial del Medioambiente



Figura 68. Sensibilización día mundial del medio ambiente.
Fuente: Área de Talento Humano.

Agosto: sensibilización Día Internacional del Ruido



Figura 69. Sensibilización día internacional del ruido.
Fuente: Área de Talento Humano.

156

Septiembre: sensibilización Día Nacional de la Biodiversidad



Figura 70. Sensibilización día nacional de la biodiversidad.
Fuente: Área de Talento Humano.

Octubre: sensibilización Día Mundial del Ahorro de Energía

Día Mundial del Ahorro de Energía
21 de octubre

Sabía que...

El consumo irracional de la energía también contribuye al agotamiento de los recursos naturales.

- ✓ Aproveche la iluminación y ventilación natural.
- ✓ Al salir de la oficina verifique que estén apagados los equipos y la iluminación.
- ✓ Desconecte electrodomésticos cuando no estén en uso.

¡Ahorrar energía es responsabilidad de todos!

cajaHonor

Figura 71. Sensibilización día mundial del ahorro de energía
Fuente: Área de Talento Humano.

Diciembre: sensibilización

TIPS ECOLÓGICOS PARA NAVIDAD

- 1 Cuide el consumo de luz
- 2 Envuelva en papel periódico o empaques biodegradables
- 3 Regale productos hechos por emprendedores locales, así ayuda a reducir las emisiones de CO₂
- 4 Regale productos orgánicos, o que ayuden a proteger el ambiente
- 5 No olvide el buen humor, la gente alegre siempre es un regalo para los que nos rodean.

cajaHonor

Figura 72. Sensibilización tips ecológicos.
Fuente: Área de Talento Humano.

Boletín Plan de Gestión Ambiental

Publicación página web de la Entidad, para consulta, ingresar a www.cajahonor.gov.co.

158



Figura 73. Boletín Plan de Gestión Ambiental.
Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

Boletín Cambio Climático

Publicación página web de la Entidad, para consulta, ingresar a www.cajahonor.gov.co.



Figura 74. Boletín Cambio Climático.
Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

Proyecciones 2023

- Realizar campañas con mayor impacto para generar cultura ambiental.
- Generar alianzas con entidades ambientales para brindar más capacitaciones y actividades lúdicas.
- Realizar actividades pedagógicas con enfoque en la separación y aprovechamiento de los residuos.

7.1.5. USO EFICIENTE DE LOS RECURSOS

7.1.5.1. Residuos

Generación de residuos e impactos significativos relacionados

(GRI 306-1- 306-4)

De forma permanente se lleva a cabo la separación de residuos, con el propósito de evitar la dispersión y generación de sustancias tóxicas, lo que permite disminuir la contaminación del agua, el aire y de los ecosistemas; recuperar materiales reutilizables y lograr así, beneficios ambientales, económicos y sociales.



En la siguiente tabla se detallan, la clase de residuos, la disposición y los receptores.

CLASE DE RESIDUO	TIPO DE PROCESO MANEJO AMBIENTAL	NOMBRE DEL RECEPTOR	EMPRESA TRANSPORTADORA
Ordinarios	Son recolectados y transportados por la empresa de aseo de la localidad donde se ubica la sede, y su proceso de disposición final es en el relleno sanitario.	Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios.	Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios.
Aprovechables (cartón, plástico, papel, metal, vidrio).	Se entregan los residuos aprovechables a la Asociación de recicladores, que se encarga de la selección, transporte y disposición final de los recursos.	Gestores ambientales autorizados.	Gestores ambientales autorizados.
Bombillas de mercurio, lámparas, fluorescentes.	Se realiza la entrega al programa post - consumo, el cual se encarga del almacenamiento. Posteriormente, con un gestor ambiental autorizado, se realiza la disposición final y adecuada del residuo.	Gestores ambientales autorizados.	Gestores ambientales autorizados.
Tóner y cartuchos vacíos.	Aprovechamiento, tratamiento y/o disposición final. Comprende todas las operaciones efectuadas para descontaminar, desmontar y desensamblar.	Gestores ambientales autorizados "CREAR COLOMBIA".	Gestores ambientales autorizados "CREAR COLOMBIA".
Baterías usadas.	La gestión de las baterías usadas provenientes del mantenimiento del parque automotor está a cargo del contratista y es supervisada por Gestión Ambiental. Las baterías usadas que provienen del funcionamiento de UPS son entregadas para aprovechamiento.	RESPEL, enviados por el servicio automotriz Yokomotor al Gestor Ambiental.	Según el Gestor Ambiental seleccionado por el servicio automotriz Yokomotor.
RAEE (Residuos de aparatos y equipos electrónicos).	Tratamiento, aprovechamiento y disposición final. Comprenden todas las operaciones efectuadas para descontaminar, desmontar y desensamblar.	Gestores ambientales "Planeta Verde".	Gestores ambientales "Planeta Verde".
Envases vacíos de insecticidas y/o rodenticidas.	La gestión de los envases vacíos provenientes del servicio de control vectorial y de plagas, está a cargo del contratista y es supervisada por Gestión Ambiental.	RESPEL (Residuos Peligrosos), enviados por el servicio de fumigación que se realiza a través de Aseocolba al Gestor Ambiental.	El servicio de fumigación es realizado por el proveedor de Servicios Generales.

Tabla 37. Tipos de residuos generados en Caja Honor.
Fuente: Área de Servicios Administrativos.

Entidad	Papel entregado para reciclar (kg)	Plástico entregado para reciclar (kg)	Cartón entregado para reciclar (kg)		
Caja Honor	 535	 23	 292		
	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 Pedro León Trabuchi	RAE	KG.	121,5	Decreto 4741 de 2005. Clasificación del Residuo A1180.
TOTALES RESIDUOS PELIGROSOS					121,5

Tabla 38. Residuos peligrosos generados.
Fuente: Área de Servicios Administrativos.

7.1.6. ENERGÍA

7.1.6.1. Consumo de energía dentro de la Entidad

(GRI 302-1)

Este consumo se realiza a través de la Red Nacional de Energía. En 2022, se consumieron 526.956 KW, que cubrieron la operación de toda la Entidad.

Para esta vigencia, se presentó disminución en el consumo de energía en comparación con el año anterior. Esto se debe a que, en el último año, dejó de funcionar el Punto de Atención en Cartagena y el costo del servicio de la sede en Barranquilla, corre por cuenta del servicio de administración que se cancela al complejo comercial.

De acuerdo con las políticas de sostenibilidad ambiental, la Entidad ha dado continuidad a la instalación y mantenimiento de tecnologías Led, para cooperar con la disminución del consumo energético.

Proyecciones 2023

- Mantener la cultura de preservación del medio ambiente, mediante el desarrollo de acciones orientadas a su conservación. Promover proyectos de tecnologías de energías renovables y sostenibilidad ambiental.

7.1.7. AGUA Y AFLUENTES

7.1.7.1. Interacción con el agua como recurso compartido

(GRI 303-1)

El agua potable que se utiliza en la Entidad, pertenece a la Red del Acueducto de la ciudad y es suministrada por la empresa de servicios públicos. No se generan vertimientos y los residuos de las baterías hidrosanitarias se arrojan a la red de alcantarillado, que es administrada por la empresa de servicios públicos de la ciudad.

El objeto social de Caja Honor, no representa alto impacto respecto al consumo del recurso hídrico; aún no se cuenta con la metodología de evaluación solicitada.

Permanentemente se generan campañas para promover la conciencia ambiental y la preservación de los recursos, dirigidas a nuestras partes interesadas. A los contratistas y proveedores, se les hace especial énfasis en el cumplimiento de las políticas ambientales, establecidas en las obligaciones contractuales.

Es importante mencionar que nuestro objeto social, se alinea con las políticas y objetivos ambientales establecidos por el Ministerio de Defensa Nacional, que efectúa el reporte sectorial al Gobierno Nacional para la verificación de su cumplimiento.



7.1.7.2. Consumo de agua

(GRI 303-5)

Caja Honor, sensibiliza a los servidores y a sus afiliados en el cuidado del agua y mide periódicamente sus consumos. Asimismo, implementa campañas de sensibilización para el consumo racional, con el objetivo de generar cambios en los hábitos de las personas y promover la preservación del recurso.

Durante 2022, el 100 % de la planta de personal, retornó a las actividades laborales de manera presencial y hubo mayor asistencia de usuarios en las 7 sedes a nivel nacional, lo que generó incremento en el uso del recurso.

Proyecciones 2023

- Promover campañas que motiven al ahorro y adecuado uso de los recursos.
- Desarrollar proyectos de almacenamiento de aguas lluvias.



cajaHonor
Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía

**OTROS ASUNTOS
RELEVANTES EN LA GESTIÓN**

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

8.1 GESTIÓN DE COMUNICACIONES

La comunicación que se desarrolla en la Entidad, es fundamental para difundir y transmitir información de calidad a los afiliados, funcionarios y grupos de valor. Dentro de las actividades representativas de la última vigencia, se destacan:

- **30** conferencias presenciales y virtuales en las Unidades Militares para divulgar información sobre los modelos de solución de vivienda y los canales de comunicación de la Entidad. Alrededor de **5.000** afiliados capacitados.
- **170** espacios en los programas radiales de la red de emisoras del Ejército Nacional, la Armada de Colombia, la Fuerza Aérea Colombiana y la Policía Nacional, con cobertura en 17 ciudades.
- **24** cápsulas enfocadas en Educación Financiera.
- Emisión de **15** cuñas radiales en las emisoras institucionales.
- **1.716** publicaciones en las redes sociales institucionales sobre modelos, servicios y temas de interés para los afiliados.
- **24** boletines de prensa y **10** notas en televisión sobre diferentes entregas de vivienda.
- La vigencia cerró con **64.664** seguidores a través de las redes sociales.
- Los Facebook Live, se convirtieron en una herramienta fundamental, a la hora de interactuar y establecer contacto en tiempo real con los afiliados. Durante 2022, se realizaron varias transmisiones, tres de ellas, desde los Puntos de Atención; entre los temas abordados se destacan: información sobre los modelos de solución de vivienda, Educación Financiera, Rendición de Cuenta, que permitieron la participación alrededor de **10.620** internautas.

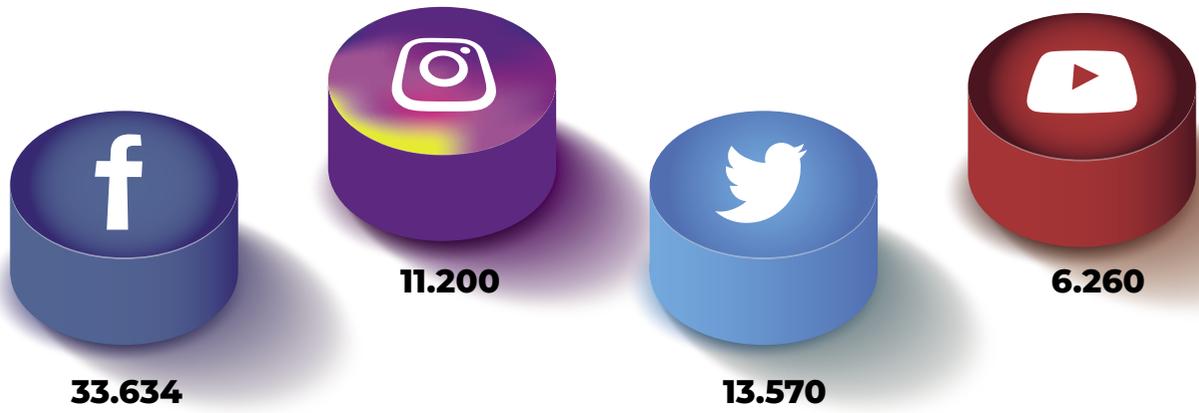


Figura 75. Gestión redes sociales.
Fuente; Área de Comunicaciones.



8.2 GESTIÓN INFORMÁTICA

Durante 2022, Caja Honor logró el fortalecimiento de su plataforma tecnológica con herramientas de punta, que permiten el despliegue e implementación de servicios digitales para desarrollar los nuevos proyectos, que se consolidan como retos para la Entidad, entre ellos: el nuevo Core del Negocio, el sistema de turnos y la nueva ERP.

Se garantizó la sostenibilidad de la plataforma Core, asegurando el óptimo funcionamiento en la infraestructura on-premise, así como en los servidores, los sistemas de almacenamiento, los canales de comunicación y en las unidades robóticas para la toma del backup.

Se estableció contrato con la compañía Claro, para el arrendamiento del datacenter principal, con un cubrimiento que va hasta noviembre de 2024. De igual forma se adelantaron los contratos necesarios para garantizar la sostenibilidad de la plataforma.

Fue posible unificar los contratos de servicios de comunicaciones, lo que representó una mejora significativa a nivel de reducción de costos e inversión. En la última vigencia, se contó con el soporte operativo de los productos Microsoft, que incluyen soporte premier, suscripción de Office365, suscripción de Dynamics 365 y licenciamiento a nivel de base de datos y sistemas operativos.

Se dio cumplimiento a los esquemas de protección de la información y transaccionalidad de las operaciones, a través del mantenimiento de todas las plataformas de ciberseguridad; las actualizaciones permanentes a los anillos de ciberseguridad, permitieron generar alertas tempranas ante posibles ataques y la adopción de mejoras, conforme a las nuevas funcionalidades ofrecidas en todo lo relacionado a la protección de datos, políticas de Office365 y servicios en la nube.

Por su parte, Mesa de Ayuda, brindó el soporte técnico necesario para apoyar la continuidad y disponibilidad de los servicios a todos los usuarios de la Entidad.

Se garantizó la disponibilidad de los sistemas de información que apoyan la gestión de la Entidad, habilitando nuevos servicios digitales en los procesos, bajo la adopción de tecnologías de la cuarta revolución industrial; entre ellas, la robotización de procesos – RPA, el desarrollo de 9 bots y la implementación de nuevos Quioscos, para ofrecer una experiencia más amigable e intuitiva a los usuarios.

De igual forma, se desarrolló e implementó la nueva APP (Caja Honor), bajo altos estándares de usabilidad y experiencia de usuario. Asimismo, se trabajó en el fortalecimiento del Portal Transaccional y se adelantó el proyecto de la Oficina Virtual y el turno presencial en la nube, para atender de manera remota, en formato de videollamada a los afiliados que no pueden desplazarse fácilmente a los Puntos de Atención.

Se llevó a cabo la implementación de un nuevo esquema de liquidación de intereses conforme al acuerdo No.1 de 2022: “gravamen de los movimientos financieros”, en GA2. Se actualizaron las reglas del sistema para la liquidación de intereses, de acuerdo con lo establecido en la resolución 004 del 05-01-2021”. Se creó el tipo de solicitud “Ejecutoría acto administrativo”, para facilitar los abonos parciales de intereses en las fase I y II, la postulación a subsidio concurrente y el desarrollo de los pagos de cesantías y subsidios exentos del 4X1000.

Uno de los proyectos más relevantes durante 2022, fue la implementación del nuevo gestor documental Dodo Docs, que ha sido de gran utilidad para toda la Entidad.

Permanentemente se realizan actualizaciones al Nuevo Core del Negocio, que se encuentra en pruebas y certificación de QA por parte del proveedor, una vez culminada esta etapa se pasará a las pruebas de aceptación de usuario y revisión del código seguro.



8.3 GESTIÓN JURÍDICA

Para la vigencia 2022, la Oficina Asesora Jurídica, cumplió con las funciones a su cargo, de manera oportuna y eficaz. A continuación, se mencionan algunos logros para destacar:

Éxito litigioso: se obtuvo un cumplimiento del 100 %, al no haberse presentado fallos en contra, por lo que no fue necesario ejecutar el presupuesto destinado para el pago de procesos judiciales. Aunado a lo anterior, se tuvieron 12 procesos a favor, que tenían pretensiones cercanas a los \$ 1.989.716.187.

Efectividad en la gestión de acciones constitucionales: se presentó un cumplimiento del 92,31 %; se atendieron 351 acciones constitucionales, de las que 324 fueron falladas a favor y 27 en contra de la Entidad.

Adicionalmente, la Oficina Asesora Jurídica:

- Brindó acompañamiento y soporte jurídico en la expedición del Decreto 2636 del 30 de diciembre de 2022, a través del cual se realizó el ajuste al esquema de subsidio de vivienda.
- Realizó seguimiento y ejecución a la Política de prevención de daño antijurídico para el período 2022 – 2023.



- Formuló las políticas de normatividad y de derechos de autor y/o autorización de uso sobre los contenidos.
- Apoyó en la revisión de actos administrativos de carácter general y particular.
- Elaboró los conceptos jurídicos.
- Brindó acompañamiento jurídico a las diferentes dependencias en casos especiales y desarrolló de mesas de trabajo.
- Proporcionó recomendaciones a las diferentes dependencias, a través de tips jurídicos y memorandos internos en los que se plantearon sugerencias para mantener éxito litigioso y mitigar los riesgos de interposición de procesos judiciales.
- Brindó acompañamiento y asesoría a la Gerencia General y demás dependencias de la Entidad de acuerdo con las necesidades presentadas.
- A partir del año 2022, la Oficina Asesora Jurídica, asumió el procedimiento de cancelación de hipotecas y condiciones resolutorias.



cajaHonor
Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía

ANEXOS

9.1 ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

ÍNDICE DE CONTENIDO GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
GRI 2: Contenidos Generales						
Perfil de la organización						
Contenido 2-1	Nombre de la organización.	CONTENIDOS GENERALES / Perfil de la organización (Capítulo 1).				
Contenido 2-2	Actividades, marcas, productos y servicios.	CONTENIDOS GENERALES / Perfil de la organización (Capítulo 1).				
Contenido 2-3	Ubicación de la sede.	CONTENIDOS GENERALES / Perfil de la organización (Capítulo 1).				
Contenido 2-4	Ubicación de las operaciones.	CONTENIDOS GENERALES / Perfil de la organización (Capítulo 1).				
Contenido 2-5	Propiedad y forma jurídica.	CONTENIDOS GENERALES / Perfil de la organización (Capítulo 1).				Gobernanza.
Contenido 2-6	Mercados servicios.	CONTENIDOS GENERALES / Perfil de la organización (Capítulo 1).				
Contenido 2-7	Tamaño de la organización.	CONTENIDOS GENERALES / Tamaño y servicios que ofrece la Entidad (Capítulo 1).				Gobernanza.
Contenido 2-8	Información sobre empleados y otros trabajadores.	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / Información sobre los funcionarios y contratistas (Capítulo 5).		8	6	Prácticas laborales.
Contenido 2-9	Cadena de suministro.	CADENA DE SUMINISTRO/ Manual Interno de Contratación. (Capítulo 6).				Prácticas justas de operación.
Contenido 2-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro.	No se presentaron cambios significativos en la Entidad ni en su cadena de suministros, durante el período objeto de esta memoria.				

ÍNDICE DE CONTENIDO GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
Contenido 2-11	Principio o enfoque de precaución.	La Entidad, a través de su 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, de esta manera, promueve el ahorro de agua, luz y papel, efectuando mediciones y control de los consumos. También, para la adquisición de bienes y servicios, establece cláusulas con criterios de sostenibilidad ambiental.			7	
Contenido 2-13	Afiliación a asociaciones.	CONTENIDOS GENERALES / Perfil de la organización (Capítulo 1).		16 y 17.	1, 8, 9 y 10.	Gobernanza
Estrategia						
Contenido 2-14	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
Contenido 2-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Mensaje del Gerente General a los grupos de interés.		16	7, 8, 9 y 10.	Gobernanza
Ética e integridad						
Contenido 2-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta.	Gestión ética y transparente. (Capítulo 2). Cadena de suministro. (Capítulo 6).		16	10	Gobernanza
Contenido 2-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Gestión ética y transparente. (Capítulo 2).		16	10	Gobernanza

ÍNDICE DE CONTENIDO GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
Gobernanza						
Contenido 2-18	Estructura de gobernanza.	Contenidos generales / Estructura de Gobierno y Planeación Estratégica Institucional (Capítulo 1).				Gobernanza
Contenido 2-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.	Contenidos generales / Estructura de Gobierno y Planeación Estratégica Institucional (Capítulo 1).				
Contenido 2-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Contenidos generales / Estructura de Gobierno y Planeación Estratégica Institucional (Capítulo 1).				
Contenido 2-25	Conflictos de interés.	Contenidos generales / Estructura de Gobierno y Planeación Estratégica Institucional (Capítulo 1).		16	10	Gobernanza
Contenido 2-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Contenidos generales / Estructura de Gobierno y Planeación Estratégica Institucional (Capítulo 1).		16	10	Gobernanza
Contenido 2-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales.	Se relacionan a lo largo del informe.		16	10	Gobernanza
Contenido 2-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo.	Gestión ética y transparente. (Capítulo 2).		16	10	Gobernanza

ÍNDICE DE CONTENIDO GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
Contenido 2-32	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, revisado y aprobado por las diferentes áreas que intervinieron en el proceso de elaboración del Informe.				Gobernanza
Participación de los grupos de interés						
Contenido 2-40	Lista de grupos de interés.	Contenidos generales. (Capítulo 1).				
Contenido 2-41	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
Contenido 2-42	Identificación y selección de grupos de interés.	Contenidos generales / Grupos de interés. (Capítulo 1).				
Contenido 2-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés.	Contenidos generales / Grupos de interés. (Capítulo 1).				
Prácticas para la elaboración de informes						
Contenido 2-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados.	Acerca de este informe.				
Contenido 2-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema.	Contenidos generales / Materialidad. (Capítulo 1).				

ÍNDICE DE CONTENIDO GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
Contenido 2-47	Lista de los temas materiales.	Contenidos generales / Materialidad. (Capítulo 1).				
Contenido 2-48	Re-expresión de la información.	No se presenta. Re-expresión de la información en la elaboración del informe.				
Contenido 2-49	Cambios en la elaboración de informes.	Se cambia la nueva numeración de los estándares GRI así: GRI 101 por 1 (fundamentos)-GRTI 102 por 2 (contenidos generales)- y GRI 103 por 3 (enfoque de gestión)				
Contenido 2-50	Período objeto del informe.	Acerca de este informe.				
Contenido 2-52	Ciclo de elaboración de informes.	Acerca de este informe.				
Contenido 2-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe.	Acerca de este informe.				
Contenido 2-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI.	Acerca de este informe.				
Contenido 2-55	Índice de contenidos GRI.	Se presenta Índice de Contenidos GRI.				
Contenido 2-56	Verificación externa.	Esta memoria no cuenta con verificación externa.				
ÉTICA Y TRANSPARENCIA						
ASUNTO MATERIAL	Gestión empresarial, ética y transparencia.	Gestión ética y transparente. (Capítulo 2).				
GRI 3: Enfoque de gestión	3-1 ¿Por qué es importante?	Gestión ética y transparente. (Capítulo 2).		16 y 17	10	Gobernanza.
	3-2 ¿Cómo se gestiona?	Gestión ética y transparente. (Capítulo 2).				
	3-3 ¿Cómo se evalúa?	Gestión ética y transparente. (Capítulo 2).				

ÍNDICE DE CONTENIDO GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
GRI 205: Anticorrupción	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.	Gestión ética y transparente / Gestión del riesgo. (Capítulo 2).				
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	Gestión ética y transparente / Capacitaciones en materia Anticorrupción (Capítulo 2).				
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	Gestión ética y transparente / Gestión del riesgo. (Capítulo 2).				
DIMENSIÓN ECONÓMICA						
ASUNTO MATERIAL	Gestión económica.	Desempeño económico. (Capítulo 3).				
GRI 3: Enfoque de gestión	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).				
GRI 201: Desempeño económico	201-1: Valor económico directo, generado y distribuido.	Desempeño económico. (Capítulo 3).				
GRI 207: Fiscalidad	207-1 Enfoque de impuestos. (Obligaciones tributarias)	Desempeño económico. (Capítulo 3).		8, 9 y 12.		Gobernanza
DIMENSIÓN SOCIAL						
GESTIÓN CON AFILIADOS						
ASUNTO MATERIAL	Solución de vivienda	Gestión con afiliados. (Capítulo 4).		11	1 y 2.	Asuntos con consumidores
GRI 3: Enfoque de gestión	3-1 ¿Por qué es importante?	Gestión con afiliados. (Capítulo 4).				
	3-2 ¿Cómo se gestiona?	Gestión con afiliados. (Capítulo 4).				
	3-3 ¿Cómo se evalúa?	Gestión con afiliados. (Capítulo 4).				
Indicador Propio	Subsidios de vivienda.	Gestión con afiliados. (Capítulo 4).				

ÍNDICE DE CONTENIDO GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
Indicador Propio	Satisfacción del cliente y solución de reclamaciones.	Gestión con afiliados. (Capítulo 4).				
Indicador Propio	Afiliados, Total de afiliados	Gestión con afiliados. (Capítulo 4).				
GESTIÓN HUMANA						
ASUNTO MATERIAL	Bienestar laboral.	Gestión del talento humano (Capítulo 5).				
GRI 3: Enfoque de gestión	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).				
GRI 401: Empleo	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 los empleados a tiempo parcial o temporales 8.	Gestión del talento humano. (Capítulo 5). Bienestar y beneficios. (Capítulo 5).				
	401-3 Permiso parental.	Gestión del talento humano. Licencias de maternidad y paternidad. (Capítulo 5).				
GRI 403: Salud y Seguridad en el trabajo	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 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes	Gestión del talento humano. Salud y Seguridad en el Trabajo. (Capítulo 5).				
	403-3 Trabajadores son alta incidencia o alto riesgo de enfermedad	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	
	403-4 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).					
	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 la salud y la seguridad.	Gestión del talento humano. Salud y Seguridad en el Trabajo. (Capítulo 5).					
	403-8 Cobertura sobre el sistema de gestión de la salud y 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 enfermedades laborales.	Gestión del talento humano. Salud y Seguridad en el Trabajo. (Capítulo 5).					
	GRI 404: Formación y Enseñanza	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).				

ÍNDICE DE CONTENIDO GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.	Gestión del talento humano. Evaluación de desempeño. (Capítulo 5).				
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad en funcionarios y en órganos de gobierno.	Gestión del talento humano. Información sobre funcionarios y contratistas. (Capítulo 5).				
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	Gestión del talento humano. Relación entre el salario base de los hombres y de las mujeres. (Capítulo 5).		8 y 10.		Prácticas laborales.
GRI 406: No discriminación	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	Durante el 2022, en la Entidad no se reportó ningún caso de discriminación.		8 y 10.		Prácticas laborales
CADENA DE SUMINISTRO						
ASUNTO MATERIAL	Gestión de la cadena de abastecimiento.	Cadena de suministro. (Capítulo 6).		12	6	Prácticas justas de operación
GRI 3: Enfoque de gestión	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).				
GRI 204: Prácticas de adquisición	204-1 Prácticas en compras.	Cadena de suministro. (Capítulo 6).				
DIMENSIÓN AMBIENTAL						
ASUNTO MATERIAL	Prevención de la contaminación y uso eficiente y sostenible de los recursos.	Gestión Ambiental (Capítulo 7).		12	7 y 8.	Medio ambiente
GRI 3: Enfoque de gestión	3-1 ¿Por qué es importante?	Gestión Ambiental (Capítulo 7).				
	3-2 ¿Cómo se gestiona?	Gestión Ambiental (Capítulo 7).				

ÍNDICE DE CONTENIDO GRI						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	ODS	Principio del Pacto Global	ISO 26000
	3-3 ¿Cómo se evalúa?	Gestión Ambiental (Capítulo 7).				
GRI 302: Energía	302-1 Consumo de energía dentro de la organización.	Gestión Ambiental. Uso eficiente de los recursos. (Capítulo 7).				
GRI 303: Agua y afluentes	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).				
GRI 306: Residuos	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 a los que, se ha evitado su eliminación.	Gestión Ambiental. Uso eficiente de los recursos. (Capítulo 7).				
GRI 308 Evaluación ambiental proveedores	308-1 Proveedores con filtros de evaluación con criterios ambientales	Gestión Ambiental. Uso eficiente de los recursos. (Capítulo 7).				
Indicador propio	Consumo de resmas de papel.	Gestión Ambiental. Uso de tecnologías eficientes. (Capítulo 7).				
Otros contenidos						
GRI 419: 2-27 Cumplimiento Socioeconómico	419-1 Incumplimiento de las leyes y reglamentos en el ámbito social y económico.	Durante la última vigencia, no se presentaron fallos en contra.				

9.2 ESTADOS FINANCIEROS

CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA
ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA SEPARADO
Al 31 de diciembre de 2022 y 2021
(Expresado en millones de pesos colombianos)

	<u>31 Dic 2022</u>	<u>31 Dic 2021</u>
ACTIVOS		
Activos corrientes		
Efectivo y equivalentes al efectivo	214.851	175.889
Inversiones y operaciones con derivados	679.445	554.989
Cartera de créditos y operaciones de leasing financiero	7.128	4.182
Cuentas comerciales por cobrar y otras cuentas por cobrar	20.820	23.683
Activos mantenidos para la venta	67.892	70.096
Otros activos no financieros	1.322	14
Activos corrientes totales	<u>991.458</u>	<u>828.853</u>
Activos no corrientes		
Inversiones y operaciones con derivados	6.075.962	5.961.204
Cartera de créditos y operaciones de leasing financiero	94.769	82.966
Cuentas comerciales por cobrar y otras cuentas por cobrar	16.364	11.685
Propiedades de inversión	139.303	161.607
Propiedades, planta y equipo	53.830	80.425
Activos intangibles	2.012	1.305
Activo por impuesto diferido	220	223
Activos no corrientes totales	<u>6.382.460</u>	<u>6.299.415</u>
Activos totales	<u>7.373.918</u>	<u>7.128.268</u>
PASIVOS Y PATRIMONIO		
Pasivos corrientes		
Pasivos financieros medidos al costo amortizado	1.940.834	2.112.716
Cuentas por pagar comerciales y otras cuentas por pagar	24.142	15.003
Beneficios a empleados	1.182	1.149
Pasivos corrientes totales	<u>1.966.158</u>	<u>2.128.868</u>
Pasivos no corrientes		
Pasivos financieros medidos al costo amortizado	5.084.920	4.653.651
Pasivo por impuesto diferido	33.322	31.817
Otros pasivos no financieros	859	1.000
Provisiones por beneficios a empleados	23.442	17.719
Otras provisiones a largo plazo	2.554	8.169
Pasivos no corrientes totales	<u>5.145.097</u>	<u>4.712.356</u>
Pasivos totales	<u>7.111.255</u>	<u>6.841.224</u>
Patrimonio		
Capital social	60.194	60.194
Reservas	44.900	44.621
Resultados acumulados	18.299	15.784
Resultado del ejercicio	5.426	2.795
Efectos por adopción por primera vez	110.432	115.897
Otros Resultados Integrales	23.412	47.753
Patrimonio total	<u>262.663</u>	<u>287.044</u>
Patrimonio y pasivos totales	<u>7.373.918</u>	<u>7.128.268</u>

Las notas adjuntas son parte integral de los Estados Financieros

Luis Felipe Paredes Cadena
Representante Legal
(Ver certificación adjunta)

Greyz Andrea Figueroa Lopez
Contador Público
Tarjeta Profesional 178909-T
(Ver certificación adjunta)

William Galvis Guzmán
Revisor Fiscal
Tarjeta Profesional 74138-T
Designado por Amézquita & Cia S.A.S.
(Véase mi informe del 27 de febrero del 2023)

CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA
ESTADO DE RESULTADOS INTEGRAL SEPARADO
Años terminados al 31 de diciembre de 2022 y 2021
(Expresado en millones de pesos colombianos)

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Ingresos operacionales directos	815.062	535.956
Gastos operacionales directos	(504.921)	(269.746)
Ganancia operacional directa	<u>310.141</u>	<u>266.210</u>
Ingresos operacionales indirectos	7.215	53.180
Gastos operacionales indirectos	(80.087)	(63.038)
Ganancia operacional antes de provisiones, depreciaciones y amortizaciones	<u>237.269</u>	<u>256.352</u>
Depreciaciones	(2.467)	(2.619)
Amortizaciones	(1.983)	(2.613)
Apropiaciones	(214.863)	(234.879)
Ganancia del ejercicio antes de impuestos	<u>17.956</u>	<u>16.241</u>
Impuesto a las ganancias		
Impuesto corriente		
Impuesto de renta y complementarios	(14.879)	(7.937)
Impuesto diferido		
Impuesto diferido	2.349	(5.509)
Ganancia del ejercicio	<u>5.426</u>	<u>2.795</u>
Otros Resultados Integrales		
Inversiones al valor razonable con cambios en el ORI	(485)	(190)
Revaluación propiedad, planta y equipo	(19.958)	(523)
Impuesto diferido con cambios en el ORI	(3.899)	-
Total Otros Resultados Integrales	<u>(24.342)</u>	<u>(713)</u>
Resultado integral total	<u>(18.916)</u>	<u>2.082</u>

Las notas adjuntas son parte integral de los Estados Financieros

Luis Felipe Paredes Cadena
Representante Legal
(Ver certificación adjunta)

Greyz Andrea Figueroa Lopez
Contador Público
Tarjeta Profesional 178909-T
(Ver certificación adjunta)

William Galvis Guzmán
Revisor Fiscal
Tarjeta Profesional 74138-T
Designado por Amézquita & Cia S.A.S.
(Véase mi informe del 27 de febrero del 2023)

CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA
ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO SEPARADO
Años terminados al 31 de diciembre de 2022 y 2021
(Expresado en millones de pesos colombianos)

	2022	2021
Flujos de efectivo generados por las operaciones del periodo		
Utilidad del periodo	5.426	2.795
Ajustes para conciliar la utilidad neta con el efectivo generado por las operaciones:		
Ingreso por valoración de inversiones	(784.119)	(484.953)
Gasto intereses depósitos y exigibilidades	502.971	269.587
Ingreso intereses cartera de crédito	(8.507)	(6.913)
Depreciación	2.467	2.619
Amortización de otros activos	1.983	2.613
Deterioro de cartera	350	635
Deterioro cuentas por cobrar	380	372
Medición al valor razonable de propiedades de inversión	22.813	(46.553)
Recuperación de cartera	(4)	(49)
Impuesto de renta	14.879	7.937
Impuesto diferido	(2.349)	5.509
Total ajustes para conciliar la ganancia	(243.710)	(246.401)
Cambios en activos y pasivos		
(Aumento) en cartera de crédito	(10.369)	(24.529)
Intereses recibidos cartera de crédito	3.781	2.191
(Aumento) en cuentas por cobrar	(14.683)	(2.205)
(Aumento) disminución en otros activos	(1.308)	2
Aumento (disminución) en otras provisiones- litigios y demandas	734	(19)
Aumento (disminución) en otras provisiones- subsidios de soldados profesionales	-	(67.197)
(Disminución) en otras provisiones - subsidios de vivienda	(6.349)	(100.611)
Aumento en cuentas por pagar	6.748	59.621
Aumento (disminución) en beneficios a empleados	5.757	(618)
(Disminución) en otros pasivos	(141)	(586)
Aumento en pasivo por impuesto diferido	3.858	293
Efectivo generado (utilizado) por las actividades de operación	(255.682)	(380.059)
Flujos de efectivo de las actividades de inversión		
Disminución inversiones	227.510	147.978
Intereses recibidos en inversiones	319.100	317.751
(Aumento) disminución propiedades de inversión	(509)	-
(Aumento) en propiedades, planta y equipo	(5.194)	(4.746)
(Aumento) disminución en activos mantenidos para la venta	12	(160)
(Aumento) en activos intangibles	(2.690)	(1.814)
Efectivo generado (utilizado) por las actividades de inversión	538.229	459.009
Flujo de efectivo de las actividades de financiación		
Aumento (disminución) en depósitos y exigibilidades	(21.691)	73.188
Intereses pagados en depósitos y exigibilidades	(221.894)	(150.929)
Efectivo generado (utilizado) por las actividades de financiación	(243.585)	(77.741)
Aumento neto en el efectivo y equivalentes	38.962	1.209
Efectivo y equivalentes al principio del año	175.889	174.680
Efectivo y equivalentes al final del año	214.851	175.889

Las notas adjuntas son parte integral de los Estados Financieros

Luis Felipe Paredes Cadena
Representante Legal
(Ver certificación adjunta)

Greyz Andrea Figueroa Lopez
Contador Público
Tarjeta Profesional 178909-T
(Ver certificación adjunta)

William Galvis Guzmán
Revisor Fiscal
Tarjeta Profesional 74138-T
Designado por Amézquita & Cia S.A.S.
(Véase mi informe del 27 de febrero del 2023)

CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA
ESTADO DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO SEPARADO
Años terminados al 31 de diciembre de 2022 y 2021
(Expresado en millones de pesos colombianos)

	<u>Capital Social</u>	<u>Reservas</u>	<u>Resultado del Ejercicio</u>	<u>Otro Resultado Integral</u>	<u>Resultados Acumulados</u>	<u>Efectos por Conversión</u>	<u>Total</u>
Saldos al 01 de enero de 2021	60.194	44.345	2.795	48.467	13.300	115.897	284.962
Ganancia/Perdida neta del ejercicio			2.795				2.795
Inversiones al valor razonable con cambios en el ORI				(190)			(190)
Revaluación Propiedad, Planta y Equipo				(523)			(523)
Constitución de reservas		276			(276)		-
Traslado de resultados a ejercicios anteriores			(2.795)		2.795		-
Saldos al 31 de diciembre de 2021	<u>60.194</u>	<u>44.621</u>	<u>2.795</u>	<u>47.754</u>	<u>15.783</u>	<u>115.897</u>	<u>287.044</u>

	<u>Capital Social</u>	<u>Reservas</u>	<u>Resultado del Ejercicio</u>	<u>Otro Resultado Integral</u>	<u>Resultados Acumulados</u>	<u>Efectos por Conversión</u>	<u>Total</u>
Saldos al 01 de enero de 2022	60.194	44.621	2.795	47.754	15.783	115.897	287.044
Ganancia/Perdida neta del ejercicio			5.426				5.426
Cambios en reconocimiento por efectos de conversión						(5.465)	(5.465)
Inversiones al valor razonable con cambios en el ORI				(485)			(485)
Revaluación propiedad, planta y equipo				(23.857)			(23.857)
Constitución de reservas		279			(279)		-
Traslado de resultados a ejercicios anteriores			(2.795)		2.795		-
Saldos al 31 de diciembre de 2022	<u>60.194</u>	<u>44.900</u>	<u>5.426</u>	<u>23.412</u>	<u>18.299</u>	<u>110.432</u>	<u>262.663</u>

Las notas adjuntas son parte integral de los Estados Financieros

Luis Felipe Paredes Cadena
Representante Legal
(Ver certificación adjunta)

Greyz Andrea Figueroa Lopez
Contador Público
Tarjeta Profesional 178909-T
(Ver certificación adjunta)

William Galvis Guzmán
Revisor Fiscal
Tarjeta Profesional 74138-T
Designado por Amézquita & Cia S.A.S.
(Véase mi informe del 27 de febrero del 2023)

