

AUDITORÍA, EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

INFORME No. 032 DE 2016

I. OBJETIVO GENERAL.

En desarrollo de sus funciones constitucionales y legales y en cumplimiento del programa de auditoría aprobado por el Comité de Auditoría para el año 2016, adelantará una auditoría al Sistema de Control Interno, teniendo en cuenta que la Entidad implementó el Decreto 1599 de 2005 "Por el Cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano", actualizado mediante el Decreto 943 de 2014 – MECI.

II. ALCANCE.

Teniendo en cuenta los lineamientos descritos en la ley 87 de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las Entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones", el modelo estándar utilizado por las Entidades Públicas adscritas al Ministerio de Defensa Nacional, MECI – 2014; la OFCIN realizara un informe de gestión y evaluación del sistema de control interno de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía el cual estará comprendido entre el 01 de enero al 30 de junio de 2016 generando una revisión de los componentes del MECI de la siguiente manera:

1. MÓDULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

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

2. MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- 2.1. Autoevaluación Institucional
- 2.2. Auditoría Interna
- 2.3. Planes de Mejoramiento

3. EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

III. FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Página web Caja Honor <https://www.cajahonor.gov.co/Paginas/default.aspx>

2. Informe de Gestión Primer y Segundo Trimestre de 2016 – Gestión de Vivienda y Mercado.
3. Informe de Avance Plan de Acción Segundo Trimestre de 2016 – Proceso Administración de Cuentas.
4. Informe Proceso Gestión Tesorería
5. Informe Avance Plan de Acción primer Semestre 2016, Gestión de Finanzas y Crédito.
6. Informe de Logros del Segundo Trimestre de 2016, Área de Contratación.
7. Informe de Gestión Primer y Segundo Trimestre de 2016, Sistema de Riesgos
8. Informe Plan de Acción 2016, Oficina Asesora de Planeación.

IV. MARCO LEGAL

- 1- Directiva de Buen Gobierno y Funcionamiento del Grupo Social y Empresarial de la Defensa – GSDE No. 23 de julio de 2011.
- 2- Circular Externa 038 de 2009 de la Súper Intendencia Financiera de Colombia.
- 3- 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”.
- 4- Decreto 1599 del 2005 “Por el cual se adopta el modelo estándar de Control Interno para el Estado Colombiano”
- 5- Decreto 943 de 2014 “Por el cual se actualiza el modelo estándar de Control Interno MECI”

V. METODOLOGÍA

- En cumplimiento de las normas establecidas por la Superintendencia Financiera de Colombia en su Circular Externa 038 de 2009 de SFC con destino a los miembros de Junta Directiva, Representantes Legales, Revisores Fiscales, Auditores Internos.
- Los lineamientos establecidos en el Acuerdo No. 02 de 2011 de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, en el cual se modifica el reglamento del Comité de Auditoría, el cual fue derogado por el Acuerdo No. 04 del 28 de junio de 2016.
- Verificación de los lineamientos descritos en el Decreto 1599 del 2005, por el cual la Entidad adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado de Colombia y las políticas descritas en la ley 87 de 1993, por la cual se fijan las políticas en materia de Control Interno con apoyo y coordinación del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno.
- Realizar una verificación de los componentes del MECI 2014, su desarrollo para el control a la gestión, teniendo en cuenta la cultura del control, y la responsabilidad y compromiso de la alta Gerencia para su implementación, y fortalecimiento continuo.

VI. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

El objetivo del Sistema de Control Interno, consiste en garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, la coordinación de las acciones, la fluidez de la información y comunicación anticipando y corrigiendo de manera oportuna, las debilidades que se presentan en el que hacer institucional.

Dentro de los principios descritos en el Modelo MECI 2014 se debe tener en cuenta el autocontrol, autorregulación y autogestión, así como la estructura en la que se describen los módulos, componentes y elementos.

1. MÓDULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

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

- 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
- Análisis y valoración

Dentro del aplicativo "ISOLUCION", utilizado por la Entidad, se evidencia el módulo MECI en el cual se describen los módulos del Sistema de Control Interno, su caracterización y una breve descripción de los componentes. **Ver Imagen No. 01**



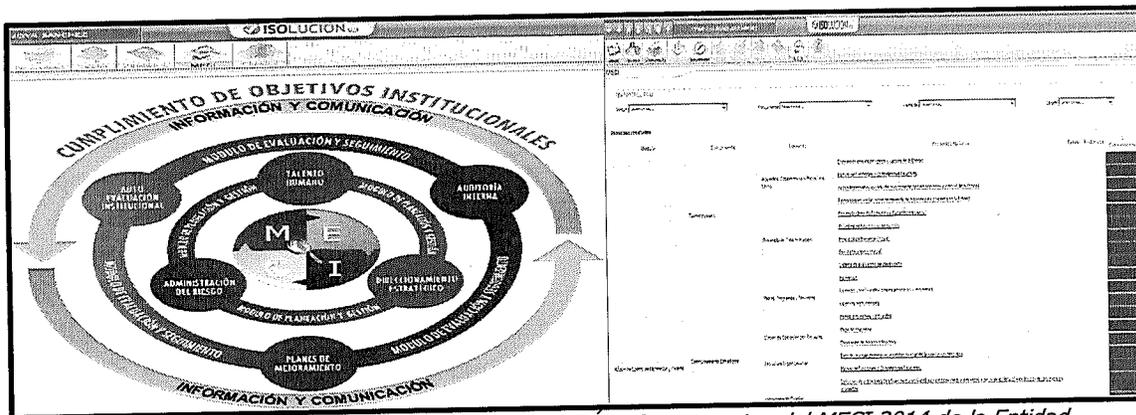


Imagen No. 01 – Tomada del aplicativo ISOLUCIÓN, Componentes del MECI 2014 de la Entidad.

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

1.1. TALENTO HUMANO

El módulo de Talento Humano utilizado por la Entidad, está dividido en dos aspectos “Acuerdos, compromisos o protocolos éticos y Desarrollo del 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.

Dentro del código de Ética y el código de Buen Gobierno propuesto en la Entidad, se encuentran los compromisos o protocolos éticos al igual que los principios y valores.

- *Código de Ética y Conducta Versión 10 - TH-NA-CO-001, Actualización 11/02/2016*

La Entidad ha creado el Código de Ética y Conducta el cual se encuentra a cargo del área de Talento Humano, tiene como última fecha de actualización el 11 de febrero de 2016, por solicitud de la Jefatura de Talento Humano, conforme a la normatividad de la Superintendencia Financiera de Colombia e informe interno de auditoría No. 36 de 2015.

En el mismo 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 hacer. Para la Entidad 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.

AS

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. **Ver Imagen No. 02**

 CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA		<table border="1"> <tr> <td>FINANCIADA POR</td> <td>  </td> <td>FECHA DE ADOPTACIÓN: 11-02-2016</td> </tr> <tr> <td>VERSIÓN:</td> <td>003</td> <td></td> </tr> <tr> <td>CÓDIGO:</td> <td>ETHAC-001</td> <td></td> </tr> </table>	FINANCIADA POR		FECHA DE ADOPTACIÓN: 11-02-2016	VERSIÓN:	003		CÓDIGO:	ETHAC-001	
FINANCIADA POR		FECHA DE ADOPTACIÓN: 11-02-2016									
VERSIÓN:	003										
CÓDIGO:	ETHAC-001										
TARIFA DE CONTENIDO											
PRESENTACIÓN.....	4										
GENERALIDADES.....	4										
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5										
FINALIDAD.....	5										
VALORES INSTITUCIONALES.....	5										
POLÍTICA DE ÉTICA.....	6										
NORMAS DE CONDUCTA.....	7										
NORMAS DE CONDUCTA EN LA PREVENCIÓN Y CONTROL DEL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (LA/FT).....	8										
COMPROMISOS.....	11										

Imagen No. 02 – Código de Ética y Conducta vigente, descrito por la Entidad

- *Código de Buen Gobierno GE-NA-CO-001*

La Entidad a credo el Código de Buen Gobierno el cual se encuentra a cargo del área de Talento Humano, tiene como última fecha de actualización el 30 de marzo de 2016, por actualización general de la parte normativas de los diferentes procesos que hacen parte del código.

Dentro del código se describen los valores, políticas, mecanismos e instrumentos, procesos y mejores prácticas mediante las cuales se dirige y se desempeña bajo un sistema de control que asegura su transparencia su eficacia, eficiencia, y efectividad y en especial, busca la confianza de sus partes interesadas.

Como objetivo el Código de Buen Gobierno tiene como funciones, establecer las normas, principios y políticas que orientan el funcionamiento de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía – CAJA HONOR, lo anterior para el cumplimiento de su misión en interés de sus afiliados.

Dentro del Código se evidencia el Numeral 5.3. "Sistema de Control Interno", el cual se describe el modelo utilizado por la Entidad teniendo en cuenta la ley 87/93, dispuestos por la Superintendencia Financiera de Colombia y el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la cual se describen 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 como la administración de la información y los recursos, de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la Dirección y en atención a las metas u objetivos previstos. **Ver Imagen No. 03**

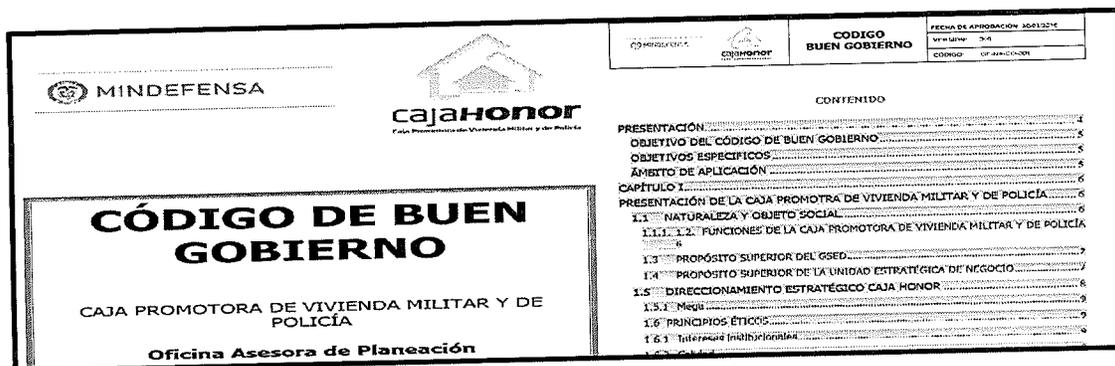


Imagen No. 03 – Código de Buen Gobierno

Dentro de la documentación establecida para los acuerdos, compromisos o protocolos éticos, el área de Talento Humano tiene designado un manual de funciones y competencias laborales, el cual se encuentra para la disposición de los empleados públicos y trabajadores oficiales.

Realizada la revisión por la OFCIN, se obtiene evidencia de la publicación de los Manuales para empleados públicos y trabajadores oficiales, su última fecha de actualización es del 18 de mayo de 2016, en el cual se adoptó el Manual Especifico de Funciones y Competencias para los empleados públicos de la Entidad.

Estos manuales tienen su asidero jurídico por el Decreto 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, por el cual se adopta el manual específico de funciones y competencias para los empleados de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.

Dentro del elemento, Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos, la OFCIN evidencia que para el componente "Talento Humano", se registran como producto mínimo "Acto administrativo que adopta el documento con los principios y valores de la Entidad y Estrategias de socialización permanente de los principios y valores de la Entidad".

Realizada la revisión de los documentos o actas en el aplicativo ISOLUCIÓNv3, componentes del MECI, los actos administrativos y las estrategias de socialización permanente de los principios y valores de la Entidad durante el primer semestre del año 2016, se encuentran pendientes por su publicación por parte del Área de Talento Humano. **Ver Imagen No. 04**

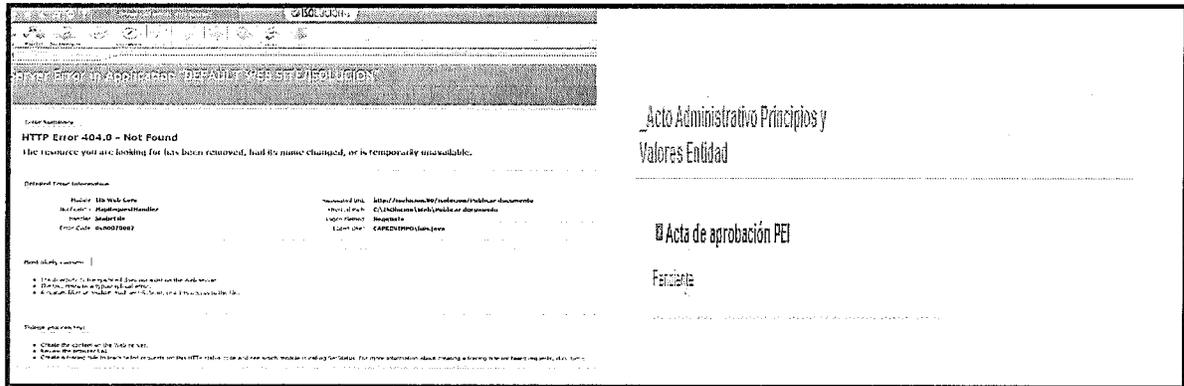


Imagen No. 04 – Herramienta pendiente por la Divulgación de la Información componente MECI

Teniendo en cuenta que estos documentos son para conocimiento de los funcionarios de la Entidad, la Oficina de Control Interno recomienda realizar su respectiva actualización e implementación dentro del aplicativo o en los formatos descritos por el Área de Talento Humano.

- Plan Institucional de Formación y Capacitación (anual)

Dentro del plan de capacitación institucional descrito por la Entidad, se registra una guía metodológica para elaborar planes institucionales de formación y capacitación, la cual se ponen a disposición de los jefes de personal, de las áreas de capacitación o las unidades administrativas que haga sus veces, la misma tiene como propósito servir de orientación en dicha actividad, teniendo en cuenta que el Sistema Nacional de Capacitación, establece que las Entidades públicas deben formular anualmente su plan Institucional de Capacitación, el cual deberá estar en concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional, a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación y con la Planeación Institucional.

Así mismo, la Oficina de Control Interno de CAJA HONOR, dentro del marco legal de sus competencias, su organización y funciones, durante el I semestre de 2016 realizó actividades de capacitación enfocadas a mantener y mejorar la cultura de autocontrol, autorregulación y autogestión, 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.

Lo anterior 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 debe aplicar, las cuales son; 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.

- Programa de Inducción y Reinducción

Dentro de los procesos descritos por la Gestión del Talento Humano, se presenta la inducción y reinducción del personal, el cual es un proceso dirigido a los funcionarios para la integración de la cultura organizacional durante los quince (15) días siguientes a su vinculación. El impacto del programa por el funcionario vinculado, las cuales deben evaluarse en el periodo de prueba.

La reinducción es un proceso el cual está orientado a reiniciar a los servidores públicos y/o colaboradores en virtud de las transformaciones en el sistema socio cultural y en el sistema que compone a la Entidad.

El objetivo principal de la inducción y reinducción es brindar al funcionario una efectiva orientación general sobre el objeto de la Entidad, direccionamiento y procesos estratégicos, políticos y cultura organizacional para el desempeño de las funciones, estas orientaciones están enfocadas en estimular al funcionario para que pueda integrarse sin obstáculos al equipo de trabajo de la organización, ante vinculación o cambios en la planta de personal.

- Planes De Inducción Y Reinducción Por Parte Del Área De Talento Humano.

Durante el primer semestre del año 2016 se desarrolló una encuesta a los funcionarios sobre la percepción del impacto de las actividades de bienestar social desarrollado durante lo corrido del 2016, como resultado, el Área de Talento Humano informó que la Entidad cuenta con un procedimiento de inducción el cual está orientado a fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional, estas capacitaciones se brindan dentro de los quince (15) días siguientes a su vinculación y desde el área se garantiza un cubrimiento al 100% del personal que se vincula.

Adicionalmente desde el Área de Talento Humano en coordinación con los Líderes y Jefes de Área un procedimiento de inducción o entrenamiento al puesto de trabajo el cual busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones y/o obligaciones contractuales del cargo con el objeto que se asimilen en la práctica del oficio, en las cuales se orienta a atender en el corto plazo necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Por último, desde el Área de Talento Humano efectuó reinducciones periódicas a todo su personal respecto de los cambios organizacionales, modificaciones normativas y de la prestación del servicio, para el efecto se cuenta con un sistema interno de divulgación de la información (intranet, isolucion, entre otros) y se efectúan mesas de trabajo y capacitaciones en los procesos, charlas de unificación de criterios para garantizar el logro de los objetivos institucionales. *AV*

- Programa De Bienestar (anual)

La Entidad con el fin de fortalecer el desarrollo organizacional, realiza actividades de bienestar laboral integral para sus funcionarios, con el fin de lograr obtener una planta de personal comprometida y estructurada sobre los criterios de la cultura y el sistema de valores definidos por la Organización, mediante el afianzamiento del compromiso de los funcionarios y un fortalecimiento de la Cultura Organizacional.

La OFCIN realizó una revisión del plan de bienestar vigente y aprobado para el año 2016, el cual está encaminado y direccionado, a gestionar actividades las cuales permita a los funcionarios participar en actividades de carácter deportivo, socio-cultural y recreativo, que aportan, significativamente al fortalecimiento de la calidad de vida y convivencia laboral al afiliado, al desarrollo personal, integral y el cumplimiento de objetivos institucionales, el carácter misional de la Entidad a través de la optimización de los recursos.

Con el objetivo de proyectar las actividades del plan de bienestar para el año 2016, el Área de Talento Humano tomo en cuenta las actividades propuestas por los funcionarios de la Entidad. **Ver Imagen No. 05**

a) **ACTIVIDADES:** a continuación se relacionan las actividades propuestas por los funcionarios de la entidad para ser incluidas en el Plan de Bienestar 2016.

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES PROPUESTAS POR LOS FUNCIONARIOS
ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión de cursos variados con la caja de compensación familiar. Actividades de integración por áreas ✓ Días de sol trimestrales. ✓ Torneo de bolos, ping-pong y fútbol. ✓ Torneo de futbol 5 para el personal mayor a los 45. ✓ Integrar más a los puntos de atención en las actividades, que se realice la actividad de fin de año. ✓ Entrega de obsequios a los hijos de los funcionarios en navidad. ✓ Jornadas de relajación y de manejo de estrés, cine foro en el auditorio una vez al mes. ✓ Desarrollar más actividades en familia. ✓ Poder acceder a pases de cine y/o entrada a parques de diversiones. ✓ Estudiar la posibilidad de establecer rutas de transporte para

Imagen No. 05 – Actividades Socioculturales diseñados para el 2016 por el Área de Desarrollo Humano

De la misma manera se presenta la proyección presupuestal para el año 2016 la cual hace parte de la propuesta a la Junta Directiva para su respectiva aprobación. **Ver Imagen No.**

06

PROYECCIÓN PRESUPUESTAL AÑO 2016		
ACTIVIDAD	%	VALOR
DEPORTES	3%	\$ 20,000,000
SOCIOCULTURALES	55%	\$ 380,000,000
CULTURA ORGANIZACIONAL	4%	\$ 31,000,000
AUXILIOS	4%	\$ 30,000,000
ESTIMULOS	5%	\$ 32,000,000
SALUD OCUPACIONAL Y GESTION AMBIENTAL	3%	\$ 20,000,000
REFRIGERIOS	26%	\$ 180,000,000
TOTAL	100%	\$ 693,000,000

Imagen No. 06 – Proyecto presupuestal año 2016, Actividades Socioculturales

El plan de Bienestar Integral de CAJAHONOR 2016, el cual está conformado por:

- Programas de protección de servicios sociales
- Políticas institucionales
- Promoción y prevención de la salud (Salud Ocupacional)
- Programa de Gestión Ambiental

Dentro del programa de bienestar anual la Entidad ha venido adelantando actividades tales como campañas de salud, campaña de valores, integraciones entre funcionarios, pausas activas para la prevención de enfermedades asociadas al ritmo de trabajo, entre otras actividades; como resultado, el Área de Talento Humano informó que el 100% de los funcionarios que respondieron la encuesta, el 93% consideraron que las actividades de bienestar desarrolladas contribuyeron al mejoramiento de la calidad de vida laboral.

Adicionalmente, el Área de Talento Humano informó dentro del plan de educación el desarrollo de capacitaciones y campañas ambientales a los funcionarios de la Entidad, enfocadas al cuidado y optimización de los recursos naturales.

Para la vigencia 2016, se aprobó por la Junta Directiva un presupuesto de \$536.699.000, de los cuales se han ejecutado durante el primer semestre la suma de \$ 358.106.223, entre programas generales e incentivos educativos para los funcionarios, en las diferentes modalidades de Maestrías, Especializaciones, Pregrados y Programas Generales aplicables a la Entidad. Los programas generales en cumplimiento con los planes de mejoramiento individual de cada uno de los funcionarios y de las necesidades de capacitación que realizan anualmente las dependencias.

Así mismo, en el desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar, se aplicó una encuesta vía correo electrónico, en los primeros días del mes de julio, en la cual se planteó calificar las diferentes actividades realizadas durante este periodo en términos de organización, calidad, innovación y oportunidad dándole a cada una de estos aspectos una puntuación entre uno y cinco, siendo cinco la nota máxima.



En la encuesta participaron 67 funcionarios de planta obteniendo un puntaje 93% sobre 100 en términos señalados anteriormente, entre las actividades que obtuvieron una mayor puntuación fueron el concierto de la filarmónica de la Policía Nacional y la eucaristía con un 97 y 96% respectivamente; mientras que las actividades que obtuvieron menor aceptación fueron las pausas activas y el día del padre.

Dentro de las capacitaciones desarrolladas en el primer semestre y en cumplimiento al plan de formación y capacitación descrito en el cronograma establecido para el efecto, se desarrollaron capacitaciones relacionadas con los siguientes temas:

- Programa de formación auditores internos en sistema de gestión de la calidad (certificación y actualización)
 - Programa de Liderazgo
 - Derecho inmobiliario
 - Diplomado en Normas Internacionales de Información Financiera – NIIF
 - Diplomado en Actualización Jurídica
 - Capacitación Brigadistas
- Plan De Incentivos (anual)

Dentro del plan de incentivos establecido por la Entidad para los funcionarios, descrito en la página de la intranet <http://intranet/Beneficio/Conven/Paginas/default.aspx>, se evidencia los estímulos o beneficios para los empleados públicos y trabajadores oficiales, los cuales se dividen en no pecuniarios, pecuniarios y servicios prestados. Así mismo, bonificaciones por servicios prestados, ayudas adicionales y ambiente laboral. **Ver Imagen No. 07**

The screenshot shows the Intranet interface for 'Caja Honor' (Caja Planificadora de Vivienda Militar y de Policía). The main content area is titled 'Beneficios' and 'Estímulos para empleados públicos y trabajadores oficiales'. It lists several categories of incentives:

- Estímulos no pecuniarios:**
 - Otorgamiento de la medalla CAPROVIMPO "Bienestar y Excelencia", que se reconoce por el desempeño sobresaliente de un servidor o Grupo de Servidores públicos que prestan su servicio a la Entidad.
 - Otorgamiento de la Moneda "Bienestar y Excelencia" se reconoce las actitudes de excelencia entendidas como el aprendizaje y mejoramiento continuo para el logro de los objetivos institucionales con alta calidad.
 - Diplomero por cumplir 5, 10, 15 y 20 años de servicio a la entidad.
 - Diplomero conmemorativo al personal que cumple más de 25 años de servicios continuos prestados a la entidad.
 - Reconocimientos con copia hoja de vida por ser seleccionados trabajador oficial, empleado público del año y ejecutivo del año.
 - Reconocimiento a empleado del mes trabajador oficial y empleado público, (felicitación escrita con copia a la hoja de vida)
- Estímulos pecuniarios:**
 - Selección como empleado del mes trabajador oficial - 10% del valor sueldo devengado.

Imagen No. 07 – Estímulos para Empleados y Trabajadores tomado de la Intranet

Otras actividades adelantadas por el Área de Talento Humano durante el primer semestre del año 2016, las cuales estaban encaminadas a incentivar en una mejor medida a los funcionarios de la Entidad para el mejoramiento de sus actividades fueron:

[Handwritten signature]

- Día de las madres
- Día del padre
- Concierto de la filarmónica de la Policía Nacional
- Eucaristía (aniversario de la Entidad)
- Charlas sobre felicidad en el trabajo
- Obra de teatro (Zarzuela)
- Día de la familia
- Celebración de cumpleaños
- Día de la profesión
- Pausas Activas

- *Sistema De Evaluación Del Desempeño*

El sistema de evaluación del desempeño es un proceso de apoyo a cargo de la Gestión del Talento Humano, el cual está encaminado a medir en base de criterios metodológicos el grado de cumplimiento de los objetivos concertados y el desarrollo de las competencias, que hacen parte del modelo de gestión del Talento Humano, implementado por la Entidad para los funcionarios. Además, de concertar y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual suscritos entre los evaluadores y los funcionarios evaluados de la Entidad.

Dentro de las condiciones generales establecidas por la Gerencia General se describen:

- Serán evaluados la totalidad de los funcionarios de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
- La evaluación del desempeño por competencias es un instrumento gerencial con miras al mejoramiento continuo de los procesos y las condiciones de calidad de vida del personal de la Entidad.
- La evaluación del desempeño por competencias será el mecanismo para la formulación de los programas, estímulos, capacitaciones, bienestar y demás fines administrativos.
- Conjuntamente con la evaluación del desempeño, se concreta el plan de mejoramiento individual y se realizará el respectivo seguimiento.

Las evaluaciones se realizaran en los siguientes términos:

- Anual u ordinaria
- Extraordinaria
- Parciales o eventuales
- Periodo de prueba
- Tramite

Realizada la revisión por parte de la OFCIN, de las estadísticas y el cumplimiento de las evaluaciones por parte del Área de Talento Humano, tomando como fuente de información los informes presentados a la Oficina Asesora de Planeación (I Y II trimestre) se evidenció

que el mismo es un proceso sistemático y periódico que permite estimar tanto cualitativa como cuantitativamente el nivel de desempeño y las conductas de cada servidor público en la ejecución de sus funciones y obligaciones contractuales.

Se constituye como instrumento gerencial con miras al mejoramiento continuo de los procesos y las condiciones laborales del personal de la Entidad, dado que con base en su resultado se efectúa la formulación de los programas, estímulos, capacitaciones y bienestar.

Los elementos que se evalúan son:

- **Objetivos Concertados.** Este factor mide el desempeño en relación al grado de consecución de las metas, objetivos y/o responsabilidades atribuidas al cargo, relacionadas en las obligaciones contractuales suscritas por el trabajador oficial. Estos objetivos están alineados con el Plan de Acción Institucional. En el consolidado de resultados de la evaluación de desempeño los objetivos aportan el 40% del valor total de la calificación.
- **Factores Globales.** Hacen referencia al grado de consecución de los compromisos adquiridos, el nivel de dominio alcanzado en la ejecución de las obligaciones contractuales, así como, el nivel de especialización profesional alcanzado en el desempeño del cargo. En el consolidado de resultados de la evaluación de desempeño los factores globales aportan el 20% del valor total de la calificación.
- **Competencias.** Es una serie de comportamientos y conductas a través de las cuales se definen las capacidades de una persona para desempeñarse en diferentes contextos, con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados. En el consolidado de resultados de la evaluación de desempeño las competencias aportan el 40% del valor total de la calificación.

La clase de competencias que deben desarrollar los trabajadores oficiales de la Entidad en la ejecución de su relación contractual son:

- **Corporativas,** son cinco (5) y corresponden a comportamientos que deben desarrollar todos los funcionarios de la Entidad y están definidas como: Iniciativa-mejora continua e innovación, conocimiento integral del negocio, liderazgo, orientación a resultados y orientación al afiliado.
- **Funcionales,** son dos (2) para cada trabajador oficial y se establecen de acuerdo con la naturaleza y objetivos del cargo y están definidas dentro de las siguientes, según el caso: Moderación, Flexibilidad, Desarrollo de Personas, Capacidad de Administrar, Manejo de Relaciones Interpersonales, Toma de Decisiones, Gestión de Conflictos y Agudeza en los Negocios.
- **Capacidades Propias,** es una (1) para cada trabajador oficial y se determina en atención a las actividades específicas que desarrolla en el desempeño del cargo y están definidas dentro de las siguientes según el caso: Visión Estratégica, Capacidad

de Controlar, Comunicación Efectiva, Pensamiento Analítico, Pensamiento Conceptual y Trabajo en Equipo. **Ver Imagen No. 08**

Total general	93.26
COMPETENCIAS CORPORATIVAS	93.36
COMPETENCIAS FUNCIONALES	93.71
COMPETENCIAS CAPACIDADES PROPIAS	93.54

Imagen No. 08 – Porcentaje de Calificación Competencias Funcionarios

1.2. 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.

Este componente esta direccionado a cinco (5) elementos, los cuales son; Planes, Programas y Proyectos, Modelo de Operación por Proceso, Estructura Organizacional, Indicadores de Gestión, Políticas de Operación.

- Planes Programas y Proyectos

Dentro del elemento, Planes, Programas y Proyectos la Entidad registra cuatro (4) productos mínimos (planeación, misión y visión institucional adoptada y divulgada, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos), los cuales están encaminados al cumplimiento de los objetivos y el funcionamiento del Sistema de Control Interno.

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.

De conformidad con lo expuesto anteriormente, la alineación estratégica de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía con el Gobierno Nacional es el siguiente. **Ver Imagen No. 09**



Imagen No. 09 – Alineación Estratégica Entidad y Gobierno Nacional

Dentro del plan estratégico institucional 2015 – 2018, se describen los análisis de resultados años 2010 – 2014, perfil competitivo, entorno PESTEL, plan estratégico institucional PEI 2015 – 2018, las Unidades Estratégicas del Negocio, Análisis FODA.

En ese sentido, de conformidad con la información suministrada por el proceso Gestión de Vivienda y Proyectos de CAJA HONOR, la meta formulada para el año 2016 es facilitar el acceso a 15.100 afiliados a una solución de vivienda; Caja Honor, a marzo de 2016, tramitó 3.190, con un nivel de cumplimiento del 106.70% para el I trimestre, en donde a través del modelo tradicional - M14 accedieron 1.740 afiliados, a través del modelo anticipado de solución de vivienda -MASVI-, se tramitaron 1.445 soluciones de vivienda y a través del modelo leasing habitacional se tramitaron 5 soluciones de vivienda.

Para el segundo trimestre del 2016, se tramitaron 4.526 soluciones de vivienda, con un nivel de cumplimiento del 110.8%, el incremento se debe al modelo de atención vivienda 8, el cual se debe principalmente a que los afiliados dentro de sus preferencias está la de adquirir una vivienda usada, lo anterior debido a los valores que ofrece el mercado inmobiliario por metro cuadrado.

Para el segundo trimestre del año 2016 estos son los indicadores de cumplimiento por cada una de las soluciones de vivienda entregadas por la Entidad.

Modelo Solución de Vivienda	Cantidad Otorgada Trimestral	%	Observación Subgerencia de Vivienda y Proyectos
M14	2634	98.95%	No se alcanzaron los márgenes de cumplimiento, lo anterior debido a los afiliados rezagados quienes aún no saben que cumplieron el tiempo estipulado para recibir su subsidio de vivienda, debido a la no comunicación.
M8	1484	178%	Este modelo presenta una sobre ejecución con respecto a la meta trazada, lo anterior debido a la preferencia de los afiliados para el

157

Modelo Solución de Vivienda	Cantidad Otorgada Trimestral	%	Observación Subgerencia de Vivienda y Proyectos
			comprar vivienda usada, lo anterior denota que supera el 78% de las expectativas.
HÉROES	393	98.25%	El incumplimiento en la meta se debe al comportamiento de las postulaciones, las cuales han ido disminuyendo.
LEASING HABITACIONAL	15	7.89%	Los inconvenientes presentados en este modelo se deben principalmente al alto nivel de endeudamiento que tienen los afiliados impidiéndoles obtener el financiamiento para la adquisición de vivienda por este modelo.

Fuente - Informe II trimestre Subgerencia de Vivienda y Proyectos año 2016

Por lo anterior en el primer semestre del año 2016, se tramitaron 7.716 soluciones de vivienda por un valor de \$391.678 millones, con un nivel de cumplimiento del 35,79% de la meta prevista para el periodo descrito por la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía para el año 2016. **Ver Imagen No. 10**

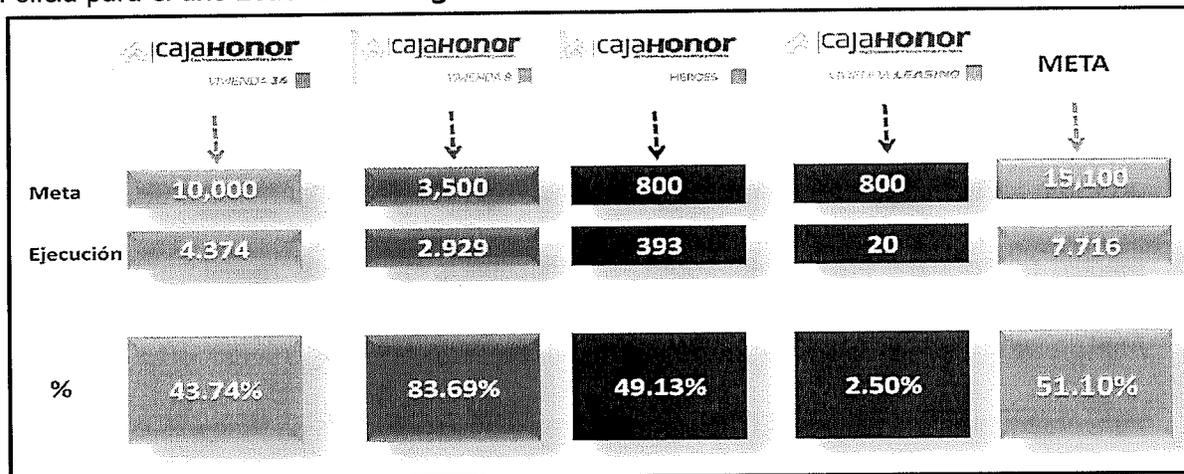


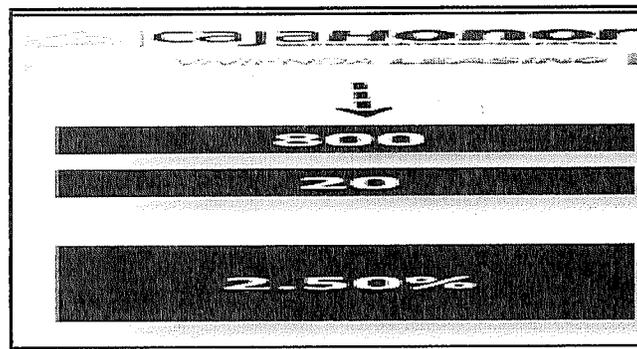
Imagen No. 10 – Metas y Ejecución para el año 2016, Fuente – Oficina Asesora de Planeación

Teniendo en cuenta que para el año 2016 el objetivo o meta estratégica de vivienda en el acceso a 15.100 afiliados a una solución de vivienda, durante el primer semestre lleva un nivel de cumplimiento del 51.10%, en donde a través del modelo V14 se obtuvo una ejecución del 43.74%, a través del modelo anticipado de solución de vivienda V8, se obtuvo una ejecución del 83.69%.

Realizada la revisión por parte de la OFCIN de los diferentes modelos en solución de vivienda, se evidencia que el modelo de Vivienda Leasing durante el primer semestre del año 2016 únicamente ha ejecutado veinte (20) soluciones con un porcentaje de participación del 2.50%.

Realizada la revisión de las metas individuales descritas por la Entidad para cada uno de los modelos en solución de vivienda, la Oficina de Control Interno, identificó que el modelo "Vivienda Leasing", tiene como objetivo para el año 2016 otorgar ochocientas (800)

soluciones de vivienda. Sin embargo, durante el I semestre del año 2016, el proceso responsable reporto que a la fecha se han otorgado veinte (20) soluciones de Vivienda.



Ejecución Modelo Vivienda Leasing

Lo anterior podría generar un incumplimiento en el desarrollo del direccionamiento estratégico 2015 -2018, teniendo en cuenta que el objetivo de este modelo es brindar de una manera más rápida y eficiente una solución de vivienda con mejores condiciones que las ofrecidas en el mercado. Por lo anterior, se recomienda continuar con el fortalecimiento de las campañas de divulgación del modelo, haciendo uso de todos los canales utilizados por la Entidad, a fin de propender y llegar a los 378 mil afiliados con que cuenta "CAJA HONOR" y aumentar así las posibilidades de solución de vivienda por este modelo. De igual manera, se recomienda analizar y/o evaluar las metas pretendidas inicialmente, teniendo en cuenta su evolución y resultados, con el fin de realizar los ajustes pertinentes de manera oportuna, encaminados al cumplimiento de esta meta estratégica.

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.

Por lo anterior, la Entidad elaboro el Plan Estratégico Institucional – PEI, el cual es el instrumento en el que se trazan los objetivos de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.

Por lo anterior, la Oficina Asesora de Planeación reportó que para el primer semestre del año 2016 la Entidad alcanzó un promedio de cumplimiento del 95.23% PAI con una ejecución presupuestal asociada al plan de acción del 96.72%.

De igual manera, a marzo de 2016 la medición del Sistema Integrado de Gestión muestra el cumplimiento del 97.60% en los 17 procesos que maneja la Entidad.

- Misión Y Visión Institucionales Adoptados Y Divulgados

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, revisó 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.

La Entidad cuenta con la MEGA, MISIÓN, VISION, objetivos estratégicos, valores institucionales y políticas de la calidad debidamente difundidos y socializados a través de cartillas, intranet, tips por correo electrónico, carteleras entre otros. **Ver Imagen No. 11**

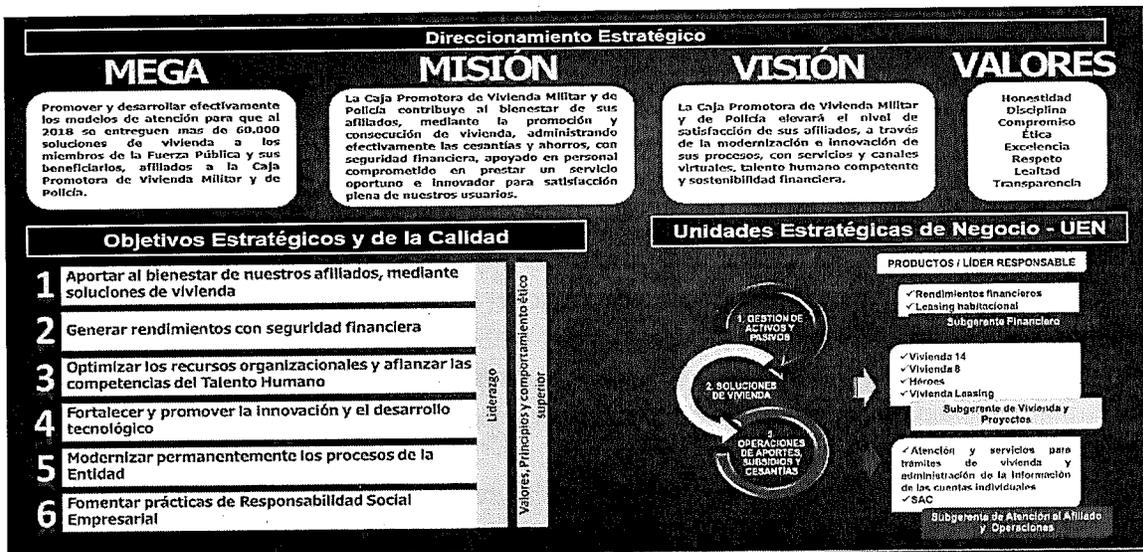


Imagen No. 11 – Direccionamiento Estratégico de la Entidad año 2016

- Objetivos Institucionales

Dentro del Plan Estratégico Institucional 2015 – 2018, en el año 2016 se refleja el direccionamiento estratégico en el cual se describen los Objetivos Estratégicos por la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía los cuales se encuentran alineados al cumplimiento de la misión y la visión de la Entidad.

Dentro de los objetivos estratégicos, descritos por la Entidad son:

- Aportar al bienestar de nuestros afiliados mediante los soluciones de vivienda.
- Generar rendimientos con seguridad financiera.
- Optimizar los recursos organizacionales y afianzar las competencias del Talento Humano.
- Fortalecer y promover la innovación y el desarrollo tecnológico.
- Modernizar permanentemente los procesos de la Entidad.

- Fomentar prácticas de Responsabilidad Social Empresarial.

Realizada la verificación por parte de la OFCIN de la implementación, capacitación y divulgación de los objetivos institucionales para los afiliados de la Entidad, se evidencia de los mismos dentro del protector de pantalla de cada uno de los equipos de los funcionarios (ver imagen No. 09), así como en la intranet y en las cartillas de planeación estratégica.

- Modelo De Operación Por Procesos

Mapa de Procesos

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, como se muestra en la siguiente gráfica. **Ver Imagen No. 12**

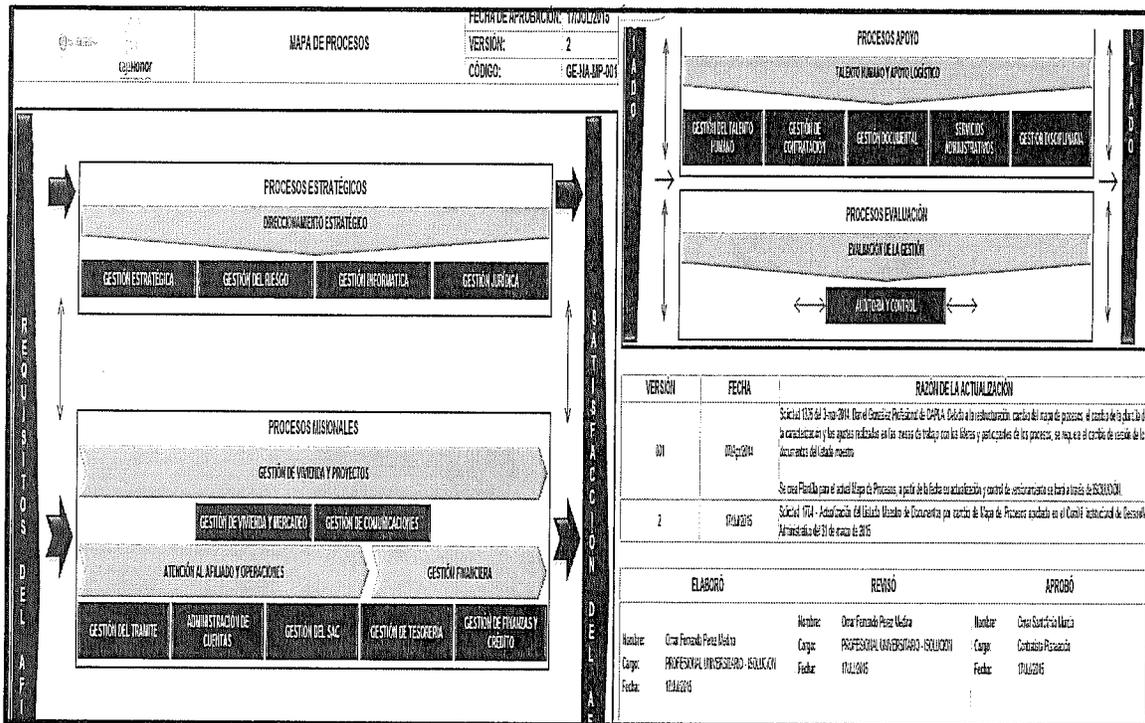


Imagen No. 12 – Mapa de Procesos, Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía

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 dentro de la herramienta "ISOLUCIÓN". **Ver Imagen No. 13**

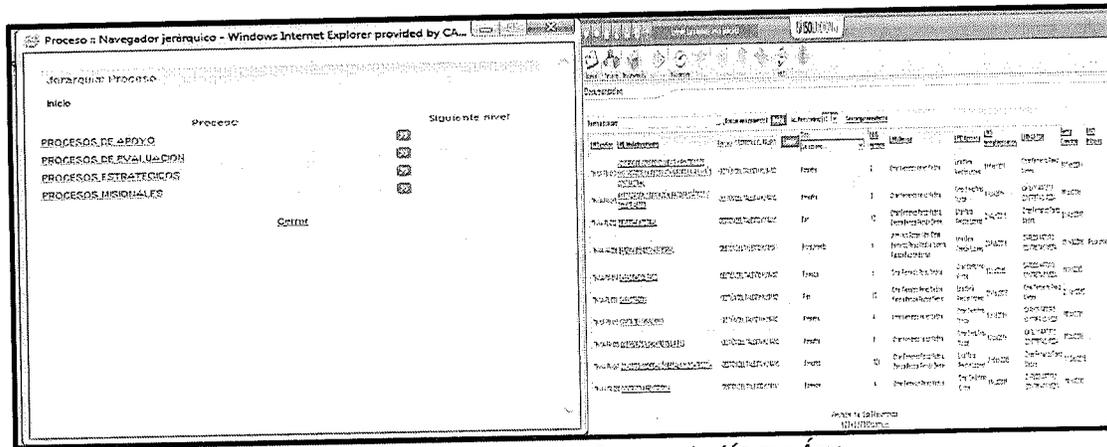


Imagen No. 13 – Proceso de Documentación por Área

- Estructura Organizacional

La estructura Organizacional de la Caja Promotora de Vivienda Militar de Policía para el año 2016 es el siguiente. **Ver Imagen No. 14**

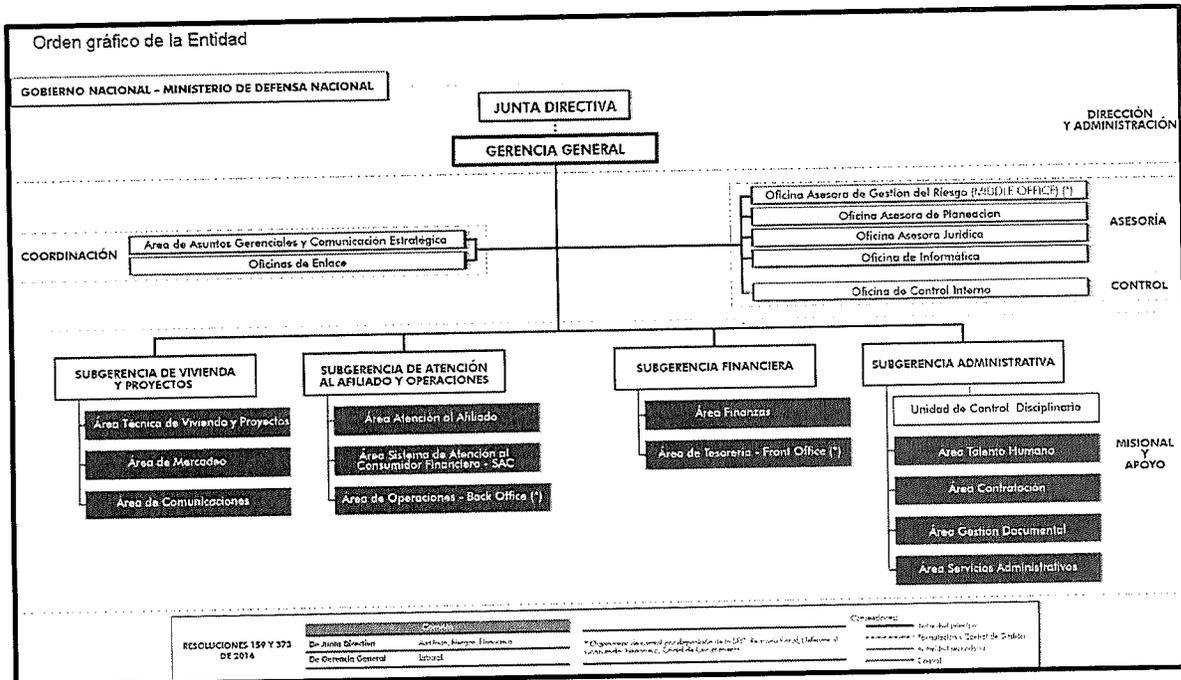


Imagen No. 14 - Estructura Organizacional Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, Tomada de la Intranet de la Entidad

- Indicadores De Gestión

Según lo reportado por la Oficina Asesora de Planeación a 30 de junio de 2016, la Entidad registra un total 378.392 afiliados, de los cuales 247.782 se encuentran realizando aportes para solución de vivienda y 130.610 se les administra las cesantías. **Ver Imagen No. 15**

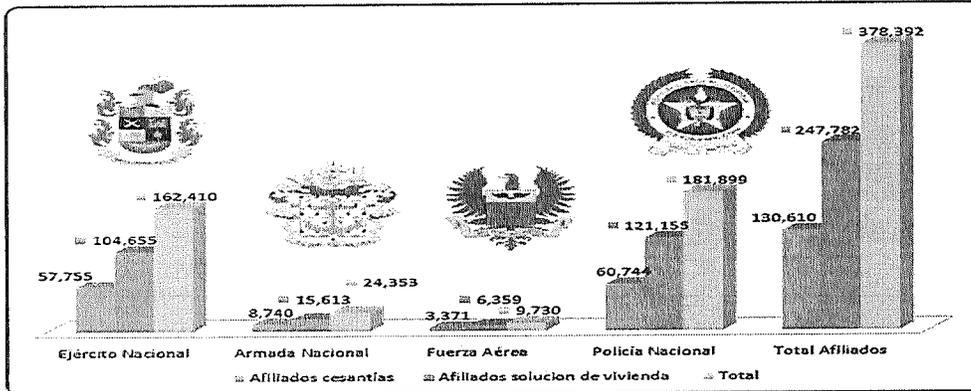


Imagen No. 15 - Indicadores de Afiliados primer semestre 2016, Fuente de información Oficina Asesora de Planeación

Para el primer semestre del año 2016 la Entidad reporto en su informe de gestión un resultado de 97.63% en el consolidado de los 96 indicadores de los procesos programados para la vigencia 2016, de los cuales, 23 indicadores son de nivel estratégico y 73 son de nivel operacional, con lo cual se ha podido lograr el cumplimiento de las metas propuestas. **Ver Imagen No. 16**

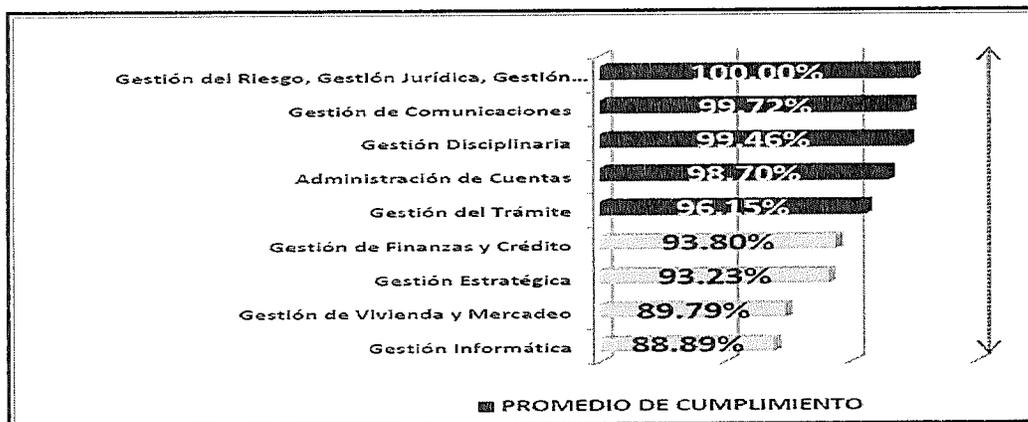


Imagen No. 16 – Tomada del Informe de Gestión primer semestre de 2016

Dentro del mejoramiento del proceso de Gestión Estratégica, la Entidad se encuentra trabajando en un proceso de automatización de la gestión a través del sistema de información "SUITE VISIÓN EMPRESARIAL".

Dentro del seguimiento a los indicadores del Plan de Acción Institucional, para el primer semestre del año 2016, teniendo en cuenta que la Entidad maneja el modelo Balanced Scorecard, la OFCIN obtuvo evidencia del resultado de su ejecución la cual fue del 96.4% y un cumplimiento del 100%. **Ver Imagen No. 17**

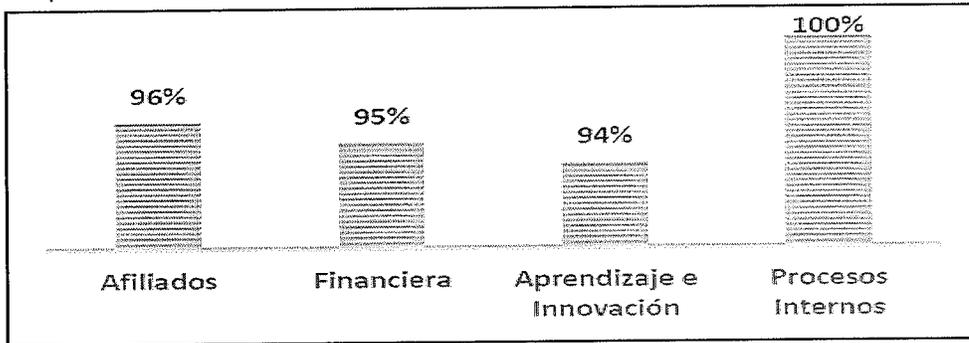


Imagen No. 17 – Información obtenida del Informe de Gestión primer semestre de 2016

Para el primer semestre del año 2016 el presupuesto asignado para la ejecución del Plan de Acción Institucional alcanzó un 43,63% de ejecución.

1.3. COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, administra y gestiona el Sistema de Administración de Riesgos, a partir del contexto estratégico, 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 relación 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, de liquidez, de cartera, de mercado y de lavado de activos y financiación del terrorismo, así como el Plan de Continuidad del Negocio (PCN) y la seguridad de la información, alineado con el MECI 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".

Dentro de los indicadores de eficacia descritos por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo, se describen:

- Vulnerabilidad en la seguridad de la información, la cual tiene como meta mantener sus indicadores menores o iguales al 1%; para el primer semestre del año 2016 el indicador presenta un resultado de 0.17%.
- Riesgos materializados que afectan el PYG, este indicador evalúa los eventos presentados en el riesgo operativo, los cuales son reportados por cada uno de los líderes de los procesos. El objetivo es mantener el mismo menor o igual al 1%; para el I trimestre del año 2016 se presentaron dos (2) eventos de pérdida por **\$22.823.759**, uno por **\$22.053.717** correspondiente al pago de fallo de tutela a favor del afiliado Tiberio Antonio Martínez Acosta C.C.93080901, y otro por **\$770.042** por concepto de intereses de mora generados por el pago fuera de tiempo del impuesto del Apto. 403 de la Urbanización Francisco José de Caldas, en el II trimestre del año 2016 el resultado del indicador se sitúa en un 0%.

Los eventos de Riesgo Operativo reportados por los líderes de los procesos durante el primer semestre del año 2016 son veintiuno (21), los cuales corresponden a: 1 por clientes, 14 fallas tecnológicas, 4 ejecución y administración de proceso, 2 eventos externos, según información suministrada por el Jefe de Oficina Asesora de Gestión de Riesgos los eventos anteriormente resaltados por la OFCIN dos (2) afectaron el estado de resultados de la Entidad por el valor de **\$22.823.759**.

- Capacidad de Recuperación PCN, este indicador evalúa las actividades realizadas en relación al Plan de Continuidad del Negocio, teniendo en cuenta que el mismo es desarrollado por un proveedor "CLARO", la Oficina Asesora Gestión de Riesgos desarrolla un seguimiento periódico del contrato y las actividades propias de la Oficina. El objetivo es mantener el indicador superior o igual al 97%; para el primer trimestre del año 2016 el resultado del indicador se sitúa en un 91.83% y para el segundo trimestre del año 2016 el resultado del indicador se sitúa en un 99.97%; según información reportada por la OAGRI en sus informes (I y II) trimestre "*avance plan de acción*".
- El indicador de disponibilidad del servicio tecnología y comunicaciones alcanzó el 100% de la meta. Durante el I trimestre de 2016 se observó un promedio de disponibilidad del 91.47 % y para el II trimestre del 99.91% en la sede principal, los puntos de atención y punto móvil de la Entidad; según información reportada por la OAGRI en sus informes (I y II) trimestre "*avance plan de acción*".

- Comité de Riesgos

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 presentaron 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.

Según información suministrada por el Jefe de la Oficina Asesora de Gestión de Riesgos, en sus informes trimestrales (I y II), reporta los avances de las actividades y tareas realizadas por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo, en las cuales resalta el cumplimiento de las políticas de riesgo la cual es del 100%.

- 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 primer semestre del año 2016, se llevó acabo 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. Adicionalmente, se eliminaron los Riesgos R084 - Errores en el cálculo de la reliquidación del crédito del proceso Gestión de Finanzas y Crédito, dado que actualmente no se realizan reliquidaciones a los créditos hipotecarios y no aplican para los créditos de Leasing Habitacional; y el Riesgo R020 – Incumplimiento del Contrato, del proceso Gestión de Contratación debido a que este riesgo está inmerso en la supervisión de contratos.

Durante el I trimestre del año 2016 la Entidad registra un total de 67 Riesgos Operativos identificados para cada uno de los procesos; en referencia al perfil de riesgo residual de la Entidad, se informa que para el I trimestre de 2016, se ubicó en **1.64** puntos, donde se evidencia un avance con respecto al trimestre inmediatamente anterior que fue de **1.68** puntos dada la efectividad de los controles y la cobertura de los mismos.

Actualmente 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 II trimestre de 2016 se ubicó en **1.65** puntos, dada la efectividad de los controles y la cobertura de los mismos.

Durante el período comprendido entre enero y junio 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 21 REROS.

CLASIFICACIÓN	I TRIMESTRE 2016	II TRIMESTRE 2016
Fraude interno	0	0
Fraude externo	0	0
Relaciones laborales	0	0
Clientes	0	1
Daños a activos fijos	0	0
Fallas tecnológicas	9	5
Ejecución y administración de procesos	1	3
Eventos externos	2	0
TOTAL	12	9

Tabla suministrada por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo

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 30 funcionarios (practicantes SENA- Universitarios y Personal de Planta), que ingresaron a la Entidad en los diferentes procesos. Así mismo se sensibilizó a los líderes de los procesos, la metodología de riesgos dispuesta en el manual SARO, tal como se muestra a continuación:

INDUCCIONES				
MES	FUNCIONARIOS	CONTRATISTAS	APRENDICES/ PRACTICANTES	TOTAL
Abril	9	1	2	12
Mayo	13	0	5	18
Junio	0	0	0	0
TOTAL	22	1	7	30

Tabla suministrada por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo

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.

✓

En el Manual SARO se describe que la OAGRI tiene la obligación de recibir la información necesaria para realizar el seguimiento de los indicadores de RO definidos en dicho Manual, así:

Indicador de disponibilidad: El indicador de disponibilidad del servicio tecnología y comunicaciones alcanzó el 91.83% durante el I trimestre con un promedio de disponibilidad del 91.47% y el 100% de la meta durante el II trimestre, con un promedio de disponibilidad del 99.91% en la sede principal, los puntos de atención y punto móvil de la Entidad.

Indicador de registro de eventos de riesgo operativo: El indicador de registro de eventos de riesgo cumplió al 100%, todos los eventos fueron reportados por los líderes de procesos.

Incidentes: El indicador de incidentes se cumplió en **97.78%** para el I trimestre con un porcentaje promedio de incidentes atendidos en menos de 4 horas del **97.48%**, y en un **98.91%** para el II trimestre, con un porcentaje promedio de incidentes atendidos en menos de 4 horas del **98.51%**.

I TRIMESTRE

INDICADOR DE INCIDENTES				
MES	Incidentes	Atendidos <4 horas	Indicador	% Cumplimiento
Enero	387	378	97.67%	97.97%
Febrero	394	390	98.98%	99.28%
Marzo	452	433	95.80%	96.08%
Totales y Promedios %	1233	1233	97.48%	97.78%

II TRIMESTRE

INDICADOR DE INCIDENTES				
MES	Incidentes	Atendidos <4 horas	Indicador	% Cumplimiento
Abril	514	505	98.25%	98.54%
Mayo	428	419	97.90%	98.19%
Junio	336	335	99.70%	100.00%
Totales y Promedios %	1278	1259	98.98%	98.91%

Tablas suministradas por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo

Quejas: El indicador de Quejas cumplió la meta en un 100%, donde el promedio de quejas durante el I trimestre fue de 6.7 quejas por mes y en el II trimestre fue de 7 quejas por mes. 

Desempeño frecuencia Riesgo Operativo: El indicador de desempeño se ubicó en 95.92% por encima de la meta establecida de acuerdo a la escala de calificación de Riesgo Operativo.

- Plan De Continuidad del Negocio - PCN

La auditoría de gestión número 24 de 2016 realizada por la Oficina de Control Interno al Plan de Continuidad del negocio permitió evidenciar que Caja Honor tiene contratados los servicios de la continuidad con la firma CLARO. La ubicación de los servidores se encuentra en Bogotá Colombia y su infraestructura garantiza la disponibilidad de los servicios de la Caja, adicionalmente, Caja Honor cuenta con soporte de fluido eléctrico, que permite garantizar la continuidad en la prestación de los servicios en el evento de presentarse una caída, por cuanto está debidamente administrada y probada su operatividad; esta situación garantiza la continuidad de la prestación del servicio tanto en la sede principal CAN como en la sede de Venecia. (Fuente: Auditoria 17 de 2015 OFCIN), a 30 de junio y según información suministrada por la Jefatura de la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo, la infraestructura y la ubicación de los servidores serena en la Ciudad de Bucaramanga durante el segundo semestre del año 2016. Esta situación se le realizara seguimiento y será informada en el informe correspondiente al segundo semestre del año 2016.

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, aun cuando ocurra un evento que interrumpa procesos y funciones críticas. Mediante este plan, Caja Honor aplicará procesos proactivos que permitirán prepararse y definir estrategias coordinadas para responder a eventos que puedan afectar la continuidad de negocio donde se verifica la capacidad de retorno de las operaciones.

Realizada la revisión por parte de la OFCIN y según información suministrada por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo, durante el primer semestre de 2016 se efectuaron las siguientes actividades:

- ✓ No se llevó a cabo el simulacro del Plan de Continuidad del Negocio que se tenía previsto para el mes de abril, debido a que las adecuaciones del Datacenter del Edificio Sede se terminaron en junio.
- ✓ Se realizó acompañamiento en reuniones semanales durante el mes de junio, para la preparación de la prueba del Plan de Continuidad del Negocio.
- ✓ Se programó realizar prueba de conectividad de sedes (Venecia, Bucaramanga y Medellín) para el 08 de julio de 2016.

- ✓ Se programó realizar prueba técnica de PCN para el 16 de julio de 2016
- ✓ Se programó realizar prueba funcional de PCN para el 23 de julio de 2016

Teniendo en cuenta que la ejecución de cada una de las actividades culminara en el mes de julio la OFCIN realizara la verificación y el cumplimiento de las mismas durante la evaluación al SCI del segundo semestre del año 2016.

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

El Oficial de Cumplimiento, atendiendo la directriz impartida por la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC) 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 primer semestre del año 2016:

Reunión Grupo de Expertos:

El Oficial de Cumplimiento en su función de monitoreo y control al perfil de riesgo y atendiendo a la metodología consignada en el manual SARLAFT de la Entidad, realizó las reuniones de grupo de expertos durante el mes de febrero, de las cuales se obtuvo como resultado en el consenso de la mesa de trabajo (líderes de proceso), la eliminación de la matriz general de riesgos, el riesgo LAFTJ1 (INADECUADO CONOCIMIENTO DE CLIENTES Y/O USUARIOS), por encontrarse que es un riesgo redundante que está contemplado dentro del LAFTC1 (VINCULAR A CLIENTES Y/O BENEFICIARIOS DEL CAUSANTE SUSTITUCIÓN DE DERECHOS, USUARIOS, FUNCIONARIOS, PROVEEDORES, RELACIONADOS CON ACTIVIDADES DE LA/FT).

- 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 I semestre se 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, el detalle de las inducciones realizadas en el periodo enero a junio de 2016 es el siguiente:

INDUCCIONES				
MES	FUNCIONARIOS	CONTRATISTAS	APRENDICES/ PRACTICANTES	TOTAL
Enero	0	0	0	0
Febrero	3	0	4	7
Marzo	0	0	0	0
Abril	9	1	2	12
Mayo	13	0	5	18
Junio	0	0	0	0
TOTAL	25	1	11	37

De igual forma a parte de las capacitaciones relacionadas en el cuadro anterior, la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo informó que en el mes de mayo se realizaron capacitaciones virtuales.

CAPACITACIONES VIRTUALES				
MES	FUNCIONARIOS	CONTRATISTAS	APRENDICES/ PRACTICANTES	TOTAL
Mayo	247	90	15	352
TOTAL	247	90	15	352

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.

- 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 (enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio) 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. Por lo anterior el Oficial de Cumplimiento determinó que durante el semestre analizado no se presentó un 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 I semestre 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, desistimiento del negocio, entre otros.

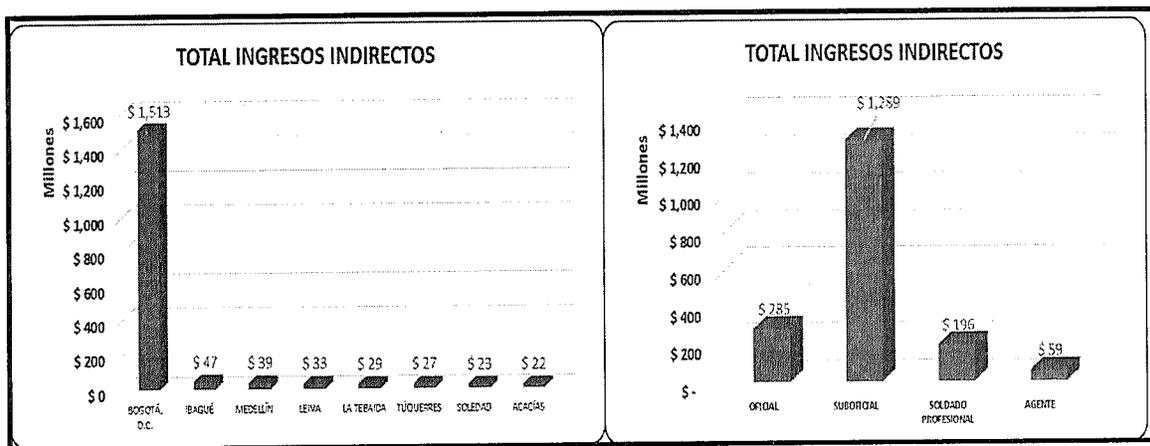
Se realizó el respectivo análisis de cada una de las operaciones realizadas validando en los Sistemas de Información GA2 y SEVEN el origen de la transacción. Se determinó que ninguna de las operaciones inusuales presentó características que las conviertan en sospechosas, por lo tanto no fueron reportadas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

R

Dentro del informe SARLAFT II, la OFCIN evidenció el detalle de las operaciones inusuales y la segmentación que realizó la Oficina de Cumplimiento durante el primer semestre 2016.

- Por Ciudad

Para el I trimestre, se observa que los ingresos indirectos se concentran en un 82.73% en Bogotá, el restante de ingresos se concentran en otras zonas de Colombia, donde el promedio de movimientos es de \$19 millones.



Para el II trimestre, se observa que los ingresos indirectos se concentran en un 69.28% en Bogotá, el restante de ingresos se concentran en otras zonas de Colombia, donde el promedio de movimientos es de \$25 millones.

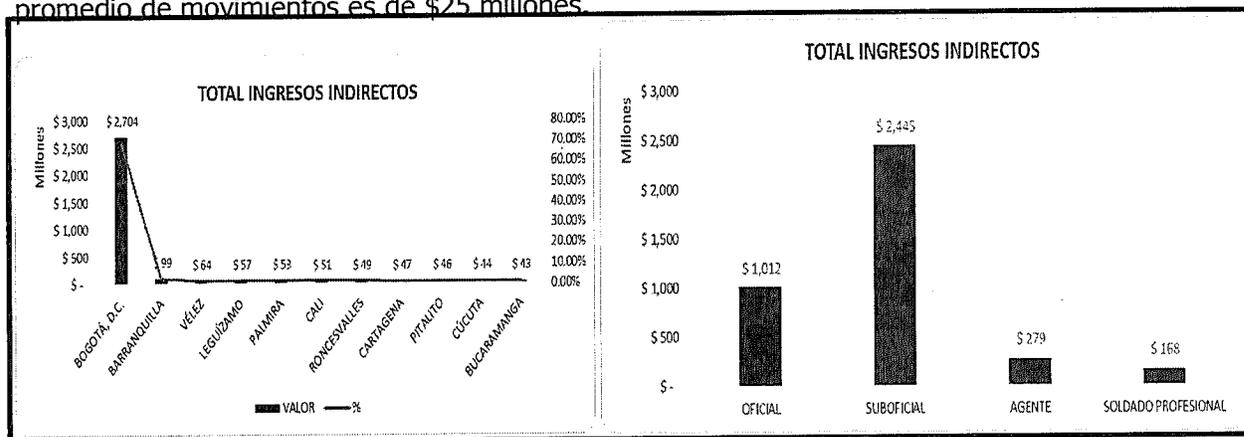


Imagen Tomada Informe II Trimestre SARLAFT – Oficina Asesora de Gestión del Riesgo

- Cumplimiento de Reportes

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

N°	NOMBRE DEL REPORTE	II TRIMESTRE 2016					
		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	X	X	X
4	Reporte Productos Ofrecidos (Mensual)	X	X	X	X	X	X
5	Reporte Clientes Exonerados (Trimestral)			X			X

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 del Sistema

La Entidad establece un monitoreo constante el cual permite tener un control global de las actividades a realizar de manera periódica. **Ver Imagen No. 18**

MONITOREO SARLAFT CAJA HONOR		ESTADO ACTUAL
		98
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

Imagen No. 18 – Monitoreo Primer Semestre de 2016, Información Suministrada por la Oficina Asesora de Gestión de Riesgos

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 documentado 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.

De conformidad con la información presentada por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo en el Comité de auditoría sesionado el mes de mayo de 2016, el saldo de la cartera al mes de abril de 2016 se encuentra en \$1.095 millones, de los cuales \$877.91 millones corresponden a las colocaciones por leasing habitacional y los \$217.47 millones restantes a la cartera hipotecaria, mostrando un aumento con relación al mes de marzo en doscientos cuarenta y tres millones novecientos mil (\$243.90) equivalente al 28.65%, principalmente por nuevas colocaciones en el producto leasing habitacional.

Al mes de junio de 2016 se presentó una operación del producto Leasing Habitacional por valor de \$114 millones, adicionalmente existen 19 créditos los cuales se encuentran aprobados en comité de crédito en proceso de legalización y desembolso.

El saldo de cartera a junio de 2016 se encuentra en \$1.203 millones, de los cuales \$987.71 millones corresponden a las colocaciones por leasing habitacional y los \$215.48 millones restantes a la cartera hipotecaria, mostrando un aumento con relación al mes de mayo en ciento ocho millones (\$108.96) equivalente al 9.96%, esto principalmente por el desembolso de la operación reportada en el modelo Leasing. **Imagen No. 19**

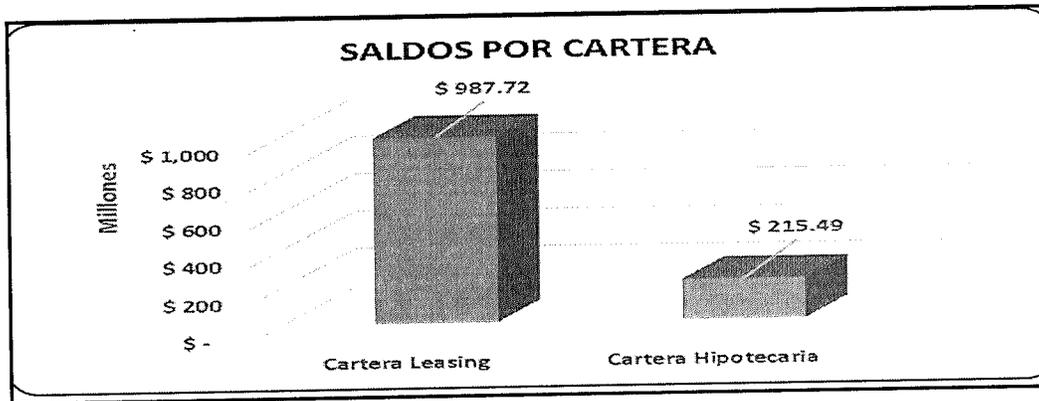


Imagen No. 19 – Saldos Cartera Informe SARC

- Sistema de Administración de Riesgo de Mercado (SARM)

Dentro de este informe se detalla el portafolio de inversiones de la Entidad valorada bajo la TIR, la cual está igualmente valorada a precio de mercado, el valor expuesto en riesgos y demás variables que componen el sistema.

Q

Las inversiones de la Entidad se realizan en TES, clasificadas hasta su vencimiento, a continuación se presenta el comportamiento del Portafolio de inversiones valorado a TIR, de acuerdo con lo informado por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo. **Ver Imagen No. 20**

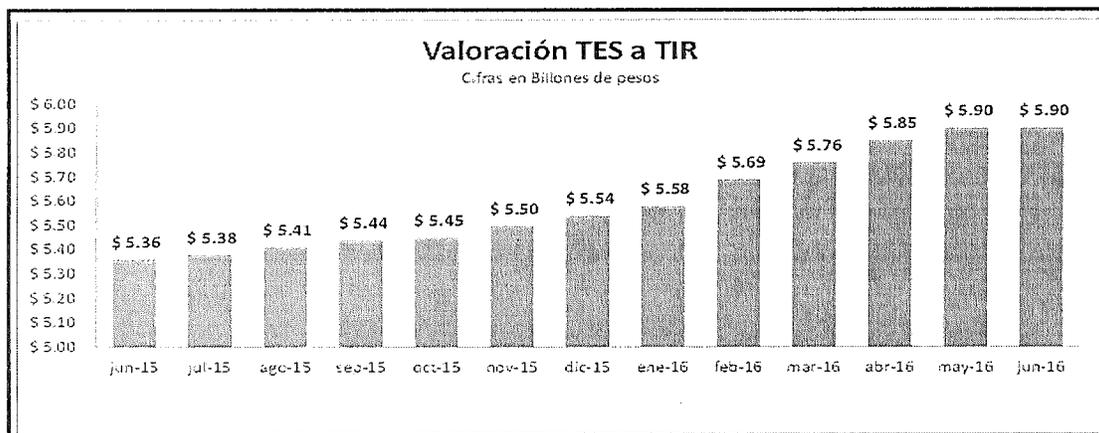


Imagen No 20 – Comportamiento del Portafolio Tomado del Informe Riesgo de Mercado

Según información de la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo refiere que el Portafolio de Inversiones en TES a junio de 2016 se encuentra valorado en \$5.90 billones, lo cual refleja un aumento con respecto al mes anterior del 0.08% equivalente a \$4.450 millones.

La OAGRI presenta la desagregación del portafolio de inversiones de la Entidad en los TES que lo componen, denominado en pesos como un UVR de acuerdo con su valoración. Los títulos con un vencimiento en los años 2021, 2023 y 2030. **Ver Imagen No. 21**

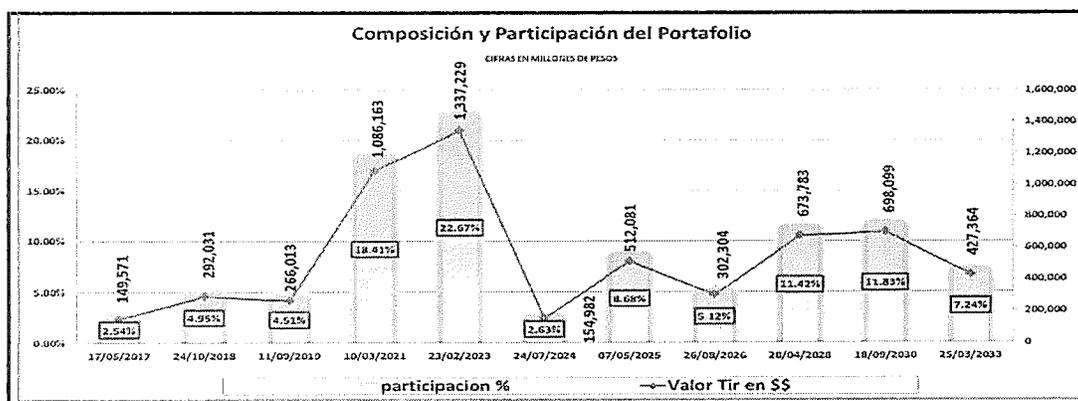


Imagen No. 21 – Participación del Portafolio, Fuente Informe Riesgos de Mercado

Así mismo, la Entidad cuenta con dos posiciones activas, una correspondiente 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.

Según información de la OAGRI, al 30 de junio de 2016 el valor de la Cartera Colectiva con Old Mutual se ubica en \$1.007 millones, presentando una variación negativa del 0.25% respecto al mes anterior, generando por retiro de Cesantías. El valor en riesgo generado por una posición de \$148 millones.

El valor de la acción de Servicios Postales Nacionales S.A., a fecha de corte 30 de junio 2016 se ubicó en \$2,174 millones, presentando una variación positiva del 2.46% respecto al mes anterior. El valor en riesgo generado por esta posición fue de \$320 millones.

Finalmente, en el informe de riesgo de mercado, el Jefe de la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo, informa que durante los meses de análisis no se evidenció incumplimiento de políticas de administración del riesgo de mercado, ni los límites definidos en el manual.

- Sistema de Administración del Riesgo de Liquidez (SARL)

Realizada la revisión por parte de la OFCIN de los informes trimestrales (I y II), de la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo, en los cuales se resalta la siguiente información:

Para el análisis del flujo de caja, se realiza una comparación anual de los ingresos y egresos totales a los precios corrientes, en el mismo se refleja una diferencia positiva entre los ingresos y egresos por un valor de \$21.200 millones. **Ver Imagen No. 22**

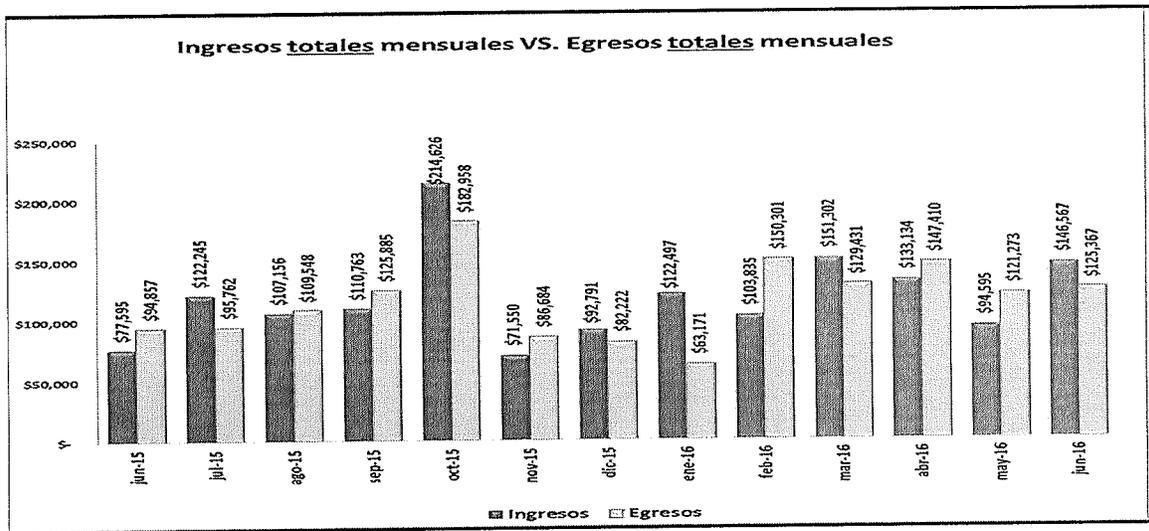


Imagen No. 22 – Flujos anuales ingresos y egresos, información sustraída del informe riesgos de liquidez segundo trimestre

De acuerdo con la gráfica anterior, se observó que el ingreso en el mes de junio se ubicó en \$146 mil millones, presentando un aumento con respecto al mes anterior de \$52 mil millones (55%) principalmente porque en este mes ingresó al flujo de caja \$38 mil millones del portafolio de inversiones producto del vencimiento del principal y cupón el 15 de junio de 2016, adicionalmente el incremento en el recaudo de aportes misionales.

Así mismo, se observó que el egreso en el mes de junio se ubicó en \$125 millones, presentando un aumento con respecto al mes anterior de \$4 mil millones (3%) producto del aumento de los gastos de personal (prima semestral) y los pagos misionales (primer pago, subsidio de vivienda, cesantías y devolución de ahorros).

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, adicionalmente se verificó que la OAGRI cuenta con el Software, el Hardware y el recurso humano capacitado para llevar a cabo los procedimientos relacionados con el Sistema de Administración del Riesgo de Liquidez – SARL.

2. MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El módulo de evaluación y seguimiento cuenta con tres componentes los cuales son; Auto Evaluación Institucionales, Auditoría Interna, Planes de Mejoramiento, dentro de los cuales no se han presentado dificultades en el desarrollo de los subsistemas. Lo anterior a que las actividades programadas se están desarrollando de conformidad.

2.1. Auto Evaluación 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 I trimestre de 2016 se alcanzó un cumplimiento del 96.46% y para el II trimestre de 2016 se alcanzó un cumplimiento del 96.00% 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.

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. **Ver Imagen No. 23** 

Adicionalmente, la OFCIN cumplió con lo relacionado con los informes a entes externos de control e informes internos a la Junta Directiva, Comité de Auditoría y Gerencia General y otras dependencias de la Entidad, así como el desarrollo de actividades adicionales por la Oficina de Control Interno.

- Oportunidad en el Cumplimiento del Programa de Auditorías

Dentro de la oportunidad en la entrega de informes de auditoría, se establecieron como políticas de operación del proceso, 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.

Auditoría	Entrega Programada	Entrega Gerge	Cumplió
SIGEP	29 de febrero	29 de febrero	Si
SARLAFT	31 de marzo	17 de marzo	Si
SAC	31 de marzo	1 de abril	Si
SCI	31 de marzo	16 de marzo	Si
Tesorería	31 de marzo	31 de marzo	Si
Sistema de Información Vigía	31 de marzo	29 de marzo	Si
Cajas Menores I TRM 2016	30 de abril	20 de abril	Si
Sistema de Información SEVEN	30 de abril	04 de mayo	Si
Cierre de Vigencia 2015	31 de mayo	29 de abril	Si
SARM	31 de mayo	13 de junio	Si
Auditorías Primarias de la Calidad 2016	31 de mayo	24 de mayo	Si
Sistema DIALOGO	31 de mayo	23 de mayo	Si
Seguimiento ISO 27001	30 de junio	01 de junio	Si
SARL	30 de junio	29 de junio	Si
Evaluación NIIF	30 de junio	Suspendida	Suspendida
Rendición de Cuentas	30 de junio	22 de junio	Si
Gestión Informática	30 de junio	29 de junio	Si

Como se evidencia en la anterior tabla la Oficina de Control Interno dio cumplimiento al 100% del indicador "Oportunidad en el cumplimiento del programa de auditorías", radicando en la Gerencia los informes de auditoría dentro del plazo estipulado. *La Auditoría realizada al SAC fue entregada el 1 de abril, teniendo en cuenta las políticas de operación del Proceso de Evaluación y Control: "Por cada día que se demora la información solicitada para la Auditoría, el proceso tiene un día adicional para entregar el Informe a la Gerencia General".

Dentro de las novedades presentadas en la entrega a la Gerencia General se presentan las siguientes:

- Para el desarrollo de la auditoría "Sistema de Información SEVEN", el Subgerente Financiero solicitó plazos para la atención de la misma, teniendo en cuenta que toda la Subgerencia se encontraba en alistamiento de una

información de NIIF la cual se debía presentar a la SFC. La OFCIN concedió dicho plazo, teniendo en cuenta la atención inmediata que requería la entrega de la información.

- La Auditoría realizada al SARM fue entregada el 13 de junio, teniendo en cuenta que el auditor presento una incapacidad médica, por tal motivo dicha auditoría se reanudo una vez terminada la incapacidad y descontando estos días se cumple con los dos meses para su entrega y radicación a la Gerencia General.
- La Auditoría Seguimiento ISO 27001, fue liderada por la Oficina Asesora Gestión del Riesgo, la cual fue radicada en la GERGE por la Auditoría el día 01 de junio de 2016, informado que se encontraban en ajusten en la redacción de no conformidades.
- La evaluación de las NIIF se encuentra suspendida, debido a que en el primer semestre de 2016 la OFCIN no contaba con el funcionario o contratista especializado en Normas Internacionales de Información Financiera, y su contratación se encontraba en trámite administrativo.
- Desarrollo Plan de Implementación Cultural de Autocontrol

Durante el primer semestre de 2016, la Oficina de Control Interno desarrolló tres sensibilizaciones, **Ver Imagen No. 23:**

- "*Publicaciones en el boletín interno de Caja Honor*", en la cual se abordó el Cumplimiento oportuno y con calidad de los Planes de Mejoramiento por Proceso – Su importancia para la mejora continua de Caja Honor.
- "*Tips de Control Interno en la Intranet*" dónde se enuncian Tips de Autocontrol, con el fin de generar compromiso de los funcionarios que integran Caja Honor.
- "*Tips de Control Interno en la Intranet*", en el cual se presenta el formato de diligenciamiento y radicación en el Área de Comunicaciones, con el fin de continuar con la interiorización en la cultura de Caja Honor en los funcionarios que integra. 

		FECHA: 05/04/2016 VERSIÓN: 007 CÓDIGO: CD-NI-PH-002
ORDEN DE PRODUCCIÓN ÁREA DE COMUNICACIONES		Fecha Solicitud: 14/05/2016
Dependencia solicitante: OFICINA DE CONTROL INTERNO		
TIPO DE SOLICITUD: <input type="checkbox"/> Dúo <input type="checkbox"/> Publicación portal web <input checked="" type="checkbox"/> Publicación Intranet <input type="checkbox"/> Redacción / corrección de estilo <input type="checkbox"/> Otros	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO SOLICITADO: De manera atenta, se solicita la publicación en Intranet, de los Tips de Control Interno (Archivo adjunto) del mes de Junio de 2016 de la Oficina de Control Interno.	
ANEXA INFORMACIÓN EN: FÍSICO <input type="checkbox"/> OUTLOOK <input checked="" type="checkbox"/> MICROSOFT LYNC <input type="checkbox"/> OTRO <input type="checkbox"/>		
Firma: Nombre Funcionario Solicitante: MARTHA C. MORA GÓMEZ		Cargo: JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO
Designado a:		V.B. Jefe de Área Comunicaciones
Plaza de entrega:		

Imagen No. 23 – Presentación Tips Implementación Cultura de Autocontrol

Se observa un impacto positivo en cuenta a la mejora continua de los procesos al interiorizar la cultura del autocontrol toda vez que se un mejoramiento en la disminución en las oportunidades de mejora de las auditorías realizadas a los procesos Misionales y de Apoyo.

- Seguimiento Planes de Mejoramiento por Proceso e Institucional

La Oficina de Control Interno cuenta con un procedimiento que tiene por objeto establecer los lineamientos básicos para la elaboración, aprobación, registro, seguimiento, evaluación y reporte de los planes de mejoramiento institucional y por proceso dentro del componente de planes de mejoramiento del Sistema de Control Interno y en respuesta a las instrucciones impartidas por la Gerencia General de CAJA HONOR y las metas registradas por los procesos respecto de los hallazgos de las auditorías internas de gestión, de entes de control externo (Contraloría General de la República, Superintendencia Financiera de Colombia u otro ente de vigilancia y control).

- Plan de Mejoramiento por Procesos

Para el efecto, la Oficina de Control Interno, cuenta con la herramienta tecnológica Suite Visión Empresarial, que permite a realizar el seguimiento y evaluación de los planes de mejoramiento por procesos e institucional de forma pertinente 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.

La Oficina de Control Interno de enero 1 a marzo 31 de 2016, ha cargado 9 Planes de Mejoramiento por Procesos, como resultados de las auditorías realizadas y ha finalizado 24

PMP's producto de la gestión desarrollada por los procesos auditados, conjuntamente con el proceso de Auditoría y Control realizando el oportuno monitoreo, seguimiento y control.

Primer Trimestre 2016

Proceso	PMP's Activos a Enero 1 de 2016	PMP's cargados I Trimestre 2016	PMP's finalizados en el I trimestre	PMP, Activos a Marzo 31 de 2016
Administración de Cuentas	3	2	0	5
Gestión Contratación	2	0	1	1
Gestión de Finanzas	1	0	1	0
Gestión del Riesgo	7	2	5	4
Gestión SAC	4	0	2	2
Gestión Trámite	5	0	3	2
Gestión Disciplinaria	1	0	1	0
Gestión Documental	1	0	0	1
Gestión Estratégica	1	0	1	0
Gestión Informática	8	1	5	4
Gestión Jurídica	3	2	3	2
Gestión Talento Humano	2	1	0	3
Servicios Administrativos	1	1	2	0
Totales	40	9	24	25

Durante el primer trimestre de 2016 la Oficina de Control Interno ha cerrado o finalizado un 49% de los 49 Planes de Mejoramiento por Procesos activos, y al corte 31 de marzo de 2016, presenta un 51% el total activos en desarrollo.

Segundo Trimestre 2016

Proceso	PMP's Activos a abril 29 de 2016	PMP's cargados II Trimestre 2016	PMP's finalizados en el II trimestre	PMP, Activos a junio 30 de 2016
Administración de Cuentas	5	0	0	5
Gestión Contratación	1	0	1	1
Gestión de Finanzas	1	0	0	1
Gestión de Vivienda y Mercadeo	1	0	0	1
Gestión del Riesgo	5	5	5	5
Gestión SAC	0	1	1	1
Gestión Trámite	2	0	0	2
Gestión Disciplinaria	0	0	0	0
Gestión Documental	1	0	0	1
Gestión Estratégica	0	0	0	0
Gestión Informática	2	1	1	2
Gestión Jurídica	0	2	2	0
Gestión Talento Humano	4	1	0	5
Servicios Administrativos	0	1	0	1
Totales	22	11	10	25

Durante el segundo trimestre de 2016 la Oficina de Control Interno ha cerrado o finalizado un 40% de los 33 Planes de Mejoramiento por Procesos activos, y al corte 30 de junio de 2016 se encuentran en desarrollo veinticinco (25) PMP, nuevos uno (1) PMP, Vencidos uno (1) PMP.

Finalmente, es importante precisar, que la herramienta tecnológica Suite Visión Empresarial cuenta con alarmas de fechas de vencimiento creadas como mecanismo de autocontrol por parte los responsables de gestionar las tareas, las cuales son notificadas por correo electrónico de forma automática recordando permanentemente las fechas de su cumplimiento, así mismo la herramienta facilita ver el estado actual de su plan de mejoramiento.

2.3. Plan de Mejoramiento Institucional

Por otro lado, La Oficina de Control Interno desarrolló el informe de seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional, con corte 30 de junio de 2016.

Estado Plan de Mejoramiento Institucional 30 de Junio 2016

CAJA HONOR								
Estado de cumplimiento de las Metas del PMI - CGR - 2014.								
Corte: 30 de junio de 2016								
Dependencia	Hallazgos	Total Metas	Metas cumplidas	Metas por Cumplir	Incumplió	Cumplió	En Desarrollo	Descripción de Metas
SUAOP	4	5	5	0	0%	100%	0%	Cumplimiento con la sistematización de la Hoja de Cesantías Automática en GA2, el día 11 de agosto de 2016
	5A							
	6							
TOTAL SUAOP	3	5			0%	100%	0%	
SUADM	9	3	2	1	33%	67%	0%	Cancelación de las 32 matrículas Francisco José de Caldas.
TOTAL SUADM	1	3			33%	67%	33%	
OAJUR	10	5	5	1	20%	80%	0%	Costas Procesales.
	11							
TOTAL OAJUR	2	5			20%	80%	0%	
CONSOLIDADO								
Hallazgos		Total Metas	Metas cumplidas	Metas por Cumplir	Incumplió	Cumplió	En Desarrollo	
26		28	26	2	17%	83%	0%	

Fuente de Información – Presentación PMI –PMP, OFCIN

[Handwritten mark]

Se observó el cumplimiento de ejecución del 97% de 28 metas propuestas y el incumplimiento de 2 metas con fecha de corte 30 de junio de 2016; se invitó a los procesos responsables, 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.

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 Entes Externos

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

Actividad	Dirigido a	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Cumplimiento Modelo Integrado	MDN	x			x		
Gestión Contractual	CGR	x			x		
Gasto de Funcionamiento Consolidado PMI	MDN	x	x	x	x	x	x
Avance PMI - GGR	GSED	x			x		
Avance Sistema de Control Interno	CGR	x					
Control Interno Contable	DAFP		x				
Consolidado Anual - CGR	CGN		x				
Hallazgos Relevantes	CGR		x				
Derechos de Autor	Presidencia			x			
	DNDA			x			
Seguimiento EKOGUI	Min Justicia						x
Seguimiento SGC	MDN				x		

Como se observa en la tabla anterior, la Oficina de Control Interno presentó un total de 20 informes a entes externos durante el I y II trimestre de 2016, dando cumplimiento al 100% de lo programado en el cronograma de informes internos y a entes externos vigencia 2016.

Finalmente, para el Gobierno Nacional, Ministerio de Defensa, GSED, Junta Directiva y Gerencia General, este asunto es prioritario y reviste toda la importancia para su gestión y resultados dentro de la estrategia de mejoramiento continuo.

- Informes Internos – OFCIN

Adicionalmente, de acuerdo con el marco legal correspondiente, la OFCIN presentó treinta y cinco (35) informes internos durante el I y II trimestre de 2016, así: 

Informe	Dirigido a	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Avance PMI - CGR	Junta Directiva	x			x		
Gestión Oficina de Control Interno	Junta Directiva	x					
Seguimiento Implementación NIIIF	Junta Directiva	x					
Seguimiento a la Actividad Contractual	GERGE	x					
Informe SOLQAUDI	GERGE	x	x	x	x	x	x
Plan de Acción	OAPLA	x			x		
Seguimiento Plan Anticorrupción	Página WEB	x				x	
Evaluación Sistema de Control Interno	Junta Directiva		x				
Informe Funcionamiento SCI	Junta Directiva		x				
Informe Funcionamiento SCI	Asamblea			x			
Austeridad del Gasto - Junta Directiva	Junta Directiva			x			
Seguimiento SAC	Junta Directiva			x			
Seguimiento SUIT	GERGE			x			
Austeridad en el Gasto	GERGE			x		x	
Publicación Informes de Auditoría OFCIN	Página WEB	x	x	x			
Pormenorizado Control Interno	Página WEB			x			
Publicación Página WEB	Página WEB				x	x	x
Informe SARLAFT II SEM 2015	JD				x		
Plan de Mejoramiento por Procesos I 2016	GERGE				x		
Acciones Repetición a mayo de 2016	GERGE						x
Cumplimiento Ley Transparencia	GERGE						x
Austeridad en el Gasto	GERGE					x	

La Oficina de Control Interno presentó un total de 35 informes internos durante el I y II trimestre de 2016, dando cumplimiento al 100% de lo programado en el Cronograma de Informes Internos y a Entes Externos vigencia 2016.

3. EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Dentro de los módulos descritos en el modelo MECI 2014 el Eje Transversal de Información y Comunicación, tiene una dimensión estratégica fundamental por cuanto vincula a la Entidad con su entorno y facilita la ejecución de sus operaciones internas, dándoles a los usuarios una participación directa en el logro de los objetivos, este factor es determinante, siempre y cuando se involucre a todos los niveles y procesos de la organización. A través del eje se espera mejorar la transparencia frente a la ciudadanía por medio de la rendición



de cuentas a la comunidad y el cumplimiento de las obligaciones frente a las necesidades de los usuarios.

- 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 I trimestre de 2016, se recibieron 5.857 solicitudes, de las cuales el 88% (5.182) corresponden a peticiones.

CLASE DE SOLICITUD	ENERO	FEBRERO	MARZO	TOTAL	PARTICIPACIÓN
CONSULTA	184	274	81	539	9%
PETICION	1,558	1,825	1,799	5,182	88%
QUEJA	9	8	3	20	0%
RECLAMO	12	8	14	34	1%
SUGERENCIA	29	30	23	82	1%
Total	1,792	2,145	1,920	5,857	100%

Adicionalmente, según informó el SAC, de acuerdo a la última medición efectuada por la firma Centro Virtual de Mercadeo S.A.S. al Centro de Contacto al Ciudadano, se obtuvo un puntaje de 4.5%, evidenciando el seguimiento, control y mejoramiento continuo por parte de la Entidad.

Sumado a lo anterior, Caja Honor cuenta con un programa de educación financiera que durante el I Trimestre de la vigencia desarrolló CINCO (5) Actividades, que corresponden al 25% ejecutado del 25% de la meta programada para el trimestre, con un cumpliendo del 100%.

Para el II trimestre, se establecieron que de las 7.286 solicitudes radicadas en la Entidad, de las cuales se tramitaron 7.202 solicitudes en oportunidad y dentro de los

términos establecidos correspondiente al 98.8% y 84 solicitudes fueron de término correspondiente al 1.15%.

Según lo indicado por la Oficina del Sistema de Atención al Consumidor Financiero se atendió en una mayor oportunidad la mayoría de solicitudes brindando respuestas de fondo y claras a cada una.

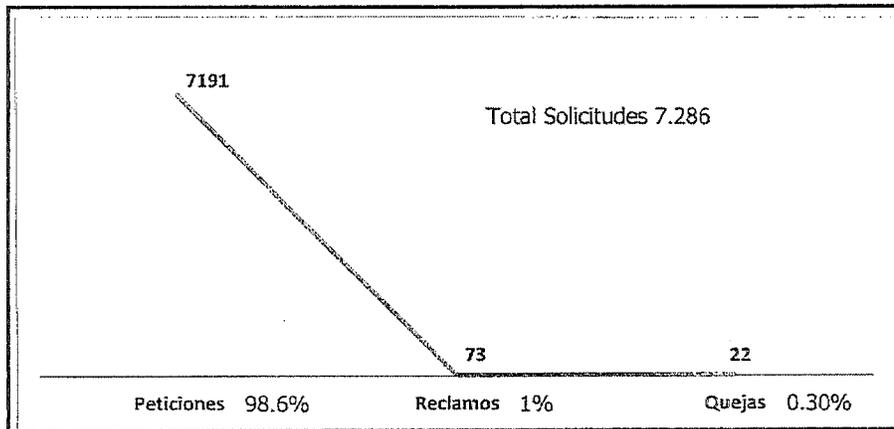
Dentro de las razones que no permitieron oportunidad en la respuesta se resaltan:

- Interrupción en la Herramienta tecnológica para el trámite de las solicitudes. (work, manager – PQRD en línea)
- Solicitudes de verificación de documentos y soportes de años anteriores.
- Solicitudes de certificaciones, estado de cuenta detallada y activación – suspensión de descuentos con soportes de novedad.

Dentro de los indicadores descritos por el Área Sistema de Atención al Consumidor Financiero están:

- Quejas y Reclamos en contra de la Entidad

Este indicador describe las quejas y reclamos enviados por los afiliados a la Entidad las cuales están en contra de la Entidad vs total de quejas y reclamos. Durante el II trimestre se tiene un resultado del 23.15% este se ajusta al cumplimiento de la meta; el mismo no debe ser mayor o igual al 25%.



Fuente de Información – Informe II Trimestre de 2016 Unico SAC

- *Producto y/o servicio no conforme.*

Dentro del cual se reportaron 22 productos o servicios no conformes vs el total de solicitudes tramitadas, lo cual equivale a un 0.33% *e*

Producto no Conforme II Trimestre 2016			
SOLICITUDES	MES	PRODUCTO NO CONFORME	%
7.286	Abril	8	0.11%
	Mayo	6	0.082%
	Junio	8	0.11%
	Total	22	0.30%

Fuente de Información – Informe II Trimestre de 2016 Unico SAC

- *Oportunidad Elaboración Respuestas*

Este indicador describe las respuestas elaboradas oportunamente vs respuestas elaboradas. Durante el II trimestre se tiene un resultado del 98.8% lo cual se ajusta al cumplimiento de la meta la cual debe ser mayor o igual al 96%.

II TRIMESTRE 2016		CANT.	PART.
SOLICITUDES RADICADAS SAC 7.286	OPORTUNIDAD	7.202	98.8%
	FUERA DE TERMINO	84	1.15%
	TOTAL	7.286	100%
SE CUMPLIÓ LA META DEL INDICADOR: 98.8 % QUE SUPERA LA META DEL $\geq 96\%$.			

Fuente de Información – Informe II Trimestre de 2016 Unico SAC

Las actividades desarrolladas por el Sistema de Atención al Consumidor Financiero:

1. Lanzamiento y divulgación del Programa de Educación Financiera 2016, realizada el 4 de marzo de la presente anualidad, con la participación de Entidades del Sector Financiero, Bancos, Defensor del Consumidor Financiero, en una Feria de Educación Económica y Financiera.
2. Participación en los diversos canales como emisoras radiales, colegios, unidades ejecutorias, revistas, ferias de servicio entre otros. Igualmente en espacios radiales de las emisoras de las Fuerzas Militares respondiendo en vivo preguntas de los Afiliados.

De igual manera, se realizó una importante participación en el Global Money Week, siendo este un evento a nivel internacional, y llegando por primera vez a los colegios de la Fuerza Pública donde estudian los hijos de nuestros héroes,

- y quienes tuvieron la oportunidad de acceder al Kit "Pequeños Héroes" donde se incorporó la Cartilla SAC para que en casa y junto a la familia, conozcan más de cerca la información de productos, servicios y trámites de la Entidad.
3. Capacitación Consumidores financieros con apoyo de los oficiales de enlace, también a los Funcionarios y Contratistas según el Plan de Capacitación SAC-2016.
 - 3.1. Capacitación Afiliados Nivel Nacional
 - 3.2. Capacitación funcionarios nuevos planta y Centro de Contacto al Ciudadano
 - 3.3. Entrega Material Educación Financiera – Afiliados
 4. Alianzas estratégicas de educación financiera (Entidades Financieras, Entidades Estatales)
 5. Informe de consolidación de actividades realizadas programa de educación financiera "Aprendiendo Con Honor". Se realizó informe de actividades realizadas durante el I trimestre al Ministerio de Defensa Nacional.

Canales de Comunicación

Dentro de los canales de comunicación establecidos por la Entidad estan:

- Puntos de atención a nivel nacional, ventanillas y buzón de sugerencias
- Portal Web institucional www.cajahonor.gov.co/Paginas/default.aspx
- Correo Postal - ÁREA SISTEMA DE ATENCIÓN AL CONSUMIDOR FINANCIERO – SAC, dirección carrera 54 No. 26 – 54 CAN/ Bogota D.C.
- Línea Telefónica de Contacto al Ciudadano – SAC (2 20 72 02)
- Correo Electrónico-solicitudessac@caprovimpo.gov.co, contactenos@caprovimpo.gov.co, notificaciones.judiciales@caprovimpo.gov.co
- Redes Sociales – Facebook, Twitter, Youtube e Instagram

Otros de los canales de comunicación o divulgación de la información de interés para los afiliados estan:

- APP Caja Honor – Aplicación para dispositivos móviles
- Comunicaciones y extractos a correos electrónicos registrados
- Mensajes de textos (SMS) y mensajes de voz (TTS) a celulares y teléfonos fijos registrados.
- Materiales físicos de comunicación, pendones, afiches, volantes, material POP y otros.
- Publicaciones – Notivivienda y Revista Caprovimpo, Instructivos, cartillas, manuales y guías.
- Pautas publicitarias, noticias y entrevistas en radio, prensa, televisión e internet.

- Defensor del Consumidor Financiero – Pablo Tomas Silva Mariño, correo electronico ptsilvadefensor@hotmail.com
- Oficina Movil Caja Honor

Asi mismo, la Entidad habilito un mecanismo de comunicación en linea en la pagina institucional, <https://www.cajahonor.gov.co/AtencioAfiliado/Paginas/PQRD.aspx> "PQDR", este mecanismo busca disponer a la ciudadanía en general, de una herramienta la cual permita su expresión por medio de cualquier petición, queja, reclamo y sugerencia.

- 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.

Las conclusiones de la Rendición de Cuentas 2015, de acuerdo con el informe publicado en la página web de la Entidad por la Oficina Asesora de Planeación, son las siguientes:

- El proceso de rendición de cuentas se desarrolló teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en el Manual Único de Rendición de Cuentas, proferido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Se desarrollaron estrategias e incentivos para fomentar la participación ciudadana.
- Se cumplió con la estrategia de Rendición de Cuentas programada por Caja Honor.

- Se presentaron logros relevantes y proyecciones de la Entidad.
- La Rendición de Cuentas se llevó a cabo según lo programado y contó con 262 asistentes.
- Se llevó a cabo la transmisión vía streaming
- Se brindó espacio para retroalimentación con los asistentes
- Se dio 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 aprobadas por el Archivo General de la Nación, 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.

De igual manera, y de conformidad con la política de cero papel, la Entidad, llevo a cabo la implementación del nuevo gestor documental WORKMANAGER, herramienta que mejorar el uso racional del papel a través de estrategias de automatización de flujos documentales y desmaterialización de documentos. **Ver Imagen No. 24**

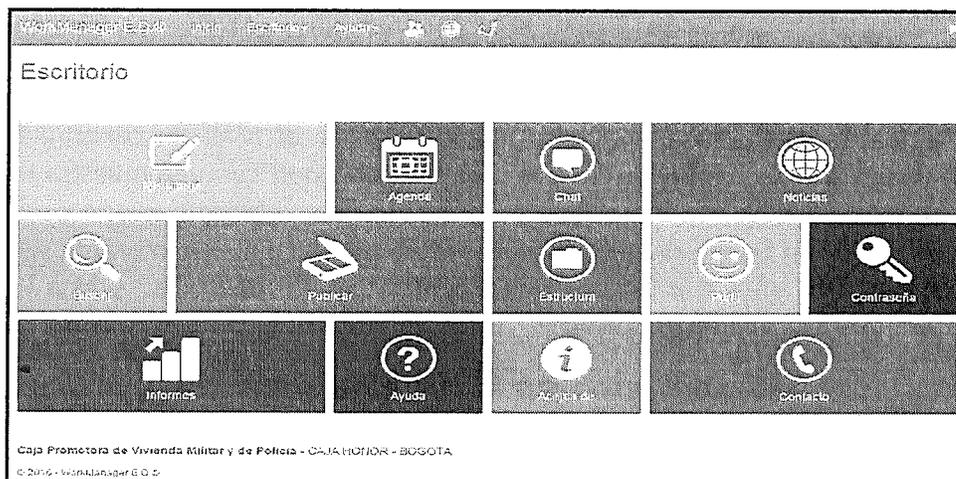


Imagen No. 24 – Aplicativo Workmanager de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía



- Mecanismos de Comunicación.

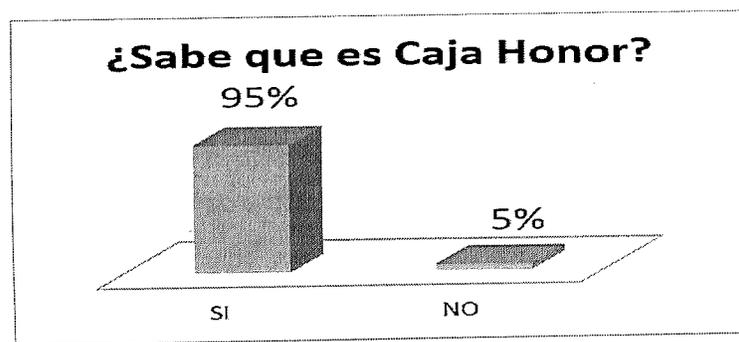
Así mismo, Caja Honor tiene definidos mecanismos de comunicación con los usuarios internos y externos y para el efecto cuenta con un plan de comunicaciones diseñado para cada una de las vigencias que contiene estrategias que permiten establecer e implementar herramientas y actividades para divulgar de manera efectiva la información institucional de interés y beneficio para los afiliados de la Entidad; así pues, para lograr las metas previstas por la Entidad en cuanto a la entrega de soluciones de vivienda a sus afiliados, previstas en el Plan de Acción Institucional y en 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 público externo como el público 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 I semestre de 2016 se alcanzaron importantes logros que a continuación se describen:

Se realizaron diferentes acciones enfocadas a posicionar la marca Caja Honor como; en todos los programas radiales en las emisoras del EJC, ARC y FAC (Colombia Estéreo, Marina Stereo y Al Aire) se realizó mención sobre la Entidad a través de cortinillas, se publicaron artículos en portales web como; Ejército Nacional, GSED y Caja Honor, así mismo se realizaron 110 post en las redes sociales Facebook, Instagram y Twitter.

- Posicionamiento De Marca Caja Honor.

De igual manera se realizó una encuesta para determinar el nivel de conocimiento y recordación de los afiliados con respecto a la marca Caja Honor, con una muestra de 100 afiliados durante el I semestre se logró establecer que 95 encuestados que corresponde al 95% de los encuestados identifica la marca Caja Honor con la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.



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 publicó un artículo en el portal web de Caja Honor, un artículo en el portal web del Ejército Nacional y uno en la página web de la emisora del Ejército Nacional, así mismo se realizaron 69 post en las redes sociales Facebook, Instagram y Twitter.

De igual manera se realizó una encuesta para determinar el nivel de conocimiento y recordación de los afiliados con respecto a la marca Caja Honor, con una muestra de 119 afiliados durante el I semestre se logró establecer que 110 que corresponde al 92% de los encuestados identifica la marca Caja Honor con la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.

- *Promoción nuevo Modelo de Atención Leasing Habitacional.*

Aprovechando los espacios radiales que facilitaron las diferentes Fuerzas, se realizaron dos programas radiales en las emisoras del EJC y la FAC (Colombia Estero y Al Aire).

A través de diferentes tipos de material editorial se realizó mención y divulgación de características, recomendaciones y requisitos del modelo como; autopauta y publicación de la oferta inmobiliaria en la revista Notivivienda No 54, se realizó la producción de 15.000 instructivos correspondientes al modelo para ser distribuidos a los afiliados en los diferentes Puntos de Atención. Así mismo se realizó pauta en el periódico A La Mar, Interlanza y la revista de aniversario por los 69 años de la Entidad donde altos dignatarios se refirieron a este modelo.

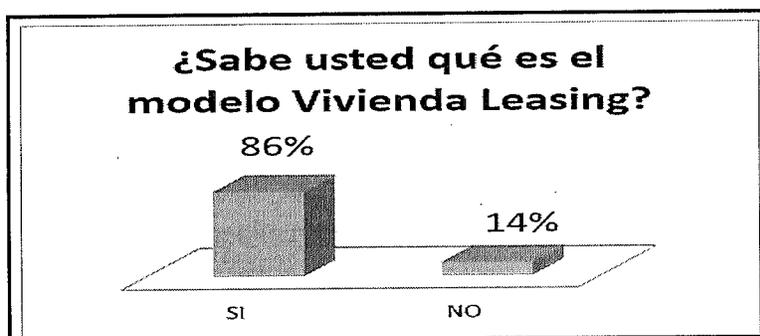
Se realizaron 3 programas sobre el modelo en; Vamos Colombia, Telepais y Contra Viento y Marea.

Teniendo en cuenta la importancia y la facilidad del acceso por parte de los afiliados a los medios digitales como; redes sociales, portal web, correo electrónico y televisión, se realizaron 269 post entre las redes sociales Facebook, Instagram y Twitter, un artículo y un banner en el portal web de Caja Honor, un artículo en el Blog Nuestros Héroes, se realizaron protectores de pantalla sobre el modelo para las Fuerzas, se publicaron preguntas y respuestas frecuentes del modelo y unas trivias con la intención de despejar dudas sobre el modelo en las pantallas de digiturno de todos los Puntos de Atención. **Ver Imagen No. 25**

Actividad	Medio	Cantidad
Programa radial	Emisoras del EJC, ARC y FAC (Colombia Estéreo, Marina Stereo y Al Aire)	3
Pautas	Notivienda No 54, A la Mar, Interlanza y revista Caja Honor 69 años	4
Oferta Inmobiliaria	Notivienda No 54	1
Instructivos	Impreso	15.000
Nota periodística	Programas: Vamos Colombia, Telepals y Contra Viento y Marea	3
Post	Redes sociales Facebook, Instagram y Twitter	269
Banner	Portal web Caja Honor	1
Artículo	A la Mar y revista Caja Honor 69 años	5
Artículo en portal web	Blog Nuestros Héroe	1
Protectores de pantalla	Fuerzas y Caja Honor	1
Trivias	Pantallas Puntos de Atención	6
Mensaje	Centro de Contacto al Ciudadano	1

Imagen No. 25 Campaña Vivienda Leasing – Fuente, Informe I y II Trimestre Gestión de Comunicaciones

De igual manera se realizó una encuesta para determinar el nivel de conocimiento del modelo, con una muestra de 100 afiliados durante el I semestre se logró establecer que 86 que corresponde al 86% de los encuestados reconoce y ha recibido información del modelo, por lo tanto se debe reforzar la divulgación del modelo para alcanzar el 14% que no lo identifica. **Ver Imagen No. 26**



Fuente – Gráfica tomada del Informe I y II Trimestre Gestión de Comunicación

- Campaña para evitar el uso de tramitadores

Aprovechando los espacios radiales que fueron suministrados por las Fuerzas, se realizaron tres programas radiales en las emisoras del EJC, ARC y FAC (Colombia Estero, Marina Stereo y Al Aire), de igual manera se publicaron dos banner informativos en el portal web Caja Honor con recomendaciones para que los afiliados eviten hacer uso de tramitadores y en la intranet y con recomendaciones para que los funcionarios estén atentos a cualquier irregularidad o abuso que se pueda presentar por parte de estos personajes, se realizaron 126 post en las redes sociales Facebook, Instagram y Twitter y se publicó un artículo en el portal web de Acore.

Es importante resaltar que se contó con el apoyo del Ministerio de Defensa Nacional y de las Entidades que integran el GSED para divulgación de esta campaña. 

ACTIVIDAD	MEDIO	Cantidad	Entidad
Programa radial	Emisora	3	EJC, ARC y FAC
Banner	Portal web	1	Caja Honor
Banner	Intranet	1	Caja Honor
Post	Redes sociales	8	EJC y Caja Honor
Artículo	Portal web	1	Acore

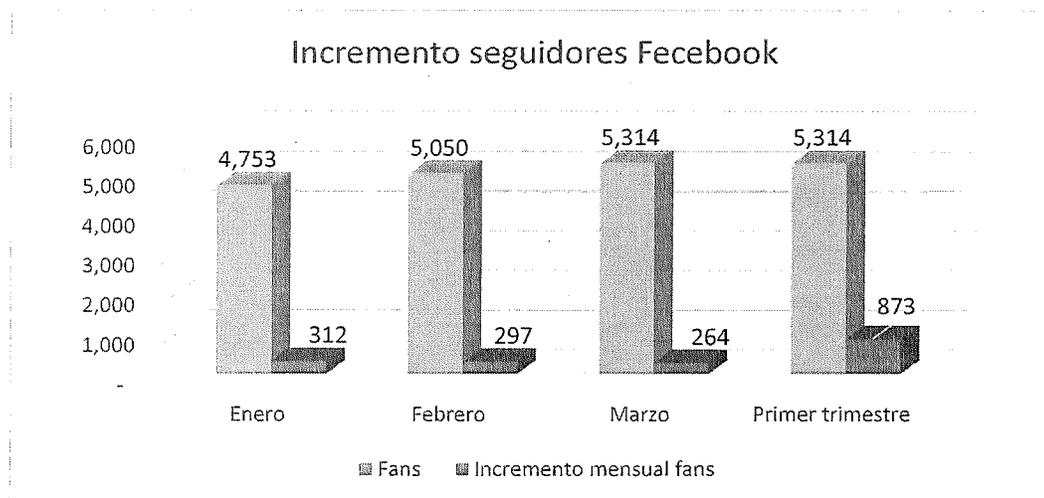
- Campaña Punto Móvil

Se realizaron 3 programas radiales en las emisoras del EJC, ARC y FAC (Colombia Estero, Marina Stereo y Al Aire) y durante todas la emisiones se suministró información sobre la ubicación semanal del Punto Móvil en todas las emisoras, de igual manera se realizó auto pauta en la edición No 53 de la revista Notivivienda, se realizaron post en las redes sociales Facebook, Instagram y Twitter.

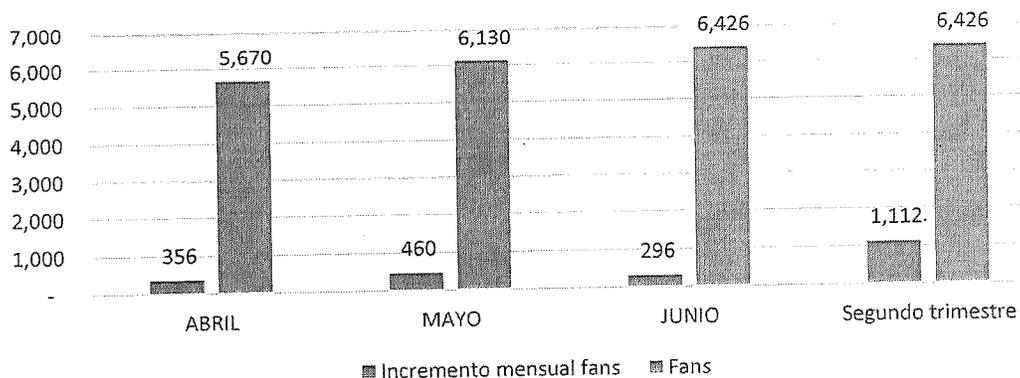
ACTIVIDAD	MEDIO	Cantidad	Entidad
Programa radial	Emisora	3	EJC, ARC y FAC
Banner	Portal web	10	Caja Honor
Pauta	Revista	1	Caja Honor
Banner	Intranet	10	Caja Honor
Post	Redes sociales	13	EJC y Caja Honor

- Redes Sociales

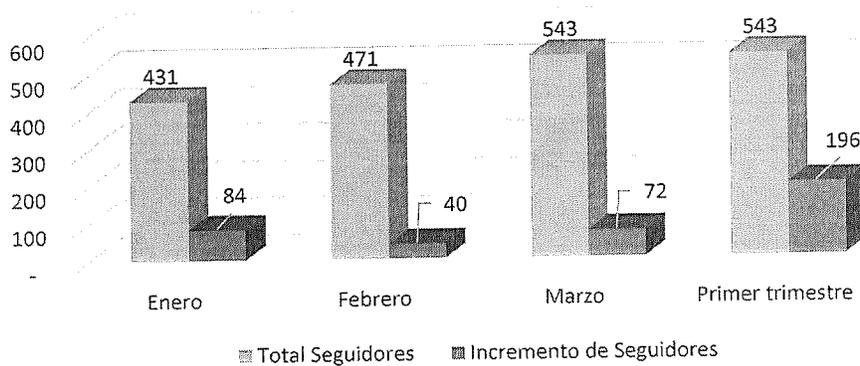
Durante el I y II trimestre, el Área de Comunicaciones implemento diferentes estrategias encaminadas a aumentar los seguidores en las redes sociales, aumentar los comentarios positivos y generar participación.



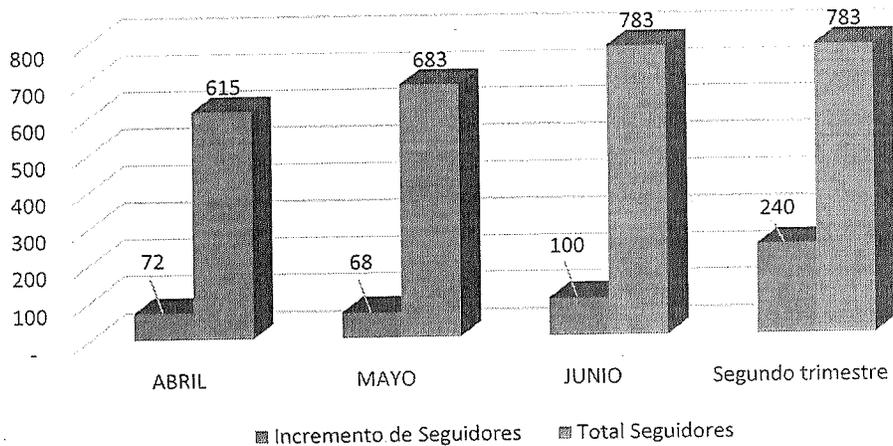
Incremento seguidores Facebook



Incremento seguidores Instagram

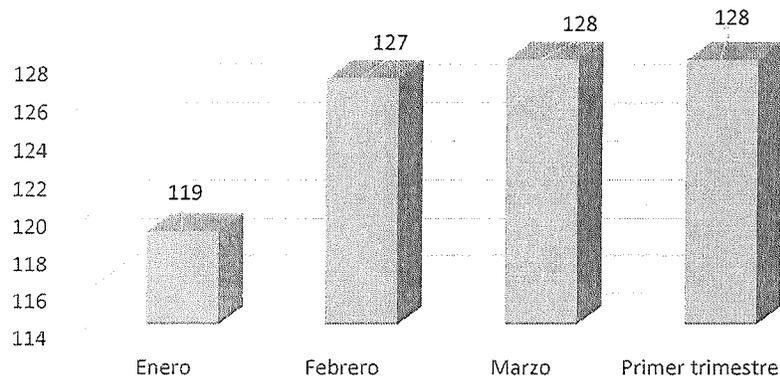


Incremento seguidores Instagram

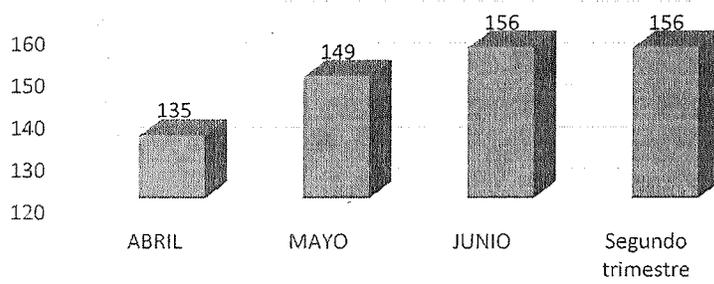


8

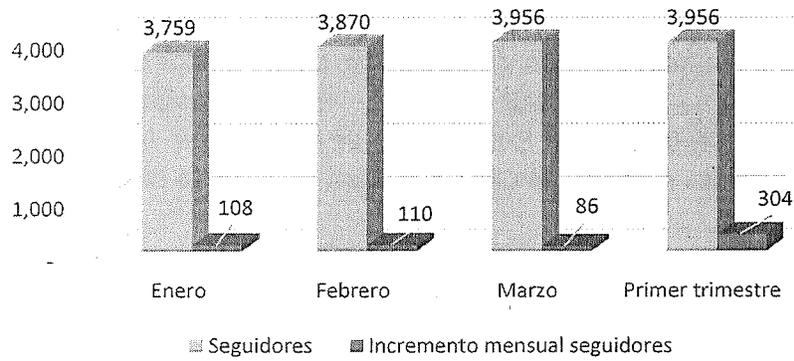
Suscriptores Youtube



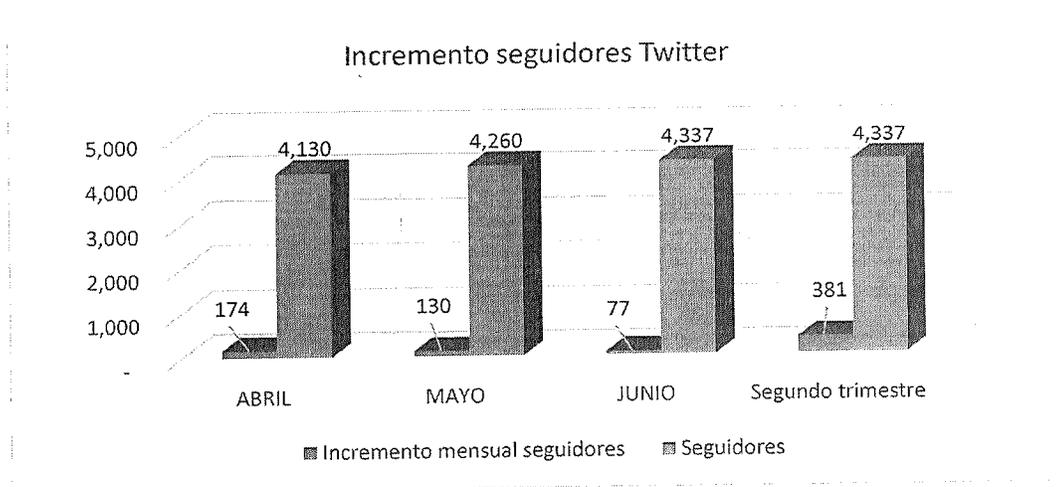
Suscriptores Youtube



Incremento seguidores Twitter



2



Graficas Tomadas de Informes I y II Gestión de Comunicaciones PAI

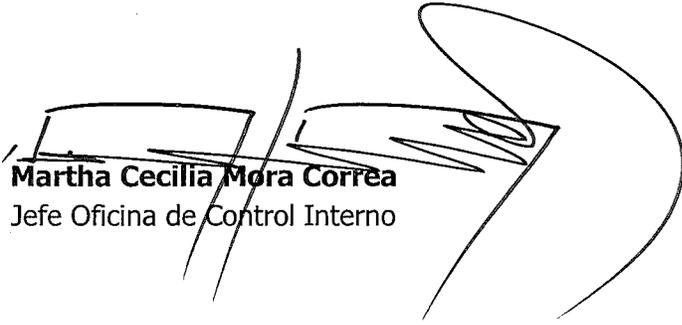
Estrategias como; disminución en tiempos de respuesta, aumento en la frecuencia de publicación de contenidos, alianzas estratégicas con el Ministerio de Defensa Nacional y las empresas del GSED y programación mensajes los fines de semana, se logró aumentar los seguidores a 1.373 como se puede apreciar en las gráficas No. 6, 7, 8 y 9 superando la meta que para el primer trimestre consistía en alcanzar 1.055. Por lo cual a 31 de marzo logramos alcanzar un total de seguidores de 9812., la meta del trimestre se superó en un 3.76%.

VII. Conclusiones

1. Realizada la revisión del Sistema de Control Interno de la Entidad, durante el I semestre de 2016, el cual se desarrolló bajo la aplicación de los principios de autocontrol, autorregulación y autogestión, determinados en el Modelo Estándar de Control Interno Decreto 943 de 2014 - MECI 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.
2. 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, se encuentran 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.
3. 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. *B*

4. La evaluación al Sistema de Control Interno se llevó a cabo de acuerdo con las normas de auditoría generalmente aceptadas y conforme a las políticas, procedimientos y Manual de Auditoría; durante la ejecución de la auditoría no se presentaron limitaciones que afectaran su desarrollo.
5. La Oficina de Control Interno recomienda, continuar con el monitoreo permanente al cumplimiento establecido en el Decreto 1072 de 2015 "Seguridad en el Trabajo", así como a la implementación de la ISO 27001:2013 "Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información", y la transición del SIG a la ISO 9001: 2015.

Cordialmente,



Martha Cecilia Mora Correa
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró:



Luis Miguel Joya Sánchez
Auditor - OFCIN

