

INFORME DE AUDITORÍA No. 027 DE 2017 - EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL I SEMESTRE DE 2017

I. OBJETIVO GENERAL

La Oficina de Control Interno de **CAJA HONOR** en desarrollo de sus funciones constitucionales, legales y en cumplimiento del cronograma de informes internos y externos a entes de control para la vigencia 2017, adelantó un informe de gestión y evaluación del sistema de control interno, 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 2017 evaluando los componentes del MECI, según Decreto 943 de 2014 así:

1. MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

- 1.1 Componente Talento Humano.
- 1.2 Componente Direccionamiento Estratégico.
- 1.3 Componente Administración del Riesgo.

2. MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- 2.1 Componente Autoevaluación institucional.
- 2.2 Componente Auditoría Interna.
- 2.3 Componente Planes de Mejoramiento.

3. EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.

III. MARCO LEGAL

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

1. **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".
2. **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".
3. **Circular Externa 038 de 2009** de la Súper Intendencia Financiera de Colombia, incorporada en la CE 029 de 2014 SFC.
4. **Decreto 1599 del 2005** "Por el cual se adopta el modelo estándar de Control Interno para el Estado Colombiano"

5. **Decreto 2482 de 2012** "Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de planeación y gestión"
6. **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."
7. **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."
8. **Decreto 943 de 2014** "Por el cual se actualiza el modelo estándar de Control Interno MECI"
9. **Directiva de Buen Gobierno y Funcionamiento del Grupo Social y Empresarial de la Defensa – GSED No. 30** del 31 de octubre de 2016.
10. **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".
11. **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".
12. **Decreto 648 de 2017** "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública".

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, con destino a los miembros de Junta Directiva, Representantes Legales, Revisores Fiscales, Auditores Internos.
- Verificación de los lineamientos establecidos en el Acuerdo No. 04 del 28 de junio de 2016 de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, el cual se modifica el reglamento del Comité de Auditoría y deroga el Acuerdo No. 02 de 2011.
- Realizar verificación de los componentes descritos en el Decreto 943 del 2014, "Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno – MECI", el cual deroga el Decreto 1599 de 2005 por el cual se adoptó el MECI en la Entidad, su desarrollo para el control a la gestión, teniendo en cuenta la cultura del autocontrol, y la responsabilidad y compromiso de la Alta Gerencia para su implementación, y fortalecimiento continuo.

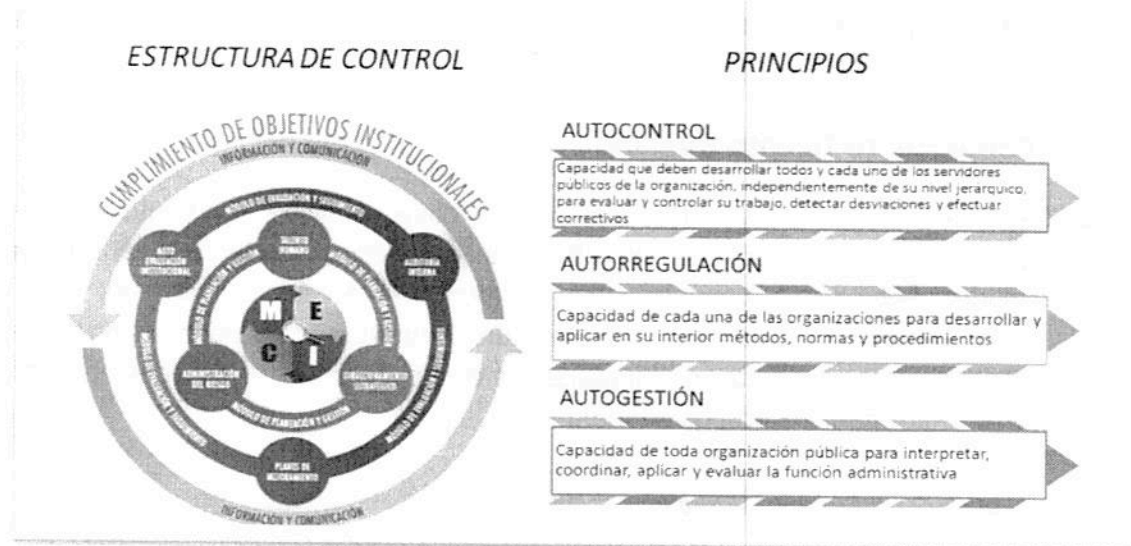


Imagen Estructura y principios del MECI 2014

V RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

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, el autocontrol, autorregulación y autogestión, y su aplicación dentro de la estructura de la Entidad alineado a los 2 módulos, 6 componentes y 13 elementos.

1. MÓDULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

Dentro del módulo de planeación y gestión, se encuentra inmersos los componentes de Talento Humano, Direccinamiento Estratégico y la Administración del Riesgo. En los cuales se deben tener como mínimos los siguientes elementos:

- Acuerdos, compromisos o protocolos éticos.
- Desarrollo del talento humano
- Planes, programas y proyectos
- Modelo de operaciones por procesos
- Estructura organizacional
- Indicadores de gestión
- Políticas de operaciones
- Políticas de riesgos
- Identificación de los riesgos

A continuación la OFCIN ilustrara una verificación de cada uno de los componentes del módulo de control de planeación y gestión.

1.1. Componente Talento Humano

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, concibe el talento humano como 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.

Así mismo, 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.

El Código de Ética y Conducta 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 y Comité Laboral y se da a conocer a través de Isolucion a funcionarios y contratistas de la Entidad.

- *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

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.

Como resultado de los indicadores del proceso de Talento Humano durante el primer semestre de 2017, se evidenció el desarrollo de las siguientes actividades sustentadas en los informes del plan de acción del proceso:

- Indicador cumplimiento de fortalecimiento de competencias: programas generales e incentivos educativos que se detallan en la siguiente tabla:

INCENTIVOS EDUCATIVOS	
Maestría	9
Especialización	7
Pregrado	6
Otros	1
Total incentivos 1er semestre 2017	23
PROGRAMAS GENERALES	
Power point	Durante el 1er trimestre de 2017 se capacitaron 90 funcionarios y 170 en el 2do trimestre, para un total de 260 personas capacitadas
ITIL, COBIT	
Inteligencia Relacional y Negociación	
Alta Redacción	
Transformación del Servicio al Cliente	
Derecho de Familia	
Sistemas de Gestión	
Otros Seminarios o cursos realizados: fidelización talento humano, clima laboral, reforma tributaria en pagos laborales, certificación auditores internos de calidad, entre otros.	

Fuente: Plan de Acción I y II trimestre de 2017 Área de Talento Humano

- Respecto al indicador calidad de vida laboral se evidenciaron varias actividades encaminadas a mejorar el ambiente laboral así:

- ✓ Día sin carro
- ✓ Día de la mujer y día del hombre

- ✓ Miércoles de ceniza
- ✓ Día de la profesión (contador público, diseñadores, secretaria, bibliotecólogos y abogados)
- ✓ Día de la madre, día del padre
- ✓ Aniversario 70 de la Caja
- ✓ Vacaciones recreativas

Se aplicó al personal de planta una encuesta sobre las actividades realizadas del plan de bienestar en el primer y segundo trimestre de 2017, a través de la plataforma de intranet, participando 211 funcionarios, donde se estableció satisfacción con las actividades realizadas en un 93.49% y 97.72% respectivamente.

- Para el indicador "Cumplir con los criterios establecidos en el SG-SST"

De acuerdo con la resolución 1111 de 2017, para cumplir con los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2015), se deben cumplir con los plazos y etapas determinadas allí, al segundo trimestre de 2017 se cumplen con los siguientes 21 estándares mínimos exigidos por el Ministerio de Trabajo de los 60 requeridos, según información reportada por el proceso de Talento Humano, así:

1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.
2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.
3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.
4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.
5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo.
6. Conformación COPASST / Vigia.
7. Capacitación COPASST / Vigia.
8. Conformación Comité Convivencia.
9. Programa Capacitación Promoción y Prevención - P y P.
10. Capacitación, inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, Actividades de Promoción y Prevención P y P.
11. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST curso (50 horas).
12. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, firmada, fechada y comunicada al COPASST / Vigia.
13. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST
14. Evaluación e identificación de prioridades.
15. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado.
16. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.
17. Rendición sobre el desempeño.
18. Matriz Legal
19. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.



20. Identificación, evaluación para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.
21. Evaluación y selección de proveedores y contratistas

Al primer semestre de 2017, se realizaron diferentes actividades encaminadas al cumplimiento del SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO dando alcance a todos los funcionarios y colaboradores de Caja Honor así:

- ✓ Reuniones del Comité paritario de seguridad y salud en el Trabajo.
- ✓ Seguimiento a exámenes médicos ocupacionales.
- ✓ Pausas activas y premiación a las áreas con más participación.
- ✓ Formación a Brigadistas. Este trimestre se capacitó a los brigadistas mediante una salida a campo en Tabio Cundinamarca. "PISTA DE ENTRENAMIENTO".
- ✓ campañas de Sensibilización medicina preventiva y vigilancia epidemiológica: Prevención de caídas a nivel "cazadores de riesgos", escuelas terapéuticas de espalda, brazos superiores e inferiores, tamizaje cardiovascular, comunicación efectiva, inducción y reinducción SG-SST
- ✓ Capacitación Habilidades para Miembros de Comité de convivencia laboral.
- ✓ Se realizaron banner y correos internos para comunicar todo lo referente al SG-SST.
- ✓ Se implementa la nueva evaluación al SG-SST de acuerdo a lo estipulado en la Resolución 1111 de 2017, donde se establece los estándares mínimos de SG-SST, describiendo sus etapas y fechas de cumplimiento.

De acuerdo a lo anterior, la OFCIN evidencia el cumplimiento a la fecha, de la normativa aplicable a la implementación que se está llevando a cabo del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Caja Honor.

1.2. Componente Direccionamiento Estratégico

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. Así mismo, 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.



EJECUCIÓN METAS ESTRATÉGICAS SOLUCIÓN DE VIVIENDA 2017				
MODELO	META 2017	Meta 1er sem. 2017	Ejecución I sem.2017	% EJECUCIÓN 30/06/17
VIVIENDA 14 - M14	11,393	5,260	5,990	113.87%
VIVIENDA 8- MASVI	6,447	3,512	3,806	108.37%
HEROES	350	150	251	167.33%
VIVIENDA LEASING	180	60	25	41.66%
TOTAL	18,370	8,982	10,072	112.13%

Fuente: Informe de estadísticas I semestre 2017- página web Caja Honor

De las 18370 soluciones de vivienda programadas para el año 2017, 8982 corresponden a la meta para el 1er semestre, de las cuales se han entregado 10072, lo que corresponde a un 112% de ejecución respecto al 1er semestre de 2017; es de anotar que de las 10072 entregadas 1.926 corresponden a vivienda nueva y 8.146 a vivienda usada con un 19.3% y 80.7%, respectivamente, contribuyendo así con las políticas del Gobierno en materia de vivienda, información suministrada por la OAPLA.

En cuanto a lo ejecutado con respecto a la Mega 2015 – 2018, de las 63220 soluciones de vivienda proyectadas al 2018, se efectuaron 41325 con corte al 30 de junio de 2017 lo que corresponde a un 65.36% de cumplimiento.

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.

En cuanto a lo ejecutado con respecto a la Mega 2015 – 2018, de las 63220 soluciones de vivienda proyectadas al 2018, se efectuaron 41325 con corte al 30 de junio de 2017, lo que corresponde a un cumplimiento de 65.36%.

La Entidad, para la formulación de la Planeación estratégica 2015-2018, analizó el entorno político, económico, social, tecnológico, ambiental y legal (PESTEL), como marco de referencia para explorar el macro-entorno en el que opera, información útil para comprender e identificar los factores tanto internos como externos que podrían afectar a la Entidad, en términos de globalización y competitividad.

Así las cosas, se elaboró el Plan Estratégico Institucional-PEI, que es el instrumento por medio del cual se trazan los objetivos de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, permitiendo la subsecuente evaluación de la gestión, a través del Plan de Acción Institucional formulado para cada año, y su despliegue a través de los planes de acción por proceso.

En el siguiente cuadro se ilustra la MEGA-MISIÓN, MISIÓN, VISIÓN, los valores institucionales y políticas de la calidad; los cuales están debidamente difundidos y socializados a través de cartillas, intranet, tips por correo electrónico, carteleras entre otros.



Imagen Tomada de la página de Intranet de la Entidad, Presentación del SIG

Con el fin de planear y trabajar en el cumplimiento del PEI 2015-2018 Caja Honor construyó el Plan de Acción Institucional PAI-2017 bajo la metodología Balanced Scorecard, el cual contiene las iniciativas, metas, proyección de presupuesto y responsable de ejecución.

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 sí a través de los diecisiete (17) procesos, de la siguiente manera:

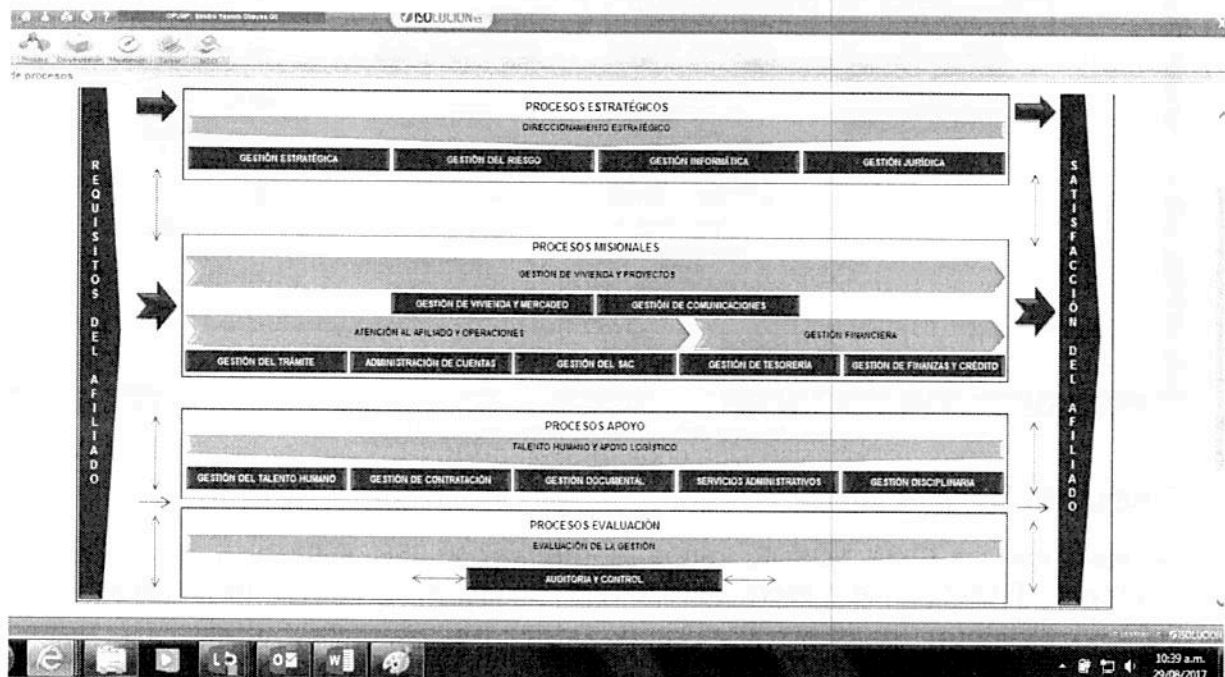


Imagen tomada del aplicativo Isolucion de agosto de 2017

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.

Así mismo los procesos están alineados a la estructura organizacional recientemente actualizada mediante la Resolución 175 de 2017 "Por la cual se modifica la Resolución 159 de 2016, se determina la estructura interna de la Subgerencia de Vivienda de Vivienda y Proyectos, se suprimen unas Áreas y Grupos Internos de Trabajo de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía y se dictan otras disposiciones" y la Resolución 463 del 21 de 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", observando la siguiente estructura organizacional:

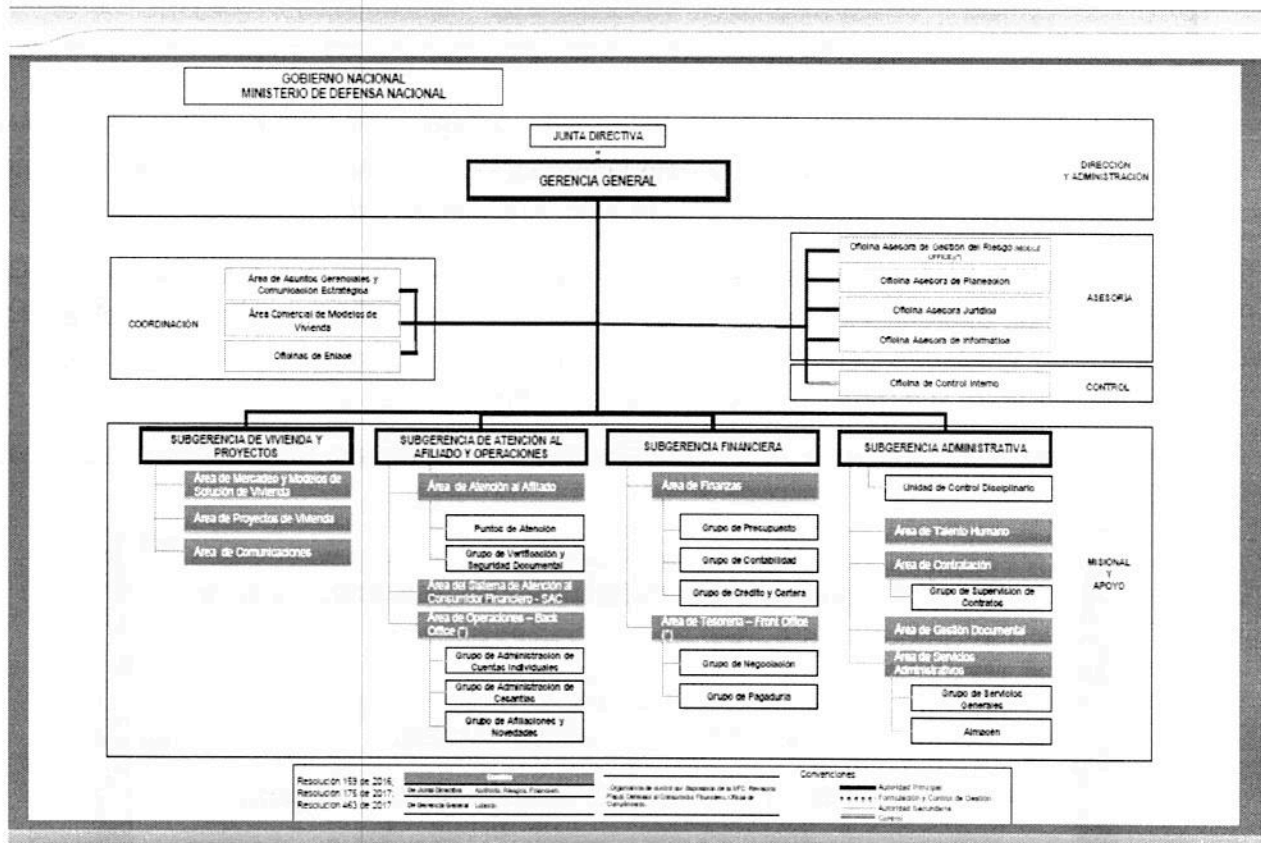


Imagen tomada del sistema Isolucion, agosto de 2017

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 18 entidades que hacen parte del GSED:



1.3. Componente Administración del Riesgo

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; así mismo, 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 perdidas 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.

Sistema de Administración del Riesgo Operativo (SARO)

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía por ser un Entidad de carácter financiero, organizada como establecimiento de crédito, de naturaleza especial, en desarrollo de su objeto social está expuesta al Riesgo Operativo, por lo que en cumplimiento de las directrices establecidas por la Superintendencia Financiera de Colombia adoptó un Sistema de Administración de Riesgo Operativo -SARO-, el cual debe ser desarrollado y actualizado.

El Riesgo Operativo, es la posibilidad de incurrir en pérdidas por deficiencias fallas o inadecuaciones, en el recurso humano, los procesos, la tecnología, la infraestructura o por la ocurrencia de acontecimientos externos. Esta definición incluye el riesgo legal y Reputacional, asociados a tales factores.²

Según información suministrada por la OAGRI, durante el 1er semestre de 2017 se llevó a cabo la revisión de los riesgos operativos de la Entidad a través de las reuniones de grupos de expertos; se realizó la sensibilización de la metodología y técnicas establecidas en el Manual SARO, se reestructuraron las matrices y mapas de riesgo operativo en el Sistema Vigía Riesgo.

A junio 30 de 2017, la Entidad registra un total de 68 Riesgos Operativos identificados para los procesos; en referencia al perfil de riesgo residual de la Entidad, se informa que al II trimestre de 2017 se ubicó en 1.533 puntos, donde se evidencia que se mantiene el nivel de exposición en Bajo dada la efectividad de los controles y la cobertura de los mismos.

La matriz SARO de la Entidad contempla los 17 procesos y la distribución colorimétrica es la siguiente:

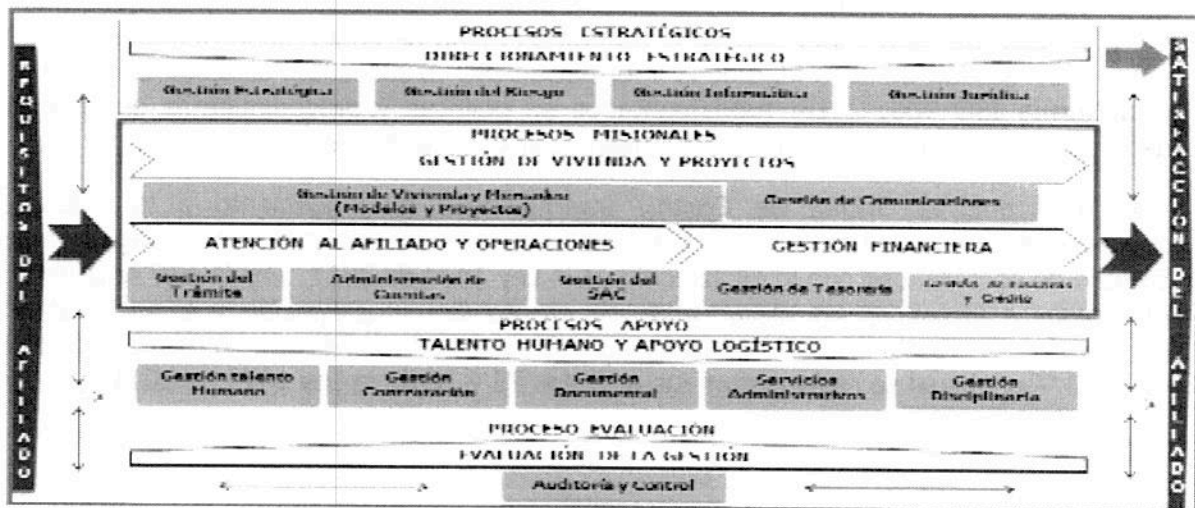


Imagen – Calificación del riesgo inherente por proceso de la Entidad

² Tomado del Capítulo XXIII Reglas Relativas a la Administración del Riesgo Operativo de la Superintendencia Financiera de Colombia.

Plan de Continuidad del Negocio

De conformidad con el informe reportado por el Oficial de Seguridad de la Información, al I semestre de 2017, la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo - OAGRI, realizó seguimiento e informo lo siguiente:

- Teniendo en cuenta la información suministrada por la OAINF se llevó a cabo el seguimiento del proceso de replicación de aplicaciones y bases de datos que hacen parte del PCN de Caja Honor. De dicho monitoreo se generaron informes semanales para la Gerencia General en los que se reportó el estado de dicha replicación.
- Se realizó seguimiento a las actividades definidas para la implementación del Punto Alterno de Continuidad ubicado en la ciudad de Bucaramanga. De este seguimiento la OAINF informó que se realizó la instalación de 11 equipos de cómputo portátiles en el tercer piso del punto de atención Bucaramanga; todos los equipos quedaron en red y dentro del dominio. Adicionalmente se instaló impresora en los equipos configurados.
- Se realizó visita al PAC de Bucaramanga con el fin de verificar el lugar, en lo referente a acceso, equipos, conectividad y aplicaciones.
- Durante el segundo trimestre de 2017 se actualizó la documentación del PCN por parte de la Oficina Asesora de Informática (OAINF) y la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo (OAGRI), en referencia con la resolución de conformación del comité de PCN, el Manual de PCN, el Documento BIA (Análisis de impacto al negocio) y el Manual PRDI (Plan de recuperación de desastres informáticos).
- Se realizaron las actividades planteadas para la realización de las pruebas de PCN, donde se validaron las aplicaciones de WORKMANAGER y GA2 en un ambiente controlado, comprobándose lo siguiente:
 - Estado de las máquinas de pruebas en el DATACENTER CAN
 - Pruebas de conexión y web service entre WORKMANAGER y GA2
 - Cargue y ejecución de trámites entre WORKMANAGER y GA2
 - Validar las actividades de FAILOVER y FAILBACK
- Se realizaron pruebas funcionales de PCN, con las aplicaciones de WORKMANAGER y GA2 en un ambiente controlado, comprobándose lo siguiente:

Consulta de afiliado	Proceso de bloqueo de afiliado
Proceso de primer pago	Proceso de retiro parcial de cesantías
Validación devolución parcial de cesantías	Validación primer pago
Desbloqueo en el aplicativo GA2	Creación reporte de novedades

Fuente: Informe SARO I y II trimestre de 2017

Por otro lado, de conformidad con el informe al I y II trimestre de 2017, reportado por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo, la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía cuenta con un Plan de Continuidad de Negocio que permite establecer, implementar, operar, monitorear,

vr

Durante el primer y segundo trimestre de 2017, se realizó el registro y análisis de los eventos de Riesgo Operativo reportados por los líderes de los procesos, en total se presentaron **32 REROS**, los cuales aumentaron un 113% frente al trimestre anterior:

CLASIFICACIÓN	I TRIMESTRE 2017	II TRIMESTRE 2017
Fraude interno	-	-
Fraude externo	1	-
Relaciones laborales	-	1
Clientes	-	-
Daños a activos fijos	-	-
Fallas tecnológicas	7	24
Ejecución y administración de procesos	5	7
Eventos externos	2	-
TOTAL	15	32

Fuente – Informes SARO I y II trimestre 2017

Realizada la indagación de la OFCIN y lo descrito por la OAGRI en los informes trimestrales de 2017 sobre SARO, ninguno de estos eventos afectó el Estado de Resultados Integral de la Entidad; así mismo se observa un incremento de la cantidad de eventos reportados por los procesos, según lo reportado por la OAGRI se debió especialmente a fallas tecnológicas, situación que obedece a la implementación de un nuevo flujo (pago de subsidio) en el gestor documental y su integración con otros sistemas de información.

Así mismo, se evidencia la activa participación de los líderes de proceso en el reporte de eventos de riesgo operativo, dada la importancia que reviste para la Entidad por cuanto este reporte facilita la toma de decisiones con miras a la mejora de los procesos.

De otra parte, la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo en su función de diseñar, programar y coordinar planes de capacitación sobre el SARO dirigidos a todas las áreas y funcionarios durante el primer semestre de 2017, brindó inducción a 72 funcionarios (personal de planta, contratistas, aprendices SENA / practicantes universitarios y enlaces) que ingresaron a la Entidad para los diferentes procesos y capacitación virtual a 313 funcionarios (personal de planta, contratistas, aprendices SENA / practicantes universitarios).

En la siguiente tabla se detallan las inducciones y capacitación virtual realizadas durante el I y II trimestre de 2017:

INDUCCIONES					
MES	FUNCIONARIOS	CONTRATISTAS	APRENDICES/ PRACTICANTES	ENLACES	TOTAL
Enero	9	0	0	0	9
Febrero	4	4	1	0	9
Marzo	7	12	3	0	22
Abril	3	0	0	0	3
Mayo	6	4	4	9	23
Junio	2	4	0	0	6
TOTAL	31	24	8	9	72
CAPACITACIÓN VIRTUAL					
MES	FUNCIONARIOS	CONTRATISTAS	APRENDICES/ PRACTICANTES	ENLACES	TOTAL
Mayo	238	55	5	15	313

Fuente: Informes Planes de acción I y II trimestre de 2017 OAGRI

mantener, mejorar las medidas preventivas y capacidad para seguir prestando el servicio a sus afiliados.

Según la auditoria desarrollada por la OFCIN al sistema SARO al primer semestre de 2017, evidencio una oportunidad de mejora, para que la OAGRI adelante las acciones pertinentes a fin optimizar las bondades del sistema "VIGIA Riesgo" (por medio de la Intranet) y se habilite dentro de sus opciones el registro de eventos generales, lo cual permita la interacción de los funcionarios y contratistas para ingresar y registrar un evento o acción que considere pueda incurrir en la materialización de un riesgo operativo.

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

El Oficial de Cumplimiento de la Entidad, atendiendo la directriz impartida por la Superintendencia Financiera de Colombia en el Capítulo IV del Título IV, Parte I de la Circular Básica Jurídica 029 de 2014 "Instrucciones relativas a la Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo", informó la siguiente gestión para el I y II trimestre de 2017:

Este sistema se compone de dos fases, la primera corresponde a la prevención del riesgo la cual tiene como objetivo el prevenir que se introduzcan al sistema de la Entidad recursos provenientes de actividades relacionadas con el lavado de activos y/o de la financiación del terrorismo. La segunda, corresponde al control y cuyo propósito consiste en detectar y reportar las operaciones que se pretendan realizar o se hayan realizado, para intentar dar apariencia de legalidad a operaciones vinculadas.

La Oficina Asesora de Gestión del Riesgo informó al Comité que para el I semestre de 2017, la Entidad continúa identificando los mismos seis (6) riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT, dentro de los cuales no se presentó una variación, como se presenta en la siguiente imagen:

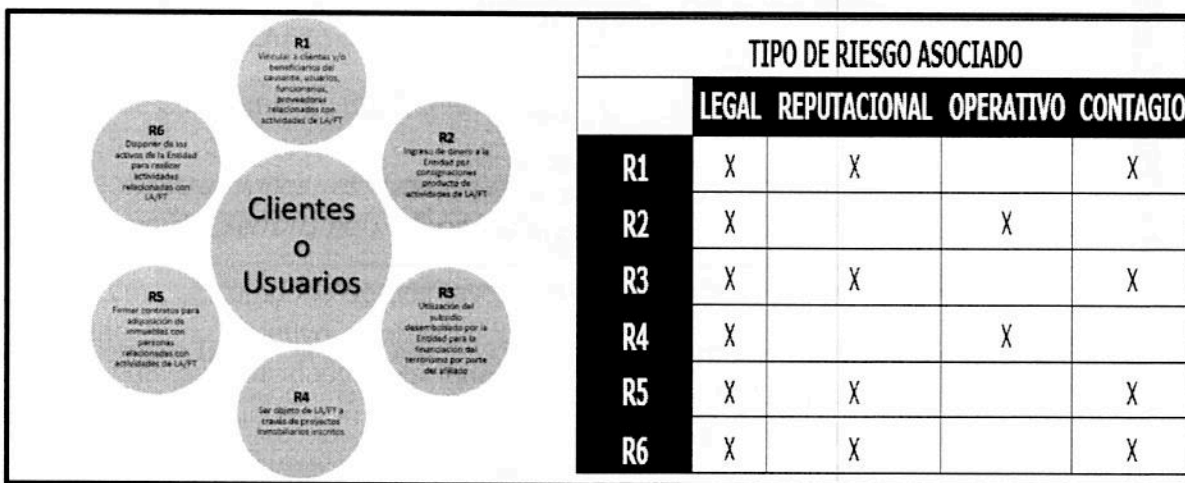


Imagen - Tipo de Riesgos Asociados al SARLAFT en la Entidad

Para el I semestre de 2017, la OAGRI informa en su plan de acción para el periodo en mención, que el Oficial de cumplimiento veló por el efectivo y eficiente cumplimiento de las etapas que

componen el SARLAFT y que la estimación de los riesgos se encuentra en un nivel **BAJO**, lo anterior; teniendo en cuenta la escala utilizada por la Entidad la cual corresponde a 25 puntos posibles, ubicando el nivel de riesgo en un promedio de 1.33 puntos.

De igual manera, para los riesgos identificados dentro de los procesos se tienen identificadas seis (6) causas y catorce (14) controles, teniendo en cuenta la necesidad de los mismos para su administración, como se muestra a continuación:

PROCESOS	RIESGOS IDENTIFICADOS	CAUSAS IDENTIFICADAS	CONTROLES IMPLEMENTADOS
7	6	6	14

Imagen – Informe SARLAFT I y II trimestre 2017 - OAGRI

Teniendo en cuenta la clasificación anterior, el oficial de cumplimiento en su tarea de identificación en las categorías de riesgo asociado dentro de la Entidad, informó que durante el I semestre de 2017 no se presentaron variaciones, con los procesos en los cuales se identificaron los riesgos de LA/FT, como se observa a continuación:



Imagen - Colorimetría y distribución de los proceso identificados con riesgos LA/FT

Según lo reportado en los informes trimestrales 2017 de SARLAFT, la OAGRI realizó la selección y revisión de las carpetas para cada uno de los procesos, en dicho procedimiento se evidenció una correcta aplicación de la norma establecida por la SFC en su Circular Básica Jurídica 029 de 2014 en el numeral 4.2.2.1.1 Conocimiento del Cliente y Manual SARLAFT código: GR-NA-MA-004 versión: 010 del 26/May/2017.

Dentro de las actividades asignadas la OAGRI durante el I semestre de 2017 realizó los reportes pertinentes a la UIAF de acuerdo con la caracterización de los mismos y los plazos fijados por la SFC. **Ver cuadro No. 01:**

N°	NOMBRE DEL REPORTE	I y II TRIMESTRE 2017					
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
1	Reporte de Operaciones Sospechosas (Mensual)	X	X	X	X	X	X
2	Reporte de Transacciones en Efectivo (Mensual)	X	X	X	X	X	X
3	Reporte de Transacciones Cambiarias (Mensual)	X	X	X			
4	Reporte de Campañas Políticas (Mensual)				X	X	X
5	Reporte Productos Ofrecidos (Mensual)	X	X	X	X	X	X
6	Reporte Clientes Exonerados (Trimestral)	N/A	N/A	X	N/A	N/A	X

Cuadro No. 01 Fuente: Reportes I semestre de 2017 LA/FT

La OFCIN en el mes de julio de 2017 inicio la auditoría al LA/FT, correspondiente al I semestre de 2017, los resultados serán informados al proceso Gestión del Riesgo y a la administración una vez se culmine dicha auditoria.

Sistema de Administración de Riesgo de Crédito (SARC)

Caja Honor mantiene un sistema SARC documentado mediante "Manual de producto Leasing Habitacional" código FC-NA-MA-010, versión 03 del 16 de agosto de 2017 y cuenta con un sistema Signus Leasing que sirve como herramienta de control y gestión del riesgo de crédito, a fin de lograr un perfil de riesgo aceptable para la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, adicionalmente, detalla las metodologías implementadas por la Caja para la medición de sus riesgos crediticios, definiendo alcances y limitaciones y las responsabilidades de cada una de las áreas de la Entidad en cuanto a la administración integral del riesgo de crédito.

Según información por parte de la OAGRI descrita en cada uno de los informes mensuales "Riesgo de Crédito", define que no se presentaron incumplimientos en las políticas ni en los límites en el proceso de otorgamiento, seguimiento y recuperación en relación al riesgo de crédito.

Según Informe mensual de SARC, el saldo de la cartera al mes de junio de 2017 fue de **\$5.019,77 millones**, de los cuales **\$4.986,69 millones** corresponden a las colocaciones de leasing habitacional y los **\$33,08 millones** restantes al capital de la cartera hipotecaria, mostrando un aumento con relación al mes de mayo en **ochocientos treinta y nueve millones (\$839.39)** equivalente al 20,08%, explicado por el desembolso de las operaciones reportadas en el mes. El capital total de la cartera colocada al cierre del mes de junio corresponde al **0,0633%** del total de activos de la Entidad. *ML*

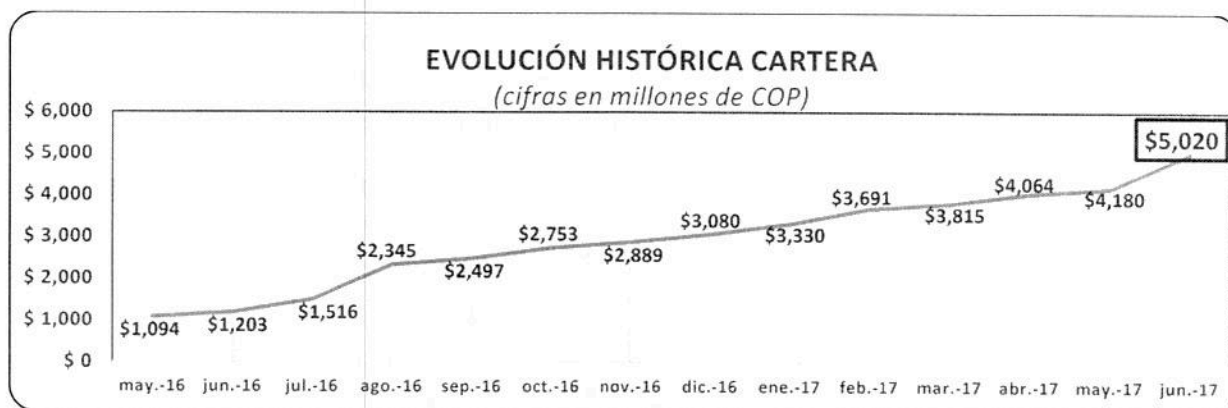
La cartera de la Entidad al mes de junio de 2017, está representada por 59 clientes así:

CONCEPTO	SALDOS		NUMERO DE CLIENTES		
	Saldo Cartera	Variación	Hipotecario	Leasing	Total
Clasificación A	\$4.989,66 Millones	\$839,90 Millones	2	52	54
Clasificación B	\$0,00 Millones	\$0,00 Millones	0	0	0
Clasificación C	\$2,99 Millones	-\$0,15 Millones	1	0	1
Clasificación D	\$7,63 Millones	-\$0,12 Millones	1	0	1
Clasificación E	\$19,49 Millones	-\$0,24 Millones	3	0	3
TOTALES	\$5.019,77 Millones	\$839,39 Millones	7	52	59

MONITOREO:

- ✓ La cartera calificada en **A** es aquella con una mora máxima de 60 días, con una participación del **99,4%** sobre el total de la cartera.
- ✓ La cartera calificada en **B** corresponde a los créditos en mora entre 61 y 150 días, con una participación del **0,0%** sobre el total de la cartera.
- ✓ La cartera calificada en **C** está compuesta por los créditos en mora entre 151 y 360 días, con una participación del **0,1%** sobre el total de la cartera.
- ✓ La cartera calificada en **D** indica los créditos en mora entre 361 y 540 días, con una participación del **0,2%** sobre el total de la cartera.
- ✓ La cartera calificada en **E** comprende los créditos en mora superior a 540 días, con una participación del **0,4%** sobre el total de la cartera.

Según informe mensual de SARC a junio de 2017, la cartera presentó un aumento de **\$3.816,77** millones con respecto al mismo mes del año anterior, lo que equivale a un incremento del **282,1%** en los últimos 12 meses. La siguiente gráfica muestra el comportamiento en este período de tiempo.



Fuente: Informe SARC - junio de 2017- OAGRI

La OFCIN dentro de sus auditorías al Sistema de Riesgo Crediticio y a las cifras reflejadas en los Estados Financieros de la Entidad, recomendó estudiar la viabilidad del castigo de cartera con clasificación **E** (comprende los créditos en mora superior a 540 días) una vez que la misma

cumple con las condiciones descritas por las SFC para su castigo y realizada la evaluación costo beneficio de la recuperación de la misma, dicha recomendación fue sometida y aprobada por la Junta Directiva en el mes de marzo de 2017.

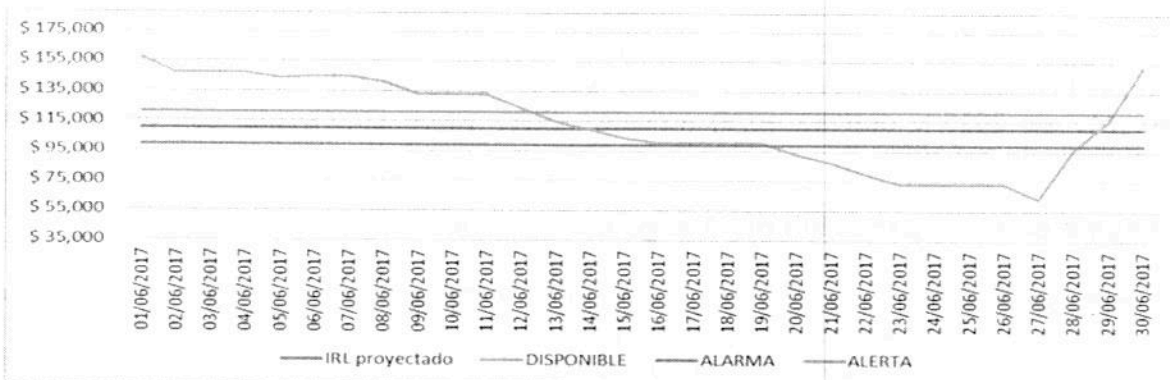
Respecto a la auditoria desarrollada por la OFCIN al 1er semestre de 2017, se evidencio una oportunidad de mejora respecto al cumplimiento de las políticas internas, adoptadas para el pago a través de libranza para los créditos de Leasing habitacional, esta recomendación está actualmente en proceso de retroalimentación con la Administración.

Sistema de Administración del Riesgo de Liquidez (SARL)

El Riesgo de Liquidez, es la contingencia de no poder cumplir plenamente, de manera oportuna y eficiente los flujos de caja esperados e inesperados, vigentes y futuros, sin afectar el curso de las operaciones diarias o la condición financiera de la Entidad. Esta contingencia (riesgo de liquidez de fondeo) se manifiesta en la insuficiencia de activos líquidos disponibles para ello y/o en la necesidad de asumir costos inusuales de fondeo. A su turno, la capacidad de las entidades para generar o deshacer posiciones financieras a precios de mercado, se ve limitada bien sea porque no existe la profundidad adecuada del mercado o porque se presentan cambios drásticos en las tasas y precios (riesgo de liquidez de mercado)⁴.

Según lo informado por la OAGRI dentro del I semestre de 2017, no se presentaron incumplimientos de las políticas o exceso en los límites permitidos a 30 de junio de 2016, se evidenció un VaR de liquidez con nivel de confianza del 95% por valor de \$109.254 mil millones. Dentro de la Evaluación del VaR en un escenario extremo con un nivel de confianza del 95% se encuentra con un valor de \$149.022 mil millones.

El saldo registrado en bancos en el último mes del I semestre de 2017, fue de \$63 mil millones registrado el 27 de diciembre de 2016, en contraste, el 01 de junio de 2017 se reportó el mayor saldo con un valor de \$156 mil millones, cumpliendo con el VaR (110 mil millones), proyectado para el mes de análisis teniendo en cuenta que la OAGRI realiza los informes mes vencido.



Fuente: Informe SARL junio 2017- comportamiento Var Liquidez vs Disponible, último mes de evaluación I semestre de 2017

⁴ Tomado del Capítulo VI Reglas Relativas al Sistema de Administración del Riesgo de Liquidez de la Superintendencia Financiera de Colombia.

Dentro de las pruebas de desempeño las cuales se determinan la consistencia y confiabilidad de los indicadores de Riesgo de Liquidez estimados sobre el modelo interno utilizado para el cálculo la OAGRI en el I semestre de 2017 presento el comparativo anual; dentro del cual se describieron las variaciones correspondientes a los modelos internos estimados y reales, flujos de caja y variaciones, como a continuación se observa:

CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA

Cifras en miles de pesos \$

RESUMEN DEL BACK TESTING							
FECHA (X)	MODELO INT. IRL X + 30 DÍAS	RFAL DISP. X + 30 DÍAS	INVERSIONES EXCEDENTES	INGRESO AL FLUJO DE CAJA	TOTAL RFAL DISP. X + 30 DÍAS	VARIACION \$	VARIACION %
31/05/2016	\$89,132,756	\$131,511,844		\$38,403,999	\$93,107,845	\$3,975,089	4.46%
30/06/2016	\$125,905,505	\$127,529,669		\$12,166,620	\$115,363,049	-\$10,542,456	-8.37%
31/07/2016	\$119,373,093	\$126,820,673		\$19,280,047	\$107,540,626	-\$11,832,466	-9.91%
31/08/2016	\$105,890,668	\$154,206,725		\$32,243,229	\$121,963,496	\$16,072,828	15.18%
30/09/2016	\$183,706,094	\$194,002,067		\$28,679,861	\$165,322,206	-\$18,383,888	-10.01%
31/10/2016	\$194,724,800	\$148,167,713			\$148,167,713	-\$46,557,088	-23.91%
30/11/2016	\$158,839,608	\$79,890,821			\$79,890,821	\$78,948,787	49.70%
31/12/2016	\$105,474,395	\$133,528,330			\$133,528,330	\$28,053,935	26.60%
31/01/2017	\$167,398,510	\$194,446,161		\$64,862,634	\$129,583,527	-\$37,814,983	-22.59%
28/02/2017	\$198,672,305	\$145,253,477	\$49,999,925	\$51,308,504	\$144,944,898	-\$53,727,407	-27.04%
31/03/2017	\$160,453,571	\$163,820,689		\$42,947,142	\$120,873,547	-\$39,580,024	-24.67%
30/04/2017	\$143,156,659	\$160,960,500		\$30,498,165	\$121,471,335	-\$21,685,324	-15.15%
31/05/2017	\$117,940,210	\$152,254,380	\$10,000,000	\$12,561,297	\$140,693,083	\$21,752,873	26.02%
30/06/2017	\$118,748,688						
MEDIA	\$147,864,883	\$148,490,850	\$29,999,963	\$33,727,500	\$128,195,219	-\$ 20,266,056	-10.22%
DESVIACIÓN	\$ 34,189,708	\$ 30,843,647	\$ -	\$ 17,839,846	\$ 22,588,486	\$ 33,666,915	22.96%

FUENTE: IRL DEL MODELO INTERNO DISPONIBLE DEL BALANCE GENERAL

Imagen – Resumen del Back Testing- al 30/06/2017

El Stress – Testing describe el nivel de activos líquidos con los que debe contar la Entidad para afrontar casos extraordinarios de necesidad de liquidez.

Fecha Corte	VaR Liquidez - Escenario Extremo Confianza 95% - Julio/2017
30 JUNIO 2017	\$149.022

Cifras en millones

La OFCIN durante la auditoría desarrollada al sistema SARL, evidencio el cumplimiento de los planes de acción establecidos por la OAGRI para la oportunidad de mejora descrita en el informe No. 017 de 2016 y descrita en el aplicativo Suite Visión Empresarial con un porcentaje de cumplimiento del 100%.

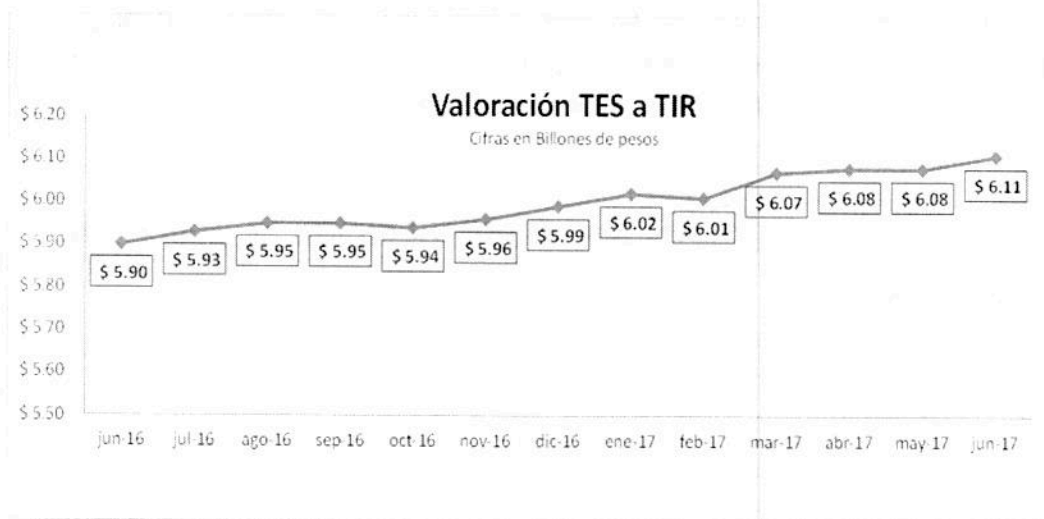
Sistema de Administración del Riesgo de Mercado – SARM

El riesgo de Mercado es la posibilidad de que las entidades incurran en pérdidas asociadas a la disminución del valor de sus portafolios, las caídas del valor de las carteras colectivas o fondos que administran, por efecto de cambios en el precio de los instrumentos financieros en los cuales se mantienen posiciones dentro o fuera del balance.

La Oficina Asesora de Gestión del Riesgo, reportó en sus informes mensuales que a 30 de junio de 2017, no se evidenciaron incumplimientos en las políticas de administración del Riesgo de Mercado, ni los límites definidos en el manual.

El valor de riesgo total reportado a la SFC; teniendo en cuenta las posiciones activas que posee la Entidad a 30 de junio de 2017 fue de \$432 millones, equivalente al 0.0071% del portafolio total.

Durante el I semestre de 2017 el comportamiento de las inversiones valorados bajo TIR es constante y positiva, como se evidencia en la siguiente imagen:



Fuente: Informe SARL junio de 2017 -OAGRI – Comportamiento Mensual de las Inversiones en TES y TIR

A 30 de junio de 2017 el portafolio de inversión en TES se encuentra valorado en \$6.11 billones, presentando un aumento con respecto al mes anterior del 0.57% equivalente a \$34 mil millones. La variación se debe principalmente a la valoración contable e inversión de excedentes por \$10 mil millones en Bono Banco Davivienda.

Tipo de papel:	Bono Ordinario
Valor nominal:	\$10,000,000,000
Emisor:	Banco Davivienda
Fecha de emisión:	07/06/2017
Fecha de vencimiento:	07/06/2020
Indicador:	Tasa Fija
Modalidad:	Trimestre vencido
Tasa:	6.48%

Fuente: Imagen tomada de la información reportada por OAGRI en Comité Riesgos de julio de 2017

La OFCIN durante la auditoría desarrollada al sistema SARM, evidenció el cumplimiento de los planes de acción establecidos por la OAGRI para la oportunidad de mejora descrita en el informe No. 016 de 2016 y descrita en el aplicativo Suite Visión Empresarial con un porcentaje de cumplimiento del 100%. *me*

2. MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

2.1. Componente Autoevaluación Institucional

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 consolidado por la Oficina Asesora de Planeación, en donde para el I trimestre de 2017 los procesos alcanzaron un cumplimiento del 98.09% y para el II trimestre de un 97.26% del PAI, 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, pueda obtener información relevante de los diferentes procesos para la toma de decisiones.



Fuente: Pantallazo del aplicativo suite visión empresarial- desempeño de los procesos al 1er semestre de 2017

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.

De conformidad con el Plan de Acción Institucional para la vigencia de 2017, se formuló la meta estratégica de otorgar 18.370 soluciones de vivienda en cumplimiento de la MEGA, así pues, durante el primer semestre de 2017 se entregaron 10.072, de las cuales por el Modelo Vivienda

14 se entregaron 5.990, Vivienda 8 se entregaron 3.806, Leasing Habitacional 25 y por Héroes 251, con un cumplimiento del 54.83% vigencia 2017.

De acuerdo con la información publicada en la página web de la Entidad, la estructura financiera de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía a 30 de junio de 2017 su activo ascendió a \$6.6 billones, con un incremento del 3.73%, respecto al mismo mes del año 2016. Su pasivo ascendió a \$6.3 billones, presentando un incremento del 3.84% respecto al mismo mes del año 2016. Finalmente, su patrimonio se situó en \$235 mil millones, presentando una variación del 0.48% frente al mismo mes del año 2016.⁵

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.

2.2. Componente de Auditoría Interna

La Oficina de Control Interno informó a la Junta Directiva, Gerencia General y Comité de Auditoría el avance del Plan de Acción del proceso de Auditoría y Control correspondiente al I y II trimestre de 2017, en el mismo se comunican los resultados obtenidos en los indicadores del proceso, a saber:

1. Oportunidad en el Cumplimiento del Programa de Auditorías.
2. Desarrollo Plan de Implementación Cultura de Autocontrol.
3. Seguimiento Planes de Mejoramiento por Proceso e Institucional.

Adicionalmente, la OFCIN dio cumplimiento al reporte con los informes a entes externos de control e informes internos a la Junta Directiva, Comité de Auditoría, Gerencia General y otras dependencias de la Entidad, así como el desarrollo de actividades adicionales desarrolladas por la OFCIN en cada trimestre y vigencia reportada.

Oportunidad en el cumplimiento del Programa de Auditorías.

Para la oportunidad en la entrega de informes de auditoría, se estableció como política de operación del proceso de Auditoría y Control, la entrega del informe de auditoría definitivo a la Gerencia General, a más tardar, el último día hábil del mes siguiente al de la ejecución de la auditoría.

De acuerdo con el Programa de Auditorías 2017, aprobado por el Comité de Auditoría en sesión celebrada en el mes de diciembre de 2016 y las políticas de operación expuestas anteriormente, la Oficina de Control Interno radicó en la Gerencia General los siguientes Informes de Auditoría a 30 de junio de 2017: *VR*

⁵ Estados Financieros junio de 2017 a cargo de SUFIN.

CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE AUDITORÍAS -I SEMESTRE 2017

AUDITORIAS PROGRAMADAS I SEM. 2017		Estratégico	Misional	Apoyo	Procesos
1ER TRIM.	SARLAFT II semestre 2016	X			Gestión del Riesgo
	SAC II semestre de 2016		X		Gestión del SAC
	SCI- II semestre 2016	X	X	X	MECI:2014
	Portal Institucional (página Web)	X			Gestión Informática
2DO TRIM.	SARM y SARL	X			Gestión del Riesgo
	Cajas Menores- I trimestre de 2017			X	Servicios Administrativos
	Cierre de Vigencia 2016	X	X	X	Toda la Entidad
	SIGEP			X	Gestión Talento Humano
	Auditorías primarias de la Calidad 2017	X	X	X	Toda la Entidad
	Seguridad de la Información (service manager)	X			Gestión Informática
	Sistemas de Información (GA2)	X			Gestión Informática
	Gestión Contratación - Supervisión contratos			X	Gestión Contractual
Gestión Administración de Cuentas		X		Gestión Administración de Cuentas	

Fuente: Información tomada del Informe Plan de acción auditoría y control I y II trimestre de 2017

Por lo anterior se da cumplimiento al Cronograma de Auditorias aprobado por el Comité de Auditoría para la vigencia 2017, respecto al primer semestre de la vigencia en mención.

La Oficina de Control Interno, en desarrollo del "Enfoque hacia la Prevención" antes "Cultura del autocontrol", de conformidad con el decreto 648 de 2017- DAFP, se realizaron para el primer semestre de 2017, tres (3) sensibilizaciones de acuerdo con lo programado así:

- Un (1) concurso y un (1) video clip de la cultura del autocontrol de acuerdo a lo programado en el indicador del PAI 2017 "Fortalecimiento a la Cultura del autocontrol".
- Una (1) capacitación y evaluación desde su nuevo rol "Enfoque hacia la prevención" antes "cultura del autocontrol", con el fin de socializar y divulgar estos cambios normativos al interior de la Entidad, lo cual fue el insumo para el indicador del PAI 2017 "Fortalecimiento a la Cultura del autocontrol".

2.3. Componente Planes de Mejoramiento (PMP y PMI)

La Oficina de Control Interno realizó el seguimiento al Plan de Mejoramiento por Procesos (Trimestre vencido), para el I y II trimestre de 2017, 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

Al II trimestre del año 2017 la Oficina de Control Interno realizó el monitoreo y seguimiento de los Planes de Mejoramiento por Procesos, con corte a 30 de junio de 2017, de conformidad con el informe estadístico de la herramienta que soporta los PMP "Suite Visión Empresarial" - módulo planes, se encuentran trece (13) planes de mejoramiento por proceso con el siguiente estado:

Proceso	PMP, Activos a Diciembre 31 de 2016	PMP's cargados en el I y II trim. 2017	PMP's finalizados en el I y II trim. 2017	PMP, Activos a Junio 30 de 2017
Administración de Cuentas	3	1	1	3
Gestión de Comunicaciones	1	0	0	1
Gestión de Finanzas	1	1	0	2
Gestión de Vivienda y Mercadeo	2	0	1	1
Gestión del Riesgo	2	0	2	0
Gestión SAC	1	1	1	1
Gestión Trámite	3	0	2	1
Gestión Informática	2	0	0	2
Gestión Jurídica	1	1	1	1
Gestión Talento Humano	3	0	2	1
Totales	19	2	8	13

Fuente: Informe de seguimiento a Planes de Mejoramiento a junio 30 de 2017

Plan de Mejoramiento Institucional

Por otro lado, la Oficina de Control Interno desarrolló el informe de seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional suscrito con la Contraloría General de la República, con corte 30 de junio de 2017, el cual consta de dos (2) auditorías, una respecto a la vigencia auditada 2014 y la otra de asunto para el contrato 001 de 2009.

Resultado del análisis y evaluación adelantada por la OFCIN al Plan de Mejoramiento Institucional correspondiente a la vigencia auditada 2014, a continuación se presenta el cuadro de los hallazgos y las metas de cada dependencia en donde por medio de una gráfica se evidencia el grado de avance y cumplimiento con corte al 30 de junio de 2017. *VR.*

CAJA HONOR												
Estado de cumplimiento de las Metas del PMI - CGR - 2014. Corte: de junio de 2017												
Hallazgos	CONSOLIDADO											
	2015					2016					Total Metas	
	Meses	8	9	10	11	12	1	2	3	4		5
11				1								28
	5	1	5	13	0	1	1	0	0	1		
Estado de Cumplimiento										Resumen		
Incumplió										7%	2	
Cumplió										93%	26	
TOTAL METAS										100%	28	

Fuente: Información Tomada del Informe Plan de acción auditoría y control II trimestre de 2017

El Plan de Mejoramiento Institucional de la CGR- Vigencia 2014, consta de 11 hallazgos y 28 metas, presentando el siguiente resultado:

- Cumplimiento de 26 metas equivalente al 93%
- Incumplimiento de 2 metas equivalente al 7%,

De las dos (02) metas en estado de incumplimiento y pendiente de ejecutar al 100% se encuentra una a cargo de la OAJUR la cual presenta vencimiento desde el 15 de enero de 2016 y la otra de la SUADM vencida desde el 23 de mayo de 2016; las mismas dependen de la celeridad de los despachos judiciales de conocimiento.

Es de anotar que la Entidad recibió durante el primer semestre de 2017, la Auditoría a la Gestión y Resultados de la vigencia 2016 por parte de la Contraloría General de la República, el resultado de la misma se comunicó a la GERGE y la Alta Dirección en la reunión de cierre en julio 13 de 2017, en la misma se comunicó verbalmente por el Coordinador de Gestión de CGR el cumplimiento del PMI vigencia 2014 al **98%**.

3. EJE TRANSVERSAL 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 y II trimestre de 2017, se efectuaron (28) actividades programadas entre otras así:

- La presentación del programa de Educación Financiera, asistencia a las ferias de DIMAR, COPER y Feria de SABER dónde se presentó la enseñanza cómo navegar en la plataforma virtual de Educación Financiera. Así mismo, se entregó la Cartilla SAC y "Pequeños Héroes", y elemento como alcancías de capitán honor y kit de Educación Financiera; se informó los servicios de Caja Honor, así como información referente a las ventajas del modelo Leasing Habitacional.
- Participación en los diversos canales, como emisoras radiales, Unidades Ejecutoras, revistas, ferias de servicio.
- Sensibilización, difusión y reforzamiento a los consumidores financieros, con el apoyo de las oficinas de enlace, tratando los temas de servicios, trámites en línea, quejas y reclamos, PQRD en línea, Educación Financiera y plataforma virtual.
- Sensibilización, difundir y reforzar de manera virtual y presencial a funcionarios y contratistas a nivel nacional y call center, con apoyo del ATEAF; tratando los temas de productos y servicios, trámites en línea, quejas y reclamos, PQRD en línea, educación financiera y plataforma virtual.
- Realizar y publicar boletín Electrónico Educación Financiera.
- Realizar la cartilla de Educación Financiera.
- Dificultades para el cumplimiento de la meta (N/A)
- Acciones tomadas en caso de incumplimiento del indicador (N/A)

Oportunidad Elaboración Respuestas

De conformidad con la información suministrada por el Área SAC, para el I semestre de 2017, se dio respuesta a 10.596 solicitudes, 2547 menos que en el mismo periodo del 2016, presentando una disminución del 19.37%, obedeciendo principalmente a la disminución de las peticiones, como a continuación se detalla:

Tipo de solicitud	2016	2017	Variación %
	I SEM.	I SEM.	
Petición	12006	9417	-21.56%
Certificación	198	637	221.71%
Felicitaciones	228	281	23.24%
Sugerencia	21	36	71.42%
Reclamo	107	185	72.89%
Queja	42	27	-35.71%
Denuncia	1	1	0.00%
Consulta	540	12	-97.77%
	13143	10596	-19.37%

Fuente: Datos tomados de informes trimestrales 2016 y 2017 presentados al MDN por el SAC MR

Así mismo, los reclamos aumentaron un 72.8% respecto del año anterior, las quejas se redujeron en un 35.7%, las felicitaciones se incrementaron en un 23.2%, pasando de 228 en el primer semestre de 2016 a 281 en el mismo periodo de 2017; las consultas se redujeron en un 97.7% y las certificaciones se incrementaron en un 221.7%.

Según lo reportado por el área del sistema de atención al consumidor financiero en los informes de plan de acción del 1er semestre de 2017, 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 en abril de 2017 la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas de la vigencia 2016, en coordinación con otros procesos de la Entidad, así mismo, 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.

De igual manera para finalizar, diez 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 "Transparencia participación y servicio al ciudadano" y el Manual Único de Rendición de Cuentas de la Presidencia de la República-Secretaría de Transparencia, 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 2017, tiene programado llevar a cabo en el segundo semestre de 2017 la evaluación al proceso de Rendición de Cuentas vigencia 2016, la cual una vez se finalice se presentaran los resultados de la misma.

Tabla de Retención Documental

Por otro lado, Caja Honor cuenta con Tablas de Retención Documental (TRD) aprobadas por el Archivo General de la Nación versión 2013, según lo dispuesto en el Acuerdo No. 026 del 03 de mayo de 2001, el Área de Gestión Documental, gestiona el control de registros a partir de las

NP

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 hace parte de las pocas Entidades que iniciaron 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.

De acuerdo a lo anterior, en el mes de mayo de 2017 se recibió el concepto técnico en referencia a las TRD enviadas para revisión en enero de 2017 y solicitaron algunos ajustes, los mismos fueron revisados en la mesa de trabajo que se llevó a cabo en el AGN el pasado 14 de junio de 2017 en la cual se informa que las TRD de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía cumple con los requisitos técnicos y avanza a la siguiente etapa que corresponde a la sustentación de las TRD ante el Pre-Comité Evaluador.

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 2017 se superó la meta propuesta en un 2.38% y para el II trimestre de 2017, obtuvo un ahorro del 9.78% equivalente a 90 resmas con respecto al consumo de resmas del mismo trimestre para la vigencia anterior como se detalla a continuación:

TRIMESTRE	VIGENCIA 2016	VIGENCIA 2017	AHORRO EN RESMAS	% AHORRO
II TRIM.2017	920	830	90	9.78%

Mecanismos de Comunicación.

Así mismo, 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. *VR*

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; durante el primer semestre de 2017 se informo a la OFCIN, de las siguientes actividades llevadas a cabo:

Recordación Marca Caja Honor

El Área de Comunicaciones informó que para el primer semestre de 2017, dentro de la estrategia para generar recordación de la marca Caja Honor, se participo en los programas radiales de las Fuerzas, la elaboración de pautas y artículos en modalidad de free press para los periodicos y revistas institucionales, la consecución de patrocinios en eventos donde participen los grupos de interes y la promoción de los modelos y servicios en las redes sociales de la Entidad; por lo anterior se realizo 658 encuestas a diferentes afiliados de la Entidad, a fin de medir la recordación de la marca Caja Honor, obteniendo el 91.34%, correspondiente a 601 afiliados, quienes afirmaron conocer la marca.

Vivienda Leasing.

Según lo reportado en los planes de acción del 1er y 2do trimestre de 2017, el Área de Comunicaciones enfoco sus esfuerzos en la ejecución de una estrategia con el fin de aumentar el posicionamiento del modelo Vivienda Leasing, para esto ejecutaron 1316 encuestas donde el 63.30% (833 afiliados) de la población encuestada indico recordar el Modelo Vivienda Leasing, que frente a la meta de alcanzar el 92%, el indicador presento un cumplimiento del 68.80%; de acuerdo a lo anterior, para los proximos trimestres, el proceso fortalecera las estrategias de comunicación con los afiliados para lograr la meta establecida y generar mayor recordación respecto a las características y funcionalidades del modelo, de igual manera se buscará un mayor alcance en la comunicación fortaleciendo las relaciones públicas con las oficinas de comunicación estrategica de las Fuerzas y entidades a fin.

De igual manera se realizó divulgacion a los modelos y servicios de la Entidad a través de las diferentes herramientas de comunicación, así:

Para el primer semestre del 2017 el proceso de Comunicaciones realizo 6 campañas de comunicación relacionadas con la promoción de los modelos Vivienda 14, 8-MASVI, Héroes y Futuro, también se trabajó en la divulgación de los servicios como el Punto Móvil y la campaña para evitar el uso de intermediarios.

A través de la encuesta realizada se logró determinar que 6 campañas que equivalen al 100% del total de las realizadas contienen información útil para el afiliado, lo cual genera un cumplimiento del 100% de la meta programada.

Como parte fundamental del ciclo para cualquier campaña es importante medir la efectividad de la misma, por esta razón se realizaron encuestas a través de las Oficinas de Enlace y de los Puntos de Atención para conocer si la información que recibieron los afiliados de la Entidad a través de estas campañas fue útil. Una campaña se considera efectiva en la medida en que mínimo el 82% de los encuestados conozcan la campaña y la consideren útil.

NR

ASPECTOS RELEVANTES DE LA GESTIÓN DEL I SEMESTRE DE 2017

Los logros con corte a junio de 2017, fueron de alto nivel y para cumplir con ellos 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:

- ✓ De las 18.370 soluciones de vivienda programadas por todos los modelos para la vigencia 2017, al 30 de junio se han tramitado 10.072 soluciones, arrojando un cumplimiento de 54.83%, que comparado con las entregas de soluciones de vivienda del mismo periodo de la vigencia anterior, superan en 2.356 unidades.
- ✓ A través de la plataforma de intranet, se aplicó al personal de planta una encuesta sobre las actividades realizadas del Plan de Bienestar en los dos primeros trimestres de 2017, de las cuales se pudo establecer que un 93.49% (1er trimestre) y un 97.77% (2do trimestre), afirmaron estar satisfechos con los programas de bienestar implementados durante el periodo en mención.
- ✓ Respecto a las dos encuestas del Índice de Satisfacción del Afiliado, realizadas por el grupo Davinchi, se obtuvieron para el 1er (4.7 puntos) y 2do trimestre (4.6 puntos) de la vigencia 2017; lo anterior corresponde a un promedio 4.65 puntos de resultado, con un nivel de cumplimiento del 100% de la meta prevista para el año 2017.
- ✓ Al 30 de junio de 2017, se racionalizaron los trámites a través del Punto móvil Bogotá llevando los servicios que brinda la Entidad a las diferentes unidades y comandos en la ciudad de Bogotá, atendiendo a más de 1.800 afiliados.
- ✓ En el periodo evaluado la OFCIN llevo a cabo las Auditorias Primarias del SIG 2017, donde se evidenció una mejora respecto a las No Conformidades presentadas en la auditoria de la vigencia anterior (2016), pasando de 8 a 7 NC.
- ✓ Para el año 2017 se programó una meta de reducir en un 40% la población de 3.041 afiliados pendientes de solucionar vivienda a través del modelo V14. Para el primer semestre de 2017, se programó que 706 afiliados de esta población hicieran efectivo el trámite del subsidio, destacándose que 901 afiliados solucionaron vivienda durante este periodo. Se logró un resultado del 29,63% que frente a la meta representó un cumplimiento del 74.03%.
- ✓ El 14 de febrero de 2017 se obtuvo el Dictamen sin salvedad por parte de la Revisoría Fiscal sobre los estados financieros con corte al 31 de diciembre de 2016 y el día 29 de marzo de 2017, la Junta Directiva de Caja Honor aprobó los Estados Financieros bajo NIIF del año 2016; dado que este indicador se mide una vez al año, para la vigencia 2017 se ha cumplido al 100%.
- ✓ En cuanto a la estructura financiera de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía a 30 de junio de 2017, su activo ascendió a \$6.610.302 millones, con una variación del

3,73% en comparación con el año 2016 y su pasivo asciende a \$6.374.953 millones, con una variación del 3,85% respecto al mismo periodo de 2016; por su parte, el patrimonio alcanzó la suma de \$235.349 millones, presentando una variación positiva del 0,48% frente al 2016.

- ✓ Al 30 de junio de 2017, de un presupuesto de ingresos programado por \$1.378.551 millones, se han ejecutado \$917.621 correspondiente al 67%, cumpliendo con la meta prevista; y de un presupuesto de gastos programado por \$575.696 millones se han ejecutado \$284.318, correspondiente al 49%, con un nivel de cumplimiento del 98%.
- ✓ Durante el primer semestre de 2017, se implementaron tres pretrámites en línea: pago cesantías definitivas, pago devolución saldo cuenta individual, pago devolución aportes desafiliación.
- ✓ Caja Honor fue objeto de una auditoría a la Gestión y Resultados de la vigencia 2016, por parte de la Contraloría General de la República, el resultado de la misma se comunicó a la GERGE y la Alta Dirección en julio de 2017, la suscripción del Plan de Mejoramiento se realizó para el segundo semestre de 2017 a través del aplicativo SIRECI, cumpliendo con las fechas establecidas por el ente de control.
- ✓ Durante el primer semestre de la presente vigencia, se entregaron 91 viviendas por el Modelo Héroes, así: 4 viviendas en el proyecto Altos de Santa Helena en la ciudad de Santa Marta, 5 apartamentos en el proyecto el Trébol en la ciudad de Cúcuta, 1 en la Ciudadela San Antonio Reservado en Villavicencio, 69 en el Portal del Bunde en el Espinal y Portal de Vicenza en San Cayetano-Cúcuta 12 casas, en donde de acuerdo con lo establecido en la hoja de vida del indicador, en el primer trimestre se aplicó la encuesta a 3 beneficiarios y en el segundo trimestre a 27, para un total 30 beneficiarios encuestados en el semestre, observando que los afiliados se encuentran satisfechos con las viviendas recibidas, toda vez que cumplieron con la calidad de habitabilidad esperada.

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 2017; 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, realizó el seguimiento y monitoreo, informando a la Junta Directiva, Comité de Auditoria, Gerencia General y dueños de procesos de su cumplimiento.

CONCLUSIONES

- La Oficina de Control Interno concluye que el Control Interno de CAJA HONOR durante el I semestre de 2017, se desarrolló bajo la aplicación de los principios de autocontrol, autorregulación y autogestión, determinados en el Modelo Estándar de Control Interno MECI 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.


- El proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SG-SST en la Entidad, se aplazó 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; sin embargo para la vigencia se cumplen con 43 criterios de los 88 establecidos cumpliendo al 100% la meta establecida.
- Durante el primer semestre de la vigencia, han participado 176 funcionarios en el Plan de Capacitación Institucional establecido, de los 176 participantes se puede establecer que cada uno de ellos participó al menos en un programa de formación.
- 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 2017, el nivel de cumplimiento del PAI, fue del 100%, gracias a la gestión de los procesos, en cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Una vez realizada la evaluación al Sistema de Control Interno de Caja Honor, se puede inferir que se cumple con la aplicación de los módulos de Control de Planeación y Gestión, Evaluación y Seguimiento y su eje transversal de Información y Comunicación, de conformidad con el Anexo Técnico del Decreto 943 de 2014.

RECOMENDACIONES

El código de Buen Gobierno, documento donde se establecen los lineamientos desde el gobierno corporativo, y que establece normas, principios y políticas que orientan el funcionamiento de Caja Honor, para el cumplimiento de su misión en interés de sus afiliados, se recomienda por parte de la OFCIN, incorporar en el Código de Buen Gobierno, en el numeral 5.3 "*Sistema de Control Interno*", todo lo relacionado con la implementación del Modelo Estandar 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, 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.

Cordialmente,


Proyectó 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"



