



Bogotá D.C., 11 de marzo de 2020

INFORME DE AUDITORÍA No. 02 DE 2020
GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO
II SEMESTRE DE 2019

1. OBJETIVO GENERAL

La Oficina de Control Interno de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía (CPVMP) – Caja Honor, en desarrollo de sus funciones constitucionales, legales y en cumplimiento del Cronograma de Auditorías, aprobado por el Comité de Auditoría para la vigencia 2020 y de Informes Internos y Externos a antes de control, adelantó un Informe de Gestión y Evaluación del Sistema de Control Interno (SCI) del II semestre de 2019, con el fin de mejorar la capacidad para la toma de decisiones y fortalecer las comunicaciones entre las partes interesadas e incrementar la eficiencia administrativa.

2. ALCANCE

El Informe de Gestión y Evaluación del SCI de Caja Honor, se realizó para el II semestre de 2019, teniendo en cuenta la articulación de las 7 dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG con los componentes del MECI (Decreto 943 de 2014), de conformidad con el Decreto 1499 de 2017, el Decreto 648 de 2017 y Decreto 612 de 2018.

3. MARCO LEGAL

3.1 NORMATIVIDAD EXTERNA

- Ley 87 de 1993, por el cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1537 de 2001, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 87 de 1993, en cuanto a elementos técnicos y administrativos que fortalezcan el SCI de las entidades y organismos del Estado.
- Circular Externa 038 de 2009, de la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC), incorporada en la CE 029 de 2014 SFC.

R



- 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 - Estatuto Anticorrupción.
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de planeación y gestión.
- Decreto 943 de 2014, por el cual se actualiza el modelo estándar de Control Interno MECI.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Directiva Permanente 030 de 2016 – Directiva de Buen Gobierno y Funcionamiento del Grupo Social y Empresarial de la Defensa – GSED.
- Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto 1499 de 2017, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Capítulo 3 – MIPG.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 03 de Diciembre de 2019, actualiza la versión 02 de julio de 2018.
- Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las Entidades del Estado.
- Resolución 4240 de 2018, por la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se integra el Modelo Estándar de Control Interno en el Sector Defensa, se crea el Comité de Gestión y Desempeño para el Sector Defensa, el Comité Sectorial de Auditoría Interna, otros lineamientos y se derogan unas resoluciones.

3.2 NORMATIVIDAD INTERNA

- Decreto 1900 de 2013, “Por el cual se modifica la estructura de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, se determinan las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1901 de 2013, “Por el cual se establece la planta de personal de empleados públicos y se fija el número de trabajadores oficiales de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía se dictan otras disposiciones”.

R



- Acuerdo 04 de 2016, "Por el cual se aprueba el reglamento interno del Comité de Auditoría de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía".
- Resolución 320 de 2018, "Por la cual se establece la estructura, funciones y siglas de las Áreas y Grupos Internos de Trabajo de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía y se dictan otras disposiciones".
- Resolución 592 de 2018, "Por la cual se modifica la Resolución 320 de 2018 y se dictan otras disposiciones".
- Resolución 728 de 2018, "Por medio de la cual se actualizan y unifican las disposiciones que regulan la administración del Talento Humano de empleados públicos y trabajadores oficiales de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía".
- Resolución 241 de 2019, "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 320 del 19 de junio de 2018, en relación con unos grupos internos de trabajo de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía y se dictan otras disposiciones".
- Resolución 527 del 23 de octubre de 2019, "Por la cual se actualiza el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y se dictan otras disposiciones"

4. METODOLOGÍA

- Evaluación sobre la alineación de las normas establecidas por la SFC en su Circular Externa 038 de 2009, incorporada en la CE 029 de 2014, respecto a los componentes del MECI 2014 articulados con las 7 dimensiones de MIPG, con destino a los miembros de Junta Directiva, Representantes Legales, Revisores Fiscales y Auditores Internos.
- Realizar verificación del autodiagnóstico de las 7 dimensiones del MIPG, correspondiente al II semestre de 2019, de los planes de acción resultado de las brechas identificadas para el cumplimiento de cada una de ellas, según lo establecido en el Decreto 1499 de 2017 MIPG, junto con el manual operativo generado por el DAFP.
- Asimismo, se evaluará los componentes de la 7ma dimensión de MIPG "Control Interno", que se desarrollan a través del MECI descritos en el Decreto 943 del 2014, "Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno, y que busca una alineación a las buenas prácticas de control referenciadas desde el modelo COSO: 1) Ambiente de control, 2) Administración del riesgo, 3) Actividades de control, 4) Información y comunicación y 5) Actividades de monitoreo.
- La evaluación de los componentes de la séptima dimensión está acompañada de un sistema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la CPVMP, a través de las siguientes líneas de defensa:



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Banco y Bancos del
Ministerio de la Defensa
"Por nuestros Funcionarios, Armados,
y por el Estado"

VISUALIZACIÓN Y TRANSPARENCIA
E-STATOS



- 1) *Línea Estratégica*, conformada por la Alta Dirección y el Comité de Auditoría.
 - 2) *Primera Línea*, conformada por los gerentes públicos y los líderes de proceso.
 - 3) *Segunda Línea*, conformada por los servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo.
 - 4) *Tercera Línea*, conformada por la Oficina de Control Interno.
- Verificación de los lineamientos establecidos en el Acuerdo No. 04 del 28 de junio de 2016, por el cual se aprueba el reglamento interno del Comité de Auditoría de Caja Honor.

5. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

El MIPG articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el SIC como se observa a continuación:

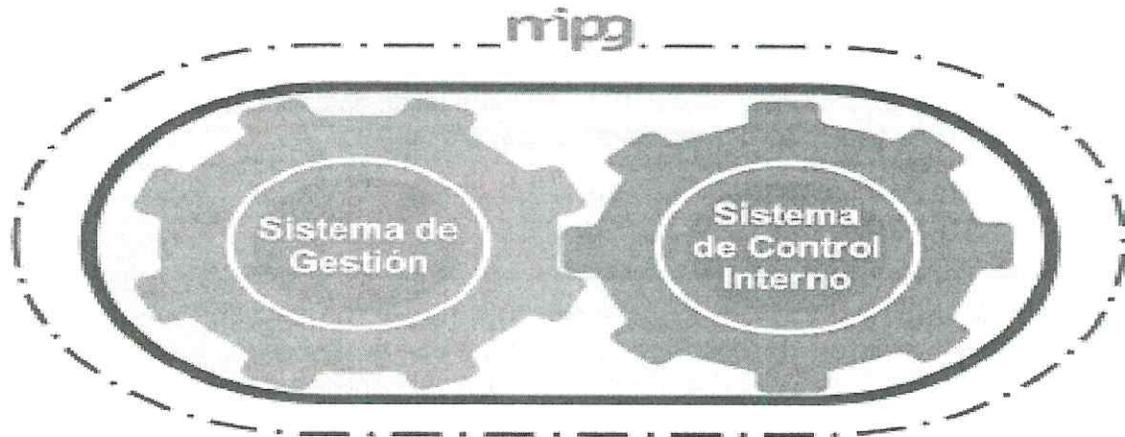


Figura 1. Articulación Sistemas de Gestión y de Control Interno
Fuente de Información: Manual Operativo MIPG DAFP 2019 versión 3

El Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad y lo articula con el Sistema de Control Interno, siendo MIPG el mecanismo que facilita dicha integración y articulación.

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

El MIPG, es un marco de referencia que permite a las entidades públicas, dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar su gestión, con el fin de generar resultados



que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos.

El Decreto 1499 de 2017 y el Manual Operativo de MIPG en su versión 3 de diciembre de 2019, define las 7 dimensiones y las 18 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional y 11 entidades líderes de política con el propósito mejorar la capacidad, incrementar la confianza y generar resultados con valores para que la CPVMP funcione de manera eficiente y transparente.

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

De acuerdo con lo previsto en los Decretos 648 y 1499 de 2017, la CPVMP actualizó los actos administrativos relacionados con el MIPG, mediante Resolución 527 de 2019, conformó el Comité de Gestión y Desempeño Institucional incorporando los nuevos lineamientos emitidos por el DAFP, y designó los líderes y responsables de la gestión de las dimensiones, sistemas, políticas y planes institucionales del MIPG, cumpliendo en términos de objeto, integrantes, funciones y periodicidad.

Recomendación 01:

En atención a los cambios de la nueva versión 03 del MIPG -DAFP de diciembre de 2019, respecto de la versión 02 de julio de 2018, se recomienda actualizar la Resolución interna 527 del 23 de octubre de 2019 “Por la cual se actualiza el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y se dictan otras disposiciones” e incorporar la política 18 (antes 17) “Gestión de la información estadística” y el líder responsable de gestionarla, aprobada por el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, en sesión del 18 de octubre de 2019; asimismo, incluir también la nueva entidad líder de política Ministerio de Justicia y del Derecho, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1299 del 25 de julio de 2018 *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional”*.

5.1. Evaluación de las 7 Dimensiones de MIPG

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

5.1.1 Primera Dimensión Talento Humano



Tanto Caja Honor, como el MIPG, concibe el talento humano como el corazón y eje fundamental para el logro de los objetivos estratégicos, orientado al desarrollo de las capacidades, habilidades, conocimientos y experiencia del capital humano, basados en valores, principios y un comportamiento ético superior con los diferentes grupos de interés.

Caja Honor, realizó actualización al Código de Ética, Integridad y Conducta, el cual tiene como objeto establecer los valores y principios que rigen a la Entidad, definiendo las conductas para un mejor desempeño ético en los servidores públicos y colaboradores de la CPVMP. Los valores institucionales que integran el código son: honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, lealtad, excelencia.

Este código fue divulgado a los funcionarios y colaboradores de la Entidad, se encuentra publicado en el portal Institucional y en la herramienta Isolucion según formato TH-NA-CO-001 versión 12, del 4-09-2019.

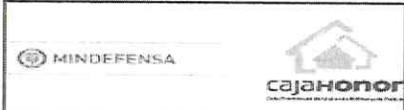
	CODIGO CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA	FECHA: 4/Sep/2019
		VERSIÓN: 012 CÓDIGO: TH- NA-CO-001

Figura 2. Código de Ética, Integridad y Conducta
Fuente Información: Aplicativo Isolucion consulta 5-03-2020

De acuerdo a lo informado por el Área de Talento Humano, dentro de la documentación establecida se tiene designado un Manual específico de funciones y competencias tanto para los empleados públicos como para los trabajadores oficiales.

Según lo verificado por la OFCIN, se evidenció en la herramienta Isolucion la publicación de los Manuales para empleados públicos y trabajadores oficiales, su última fecha de actualización es del 23-10-2019 y 22-05-2019 respectivamente, como a continuación se observa:

Proceso	Código	Título Documento	Versión	Fecha Aprobación
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	TH-NA-MA-002	ESPECIFICO PARA FUNCIONES Y COMPETENCIAS PARA LOS EMPLEOS PÚBLICOS	10	23-oct-19
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	TH-NA-MA-003	MANUAL DE DIRECTRICES DE VINCULACIÓN, PERFILES Y COMPETENCIA DE TRABAJADORES OFICIALES	10	22-may-19

Tabla 1. Manual de Funciones Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales
Fuente Información: Aplicativo Isolucion consulta 5-03-2020



Estos manuales se fundamentan en las siguientes normas Ley 092 de 2007, Decreto 1900 y 1901 del 2013, y cuyas funciones deberán ser cumplidas con criterios de eficiencia y eficacia, de conformidad con los objetivos y funciones que la Ley y los reglamentos le señalen a la CPVMP. Asimismo, en mayo se expidió la Resolución 213 de 2019, "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 620 de 2016 "Por la cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y Competencias para los Empleos Públicos de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía"

De conformidad a lo informado por el Área de Talento Humano (ARTAH):

- Para el segundo semestre de 2019, para la medición de la percepción ética de la Entidad se tomó como modelo el cuestionario de Integridad de la Función Pública, en el cual participaron 190 personas, obteniendo un 94.55% de percepción ética favorable. Las brechas más altas identificadas serán tratadas y mitigadas para elevar el nivel de percepción ético de la Entidad buscando profundizar el código de ética y el actuar en principios y valores.
- Para el segundo semestre de 2019 de acuerdo a la planificación del plan de bienestar y en busca del desarrollo y consolidación del modelo de felicidad laboral de la Entidad, se realizaron entre otras las siguientes actividades:
 - Día de la Familia.
 - Día de la Virgen del Carmen
 - Celebración Mes del Amor y la Amistad
 - Día de las Profesiones
 - Torneo de Bolos
 - Celebración Día del Niño
 - Día del Sol Melgar
 - Caminata Ecológica
 - Celebración Fin de Año

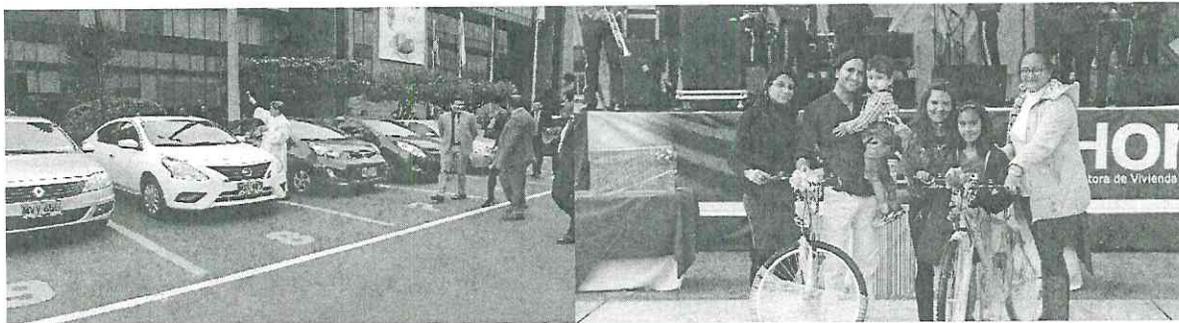




Figura 3. Actividades Gestión Talento Humano
Fuente de Información: Informe Plan de Acción Gestión ARTAH – III y IV Trimestre de 2019

- Se realiza la evaluación y seguimiento a cada uno de los planes del Área de Talento Humano al corte 31 de diciembre de 2019, evidenciando el cumplimiento de todas las actividades previstas y el avance esperado de acuerdo a la planeación inicial.

- Respecto a las actividades de medicina preventiva y del trabajo, se realizó lo siguiente:

Riesgo Biomecánico: Se implementó el sistema de vigilancia epidemiológico osteomuscular con el fin de controlar y disminuir el sedentarismo y los dolores musculares, entre las actividades que se destacan:

- Escuelas terapéuticas dirigidas por fisioterapeuta ARL.
- Inspecciones a puestos de trabajo.



- Capacitación Higiene Postural y levantamiento de cargas.
- Pausas activas.
- Acondicionamiento físico para directivos.

Riesgo Psicosocial: Se implementó un Sistema de Vigilancia Epidemiológico psicosocial con la asesoría de la empresa Santos Andrade con el fin de disminuir los factores que causan estrés para los trabajadores, por este motivo se realizaron actividades tales como:

- Actividad manejo del estrés.
 - Tips Manejo efectivo del tiempo.
 - 4 talleres relajación SAC, Punto Bogotá, Oficina de Control Interno y Talento Humano.
 - 28 casos atendidos de seguimiento Psicosocial.
- En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se implementaron iniciativas como: escuelas terapéuticas, acondicionamiento físico y manejo del estrés:

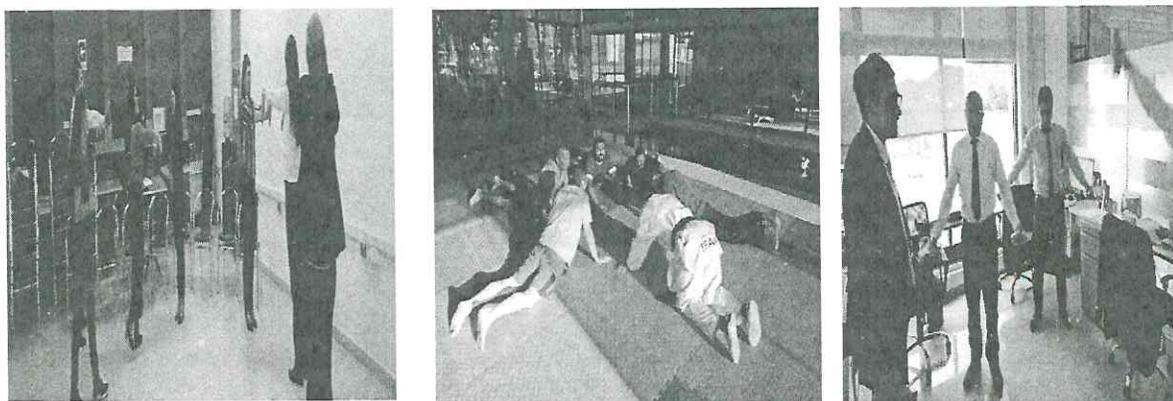


Figura 4. Actividades Gestión Talento Humano

Fuente de Información: Informe Plan de Acción Gestión ARTAH – III y IV Trimestre de 2019

Asimismo, se desarrollaron otras actividades de prevención:

- Mejorar Estilos de Vida y trabajo saludables Entrega de 400 frutas.
- Campaña Antigripal.
- 3 concursos de felicidad laboral.
- 244 exámenes médicos periódicos realizados.
- 153 vacunas contra la influenza para evitar enfermedades respiratorias.
- 30 citas con Nutricionista, para seguimiento de obesidad tipo I, II y III

Y otras actividades de higiene y seguridad industrial: *a*



CO-9C2992-1

SI - CER507703

NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C., Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Socios y Empresas de la Defensa
"Por nosotros el Estado, por nosotros el Gobierno, por nosotros el pueblo"

VIGILANCIA Y TRANSPARENCIA



- 401 Participantes Simulacro de evacuación Nacional.
 - Divulgación Acoso Laboral a todos los funcionarios y colaboradores, Ley 1010 de 2006.
 - Divulgación Servicio de Área protegida EMI.
 - Capacitación Primeros Auxilios y primeros auxilios Psicológicos.
- De acuerdo a lo evidenciado por la OFCIN en la página web de la Caja, se evidencia la publicación de los 06 planes institucionales de la vigencia 2019 liderados por el proceso de Gestión de Talento Humano y que se integran con el Plan de Acción Institucional (PAI) a fecha 31 de diciembre de 2019, observando el cumplimiento de la Resolución Interna 527 de 2019.
- El plan de educación ambiental se ha ejecutado sin contratiempos según lo estipulado en la planeación del proceso de Gestión de Talento Humano y en los tiempos del cronograma de educación ambiental a corte del 30 de Diciembre de 2019.
- Día mundial del ahorro de energía
 - Día de los parques nacionales Naturales
 - Creación del programa de Naciones Unidas para el medio ambiente.

5.1.2. Segunda Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación

La estrategia de Caja Honor está orientada a contribuir con el bienestar de los miembros de la Fuerza Pública, facilitando el acceso a una solución de vivienda. Su gestión está alineada con las Políticas del Gobierno Nacional, las directrices del Ministerio de Defensa Nacional a través del Grupo Social y Empresarial de la Defensa y Bienestar (GSED) y lo contemplado en el Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

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. De igual forma, podrá administrar las cesantías del personal de la Fuerza Pública, que haya obtenido vivienda de conformidad con lo dispuesto por el Gobierno Nacional.

5.1.2.1 Código de Buen Gobierno y Políticas Institucionales

Caja Honor, ha instituido el Código de Buen Gobierno, el cual es responsabilidad del Área de Asuntos Gerenciales y Comunicación Estratégica en coordinación con la OAPLA, para realizar





la respectiva revisión y actualización, el mismo, comprende las disposiciones voluntarias de autorregulación de los órganos de dirección y administración de Caja Honor, mediante las cuales se comprometen a garantizar una gestión efectiva, integral y transparente; también recoge las normas de conducta y los mecanismos e instrumentos que se deben adoptar y con los cuales se busca generar confianza en los clientes internos y externos hacia la CPVMP.

De acuerdo con lo evidenciado por la OFCIN, se ha realizado la divulgación de dicho código y se encuentran publicados en el sitio web de Caja Honor, la última fecha de actualización es del 23 de agosto de 2019 versión 12.

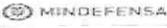
 	<p style="text-align: center;">CODIGO DE BUEN GOBIERNO</p>	FECHA: 23/Ago/2019
		VERSIÓN: 012 CÓDIGO: GE-NA-CO-001

Figura 5. Código de Buen Gobierno

Fuente Información: Aplicativo Isolucion Gestión OAPLA consulta 6-03-2020

Dentro del Código se encuentran las Políticas de Buen Gobierno, Políticas de Gestión, los Mecanismos de Control Interno. El MIPG promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste.

El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito.

En la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, el Sistema de Control Interno es aplicado de acuerdo con la Ley 87/93, al Decreto 1083 de 2015, a los Decretos 648, 1499 de 2017, y a lo dispuesto por la Superintendencia Financiera de Colombia y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

De conformidad a lo informado por la Oficina Asesora de Planeación, Caja Honor tiene establecidas Políticas Institucionales, las cuales son difundidas, comunicadas y comprendidas por los funcionarios y contratistas de la Entidad a través de los siguientes canales de comunicación: divulgación mediante reuniones mensuales dirigidas por la Gerencia General, medios electrónicos, sitio web, Intranet, sistema de información Isolucion, correo Institucional, impresos como folletos, cartillas, carteleras entre otros y programas de inducción y reinducción a nuevos funcionarios. Estas políticas institucionales son:

1. Política de la Calidad.
2. Política de Responsabilidad Social.
3. Política Ambiental.
4. Política de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Política Institucional de Riesgos.
6. Política de Seguridad de la Información y Ciberseguridad.
7. Política Anticorrupción.



Caja Honor, formuló el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano para la vigencia 2019, el cual fue publicado en enero de 2019, dicho Plan es monitoreado de manera cuatrimestral por la Oficina Asesora de Planeación, y con la misma periodicidad la Oficina de Control Interno realiza seguimiento y publicación en la página Web de Caja Honor dentro de las fechas estipuladas por la Ley.

5.1.2.2 Direccionamiento Estratégico

El direccionamiento estratégico es un enfoque gerencial que permite a la alta dirección determinar un rumbo claro a donde quiere llevar la Entidad, para cumplir sus objetivos en un periodo de tiempo determinado, siendo pilar fundamental en el cumplimiento de sus estrategias y la definición de planes institucionales permitiéndole mantener el posicionamiento de la Entidad y la satisfacción de los afiliados.

De conformidad a lo informado por la Oficina Asesora de Planeación, Caja Honor revisó y ajustó su plataforma estratégica, como elemento clave para la formulación del Plan Estratégico Institucional 2019-2022, proceso que fue orientado por la Gerencia General atendiendo los lineamientos de la Junta Directiva y del Ministerio de Defensa Nacional a través del Viceministerio del GSED y Bienestar, con la participación de los Subgerentes y Jefes de Oficinas Asesoras, a fin de proyectar a la Entidad a corto y mediano plazo, aplicando los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

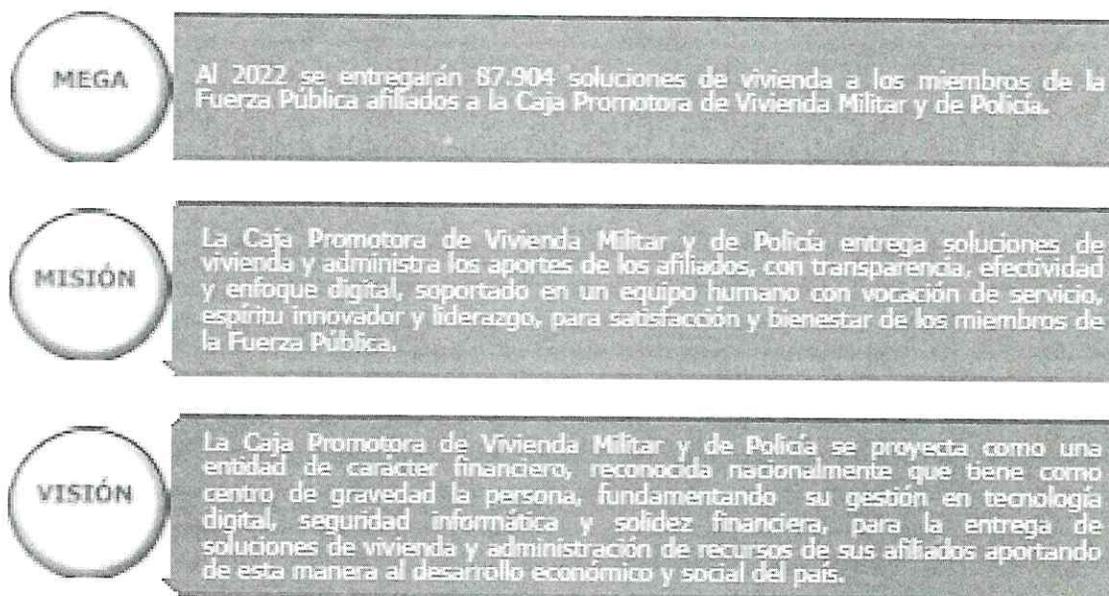


Figura 6. Direccionamiento Estratégico 2019 - 2022

Fuente: Oficina Asesora de Planeación – Plan Estratégico 2019 - 2022 – consulta 6-03-2020 Pág. 24

https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OAPLA/Planes/DOCUMENTO_PEI_2019-2022-v2.pdf



Lineamientos Estratégicos

- Gestión fundamentada en valores, principios y ética.
- Gestión del Talento Humano basado en el modelo de felicidad laboral.
- Administración de los recursos financieros con nivel de riesgo conservador.
- Efectividad administrativa en el manejo del gasto.
- Humanización y excelencia en el servicio.
- Innovación y transformación digital.
- Desarrollo e implementación de estrategias tendientes a garantizar los subsidios de vivienda.
- Fortalecimiento mediante capacitación y promoción del programa Leasing Habitacional.

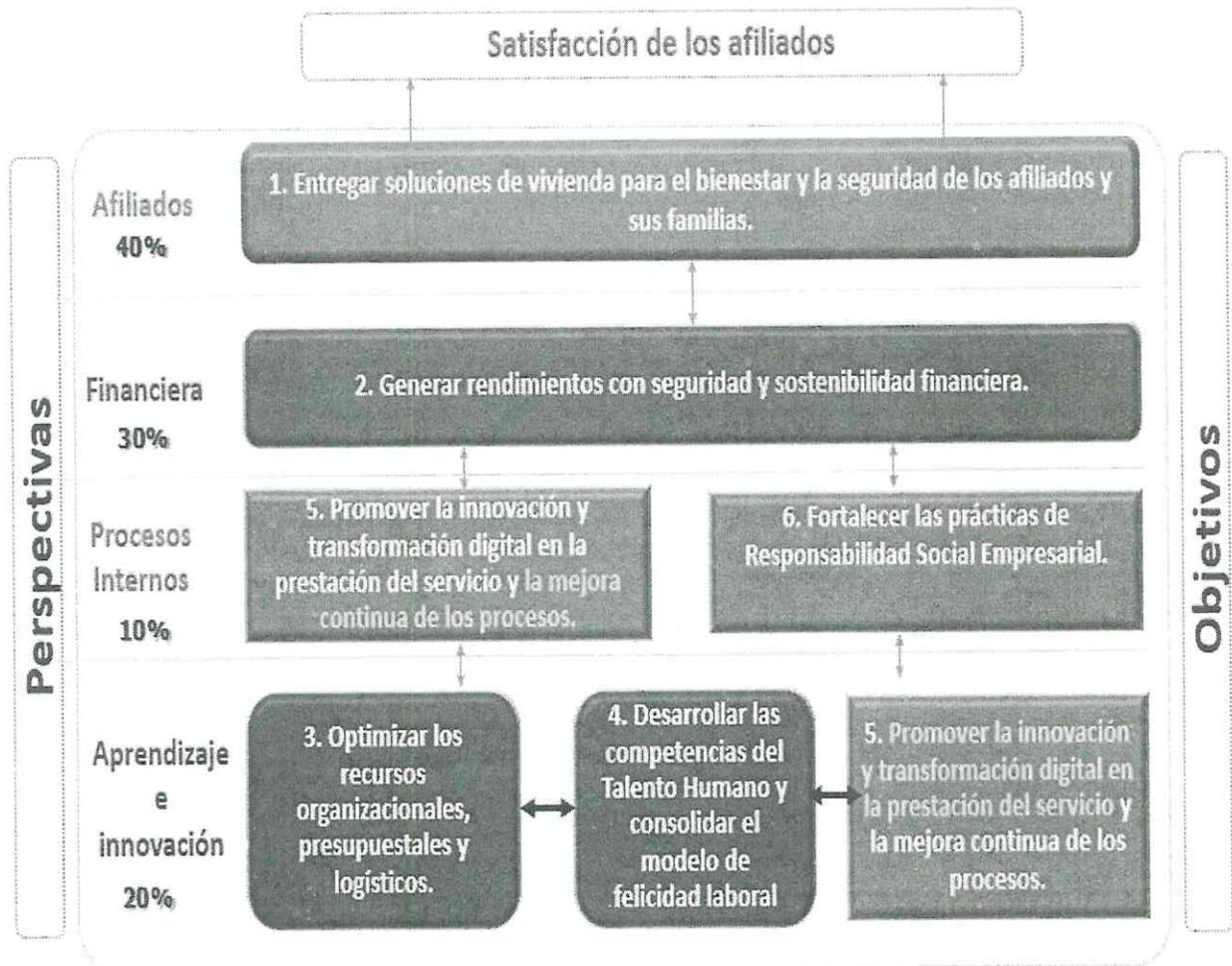


Figura 7. Mapa Estratégico 2019 – 2022

Fuente: Informe Plan Estratégico Institucional 2019 – 2022 – página 25

https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OAPLA/Planes/DOCUMENTO_PEI_2019-2022-v2.pdf





Unidades Estratégicas de Negocio (UEN)

Caja Honor cuenta con tres Unidades Estratégicas de Negocio, orientadas a facilitar la ejecución y soporte de las operaciones misionales.

- Gestión de Activos y Pasivos: Esta UEN es la encargada de gestionar efectivamente los activos y pasivos, tiene como propósito el manejo financiero y contable, así como la adecuada administración del portafolio de inversiones para atender las necesidades de solución de vivienda de los afiliados y las operaciones propias de la Entidad. Es liderada por la Subgerencia Financiera.

- Soluciones de Vivienda: Esta UEN tiene como finalidad identificar y promocionar proyectos de vivienda nueva y usada, para facilitar el acceso a soluciones de vivienda a los afiliados acorde con los modelos establecidos. Es liderada por la Subgerencia de Vivienda y Proyectos.

- Operaciones de Aportes, Subsidios y Cesantías: Esta UEN Unidad Estratégica de Negocio es la encargada de generar iniciativas que permitan la atención oportuna de los trámites y solicitudes a nivel nacional y administrar eficientemente los recursos contenidos en las cuentas individuales de los afiliados. Es liderada por la Subgerencia de Atención al Afiliado y Operaciones

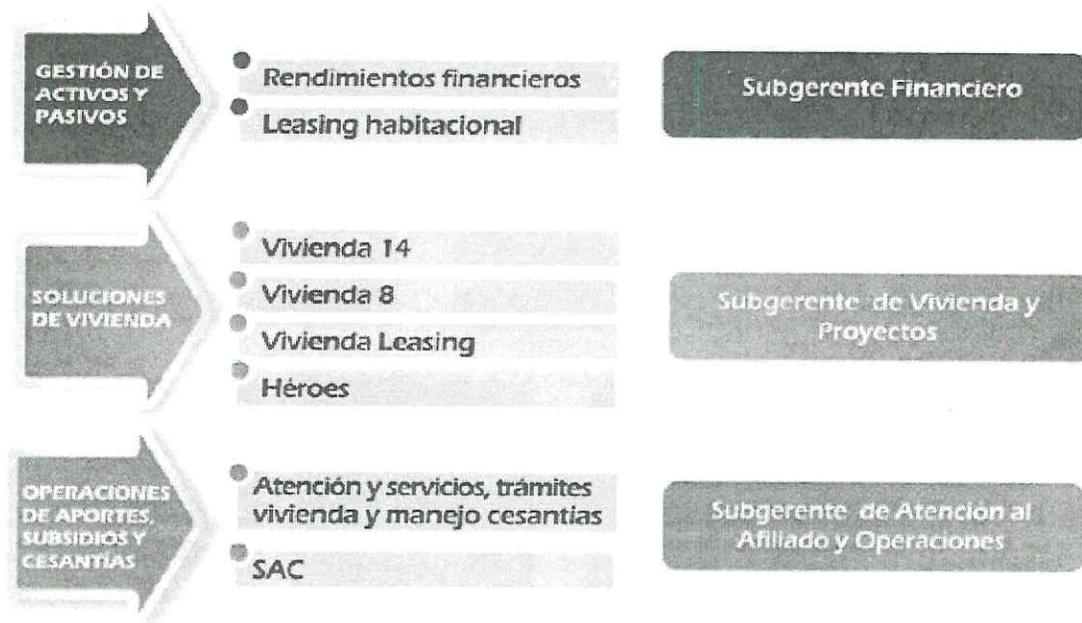


Figura 8. Unidades Estratégicas de Negocio

Fuente: Informe Plan Estratégico Institucional 2019 – 2022 – página 28

https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OAPLA/Planes/DOCUMENTO_PEI_2019-2022-v2

R





5.1.2.3 Metas Estratégicas de Solución de Vivienda periodo 2019 - 2022

Como contribución a las políticas del Gobierno en materia de vivienda, la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, orientó su Mega para el nuevo cuatrienio, en el sentido de otorgar 87.904 soluciones de vivienda a sus afiliados y beneficiarios, como se muestra en la siguiente tabla:

MEGA 2019-2022					
MODELO	2019	2020	2021	2022	TOTAL
cajaHonor VIVIENDA 14	11,000	18,080	16,300	15,500	60,880
cajaHonor VIVIENDA 8	6,500	6,275	6,443	6,646	25,864
cajaHonor HEROES	100	100	120	120	440
cajaHonor VIVIENDA LEASING	150	170	190	210	720
TOTAL	17,750	24,625	23,053	22,476	87,904

Figura 9. Metas Estratégicas 2019 - 2022
Fuente Información: Oficina Asesora de Planeación

5.1.2.4 Caracterización de Ciudadanos, Usuarios o Grupos de Interés

De conformidad a la metodología del Sistema Nacional del Servicio al Ciudadano expedida por el Departamento Nacional de Planeación, las Políticas de Desarrollo Administrativo establecidas en el Decreto 2482 de 2012 y la segunda dimensión de MIPG “Direccionamiento Estratégico y Planeación”, es un requisito realizar la caracterización de ciudadanos, usuarios o grupos de interés; según lo informado por Área de Atención al Afiliado y la Oficina Asesora de Planeación, la CPVMP diseñó y aplicó una encuesta de caracterización de usuarios en el 2019, en la Sede Principal y en los Puntos de Atención de Barranquilla, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Florencia, Ibagué y Medellín.

La CPVMP tiene divulgado en la página web el documento “Caracterización de usuarios” versión 6 del 20 de diciembre de 2019; con 563 encuestas electrónicas aplicadas en los meses de noviembre y diciembre de 2019, en la misma se detallan las necesidades y preferencias de los afiliados de la Caja Honor.



Para este nuevo ejercicio de caracterización de usuarios se incluyó el componente de trámites, el cual busca saber el conocimiento, preferencias o dificultades que tiene el afiliado al momento de realizar algún tipo de trámite.

5.1.2.5 Mapa de Procesos y Planes Institucionales

Caja Honor, en articulación con las orientaciones impartidas por el Grupo Social y Empresarial de la Defensa y Bienestar – GSED, gestiona sus fundamentos estratégicos, teniendo en cuenta el marco normativo que le rige, reformulando su direccionamiento, proceso que fue llevado a cabo con las directrices de la Gerencia General y la participación de todas las dependencias de la CPVMP. Asimismo, se realizó la aprobación por parte de la Junta Directiva del Plan Estratégico Institucional 2019-2022 y el Plan de Acción Institucional 2019.

Caja Honor, 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 6 macro procesos, los cuales se interrelacionan entre sí a través de los 17 procesos.

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

Los procesos están alineados a la estructura organizacional actualizada mediante la Resolución 320 de 2018, “Por la cual se establece la estructura, funciones y siglas de las Áreas y Grupos Internos de Trabajo de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía y se dictan otras disposiciones” y la Resolución 592 de 2018, “Por la cual se modifica la Resolución 320 de 2018 y se dictan otras disposiciones” y Resolución 241 de 2019, “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 320 del 19 de junio de 2018, en relación con unos grupos internos de trabajo de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía y se dictan otras disposiciones”.

Caja Honor a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, realizó seguimiento al cumplimiento del Decreto 612 de 2018 y la Resolución interna 527 de 2019, en relación a la integración de los planes de institucionales y estratégicos al Plan de Acción Institucional. De acuerdo a lo evidenciado por la OFCIN, estos planes se encuentran publicados en el sitio web de Caja Honor.

1. Plan Institucional de Archivos de Caja Honor – PINAR.
2. Plan Anual de Adquisiciones.
3. Plan Anual de Vacantes.
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos.
5. Plan Estratégico de Talento Humano.
6. Plan Institucional de Capacitación.
7. Plan de Incentivos Institucionales.





La seguridad es de todos

Mindefensa



- 8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
- 10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI.
- 11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información.
- 12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.



La seguridad es de todos

Mindefensa



Inicio | Caja Honor | Sala de Prensa | Atención al Afiliado | Vivienda | Normatividad | Planeación Gestión y Control | Contratación | Crédito de Vivienda

Inicio > Planeación, Gestión y Control > Integración de planes

Planeación, Gestión y Control

- Control Interno
- Gestión Documental
- Informes y Gestión
- Logros y Estadísticas
- Planes Programas y Proyectos
- Administración del Riesgo
- Información financiera
- Manuales
- Recientes
- Gestión del conocimiento e innovación

Integración de planes

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

Figura 10. Publicación Planes Caja Honor

Fuente de Información: Página Web Caja Honor – Integración de Planes – 05-mar-2020



NIT: 880021867-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C., Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA





En atención a la Resolución Interna 527 de 2019, la OFCIN verifico el cumplimiento a la publicación y seguimiento trimestral de la integración de los planes institucionales y estratégicos con el Plan de Acción Institucional (PAI), dando aplicación al Decreto 612 de 2018, observando lo siguiente:

Nro.	Nombre Planes Institucionales	Publicación 2019	Publicación Inf. II sem. 2019
1	Plan Institucional de Archivos de Caja Honor – PINAR.	✓	✓
2	Plan Anual de Adquisiciones.	✓	✓
3	Plan Anual de Vacantes.	✓	✓
4	Plan de Previsión de Recursos Humanos.	✓	✓
5	Plan Estratégico de Talento Humano.	✓	✓
6	Plan Institucional de Capacitación.	✓	✓
7	Plan de Incentivos Institucionales.	✓	✓
8	Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.	✓	✓
9	Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.	✓	✓
10	Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI.	✓	✓
11	Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información.	✓	✓
12	Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.	✓	✓

Tabla 2. Elaboración propia OFCIN- Publicación Planes 2019 Caja Honor
Fuente de Información: Página Web Caja Honor – Integración de Planes – 05-mar-2020

De acuerdo a la anterior verificación, se observa la publicación de los planes de integración de la vigencia 2019 en la página web junto con los informes trimestrales de seguimiento correspondientes al II semestre de 2019.

R





5.1.3 Tercera Dimensión Gestión para Resultados con Valores.

La CPVMP en cumplimiento a las directrices establecidas en MIPG, realizó las siguientes actividades:

Según lo informado por la OAPLA, Caja Honor ha venido presentando ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el avance de los planes de integración de acuerdo con el Decreto 612 de 2018.

Asimismo en dicho comité se presenta trimestralmente el avance de las Políticas de Gestión y Desempeño de cada proceso tales como: Política de Planeación Institucional, Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional, Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos, Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto público, Políticas de Desempeño del Talento Humano, Política de Transparencia, Política de Gobierno Digital, Política de Racionalización de Trámites, Política de Participación Ciudadana, Política de Defensa Jurídica, Política de Administración de Archivos y Gestión Documental, Política de Control Interno.

Es así que durante el segundo semestre de 2019, se realizaron 4 comités, así:

- *Cuarta sesión extraordinario de 2019:* Acta No. 04 del 12 de julio de 2019.
- *Quinta sesión ordinaria 2019:* Acta No. 05 del 26 de julio de 2019.
- *Sexta sesión extraordinaria de 2019:* Acta No. 06 del 05 de noviembre de 2019.
- *Séptima sesión ordinaria de 2019:* Acta No. 07 del 11 de diciembre de 2019

En los anteriores comités desarrollados en el segundo semestre de 2019, se presentaron los avances por parte de los líderes de políticas y de los seguimientos trimestrales de la integración de los planes institucionales al PAI, entre otros temas se presentó lo siguiente:

- Presentación para aprobación del FUP digital
- Dentro de Plan estratégico de Talento humano, se presentó el programa de inclusión laboral de 2 personas con discapacidad
- Prueba piloto de Teletrabajo por 6 meses para mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios de Caja Honor.
- Dentro del Plan de capacitación, se implementó la formación virtual con prueba piloto Platzi, de ICONTEC y Ciberseguridad.
- Dentro de la transformación digital se informó por el proceso de Gestión Documental la implementación de 65 flujos documentales y 57 formularios de radicación.
- En el avance de las políticas de Gobierno Digital y Seguridad digital se presentó por parte de la oficina de Informática el PETI 2019-2022, alineación Gobierno Digital, servicios en la nube de acuerdo a la normativa del MDN y SFC.
- En Ciberseguridad y/o seguridad informática, se presentaron temas relacionados con RPA- Robotic Process Automation, Renovación de Switches, Fortalecimiento de la APP, Office 365, FUP digital, nuevo Core y mejorar el portal Web.

- Respecto a la política de Defensa Jurídica, se informó que la Entidad no tuvo fallos en contra y que los procesos fallados a favor del 1er semestre de 2019 fue por \$384,199,704.00
- Y que de las 110 acciones de tutela recibidas en el 1er semestre de 2019, 103 fueron notificadas 94 a favor, 9 en contra y 7 pendientes por fallo, con un 91.39% de efectividad.

5.1.4 Cuarta Dimensión Evaluación de Resultados

5.1.4.1 Sistema Integrado de Gestión:

De conformidad a lo informado por la OAPLA, Caja Honor cuenta con un Sistema Integrado de Gestión certificado por ICONTEC, y como soporte al manejo documental dispone de un sistema de información que le permite agilizar, divulgar y actualizar la documentación de sus procesos ISOLUCION.

De esta forma, una vez realizada la evaluación al SCI de Caja Honor, al II semestre de 2019, se puede inferir que se viene cumpliendo con la articulación del MECI y el MIGP, respecto a las 7 dimensiones y las 17 políticas establecidas, con un porcentaje de cumplimiento del 98.74%.

De conformidad a lo informado por la Oficina Asesora de Planeación, el Gobierno mediante sus 11 Entidades líderes de política, evaluó el desempeño institucional de la rama ejecutiva 2018, a través de 17 políticas de gestión y desempeño, medición realizada durante el mes de marzo de acuerdo con la información reportada en el Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG), cuyos resultados fueron publicados en mayo a través del sitio web de la Función Pública.

Es así como, la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, en la evaluación del Índice de Desempeño Institucional 2018, obtuvo un puntaje consolidado de 95.1, que la ubica en el primer lugar entre 1.671 entidades calificadas.



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 519 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA

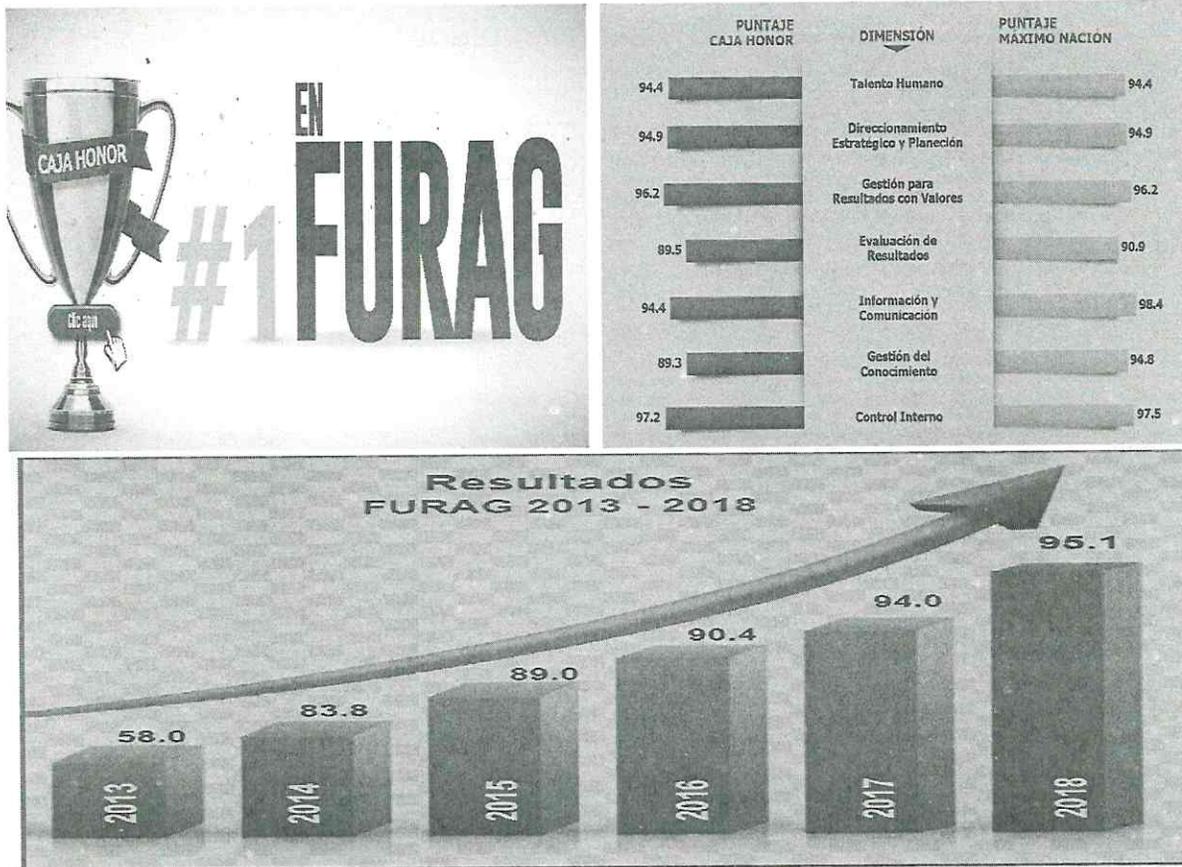


Figura 11. Resultados Caja Honor - FURAG 2018
Fuente de Información: Oficina Asesora de Planeación Resultados Furag 2018

5.1.4.2 Medición Clima Laboral 2019

Se realizó la medición de ambiente Laboral 2019 con la firma Great Place to Work, con el 95 % de participación de los funcionarios, obteniendo un resultado del 90.7 %, pasando en 8.6 puntos porcentuales la medición del 2018, ubicando a Caja Honor dentro del ranking en la posición 14 de las mejores empresas para trabajar en Colombia. En el desarrollo de la aplicación, se denotó en los funcionarios interés y participación activa. Caja Honor presenta en los últimos tres años la medición del Ambiente Laboral así:



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 Nº 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



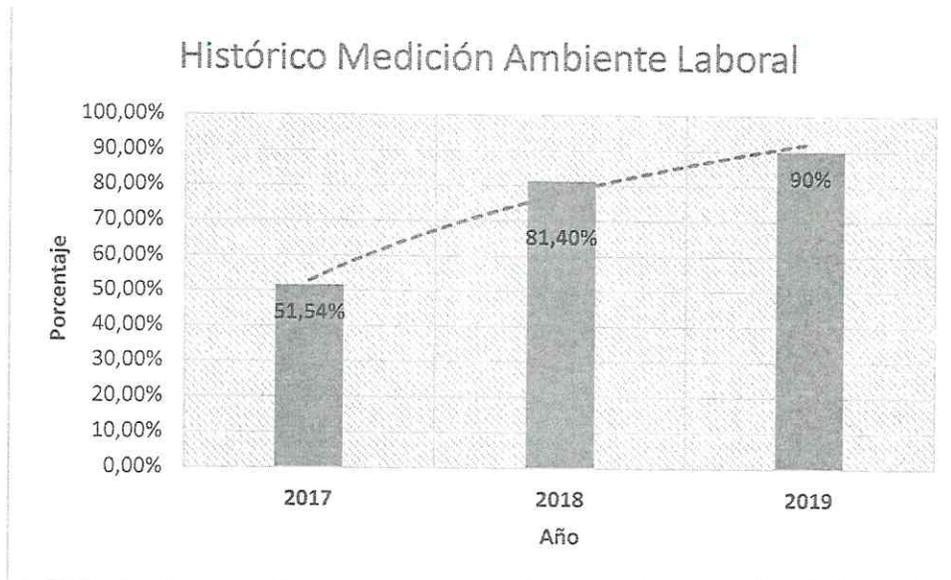


Figura 12. Resultados Caja Honor – Evaluación Clima Laboral al II Semestre de 2019
Fuente de Información: Área de Talento Humano – Informe Plan de Acción II Trimestre 2019

5.1.4.3 Planes de Acción Institucional PAI:

La CPVMP, monitorea la operación a través de la medición de los resultados generados, para el efecto cada proceso cuenta con un Plan de Acción PAI, del cual se desprenden los indicadores que se evalúan trimestralmente su cumplimiento, dichos resultados son consolidados por la Oficina Asesora de Planeación.

De conformidad a lo informado por la Oficina Asesora de Planeación, durante la vigencia 2019, el desempeño de los procesos del Sistema de Gestión de la Calidad se ubicó en un 99.55 % basado en el promedio de la gestión de cada uno los procesos, estos resultados se informan a la Junta Directiva, Gerencia General y al Comité de Auditoría.

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

De conformidad a lo informado por la Oficina Asesora de Planeación, durante la vigencia 2019, se formuló la meta de 17.750 soluciones de vivienda, a diciembre 31 de 2019 se tramitaron 16.735 a través de los diferentes modelos, con un nivel de cumplimiento del 94.28





% de la meta programada como se muestra para cada modelo de solución de vivienda en la siguiente tabla:

<i>Modelo</i>	<i>meta 2019</i>	<i>ejecución 2019</i>	<i>% ejecución 2019</i>
<i>Vivienda 14</i>	11000	11009	100,08%
<i>Vivienda 8</i>	6500	5421	83,40%
<i>Héroes Fondo de Solidaridad</i>	100	100	100%
<i>Vivienda Leasing</i>	150	205	136,67%
TOTAL	17.750	16.735	94,28%

Tabla 3. *Elaboración propia OFCIN- Metas de vivienda 2019 -Caja Honor*
Fuente de Información: Planes de acción SUVIP III y IV trim. 2019

Fuente Información: Datos tomados del Informe de logros IV trimestre de 2019 OAPLA

Caja Honor, con respecto a la Mega 2019 – 2022, de las 87.904 soluciones de vivienda proyectadas, se han ejecutado 17.750 soluciones con corte a diciembre 31 de 2019, lo que corresponde a un 20.19 % de cumplimiento.

Caja Honor, viene cumpliendo los objetivos propuestos, coadyuvando al bienestar de los hombres y mujeres que integran las Fuerzas Militares y de Policía.

De conformidad a lo informado por la Oficina Asesora de Planeación y en cumplimiento a lo establecido en el Plan de Acción Institucional, la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía continúa implementando iniciativas que han permitido avanzar hacia la mejora continua en la prestación del servicio para que los afiliados accedan de manera oportuna a una solución de vivienda acorde a los modelos definidos por la Entidad.

Producto de lo anterior, periódicamente una firma externa realiza en los 8 Puntos de Atención, la medición del índice de satisfacción que incluye la calificación de atributos en relación con los trámites y servicios que impactan directamente en los afiliados. Para el IV trimestre de 2019 se obtuvo una calificación de 4.8 puntos en una escala de 1 a 5, como se muestra en la siguiente tabla el consolidado por trimestre:

(Handwritten mark)



	Índice I Trim	Índice II Trim	Índice III Trim	Índice IV Trim
Por punto de Atención	4,8	4,7	4,8	4,9
por Atributo	4,6	4,5	4,6	4,7
Total	4,7	4,6	4,8	4,8

Tabla 4. Índice Global de Satisfacción al Afiliado 2019

Fuente: Datos tomados del Informe de logros IV trimestre de 2019 OAPLA

5.1.5 Quinta Dimensión Información y Comunicación

5.1.5.1 Sistema de Atención al Consumidor Financiero – SAC

La CPVMP, 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 CPVMP 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 CPVMP, todo ello dentro de un ambiente en el que se trabaje por la debida atención, protección y respeto al consumidor financiero de Caja Honor.

Según información reportada por el Área del SAC durante el II semestre de 2019, se efectuaron las siguientes actividades:

- Se realizaron capacitaciones al 3er y 4to trimestre de 2019, a 824 y 1343 afiliados y funcionarios de Caja Honor, respectivamente, en temas de programación de citas, normatividad vigente, SAC, uso responsable de aportes, consecuencias de la desafiliación, como incentivar el ahorro, buen manejo de finanzas, gratuidad de los servicios, tramitadores, mecanismos de protección al consumidor financiero, entre otros.
- El SAC participó en la XX Feria inmobiliaria de Caja Honor los días 25, 26 y 27 de septiembre de 2019, donde se realizaron varias charlas respecto a temas de presupuesto y ahorro, con el fin de que tengan un buen manejo de las finanzas personales.
- También, participo en programas de emisoras de las Fuerzas Militares de manera presencial y a través de pregrabado, difundiendo temas de programación de citas, inversión, el mundo de los pequeños héroes, uso responsable de aportes, entre otros.
- PQRDS, para el III trimestre de 2019, se dio respuesta a 6.253 solicitudes y para el IV trimestre de 2019, se dio respuesta a 5.623, para un total de 11.876 solicitudes, las cuales se respondieron en el término legal establecido, y corresponden a las diferentes tipologías.





- Así las cosas, de conformidad con lo informado por el SAC, para la vigencia 2019, elaboraron 22.968 respuestas de las solicitudes radicadas, cumpliendo con el 100% en oportunidad y de acuerdo a los terminos legales establecidos y las políticas de Caja Honor, como se observa en la siguiente imagen:

CLASE DE SOLICITUD	TRIMESTRE				TOTAL
	I	II	III	IV	
Petición	4.539	4.554	4.578	4.384	18.033
Certificación	689	784	1.316	999	3.788
Reclamo	57	106	148	137	448
Felicitaciones	171	86	163	74	494
Requerimiento	21	25	20	10	76
Queja	11	14	13	18	56
Sugerencia	9	14	13	16	52
Denuncia	0	7	4	4	15
Consulta	3	2	0	1	6
Total	5.500	5.592	6.253	5.623	22.968

Figura 13. Peticiones, Quejas y Reclamos CPVMP 2019

Fuente de Información: Datos tomados del Informe Plan de Acción III y IV trimestre de 2019 ARSAC.

- Como tratamiento a las quejas y reclamos el proceso SAC valida con las áreas involucradas con el fin de establecer estrategias para minimizar y satisfacer las necesidades de los afiliados.
- De conformidad a lo informado por el Área del SAC, el proceso a través de la realización de la programación de citas telefónicas para atención a los afiliados, y con el propósito de verificar la asistencia y la calidad del servicio y aceptación por parte de los consumidores financieros, realiza un control previo y posterior. A través de este mecanismo Caja Honor, asignó 959 citas para el III trimestre de 2019 y para el IV trimestre de 2019, asignó 837, para un total de 1.796 en lo corrido del semestre.

5.1.5.2 Rendición de Cuentas

Dando cumplimiento a las disposiciones legales y normativas frente a la obligatoriedad que tienen las empresas de Rendir Cuentas, y de acuerdo con lo establecido en el Manual Único de Rendición de Cuentas del Departamento Administrativo de la Función Pública - MURC, la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía habilitó espacios de participación ciudadana como aspecto fundamental para el diseño y ejecución de la estrategia de Rendición de Cuentas 2018.

De acuerdo a lo informado por la Oficina Asesora de Planeación, en el informe de rendición de cuentas, el día 09 de mayo de 2019, se llevó a cabo la Audiencia Pública de

Rendición de Cuentas sobre la Gestión 2018, informe que se encuentra publicado en el Portal Institucional de la Entidad.

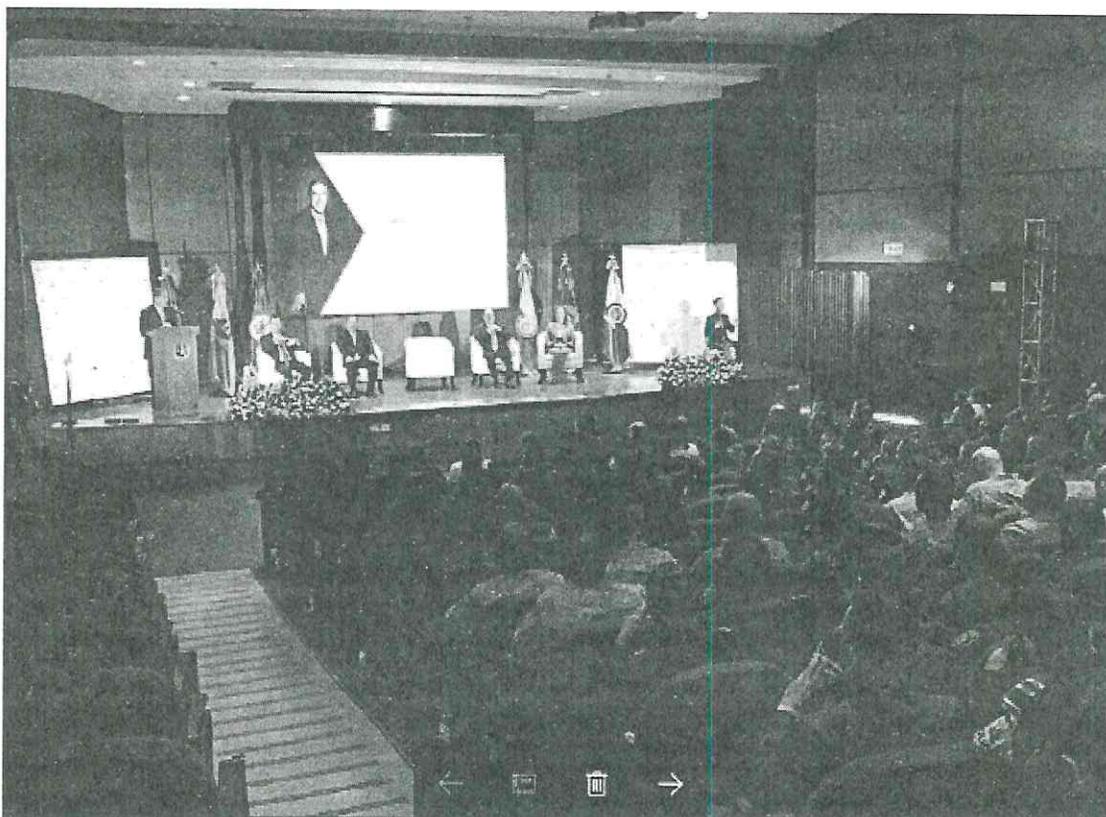


Figura 14. Rendición de Cuentas y Participación Ciudadana 2018
Fuente de Información: Oficina Asesora de Planeación - Informe Rendición de Cuentas vigencia 2018
<https://www.cajahonor.gov.co/AtencioAfilado/Paginas/Rendicion-Cuentas.aspx>

Asimismo, en el mes de septiembre de 2019, se programó y llevó a cabo Rendición de Cuentas a nivel institucional, con el propósito de informar a los servidores públicos de Caja Honor la gestión relevante de período 2012 – 2019, se contó con la participación de 233 asistentes.

Caja Honor a través de la Oficina Asesora de Planeación, ha realizado los informes de monitoreo los cuales son publicados en el Portal Institucional. Asimismo la Oficina de Control Interno, realizó las respectivas publicaciones de los informes de seguimiento al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano PAAC, con un cumplimiento del 100 % de las actividades relacionadas con cada componente durante el III cuatrimestre de 2019, dicho informe se puede evidenciar en el siguiente link de la página web de la Entidad:



https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OFCIN/Revision_Plan_Anticorrupcion_y_Atencion_al_Ciudadano_III_Cuat-2019.pdf

5.1.5.3 Mecanismos de Comunicación.

La CPVMP, tiene definidos mecanismos de comunicación con los usuarios internos y externos, para el efecto cuenta con un plan de comunicaciones diseñado para la vigencia que contiene estrategias que permiten establecer e implementar herramientas y actividades para divulgar de manera efectiva la información institucional de interés y beneficio para los afiliados de la CPVMP; con el fin de cumplir con las metas establecidas por Caja Honor, en cuanto a la entrega de soluciones de vivienda a sus afiliados, previstas en el Plan de Acción Institucional y el Plan anual de mercadeo, es indispensable desarrollar campañas de divulgación de los diferentes modelos, servicios y beneficios que brinda la CPVMP, igualmente, se requiere comunicar y dar a conocer la gestión institucional tanto para el cliente externo como el interno.

Al interior de la CPVMP los sistemas de información y comunicación, 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.

De conformidad a lo informado por el Área de Comunicaciones se realizaron las siguientes actividades:

- Durante 2019 se han aplicado 6.669 encuestas a nivel nacional, para medir de manera cuantitativa el impacto de los mensajes de comunicación emitidos desde la Entidad. En los resultados se logró evidenciar que 4.350 de los afiliados encuestados saben que la Entidad cuenta con un modelo Leasing y que de estos 3.912 que equivale al 89,93% conocen las funcionalidades del mismo, superando la meta del 85%, cumpliéndola en un 105,80%.
- El Plan de Comunicaciones 2019 contemplo realizar 637 actividades, de las cuales se ejecutaron en su totalidad, por lo tanto se logró un cumplimiento 99,69%. Las actividades que quedaron pendientes durante el II trimestre como la semana financiera y la cartilla de Seguridad y Salud en el Trabajo, se ejecutaron en el III como se evidencia en el informe correspondiente, por lo tanto se dio cumplimiento a las 637 actividades.
- Durante el III trimestre de 2019 se aplicaron 1675 encuestas para medir la percepción de la marca y poder identificar el nivel de posicionamiento de la misma, con los resultados se logró establecer que 1.636 de los encuestados ven en la marca atributos relacionados con bienestar en materia de vivienda; para el IV trimestre de 2019 se realizaron estrategias con las que se buscó generar un vínculo entre la Entidad y el afiliado con narrativas enfocadas al anhelo de adquirir vivienda, es así que, durante 2019 el proceso logró llegar a 6.403 nuevos seguidores de 6500 programados para el año, de esta manera 2019 cerró con 31.863 seguidores en las redes sociales Facebook, Instagram y Twitter.



- Así mismo, para el III trimestre de 2019 se realizaron 258 publicaciones, de las cuales 68 se programaron en la intranet y 120 en el Portal Institucional, se generaron 12 desarrollos para la elaboración de encuestas, de igual manera se publicaron 58 banner en el Portal Institucional permitiendo la divulgación de campañas como Vivienda Leasing, Vivienda 14 y Revista Notivivienda edición No. 66, de igual forma, en el IV trimestre se realizaron 186 publicaciones de las cuales 64 se programaron en la intranet y 122 en el Portal Institucional, se generaron 10 desarrollos para la elaboración de encuestas, de igual manera se publicaron 41 banner en el Portal Institucional permitiendo la divulgación de campañas como Vivienda Leasing, Vivienda 14 y Revista Notivivienda edición No. 67.
- Caja Honor a través de los líderes de los procesos realiza en la página Institucional de Caja Honor publicación de boletines, informes de gestión, información financiera y presupuestal, informes de las auditorías de gestión de los procesos, manuales, planes integrales, entre otros, los cuales puede ser consultados por cualquier ciudadano, dando cumplimiento a la Ley de Transparencia.

5.1.6 Sexta Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación

Para Caja Honor esta dimensión es fundamental el conocimiento y/o capital intelectual, pues es su activo principal, que debe estar disponible y accesible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional.

Por lo anterior, la Caja ha dispuesto un repositorio en la intranet llamado "Gestión de Conocimiento", donde se publican todas las capacitaciones, videos, tips, lecciones aprendidas y datos de interes para conocimiento de todos los 17 procesos de la Entidad, como se evidencia en la siguientes imagen:



Figura 15. Repositorio Gestión del Conocimiento en la INTRANET
Fuente Información: Aplicativo Intranet consulta 11-03-2020

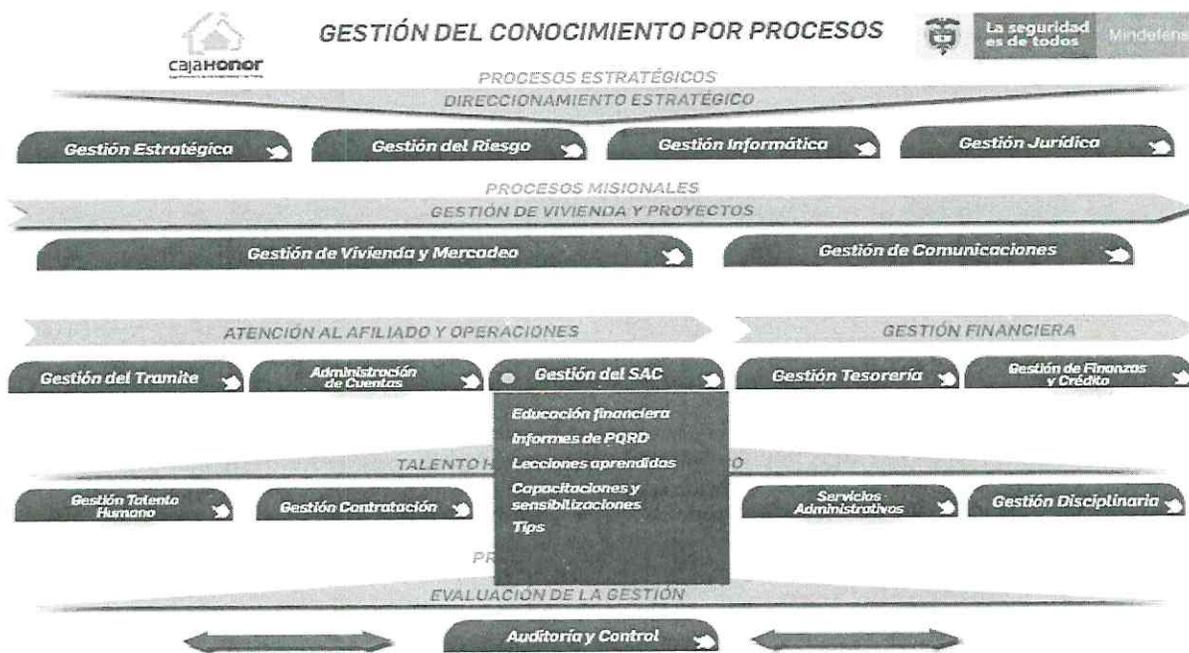


Figura 16. Repositorio Gestión del Conocimiento por proceso en la INTRANET
Fuente Información: Aplicativo Intranet consulta 11-03-2020

Capacitaciones 2019

Por Comunicaciones
Fecha de actualización: 18/01/2019

	Capacitación Virtual - Clasificación de los Activos de información		Capacitación Autocontrol Auditorías Basadas en Riesgos		4 PROPIEDAD INT. APA LECCIÓN 4 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS
	3 PROPIEDAD INTELLECTUAL APA LECCIÓN 3 REFERENCIAR		2 - PROPIEDAD INTELLECTUAL CITAR - APA LECCIÓN 2 CITAR EN CAJA HONOR		PRESENTACIÓN APERTURA - PROGRAMA VIRTUAL DE PROPIEDAD INTELLECTUAL APA
	1 - PROPIEDAD INTELLECTUAL MODELO APA LECCIÓN 1		Régimen Disciplinario de los Servidores Públicos Ley 734 de 2002		Cómo gestionar la innovación, mitos y realidades

Figura 17. Capacitaciones Oficina Asesora de Riesgos y Otras Dependencias
Fuente Información: Aplicativo Intranet consulta 11-03-2020



De otra parte, y de conformidad con la sexta dimensión “Gestión del Conocimiento y la Innovación” establecida en el MIPG, en el segundo semestre de 2019 según lo informado por la OAPLA, se impulsó la innovación abierta, y el inicio de actividades de lenguaje claro, labor desarrollada por la Subgerencia de Atención al Afiliado y Operaciones, en relación con los trámites y servicios. Asimismo, de acuerdo con las directrices de la Gerencia General se establecieron orientaciones para la conformación del equipo de innovación.

5.1.7 Séptima Dimensión Control Interno

De acuerdo con la séptima dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la Oficina de Control Interno, mediante la estructura del Sistema de Control Interno, realizó el seguimiento abordando los cinco componentes que lo conforman, así:

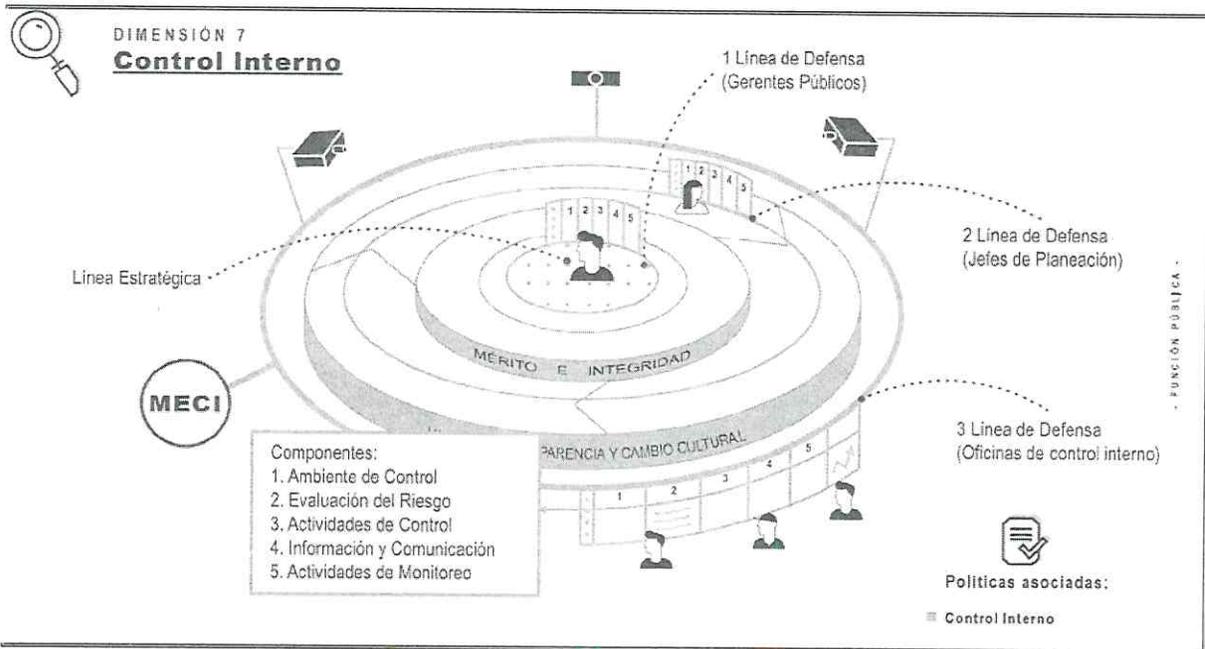


Figura 18. Dimensión 7 Control Interno

Fuente de Información: Manual Operativo MIPG DAFP 2019 Versión 3 página 103

5.1.7.1 Ambiente de Control

Desde la primera línea de defensa, Caja Honor avanza en la humanización y la excelencia del servicio mediante un Talento Humano comprometido, basados en valores, principios y un





comportamiento ético superior; asimismo, desarrolla la aplicación de los valores institucionales, desde una perspectiva de corresponsabilidad y respeto por la dignidad humana.

La CPVMP cuenta con el Código de Ética, Integridad y Conducta, el cual ha sido divulgado a todos los niveles de la organización y se encuentra publicado en la intranet y en la página web, para conocimiento de todas las partes interesadas.

De acuerdo a lo informado por el Área de Talento Humano, se realizó capacitaciones con cobertura a todos los funcionarios de la CPVMP, para el fortalecimiento de sus competencias en el desempeño de sus funciones.

Los niveles de autoridad y responsabilidad se encuentran definidos en el Decreto 1900 de 2013, operacionalizados en la Resoluciones Internas 320, 592 de 2018 y 241 de 2019, que determina las funciones de cada una de las dependencias. De igual manera se encuentra con una estructura de procesos que define la responsabilidad e interacción entre los mismos. Los funcionarios que hacen parte de los procesos tienen claramente definidas sus responsabilidades frente al cumplimiento de los objetivos y las políticas de la Gerencia General.

5.1.7.2 Gestión de los Riesgos Institucionales

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

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

5.1.7.3 Comité de Riesgos

Dentro de la Estrategia y Política General del SCI, la CPVMP 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 Entidad y se analizan las diferentes recomendaciones que se presentaran a la Junta Directiva sobre el tema; está integrado por un miembro de la Junta Directiva (Representante de los Afiliados Civiles o no Uniformados,





Vinculados al Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional), los Subgerentes de la CPVMP, el Jefe de la Oficina Jurídica y como invitado permanente asiste la OFCIN y el Jefe de la Oficina Asesora de Gestión de Riesgos (OAGRI) es el secretario técnico del Comité.

Informe Componente Evaluación del Riesgo del SCI – II semestre 2019

De conformidad con la normativa emitida por la Superintendencia Financiera de Colombia - SFC en la Circular Básica Contable y Financiera 100 de 1995 y la Circular Básica Jurídica 029 de 2014, la Oficina de Control Interno (OFCIN) de Caja Honor, desarrolló durante el 2do semestre de 2019, la evaluación a los Sistemas de Administración del Riesgo - SAR, de Crédito SARC, de Mercado -SARM, de Liquidez -SARL, gestionados por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo (OAGRI) y al Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo -SARLAFT por la Unidad de Cumplimiento; de acuerdo al cronograma de auditorías aprobado por el Comité de Auditoría para el segundo semestre de 2019 así:

- Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT (periodo auditado del 01-02-2019 al 31-07-2019).
- Sistema de Administración de Riesgo Crediticio – SARC (periodo auditado del 01-04-2018 al 31-05-2019).
- Sistema de Administración de Riesgos de Liquidez – SARL (periodo auditado del 01-02-2018 al 31-08-2019).
- Sistema de Administración de Riesgo de Mercado – SARM (Periodo auditado del 01-02-2018 al 31-08-2019).
- Adicionalmente, para el Riesgo de corrupción, la OFCIN realiza monitoreo y control al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de Caja Honor de la vigencia 2019, en el portal Institucional de la Entidad, se encuentra publicado el I y II y III cuatrimestre 2019.

Oportunidades de Mejora detectadas en las Evaluaciones enunciadas:

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

ML

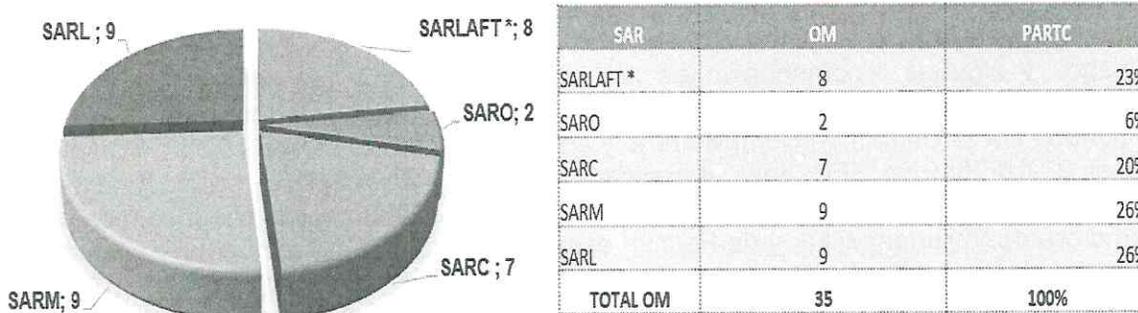


Figura 19. Oportunidades de Mejora Sistemas de Administración de Riesgos II semestre 2019.
Fuente: Elaboración Propia OFCIN, 18-02-2020

Recomendaciones detectadas en el Ejercicio de Auditoría

Dentro de las auditorías realizadas, se destacan 28 Recomendaciones de tipo preventivo para los diferentes periodos evaluados así:

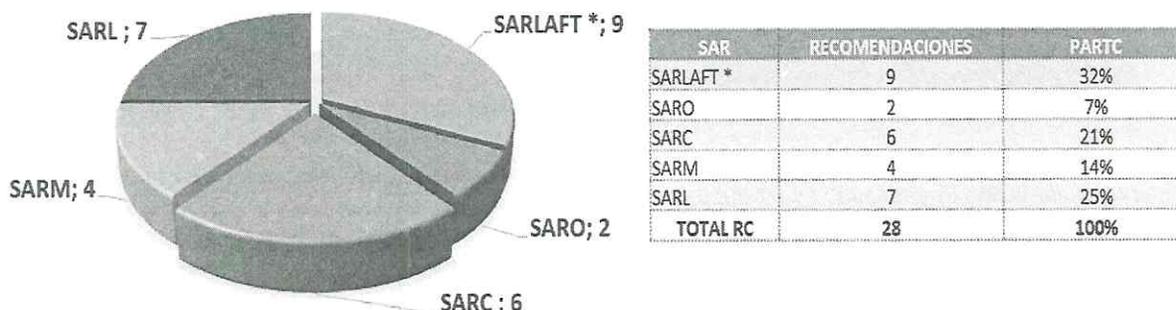


Figura 20. Recomendaciones Sistemas de Administración de Riesgos II semestre 2019.
Fuente: Elaboración Propia OFCIN, 18-02-2020.

La descripción de las Oportunidades de Mejora y Recomendaciones de cada uno de los SAR auditados en el II semestre de 2019, según los periodos auditados, fueron consignadas en el informe de seguimiento sobre los niveles de exposición de riesgo, sus implicaciones y medidas adoptadas para su control que presentó el Comité de Auditoría para la Junta Directiva desarrollada en el mes de febrero de 2020.

Requerimientos Superintendencia Financiera de Colombia

Durante el I semestre de 2019, la OFCIN evidenció requerimiento de información realizado por la SFC el 28-06-2019, bajo el radicado 04-01-20190628017769 con la respuesta de la

auditoría extra situ realizada en el mes de junio de 2019 para la validación de la implementación en la CPVMP de las Recomendaciones 6 y 7 del Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI), en donde se detectaron debilidades del SARLAFT en un total de 17 hallazgos y algunas recomendaciones por parte de la SFC, estableciendo el PMI SFC SARLAFT GAFI y el cronograma de trabajo para subsanar las debilidades evidenciadas, gestionado por la Unidad de Cumplimiento y en seguimiento constante por la OFCIN; siendo así, el 28-10-2019 la SFC bajo el radicado 2019057543-025-000, dio Respuesta Final Inspección Extra Situ y concluye “una vez evaluada la información allegada por la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, este Despacho encuentra que se implementaron las acciones frente a cada una de las observaciones y/o recomendaciones contenidas en el Plan de Trabajo. En consecuencia la Delegatura para Riesgo de Lavado Activos y Financiación del Terrorismo da por concluida la presente actuación administrativa, advirtiendo que los temas supervisados podrán ser objeto de verificación y seguimiento en futuros procesos de inspección que considere oportuno realizar”. El PMI en mención a la fecha se encuentra finalizado con el 100 % de cumplimiento como se presenta a continuación:

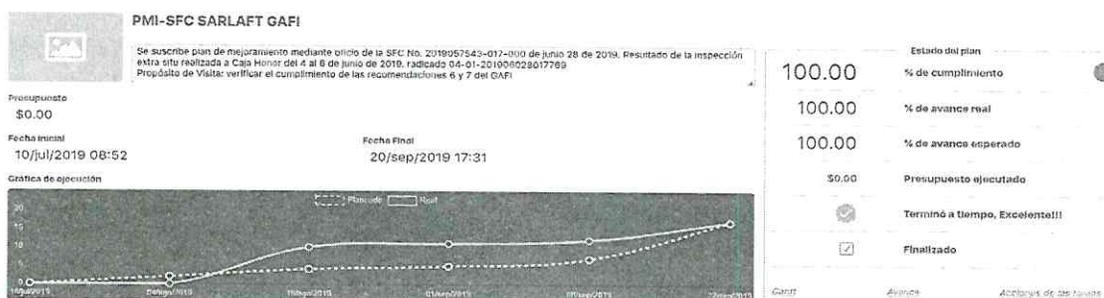


Figura 21: Estado PMI SFC SARLAFT GAFI.
Fuente: Suite Visión Empresarial, 18-02-2020.

SARL: la OAGRI reportó que la SFC solicitó telefónicamente realizar una presentación del SARL en las instalaciones de la SFC el día 28-11-2019 y se evidenció requerimiento del 28-01-2020 con el radicado 90-01-2020012800008 solicitando información acerca de la gestión del SARL, aprobaciones de la Junta Directiva, Estructura Organizacional, procedimientos, manuales, metodologías internas, resultados de pruebas de desempeño, entre otros aspectos; el plazo de remisión fue el 11-02-2020; verificado por la OFCIN cumpliendo los tiempos establecidos, el equipo auditor continuará realizando seguimiento a las comunicaciones adicionales por parte de la SFC en lo pertinente al SARL.

5.1.7.3 Actividades de Control

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



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

Cada uno de los procesos de la Entidad, cuenta con su mapa de riesgos que define los controles y tratamiento acorde a su criticidad y son administrados en un sistema de información según los lineamientos impartidos en el proceso de Gestión de Riesgo, donde se verifica la eficacia de las acciones para abordar riesgos.

Los riesgos son identificados, analizados y consolidados por los responsables de los Macro procesos y Procesos respectivamente.

De acuerdo con lo informado por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo, se realiza informes diarios, mensuales y trimestrales a la Alta Dirección, Gerencia General, Comité de Riesgo, Comité de Auditoría y Junta Directiva.

5.1.7.4 Información y Comunicación

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

Caja Honor a través del Área de Comunicaciones, emitió el instructivo 002 del 6 de julio de 2018, por el cual se dictan lineamientos para la publicación de contenidos en el Portal Institucional y la Intranet de la CPVMP.

Caja Honor, tiene implementada una Matriz de Comunicaciones para cada uno de los procesos, la cual se encuentra en la herramienta Isolución donde se controla y monitorea la documentación perteneciente por cada líder de proceso.

Caja Honor, a través de la Subgerencia Administrativa, lidera la política de uso racional del papel, establecida por la Directiva Presidencial, trabajando en campañas de sensibilización en el consumo de papel a través del gestor documental, el cual ha permitido que disminuya el consumo de papel en las dependencias de Caja Honor.

De conformidad a lo informado por la OAINF, la CPVMP realizó actividades tendientes a la protección de la plataforma tecnológica de Caja Honor, que es la que contiene toda información de la CPVMP, aunado a lo anterior, se concluye que se logró contener el 100% de los ataques dirigidos a la plataforma tecnológica de Caja Honor. Durante el segundo



semestre de 2019, se ha asegurado la prestación del servicio de los aplicativos en cumplimiento de los objetivos de caja Honor.

5.1.7.5 Monitoreo o Supervisión Continua

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

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

Así las cosas, la OFCIN, informó a la Gerencia General y al Comité de Auditoría el avance del Plan de Acción del proceso de Auditoría y Control correspondiente al III y IV trimestre de 2019, en el mismo se comunican los resultados obtenidos en los indicadores del proceso a saber: Desarrollo de Auditorías programadas, Seguimiento Planes de Mejoramiento por Proceso e Institucional, Desarrollo Plan de Implementación Cultura de Autocontrol.

Desarrollo de Auditorías Programadas

En la Formulación del PAP 2019, la OFCIN tenía proyectado realizar 37 auditorías durante la vigencia, para el segundo semestre de 2019 presenta una ejecución de 27 Auditorías con un cumplimiento del 100% así: para el III trimestre se reportaron 15 auditorías ejecutadas, y para el IV trimestre 12 Auditorías ejecutadas cumpliendo con el 100% del indicador.

De conformidad a los planes de acción del III y IV Trimestre de 2019 éstas son las auditorías desarrolladas por la Oficina de Control Interno a los diferentes procesos de la Entidad.

1. Sistema de Administración de Riesgo de Crédito
2. Sistema Atención Consumidor Financiero - SAC
3. Sistema Control Interno SCI – I Semestre de 2019
4. Unidad de Control Disciplinario –UCODI
5. Gestión de Vivienda y Proyectos
6. Cajas Menores II Trimestre de 2019
7. SIGEP
8. Auditorías Primarias de Sistemas de Gestión ISO 9001-2015 y 27001-2013
9. Auditorías Secundarias de Sistemas de Gestión ISO 9001-2015 y 27001-2013
10. Grupo Fondo de Solidaridad

MR



11. PCN
12. Gestión Oficina de Riesgos -OAGRI
13. EKOGUI
14. CRM
15. Administración de Infraestructura
16. SARLAFT
17. Gestión y Rendición de Cuentas
18. Gestión de Contratación
19. Seguimiento a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST
20. SARM
21. SARL
22. Cajas Menores III trimestre de 2019
23. Ejecución Presupuestal
24. Acciones de Repetición – Daño antijurídico
25. Gestión Área de Finanzas
26. Implementación nuevo CORE
27. EKOGUI

La Oficina de Control Interno dio a conocer los hallazgos con sus respectivas recomendaciones a las partes interesadas; como constancia de lo anterior se deja a disposición los informes presentados a la Junta Directiva, Gerencia General, Comité de Auditoría, y dueños de los procesos auditados. Es de anotar que dichos informes se encuentran publicados en la página web de la Entidad, siempre y cuando no contenga información confidencial o reservada, de conformidad con lo descrito en la Ley 1712 de 2014 “Ley de Transparencia”. La OFCIN realiza la publicación de sus auditorías en el siguiente link:

<https://www.cajahonor.gov.co/PGC/paginas/control-interno.aspx>.

Seguimiento Planes de Mejoramiento por Procesos - PMP:

La OFCIN informa quincenalmente los resultados de la gestión y avance del PMP en desarrollo de los diferentes procesos a la Gerencia General, Subgerentes y Jefes de Oficina en la reunión de Gerencia General, indicando los resultados de la gestión que tienen los Procesos y también se envían correos, recordando los compromisos.

Se destaca la gestión y aplicación del principio de autocontrol por parte de los procesos auditados, teniendo en cuenta que se viene gestionando de manera efectiva y dentro de los plazos establecidos las actividades planeadas por los mismos para mejorar estructuralmente las oportunidades mejora y recomendaciones emanadas de la Gerencia General como resultado del ejercicio auditor interno.



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Con fecha del 13-01-2020 la OFCIN presentó a la GERGE el informe consolidado con corte a enero de 2020, con la descripción de los PMP cargado, nuevo y finalizado, de acuerdo con el informe estadístico que genera la herramienta Suite Visión Empresarial (SVE) así:

Proceso	PMP, Activos a septiembre 30 de 2019	PMP cargados del 1-oct-19 al 13-ene-20	PMP finalizados del 1-oct-19 al 13-ene-20	PMP, Activos a enero 13-2020
Administración de Cuentas	1	0	0	1
Gestión de Finanzas Y Crédito	1	2	1	2
Gestión de Vivienda y Mercadeo	1	1	0	2
Gestión Estratégica	1	0	1	0
Gestión del Riesgo	5	3	3	5
Gestión Informática	1	0	1	0
Gestión Jurídica	1	0	1	0
Gestión del Trámite	1	0	0	1
Gestión SAC	1	0	1	0
Gestión de Contratación	0	1	0	1
Gestión Disciplinaria	1	0	1	0
Servicios Administrativos	1	1	0	2
Totales	15	8	9	14

Tabla 5. Estado Actual PMP Procesos con corte al II semestre de 2019
Fuente Información: Informe de Resultados de Gestión de la OFCIN vigencia 2019

Seguimiento Planes de Mejoramiento Institucional (PMI)

La OFCIN informa quincenalmente a la Gerencia General, Subgerentes y Jefes de Oficina, los resultados de la gestión y avance del PMI.



Planes de mejoramiento de la Contraloría General de la República -CGR:

- PMI - Auditoría de cumplimiento al Programa de Vivienda – Modelo Fondo de Solidaridad vigencia 2017, quedando registrado en el aplicativo SIRECI de la CGR el 23-01-2019: Hallazgos 13. Cumplimiento Global del PMI Auditoría de cumplimiento al Programa de Vivienda – Modelo Fondo de Solidaridad vigencia 2017 es del 77 %.
- PMI - Auditoría Financiera vigencia 2018. Se suscribió en el aplicativo SIRECI de la CGR 27-06-2019: Hallazgos 4. Cumplimiento Global del PMI Auditoría financiera 2018 es del 0 %, sin embargo se refleja el 50 % equivalente a 4 metas cumplidas. De igual forma a diciembre 31 de 2019 se refleja no cumplidas 2 metas equivalente con el 25 %.

La Oficina de Control Interno, continúa realizando el seguimiento, monitoreo y control a los 3 hallazgos y 3 metas, los cuales se encuentran en estado de no cumplimiento en la fecha establecida a cargo de la SUVIP y a los 4 hallazgos de la Auditoría Financiera vigencia 2018.

Nota: En cumplimiento a la Circular 5 de marzo de 2019 -CGR, las Oficinas de Control Interno de cada Entidad, deben informar a la CGR el seguimiento y cierre de las acciones de los Planes de Mejoramiento a través del aplicativo SIRECI.

Planes de Mejoramiento SFC:

En lo corrido de la vigencia 2019, la OFCIN realizó seguimiento a 2 Planes de Mejoramiento Institucional (PMI) producto de inspecciones Extra Situ realizadas por la SFC: PMI SFC SARLAFT al 100% y PMI SFC SARLAFT-GAFI con cumplimiento al 100%.

Adicionalmente, la OFCIN tiene en seguimiento lo siguiente:

- **SARC:** se ha realizado seguimiento al requerimiento del 23-08-2018 con el radicado, con el objeto de evaluar aspectos relacionados con la cartera Leasing Vivienda, en el documento observado se encuentran 14 puntos de requerimiento de información, los cuales fueron contestados por la OAGRI el 07-09-2018 con el radicado 03-01-20180907039716, asimismo la Entidad realizó presentación en las instalaciones de la SFC el 19-09-2018 y realizó alcance a la información con el radicado 03-01-201909200442189 adjuntando documentación adicional. A la fecha la SFC no ha dado respuesta y/o requerimientos adicionales pertinentes a esta auditoría, por lo que la OFCIN realiza seguimiento constante con la OAGRI.
- **SARL:** la OAGRI reportó que la SFC solicitó telefónicamente realizar una presentación del SARL en las instalaciones de la SFC el día 28-11-2019; a la fecha no se cuenta con requerimientos adicionales y la OFCIN dará seguimiento permanente a los resultados de la reunión descrita. *AL*





Fortalecimiento Cultura Autocontrol

En lo transcurrido del II semestre de 2019, la Oficina de Control Interno, mediante correo electrónico envió a todos funcionarios, contratistas y colaboradores de Caja Honor, un link para desarrollar las capacitaciones y evaluaciones así:

- III trimestre 2019: capacitación sobre “Auditoría Basada en Riesgos”; asimismo se publicó Tips de Control Interno sobre “Acciones para abordar Riesgos y Oportunidades”

- IV trimestre 2019: capacitación sobre “el Enfoque Hacia la Prevención en el Sistema de Control Interno” y capacitación para el “Alistamiento auditoría CGR 2020”

Figura 22. Capacitación Fortalecimiento de Cultura Autocontrol Fuente: Oficina de Control Interno Caja Honor http://intranet/documentos/Capacitaciones/Capacitacion_principios_del_SCI.pdf

Calificación Índice de Desempeño Institucional FURAG - Control Interno 2018

De conformidad a la evaluación en el FURAG de la vigencia 2018, la calificación correspondiente a la Dimensión Control Interno para Caja Honor, se obtuvo un puntaje del 97.2%, rango SOBRESALIENTE. Para la vigencia 2017 esta Dimensión tuvo un puntaje de 95.7 %.





Figura 23. Resultados Caja Honor – Dimensiones FURAG 2018
Fuente de Información: Oficina Asesora de Planeación Resultados FURAG 2018

6 ASPECTOS RELEVANTES DE LA GESTIÓN DEL II SEMESTRE DE 2019

Los logros durante el segundo semestre de 2019, Caja Honor cuenta con un Talento Humano responsable, comprometido, capacitado que actuó con valores y principios, demostrando su comportamiento ético superior, al servicio de “*Los hombres y mujeres de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional*”.

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

- De conformidad a lo informado por la Oficina Asesora de Planeación, Caja Honor ha obtenido en la evaluación que realiza el Departamento Administrativo de la Función Pública en cada vigencia, respecto al nivel de desempeño frente a las políticas de desarrollo administrativo contenidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión; en dicha evaluación del Índice de Desempeño Institucional 2018, obtuvo un puntaje consolidado de 95.1, que la ubica en el primer lugar entre 1.671 entidades calificadas.
- De conformidad a lo informado por el Área de Talento Humano, Caja Honor en la medición de Ambiente Laboral 2019, obtuvo un resultado del 90 % lo cual significó sobrepasar la meta propuesta para el año 2019 por 8 puntos porcentuales que se traduce en un Índice de Ambiente Laboral muy sobresaliente. *ML*

- Los días 25, 26 y 27 de septiembre se llevó a cabo la XX feria inmobiliaria Caja Honor en las instalaciones de la Sede Principal en la ciudad de Bogotá contando con una participación de 2.296 afiliados con sus familias, donde se reunieron 71 empresas constructoras, inmobiliarias, entidades bancarias y empresas de decoración y quienes presentaron una amplia oferta de proyectos a nivel nacional, asimismo, se recibieron 980 trámites.
- De conformidad a lo informado por la Oficina Asesora de Planeación, al II semestre de 2019, se logró un cumplimiento promedio del Plan de Acción Institucional del 99.55 % el cual se formuló con la metodología del Balanced Scorecard, y se encuentra publicado en el siguiente link: <https://www.cajahonor.gov.co/PGC/Paginas/Planes-de-Accion.aspx>
- De conformidad a lo informado por la Subgerencia Financiera, la ejecución presupuestal del PAI al segundo semestre de la vigencia 2019, se ejecutaron \$1.590.136 millones del presupuesto de ingresos programado por \$1.543.378 millones para el año 2019. Asimismo, en la ejecución del presupuesto de gastos al mismo corte, se ejecutaron \$ 111.546 millones del presupuesto de gastos programado por \$118.064 millones para el año, lo que corresponde al 94.48%.
- De conformidad a lo informado por la Oficina Asesora de Planeación, con corte al 31 de diciembre de 2019, la Entidad registró un total 309.693 afiliados, de los cuales 218.433 se encuentran realizando aportes para solución de vivienda y 91.260 se les administra las cesantías.
- De conformidad a lo informado por la Oficina Asesora de Planeación, para el IV trimestre de 2019 se obtuvo una calificación promedio de 4.8 puntos en una escala de 1 a 5, correspondiente a la medición del índice de satisfacción que incluye la calificación de atributos en relación con los trámites y servicios que impactan directamente en los afiliados. Para el tercer trimestre de 2019, también fue del 4.8%.
- Durante el IV trimestre se destaca la participación en la Feria de Seguridad y Defensa Expodensdefensa realizada los días 2, 3 y 4 de diciembre 2019 con una atención de 250 afiliados que solicitaron información para realizar solución de vivienda a través de los diferentes modelos que ofrece la Entidad.
- En el proceso de otorgamiento de soluciones de vivienda con cargo al Fondo de Solidaridad durante el IV trimestre de 2019 se llevaron a cabo las siguientes entregas: 34 casas en el proyecto Portal del Bunde en el Espinal, 7 apartamentos en el proyecto Almarin Samoa en la ciudad de Ibagué, 3 apartamentos en el Mirador del Llano II en Villavicencio, 25 apartamentos en el proyecto Remansos de San Francisco en la ciudad de Tunja, 12 apartamentos en el proyecto Torres de Orense en la ciudad de Armenia, 20 casas en el proyecto Portal del Bunde en el Espinal y 10 casas bifamiliares en el proyecto Nueva Esperanza en Florencia.

W



Una vez realizada la evaluación al Sistema de Control Interno de Caja Honor, se puede inferir que se viene cumpliendo con la articulación del MECI y el MIGP, respecto a las 7 dimensiones y las 17 políticas establecidas, con un porcentaje de cumplimiento del 100 %, lo cual se evidencia en las actas del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 2019.

La OFCIN, en desarrollo de las evaluaciones a los Sistemas de Administración de Riesgos en los periodos descritos, no observó incumplimientos a las políticas de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, de Crédito, Liquidez, Mercado y Operativo, de acuerdo con lo informado por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo (OAGRI) y la Unidad de Cumplimiento; sin embargo generó Oportunidades de Mejora y Recomendaciones tendientes a la mejora continua de los procesos interrelacionadas a cada SAR.

Los aspectos destacados en las Oportunidades de Mejora y Recomendaciones serán monitoreados y revisados por la OFCIN, en las auditorías siguientes a realizar, durante la vigencia 2020.

Se evidenció el cumplimiento de la función de la Auditoría Interna (OFCIN) establecida principalmente en la Ley 87 de 1993 y por la Superintendencia Financiera de Colombia en la Circular Básica Jurídica CE 029 de 2014 y CE 014 de 2009 Título I – Capítulo IX “Sistema de Control Interno”, numeral 7.5.2 “Gestión de Riesgos” para contribuir a la mejora del proceso de Gestión de Riesgos, utilizando un enfoque sistemático y disciplinado, evaluando la eficacia del mismo.

Caja Honor, realiza de manera continua ejercicios de monitoreo y seguimiento a su gestión mediante evaluaciones periódicas por parte de sus tres líneas de defensa, con el propósito de valorar la eficiencia, eficacia y efectividad de sus procesos, controles, planes, programas y proyectos, de tal forma que se puedan identificar de manera oportuna las desviaciones e implementar medidas para mitigar los riesgos y alcanzar los objetivos institucionales. De este modo se realizó la medición de metas, objetivos e indicadores de gestión con corte al segundo semestre de 2019.

Para evaluar el Sistema de Control Interno la Oficina de Control Interno, realizó labores de monitoreo sobre su gestión de la vigencia 2019. Además, realiza seguimiento a los planes de mejoramiento que resultan de las observaciones producto de las auditorías y control al cumplimiento de la Ley de Transparencia, al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

Recomendación 01:

En atención a los cambios de la nueva versión 03 del MIGP -DAFP de diciembre de 2019, respecto de la versión 02 de julio de 2018, se recomienda actualizar la Resolución interna 527 del 23 de octubre de 2019 “Por la cual se actualiza el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y se dictan otras disposiciones” e incorporar la política 18 (antes 17) “Gestión de la información estadística” y el líder responsable de gestionarla, aprobada por el Consejo para





- En cumplimiento del Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo, se desarrollaron las actividades de intervención de riesgo psicosocial, biomecánico, higiene, seguridad industrial, medicina preventiva y del trabajo de acuerdo con la planeación establecida.
- Se adelantó una auditoria apoyada por ARL y la Oficina de Control Interno, al Área de Talento Humano evaluando la implementación de los estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a las especificaciones de la Resolución 0312 de 2019 y Decreto 1072 de 2015; obteniendo como resultado de cumplimiento al 100 % y adicionalmente se efectúa diagnóstico frente a la intención de certificarse en la Norma NTC-ISO 45001:2018 SG-SST con cumplimiento del 87%.
- Se llevó a cabo la formulación del Plan de Acción Institucional -PAI 2020 aprobado por Junta Directiva en sesión del mes de octubre de 2019.
- Coordinación y apoyo en el desarrollo de la auditoría de renovación por parte del ICONTEC, ente certificador de la norma ISO 9001:2015, desarrollada entre el 9 y el 13 de Septiembre. El resultado de la auditoria determino 0 (cero) no conformidades al Sistema de Gestión de la Calidad y la renovación del certificado, lo cual permite evidenciar el continuo y efectivo acompañamiento por parte de la Oficina Asesora de Planeación a los 17 procesos de la Entidad.
- Participación en los premios de Alta Gerencia del Departamento Administrativo de la Función Pública con la experiencia denominada “Caja Honor, excelencia y bienestar sostenible”, en ella se describe como se adelantó el proceso de reorganización y modernización, para mejorar la prestación del servicio, en términos de eficiencia y eficacia, optimizar el recurso, hacer una gestión fundamentada en valores, teniendo como centro de gravedad el Talento Humano.

7 CONCLUSIONES

Una vez realizado el autodiagnóstico de las 17 políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en Caja Honor, al segundo semestre de 2019, se dio el 100% de cumplimiento de las actividades programadas.

Finalmente, las oportunidades de mejora producto de las auditorías internas y la autoevaluación de los procesos, son gestionadas por los líderes responsables a través de planes de mejoramiento por procesos y documentadas las acciones a través del Sistema Suite Vision, modulo mejoras, con el continuo acompañamiento de la Oficina de Control Interno.



CO-9C2092-1



SI - CER907703



NIT: 980021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 9605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 28-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Organizacional y Empresarial de la Entidad para el Premio de Vivienda Militar y de Policía



la Gestión y el Desempeño Institucional, en sesión del 18 de octubre de 2019; asimismo, incluir también la nueva entidad líder de política Ministerio de Justicia y del Derecho, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1299 del 25 de julio de 2018 *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional”*.

Recomendación 02:

Respecto a la dimensión de Talento Humano, en la nueva versión 03 de MIPG se establece lo siguiente: *“Es fundamental fomentar la integridad pública en cada entidad para lo cual el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana y control interno, son fundamentales...”*; por ello es importante abordar en adelante los puntos que refieren en la páginas 25 y 26 del MIPG versión 03, por parte de Talento Humano y la Oficina de Control Interno.

Concluida la evaluación la Oficina de Control Interno, evidenció un nivel de cumplimiento satisfactorio en razón a que sus actividades están alineadas con el Plan Estratégico Institucional, el Sistema Institucional de Control Interno y el Sistema Integrado de Gestión de Caja Honor e invita a todos los funcionarios y colaboradores de la Entidad a continuar fortaleciendo las actividades que conduzcan al mantenimiento y mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno de la Entidad.

La Gerencia General como política permanente continúa promoviendo, impulsando y motivando todas las actividades necesarias para garantizar el funcionamiento eficiente del Sistema de Control Interno, el Sistema de Gestión de la Calidad y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Cordialmente,

Martha Cecilia Mora Correa
Jefe de la Oficina de Control Interno

Elaboró:
Cpt. Sandra Yasmin Chaves Gil
Auditor OFCIN

Cpt. Daniel Gonzalez Duarte
Auditor OFCIN

