

INFORME No. 023 GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO I SEMESTRE DE 2018

I. OBJETIVO GENERAL

La Oficina de Control Interno de **CAJA HONOR** en desarrollo de sus funciones constitucionales, legales y en cumplimiento del cronograma de Auditorias y de Informes Internos y Externos a entes de control para la vigencia 2018, adelantó un Informe de Gestión y Evaluación del Sistema de Control Interno del I semestre de 2018, a fin de mejorar la capacidad para la toma de decisiones y fortalecer las comunicaciones entre las partes interesadas e incrementar la eficiencia administrativa.

II. ALCANCE

El Informe de Gestión y Evaluación del Sistema de Control Interno de CAJA HONOR, se realizó al primer semestre de 2018, teniendo en cuenta la articulación de las siete (07) dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG con los componentes del MECI (Decreto 943 de 2014), de conformidad con el Decreto 1499 de 2017 y el Decreto 648 de 2017.

III. MARCO LEGAL

La norma aplicable al informe de gestión y evaluación del sistema de control interno, es la siguiente:

- **Ley 87 de 1993** "Por el cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las Entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones".
- **Decreto 1537 de 2001** "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 87 de 1993 en cuanto a elementos técnicos y administrativos que fortalezcan el sistema de control interno de las entidades y organismos del Estado".
- **Circular Externa 038 de 2009** de la Súper Intendencia Financiera de Colombia, incorporada en la CE 029 de 2014 SFC.
- **Decreto 1599 del 2005** "Por el cual se adopta el modelo estándar de Control Interno para el Estado Colombiano"
- **Decreto 2482 de 2012** "Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de planeación y gestión"
- **Decreto 1900 de 2013**, "Por el cual se modifica la estructura de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, se determinan las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones."

- **Decreto 1901 de 2013** "Por el cual se establece la planta de personal de empleados públicos y se fija el número de trabajadores oficiales de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía se dictan otras disposiciones."
- **Decreto 943 de 2014** "Por el cual se actualiza el modelo estándar de Control Interno MECI".
- **Acuerdo 04 de 2016** "Por el cual se aprueba el reglamento interno del Comité de Auditoría de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía"
- **Directiva de Buen Gobierno y Funcionamiento del Grupo Social y Empresarial de la Defensa – GSED No. 30** del 31 de octubre de 2016.
- **Resolución 159 del 31 de marzo de 2016** "Por la cual se establece la estructura, funciones y siglas de las Áreas y Grupos Internos de Trabajo de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía y se dictan otras disposiciones"; derogando la Resolución 659 de 2015 "Por la cual se establece la estructura, funciones y siglas de las Áreas y Grupos Internos de Trabajo de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía y se dictan otras disposiciones".
- **Resolución 463 del 21 julio de 2017** "Por la cual se modifica la Resolución 159 del 31 de marzo de 2016, se crea el Área Comercial de Modelos de Vivienda de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, se establecen sus funciones y se dictan otras disposiciones".
- **Decreto 648 de 2017** "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública".
- **Decreto 1499 de 2017** "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015". Capítulo 3 -Modelo Integrado de planeación y Gestión.
- **Resolución 612 de 2018** "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".
- **Resolución 320 del 19 de junio de 2018** "Por la cual se establece la estructura, funciones y siglas de las Áreas y Grupos Internos de Trabajo de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía y se dictan otras disposiciones"

IV METODOLOGÍA

- Evaluación sobre la alineación de las normas establecidas por la Superintendencia Financiera de Colombia en su Circular Externa 038 de 2009 de SFC, incorporada en la CE 029 de 2014, respecto a los componentes del MECI 2014 articulados con las 7 dimensiones de MIPG, con destino a los miembros de Junta Directiva, Representantes Legales, Revisores Fiscales, Auditores Internos.
- Realizar verificación del autodiagnóstico de las 7 dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG y del avance a junio de 2018, de los planes de acción resultado de las brechas identificadas para el cumplimiento de cada una de ellas, según

lo establecido en el Decreto 1499 de 2017, junto con su manual operativo generado por el DAFP.

- Asimismo, se evaluarán los componentes de la 7ma dimensión de MIPG "Control Interno", que se desarrollan a través del MECI descritos en el Decreto 943 del 2014, "Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno, y que busca una alineación a las buenas prácticas de control referenciadas desde el modelo COSO, como a continuación se detalla:
 - i. Ambiente de control
 - ii. Administración del riesgo
 - iii. Actividades de control
 - iv. Información y comunicación
 - v. Actividades de monitoreo

- La evaluación de los componentes de la 7ma dimensión está acompañada de un sistema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la Entidad, a través de las siguientes líneas de defensa:
 - i. Línea estratégica, conformada por la alta dirección y el equipo directivo
 - ii. 1ra línea, conformada por los gerentes públicos y los líderes de proceso
 - iii. 2da línea, conformada por los servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo
 - iv. 3ra línea, conformada por la Oficina de Control Interno

- Verificación de los lineamientos establecidos en el Acuerdo No. 04 del 28 de junio de 2016 Por el cual se aprueba el reglamento interno del Comité de Auditoría de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.

V RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno como se observa a continuación:

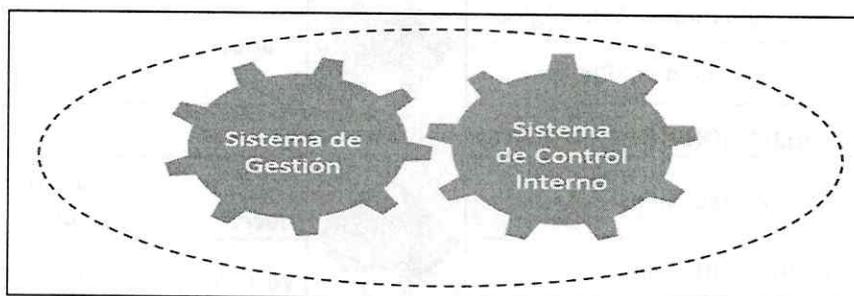


Imagen 1. Articulación sistemas de Gestión y de Control Interno- Manual Operativo MIPG-DAFP

El Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753, integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad y lo articula con el Sistema de Control Interno, siendo MIPG el mecanismo que facilita dicha integración y articulación.

El Control Interno se integra, a través del MECI, como una de las dimensiones de MIPG, constituyéndose en el factor fundamental para garantizar de manera razonable el cumplimiento de los objetivos institucionales.

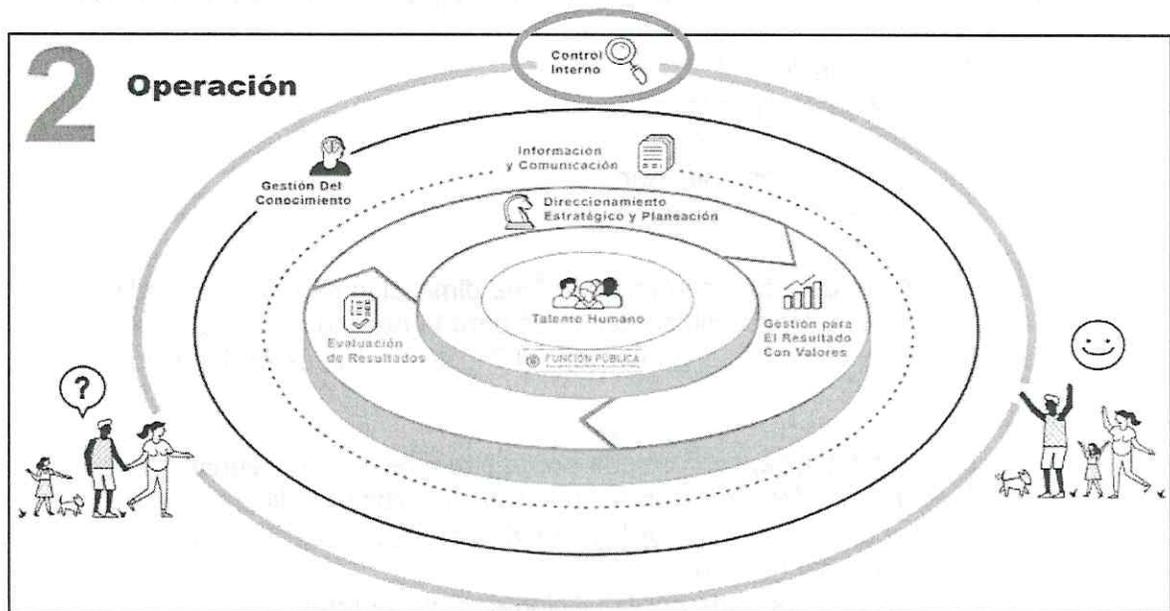
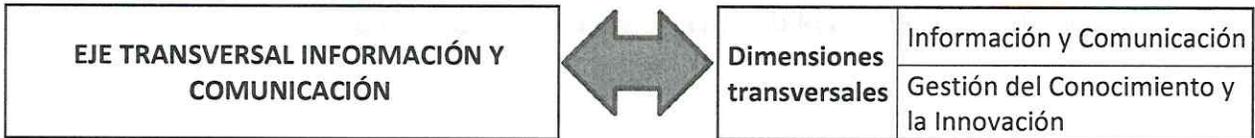


Imagen 2. Las 7 dimensiones de MIPG- Manual Operativo MIPG -DAFP

El Control Interno se integra a MIPG, a través de los componentes Modelo Estándar de Control Interno MECI, como a continuación se describen y evalúan en todos los procesos de Caja Honor:

MECI 2014		MIPG 2017	
MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN			
Componente Talento Humano	↔	Corazón MIPG	Dimensión de Talento Humano
Componente Direccionamiento Estratégico		Planear	Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación
Componente Administración del Riesgo			
MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO			
Componente Autoevaluación Institucional	↔	Hacer	Gestión con Valores para el Resultado
Componente Auditoría Interna		Verificar y Actuar	Evaluación para el Resultado
Componente Planes de Mejoramiento			Control Interno



El objetivo del modelo MECI, consiste en brindar a las organizaciones una estructura de control, cuyo fin es garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales, con la coordinación de las acciones, la fluidez de la información y comunicación anticipando y corrigiendo de manera oportuna, las debilidades que se puedan evidenciar en las autoevaluaciones de cada uno de los procesos internos.

Dentro de la evaluación, se contempló el desarrollo de los principios descritos en el Modelo MECI 2014 y las 7 dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión "MIPG" el autocontrol, autorregulación y autogestión, y su aplicación dentro de la estructura de la Entidad.

1. EVALUACIÓN DE LAS 7 DIMENSIONES DE MIPG

Dentro del autodiagnóstico realizado con los procesos en acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación, alineado a las 15 políticas que integra MIPG se estableció los siguientes resultados:

Política MIPG	Resultado
Autodiagnóstico de la estrategia de Talento Humano	96,6
Autodiagnóstico de Gestión del Código de Integridad	94,3
Autodiagnóstico de Gestión política de direccionamiento y planeación	100
Autodiagnóstico de Gestión Plan Anticorrupción	100
Autodiagnóstico de servicio al Ciudadano	100
Autodiagnóstico de Gestión Presupuestal	100
Autodiagnóstico de Gestión de la política de gobierno digital	92,7
Autodiagnóstico de Gestión de la política de defensa jurídica	100
Autodiagnóstico de Gestión de trámites	96
Autodiagnóstico de Gestión de la política de participación ciudadana	88,1
Autodiagnóstico de Gestión de rendición de cuentas	99,2
Autodiagnóstico de la Política de seguimiento y evaluación del desempeño institucional	100
Autodiagnóstico de la Política de gestión documental	88,6
Autodiagnóstico de la Política de transparencia y accesos a la información	99
Autodiagnóstico de resultados de la Política de Control Interno	99,4
Promedio autodiagnóstico de las 15 políticas	96,9

Fuente: Informe Autodiagnóstico Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG-2018- OAPLA

MR

A continuación se validó el autodiagnóstico de las siete dimensiones operativas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG y del avance a junio de 2018, de los planes de acción resultado de las brechas identificadas para el cumplimiento de cada una de ellas, según lo establecido en el Decreto 1499 de 2017, junto con su manual operativo generado por el DAFP así:

1.1. 1ra dimensión de Talento Humano

Tanto la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, como el MIPG, concibe el talento humano como el corazón y eje fundamental para el logro de los objetivos estratégicos, orientado al desarrollo de las capacidades, habilidades, conocimientos y experiencia del capital humano, y las condiciones necesarias basadas en valores, principios y un comportamiento ético superior, para construir relaciones equitativas, asertivas, duraderas las cuales deben estar basadas en la confianza, con las partes relacionadas y grupos de interés.

- *Código de Ética y Conducta TH-NA-CO-001*

La Entidad tiene establecido el Código de Ética y Conducta, en el cual se fijan los parámetros de actuación para Gobierno Corporativo, entre ellos, los miembros de la Junta Directiva, el Gerente General, sus funcionarios y contratistas, los cuales contribuyen permanentemente al cumplimiento de los objetivos institucionales por medio de la coherencia entre el pensar, el ser y el hacer; el mismo se encuentra a cargo del área de Talento Humano y tiene como última fecha de actualización el 11 de febrero de 2016; en el mismo se complementa con diferentes capítulos especializados que desarrollan normas en materia de valores institucionales, políticas, de conductas generales, en la prevención y control del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, compromisos éticos e institucionales, conflicto de intereses, desarrollo del trabajo, servicio y mejora continua, política de control de riesgos y el régimen sancionatorio; dicho código es de conocimiento y competencia del Comité Institucional de Desarrollo Administrativo ahora Comité Institucional de Gestión y Desempeño y Comité Laboral, él mismo se da a conocer a través de Isolucion a funcionarios y contratistas de la Entidad.

Asimismo, alineado al Decreto 2482 de 2012 "*Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión*", la Entidad orienta desde la Gestión de Talento Humano entre otros, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y los temas relacionados con el Clima Organizacional.

Desarrollo del Talento Humano

Dentro de la documentación establecida para los acuerdos, compromisos o protocolos éticos, el área de Talento Humano tiene designado un manual específico de funciones y competencias tanto para los empleados públicos como para los trabajadores oficiales.

Según lo verificado por la OFCIN, se obtiene evidencia de la publicación de los Manuales para empleados públicos y trabajadores oficiales, su última fecha de actualización es del 07 de diciembre de 2016 y 18 de mayo de 2016 respectivamente, como a continuación se observa en la siguiente imagen del sistema Isolucion:

Texto a buscar: manual ¿Buscar en Contenido? No. Resultados: 10

LMD código	LMD título documento	Proceso	Tipo	LMD versión	LMD Revisa	LMD Aprueba	LMD fecha Aprobación
TH-NA-MA-002	ESPECIFICO PARA FUNCIONES Y COMPETENCIAS PARA LOS EMPLEOS PUBLICOS	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Manual	9	Omar Fernando Perez Medina, Sandra Patricia Pachón Bernal	Lina María Rendón Lozano	07/Dic/2016
TH-NA-FM-057	Formato Anexo Manual Especifico de Funciones y Competencias	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Formales	5	Omar Fernando Perez Medina, Sandra Patricia Pachón Bernal	Lina María Rendón Lozano	14/Sep/2015
TH-NA-MA-004	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Manual	4	Omar Santofimio Murcia, Sandra Patricia Pachón Bernal	Lina María Rendón Lozano	01/Aun/2018
TH-NA-MA-003	MANUAL DE OBLIGACIONES Y COMPETENCIAS PARA LOS TRABAJADORES OFICIALES	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Manual	8	Omar Fernando Perez Medina, Sandra Patricia Pachón Bernal	Lina María Rendón Lozano	18/May/2016
TH-NA-MA-005	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Manual	2	Omar Santofimio Murcia, Sandra Patricia Pachón Bernal	Lina María Rendón Lozano	01/Aun/2018

Fuente: Pantallazo aplicativo Isolucion de agosto de 2018

Estos manuales tienen su asidero jurídico por el Decreto 1900 y 1901 del 6 de septiembre de 2013, acorde con la Ley 092 de 2007, cuyas funciones deberán ser cumplidas con criterios de eficiencia y eficacia, de conformidad con los objetivos y funciones que la ley y los reglamentos señala, en la Resolución No. 245 del 13 de mayo de 2015 para empleados públicos y la Resolución 174 del 10 de abril de 2015 para trabajadores oficiales, cuyas funciones deberán ser cumplidas con criterios de eficiencia y eficacia de conformidad con los objetivos y funciones que la Ley y los reglamentos le señalen a la Entidad.

Por otro lado el Sistema de Control Interno (SCI), fortalece el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes, e idoneidad de los servidores públicos, a través de las políticas y prácticas de gestión humana que se deben aplicar, las cuales incorporan los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los trabajadores de la Entidad.

El Área de Talento Humano con acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación, desarrollaron el autodiagnóstico de la presente dimensión y como resultado del mismo, se estableció un plan de brechas de implementación de MIPG, con actividades relacionadas con el teletrabajo, horarios flexibles a fin de analizar la posible implementación y la difusión de valores incluidos los del código de integridad.

De conformidad con el autodiagnóstico presentó un cumplimiento del **96.6%** en promedio para todas las políticas establecidas por MIPG, por esa razón se estableció un plan de brechas

resultantes del autodiagnóstico de MIPG, a fin de realizar un seguimiento y control hasta lograr el cumplimiento de las mismas así:

Para la Política de Gestión de Talento Humano se determinaron las siguientes actividades:

✓ **Coordinar y realizar capacitaciones sobre el programa de teletrabajo**

Según lo informado por el Área de Talento Humano, se llevó a cabo una reunión con la firma DH Innovación Digital, agencia que trabaja con MINTIC, a fin de conocer la propuesta para la implementación del Teletrabajo en Caja Honor; es de anotar que se presentara una propuesta a la Gerencia General, quien aprobará si se continúa trabajando con la implementación de esta política del teletrabajo.

✓ **Solicitar concepto a Informática y Riesgos, respecto si frente a la infraestructura tecnológica actual es viable la implementación del teletrabajo**

El Área de Talento Humano informó que la Oficina de Informática y de Riesgos, presentaron un concepto inicial, donde no ven viable por seguridad de la información la implementación del teletrabajo.

✓ **Definir perfiles y actividades para personas potenciales a prestar servicios de teletrabajo**

De acuerdo a lo indagado por Talento Humano, se está trabajando en una propuesta para presentar a la Gerencia General, incorporando los perfiles y actividades potenciales a prestar servicios de teletrabajo como las llamadas atendidas por el call center.

✓ **Documentar la gestión sobre horarios flexibles**

Según lo evidenciado por la OFCIN, de lo establecido en el Reglamento Interno de trabajo Resolución 063 del 09 de febrero de 2016 en su Art.25 segundo párrafo:

Teniendo en cuenta la política gubernamental de flexibilización de la jornada laboral, las madres y padres cabeza de familia con hijos menores de edad y los funcionarios con discapacidad física podrán optar por un horario especial de trabajo, el cual deberá coordinarse con el jefe inmediato para aprobación por la Gerencia General, siempre y cuando no exista afectación del servicio.

De acuerdo a lo anterior y teniendo en cuenta que el MIPG se establece con el Decreto 1499 de 2017, dentro de las Rutas de creación de valor, que se establece en la Ruta de la Felicidad; entre otras temáticas la relacionada con la práctica de horarios flexibles; es importante que Talento Humano analice los beneficios tanto para el empleado como la Entidad, facilitando la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de sus trabajadores, ya que hace que sus empleados estén satisfechos con su trabajo y a gusto en él. En este modelo se confía en el trabajador y en su capacidad para decidir su jornada laboral a medida de su conveniencia. Es cierto que en la teoría parece una medida para favorecer a los empleados, pero, está demostrado con estudios que el beneficiar al trabajador hace que estén más contentos y esto hace que sean más productivos, por lo que en la práctica es beneficioso para ambos.

- ✓ **Documentar las políticas para el teletrabajo previa aprobación de la GERGE**

Esta actividad está en desarrollo y pendiente de la presentación de los posibles perfiles que apliquen para el teletrabajo y su respectiva aprobación por parte de la Gerencia General.

- ✓ **Difundir los valores de Integridad de la Función Pública**
- ✓ **Realizar encuestas sobre difusión e interiorización de valores**

De acuerdo a estas dos últimas actividades y según lo informado por Talento Humano, se evidenció la divulgación de los valores de integridad mediante la intranet, asimismo se invitó a toda la Entidad a participar en la encuesta de los valores con los que se identificaban más, como se observa a continuación:

**LOS INVITAMOS A PARTICIPAR EN LA
CONSTRUCCIÓN DEL CÓDIGO DE
ÉTICA E INTEGRIDAD DE CAJA
HONOR,
A TRAVÉS DE LA ENCUESTA DE LOS
VALORES QUE ENCONTRARAN EN EL
SIGUIENTE LINK:**

[http://portalintranet/EncuestasInternas/Paginas/
Encuesta-Valores-2018.aspx](http://portalintranet/EncuestasInternas/Paginas/Encuesta-Valores-2018.aspx)

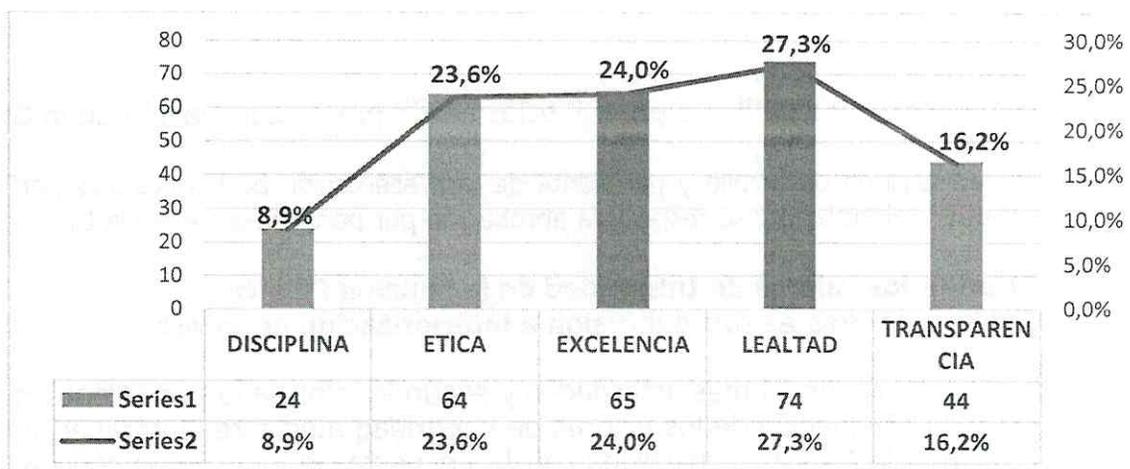
**LA CLAVE DEL ÉXITO DE LOS
FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE CAJA HONOR
ES EL COMPROMISO,
CONSTRUYAMOS JUNTOS EL CÓDIGO DE
ÉTICA E INTEGRIDAD.**



Fuente: Correo intranet 27 junio de 2018 de Talento Humano

De acuerdo a lo anterior se presentó los siguientes resultados en el 3er Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en la misma participaron: **271** funcionarios de Planta, Trabajadores en Misión, Contratistas con la siguiente pregunta: **¿Con cuál de los siguientes valores se identifica?**

MR



Fuente: Acta del 3er Comité Institucional de Gestión y Desempeño – OAPLA julio 2018

Medición del Ambiente Laboral

Según lo informado por el Área de Talento Humano, se realizó la evaluación de ambiente laboral a través de la firma Great Place to Work, con la participación de 264 funcionarios vinculados al mes de junio de 2018, en dicha encuesta se alcanzó un índice general de 81.4%, donde la firma reconoce a Caja Honor en aquellas organizaciones que han logrado construir y sostener excelentes lugares de trabajo a través de la creación de culturas de confianza, distinguiéndose por sus niveles de confianza, orgullo y camaradería, siendo la gente una prioridad clave para la empresa construir culturas sólidas, contenedoras e innovadoras, que ubica a la Entidad en un rango sobresaliente como un gran lugar para trabajar:

Great Place to work Trust index	Valoración previa 2017	Valoración Actual 2018
Índice de Ambiente Laboral (IAL)	65,6	81,4
Brecha frente a la Excelencia	25,2	9,7
Valoración Índice de Ambiente	Satisfactorio	Sobresaliente

Fuente: Informe de Gestión del I semestre de 2018 publicado en la página web Caja Honor

En cuanto a lo reportado por el Área de Talento Humano sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se relacionan las siguientes actividades realizadas en el periodo de reporte del presente informe, como son:

- Socialización del plan de emergencia.
- Socialización de la matriz de identificación de riesgos y evaluación de peligros.
- Capacitación supervisores de contrato aspectos del SGSST.
- Investigación de accidentes e incidentes laborales.

- Inspecciones de seguridad.
- Divulgación sobre actualización de política, objetivos, reglamento de higiene y seguridad industrial y aspectos generales del SGSST.
- Actividades recreativas
- Envío de tips preventivos a través de correo electrónico

1.2. 2da dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación

Caja Honor tiene como objeto facilitar a sus afiliados el acceso a una solución 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 sus afiliados y el desarrollo de las actividades administrativas, técnicas, financieras y crediticias, que sean indispensables para el mismo efecto. Asimismo, administrar las cesantías del personal de la Fuerza Pública, que haya obtenido vivienda de conformidad con lo dispuesto por el Gobierno Nacional.

Dentro del plan estratégico diseñado por la Entidad, el cual cuenta con el acompañamiento del Viceministerio del GSED, quien redefinió su plataforma estratégica, a fin de propiciar sinergias que generen valor a su grupo de empresas, fomentando la identificación de Unidades Estratégicas de Negocio-UEN, que sirvan de derrotero para el cumplimiento de sus estrategias.

Así las cosas, en desarrollo de su función social, Caja Honor, tiene establecido su sistema de planeación estratégica, basado en lo dispuesto por la Ley 152 de 1994, los lineamientos del Departamento Nacional de Planeación, del Ministerio de Defensa Nacional, del Grupo Social y Empresarial de la Defensa y Bienestar – GSED y de la Superintendencia Financiera de Colombia, con la metodología de Balanced Scorecard, y en atención a los conceptos enmarcados en la segunda dimensión de MIPG “Direccionamiento Estratégico y Planeación”, reflexionando sobre la razón de ser de la Entidad, revisando la normativa propia de la Entidad, desde su acto de creación hasta las normas más recientes en las que se asignan competencias y funciones, y verificar que toda su actuación esté efectivamente encaminada a su cumplimiento.

Igualmente, en la definición de la ruta estratégica de la Entidad, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los afiliados de Caja Honor destinatarios de sus productos y servicios, la Oficina Jurídica de Caja Honor, está liderando el proyecto de modificación, actualización y unificación de la normativa interna (MAU), dentro del mismo se designó un líder para cada dependencia de la Entidad, quien es el encargado de remitir a OAJUR las normas vigentes y derogadas de cada proceso, así como sus recomendaciones para modificación normativa; en la segunda etapa la OAJUR se reunirá con cada líder de proceso para analizar dichas recomendaciones y posteriormente presentar un documento final de unificación normativa a la Gerencia General.

Caracterización de ciudadanos, usuarios o grupos de interés

De conformidad con las Políticas de Desarrollo Administrativo establecidas en el Decreto 2482 de 2012 y la segunda dimensión de MIPG “Direccionamiento Estratégico y Planeación”, es un requisito realizar la caracterización de ciudadanos, usuarios o grupos de interés; dando cumplimiento al tema, la Entidad tiene divulgado en la página web el documento

"Caracterización de usuarios" versión 004 del 12 de diciembre de 2017; en él mismo se detallan las necesidades y preferencias de los afiliados de la Caja.

Código de Buen Gobierno GE-NA-CO-001

La Entidad ha instituido el Código de Buen Gobierno, el cual es responsabilidad del Área de Asuntos Gerenciales y Comunicación Estratégica en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación para realizar la respectiva revisión y actualización, el mismo, comprende las disposiciones voluntarias de autorregulación de los órganos de dirección y administración de la Caja, mediante las cuales se comprometen a garantizar una gestión efectiva, integral y transparente, también recoge las normas de conducta y los mecanismos e instrumentos que se deben adoptar y con los cuales se busca generar confianza en los clientes internos y externos hacia la Entidad, la última fecha de actualización es del 13 de febrero de 2018.

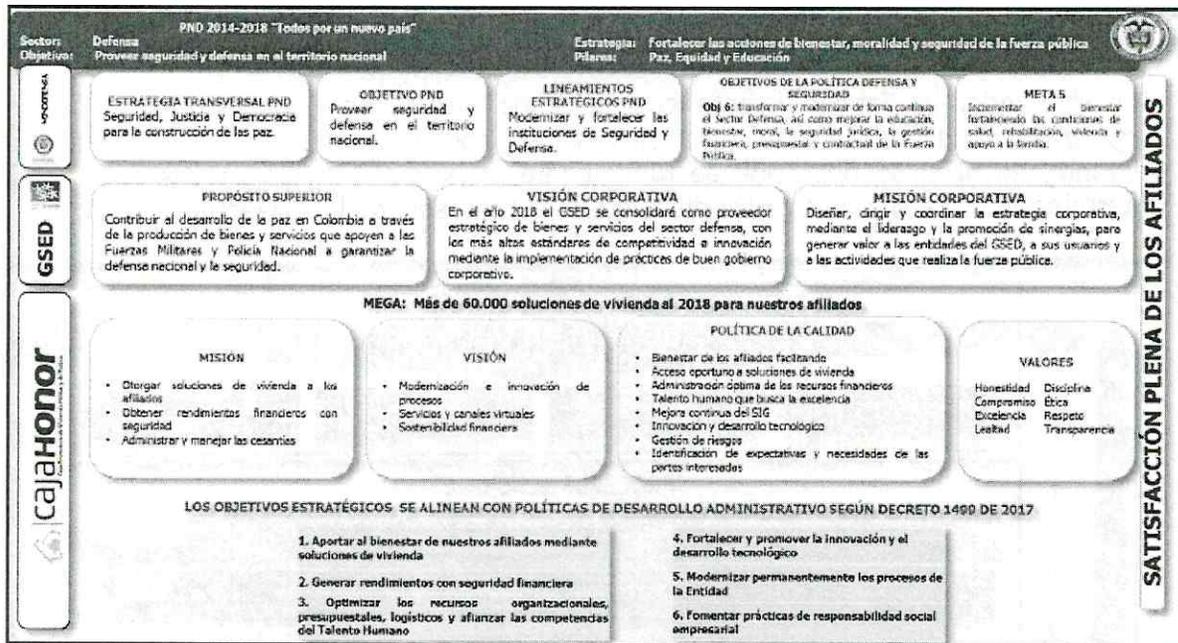
Dentro del Código se encuentra el numeral 5.3. "*Sistema de Control Interno*", el cual describe el modelo utilizado por la Entidad teniendo en cuenta la Ley 87/93 "*Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones*", por lo dispuesto por la Superintendencia Financiera de Colombia y el Departamento Administrativo de la Función Pública, en dicho modelo se describen los procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por la Entidad, con el fin de promover todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la Dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.

Recomendación 01:

Se recomienda por parte de la OFCIN a la Oficina Asesora de Planeación en conjunto con el Área de Asuntos Gerenciales y Comunicación Estratégica, incorporar en el Código de Buen Gobierno, en el numeral 5.3 "*Sistema de Control Interno*", todo lo relacionado con la implementación del Modelo Estándar de Control Interno en la Entidad, con el Decreto 1599 de 2005 y su respectiva actualización de conformidad con el Decreto 943 de 2014 del DAFP, el Decreto 648 y 1499 de 2017 MIPG, así como la implementación y alineación con la C.E. 038 de 2009 de la SFC, la cual fue incorporada el capítulo de Sistema de Control Interno en la C.E. 029 de 2014 SFC.

La Planeación estratégica de Caja Honor, se ve reflejada en el Objetivo 06 del Plan Estratégico del Sector Defensa y Seguridad (Guía de Planeamiento Estratégico 2016-2018), "Transformar y modernizar de forma continua el Sector Defensa, así como mejorar la educación, bienestar, moral, seguridad jurídica, gestión financiera, presupuestal y contractual de la Fuerza Pública", en la meta 5, "Incrementar el bienestar fortaleciendo las condiciones de salud, rehabilitación, vivienda y apoyo a la familia", a través de soluciones de vivienda.

De conformidad con lo expuesto anteriormente, en la siguiente grafica se presenta la alineación estratégica de la Entidad con el Gobierno Nacional.



Fuente: Plan de Acción Institucional 2018- Intranet- Isolucion

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía en articulación con las orientaciones impartidas por el Grupo Social y Empresarial de la Defensa y Bienestar – GSED, gestiona sus fundamentos estratégicos, teniendo en cuenta el marco normativo que le rige, reformulando su direccionamiento, proceso que fue llevado a cabo con las directrices de la Gerencia General y la participación de todas las dependencias de la Entidad.

Asimismo, se destaca que a partir del mes de mayo de 2018 se inició el proceso de formulación del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2022 revisando la formulación del direccionamiento estratégico. Esta labor se ha realizado de manera participativa con las diferentes dependencias de la Entidad y la Gerencia General.

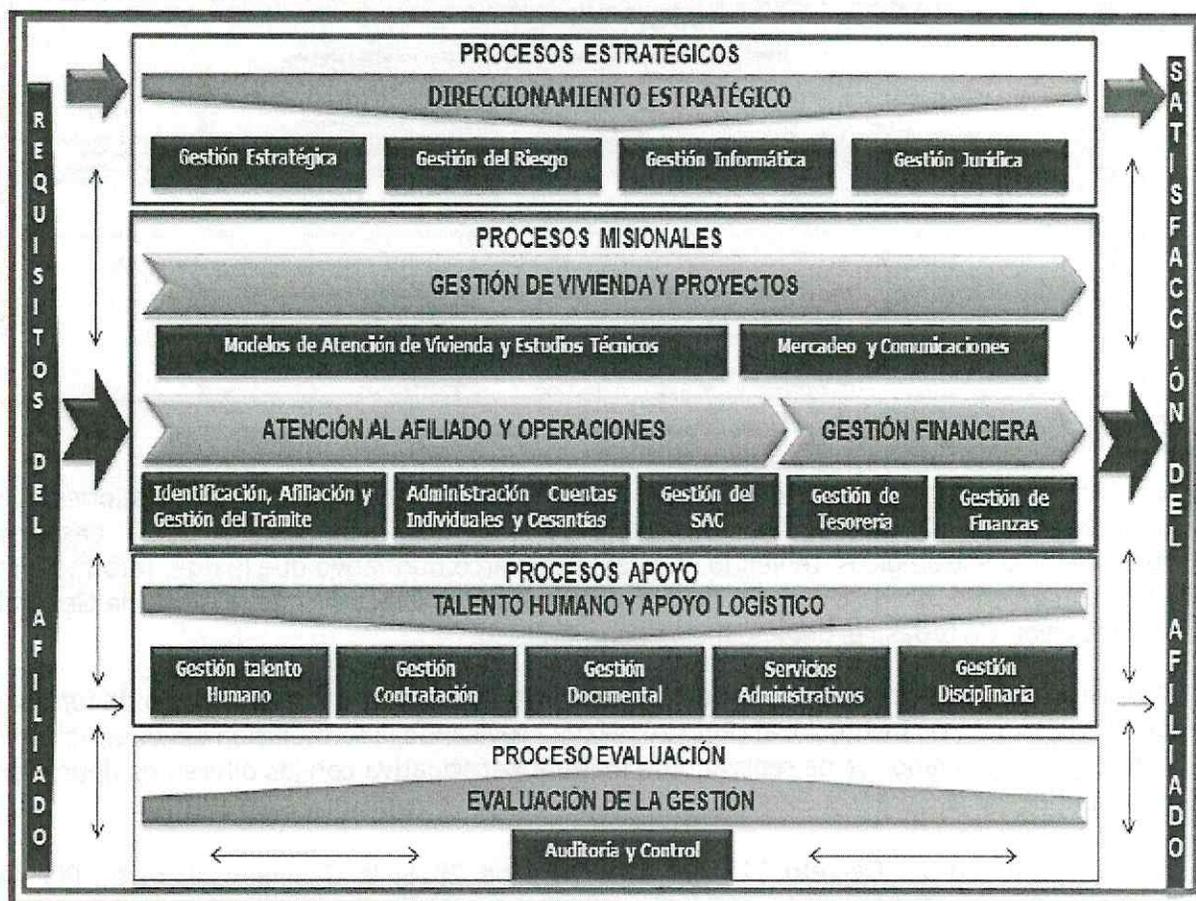
En cumplimiento del Decreto 612 del 4 de abril de 2018, la Oficina Asesora de Planeación impartió lineamientos para la incorporación a la Planeación Institucional de los siguientes planes:

- Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR
- Plan Anual de Adquisiciones
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Incentivos Institucionales
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
- Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
- Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

MZ

Los anteriores planes fueron publicados en el sitio web acorde a lo establecido en el Decreto.

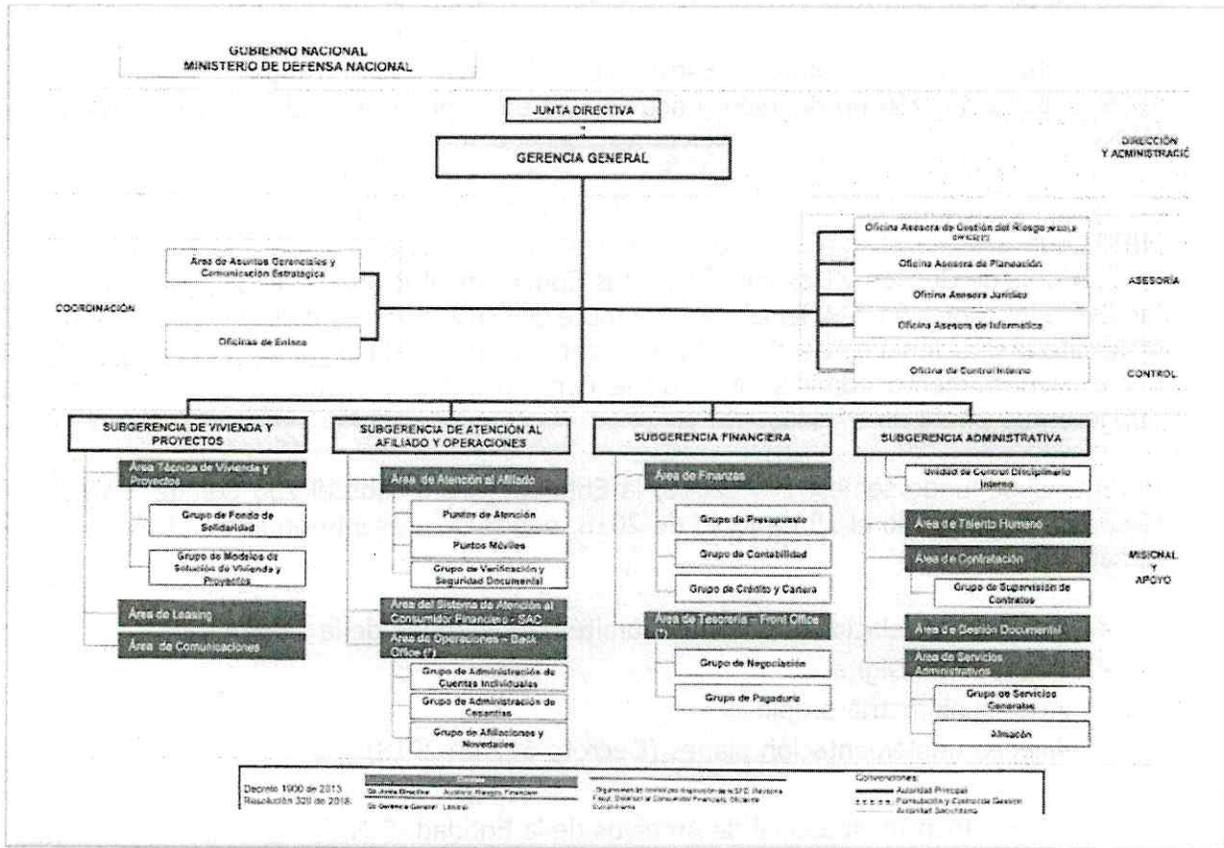
Por otro lado, la Entidad cuenta con el mapa de procesos alineado con la estructura organizacional, diferenciándose los niveles estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación, por lo tanto, su nivel de operación se fundamenta en seis (6) macro procesos, los cuales se interrelación entre si través de los diecisiete (17) procesos, de la siguiente manera:



Fuente: Intranet –Isolucion - Plan Estratégico Institucional PEI 2015-2018

Los procesos se encuentran documentados mediante caracterizaciones las cuales incluyen, además del objeto y alcance, los elementos principales: entradas, salidas, riesgos y sus controles, documentos internos y externos, indicadores, políticas de operación, responsables, infraestructura, sistemas de información, producto no conforme y salidas no conformes.

Asimismo los procesos están alineados a la estructura organizacional recientemente actualizada mediante la Resolución 320 de 2018 "Por la cual se establece la estructura, funciones y siglas de las Áreas y Grupos Internos de Trabajo de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía y se dictan otras disposiciones" y deroga la Resolución 159 de 2016, Resolución 175 de 2017 y la 463 del 21 de julio de 2017, observando la siguiente estructura organizacional:



Fuente: Imagen tomada de la Resolución Interna 320 de 2018

Certificación ISO 9001:2015:

De igual manera CAJA HONOR, recibe la certificación ISO 9001-2015 por parte del ente certificador ICONTEC, de manera anticipada en comparación con las entidades que hacen parte del GSED:

ICONTEC Certifica que el Sistema de Gestión de la organización:
ICONTEC certifies that the Organization's Management System of:

CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICIA - CAJA HONOR

Carrera 54 No. 26 - 54 CAN Bogotá D.C., Colombia

Este Certificado es aplicable al siguiente alcance:
This certificate is applicable to the following scope:

Facilitar a sus afiliados el acceso a soluciones de vivienda a través de sus diferentes modelos, cumpliendo con los requisitos legales y regulatorios de las partes interesadas, administrando los recursos financieros y la promoción las operaciones del mercado inmobiliario a nivel nacional.

To facilitate its affiliates access to housing solutions through different models, complying with the legal and regulatory requirements of interested parties, managing the financial resources and the promoting of the real estate market operations nationwide.

Este aprobación está sujeta a que el sistema de gestión se mantenga de acuerdo con los requisitos especificados, lo cual será verificado por ICONTEC.

This approval is subject to the maintenance of the management system according to the specified requirements, which will be verified by ICONTEC.

Fecha de Aprobación: 2018-12-18
Fecha de Vigencia: 2019-12-31

Certificado: 82999-1
Fecha Última Modificación: 2017-01-23

Icontec Promotor Militar y de Policía
Gerente Ejecutivo
CEO

ICONTEC Certifica que el Sistema de Gestión de la organización:
ICONTEC certifies that the Organization's Management System of:

CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICIA - CAJA HONOR

Carrera 54 No. 26 - 54 CAN Bogotá D.C., Colombia

Este Certificado es aplicable al siguiente alcance:
This certificate is applicable to the following scope:

Facilitar a sus afiliados el acceso a soluciones de vivienda a través de sus diferentes modelos, cumpliendo con los requisitos legales y regulatorios de las partes interesadas, administrando los recursos financieros y la promoción las operaciones del mercado inmobiliario a nivel nacional.

To facilitate its affiliates access to housing solutions through different models, complying with the legal and regulatory requirements of interested parties, managing the financial resources and the promoting of the real estate market operations nationwide.

Esta aprobación está sujeta a que el sistema de gestión se mantenga de acuerdo con los requisitos especificados, lo cual será verificado por ICONTEC.

This approval is subject to the maintenance of the management system according to the specified requirements, which will be verified by ICONTEC.

Fecha de Aprobación: 2018-12-18
Fecha de Vigencia: 2019-12-31

Certificado: 82999-1
Fecha Última Modificación: 2017-01-23

Icontec Promotor Militar y de Policía
Gerente Ejecutivo
CEO

Es de anotar, que dentro del avance de la implementación de MIPG articulado con el MECI 2014 al 1er semestre de 2018, la Oficina Asesora de Planeación informó que realizó el autodiagnóstico de la política de Direccionamiento Estratégico y Planeación, el mismo dio un cumplimiento del 100%, por esta razón no definieron actividades en el plan de brechas del autodiagnóstico de MIPG.

De igual forma y de conformidad con el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que articula el nuevo Sistema de gestión, en noviembre de 2017 se creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (antes Comité Institucional de Desarrollo Administrativo), mediante la resolución 794 del 28 de noviembre de 2017, por medio de la cual se crea y organiza el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, incorporando los nuevos lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, él mismo está integrado por los Subgerentes y Jefe de Oficinas.

Durante el segundo semestre de 2018, la Entidad llevo a cabo el 2do Comité Institucional de Gestión y Desempeño el 18 de junio de 2018, donde se presentaron entre otros los siguientes temas:

- ✓ Actividades relacionadas con el Comité de Seguridad de la Información
- ✓ Avance FUP Digital
- ✓ Avance biometría propia
- ✓ Avance Implementación planes (Decreto 612 de 2018)
 - Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR
 - Plan Anual de Adquisiciones
 - Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
 - Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
 - Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
 - Plan de Seguridad y Privacidad de la Información
- ✓ Riesgos Estratégicos

De conformidad con la implementación de los planes del Decreto 612 de abril de 2018, el Área de Talento Humano realizará la presentación de los siguientes planes en el siguiente comité a realizarse en julio de 2018:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Incentivos Institucionales
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

1.3. 3ra dimensión: Gestión con Valores para Resultados

De conformidad con el Informe de Autodiagnóstico, consolidado por la Oficina Asesora de Planeación, informó que se realizó autodiagnóstico de las políticas de gobierno digital, gestión presupuestal y eficiencia del gasto, participación ciudadana y defensa jurídica.

A continuación se describe cómo se desarrolla las anteriores políticas y se enumeran algunas actividades planteadas a trabajar, resultado del autodiagnóstico mencionado, como en la interoperabilidad con las unidades ejecutoras, y la definición de una participación ciudadana de la siguiente manera:

- **Política de Gobierno Digital:** Esta política se desarrolló durante el primer semestre de 2018 manteniendo la disponibilidad de los sistemas de información, redes y mecanismos de comunicación y transmisión de datos, adicionalmente se mantuvo la plataforma sin afectar el servicio. A Junio 30 de 2018 se contó con disponibilidad de servicios dentro de los parámetros y porcentajes esperados, manteniendo la disponibilidad de la plataforma tecnológica de comunicaciones, permitiendo que los usuarios internos y externos de la Entidad tuviesen acceso a los servicios.

Según lo informado en el Avance allegado por la OAPLA del Plan de brechas para la presente dimensión, la Oficina Asesora de Informática informo que se realizó la actualización de datos abiertos en la página www.datos.gov.co; respecto a la implementación de servicios de información dispuesto en la plataforma de interoperabilidad del Estado Colombiano, indica el proceso de tecnología que actualmente se están realizando mesas de trabajo entre Caja Honor, Comando General y la Policía Nacional; además se está avanzando en fortalecer la interoperabilidad con las unidades ejecutoras con la instalación, implementación y capacitación del aplicativo MAV Y AVAL.

- **Política de Racionalización de Tramites:** Según lo reportado en el avance allegado por la OAPLA del Plan de brechas, el Área de Atención al Afiliado junto con la Oficina Asesora de Informática informaron que se mejoró la experiencia de los usuarios en la navegación y uso de los formularios del portal web de la Entidad, la seguridad en el acceso y ayuda visual para el correcto uso del portal. Respecto a las campañas de difusión sobre los trámites y servicios en línea, informa el proceso Gestión del Trámite que se realizó a través de banner, video en el portal transaccional y capacitación en el Punto de Atención de Bogotá.
- **Política de Participación Ciudadana:** De acuerdo al Informe de avance de las brechas planteadas para esta política, la Oficina de Planeación junto con Gestión del Trámite y Área de Comunicaciones formularon el Plan de Participación Ciudadana donde establecieron actividades relacionadas con consulta y participación de temas como Rendición de Cuentas, Plan Anticorrupción y atención al ciudadano PAAC, Planeación Estratégica, seguimientos al PAAC y socialización de tramites en línea entre otras. Asimismo se realizó seguimiento al plan en mención, mediante el Informe Participación Ciudadana del primer trimestre de 2018 divulgado en la página web de la Entidad, en

donde Caja Honor a través de los Puntos de Atención participaron en diferentes ferias como la del Servicio al ciudadano, realizada en Necocli- Antioquia en abril de 2018, entre otras visitas a las diferentes unidades militares a nivel nacional incrementando las atenciones y trámites para el 1er semestre de 2018.

Asimismo la Entidad, llevo a cabo la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas el 13 de abril de 2018 en las instalaciones del Club Militar ubicado en la ciudad de Bogotá, contando con la participación de 226 asistentes, el evento fue transmitido vía streaming y en diferido a través del Canal Institucional.

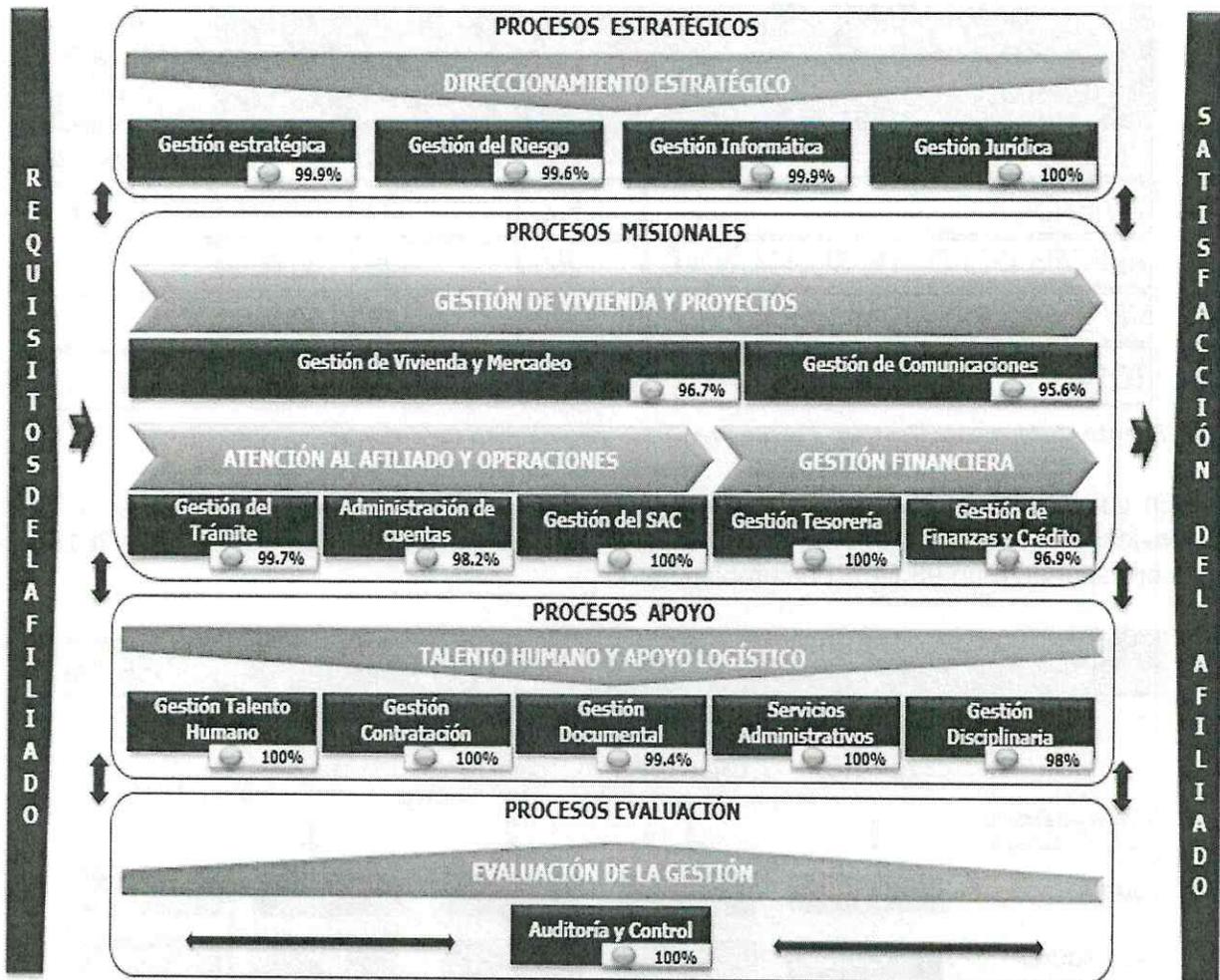
Cabe anotar que previo a la Audiencia Pública se generaron espacios de participación ciudadana a través de foros, chat temáticos y entrevistas cumpliendo con los elementos de información, dialogo e incentivos. Los resultados de la ejecución de la estrategia de Rendición de Cuentas fueron publicados en el sitio web de la Entidad.

- **Política de Defensa Jurídica:** El proceso de Gestión Jurídica lleva a cabo la revisión, análisis, registro, divulgación y/o actualización de las normas, disposiciones y la línea jurisprudencial que regula el funcionamiento de la Entidad; profiere los conceptos jurídicos que le sean solicitados por entes externos y las diferentes dependencias de la Entidad, así mismo, representa judicial y extrajudicialmente a la Entidad en los procesos en que sea parte.

Según lo contemplado en el Informe de Gestión del proceso de Gestión Jurídica, al 30 de junio de 2018 el valor de las condenas en contra de la Entidad fue del 0%, lo anterior, teniendo en cuenta que de enero a marzo no hubo condenas y el valor de las pretensiones de los procesos fallados a favor fue por la suma de \$198.823.615 y de abril a junio de 2018, no hubo valor de condenas ni valor de las pretensiones de los procesos fallados a favor. De igual manera para el mismo periodo, de las 88 acciones de tutelas interpuestas en la Entidad, 77 fueron notificadas y de las cuales 74 fueron falladas a favor y 3 en contra, 2 por concepto de derecho de petición y 1 por vivienda digna. A la fecha se encuentran pendientes 11 fallos en razón a que no se conoce el sentido del mismo.

1.4. 4ta dimensión: Evaluación de Resultados

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, monitorea la operación de la Entidad a través de la medición de los resultados generados, para el efecto cada proceso cuenta con un Plan de Acción, del cual se desprenden los indicadores que se evalúan trimestralmente su cumplimiento, dichos resultados son consolidados por la Oficina Asesora de Planeación, durante el primer semestre de 2018, el desempeño de los procesos del Sistema de Gestión de la Calidad se ubicó en un 99.05% basado en el promedio de la gestión de cada uno los procesos, como se muestra a continuación, estos resultados se informa a la Junta Directiva, Gerencia General y al Comité de Auditoría; adicionalmente, la Entidad tiene implementado las Reuniones de Análisis Estratégico (RAE), las cuales permiten que la Gerencia General, de manera trimestral, poder obtener información relevante de los diferentes procesos para la toma de decisiones.



Fuente: Informe de Gestión del I semestre de 2018 publicado en la página web Caja Honor

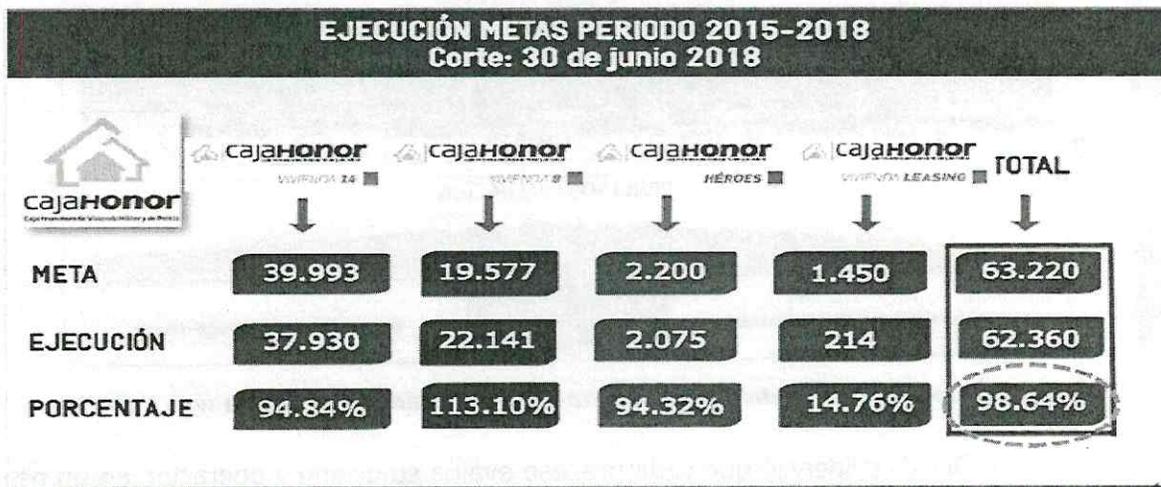
Así las cosas la OFCIN evidenció que cada proceso evalúa su diseño y operación en un periodo de tiempo trimestral, por medio de la medición y el análisis de los indicadores, cuyo propósito fundamental es el de tomar las decisiones relacionadas con la mejora del desempeño; en este orden de ideas, lo que se logra es que cada líder de proceso con su equipo de trabajo verifique el desarrollo y cumplimiento de las acciones que impactan positivamente el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Durante la vigencia 2018 se formuló la meta de 17.100 soluciones de vivienda y a junio 30 se tramitaron 10.770 a través de los diferentes modelos, con un nivel de cumplimiento del 62.98% de la meta programada como se muestra para cada modelo de solución de vivienda en la siguiente tabla:

MODELO	META	EJECUCIÓN	%	INVERSIÓN (MILLONES \$)
VIVIENDA 14	11,000	6,955	63.23%	561,642
VIVIENDA 8	5,630	3,622	64.33%	120,693
HÉROES (FONDO DE SOLIDARIDAD)	250	125	50.00%	5,983
VIVIENDA LEASING	220	68	30.91%	6,216
TOTAL	17,100	10,770	62.98%	694,534

Fuente: Informe de Gestión I semestre 2018- página web Caja Honor

En cuanto a lo ejecutado con respecto a la Mega 2015 – 2018, de las 63.220 soluciones de vivienda proyectadas al 2018, se efectuaron 62.360 con corte al 30 de junio de 2018 lo que corresponde a un 98.64% de cumplimiento.



Fuente: Informe de Gestión del I semestre de 2018 publicado en la página web Caja Honor

Finalmente, la OFCIN infiere que la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía viene cumpliendo los objetivos propuestos, coadyuvando al bienestar de los hombres y mujeres que integran las Fuerzas Militares y de Policía.

Asimismo la Entidad, a través del proceso de Gestión del Trámite, tiene planteado dentro de su plan de acción el indicador Índice Global Satisfacción al Afiliado, según lo reportado en el plan de acción de los dos trimestres, se evidenció los resultados de 4.7 puntos para el segundo trimestre de 2018, en relación con 4.6 del primer trimestre, según encuesta aplicada por el proveedor Grupo Davinci, donde se observa el buen desempeño de los Puntos de Atención de Bucaramanga, Ibagué y Cali, pues subieron su puntaje en 5 décimas respecto al trimestre anterior, los atributos con mayor puntaje fue Infraestructura y Biometría con 4.8 seguido de

orientación y servicio general con un puntaje de 4.7, para esta vigencia se incluyó un atributo nuevo el Chat el cual obtuvo un puntaje de 4.4.

1.5. 5ta dimensión: Información y Comunicación:

Sistema de Atención al Consumidor Financiero - SAC

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía cuenta con el Sistema de Atención al Consumidor Financiero – SAC –, que tiene como finalidad tramitar las solicitudes relacionadas con las peticiones, quejas, reclamos, requerimientos, certificaciones, consultas y sugerencias presentadas por los consumidores financieros de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía y partes interesadas, brindando la información en forma clara, veraz, oportuna y verificable; adicionalmente, se tiene el Manual SAC que establece las políticas, objetivos, roles, responsabilidades, elementos, etapas, procedimientos, infraestructura, diseño y desarrollo de programas dirigidos a la capacitación de funcionarios y a la educación de los consumidores y, en general, los criterios y lineamientos que orientarán el Sistema de Atención al Consumidor Financiero de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, todo ello dentro de un ambiente en el que se trabaje por la debida atención, protección y respeto al consumidor financiero de la Entidad.

Según información reportada por el SAC durante el I semestre de 2018, se efectuaron las siguientes actividades:

- Junto con la Oficina de Informática, se está desarrollando el programador de citas para que sea utilizado a través de CCC y portal transaccional, para facilitar al consumidor financiero una mejor información y manejo del tiempo, contribuyendo a una política de humanización y excelencia del servicio.
- Se realizó el lanzamiento de la II fase de la plataforma virtual de Educación Financiera "Aprendiendo con Honor", dirigido a los consumidores financieros a nivel nacional
- Lanzamiento de la cartilla SAC y Cartilla de Educación Financiera, que actualmente se encuentran publicadas en el portal de Caja Honor.
- Igualmente se reporta la participación en las emisoras de radio del Ejército Nacional, Armada Nacional, Fuerza Aérea, Oyeme Universidad Jorge Tadeo Lozano y Universidad Militar.
- Envío de 5 cápsulas financieras a todos los funcionarios y las Oficinas de Enlace de Caja Honor; elaboración del Boletín Electrónico No. 2 de Educación Financiera, con ocasión de la celebración del día de la niñez; Participación en la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas 2017 de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía (Caja Honor), donde se entregó material físico y se invitó a los afiliados a ingresar a la plataforma virtual de Educación Financiera.
- Capacitación en la Escuela Militar de Cadetes - General José María Córdoba, Escuela de Aviación del Ejército Nacional, Escuela de Ingenieros del Ejército Nacional, Colegio Liceo Patria del Ejército Nacional, Escuela de Carabineros de la ciudad de Villavicencio, Escuela Gabriel González – Policía Nacional ubicada en el municipio de Espinal (Tolima), Escuela General de Policía Rafael Reyes en Santa Rosa de Viterbo; Participación en la feria inmobiliaria en la Unidad Centro Nacional de Entrenamiento del Ejército Nacional, en Tolemaida Melgar/Tolima; capacitación en los diferentes puntos de atención a nivel nacional y enlaces de las Fuerzas.

MR

Oportunidad Elaboración Respuestas

De conformidad con la información suministrada por el Área SAC, para el I semestre de 2018, se dio respuesta a 9.394 solicitudes, las mismas se respondieron en el termino legal establecido, las cuales se clasifican así:

Clase de solicitud	Peticiónes Quejas y Reclamos I sem. 2018		
	I trimestre/18	II trimestre/18	Total I semestre 2018
Petición	4041	4151	8192
Certificación	274	394	668
Felicitaciones	154	199	353
Sugerencia	21	14	35
Reclamo	38	59	97
Queja	15	14	29
Denuncia	0	0	0
Consulta	20	0	20
Total	4563	4831	9394

Fuente: Datos tomados de informes del 1er y 2do trim. 2018 Plan de acción presentados por el SAC

Según lo reportado por el área del sistema de atención al consumidor financiero en los informes de plan de acción del primer semestre de 2018, se realizan de manera permanente capacitaciones y jornadas de sensibilización con relación a las observaciones de los servicios no conformes y trabajos de actualización en normatividad.

Sistema Integrado de Gestión.

Caja Honor cuenta con un aplicativo informático llamado ISOLUCION que sirve para documentar, soportar y evidenciar el cumplimiento de los elementos, requisitos y programas de los componentes del SIG, éste cuenta con módulos tales como procesos, indicadores, mejoramiento, tareas, proveedores y documentación, en éste último se almacenan, entre otros, las caracterizaciones de los procesos, el normograma de la Entidad, los manuales, procedimientos, guías, formatos, matrices de comunicaciones, reglamentos, etc.

Rendición de Cuentas

La Entidad tiene establecida la Rendición Anual de Cuentas como mecanismo en el cual se publica información sobre programas, proyectos, contratos y administración de recursos; según la información reportada por el proceso de Comunicaciones, se realizó la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas de la vigencia 2017, el 13 de abril de 2018 en el club Militar de Oficiales-Salón Colombia, en coordinación con otros procesos de la Entidad, asimismo, se realizó la transmisión por vía streaming a través del portal institucional www.cajahonor.gov.co, se

evidencio la difusión en redes sociales y la divulgación del evento a través de Urna de Cristal y las entidades que hacen parte del GSED.

Días después se realizó la transmisión en diferido a través de canal institucional. Lo anterior en concordancia con lo establecido en el artículo 78 de la Ley 1474 de 2011 y los parámetros "Democratización de la Administración Pública", el Decreto 2482 de 2012 - artículo 3 literal b "Trasparencia participación y servicio al ciudadano" y el Manual Único de Rendición de Cuentas de la Presidencia de la República- Secretaría de Trasparencia, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y el Departamento Nacional de Planeación - DNP.

Al respecto la Oficina de Control Interno de Caja Honor en desarrollo de sus funciones y en cumplimiento del Programa de Auditoría aprobado por el Comité de Auditoría para la vigencia 2018, se tiene programado realizar una evaluación a la Rendición de Cuentas de la vigencia 2017, para evaluar el cumplimiento a lo establecido en la Ley 1474 de 2011 que indica que "Todas las entidades y organismos de la Administración Pública deben rendir cuentas de manera permanente a la ciudadanía" y el Manual Único de Rendición de Cuentas del DAFP.

Tabla de Retención Documental

El Área de Gestión Documental, gestiona el control de registros a partir de las Tablas de Retención Documental, administrando la recepción, distribución, consulta y conservación final de los documentos, como también lidera la política de uso racional del papel.

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía inició el proceso de evaluación y convalidación con la AGN de las tablas de Retención Documental, dicho proceso ha sido un trabajo interdisciplinario entre el AGN y Caja Honor para lograr el perfeccionamiento de las Tablas de Retención Documental, toda vez que se consideran como el instrumento principal para tener identificada la producción documental de la Entidad.

El 3 de noviembre de 2017 se radico en el Archivo General de la Nación la versión definitiva de las Tablas de Retención Documental y el 6 de diciembre 2017 el Archivo General de la Nación radicó en nuestra Entidad el comunicado con número de radicado 04-01-20171206059325 a través del cual informan que la Entidad cumplió con la totalidad de requisitos y que procederán a expedir el respectivo Certificado que se ilustra a continuación:



Por otra parte, informó el Área de Gestión Documental que en el mes de febrero 2018 se realizó la entrega de las Tablas de Retención Documental y se hizo la respectiva socialización a cada una de las dependencias de la Entidad; adicional a esto el Área tiene programado para el mes de Junio 2018 realizar el seguimiento a la implementación de las TRD.

Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo - Workmanager:

De acuerdo al proceso de implementación del Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo (WorkManager), CAJA HONOR ha venido trabajando con los procesos misionales y de apoyo, en los cuales se han automatizado procedimientos a través de flujos documentales electrónicos, que han permitido disminuir tiempo en gestión, optimización de procesos manuales, mayor trazabilidad, control de la información y disminución en el manejo de documentos físicos.

CAJA HONOR, lidera la política de uso racional del papel, establecida por la Directiva Presidencial, trabajando en campañas de sensibilización en el consumo de Papel a través del gestor documental, el cual ha permitido que disminuya el consumo de papel en las dependencias de la Entidad. Para el I trimestre de 2018 se generó un ahorro de consumo del 5.69% equivalente a 40 resmas y para el II trimestre de 2018, obtuvo un ahorro del 16.63% equivalente a 138 resmas con respecto al consumo de resmas del mismo trimestre para la vigencia anterior como se detalla a continuación:

TRIMESTRE	VIGENCIA 2017	VIGENCIA 2018	AHORRO	% AHORRO
I TRIMESTRE	703	663	40	5.69%
II TRIMESTRE	830	692	138	16.63

Fuente: Elaboración propia OFCIN

De acuerdo al indicador "Nivel implementación programa de preservación y conservación", el Área de Gestión documental, ha realizado actividades encaminadas al acondicionamiento de la bodega para que cumpliera con los requisitos que exige el Archivo General de la Nación, revisión de los niveles de iluminación, cambio de unidades de conservación deterioradas, garantizar acceso restringido a la bodega y Área de Gestión Documental, entre otras. Asimismo, en el mes de mayo se envió al Área de Contratación el Estudio Previo para la contratación del Sistema Integrado de Conservación con el fin de que un tercero realice el diagnóstico integral de la Entidad y realice el Plan de Conservación y Plan de Preservación Digital a largo plazo.

Mecanismos de Comunicación.

Asimismo, Caja Honor tiene definidos mecanismos de comunicación con los usuarios internos y externos, para el efecto cuenta con un plan de comunicaciones diseñado para vigencia que contiene estrategias que permiten establecer e implementar herramientas y actividades para divulgar de manera efectiva la información institucional de interés y beneficio para los afiliados de la Entidad; así pues, para lograr las metas por la Entidad en cuanto a la entrega de soluciones de vivienda a sus afiliados, previstas en el Plan de Acción Institucional y el Plan anual de mercadeo, es indispensable desarrollar campañas de divulgación de los diferentes modelos,

servicios y beneficios que brinda CAJA HONOR, igualmente, se requiere comunicar y dar a conocer la gestión institucional tanto para el cliente externo como el interno.

Al interior de la Entidad los sistemas de información y comunicación de Caja Honor cuentan con medios de acceso a la información que permiten generar incremento en los seguidores en redes sociales (ciudadanos y Entidades Estatales), participación activa en eventos, actividades y redes sociales, conocimiento e interés sobre las redes sociales.

Seguidores en redes sociales

De conformidad con el Informe de Gestión del 1er semestre de 2018, el Área de Comunicaciones reporto que se logró llegar a 4.037 nuevos seguidores de 6.000 programados para el año, lo que equivale a un avance del 67,28% de la meta establecida; de esta manera se busca finalizar 2018 con un acumulado de 25.149 seguidores en las redes sociales Facebook, Instagram y Twitter. A junio de 2018 se cerró con un total de 23.392 distribuidos así:



Fuente: Informe de Gestión I semestre 2018- página web Caja Honor

Respecto a ésta dimensión, el Área de Comunicaciones, el Área de Gestión Documental con acompañamiento de la OAPLA, se realizó autodiagnóstico de las políticas de transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción y gestión documental, como resultado del análisis se estableció un plan de brechas de implementación de MIPG, con actividades relacionadas con el plan de participación, activos de información y plan de preservación cuyas actividades se detallan a continuación:

- Respecto a la Política de Gestión Documental, se informó por parte del Área responsable- AGEDO, que esta en proceso la actualización del Manual de Archivo y Correspondencia en el cual se establece el procedimiento para llevar a cabo este proceso en los archivos de gestión; asimismo informa que se encuentra en curso la adquisición de firmas digitales y estampados cronológicos el cual le dará validez jurídica a los documentos y expedientes electrónicos.
- Respecto al Plan de preservación de documentos en soporte digital, Gestión Documental informa que esta en proceso la implementación de firmas digitales y estampado

cronológico a través de un tercero y que se esta realizando mesa de trabajo con el Archivo General de la Nación y otro proveedor externo con el fin de obtener una propuesta económica para la elaboración del Plan de Preservación de documentos en digital.

1.6. 6ta dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación

Para la sexta dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación La Función Pública no estableció metodología para el diagnóstico; sin embargo la OFCIN evidencia que la Entidad ha desarrollado varias actividades al respecto en la Intranet, como las siguientes:

- Micrositio en la intranet de "**Gestión de Conocimiento**", repositorio de información esencial para cada proceso, con capacitaciones, tip's, lecciones aprendidas, datos de interes, videos, entre otra informacion útil para consulta de todos los funcionarios y colaboradores de la Entidad.
- Asimismo la OAPLA, realizó un concurso para conocimiento y divulgación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, denominado "**Quien sabe más de MIPG**".
- La Entidad tiene dispuesta una herramienta llamada ISOLUCION, donde se consolida y divulga toda la documentación de cada proceso, como su caracterización, procedimientos, guías, manuales, formatos, entre otros.
- Igualmente, dentro de la Intranet se encuentran todos los Sistemas de información que soportan la operación de cada proceso.

1.7. 7ma dimensión: Control Interno

1.7.1 Ambiente de Control

Desde la primera línea de defensa, la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, avanza en la humanización y la excelencia del servicio mediante un Talento Humano comprometido, basados en valores, principios y un comportamiento ético superior; así mismo, desarrolla la aplicación de los valores institucionales, desde una perspectiva de corresponsabilidad y respeto por la dignidad humana.

La Entidad cuenta con el Código de Ética y Conducta, el cual ha sido divulgado a todos los niveles de la organización y se encuentra publicado en la intranet y en la página web, para conocimiento de todas las partes interesadas; asimismo la Oficina Asesora de Planeación periódicamente remite tips a los diferentes procesos relativos al código en mención.

La Entidad ha creado el Código de Ética y Conducta, en el cual se establecen los parámetros de actuación para que los miembros de la Junta Directiva, el Gerente General, sus funcionarios y contratistas, contribuyan permanentemente al cumplimiento de los objetivos institucionales por

medio de la coherencia entre el pensar, el ser y el hacer, en "CAJA HONOR" los valores institucionales son fundamentales y bajo esta premisa, se entiende claramente que son la pauta esencial que enmarca todas las actuaciones para lograr la misión que se ha propuesto la entidad; asimismo, a través del Código de Buen Gobierno, se establecen las normas, principios y políticas que orientan el funcionamiento de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía – Caja Honor, para el cumplimiento de su misión en interés de sus afiliados. Respecto a lo anterior se ha realizado la respectiva divulgación y publicación en el sitio web de Caja Honor.

La Oficina de Control Interno, en febrero de 2018, realizó la sensibilización del Código de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública, a todos los funcionarios y contratistas de Caja Honor, su objetivo fue medir el conocimiento del personal de la Entidad (planta, contratistas, outsourcing, trabajador en misión, practicantes, pasantes y enlaces).

La Entidad formuló el plan anticorrupción y atención al ciudadano para la vigencia 2018, para lo cual la Oficina Asesora de Planeación realiza monitoreo y la Oficina de Control Interno seguimiento, con corte al 30 de abril de 2018, se han cumplido al 100% las estrategias definidas.

Uno de los ejes transversales en el Direccionamiento Estratégico, es el comportamiento ético superior el cual es promovido permanentemente por la Alta Gerencia. De igual manera se mantiene como buena práctica para cada funcionario que ingresa a la entidad, la suscripción de la Promesa de Honor, como parte de los principios, valores y comportamiento ético superior que hacen parte de la cultura organizacional, buscando brindar un servicio honesto, humano, de corazón para lograr la satisfacción plena y bienestar de los Militares y Policías, alineado a las políticas del Gobierno Corporativo. La Entidad formuló el plan anticorrupción y atención al ciudadano para la vigencia 2018, que con corte al 30 de abril producto del monitoreo y seguimiento, las actividades programadas en el período se han cumplido en un 100%.

El Área de Talento Humano realizó capacitaciones con cobertura a todos los funcionarios de la Entidad, para el fortalecimiento de sus competencias en el desempeño de sus funciones. En relación con las competencias blandas se han desarrollado actividades enfocadas al trabajo en equipo, liderazgo, coaching, manejo de relaciones interpersonales, orientación a resultados, confianza y respeto; permitiendo alinear sus objetivos personales y profesionales a los de la organización. Así mismo cuenta con un modelo de evaluación del desempeño por competencias y frente a las brechas resultantes, se suscriben planes de mejoramiento individual.

Los niveles de autoridad y responsabilidad se encuentran definidos en el Decreto 1900 de 2013, operacionalizados en la Resolución Interna 320 de 2018, que determina las funciones de cada una de las dependencias. De igual manera se encuentra con una estructura de procesos que define la responsabilidad e interacción entre los mismos. Los funcionarios que hacen parte de los procesos tienen claramente definidas sus responsabilidades frente al cumplimiento de los objetivos y las políticas de la Gerencia General.

1.7.2 Gestión de los Riesgos institucionales

CAJA HONOR administra y gestiona el Sistema de Administración de Riesgos, a partir del contexto estratégico cómo un factor Interno clave de Éxito con la identificación, medición, tratamiento y monitoreo de los riesgos en cada uno de los procesos; asimismo, vela por la seguridad de la información y la continuidad del negocio, orientado al cumplimiento de los objetivos institucionales, dentro del marco legal aplicable.

En concordancia con el Sistema de Administración de Riesgo (SAR), CAJA HONOR tiene definido su estructura, roles y responsabilidades, que permiten una administración de los riesgos operativos SARO, de liquidez SARL, de cartera SARC, de mercado SARM y de lavado de activos y financiación del terrorismo SARLAFT, así como el plan de continuidad del negocio (PCN) y el sistema de gestión de seguridad de la información ISO 27001:2013, alineado con el MECI 2014 y la Norma ISO 9001-2015; fundamentados en políticas y procedimientos estratégicamente definidos, a fin de minimizar pérdidas y maximizar oportunidades en la Entidad.

Adicionalmente, la Oficina de Control Interno hace el seguimiento a la elaboración e implementación de la Estrategia Anticorrupción la cual es publicada en la página Web de la Entidad de conformidad con lo establecido en la Ley 1474 de 2011 *"Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública"* y el Decreto 2641 del 17 de diciembre de 2012 *"Por el cual se reglamentan los Artículos 73 y 76 de la Ley 1474 de 2011."*

Comité de Riesgos

Dentro de la Estrategia y Política General del Sistema de Control Interno SCI, la Entidad cuenta con un Comité de Riesgos el cual sesiona una vez al mes, en éstas reuniones se informa el comportamiento del Sistema de Administración de Riesgos de la Caja y se analizan las diferentes recomendaciones que se presentaran a la Junta Directiva sobre el tema; está integrado por un miembro de la Junta Directiva (Representante de los Afiliados Civiles o no Uniformados, Vinculados al Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional), los Subgerentes de la Entidad, el Jefe de la Oficina Jurídica y como invitado permanente asiste la Oficina de Control Interno y el Jefe de la Oficina Asesora de Riesgos es el secretario técnico del Comité.

Durante el I semestre del 2018, la Oficina de Control Interno informó que ha desarrollado auditorías a los SAR´s de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, en adelante Caja Honor, teniendo en cuenta el cronograma de auditorías aprobado por el Comité de Auditoría para el año 2018 así:

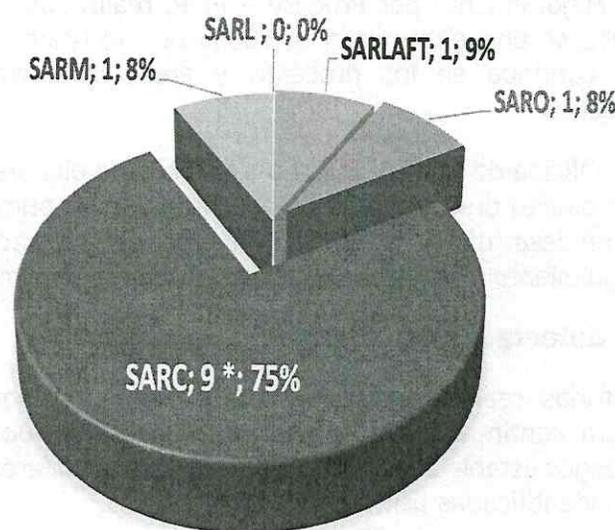
- ✓ Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT (01 de julio de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017).
- ✓ Sistema de Administración de Riesgo Operativo – SARO (01 de julio 2017 al 31 de marzo de 2018).

- ✓ Sistema de Administración de Riesgo Crediticio – SARC (01 de julio 2017 al 31 de marzo de 2018).
- ✓ Sistema de Administración de Riesgos de Liquidez – SARL (01 de mayo 2017 al 31 de enero de 2018).
- ✓ Sistema de Administración de Riesgo de Mercado – SARM (01 de mayo 2017 al 31 de enero de 2018).
- ✓ Riesgo de Corrupción – Seguimiento y Control al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de Caja Honor e informe Anticorrupción para el I cuatrimestre 2018.

Oportunidades de mejora detectadas en el ejercicio de Auditoría

En el desarrollo de las auditorías, la Oficina de Control Interno generó Oportunidades de Mejora a los procesos, los cuales están involucrados en los SAR´s; estos Planes de Mejoramiento, tienen como propósito contribuir a la mejora continua de las diferentes actividades establecidas dentro de los controles, con el fin de minimizar la materialización de los riesgos definidos por cada una de las áreas en compañía de la OAGRI; estos fueron presentados y socializados a los Líderes, Subgerentes, Jefes de Oficina, Gerencia General, así como a los miembros del Comité de Auditoría y Junta Directiva, dentro de los SAR´s se presentaron las siguientes Oportunidades de Mejora:

Gráfica No 1: Oportunidades de Mejora Sistemas de Administración de Riesgos – SAR'S 1er semestre 2018



Fuente: Elaboración Propia OFCIN- Nota () De las 9 OM identificadas para el SARC, 5 corresponden al SARC y 4 OM al aplicativo CYGNUS (herramienta tecnológica).*

MP

En el desarrollo de las auditorías a los SAR 's para el primer semestre de 2018 la OFCIN evidenció 12 Oportunidades de Mejora (OM) relacionadas a continuación:

- SARLAFT: 1 OM.
- SARO: 1 OM.
- SARC: 5 OM y 4 OM pertinentes para CYGNUS que es el aplicativo que administra todos los créditos de Leasing Habitacional que se otorgan a los afiliados de la Entidad, el cual fue auditado simultáneamente al Sistema de Administración de Riesgo de Crédito.
- SARL: no presentó OM.
- SARM: 1 OM.

En comparación con la vigencia del año 2017 y los resultados descritos anteriormente para la vigencia de 2018, se obtiene lo siguiente:

Gráfica No 2: Oportunidades de Mejora vigencia 2018 Vs vigencia 2017

AÑO	SARC	SARM	SARL	SARO	SARLAFT	TOTAL
OM (I sem. 2018)	9 *	1	0	1	1	12
OM 2017	1	1	0	1	0	3

Fuente: Elaboración propia OFCIN

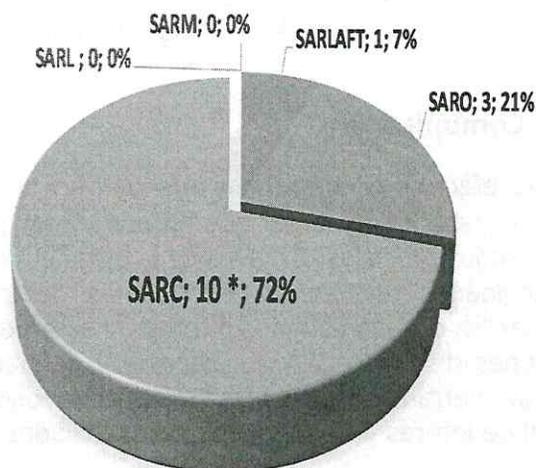
Todos los Planes de Mejoramiento por Proceso – PMP, realizados para la vigencia 2017, para cada uno de los SAR's se encuentran con el 100% de ejecución y estado finalizado, lo que genera una mejora continua en los procesos y áreas involucrados de los Sistemas de Administración de Riesgos.

Según lo evidenció la Oficina de Control Interno a la fecha de elaboración del presente informe, los PMP's cargados producto de las auditorías descritas para el primer semestre de la vigencia 2018, se encuentran en desarrollo por la OAGRI y las áreas involucradas, de esta forma la OFCIN continuará con el seguimiento y monitoreo para su efectivo cumplimiento.

Recomendaciones detectadas en el ejercicio de auditoría

Dentro de las Auditorías realizadas, se destacan Recomendaciones las cuales pretenden contribuir a la mejora continua de las áreas y procesos involucrados en los Sistemas de Administración de Riesgos establecidos por la Entidad, para los diferentes periodos se generaron 14 Recomendaciones identificadas así:

Gráfica No 3: Recomendaciones SAR'S primer semestre 2018



Fuente: Elaboración Propia OFCIN- Nota (*) De las 10 Recomendaciones identificadas para el SARC, 7 corresponden al SARC y 3 Recomendaciones al aplicativo CYGNUS (herramienta tecnológica).

Las recomendaciones descritas anteriormente, fueron socializadas con los líderes de cada proceso, teniendo en cuenta que si bien las mismas no generan un plan de acción es de anotar que tomar las medidas del caso contribuirá hacer más eficiente sus actividades, por tal razón la OFCIN continuará realizando seguimiento durante las auditorías a realizar posteriormente.

1.7.3 Actividades de Control

Éste componente, busca diseñar y llevar a cabo las actividades de control del riesgo de la Entidad; dichas actividades son desarrolladas en los diferentes procesos para la identificación de sus riesgos y han diseñado los controles a los mismos, los cuales se monitorean permanentemente y se encuentran documentados en las Matrices de Riesgos.

De acuerdo con los seguimientos efectuados por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo y los planes de tratamiento implementados, el Sistema de Administración de Riesgos se encuentra en nivel bajo de exposición.

La Oficina de Control Interno durante el primer semestre de 2018, efectuó la evaluación al Sistema de Administración del Riesgo de Mercado– SARM, Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT, al Sistema de Administración del Riesgo de Liquidez – SARL, al Sistema de Administración del Riesgo Operativo- SARO y la evaluación del Sistema de Control Interno. Así mismo la Oficina de Control Interno a través de sus auditorías a los diferentes procesos efectúa el control, monitoreo y seguimiento de la política general de la administración del riesgo y propone recomendaciones y oportunidades de mejora según corresponda.

Las personas que trabajan en los diferentes procesos de la Entidad, cuentan con los perfiles, competencias y habilidades requeridas para el ejercicio de sus funciones, los cuales son fortalecidos a través de los programas de capacitación según las necesidades.

La Oficina Asesora de Gestión del Riesgo, realiza informes diarios, mensuales y trimestrales a la Alta Dirección, Gerencia General, Comité de Riesgo, Comité de Auditoría y Junta Directiva.

1.7.4 Información y Comunicación

Dicho componente, busca efectuar el control a la información la comunicación organizacional; la Entidad cuenta con un gestor documental que ha permitido la automatización y control de los flujos de información en los procesos. A través de la intranet de manera periódica se publica información de las actividades relevantes y cotidianas de la Entidad y tiene definidos mecanismos de comunicación con los usuarios internos y externos y para el efecto cuenta con un plan de comunicaciones diseñado para la vigencia y contiene estrategias que permiten establecer e implementar herramientas y actividades para divulgar de manera efectiva la información institucional de interés y beneficio para sus afiliados.

De igual forma, la Entidad cuenta con el Sistema de Atención al Consumidor Financiero – SAC –, que tiene como finalidad tramitar las solicitudes relacionadas con las peticiones, quejas, reclamos, requerimientos, consultas y sugerencias presentadas por los consumidores financieros de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía y partes interesadas, brindando la información en forma clara, veraz, oportuna y verificable; adicionalmente, se tiene el Manual SAC que establece las políticas, objetivos, roles, responsabilidades, y en general los criterios y lineamientos que orientarán el Sistema de Atención al Consumidor Financiero de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, todo ello dentro de un ambiente en el que se trabaje por la debida atención, protección y respeto al consumidor financiero de la entidad. Además se tiene implementada una Matriz de Comunicaciones para cada uno de los procesos, la cual se encuentra en la herramienta Isolución donde se controla y monitorea la documentación perteneciente por cada líder de los procesos.

1.7.5 Monitoreo o supervisión continua

Este componente se desarrolla a través del Sistema de Administración de Riesgo Operativo SARO, donde todos los procesos tienen identificados sus riesgos y controles, contando actualmente con una cultura de gestión para la identificación, reporte de eventos de riesgo y gestión de los controles de los mismos.

Asimismo, se despliega a través de las autoevaluaciones y auditorías realizadas por la Oficina de Control Interno, con el fin de valorar la efectividad del control interno de la organización, la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos, el nivel de ejecución de los planes, los programas y proyectos y los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias, y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la Entidad.

Así las cosas, la Oficina de Control Interno informó a la Gerencia General y al Comité de Auditoría el avance del Plan de Acción del proceso de Auditoría y Control correspondiente al I

y II trimestre de 2018, en el mismo se comunican los resultados obtenidos en los indicadores del proceso, a saber:

1. Desarrollo de Auditorías programadas
2. Seguimiento Planes de Mejoramiento por Proceso e Institucional.
3. Desarrollo Plan de Implementación Cultura de Autocontrol

Desarrollo de Auditorías Programadas

Para el I semestre de 2018, el acumulado ejecutado de auditorías es del 40% en relación con la meta programada del 100% para la vigencia 2018, cumpliendo con la meta programada al II trimestre en un 100%, correspondiente a la ejecución de 14 auditorías acumuladas, de las cuales se desarrollaron 4 para el I trimestre y 10 para el II trimestre, como a continuación se detalla:

1er trimestre 2018	
1	Evaluación al Cierre de vigencia 2017
2	Auditoría a Cajas Menores Enero de 2018
3	Evaluación al sistema DIALOGO
4	Evaluación SARLAFT II semestre de 2017
2do trimestre 2018	
5	Auditoría a SARM y SARL- mayo 2017 a enero de 2018
6	Auditoría SAC II semestre de 2017
7	Auditoría a Cajas Menores I trim. 2018
8	Auditoría al SCI II semestre de 2017
9	Auditorías primarias de la Calidad 2018
10	Auditoría ACOMV y Fondo de Solidaridad
11	Derechos de Autor
12	Auditoría Estados Financieros 2017 bajo NIIF
13	Gestión Jurídica
14	Gestión de Vivienda - Mercadeo y Comunicaciones

Fuente: Información tomada del Informe Plan de acción auditoría y control I y II trimestre de 2018

Seguimiento planes de mejoramiento por proceso e institucional

La Oficina de Control Interno realizó el seguimiento al Plan de Mejoramiento por Procesos (Trimestre vencido), para el I y II trimestre de 2018, y se presentó a la Gerencia General el mes siguiente al corte del informe, dando cumplimiento a lo programado en el Plan de Acción.

Para el efecto, la Oficina de Control Interno, cuenta con la herramienta tecnológica Suite Visión Empresarial, que permite realizar el seguimiento y evaluación de los planes de mejoramiento por procesos e institucional de forma eficaz y oportuna, alineado con el objetivo estratégico "Modernizar permanentemente los procesos de la Entidad"-, la cual brinda mayor agilidad,

eficiencia y eficacia tanto en la gestión por parte de los procesos como en el seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno, acortando tiempos de respuesta y contribuyendo significativamente con la política de cero papel.

Plan de Mejoramiento por Procesos (PMP)

El Informe consolidado de seguimiento a los PMP'S fue presentado a la Gerencia General, el pasado 06 de abril de 2018, en cumplimiento al cronograma de informes internos y externos vigencia 2018, así como lo establecido en el Plan de Acción del proceso de Auditoría y Control y de conformidad con el módulo "Evaluación y Seguimiento, componente "Plan de Mejoramiento", Decreto 1499 de 2017 Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG y demás normatividad aplicable a la materia.

De igual manera la OFCIN durante el I trimestre de 2018¹, ha realizado el cargue de 05 Planes de Mejoramiento por Proceso, como resultados de las auditorías, adicionándolos a los 15 PMP's activos a diciembre de 2017 para un total de 20 PMP's, de los cuales ha finalizado 06 PMP's durante el mismo período y se encuentran activos en desarrollo 12 PMP's y 2 PMP'S nuevos, con corte 31 de marzo de 2018.

Proceso	PMP, Activos a Diciembre 21 de 2017	PMP's cargados en el I trimestre de 2018	PMP's finalizados en el I trimestre de 2018	PMP, Activos a Marzo 31 de 2018
Administración de Cuentas	3	0	1	2
Gestión de Comunicaciones	1	0	0	1
Gestión de Finanzas Y Crédito	3	0	1	2
Gestión del Riesgo	2	3	0	5
Gestión Jurídica	0	1	1	0
Gestión Estratégica	3	0	1	2
Gestión Informática	1	1	0	2
Gestión Talento Humano	1	0	1	0
Servicios Administrativos	1	0	1	0
Totales	15	5	6	14

Fuente: Informes Plan de acción I y II trim. de 2018 de OFCIN

Plan de Mejoramiento Institucional (PMI)

Al **primer trimestre de 2018**, la Oficina de Control Interno presentó, con corte del 31 de marzo de 2018, una evaluación y seguimiento independiente a los hallazgos y metas establecidas en el Plan de Mejoramiento Institucional – PMI, con ocasión de la auditoría gubernamental con enfoque integral para la vigencia 2016 efectuada por la Contraloría General de la República – CGR, cuyo informe fue radicado en CAJA HONOR el día 12 de julio de 2017, reportando un total de 9 hallazgos, de los cuales 6 son de tipo administrativo, 1 administrativo con presunta incidencia disciplinaria, 1 administrativo con presunta incidencia disciplinaria e indagación preliminar y 1 administrativo con presunta incidencia fiscal y disciplinaria, conforme

¹ Nota: Para este caso la información analizada y presentada corresponde al I trimestre de 2018 (corte a 31 marzo 2018), por temas de fechas en generación y presentación de informes previos a la elaboración del plan de acción del II trimestre de 2018.

a lo anterior se suscribió un total de 15 metas el 02 de agosto de 2017; quedando registrado en el aplicativo SIRECI de la CGR, dentro del plazo otorgado por el mismo².

ESTADO PMI – CGR – VIGENCIA AUDITADA 2016

1. Cuadro consolidado del estado de los hallazgos y metas:

CAJA HONOR												
Estado de Cumplimiento de los Hallazgos del PMI - CGR vigencia 2016												
Corte: 31 de marzo de 2018												
Hallazgos	CONSOLIDADO POR HALLAZGOS											
	2017					2018						Total Hallazgos
Mes	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	
9	0	1	0	1	3	0	0	0	0	0	2	9
Estado de Cumplimiento											0	
Incumplió											0%	0
Cumplió											78%	7
Hallazgos en desarrollo a junio de 2018											22%	2
Total Hallazgos											100%	9

Estado de cumplimiento de las Metas del PMI - CGR vigencia 2016.												
Corte: 31 de marzo de 2018												
Hallazgos	CONSOLIDADO POR METAS											
	2017					2018						Total Metas
Mes	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	
9	0	1	3	1	5	0	0	0	0	0	3	15
Estado de Cumplimiento											Resumen	
Incumplió											0%	0
Cumplió											87%	13
Metas en desarrollo a junio de 2018											13%	2
Total Metas											100%	15

Fuente: Elaboración propia OFCIN.

La Oficina de Control Interno concluye que:

1. Se presentó el III informe ejecutivo del seguimiento del Plan de Mejoramiento Institucional CGR vigencia auditada 2016, con corte al 31 de marzo de 2018 a la Gerencia General y a las áreas responsables directas de gestionar las tareas.
2. La OFCIN realizó la transmisión del estado del PMI vigencia auditada 2016, de conformidad con las fechas establecidas en la página web de la CGR - SIRECI; de igual forma se emitió la información al GSED-MND en los plazos establecidos en la Directiva 30 del 31 de octubre de 2016.

² Nota: Para este caso la información analizada y presentada corresponde al I trimestre de 2018 (corte a 31 marzo 2018), por temas de fechas en generación y presentación de informes previos a la elaboración del plan de acción del II trimestre de 2018.

3. El Plan de Mejoramiento Institucional de la CGR- Vigencia 2016, consta de 9 hallazgos y 15 metas, presentando el siguiente resultado con la fecha de corte anteriormente citada:
4. La OFCIN informa semanalmente los resultados de la gestión y avance del PMI vigencia auditada 2016 de forma semanal a la Gerencia General, Subgerentes, Jefes de Oficina y Líderes de Áreas en la reunión de Gerencia General, con el fin de comunicar los requerimientos y tareas pendientes.

En los anteriores términos, la Oficina de Control Interno, en cumplimiento al cronograma de Informes internos y externos de la vigencia 2018, alineado con el Plan de Acción del proceso; realizó una evaluación independiente y objetiva dentro del rol de monitoreo, seguimiento y reporte de acuerdo con lo establecido en la Ley 87 de 1993, Decreto 943 de 2014 Nuevo MECI; Decreto 1499 de 2017 MIPG y demás normatividad aplicable a la materia.

Nota Importante: Es de anotar que el 21 de junio de 2018, fue radicado por la CGR la entrega final del Informe de Auditoría Financiera para Caja Honor vigencia 2017, en donde en su página 11 se presenta la evaluación del Plan de Mejoramiento y se determinó que se subsanó la causa del hallazgo No 7, concluyendo que la acción de mejora fue efectiva.

Fortalecimiento cultura autocontrol

Para el primer semestre de 2018, el acumulado ejecutado de actividades de "Enfoque hacia la prevención" antes conocido como "Cultura del autocontrol" es del 50% de cumplimiento en relación con la meta programada para el año del 100%, el cual tiene una (1) actividad como meta por trimestre y un total de cuatro (4) en el año, la OFCIN ha realizado dos (2) actividades en los dos trimestres transcurridos del año 2018, las cuales son:

1. Capacitación Código de Integridad del Servidor Público DAFP.
2. Capacitación "7 ma dimensión del MIPG" y manual en video para apoyar a los usuarios en el uso de la herramienta SVE, publicado en la Intranet, gestión del conocimiento

ASPECTOS RELEVANTES DE LA GESTIÓN DEL I SEMESTRE DE 2018

Los logros con corte a junio de 2018, la Entidad contó con un talento humano responsable, comprometido, capacitado que actuó con valores y principios, demostrando su comportamiento ético superior, al servicio de "*Los hombres y mujeres de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional*".

En tal sentido, las actividades ejecutadas fueron numerosas entre las cuales se destacan las siguientes:

- Durante el primer semestre de 2018 se logró un cumplimiento promedio del Plan de Acción Institucional del 98.54% el cual se formuló con la metodología del Balanced Scorecard.
- La ejecución presupuestal del PAI llegó al 52% cumpliendo la meta establecida, este valor corresponde a \$ 869.717 millones de \$1.666.766 millones programados para la vigencia.

La mayor participación se ve reflejada en la perspectiva afiliados en razón a la ejecución de metas de solución de vivienda por valor de \$694.534 millones.

- Se destaca que de la MEGA formulada para que al 2018 se entreguen más de 60.000 soluciones de vivienda, al 30 de junio de 2018 se ha ejecutado 98.64% correspondiente a 62.360.
- Durante la vigencia 2018 se formuló la meta de 17.100 soluciones de vivienda y a junio 30 se tramitaron 10.770 a través de los diferentes modelos, con un nivel de cumplimiento del 62.98% de la meta programada.
- Con corte a 30 de junio de 2018, la Entidad registró un total 390.848 afiliados, de los cuales 223.981 se encuentran realizando aportes para solución de vivienda y a 166.867 se les administra las cesantías.
- A partir del mes de mayo de 2018 se inició el proceso de formulación del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2022 revisando la formulación del direccionamiento estratégico. Esta labor se ha realizado de manera participativa con las diferentes dependencias de la Entidad y la Gerencia General.
- En cumplimiento del Decreto 612 del 4 de abril de 2018, la Oficina Asesora de Planeación informa sobre la incorporación a la Planeación Institucional y la divulgación en la página web de los siguientes planes:
 - Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR
 - Plan Anual de Adquisiciones
 - Plan Anual de Vacantes
 - Plan de Previsión de Recursos Humanos
 - Plan Estratégico de Talento Humano
 - Plan Institucional de Capacitación
 - Plan de Incentivos Institucionales
 - Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
 - Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
 - Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
 - Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
 - Plan de Seguridad y Privacidad de la Información
- Durante el primer semestre de 2018, el desempeño de los procesos del Sistema de Gestión de la Calidad se ubicó en un 99.05% basado en el promedio de la gestión de cada uno los procesos
- De conformidad con lo establecido en el Decreto 1499 de 2017, el Gobierno Nacional a través de del Departamento Administrativo de la Función Pública, midió y publicó los resultados del índice de gestión y desempeño de acuerdo con lo reportado a través del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG) por más de 3.800 entidades del orden nacional y territorial. Caja Honor alcanzó un puntaje consolidado del

94% destacándose como la mejor del sector defensa y una de las mejores a nivel nacional.

- La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía llevó a cabo la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas el 13 de abril de 2018 en las instalaciones del Club Militar ubicado en la ciudad de Bogotá, contando con la participación de 226 asistentes, el evento fue transmitido vía streaming y en diferido a través del Canal Institucional.

Cabe destacar que previo a la Audiencia Pública se generaron espacios de participación ciudadana a través de foros, chat temáticos y entrevistas cumpliendo con los elementos de información, diálogo e incentivos. Los resultados de la ejecución de la estrategia de Rendición de Cuentas fueron publicados en el sitio web de la Entidad.

- La firma Grupo Davinci, reportó el Índice Global Satisfacción al Afiliado con un resultado de 4.7 puntos para el segundo trimestre de 2018, en relación con 4.6 del primer trimestre, los atributos con mayor puntaje fue Infraestructura y Biometría con 4.8 seguido de orientación y servicio general con un puntaje de 4.7, para esta vigencia se incluyó un atributo nuevo el Chat el cual obtuvo un puntaje de 4.4.

PRINCIPALES DEBILIDADES Y ACCIONES CORRECTIVAS.

De acuerdo a las evaluaciones tanto internas por la OFCIN como externas por la Revisoría Fiscal, la Contraloría General de la República y la Superintendencia Financiera de Colombia, realizadas durante el primer semestre del 2018; se identificaron recomendaciones que una vez socializadas con la Administración y la Alta Dirección, se suscribieron los planes de mejoramiento respectivos, a los cuales la OFCIN dentro de su componente "Planes de Mejoramiento" según MECI 2014 articulado con MIPG, continuará con el seguimiento y monitoreo, informando a la Junta Directiva, Comité de Auditoría, Gerencia General y dueños de procesos de su avance y cumplimiento.

CONCLUSIONES

- Una vez realizado el autodiagnóstico de las 16 políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG en Caja Honor, se evidencia un promedio de cumplimiento de 96.9%, las mismas están orientadas por las entidades rectoras del Modelo en las 7 dimensiones establecidas.
- El proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SG-SST en la Entidad, se dio cumplimiento a 40 estándares de conformidad a la Resolución 1111 del 27 de marzo 2017 de los Estándares Mínimos del SG-SST, en la cual se organiza una nueva evaluación para dar cumplimiento con lo establecido por el Ministerio de Trabajo y se modifica la evaluación que se venía trabajando con ARL POSITIVA.
- Finalmente, las oportunidades de mejora producto de las auditorías internas y la autoevaluación de los procesos, fueron gestionadas por los líderes responsables a través de planes de mejoramiento por procesos y documentadas las acciones a través del Sistema

Suite Vision, modulo mejoras, con el continuo acompañamiento de la Oficina de Control Interno.

- Durante el primer semestre de 2018, el nivel de cumplimiento del PAI, fue del 98.54%, gracias a la gestión de los procesos, en cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Se realizó la evaluación de ambiente laboral a través de la firma Great Place to Work, con la participación de 264 funcionarios vinculados al mes de junio de 2018, en dicha encuesta se alcanzó un índice general de 81.4%
- Una vez realizada la evaluación al Sistema de Control Interno de Caja Honor, se puede inferir que se viene cumpliendo con la articulación del MECI y el MIGP, respecto a las siete dimensiones y las 16 políticas establecidas, con un porcentaje de cumplimiento del 96.9%.
- La Oficina de Control Interno continuará realizando el seguimiento al Plan de brechas del diagnóstico MIGP realizado con todos los procesos de la Entidad, hasta culminar las actividades allí planteadas y que van hasta el mes de diciembre de 2018.
- La Oficina de Control Interno concluye que el Control Interno de CAJA HONOR durante el I semestre de 2018, se desarrolló bajo la aplicación de los principios de autocontrol, autorregulación y autogestión, determinados en el Modelo Estándar de Control Interno MECI articulados con MIGP y se ajustaron a los preceptos normativos de la Circular Externa 038 de 2009 incorporada en la Circular Externa 029 de 2014 de la SFC. e instrumentados mediante el Código de Ética y Conducta de la Entidad.

La Oficina de Control Interno espera que la recomendación dada a través del presente informe, una vez implementada contribuya al mejoramiento continuo del proceso y al fortalecimiento del Sistema de Control Interno implementado por CAJA HONOR, a fin de continuar con el cumplimiento a lo establecido en la normatividad aplicable.

Cordialmente,


Proyecto y elaboró
Sandra Y. Chaves Gil
Auditor OFCIN


Martha Cecilia Mora Correa
Jefe de la Oficina de Control Interno



Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
"Edificamos sueños con el corazón"



GE-NA-FM-041_V6_09/07/2015

