

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	Martha Cecilia Mora Correa	Período evaluado: noviembre 13 a marzo 12 de 2017
		Fecha de elaboración: 12 de marzo de 2017

1. Módulo de Control de Planeación y Gestión

Dificultades

No se han presentado dificultades en el desarrollo de éste subsistema.

Avances

Componente Talento Humano

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, avanza en la humanización y la Excelencia del Servicio mediante un talento humano comprometido que constituye un eje fundamental para el logro de los objetivos estratégicos, orientado al desarrollo de las capacidades, habilidades, conocimientos y experiencia del capital humano, las condiciones necesarias basadas 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, con el firme propósito de brindar un valor agregado a cada una de las acciones que se desarrollan desde el ámbito institucional, ambiental, personal y financiero, para construir relaciones equitativas, asertivas, duraderas y basadas en la confianza, con los diferentes grupos de interés que nos acompañan en el logro de resultados, siempre fundamentados en las personas y normas que rigen las relaciones laborales para la Entidad, políticas emanadas por la Gerencia General, el Comité Laboral, el Código de Ética y el Código de Buen Gobierno.

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.

El Código de Ética y Conducta se complementa con diferentes capítulos especializados que desarrollan normas en materia de valores institucionales, políticas, de conductas generales, de conducta 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.

De la misma manera la Entidad ha creado 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; dentro del mismo, se describen los valores, políticas, mecanismos e instrumentos, procesos y mejores prácticas de los funcionarios.

Dentro del Código se evidencia el Numeral 5.3. "Sistema de Control Interno", el cual describe el modelo utilizado por la Entidad, establecido con la Ley 87/93, MECI 2014, alineado a lo dispuesto por la Superintendencia Financiera de Colombia y el Departamento Administrativo de la Función Pública, para los procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación de los adoptados por la Entidad. Lo anterior con el fin de promover todas las actividades, operaciones y actuaciones.

Así mismo, la Oficina de Control Interno de CAJA HONOR, dentro del marco legal de sus competencias, su organización y funciones, durante el IV trimestre de 2016 realizó actividades enfocadas a mantener y mejorar la cultura del autocontrol, autorregulación y autogestión (*publicación en la Intranet de Tips de Autocontrol, se generó una cartilla virtual correspondiente al Control Interno de la Entidad y una encuesta de percepción para que los funcionarios y contratistas de la Entidad generen una opinión sobre el autocontrol, la gestión desarrollada por la OFCIN y los procesos a los cuales le gustaría ser auditados, encaminado a fortalecer la cultura del autocontrol*), como mecanismos de autoprotección de la Entidad, apoyando de manera directa el logro de los objetivos y metas institucionales y las del Grupo Social Empresarial de Defensa en el Clúster de Bienestar.

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.

En este sentido, la Entidad cuenta con el manual específico de funciones y competencias para los empleados públicos que conforman la planta de personal de Caja Honor, el cual se encuentra definido de acuerdo con la planta establecida mediante Decreto 1901 del 6 de septiembre de 2013, acorde con el Decreto 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 le señalen a la Entidad.

Así mismo, el proceso de Talento Humano reportó el desarrollo de las actividades de bienestar para el IV trimestre de 2016, en donde se aplicó una encuesta de satisfacción vía correo electrónico, en la cual se planteó calificar las diferentes actividades realizadas durante este periodo en términos de Participación y Objetivos, Calidad y Motivación y Balance General dándole a cada una de estos aspectos una puntuación entre uno y cinco, siendo cinco la nota máxima. En la encuesta participaron 124 funcionarios de planta obteniendo los siguientes resultados.

Encuesta de satisfacción trimestral de Bienestar				
PARTICIPACIÓN Y OBJETIVOS	SI		NO	
¿Participó en alguna de las actividades de bienestar que se desarrollaron en el trimestre?	98.4%		1.6%	
¿Las actividades de bienestar desarrolladas generaron un clima de participación y bienestar?	99.2%		0.8%	
¿Las actividades contribuyeron a su bienestar personal, familiar y/o laboral?	95.2%		4.8%	
CALIDAD Y MOTIVACIÓN	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
¿Las actividades de Bienestar se caracterizaron por su calidad?	1.6%	16.9%	56.5%	25.0%
¿Las actividades de Bienestar generaron motivación en los participantes?	0.8%	18.5%	54.0%	26.6%
¿Las actividades de Bienestar permitieron el desarrollo de un ambiente positivo y constructivo?	0.8%	9.7%	59.7%	29.8%
BALANCE GENERAL	Insatisfactorio	Satisfactorio	Bueno	Excelente
En general los eventos de Bienestar desarrollados en el trimestre me parecieron	0.8%	16.1%	44.4%	38.7%
Los aspectos logísticos (refrigerio, detalle, lugar, etc) de los eventos de bienestar me parecieron	3.2%	14.5%	38.7%	43.5%

Fuente: Plan de Acción IV trimestre de 2016 Área de Talento Humano.

Las actividades que desarrollo el proceso durante el IV trimestre de 2016 son:

ACTIVIDAD	PARTICIPANTES
DÍA DEL INGENIERO MILITAR	7
DÍA DEL TRABAJADOR SOCIAL	3
DÍA DEL ADMINISTRADOR PUBLICO	5
DÍA DEL ARQUITECTO	5
VACACIONES RECREATIVAS (octubre)	25
DÍA DE LOS NIÑOS Y LAS NIÑAS	30
DÍA DEL ADMINISTRADOR	36
DÍA DEL POLITOLOGO	2
VACACIONES RECREATIVAS (diciembre)	32
NOVENAS NAVIDEÑAS	282
ACTIVIDAD DE INTEGRACIÓN FIN DE AÑO 2016	282

Fuente: Plan de Acción IV trimestre de 2016 Área de Talento Humano.

Adicionalmente, el Área de Talento Humano informó que dentro del plan de educación se desarrollaron actividades en relación a salud ocupacional; con una cobertura del 100% del personal, las actividades realizadas durante el IV trimestre de 2016 fueron:

- Plan de capacitación Puntos de atención al afiliado
- Herramientas Ofimáticas
 - o Curso en Excel Avanzado
 - o Curso Power Point Avanzado
- Ética y Valores
- Programa de Ingles
- Campaña Ambiental
- Boletín informativo sobre salud ambiental a los funcionarios en los meses de noviembre y diciembre 2016.
- Divulgación de puntos ecológicos por medio de banner y correos internos
- Pausas Activas – Escuelas Terapéuticas Neurolingüísticas

Salud Ocupacional:

En desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo se emitió instructivo por parte de la Gerencia General designando los responsables y plazo para dar cumplimiento con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, así mismo en el desarrollo de cronograma durante el cuarto trimestre se desarrollaron las siguientes actividades:

#	Actividades	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	Pausas Activas	x	x	x
2	Capacitación Brigada	x		
3	Reunión COPASST	x	x	x
4	Seguimiento ausentismo laboral por incapacidad		x	
5	Evaluación Final del SG-SST		x	x
6	Informe de Encuesta Sistema Vigilancia Epidemiológico		x	
7	Divulgación SG-SST		x	x

Fuente: Plan de Acción IV trimestre de 2016 Área de Talento Humano.

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.

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 vivienda¹.

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

¹ Plan de acción Institucional 2017, elaborado en Octubre de 2016 CAJA HONOR.

 <p>GOBIERNO NACIONAL PLANTEAMIENTO ESTRATÉGICO 2014-2018 Pilares: ✓ Paz ✓ Equidad ✓ Educación</p>	 <p>Grupo Social y Empresarial de la Defensa <small>Por nuestros Fuercos Armados, para Colombia entera.</small></p> <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA Y BIENESTAR Clúster: Bienestar ✓ Proveedor estratégico de bienes y servicios del Sector Defensa ✓ Buenas prácticas de Gobierno Corporativo ✓ Sinergias entre Entidades</p>	 <p>CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITARY Y DE POLICIA Empresa Industrial y Comercial del Estado MEGA: Más de 60.000 soluciones de vivienda al 2018 ✓ Sostenibilidad financiera ✓ Optimización de recursos ✓ Satisfacción plena de los afiliados ✓ Procesos modernos con criterios de innovación</p>
---	--	--

Según información suministrada por la Oficina Asesora de Planeación, para el IV trimestre del 2016, se tramitaron 4.453 soluciones de vivienda programadas por todos los modelos que corresponde a un 27.87%, logrando un cumplimiento del 109.00% de la meta propuesta para el IV trimestre, con un nivel de cumplimiento del 100%.

En cuanto a lo ejecutado con respecto a la Mega 2015 - 2018 de las 63220 soluciones de vivienda proyectadas al 2018, se efectuaron 31253 con corte al 31 de diciembre de 2016, lo que corresponde a un 49.44%.

Los indicadores registrados en el IV trimestre del año 2016 por el proceso de Vivienda y Mercadeo, para cada uno de los modelos de solución de vivienda es:

Modelo Solución de Vivienda	Cantidad Otorgada Trimestral	%	Observación Subgerencia de Vivienda y Proyectos (Análisis acumulado anual)
M14	2523	25.23%	<p>IV Trimestre: Se entregaron 2523 de las 2565 soluciones de vivienda V14 - subsidios programadas que corresponde a un 25.23%, logrando un cumplimiento del 98.36% de la meta propuesta, el comportamiento de este modelo respecto al trimestre anterior presenta una leve mejoría, resultado del incremento de su difusión en programas radiales y a las campañas que se adelantaron para promocionar Vivienda - 14.</p> <p>Acumulado anual: De las 10000 soluciones de vivienda programadas para el año 2016, se entregaron 9368 para esta vigencia, lo que corresponde a un 93.68%, continuando así con la tendencia presentada en los cuatro trimestres del 2016, debido a que sigue siendo jalonado por la adquisición de vivienda usada por parte de los afiliados, es así como de las 9368 soluciones de vivienda entregadas, 8506 corresponden a vivienda usada con un 91% y 862 a vivienda nueva lo que equivale al 9%. Este modelo tuvo una participación del 57.31% respecto a las 16344 soluciones de vivienda totales entregadas por todos los modelos.</p>
M8	1510	43.14%	<p>IV Trimestre: La Entidad ha tomado acciones para que la destinación de los recursos sea efectivamente para la solución de vivienda, por tal razón se hace seguimiento a la acreditación por parte de los afiliados de la solución de vivienda, aun así encontramos que la ejecución de este modelo continuo aumentando de tal manera que de las 919 soluciones programadas para el periodo se tramitaron 1510 que corresponde a un 43.14%, logrando un cumplimiento del 164.30% de la meta propuesta para el cuarto trimestre.</p> <p>Acumulado anual: Este modelo presenta una sobre ejecución con respecto a la meta trazada, es así como de las 3500 soluciones de vivienda programadas para el año 2016 se entregaron 6140, con un cumplimiento de la meta del 175.43% superando lo planeado en un 75,43%, continuando así con la tendencia que presentó durante toda la vigencia, así mismo, de las 6140 soluciones de vivienda entregadas, 3486 corresponden a vivienda usada con un 57% y 2654 a vivienda nueva lo que equivale al 43%. Este modelo tuvo una participación del 37.57% respecto a las 16344 soluciones de vivienda totales entregadas por todos los modelos.</p>
HÉROES	800	4.9%	<p>IV Trimestre: Se efectuó la apertura de la convocatoria 17 del Modelo Héroes y 15 del modelo Siempre Soldados el día 1 de Agosto de 2016 con 407 beneficios (se incluyen los 7 faltantes de la convocatoria anterior), logrando cumplir la meta de 400 beneficiarios y cubriendo los 7 faltantes para las 800 soluciones de vivienda con cargo al fondo de solidaridad.</p> <p>Acumulado anual: De las 800 soluciones de vivienda programadas para el año 2016 por este modelo se entregaron 800, logrando un cumplimiento de la meta del 100.00%. Este modelo tuvo una participación final del 4.9% respecto a las 16344 soluciones de vivienda totales entregadas por todos los modelos.</p>
LEASING HABITACIONAL	36	4.50%	<p>IV Trimestre: Este modelo sigue rezagado en cuanto al cumplimiento de la meta, toda vez que se entregaron 13 de las 211 soluciones de vivienda Leasing Habitacional programadas para el cuarto trimestre lo que corresponde a un 1.63% con un cumplimiento del 6.16% de la meta propuesta, continuando así con la tendencia que presento durante toda la vigencia, de acuerdo con estos resultados y con el fin de impulsar este modelo, se efectuaron programas radiales para su difusión y se adelantaron campañas de promoción dirigidas al segmento de afiliados.</p> <p>Acumulado anual: Este modelo presento un bajo rendimiento durante toda la vigencia, es así como de las 800 soluciones de viviendas programadas para el año 2016 se entregaron 36 con tan solo un cumplimiento del 4.50%, en el transcurso de la vigencia uno de los factores que incidió bastante para el no cumplimiento de la meta, es que el valor del metro cuadrado no se ajusta a la capacidad de pago de los afiliados, por lo tanto este modelo requiere un esfuerzo grande orientado a la capacitación y difusión del leasing, acompañado de educación financiera al afiliado.</p>

Fuente: Información Tomada del Informe IV trimestre de 2016 Subgerencia de Vivienda y Proyectos

De las 15100 soluciones de vivienda programadas para el año 2016 se entregaron 16344, lo que corresponde a un 108.24% superando lo planeado en un 8.24%, así las cosas de las 16344 entregadas 4352 corresponden a vivienda nueva lo que equivale al 26.6% y 11992 a vivienda usada con un 73.4%, contribuyendo así con las políticas del Gobierno en materia de vivienda. Con respecto a la vigencia anterior se aumentó en 1435 soluciones de viviendas entregadas por todos los modelos, es así como en el año 2015 se realizaron 14909 trámites y en la presente vigencia se entregaron 16344 soluciones de vivienda, lo que corresponde a un incremento del 10%

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 31253 con corte al 31 de diciembre de 2016, lo que corresponde a un 49.43%.

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 del entorno 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.

Por lo anterior, la Oficina Asesora de Planeación reportó que para el IV trimestre del año 2016 la Entidad alcanzó un promedio de cumplimiento del 98.97% en los 17 Procesos que maneja la Entidad en el PAI con una ejecución presupuestal asociada al plan de acción del 95.88%.

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

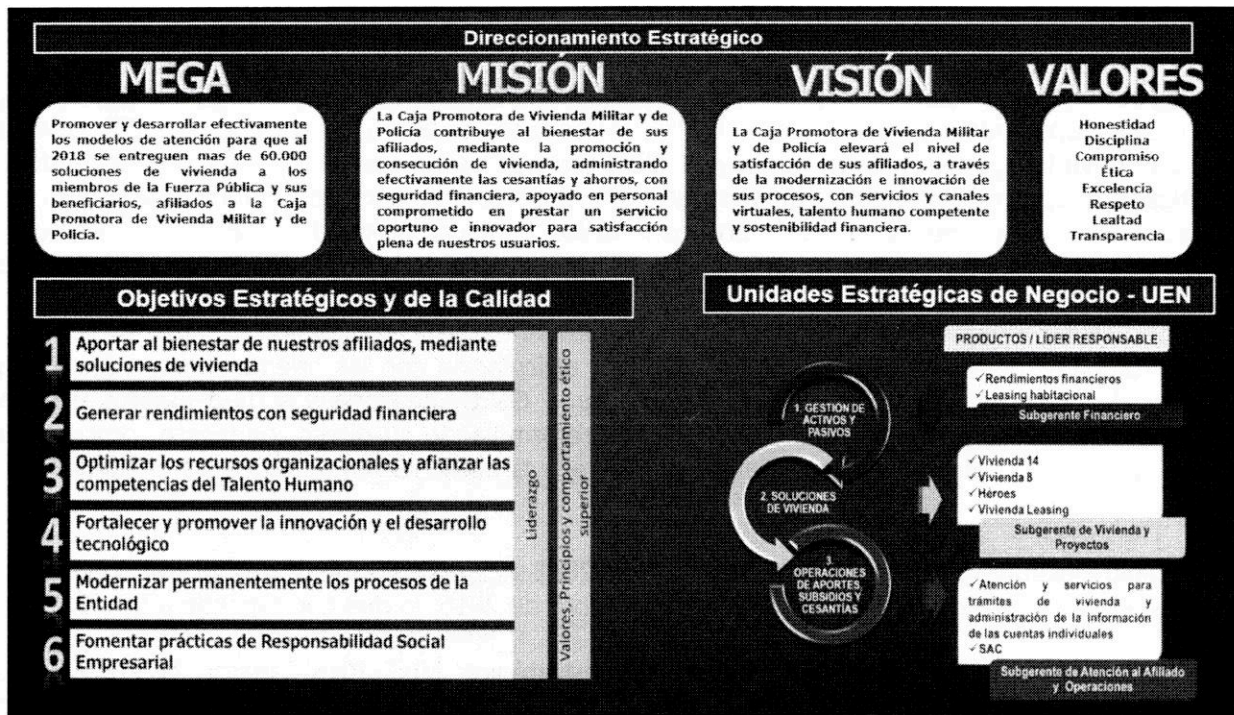


Imagen Tomada de la página de Intranet de la Entidad, <http://intranet/Paginas/Hola.aspx>

Con el fin de planear y trabajar en el cumplimiento del PEI 2015-2018 Caja Honor construyó el Plan de Acción Institucional PAI-2016 bajo la metodología Balanced Scorecard que 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:

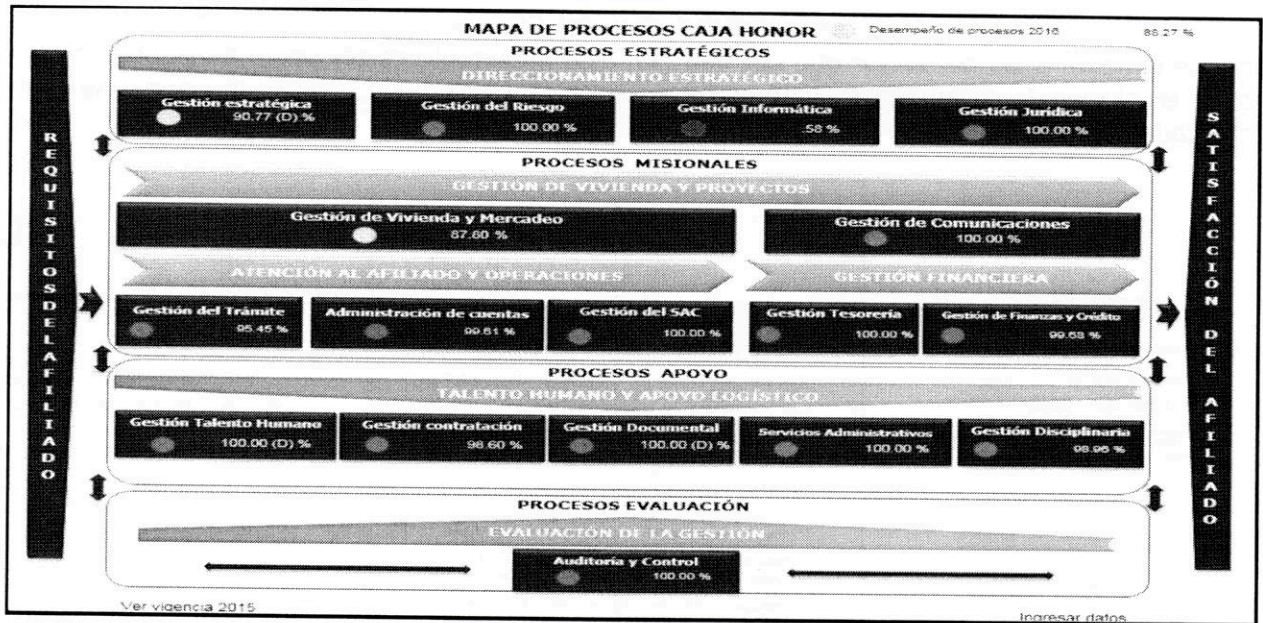


Imagen Tomada del aplicativo Suite Visión

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 y producto no conforme, que responde a la siguiente estructura organizacional:

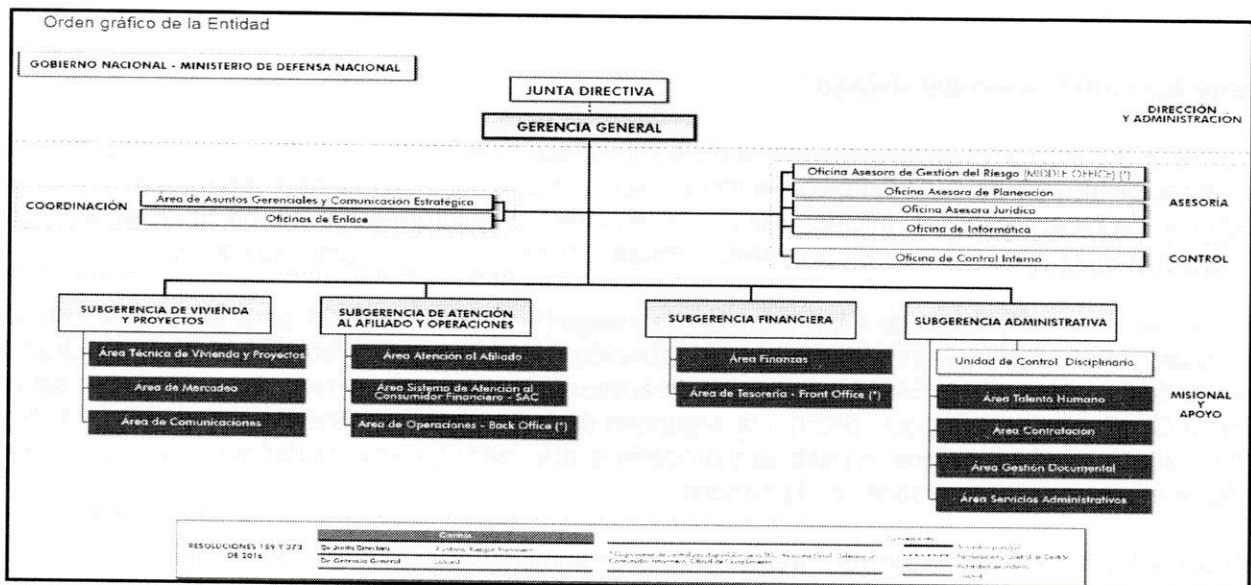


Imagen Tomada de la página de Intranet de la Entidad, <http://intranet/Paginas/Hola.aspx>

De igual manera CAJA HONOR, es la entidad líder del GSED y recibe la certificación ISO 9001-2015, anticipadamente a las del sector que cuentan con esta importante certificación, aunando sus esfuerzos recibe en el mes de diciembre de 2016 certificación en ISO 27001-2013, de igual manera se encuentra certificada ante ICONTEC en norma NTCGP 1000-2009.



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 la seguridad de la información, alineado con el MECI y la Norma ISO 9001-2015 y 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, 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.

De conformidad con la información suministrada por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo, durante el IV trimestre de 2016 se llevó a cabo la revisión de los riesgos operativos de la Entidad a través de grupos de expertos y mesas de trabajo, sensibilización de la metodología y técnicas establecidas en el Manual SARO a los procesos, reestructurando las matrices y mapas de riesgo operativo descritos en el Sistema VIGIA² RIESGOS.

La Entidad registra un total de 65 Riesgos Operativos identificados para cada uno de los procesos; en referencia al perfil de riesgo residual de la Entidad, se informa que para el IV trimestre de 2016, se ubicó en 1.55³ puntos evidenciando un avance respecto al trimestre inmediatamente anterior que fue de 1.60, dada la efectividad de los controles y la cobertura de los mismos.

Durante el período comprendido entre octubre, noviembre y diciembre de 2016, se realizó el registro y análisis de los eventos de Riesgo Operativo reportados por los líderes de los procesos y de aquellos identificados por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo, en total se presentaron 31 REROS⁴, los cuales se incrementaron en un 72% al trimestre anterior.

²² Sistema de Información para la Verificación de Información General Integral Automatizada.

³ Indicador Riesgo Bajo (promedio ponderado de la calificación de los 65 riesgos en una escala de 1 – 25).

⁴ Registro de Eventos de Riesgo Operativo

CLASIFICACIÓN	III TRIMESTRE 2016	IV TRIMESTRE 2016
Fraude interno	0	0
Fraude externo	0	0
Relaciones laborales	0	0
Clientes	0	0
Daños a activos fijos	0	0
Fallas tecnológicas	14	22
Ejecución y administración de procesos	4	9
Eventos externos	0	0
TOTAL	18	31

Fuente: Cuadro tomado de Informe SARO IV Trimestre de 2016 suministrado por la OAGRI

Uno de estos eventos afectaron el Estado de resultados integral de la Entidad:

- Pago de Intereses de intereses de mora (\$1178.209)⁵ por cancelación extemporánea del impuesto de valorización de un inmueble a nombre de la Entidad.

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 período de reporte, brindó inducción a 4 funcionarios (practicantes SENA- Universitarios y Personal de Planta), que ingresaron a la Entidad en el IV trimestre en los diferentes procesos. Así mismo sensibilizó a los líderes de los procesos, la metodología de riesgos dispuesta en el manual SARO, y llevó a cabo una capacitación virtual a todo el personal de planta y demás colaboradores, tal como se muestra a continuación⁶:

INDUCCIONES				
MES	FUNCIONARIOS	CONTRATISTAS	APRENDICES/ PRACTICANTES	TOTAL
Octubre	0	0	0	0
Noviembre	4	0	0	4
Diciembre	0	0	0	0
TOTAL	4	0	0	4

CAPACITACIÓN VIRTUAL				
MES	FUNCIONARIOS	CONTRATISTAS	APRENDICES/ PRACTICANTES	TOTAL
Noviembre	188	47	9	244
TOTAL	188	47	9	244

Fuente: Cuadro tomado de Informe SARO IV Trimestre de 2016 suministrado por la OAGRI

⁵ Informe SARO IV Trimestre de 2016 suministrado por la OAGRI

⁶ *Ibíd.*

En la inducción y capacitación la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo-OAGRI, efectuó una descripción general del Sistema de Administración de Riesgo Operativo, enfatizando en la responsabilidad que los funcionarios adquieren al ingresar a la Entidad con relación a los eventos de riesgo operativo que se puedan materializar en su proceso.

Finalmente, conforme con lo establecido en la Manual SARO, la OAGRI recibió la información necesaria para realizar el seguimiento de los indicadores de RO definidos en dicho Manual, así:

4.1 Indicador de Disponibilidad: El indicador de disponibilidad del servicio tecnología y comunicaciones alcanzó el 100% de la meta, durante el IV trimestre con un promedio de disponibilidad del 99.99% en la sede principal, los puntos de atención y punto móvil de la Entidad.

4.2 Indicador de registro de eventos de riesgo operativo: El indicador de registro de eventos de riesgo cumplió al 100% superando la meta, lo anterior según lo informado por el Jefe de la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo, en su informe trimestral SARO, informó que todos los eventos fueron reportados por los líderes de los procesos.

4.3 Incidentes: El indicador de incidentes alcanzo el 98.25% de la meta establecida para el IV trimestre con un porcentaje promedio de incidentes atendidos en menos de 4 horas del 97.97%.

Mes	Incidentes	Inferior a 4H	Indicador	Cumplimiento
Octubre	270	262	97.04%	97.33%
Noviembre	320	312	97.50%	97.79%
Diciembre	295	293	99.32%	99.62%
Total	885	867	97.97%	98.25%

Fuente: Cuadro tomado de Informe SARO IV Trimestre de 2016 suministrado por la OAGRI

4.4 Quejas: El indicador de Quejas cumplió la meta en un 100%, donde el promedio de quejas durante el IV trimestre fue de 3 quejas por mes y disminuyo en relación al Trimestre anterior que registraba 8.7.

4.5 Desempeño frecuencia Riesgo Operativo: El indicador de desempeño registró un 100% de cumplimiento dado que la frecuencia de RO se ubicó en el 93.85% por encima de la meta establecida en la escala de calificación de Riesgo Operativo.

4.6 Desempeño Probabilidad Impacto: El indicador de probabilidad - impacto registró que de los 65 riesgos, un 6.15% afectaron la probabilidad (4 riesgos), y por otro lado un 1,54% afecto el impacto (un riesgo), resuelto dentro de las proyecciones normales para este indicador.

La Oficina Asesora de Gestión del Riesgo concluye que las señales de alerta tempranas implementadas por la Entidad son eficientes por lo que no se evidencian nuevos riesgos operativos; por otro lado, debido a la eficiencia y eficacia de los controles implementados para los 65 riesgos operativos identificados, la Entidad se encuentra cubierta frente a las diferentes situaciones de riesgo que se puedan presentar.

Plan de Continuidad del Negocio

De conformidad con el informe reportado por el Oficial de Seguridad de la Información, durante el IV Trimestre de 2016, la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo - OAGRI, realizó seguimiento al desarrollo de las siguientes actividades del PCN:

- El 07 de octubre de 2016 se presentó pérdida de 12 servidores virtuales, junto con sus servicios, aplicaciones y data asociados, del ambiente de producción (Triara) que afectaron la operación normal de la Entidad. Por lo anterior se realizó activación del PCN en Ortezal con el proveedor CLARO.
- El PCN operó de manera exitosa en el ambiente alterno de Ortezal y se atendió el funcionamiento de la Entidad en continuidad de negocio, soportando las principales transacciones de Caja Honor.
- Teniendo en cuenta el cambio de ubicación del Centro de Datos Alterno (De Ortezal a CAN), durante el mes de noviembre de 2016 se realizó seguimiento al proceso de replicación de aplicaciones y bases de datos que hacen parte del Plan de Continuidad del Negocio. De dicho monitoreo se generaron informes semanales para la Gerencia General en los que se reportó el estado de dicha replicación.
- Durante el mes de diciembre de 2016 se realizó revisión de la documentación del PCN que se encuentra en proceso de actualización por parte de la Oficina Asesora de Informática -OAINF.⁷

Por otro lado, de conformidad con el informe 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, mantener, mejorar las medidas preventivas y capacidad para seguir prestando el servicio a sus afiliados.

Seguridad de la Información

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 IV trimestre de 2016:

- Ejecución de capacitaciones:

El Oficial de Cumplimiento en su función de diseñar, programar y coordinar planes de capacitación sobre el SARLAFT dirigidos a todos los procesos; durante el IV trimestre brindó inducción a los funcionarios que ingresaron a la Entidad; así mismo se sensibilizó a los líderes de proceso acerca de la metodología de identificación, medición y control de riesgos adoptada por la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.

En la siguiente tabla se detallan las inducciones realizadas en el período Octubre, Noviembre y Diciembre de 2016:

⁷ Ibíd.-

INDUCCIONES				
MES	FUNCIONARIOS	CONTRATISTAS	APRENDICES/ PRACTICANTES	TOTAL
Octubre	0	0	0	0
Noviembre	4	0	0	4
Diciembre	0	0	0	0
TOTAL	4	0	0	4

CAPACITACIÓN VIRTUAL				
MES	FUNCIONARIOS	CONTRATISTAS	APRENDICES/ PRACTICANTES	TOTAL
Noviembre	199	64	9	272
TOTAL	199	64	9	272

Fuente: Cuadro tomado de Informe SARLAFT IV Trimestre de 2016 suministrado por la OAGRI

En la inducción, el Oficial de Cumplimiento efectuó una descripción general del Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, enfatizando en la responsabilidad que los funcionarios adquieren al ingresar a la Entidad con relación al SARLAFT. Por su parte en la capacitación virtual se realizó un barrido por el contenido del manual vigente para los temas LA/FT.

- Casos coincidentes con las listas restrictivas, de afiliados, empleados, proveedores o contratistas de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía:

El oficial de cumplimiento informó que se realizó mes a mes (octubre-noviembre-diciembre), el cruce de la base de información de afiliados, empleados, proveedores y/o contratistas, contra todas las listas que actualiza el Sistema de Información VIGIA Monitoreo y Control adoptado por la Entidad (Lista OFAC, Banco de Inglaterra, ONU, Contraloría y Listas Propias (Superintendencia de Sociedades); proceso por el cual no se reporta ninguna inclusión en listas.

En revisión el Oficial de Cumplimiento informa que durante el IV trimestre analizado no se presentó nivel de riesgo por fuera de lo permitido por la Entidad.

Gestión a las señales de alerta originadas por el monitoreo de las operaciones:

Durante el IV trimestre de 2016, se efectuó monitoreo a las cuentas individuales de los afiliados, con el fin de determinar operaciones inusuales que corresponden a consignaciones realizadas directamente por los afiliados por concepto de ahorro voluntario, reintegro por desafiliación, desistimiento⁸, entre otros.

Según información reportada por la OAGRI, se realizó el respectivo análisis de cada una de las operaciones realizadas validando en los Sistemas de Información GA2 y SEVEN el origen de la transacción. Se determinó que ninguna de las operaciones inusuales presentó características que las conviertan en sospechosas, por lo tanto no fueron reportadas a la Unidad Administrativa Especial de Información y Análisis Financiero - UIAF.

⁸ Desistimiento: También conocido como resciliación, corresponde a los dineros reintegrados a las cuentas individuales por los desistimientos de negocios (primer pago).

2. Cumplimiento de Reportes

El Oficial de Cumplimiento realizó los siguientes reportes a la UIAF⁹, de acuerdo con las características y plazos fijados por la SFC

Nº	NOMBRE DEL REPORTE	IV TRIMESTRE 2016		
		Octubre	Noviembre	Diciembre
1	Reporte de Operaciones Sospechosas (Mensual)	X	X	X
2	Reporte de Transacciones en Efectivo (Mensual)	X	X	X
3	Reporte de Transacciones Cambiarias (Mensual)	X	X	X
4	Reporte Productos Ofrecidos (Mensual)	X	X	X
5	Reporte Clientes Exonerados (Trimestral)	N/A	N/A	X

Fuente: Información Tomada del Informe IV trimestre 2016 SARLAFT suministrado por la OAGRI

El Oficial de Cumplimiento informó que no se generó ningún tipo de reporte positivo hacia la Unidad Administrativa Especial de Información y Análisis Financiero.

- Monitoreo a Los Procesos: Durante el IV trimestre se realizó monitoreo a los procesos Gestión de Talento Humano, Gestión de Contratación y Gestión de Vivienda y Mercadeo. A continuación se relacionan las observaciones encontradas en cada proceso:

PROCESO	OBSERVACIÓN
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN GESTIÓN DE VIVIENDA Y MERCADEO	Se 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 Superintendencia Financiera de Colombia en su Circular Básica Jurídica 029 de 2014 en el numeral 4.2.2.1.1 Conocimiento del Cliente y manual SARLAFT de la Entidad.

Fuente: Información Tomada del Informe IV trimestre 2016 SARLAFT suministrado por la OAGRI

- Monitoreo del Sistema

Con el fin de establecer un monitoreo constante que permita tener un control global de las actividades a realizar de manera periódica, se cuenta con el siguiente tablero de control:

⁹ Unidad Administrativa Especial de Información y Análisis Financiero.

MONITOREO SARLAFT CAJA HONOR		ESTADO ACTUAL
		98
		ÓPTIMO
CUMPLIMIENTO DE POLÍTICAS Y EFECTIVIDAD DE LOS CONTROLES	99	ÓPTIMO
CAPACITACIÓN	100	ÓPTIMO
REPORTES	100	ÓPTIMO
CONOCIMIENTO DEL CLIENTE	90	ÓPTIMO
ETAPAS SARLAFT	100	ÓPTIMO

Fuente: Información Tomada del Informe IV trimestre 2016 SARLAFT suministrado por la OAGRI

De acuerdo con lo informado por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo, la ponderación de los factores incluidos en el reporte arroja un estado actual de 98 puntos de un máximo de 100, lo que ubica a la Entidad en un estado óptimo del monitoreo.

Sistema de Administración de Riesgo de Crédito (SARC)

Caja Honor mantiene un sistema SARC documentado con una herramienta denominada Signos 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, definiendo las responsabilidades de cada una de las áreas de la Entidad en cuanto a la administración integral del riesgo de crédito.

Así mismo Caja Honor, tiene normalizado mediante el manual interno el "*Estudio y aprobación de los créditos o leasing que soliciten los afiliados acorde a las políticas crediticias vigentes*"¹⁰

De conformidad con la información presentada por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo, el saldo de la cartera al mes de enero de 2017 se encuentra en \$3.330,67 millones de los cuales \$3.136,11 millones corresponden a las colocaciones por leasing habitacional y los \$194,56 millones restantes a la cartera hipotecaria, mostrando un aumento con relación al mes de diciembre en doscientos cincuenta millones (\$250.28) equivalente al 8.2%, esto principalmente por el desembolso de las operaciones reportadas. El capital de la cartera colocada al cierre del mes de enero corresponde al 0,0521% del total de activos de la Entidad.

En la variación anual de la cartera de la Entidad, se observó un aumento del 427.73% lo que corresponde a \$2.699 millones con relación al año inmediatamente anterior. La siguiente gráfica muestra el comportamiento de la cartera para los últimos 12 meses.

¹⁰ Capítulo 5 Políticas de Administración del Riesgo, numeral 5.1.4 Comité de Crédito, Manual del Sistema de Administración del Riesgo de Crédito, aprobado por la Junta Directiva el día 17 de septiembre de 2014.



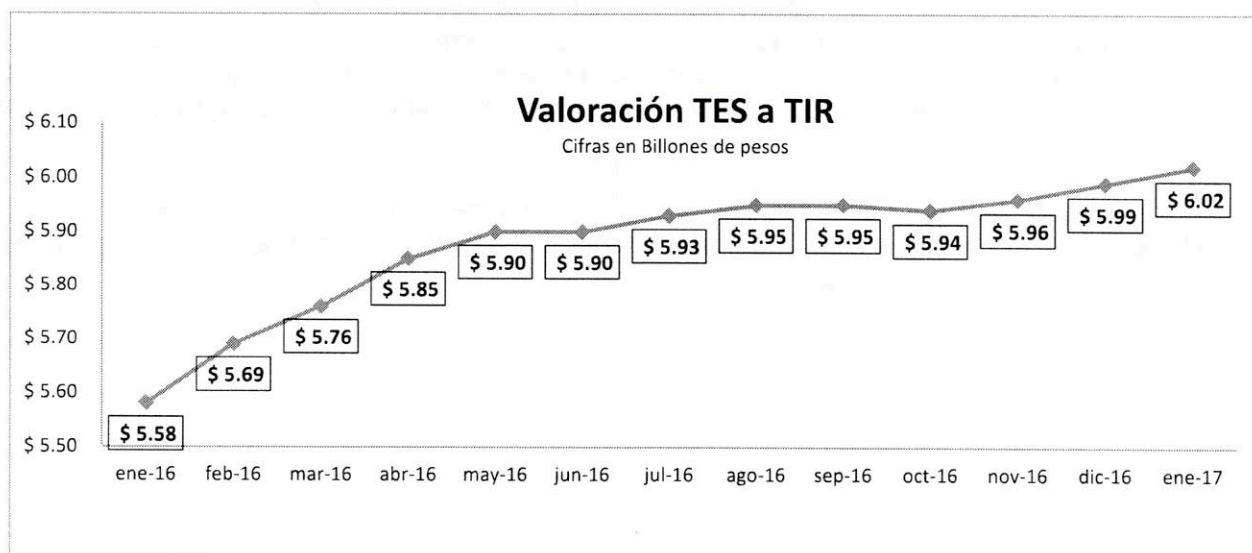
Fuente: Información Tomada del Informe Mensual a Enero de 2017 SARC suministrado por la OAGRI

Al cierre del mes de enero de 2017, 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.

Sistema de Administración de Riesgo de Mercado (SARM)

Portafolio de Balance

Las inversiones de la Entidad se realizan en TES¹¹, clasificadas hasta su vencimiento, a continuación se presenta el comportamiento del Portafolio de inversiones valorado a TIR¹², de acuerdo con lo informado por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo.



Fuente: Información Tomada del Informe Mensual a Enero de 2017 SARC suministrado por la OAGRI

¹¹ TES: Titulo de deuda del gobierno Colombiano.

¹² TIR: Tasa Interna de Retorno

De acuerdo con la gráfica anterior, la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo informó que el Portafolio de Inversiones en TES se encuentra valorado en 6.02 billones a enero de 2017, presentando una disminución del 0.59% equivalente a \$35.144 millones, esta variación se explica por el incremento en la valoración de los Títulos. Se observa una variación anual positiva del 7.84% correspondiente a \$438.023 millones.

Valor en Riesgo (VaR) de Mercado – Posiciones Activas

La Entidad tiene dos posiciones activas, una corresponde a la cartera colectiva Old Mutual y otra a la acción de Servicios Postales Nacionales S.A., empresa oficial de correos que opera bajo la marca 4-72 Red Postal de Colombia.

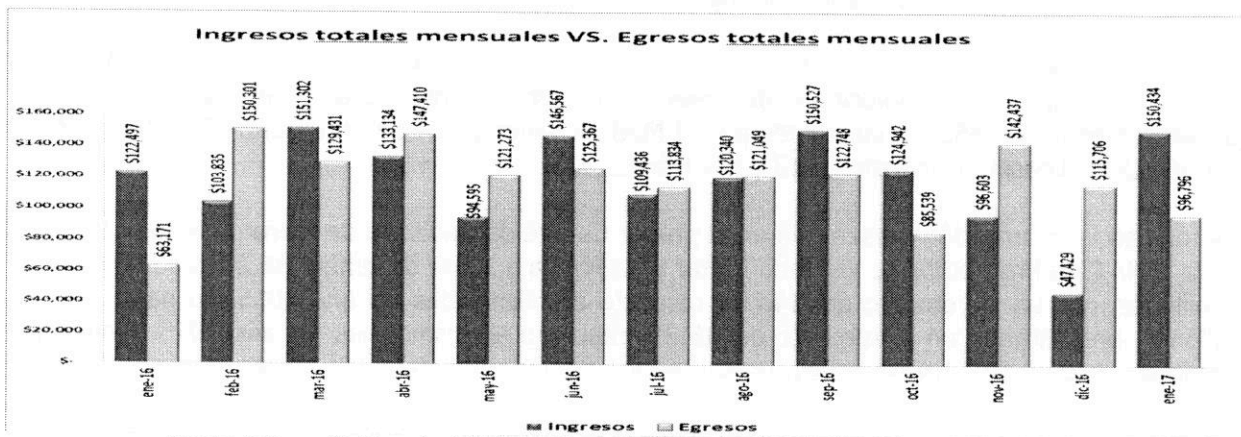
El valor de la Cartera Colectiva Old Mutual a fecha de corte 31 de enero 2017, se ubicó en \$1.174 millones, presentando variación negativa del 0.27% respecto al mes anterior, explicado por retiro aportes de cesantías. El valor en riesgo generado por esta posición fue de \$173 millones. El valor de la acción de Servicios Postales Nacionales S.A., a fecha de corte 31 de enero 2017 se ubicó en \$2,041 millones, sin variación respecto al mes anterior, por efectos de valoración contable. El valor en riesgo generado por esta posición fue de \$300 millones.

El valor en riesgo total reportado a la SFC¹³ de acuerdo con las posiciones activas que posee la Entidad a 31 de enero de 2017, fue de \$473 millones, equivalente al 0.0078% del portafolio total.

Sistema de Administración del Riesgo de Liquidez (SARL)

La Oficina Asesora de Gestión del Riesgo, en sesión del Comité de Riesgos del mes de enero de 2017, informó:

La siguiente gráfica muestra el comparativo anual de los ingresos y egresos totales a precios corrientes (sin deflactar). En el mes de análisis, se presentó una diferencia positiva entre ingresos y egresos de \$53.638 millones.



Fuente: Información Tomada del Informe Mensual a Enero de 2017 SARL suministrado por la OAGRI

De acuerdo con la gráfica anterior, se observó que el ingreso en el mes de enero se ubicó en \$150.434 mil millones, presentando un aumento con respecto al mes anterior de \$103 mil millones (217%) principalmente porque se

¹³ SFC: Superintendencia Financiera de Colombia.

normalizo recursos pendientes por aportes de la Policía Nacional, los cuales ingresaron al flujo de caja el 3 de enero de 2017 y que se encontraban pendientes en el mes anterior.

La Oficina de Control Interno verificó el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos por la Superintendencia Financiera de Colombia en el Capítulo VI de la Circular Básica Contable y Financiera (CE 100 de 1995), evidenciando que la Entidad tiene implementadas las etapas y los elementos allí descritos.

2. Módulo de Evaluación y Seguimiento

Dificultades

No se han presentado dificultades en el desarrollo de éste subsistema.

Avances

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 que se mide trimestralmente y es consolidado por la Oficina Asesora de Planeación, para el IV trimestre de 2016 se alcanzó un cumplimiento del 98.97% del PAI, el resultado se informa a la Junta Directiva, Gerencia General y 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.

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 el IV trimestre de 2016, se formuló la meta estratégica de otorgar 15.100 soluciones de vivienda en cumplimiento de la MEGA, así pues, durante ese periodo se entregaron 4.453 de las cuales por el Modelo Vivienda 14 se entregaron 2.523, Vivienda 8 se entregaron 1.510, Leasing Habitacional 13 y por Héroes 407

De acuerdo con la información presentada en el primer Comité de Auditoría de febrero de 2017 la estructura financiera de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía a 31 de diciembre de 2016 su activo ascendió a \$6.4 billones, con un incremento del 14.7%, respecto al mismo mes del año 2015. Su pasivo ascendió a \$6.2 billones, presentando un incremento del 15.2% respecto al mismo mes del año 2015. Finalmente, su patrimonio se situó en \$233 mil millones, presentando una variación del 2.8% frente al mismo mes del año 2015.¹⁴

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.

¹⁴ Estados Financieros 2016 a cargo de SUFIN.

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 **IV trimestre del 2016**, 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 el 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 2016, aprobado por el Comité de Auditoría en sesión celebrada en el mes de diciembre de 2015 y las políticas de operación expuestas anteriormente, la Oficina de Control Interno radicó en la Gerencia General los siguientes Informes de Auditoría a 31 de diciembre de 2016:

OPORTUNIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE AUDITORÍAS DURANTE EL IV TRIMESTRE 2016

No.	Auditoría	Entrega programada	Entrega GERGE	Cumplió
1	UCODI 2016	31/10/2016	31/10/2016	cumple
2	Cajas Menores III Trimestre	31/10/2016	27/10/2016	cumple
3	Acciones de Repetición de mayo a octubre de 2016	31/01/2017	30/11/2016	cumple
4	Estados Financieros	12/12/2016	12/12/2016	cumple
5	Gestión del Riesgo	30/11/2016	29/11/2016	cumple
6	Gobierno Corporativo (A)	30/11/2016	23/12/2016	cumple
7	SUVIP- Gestión de Vivienda y Mercado (B)	31/10/2016	28/11/2016	cumple
8	SUAOP - Gestión del Trámite	23/12/2016	23/12/2016	cumple

Fuente: Información Tomada del Informe Plan de acción auditoría y control IV trimestre de 2016

(A y B) Las auditorías fueron entregadas en las fechas referidas, debido a la renuncia del auditor designado a las mismas; lo cual generó reasignación de las mismas y otras actividades dentro del equipo auditor. De igual forma se presentaron demoras en la entrega de la información solicitada a los procesos auditados.

Como parte de las auditorías no programadas por solicitud de la Gerencia General de la Entidad se presentaron las siguientes:

No.	Auditoría	Entrega GERGE	Cumplió
1	Expedición de Extractos Afiliados CAJA HONOR	23/12/2016	cumple

Fuente: Información Tomada del Informe Plan de acción auditoría y control IV trimestre de 2016

Durante el IV trimestre de 2016, la Oficina de Control Interno desarrolló las siguientes actividades de fortalecimiento de la cultura de Autocontrol¹⁵:

1. "Publicación en la intranet Tips de Autocontrol Interno"
2. "Elaboración Cartilla de Control Interno" Objetivo: Conocimiento del modelo MECI-2014.
3. "Encuesta de percepción cultura autocontrol"

Por lo anterior se da cumplimiento al programa para el IV Trimestre de 2016

Seguimiento Planes de Mejoramiento por Proceso e Institucional (PMP y PMI)

La Oficina de Control Interno realizó el seguimiento al Plan de Mejoramiento por Procesos (Trimestre vencido), para el IV trimestre de 2016 se realizó por mes (octubre, noviembre y diciembre), 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

La Oficina de Control Interno durante el IV trimestre de 2016, realizó el cargue de 10 Planes de Mejoramiento por Proceso, como resultados de las auditorías realizadas, adicionándolos a los 19 PMP's activos a septiembre 30 para un total de 29 PMP's, de los cuales ha finalizado 10 PMP's equivalente al 34% durante el mismo periodo y se encuentran activos en desarrollo 19 PMP's equivalente al 66%; con corte 31 de diciembre de 2016. A continuación se detalla la gestión realizada por la OFCIN.

¹⁵ Información Tomada del Informe Plan de acción auditoría y control IV trimestre de 2016

La gestión realizada durante el IV trimestre de 2016 y los rangos de avance por proceso es el siguiente:

Proceso	PMP, Activos a septiembre 30 de 2016	PMP's cargados en el IV trimestre de 2016	PMP's finalizados en el IV trimestre de 2016	PMP, Activos a Diciembre 31 de 2016
Administración de Cuentas	5	0	2	3
Gestión de Comunicaciones	0	1	0	1
Gestión de Finanzas	1	0	0	1
Gestión de Vivienda y Mercadeo	2	2	2	2
Gestión del Riesgo	3	0	1	2
Gestión SAC	0	1	0	1
Gestión Trámite	2	1	0	3
Gestión Estratégica	0	1	1	0
Gestión Informática	2	0	0	2
Gestión Jurídica	0	1	0	1
Gestión Talento Humano	3	2	2	3
Gestión de Servicios Administrativos	1	1	2	0
Totales	19	10	10	19

Fuente: Información Tomada del Informe Plan de acción auditoría y control IV trimestre de 2016

Durante el IV trimestre del año 2016 la Oficina de Control Interno realizó el monitoreo y seguimiento de los 19 planes de mejoramiento por proceso, los cuales se encuentran en el siguiente estado:

Proceso	PMP's Activos a diciembre 31 de 2016	Vencidos en desarrollo a diciembre 31 2016	Nuevos a diciembre 31 2016	En desarrollo a diciembre 31 2016
Administración de Cuentas	3	1	0	2
Gestión de Comunicaciones	1	0	0	1
Gestión de Finanzas	1	0	0	1
Gestión de Vivienda y Mercadeo	2	0	0	2
Gestión del Riesgo	2	0	0	2
Gestión SAC	1	1	0	0
Gestión Trámite	3	1	0	2
Gestión Informática	2	0	0	2
Gestión Jurídica	1	0	0	1
Gestión Talento Humano	3	0	0	3
TOTALES	19	3	0	16

Fuente: Información Tomada del Informe Plan de acción auditoría y control IV trimestre de 2016

La Oficina de Control Interno desarrolló y presentó a la Gerencia General, el Informe del seguimiento al Plan de Mejoramiento por Procesos del **tercer trimestre de 2016** que se presentó mes a mes; adicionalmente, la OFCIN presentó a la Junta Directiva, Gerencia General, GSED y al Comité de Auditoría el informe de seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional, con el mismo corte, de igual manera se presentan avances semanales en las reuniones del de Gerencia que se realizan los días lunes. Así, la OFCIN dio un cumplimiento del 100% al indicador de Seguimiento al Plan de Mejoramiento por Procesos e Institucional.

Plan de Mejoramiento Institucional

Por otro lado, la Oficina de Control Interno desarrolló el informe de seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional, con corte 23 de diciembre de 2016, el cual consta de dos (2) auditorías, una respecto a la vigencia 2014 y la otra de asunto para el contrato 001 de 2009 y su estado se presenta a continuación:

A continuación se presenta el cuadro de resumen del estado del PMI a dicho corte:

Estado Plan de Mejoramiento Institucional 23 de diciembre 2016

CAJA HONOR													
Estado de cumplimiento de las Metas del PMI - CGR - 2014. Corte: 23 de diciembre de 2016													
Hallazgos	Meses	CONSOLIDADO										Total Metas	
		2015					2016						
		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	
CAJA HONOR													
Estado de cumplimiento de las Metas del PMI - CGR Contrato 001/2009 Corte: 23 diciembre 2016													
SUADM - ARCON													
N°	Hallazgos	Meses	2016		2017			Total Metas					
			11	12	1	2	3						
1	4				1			5					
2						1							
3				1									
4						1							
5							1						
		0	1	1	2	1	5						
Estado de Cumplimiento											Resumen		
En Desarrollo											80%	4	
Cumplimiento											20%	1	
TOTAL METAS											100%	5	

Fuente: Información Tomada del Informe Plan de acción auditoría y control IV trimestre de 2016

Se observó el cumplimiento de ejecución del 100% de 26 de 28 metas propuestas, la OFCIN enfocó su seguimiento a las dos (2) metas que se encuentran en desarrollo para la Auditoría de la vigencia 2014, es de anotar que en el primer, segundo, tercer, cuarto, quinto y sexto informe ejecutivo, se comentó en detalle el desarrollo y cumplimiento de las 26 metas. Se invitó a los procesos responsables, a continuar con su activa gestión a fin de dar cabal cumplimiento a las actividades pendientes de culminar para la próxima vigencia, teniendo en cuenta calidad y oportunidad.

Respecto a la auditoría de asunto contrato 001 de 2009, la Oficina de Control Interno, realizó la suscripción del Plan de Mejoramiento el día 23 de noviembre de 2016, en el aplicativo SIRECI – CGR, de los cuatro (4) hallazgos establecidos por la Contraloría General de la República, de conformidad con la Auditoría de asunto al contrato 001/2009 y las cinco (5) metas propuestas por la Subgerencia Administrativa, el Área de Contratación, y la matriz aprobada por la Gerencia General.

Así mismo, la OFCIN registró en el aplicativo SVE, módulo mejoras el Plan de Mejoramiento Institucional correspondiente a la Auditoría de asunto al contrato 001/2009, de acuerdo con la información suministrada por el Proceso SUADM-ARCON y a la suscripción realizada a la CGR.

Así mismo la OFCIN realizó el seguimiento a las cinco (5) metas propuestas por la SUADM-ARCON, de conformidad con la Auditoría de asunto al Contrato 001/2009, de las cuales cuatro (4) se encuentran en desarrollo y una (1) cumplida.

En conclusión, la Oficina de Control Interno dio cumplimiento al 100% de lo programado en el indicador de seguimiento a Planes de Mejoramiento por Proceso e Institucional.

Cumplimiento Informes Internos y a Entes Externos

Durante el **IV trimestre de 2016**, la Oficina de Control Interno dio cumplimiento a la presentación de informes a entes externos, de la siguiente manera:

INFORMES A ENTES EXTERNOS – OFCIN – IV TRIMESTRE DE 2016

Cumplimiento Modelo Integrado III TRIM 2016	MDN	X	
Suscripción de PMI - CGR- Suscripción Auditoría de asunto	CGR		X
Gestión Contractual	CGR	X	
Seguimiento Sistema Gestión de Calidad	MDN	X	

Fuente: Información Tomada del Informe Plan de acción auditoría y control IV trimestre de 2016

Como se observa en la tabla, la Oficina de Control Interno presentó un total de cuatro (4) informes a entes externos durante el IV trimestre de 2016, dando cumplimiento al 100% de lo programado.

Adicionalmente, de acuerdo con el marco legal correspondiente, la OFCIN presentó informes internos durante el IV trimestre de 2016, así:

INFORMES INTERNOS – OFCIN – IV TRIMESTRE 2016

Informe	Dirigido a	Octubre	Noviembre	Diciembre
Avance PMI - CGR	Junta Directiva	X	X	X
Informe Ejecutivo del avance del PMI vigencia 2014	Junta Directiva	X		
Evaluación Sistema de Control Interno	Junta Directiva			
Austeridad del Gasto - Junta Directiva	Junta Directiva		X	
Informe de evaluación SAR's vigencia 2016	Junta Directiva		X	
Estado de PMI – CGR vig. 2014 y auditoría de asunto contrato 01/09	Junta Directiva			X
V Comité de Auditoría	Junta Directiva			X

Fuente: Información Tomada del Informe Plan de acción auditoría y control IV trimestre de 2016

De acuerdo a lo anterior, La OFCIN presentó doce (12) informes internos y cuatro (4) externos para el período reportado, para un total de dieciséis (16) informes, dando cumplimiento al 100% de lo programado en el cronograma de informes internos y a entes externos vigencia 2016, de conformidad con el marco legal de la Entidad presento los informes internos aplicables.

La Oficina de Control Interno obtuvo un cumplimiento del 100% en el indicador "Oportunidad en el cumplimiento del Programa de Auditorías", para el IV trimestre de 2016, dado que radicó en la Gerencia General ocho (8) informes de auditoría programadas y una (1) no programada, dentro del plazo estipulado en la formulación del Plan de Acción de auditorías acumuladas durante la vigencia 2016.

3. Eje Transversal Información y Comunicación

Dificultades

No se han presentado dificultades en el desarrollo de éste subsistema

Avances

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.

De conformidad con la información suministrada por el Área SAC, durante el IV trimestre de 2016, se recibieron 4.283 solicitudes radicadas por el consumidor financieros en la Entidad, lo cual disminuyo en un 60.2% respecto al trimestre anterior que se ubicará en 7.117.

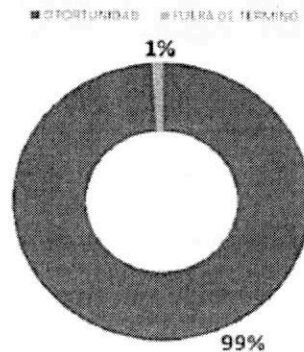
Para el IV Trimestre de 2016 se radicaron diez (10) quejas y noventa y nueve (99) reclamos, que corresponden al 2.5% del 100% del total de solicitudes, las cuales fueron tramitadas con oportunidad, dando cumplimiento del 100% de la meta establecida para el indicador.

De las 109 quejas y reclamos, 82 fueron a favor de la Entidad y 27 fueron en contra, es de anotar que una vez radicada la queja o el reclamo, se realiza el procedimiento y tramite dispuesto para estas solicitudes, requiriendo informes al Área, Grupo y/o Punto de Atención implicado en el mismo, mediante el gestor documental Work Manager realizando un memorando interno, correo electrónico, o cualquier otro medio eficiente; y una vez allegado el informe al SAC, se analizan los hechos e identifican las causas; procediendo a emitir la respectiva respuesta al consumidor financiero, efectuando el registro, control y seguimiento.

Oportunidad Elaboración Respuestas

IV TRIMESTRE 2016		CANT.	PART.
SOLICITUDES RADICADAS SAC	OPORTUNIDAD	4.235	98.8%
	FUERA DE TÉRMINO	48	1.12%
	TOTAL	4.283	100%

SE CUMPLIÓ LA META DEL INDICADOR: 98.8 % QUE SUPERA LA META DEL ≥96 %.



Fuente: Información Tomada del Informe Plan de acción IV trimestre de 2016 SAC.

Durante el IV trimestre de la vigencia, se establece que de las 4.283 solicitudes radicadas en la Entidad, se tramitaron 4.235 solicitudes en oportunidad y dentro de los términos establecidos correspondiente al 99.8%; y 48 solicitudes fuera de término correspondiente al 1.12%.

Productos y/o Servicios no Conformes SAC

Servicio no Conforme IV Trimestre 2016			
SOLICITUDES	MES	SERVICIO NO CONFORME	%
4.283	Octubre	8	0.2%
	Noviembre	7	0.16%
	Diciembre	7	0.16%
	Total	22	0.51%

Fuente: Información Tomada del Informe Plan de acción IV trimestre de 2016 SAC.

De las 4.283 solicitudes tramitadas por el Área del SAC, previa verificación y revisión de calidad, se observa que durante el IV Trimestre del año 2016 solamente se registró un 0.51% de las solicitudes con servicio no conforme, correspondiente a 22 solicitudes en las cuales se evidenció que las principales causas fueron:

- Error de transcripción en la Dirección de Correspondencia.
- Verificación de Sistemas de Información.
- Analisis de Verificación Jurídica.

El área del sistema de atención al consumidor financiero de manera permanente realiza capacitaciones y jornadas de sensibilización con relación a los hallazgos de los servicios no conformes y trabajos de actualización en normatividad.

Consolidado Vigencia 2016.

Durante la vigencia del año 2016, el indicador del producto no conforme fue de 95 solicitudes que corresponde al 0.39% del total de las solicitudes atendidas de 24.543 cumpliendose la meta inferior al 2.0% cuya distribución se muestra en el siguiente cuadro:

CLASE DE SOLICITUD	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	SUBTOTAL
Total Solicitudes	5857	7286	7117	4283	24543
Producto no Conforme	26	22	25	22	95
%	0.44%	0.30%	0.35%	0.51%	0.39%

Fuente: Información Tomada del Informe Plan de acción IV trimestre de 2016 SAC.

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 y 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 2016, adelantó la evaluación al proceso de Rendición de Cuentas vigencia 2015, 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 transparencia, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y el Departamento Nacional de Planeación - DNP.

A la fecha de de este informe se encuentra en proceso de elaboración la Rendición de Cuentas de la vigencia 2016, la Entidad bajo la coordinación de la Oficina Asesora de Planeación, presento los siguientes actividades programadas para tal fin:

1. El proceso de rendición de cuentas se desarrollará teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en el Manual Único de Rendición de Cuentas, proferido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
2. Se desarrollaron estrategias e incentivos para fomentar la participación ciudadana.

3. Se adelantará capitalizando la estrategia de Rendición de Cuentas programada por Caja Honor de las vigencias anteriores.
4. Se presentarán logros relevantes y proyecciones de la Entidad.
5. La Rendición de Cuentas se llevará a cabo el próximo 7 de Abril de 2017 en la Ciudad de Bogotá.¹⁶
6. Se utilizará transmisión vía streaming
7. Se brindará espacio para retroalimentación con los asistentes
8. Se dará respuesta en directo a las preguntas formuladas durante el evento

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 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.

Así mismo y de acuerdo al proceso de convalidación por parte del Archivo General de la Nación, el 16 de enero de la presente vigencia 2017, se realizó el segundo envío del informe y el proyecto de TRD por parte de Caja Honor, de acuerdo con las últimas observaciones entregadas por el AGN en el mes de noviembre de 2016, encontrándose Caja Honor a la espera del informe final, el cual contempla recibir en un tiempo de 90 días según lo establecido por el Acuerdo 004 de 2013 del AGN.

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía hace parte de las pocas Entidades que dan cumplimiento a la presentación de las Tablas de Retención Documental ante el Archivo General de la Nación para iniciar el proceso de evaluación y convalidación. Este 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 y a través del cual se salvaguarda el patrimonio documental de la Entidad.

Por último en cuanto a las Tablas de Retención Documental (TRD) una vez aprobadas por parte del AGN se dará inicio a su implementación, a la fecha se sigue trabajando con la versión aprobada 2013.

Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo:

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 la vigencia del 2016, obtuvo un ahorro del 15 % en su indicador de uso racional del papel a comparación de la vigencia anterior 2015.

¹⁶ CAJA HONOR, (2017), www.cajahonor.gov.co, recuperado, https://www.cajahonor.gov.co/FormulariosExternos/Lists/Chat_tematicorendicion/Item/newifs.aspx

Mecanismos de Comunicación.

Así mismo, Caja Honor tiene definidos mecanismos de comunicación con los usuarios internos y externos y para el efecto cuenta con un plan de comunicaciones diseñado para 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 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 or tanto, 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; durante el IV trimestre de 2016 se alcanzaron importantes logros que a continuación se describen:

Posicionamiento de Marca Caja Honor.

El Área de Comunicaciones informó que cumpliendo con el Plan de Comunicaciones 2016, se realizaron diferentes acciones enfocadas a posicionar la marca Caja Honor como: 3 programas radiales en las emisoras del EJC, ARC y FAC (Colombia Estero, Marina Stereo y Al Aire), se realizó mención sobre la Entidad através cortinillas, se publicó un artículo en el portal institucional del GSED y de Caja Honor, así mismo se realizaron 108 post en las redes sociales Facebook, Instagram y Twitter.

Vivienda Leasing.

El Área de Comunicaciones enfoco sus esfuerzos en la ejecución de una estrategia con el objetivo de aumentar el posicionamiento del modelo Vivienda Leasing para esto se desarrollaron actividades a través de las diferentes herramientas de comunicación como; el portal institucional donde se publicaron diferentes tipos de contenidos digitales, las redes sociales donde se publicaron post informativos, adicionalmente se realizó la producción de material de tipo editorial y periodístico.

Actividad	Medio	Cantidad
Programa radial	Emisoras del EJC, ARC y FAC (Colombia Estéreo, Marina Stereo y Al Aire)	6
Pautas	Notivivienda No 56, revista del Ejército Nacional, Periódico A la mar, y Ecos	5
Oferta Inmobiliaria	Notivivienda No 56	11
Post	Redes sociales Facebook, Instagram y Twitter	115
Banner	Portal web Caja Honor y portal web del GSED	3
Artículo en portal web	Blog Nuestros Héroes	1
Mensaje	Centro de Contacto al Ciudadano	1
Mensajes de texto	Para celulares	1
Instructivos	Impreso	26.000
Fondo de escritorio	Equipos de cómputo	1
Emailing	Digital – Oficinas Enlace	1
Banner	Portal institucional Caja Honor	1

Fuente: Información Tomada del Informe IV trimestre de 2016 Comunicaciones.

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

Campaña de Vivienda 14

Actividad	Medio	Cantidad
Programa radial	Emisoras del EJC, ARC y FAC (Colombia Estéreo, Marina Stereo y Al Aire)	3
Pautas	Notivivienda No 56	1
Oferta Inmobiliaria	Notivivienda No 56	80
Post	Redes sociales Facebook, Instagram y Twitter	19
Banner	Portal institucional Caja Honor	2
Correo electrónico	Enlaces Fuerzas	1
Instructivo	Impreso	26.000

Fuente: Información Tomada del Informe IV trimestre de 2016 Comunicaciones.

Campaña de Vivienda 8

Actividad	Medio	Cantidad
Instructivos	Impreso	10.000
Pautas	Notivivienda No 56	1
Banner	Portal institucional Caja Honor	1
Oferta Inmobiliaria	Notivivienda No 56	80
Post	Redes sociales Facebook, Instagram y Twitter	3

Fuente: Información Tomada del Informe IV trimestre de 2016 Comunicaciones.

Campaña de Héroes

Actividad	Medio	Cantidad
Entrevistas radiales	Emisoras: Ponal Medellín, Caracol Radio, RCN radio, Colombia Estéreo, Marina Stereo, Radio Magdalena y Radio Rodadero	7
Pautas	Notivivienda No 56	1
Oferta Inmobiliaria	Notivivienda No 56	6
Post	Redes sociales Facebook, Instagram y Twitter	124
Artículo en portal web	Portal institucional de la Gobernación del Quindío y Diario del Sur	2
Notas de prensa	El Tiempo, Crónica del Quindío, La opinión, El informador y Diario del Magdalena	5
Nota periodística	HSB Noticias, Telecafé Noticias y Campo Televisión	3
Instructivos	Impreso	26.000

Fuente: Información Tomada del Informe IV trimestre de 2016 Comunicaciones.

Así mismo para la Audiencia y en concordancia con la estrategia de Rendición de Cuentas 2016, el Área de Comunicaciones inició con el alistamiento de la divulgación del evento y de las actividades de participación, así:

- a) Se gestionó la publicación de un aviso de prensa en el periódico El Nuevo Siglo para el viernes 3 de marzo de 2017.
- b) Se realizó el desarrollo técnico de una encuesta sobre la rendición de cuentas.
- c) Se realizó diseño de la invitación al evento.
- d) Se realizaron diseños de banner para divulgar el foro, chat y la encuesta.
- e) Se realizó diseño del instructivo sobre la rendición de cuentas.
- f) Se realizó diseño del informe de gestión.
- g) Se realizó la producción de un video informativo sobre las características de una rendición de cuentas.

1. Estado General del Sistema de Control Interno

El Sistema de Control Interno de la Entidad, durante el periodo evaluado, se desarrolló bajo la aplicación de los principios de autocontrol, autorregulación y autogestión, determinados en el Modelo Estándar de Control Interno MECI, el Decreto 2482 de 2012 del Departamento Administrativo de la Función Pública y ajustados según los preceptos normativos de la Circular Externa 029 de 2014 Parte 1, Título I, Capítulo IV e instrumentados mediante el Código de Ética y Conducta de la Entidad.

Como resultado de ésta evaluación la OFCIN concluye que el estado general del Sistema de Control Interno de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, tiene adecuadamente estructurados los módulos de Control de Planeación y Gestión y módulo de Control de Evaluación y Seguimiento, con el eje transversal enfocado a la Información y Comunicación.

La Gerencia General como política permanente continúa promoviendo, impulsando y motivando todas las actividades necesarias para garantizar el funcionamiento eficiente del Modelo Estándar de Control Interno MECI y el Sistema Integrado de Gestión.

2. Recomendaciones

- La evaluación al Sistema de Control Interno se llevó a cabo de acuerdo con las normas de auditoría generalmente aceptadas (NAGA), y conforme a las políticas, procedimientos y Manual de Auditoría; durante la ejecución del presente informe, no se presentaron limitaciones que afectaran su desarrollo.
- Concluida la evaluación la Oficina de Control Interno evidenció un nivel de cumplimiento satisfactorio en razón a que sus actividades están alineadas con el Plan Estratégico Institucional, el Sistema de Control Interno y el Sistema Integrado de Gestión de Caja Honor e invita a la Entidad a continuar fortaleciendo las actividades que conduzcan al mantenimiento y mejoramiento del estado actual del Sistema de Control Interno; que a su vez se refleja en la plena satisfacción de los afiliados.

- La Oficina de Control Interno, recomienda continuar con la implementación del Decreto 1443 de 2014 compilado en el Decreto 1072 de 2015 normatividad reglamentaria y concordantes referentes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Martha Cecilia Mora Correa
Jefe de la Oficina de Control Interno