

**INFORME DE AUDITORÍA No. 15 DE 2025**

**GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

**I SEMESTRE 2025**

La Oficina de Control Interno (OFCIN) de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía (Caja Honor), en desarrollo de sus funciones constitucionales, legales y en cumplimiento del Cronograma de Auditorías, aprobado por el Comité de Auditoría (CA) para la vigencia 2025, realizó el Informe de Auditoría de Gestión y Evaluación del Sistema de Control Interno (SCI) del I semestre de 2025, de conformidad al ejercicio auditor realizado a continuación, se presentan los diferentes temas evaluados:

<b>1. Objetivo General</b> .....	3
<b>2. Objetivos Específicos</b> .....	3
<b>3. Alcance</b> .....	3
<b>4. Marco Legal Aplicable</b> .....	3
4.1 Normatividad Externa .....	3
4.2 Normatividad Interna .....	6
<b>5. Metodología</b> .....	7
5.1 Antecedentes .....	7
5.2 Criterios .....	8
<b>6. Resultados de la Evaluación</b> .....	10
<b>6.1 Componente Ambiente de Control</b> .....	10
6.1.1 Modelo de las Líneas de Defensa.....	11
6.1.2 Políticas Generales establecidas para el Sistema de Control Interno - SCI.....	11
6.1.3 Direccionamiento Estratégico.....	14
6.1.4 Mapa de Procesos y Estructura Organizacional .....	17
6.1.5 Integración de Planes Caja Honor .....	18
<b>6.2 Componente Administración del Riesgo</b> .....	28
6.2.1 Matrices de Riesgos .....	29
6.2.2 Sistema Integral de Administración de Riesgos SIAR .....	34
6.2.3. Sistema de Administración de Riesgo SARLAFT .....	36
<b>6.3 Componente Actividades de Control</b> .....	37
6.3.1 Junta Directiva.....	37
6.3.2 Comité de Auditoría - CA .....	39
6.3.3 Alta Gerencia.....	41

6.3.4	Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD .....	41
<b>6.4</b>	<b>Componente Información y Comunicación .....</b>	<b>42</b>
6.4.1	Política de Información y Comunicación .....	43
6.4.2	Rendición de Cuentas 2024 .....	45
6.4.3	Medición FURAG .....	46
6.4.4	Auditorías Icontec .....	47
6.4.5	Medición Desempeño Procesos .....	48
6.4.6	Resultados PAI y Mega .....	49
6.4.7	Sistema de Atención al Consumidor Financiero .....	50
6.4.8	Medición Índice de Satisfacción .....	50
6.4.9	Plan Continuidad del Negocio - PCN .....	51
6.4.10	Gestión del Conocimiento y la Innovación .....	52
<b>6.5</b>	<b>Componente Monitoreo .....</b>	<b>52</b>
6.5.1	Gestión Oficina de Control Interno .....	53
6.5.2	PMI Auditoría Financiera AFRA 2023 CGR .....	58
6.5.3	PMI Auditoría Financiera AFRA 2024 CGR .....	58
6.5.4	Superintendencia Financiera de Colombia - SFC .....	59
6.5.5	Revisoría Fiscal .....	59
6.5.6	Evaluación del SCI Contable vigencia 2024 .....	60
6.5.7	Evaluación del SCI I semestre de 2025 del DAFP .....	61
<b>7.</b>	<b>Síntesis .....</b>	<b>63</b>
7.1.	Síntesis Recomendaciones .....	63
<b>8.</b>	<b>Conclusiones .....</b>	<b>64</b>
8.1	Componente Ambiente de Control .....	64
8.2	Componente Administración de Riesgos .....	64
8.3	Componente Actividades de Control .....	64
8.4	Componente Información y Comunicación .....	65
8.5	Componente Monitoreo .....	65
<b>9.</b>	<b>Índice de Anexos .....</b>	<b>66</b>
9.1	Anexo 1 – Informe Evaluación Independiente Estado SCI I sem 2025 - DAPF .....	66

## 1. Objetivo General

Evaluar el estado de implementación, efectividad y mejora continua del Sistema de Control Interno (SCI) de Caja Honor, conforme a los 5 componentes establecidos en el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), durante el I semestre de 2025 y en cumplimiento al marco legal aplicable.

## 2. Objetivos Específicos

2.1 Evaluar el estado y efectividad del Ambiente de Control como base del Sistema de Control Interno de la Entidad.

2.2. Evaluar la implementación, efectividad y mejora continua del proceso de administración del riesgo.

2.3. Evaluar la eficacia, eficiencia y cumplimiento de las Actividades de Control realizadas por la Entidad.

2.4 Evaluar la efectividad de los procesos de generación, gestión y comunicación de la información institucional.

2.5 Evaluar la efectividad de las actividades de monitoreo implementadas por la Entidad para garantizar el funcionamiento del Sistema de Control Interno SCI.

## 3. Alcance

La auditoría abarcó los procesos, políticas, controles, documentación y evidencias relacionadas con los 5 componentes del MECI, mediante revisión documental, indagaciones, análisis de indicadores y verificación de cumplimiento normativo, y demás lineamientos de la SFC, CGR, CGN, ISO 31000 entre otras durante el I semestre de 2025.

## 4. Marco Legal Aplicable

### 4.1 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. - Congreso de Colombia.
- **Circular 052 de 2007, Título I Capítulo XII**, requerimientos mínimos de seguridad y calidad en el manejo de información a través de medios y canales de distribución de productos y servicios. Modificada por la Circular 59 de 2008 - SFC.
- **Circular Externa 38 de 2009**, de la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC), incorporada en la CE 029 de 2014 - SFC.
- **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 - Congreso de la República.

- **CE 029 de 2014**, reexpedición de la Circular Básica Jurídica. Modificada Circular Externa 008 de 2023. (Capítulo IV del Título I de la Parte I de la CBJ correspondiente a las instrucciones en materia de SCI de las entidades vigiladas.) SFC, sustituido a través de la Circular Externa 008 de 2023 de la SFC y subrogada por la Circular Externa 006 del 26-06-2025.
- **Ley 1712 de 2014** - transparencia y acceso a la información.
- **Decreto 1083 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Deroga Decreto 943 de 2014 y sus modificaciones. - DAFP.
- **Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y sus modificaciones.
- **Resolución 193 de 2016**, por la cual se incorpora, en los Procedimientos Transversales del Régimen de Contabilidad Pública, el Procedimiento para la Evaluación del Control Interno Contable (modificada por la Resolución 693 de 2016) - CGN.
- **Resolución 693 de 2016**, por la cual se modifica el cronograma de aplicación del Marco Normativo para Entidades de Gobierno, incorporado al Régimen de Contabilidad Pública mediante la Resolución número 533 de 2015, y la regulación emitida en concordancia con el cronograma de aplicación de dicho Marco Normativo.
- **Decreto 648 de 2017**, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública - DAFP.
- **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 - DAFP.
- **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 - DAFP.
- **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. Modificada por la Resolución 2795 de 2004 - MDN.
- **Decreto 338 de 2019**, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno y se crea la Red Anticorrupción - DAFP.
- **Resolución 312 de 2019**, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST- Ministerio de Trabajo.
- **Decreto 2106 de 2019**, por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública. (Informe de Evaluación Independiente del Estado del Sistema de Control Interno) - DAPRE.
- **Circular Externa 100-006 de 2019** SCI, lineamientos generales para el informe semestral de Evaluación Independiente del Estado del SCI - Decreto 2106 de 2019 - DAFP.

- **Ley 1952 de 2019**, por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. Congreso de Colombia.
- **Ley 2013 de 2019**, por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés. - Congreso de la República.
- **Guía de auditoría interna basada en riesgos para entidades públicas** - versión 4 de julio 2020 - DAFP.
- **Decreto 403 de 2020**, del Ministerio de Justicia y del Derecho, por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal. DAFP.
- **Circular 15 de septiembre 2020** de la CGR, por medio de la cual se imparten Lineamientos Generales sobre los Planes de Mejoramiento y manejo de las acciones cumplidas.
- **Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG** versión 6 de diciembre 2024.
- **Circular Externa 100-019 de 2021** - orientaciones para el cumplimiento del decreto 830 de 2021, incorporado en el decreto 1081 de 2015, único reglamentario del sector presidencia de la república, por parte de sus sujetos obligados, y de la ley 2013 de 2019 por parte de los contratistas del estado. DAFP.
- **Ley 2195 de 2022**, por medio del cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones. - Congreso de la República.
- **Decreto 076 de 2022**, 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. Modifica el Decreto 1900 de 2013. MDN
- **Decreto 077 de 2022**, 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. Modifica el Decreto 1901 de 2013. MDN.
- **Resolución 7870 de 2022**, por la cual se emite y adopta la Política General de Seguridad y Privacidad de la Información, Seguridad Digital, Ciberseguridad y Continuidad de los servicios Tecnológicos en las Unidades Ejecutoras o Dependencias del Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional y entidades adscritas y vinculadas al Sector Defensa y se dictan otras disposiciones.
- **Circular Externa 008 del 16-05-2023** - instrucciones relativas al Sistema de Control Interno de las entidades vigiladas - SFC.
- **Resolución Reglamentaria Orgánica 062 del 3-05-2023**, que regula la advertencia ordinaria del control preventivo, basado en el ejercicio ordinario de la vigilancia fiscal, en la Contraloría General de la República.
- **Resolución Reglamentaria Orgánica 066 del 02-04-2024**, por la cual se subroga la Resolución Reglamentaria Orgánica número 064 de 2023 que reglamenta la rendición electrónica de la cuenta, los informes y otra información que realizan los sujetos de vigilancia y control fiscal de la Contraloría General

de la República a través del Sistema de Rendición Electrónico de la Cuenta e Informes y Otra Información (Sireci).

- **Decreto 1122 del 30-08-2024**, por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública.
- **Directiva Permanente 23** del 17-10-2024 del GSED.
- **Instructivo 001 de 2024**, instrucciones dirigidas a las entidades públicas para el cambio del período contable 2024-2025, para el reporte de información a la Contaduría General de la Nación (CGN) y otros asuntos relacionados con el proceso contable.
- **Normas Internacionales de Auditoría NIAS**, normas sobre atributos, normas sobre desempeño. NIA-315 y 330 - identificación y valoración de los riesgos, NIA 500 y 530 - evidencia y muestreo de auditoría, NIA 260 y 265 - comunicación de deficiencias en el control interno.

#### 4.2 Normatividad Interna

- **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. Modificada parcialmente por la Resolución 609 de 2019.
- **Resolución 609 de 2019**, por medio de la cual se modifica la Resolución 728 de 2018 y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 380 de 2021**, por la cual se actualizan las disposiciones que regulan el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- **Resolución 748 de 2021**, por la cual se modifica la Resolución 728 de 2018, Resolución 609 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 84 de 2022**, por la cual se actualizan y unifican las disposiciones que regulan 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 196 de 2022**, por la cual se modifica la Resolución 084 de 2022, se ajustan unas funciones de la Unidad de Control Disciplinario Interno de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía con fundamento en la Ley 2094 de 2021 y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 214 de 2022**, por la cual se actualizan y se adoptan las Tablas de Retención Documental de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
- **Resolución 422 de 2022**, por la cual se actualiza el reglamento para el trámite interno de las peticiones presentadas ante la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
- **Acuerdo 01 del 20-03-2024**, por medio del cual se actualiza el Reglamento Interno del Comité de Auditoría de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía y se deroga el Acuerdo 01 de 2020.



- **Resolución 396 del 10-sep-2024**, por la cual se actualiza el Reglamento de Contingencias Pasivas y Provisiones de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
- **Resolución 545 del 19-12-2024**, por la cual se establecen las escalas salariales de los Trabajadores Oficiales de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.- modifica la tabla de escala salarial establecida en el artículo 18 de la Resolución 728 de 2018
- **Resolución 068 del 20-02-2025**, por la cual se modifica la Resolución 084 y la Resolución 196 de 2022 y se dictan otras disposiciones.
- **Código de Buen Gobierno**, GE-NA-CO-001, versión 16 del 29-07-2024.
- **Código de Ética, Integridad y Conducta**, formato TH-NA-CO-001 versión 16 del 27-02-2024 y versión 17 del 05-05-2025.
- **Manual de Auditoría**, CI-NA-MA-001 versión 8 del 29-04-2024.
- **Manual Seguridad de la Información y Ciberseguridad**, GR-NA-MA-009 versión 4 del 28-08-2024.
- **Manual del Sistema Integral de Administración de Riesgos - SIAR**, GR-NA-MA-001 versión 3 del 29-11-2024, versión 4 del 28-feb-2025, versión 5 del 30-05-2025, versión 6 del 27-06-2025.
- **Manual SARLAFT**, GR-NA-MA-004, versión 16 del 28-06-2024 y versión 17 del 31-01-2025.
- **Manual de Archivo y Correspondencia**, GD-NA-MA-001 versión 10 del 01-03-2024.
- **Manual Sistema de Atención al Consumidor Financiero** - versión 8 del 29-11-2023.
- **Manual de Políticas Contables Normas Internacionales de Información Financiera**, aprobado por la Junta Directiva de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía según Acta número 12 de octubre 2015. FC-NA-MA-01 versión 12 del 30-07-2024.

## 5. Metodología

### 5.1 Antecedentes

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, es una herramienta que simplifica e integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y Gestión de la Calidad y los articula con el Sistema de Control Interno SCI, para hacer los procesos dentro de la Entidad más sencillos y eficientes. Es un marco de referencia que permite a las entidades públicas, dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar su gestión.

El MIPG se desarrolla a través de 7 Dimensiones Operativas, cada una corresponde al conjunto de políticas, prácticas, elementos e instrumentos con un propósito común, que permiten desarrollar un proceso de gestión estratégica que se adapta a las características particulares de cada entidad pública. Cada dimensión funciona articulada e intercomunicada, agrupando las 19 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional por área que permite que se implemente del Modelo adecuadamente y fácil, para mejorar la capacidad, incrementar la confianza y generar resultados con valores para que Caja Honor funcione eficiente y transparente, asignando responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control en todas

sus líneas de defensa, monitoreadas mediante el Formulario Único de Avance de la Gestión FURAG, consolidado por la Oficina Asesora de Planeación.

El SCI es el conjunto de políticas, principios, normas, procedimientos, y mecanismos de verificación y evaluación que deben implementar las Entidades, donde intervienen y participan los órganos de gobierno y control, así como todos sus funcionarios, con el fin de proporcionar un grado de seguridad razonable en el cumplimiento de sus objetivos estratégicos en aras de lograr, como mínimo, lo siguiente:

- a. Mejorar la eficiencia en el desarrollo de sus actividades.
- b. Prevenir y mitigar la ocurrencia de fraudes internos y externos.
- c. Realizar una gestión adecuada de los riesgos.
- d. Aumentar la confiabilidad y oportunidad en la información generada.
- e. Cumplir la normatividad aplicable.
- f. Proteger los activos de la organización.
- g. Prevenir y mitigar la ocurrencia de actos de corrupción.

## 5.2 Criterios

Para la revisión de la efectividad del SCI del I semestre de 2025, se utilizó varias herramientas e insumos así:

1. Esta evaluación fue realizada, teniendo en cuenta la articulación de las 7 Dimensiones y las 19 Políticas establecidas de Gestión y Desempeño de conformidad con el Decreto 1499 de 2017 Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y su Manual Operativo versión 5 de marzo de 2023 y, con los componentes del MECI, el Decreto 648 de 2017, Decreto 612 de 2018, el Código de Ética, Integridad y Conducta, el Código de Buen Gobierno y a través de la asignación de responsabilidades de la línea estratégica y las 3 líneas de defensa y en cumplimiento a la Resolución Interna 380 del 13-07-2021 del CIGD.

Informes realizados por la OFCIN correspondiente a la Evaluación Independiente del Estado del SCI - DAFP I semestre 2025, en cumplimiento con las disposiciones contenidas en el artículo 156 del Decreto 2106 del 22-nov-2019, que modifica el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 y la Circular Externa 100-006 del 19-dic-2019 y Circular 008 de 2023, evaluando los 5 Componentes de la Séptima Dimensión - Control Interno:

- 1) Ambiente de Control,
  - 2) Administración del Riesgo,
  - 3) Actividades de Control,
  - 4) Información y Comunicación y
  - 5) Actividades de Monitoreo.
2. De acuerdo con los lineamientos y al formato que contiene la estructura definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG; dicho formato consta de 17 lineamientos y 81 preguntas; que se distribuyen como se muestra en la siguiente tabla:



**Tabla 1. Formato de Evaluación Independiente del Estado Sistema de Control Interno - DAFP**

Componentes	Lineamientos	Preguntas
<b>Ambiente de control</b>	<b>5</b>	1
		2
		3
		4
		5
<b>Evaluación de riesgos</b>	<b>4</b>	6
		7
		8
		9
<b>Actividades de control</b>	<b>3</b>	10
		11
		12
<b>Información y comunicación</b>	<b>3</b>	13
		14
		15
<b>Monitoreo</b>	<b>2</b>	16
		17
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>81</b>

Fuente: DAFP Decreto 2106 de 2019 - Circular Externa 100-006 de 2019

- Lineamientos establecidos en la Circular Externa 008 de 2023 de la SFC Parte I, Título I, Capítulo IV, correspondiente a las instrucciones en materia del Sistema de Control Interno y Circular Externa 006 del 26-06-2025.
- Resultados de los informes de Auditoría realizados por la OFCIN en el I semestre de 2025, en cumplimiento a los Cronogramas del Plan de Auditoría e Informes Internos y Externos del I semestre 2025.
- Informes publicados por la Entidad en la página web de Caja Honor por los diferentes procesos de la Entidad correspondientes al I semestre de 2025.
- Resultados de los Planes de Acción gestión de los 18 procesos monitoreados por la Oficina Asesora de Planeación - OAPLA a través de la herramienta Suit Vision Empresarial - SVE del I y II trimestre de 2025.
- Actas de los diferentes Comités (Financiero, Riesgos, Comité Institucional de Gestión y Desempeño - GIGD, Crédito, Sostenibilidad Contable, Conciliación, entre otros). Así como los informes de Riesgos emitidos por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo - OAGRI del I semestre de 2025.
- Herramientas tecnológicas Isolucion (procedimientos, manuales, guías, acciones de mejora, entre otros, normograma), Vigía (mapa de riesgos), Suit Vision Empresarial (desempeño de los procesos PAP, seguimiento PMP, PMI), entre otros.
- Sistema de Gestión Integrado de la Oficina de Control Interno, entre los cuales se encuentran, los procedimientos, políticas, manuales, procedimientos, formatos y Normas Internacionales de Auditoría

**NIT: 860021967 - 7**

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá **601 755 7070**  
Línea gratuita nacional **01 8000 185 570**  
[www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co) - [contactenos@cajahonor.gov.co](mailto:contactenos@cajahonor.gov.co)  
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

**BIENESTAR Y EXCELENCIA**



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

NIAS, Normas sobre atributos, Normas sobre desempeño. NIA-315 y 330 - Identificación y valoración de los riesgos, NIA 500 y 530 - Evidencia y muestreo de auditoría, NIA 260 y 265 - Comunicación de deficiencias en el control interno.

10. La OFCIN realiza el ejercicio auditor de acuerdo con las Normas Internacionales de Auditoría vigentes en Colombia a la fecha, sobre la base de pruebas selectivas; un procedimiento de esta naturaleza no puede identificar todas las desviaciones de control de la población, sino solamente aquellas que estén presentes dentro de la muestra evaluada; por tanto, es necesario efectuar seguimiento permanente y revisión del funcionamiento del Sistema de Control Interno por parte de la Administración, como principal línea de defensa para prevenir o detectar errores o irregularidades en el desarrollo de las operaciones.

## 6. Resultados de la Evaluación

Los resultados que a continuación se describen hacen referencia a lo observado por la Oficina de Control Interno en las auditorías internas finalizadas al I semestre de 2025, al seguimiento de las actividades desarrolladas de los Planes de Acción del I y II trimestre de 2025 e informes de gestión de la Administración, y los procesos; así como la evaluación por la OFCIN al seguimiento de los Planes de Mejoramiento PMP y PMI.

### 6.1 Componente Ambiente de Control

Conjunto de elementos que determinan la cultura organizacional, la ética, el compromiso directivo y la estructura organizativa que soporta el Sistema de Control Interno - SCI. Influye directamente en el comportamiento de los funcionarios y en la efectividad de los controles.

El ambiente de control es la base sobre la que se construyen los otros componentes del sistema interno, proporcionando la estructura y disciplina esenciales para su efectividad. Un ambiente de control eficaz incluye la clara asignación de autoridad y responsabilidad, la implementación de políticas robustas para la contratación y formación de personal competente y el desarrollo de una cultura organizacional que enfatiza la ética y la honestidad.

#### Marco Regulatorio Referenciado:

**Circular Externa 08 de 2023 - SFC:** Este documento subraya la importancia de un ambiente de control bien definido que asegure la integridad, el compromiso ético y la competencia del personal.

**DAFP:** Afirma que un ambiente de control efectivo es crucial para garantizar la transparencia y eficiencia en la gestión de recursos públicos y el cumplimiento de los objetivos del estado, proporcionando un marco para la evaluación y mejora continua de la auditoría y del control interno.

#### Seguimiento observado por la OFCIN

Caja Honor, tiene implementado el Sistema de Control Interno - SCI, cumpliendo con las directrices de la Ley 87 de 1993 y lo dispuesto por SFC en la CE 038 de 2009, incorporada a la CE 029 de 2014 de la SFC, CE 008 de 2023, Resolución 193 de 2016 emitida por la Contaduría General de la Nación - CGN (modificada por la Resolución 693 de 2016) e Instructivo 001 de 2024 y a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y del Ministerio de Defensa Nacional (MDN).

### 6.1.1 Modelo de las Líneas de Defensa

Caja Honor ha adoptado a través de la Guía de Operación Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG (Cód. GE-NA-GU-027 versión 7 del 22-08-2024 y versión 08 del 16-05-2025), la Dimensión 7 - Control Interno articulándolo con el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) del Departamento Administrativo de la Función Pública, como parte del sistema de gestión institucional, definiendo de manera clara los roles y responsabilidades específicas de las líneas de defensa, actualizadas con lo dispuesto a través de la CE 008-2023 de la SFC.

En cumplimiento de este enfoque, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño realiza seguimiento sistemático al avance de la gestión frente a las 19 políticas del MIPG, fortaleciendo la implementación de controles en cada línea de defensa.

**Línea Estratégica:** Está bajo la responsabilidad de la Alta Dirección y el Comité de Auditoría, y se centra en la emisión, revisión, validación y supervisión de las políticas en materia de control interno y gestión de riesgos.

**Primera Línea:** Se refiere a las funciones operativas y de gestión dentro de la Entidad. Los roles de esta línea los cumplen los líderes de proceso y los responsables de cada dependencia.

**Segunda Línea:** Incluye actividades de evaluación de la gestión de riesgos, verificación de la correcta aplicación de controles y apoyo a la identificación de controles para la mitigación de riesgos. Este rol lo cumplen servidores del nivel directivo o asesor, como el Jefe de la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo y el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.

**Tercera Línea:** Relacionada con la ejecución de actividades de aseguramiento y asesoría independientes. Este rol lo cumple la Oficina de Control Interno, que evalúa de manera independiente y objetiva los controles de la primera y segunda línea.

### 6.1.2 Políticas Generales establecidas para el Sistema de Control Interno - SCI

Caja Honor es una Empresa Industrial y Comercial del Estado de carácter financiero del orden nacional, organizada como un establecimiento de crédito, de naturaleza especial, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y capital independiente, vinculada al Ministerio de Defensa Nacional y vigilada por la Superintendencia Financiera de Colombia.

De acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto Orgánico de Presupuesto - Dec.111-1996 artículo 96 en virtud de la naturaleza jurídica y la actividad que realiza, el presupuesto de la Entidad no hace parte del Presupuesto General de la Nación y su régimen para efectos presupuestales es la Resolución 2416 del 12-11-1997 para Empresas Industriales y Comerciales del Estado, dedicadas a actividades financieras.

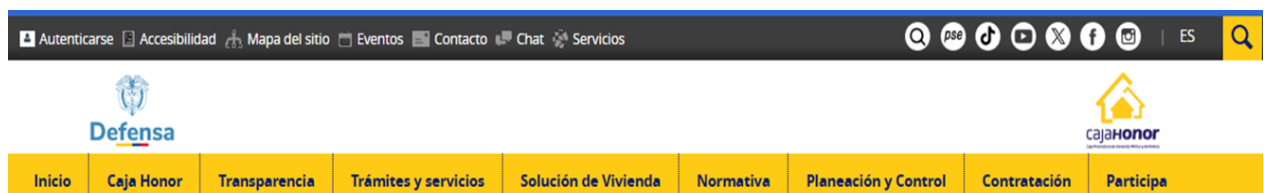
Caja Honor, en el marco de su misión y políticas de gestión, impulsa planes institucionales estratégicos orientados a consolidar la calidad del servicio, fortalecer la gestión de riesgos y fomentar la mejora continua. Estas iniciativas permiten avanzar hacia el logro de los objetivos establecidos, asegurando el seguimiento y control del desempeño organizacional.

Los niveles de autoridad y responsabilidad en Caja Honor están definidos en el Decreto 076 de 2022, que modificó el Decreto 1900 de 2013. Asimismo, mediante la Resolución Interna 084 de 2022, actualizada por las Resoluciones 196 de 2022 y 068 de 2025, se consolidaron y actualizaron las disposiciones que regulan la estructura organizacional, las funciones y las siglas de las Áreas y Grupos Internos de Trabajo. Por otra parte, la Resolución Interna 380 de 2021 establece las normas que rigen el funcionamiento del Comité

Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD), órgano clave para el seguimiento y evaluación de la gestión institucional.

Caja Honor cuenta con el Código de Ética, Integridad y Conducta TH-NA-CO-001 (versión 16 del 27-02-2024 y versión 17 del 07-05-2025), fundamentado en los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, lealtad y excelencia. Este documento está alineado con las disposiciones del DAFP, la Circular Externa 008 de 2023 de la SFC, el Ministerio de Defensa Nacional y demás organismos competentes, y establece los lineamientos que orientan el comportamiento ético de los servidores públicos dentro y fuera de la Entidad.

Durante el I semestre de 2025, en coordinación con el Área de Talento Humano, se llevaron a cabo jornadas de capacitación internas con el objetivo de socializar los temas estratégicos y fortalecer el conocimiento institucional, como a continuación se evidencia:



## Código de Ética, Integridad y Conducta

Autor: Caja Honor  
Fecha de publicación:



El Código de Ética, Integridad y Conducta se complementa con diferentes capítulos especializados que desarrollan normas de ética y conducta en materia de valores institucionales, políticas y normas de conductas generales, normas de conducta en la prevención y control del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, compromisos éticos e institucionales, conflicto de intereses, Política de control de riesgos, el Régimen Sancionatorio, y es de conocimiento y competencia del Comité Institucional de Desarrollo Administrativo y Comité Laboral.

De modo tal, la Entidad se compromete a difundir, realizar el seguimiento y evaluar periódicamente el conocimiento del presente código



Figura 1. Código de Ética, Integridad y Conducta 17 del 07-05-2025  
Fuente: Página Web Caja Honor - 19-08-2025





## Ruta del Honor 2025

CD **Conflicto de Interés**  
Para ☐ All for one

Los valores que nos guían: honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, excelencia y lealtad.

Vuy pronto, juntos exploraremos lo que nos hace únicos!

ExploraTusValores  
CulturaCajaHonor 

 Responder  Responder a todos  Reenviar 

Jun 28/04/2025 9:11

## C.E.008 de 2023 de la SFC

Sustituir integralmente el Capítulo IV del Título I de la Parte I de la Circular Básica Jurídica C.E. 029 de 2014 correspondiente a las instrucciones en materia de Sistema de Control Interno de las entidades vigiladas.

### 3. Componentes del Sistema de Control Interno

#### 3.1 Ambiente de Control

##### 3.1.1. Código de ética y conducta

Las EV deben tener un código de ética y conducta que incluya, como mínimo, reglas sobre: i) la gestión de conflictos de interés en los que puedan incurrir los funcionarios y administradores de la EV; ii) el uso, acceso y custodia de la información reservada; iii) el otorgamiento de incentivos por parte de la EV a los funcionarios, a los administradores y a terceros; iv) el seguimiento al cumplimiento del código; v) el procedimiento para el reporte de los incumplimientos del código por parte de los funcionarios y administradores de la entidad, incluyendo líneas y canales adoptados; vi) la divulgación del código; vii) normas de conducta; y viii) el procedimiento sancionatorio frente a su inobservancia y las consecuencias de su incumplimiento.



Queridos exploradores llega la

# RUTA DEL HONOR 2025

Atentos a transitar por este sendero que nos acerca al gran tesoro de los **VALORES CAJA HONOR**

#CulturaCajaHonor



## Código de Ética, Integridad y Conducta



### Integridad

Actuar con transparencia, responsabilidad y coherencia en cada decisión.



### Ética pública

Servicio a la ciudadanía sin búsqueda de beneficio personal.



### Comportamiento ejemplar

Fortalecemos la confianza institucional con nuestras acciones diarias.

Cumplir el código es preservar la legitimidad de nuestras decisiones institucionales.

[Código de Ética, Integridad y Conducta](#)



Figura 2. Capacitaciones Caja Honor Código de Ética Integridad y Conducta version 17 del 07-05-2024  
Fuente: Intranet Caja Honor, Gestor del Conocimiento Capacitaciones I semestre 2025

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070  
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570  
[www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co) - [contactenos@cajahonor.gov.co](mailto:contactenos@cajahonor.gov.co)  
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

**BIENESTAR Y EXCELENCIA**



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

Adicionalmente, se ha implementado el Código de Buen Gobierno GE-NA-CO-001 (versión 16 del 29-07-2024), con el objetivo de fortalecer la gestión institucional, promover el uso eficiente de los recursos y prevenir conflictos entre las partes interesadas. Ambos códigos son socializados internamente y se encuentran disponibles en la herramienta Isolucion y en el sitio web institucional. Asimismo, en cumplimiento de la Circular Externa 008 de 2023 de la Superintendencia Financiera de Colombia, Caja Honor ha institucionalizado las políticas del Sistema de Control Interno y de Desarrollo Organizacional, aprobadas por la Junta Directiva. Estas políticas conforman un marco normativo claro, estructurado y eficaz, orientado a garantizar la transparencia, eficiencia y legalidad en la gestión institucional, fortaleciendo la confianza de los grupos de interés.

Su implementación es liderada por los responsables de proceso, monitoreada a través de la segunda y tercera línea de defensa, y reportada al Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD), la Gerencia General, el Comité de Auditoría y la Junta Directiva.

Adicionalmente, la Oficina de Control Interno (OFCIN) cuenta con el Manual de Auditoría CI-NA-MA-001 (versión 8 del 29-04-2024) como documento rector para el desarrollo de sus actividades, alineado con el anexo técnico del MIPG y soportado por procedimientos, guías, formatos, códigos y demás documentos controlados del Sistema Integrado de Gestión, disponibles en la herramienta tecnológica Isolucion.

### 6.1.3 Direccionamiento Estratégico

Caja Honor cuenta con un claro direccionamiento estratégico, como la ruta que marca el horizonte para cumplir los objetivos y alcanzar las metas propuestas en su modelo de planeación que articula las políticas de gestión y desempeño institucional con las directrices dadas por el Gobierno Nacional, especialmente la Presidencia de la República, el Ministerio de Defensa Nacional, la Superintendencia Financiera de Colombia, el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública y las políticas emitidas por la Junta Directiva y la Gerencia General, con el fin de transformar estos insumos en resultados que han impactado positivamente en la satisfacción de nuestros afiliados.

Caja Honor contribuye con la política del Gobierno Nacional en materia de vivienda articulados con los ministerios de Defensa Nacional y Vivienda Ciudad y Territorio y como entidad integrante del Grupo Social y Empresarial de la Defensa (GSED), pertenece al sector de Servicios Sociales teniendo como propósito contribuir al bienestar de sus afiliados mediante soluciones de vivienda. Para ello, ofrece diversos modelos de acceso, entre los que se destacan: Vivienda 14, Vivienda 8, Fondo de Solidaridad (Héroes), Vivienda Leasing, Crédito Hipotecario y líneas de ahorro, diseñados para atender las necesidades habitacionales de la población vinculada.

A continuación, se presenta el direccionamiento estratégico como motor que impulsa la gestión institucional:

- Mapa Estratégico 2023-2026 BSC

El Direccionamiento Estratégico de la Entidad se encuentra dentro de una estructura lógica de objetivos estratégicos, su relación causa-efecto respecto a las perspectivas con un propósito superior enfocado a la satisfacción plena de los afiliados.





Figura 3. Direccionamiento Estratégico 2023 - 2026  
Fuente: OAPLA - Plan Estratégico Institucional 2023 - 2026

Modelo	2023	2024	2025	2026	TOTAL MEGA
VIVIENDA 14	13.670	12.848	12.102	11.880	50.500
VIVIENDA 8	2.486	2.500	2.550	2.700	10.236
CRÉDITOS DE VIVIENDA (Leasing, hipotecario)	230	240	250	260	980
HÉROES	100	100	100	100	400
<b>Total</b>	<b>16.486</b>	<b>15.688</b>	<b>15.002</b>	<b>14.940</b>	<b>62.116</b>

Figura 4. Metas Estratégicas Soluciones de Vivienda 2023 - 2026  
Fuente: OAPLA - Plan Estratégico Institucional 2023 - 2026

El Plan de Acción Institucional - PAI 2025, focaliza esfuerzos hacia el cumplimiento de los planes, estrategias y metas para entregar 15.002 soluciones de vivienda a través de los diferentes modelos establecidos por la Entidad.

## Unidades Estratégicas de Negocio - UEN

Caja Honor cuenta con 3 Unidades Estratégicas de Negocio, orientadas a facilitar la ejecución y soporte de las operaciones misionales, así:

- **Gestión de activos y pasivos:**

Esta Unidad Estratégica de Negocio 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. Esta UEN es liderada por la Subgerencia Financiera.

- **Soluciones de vivienda:**

Esta Unidad Estratégica de Negocio 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, de igual manera, es la encargada de liderar las comunicaciones internas y externas de la Entidad. Esta UEN es liderada por la Subgerencia de Vivienda y Proyectos.

- **Operaciones de aportes, subsidios y cesantías:**

Esta 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. Esta UEN es liderada por la Subgerencia de Atención al Afiliado y Operaciones.



Figura 5. Unidades Estratégicas de Negocio - UEN  
Fuente: OAPLA - Plan Estratégico Institucional 2023 - 2026

#### 6.1.4 Mapa de Procesos y Estructura Organizacional

La Entidad realiza su gestión con un enfoque basado en procesos hacia la mejora continua, con el propósito de satisfacer las necesidades de sus afiliados y grupos de valor, de acuerdo con el marco normativo establecido para tal fin. Cada proceso cuenta con una caracterización propia donde se define el objetivo, alcance, entradas, salidas, riesgos y controles, indicadores y políticas de operación, que, en conjunto con la información documentada, soportan el Sistema de Gestión Integrado.

Con la finalidad de cumplir el objeto misional y las funciones asignadas por ley, Caja Honor ha definido su cadena de valor o mapa de procesos y la articula con la estructura organizacional, diferenciándose los niveles estratégicos, misionales, apoyo y de evaluación, que se fundamentan en seis (6) macroprocesos, los cuales se interrelacionan entre sí a través de los 18 procesos, como se referencia en el documento Código GE-NA-MP-001 versión 3 del 06-05-2025 y versión 4 del 8-05-2025.

Cada proceso cuenta con una caracterización propia donde se define, entre otros, el objetivo, alcance, entradas, salidas, riesgos y controles, indicadores y políticas de operación, que, en conjunto con la información documentada, hacen parte del Sistema de Gestión de la Calidad certificado con la NTC ISO 9001:2015, norma internacional que articula la estrategia con la operación en cumplimiento de los requisitos exigidos en la misma.

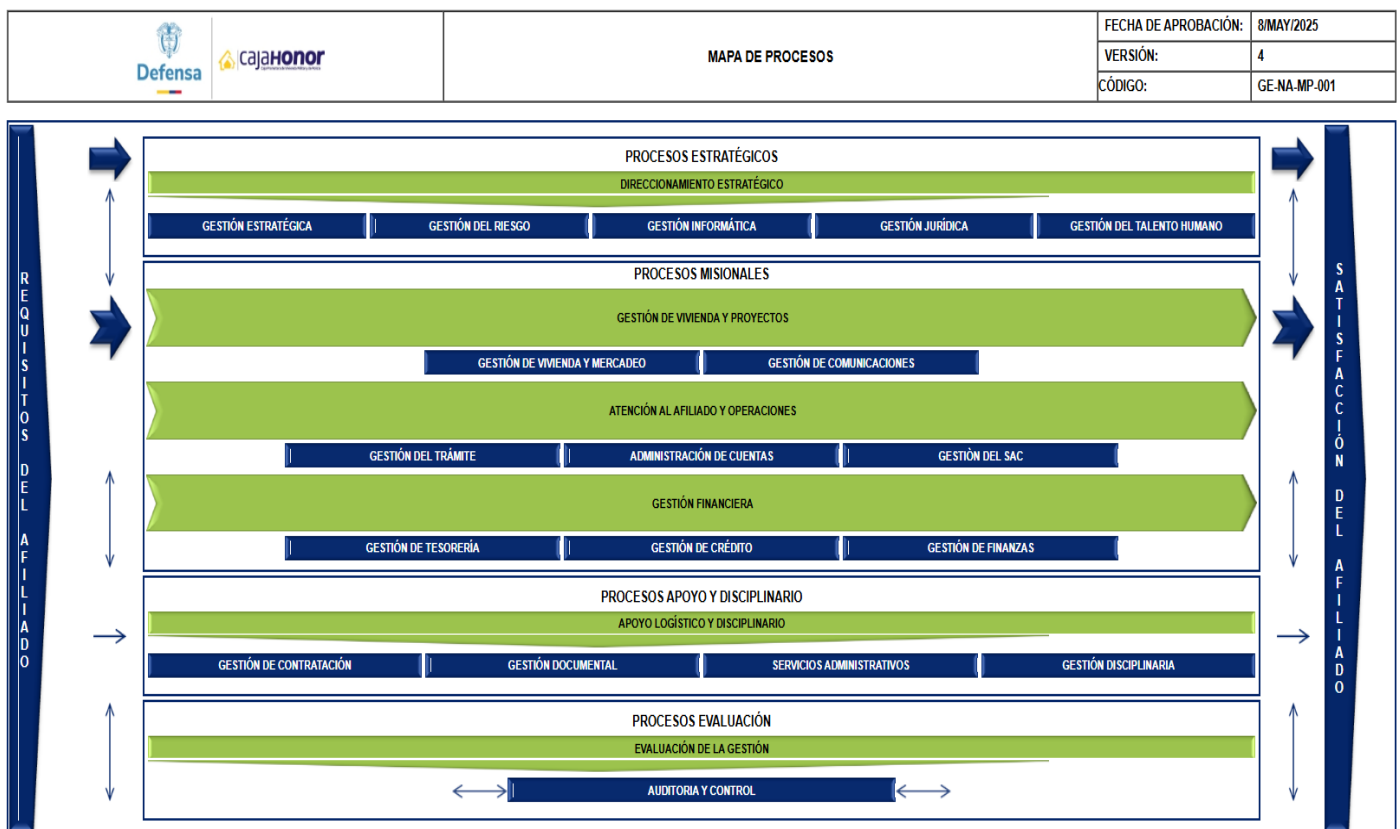


Figura 6. Mapa de Procesos Caja Honor - GE-NA-MP-001 versión 3 del 06-05-2025 y versión 4 del 8-05-2025.  
Fuente: Isolucion Listado maestro de documentos consulta 11-09-2025

### 6.1.5 Integración de Planes Caja Honor

Caja Honor a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño - (CIGD), realizó la formulación de la integración de los 12 Planes Institucionales vigencia 2025 en cumplimiento del Decreto 612 de 2018 del DAFP y su respectiva publicación en la página web de Caja Honor, así como los avances de estos, correspondientes al I y II trimestre de 2025, así:

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 de 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 Tratamiento de riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

**1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad (PINAR):** Su objetivo es el de asesorar y acompañar a los procesos en la mejora continua en el marco del MIPG, para mantener el índice de gestión y desempeño institucional, fortaleciendo la función archivista al interior de la Entidad, mediante la implementación de planes, programas y proyectos que contribuyan al adecuado manejo del patrimonio documental de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía. De conformidad a las actividades programadas y publicadas en la página web presentó los siguientes avances en el I semestre de 2025, entre las cuales se encuentra el cambio de la Política Institucional de Gestión Documental, el fortalecimiento con nuevos programas y la actualización de programas específicos existentes en el que se incorporaron normas técnicas como se muestra a continuación:

Ejecución	2025	
	I trim.	II trim.
Plan Institucional de Archivos de la Entidad (PINAR)	32%	38%

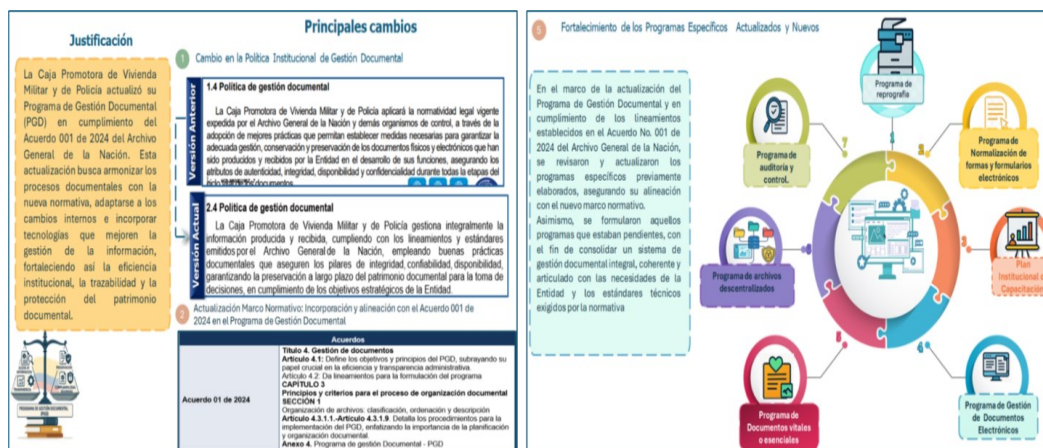


Figura 7. Avance Plan Institucional de Archivo - PINAR al I semestre 2025

Fuente: Acta No. 3 del 10-07-2025 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño



2. Plan Anual de Adquisiciones: El plan establece la programación de ejecución de las adquisiciones y necesidades de los procesos para la vigencia 2025 (contratación de bienes y servicios), propio para el desarrollo y normal funcionamiento de la Entidad encaminadas a la mejora en la prestación del servicio misional y de la visión institucional; el siguiente es el avance trimestral:

Ejecución	2025	
	I trim.	II trim.
Plan Anual de Adquisiciones	36%	68%

### Ejecución Plan de Compras 2025



Figura 8. Avance Plan de Compras al I semestre 2025

Fuente: Acta No. 4 del 05-08-2025 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

En atención a la Dimensión de Talento Humano dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), Caja Honor desarrolla esta dimensión a través de herramientas y estrategias alineadas con la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), e implemento una Política Estratégica de Talento Humano que abarca el ciclo de vida del servidor público (Ingreso, Desarrollo y Retiro), y una Planificación Estratégica en la que se integran los siguientes planes:



Figura 9. Avance Planes Integrales de Talento Humano I semestre 2025

Fuente: Acta No. 2 del 08-05-2025 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070  
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570  
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co  
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

**BIENESTAR Y EXCELENCIA**



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

**3. Plan Anual de Vacantes:** Definir para la vigencia 2025 los empleos vacantes en Caja Honor así como el cumplimiento de políticas de gobierno (SENA - Estado Joven - Mi primer empleo - Talentos Diversos), para proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular trabajadores oficiales competentes, atendiendo las necesidades de la planta, que para la presente vigencia inicia con 373 colaboradores y 9 vacantes para una Planta Total de 382 empleados. De conformidad a las actividades programadas y publicadas en la página web presentó los siguientes avances al I semestre de 2025, como se muestra a continuación:

Ejecución	2025	
	I trim.	II trim.
Plan Anual de Vacantes	54%	63%

De conformidad a los avances publicados por ARTAH, con corte al 30-06-2025, el Plan Anual de Vacantes presenta una ejecución del 63%, con 376 funcionarios, 6 vacantes de 382 empleados.

**4. Plan de Previsión de Recursos Humanos:** Se realizó la planificación de empleos conforme a las estrategias institucionales y necesidades operativas, orientada al fortalecimiento de competencias para responder a desafíos futuros. Las acciones incluyeron gestión de rotación, selección, identificación de cuadros de reemplazo y desarrollo de talento mediante formación y experiencia. Estas iniciativas se alinean con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, promoviendo la equidad, la justicia, el trabajo decente y el crecimiento económico, reconociendo al talento humano como eje central de la gestión institucional; en consonante a las actividades programadas el siguiente son los avances al I semestre 2025:

Ejecución	2025	
	I trim.	II trim.
Plan de Previsión de Recursos Humanos	45%	52%



Figura 10. Publicación Plan de Previsión de Recursos Humanos e Informes de avance trimestral 2025 - consulta 19-08-2025  
Fuente: <https://www.cajahonor.gov.co/Paginas/Plan-de-Prevision-de-Recursos-Humanos-2019.aspx>

**5. Plan Estratégico de Talento Humano:** El plan se fundamenta en la normativa nacional e internacional vigente, con el propósito de mejorar el ambiente laboral y la satisfacción del personal. Se han implementado programas de bienestar, fortalecimiento de competencias técnicas y de liderazgo, promoción de la equidad y transparencia en los procesos, y optimización del uso de tecnologías para una



gestión eficiente del talento humano. A continuación, se presentan los avances alcanzados al I semestre de 2025:

Ejecución	2025	
	I trim.	II trim.
Plan Estratégico de Talento Humano	25%	36%

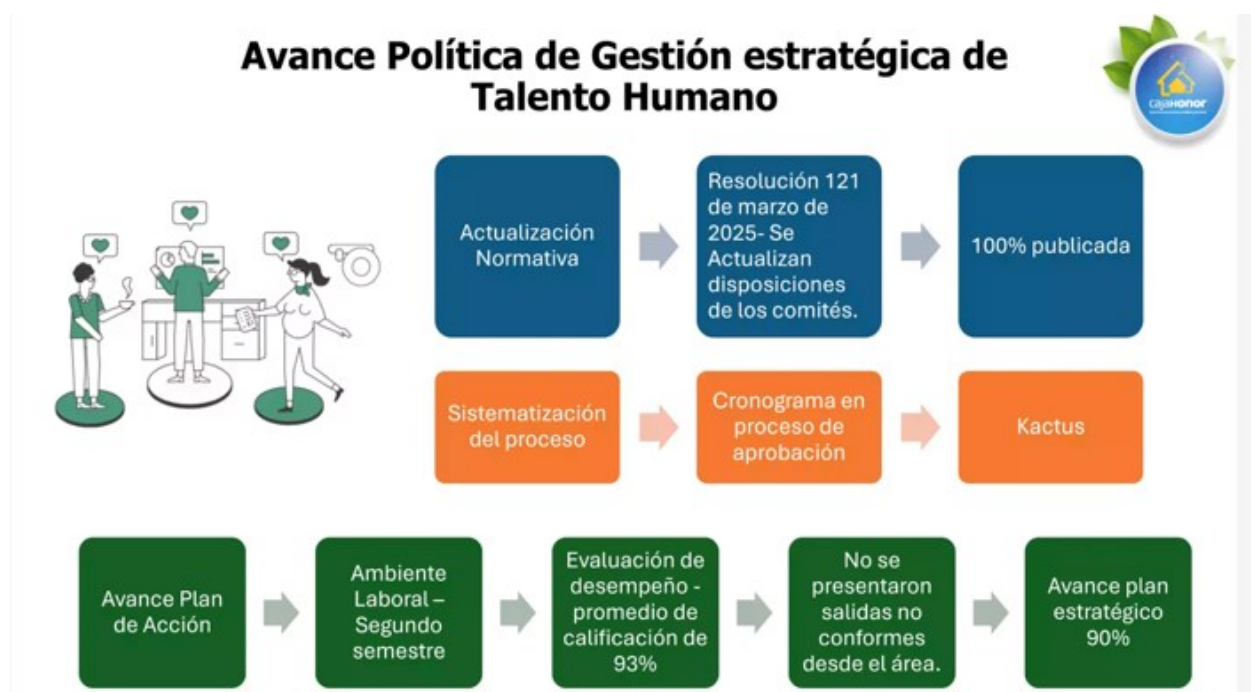


Figura 11. Avance Plan Estratégico de Talento Humano I semestre 2025  
Fuente: Acta 4 del 05-08-2025 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

**6. Plan Institucional de Capacitación:** Este Plan propende por diseñar y ejecutar un plan de capacitación integral orientado al fortalecimiento de las competencias técnicas, operativas y estratégicas del talento humano de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, de igual modo la promoción de una cultura de aprendizaje continuo y excelencia profesional, con el fin de mejorar la eficiencia en la prestación del servicio, asegurar el cumplimiento normativo y contribuir al logro de los objetivos institucionales, adaptándose a las necesidades específicas de cada área y grupo de trabajo. a continuación se presenta el avance al I semestre 2025, de conformidad a las actividades programadas:

Ejecución	2025	
	I trim.	II trim.
Plan Institucional de Capacitación	35%	50%



Figura 12. Avance Plan Institucional de Capacitación al I semestre 2025

Fuente: Acta No. 2 del 08-05-2025 y Acta 4 del 05-08-2025 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño 2025

**7. Plan de Incentivos Institucionales:** El diseño del Plan de Incentivos Institucionales para la vigencia 2025 se estructuró con base en los resultados de encuestas aplicadas al personal, orientadas a identificar sus necesidades y preferencias. El plan contempla una variedad de beneficios y recursos enfocados en mejorar la calidad de vida, fomentar un entorno laboral saludable, motivador y equitativo, y fortalecer el compromiso y la productividad. Estas acciones se alinean con los valores institucionales y contribuyen a la articulación de los objetivos personales y profesionales de los funcionarios con las metas organizacionales, a continuación se presentan los avances correspondientes al I semestre de 2025:

Ejecución	2025	
	I trim.	II trim.
Plan de Incentivos Institucionales	29%	50%

Dentro del Ciclo de Gestión del Talento Humano a continuación se presenta de manera sucinta y pormenorizada el desarrollo del Plan de Incentivos:

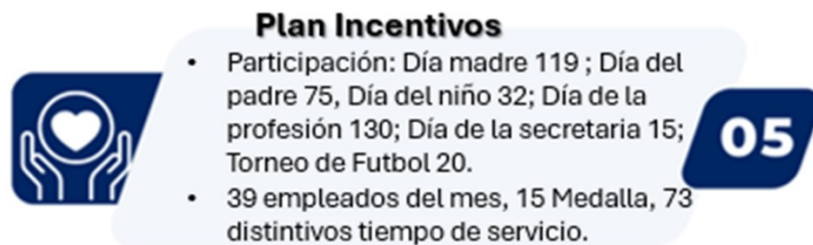


Figura 13. Avance Plan de Incentivos Institucionales I semestre 2025  
Fuente: Acta No. 4 del 05-08-2025 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo: este plan aplica a todos los servidores públicos, colaboradores, contratistas y subcontratistas independientemente de su vínculo laboral, a los diferentes procesos y Puntos de Atención a nivel nacional. Su objetivo consiste en implementar estrategias de promoción y prevención para controlar, mantener y reducir los riesgos identificados, los accidentes y enfermedades laborales, con el fin de disminuir el ausentismo laboral que afecta el desempeño de los funcionarios, contribuyendo a mejorar las condiciones de salud, para el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores, generando una cultura basada en la prevención y autocuidado en cumplimiento de la normativa vigente y requisitos de la NTC ISO 45001:2018, el siguiente es el avance al I semestre de 2025:

Ejecución	2025	
	I trim.	II trim.
Plan de Trabajo Anual en SST	31%	50%



Figura 14. Avance Plan de Trabajo Anual en SST en el I semestre 2025  
Fuente: Acta No. 4 del 05-08-2025 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

**9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano:** este plan buscaba fortalecer la transparencia, la ética pública y la confianza ciudadana mediante la implementación de estrategias orientadas a la prevención de la corrupción y la mejora continua de la gestión institucional. No obstante el artículo 31 de la Ley 2195 del 18-01-2022 del Congreso de la República, ajusta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción), que modifica y establece que las entidades públicas deben adoptar e implementar el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) en lugar del tradicional Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano. Este programa integra los componentes bajo un enfoque estratégico y alineado con MIPG, incluyendo: a) Administración de riesgos de corrupción, b) Rendición de cuentas, c) Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano, d) Transparencia y acceso a la información y e) Código de integridad; lo anterior orientado a fortalecer la lucha contra la corrupción, fomentar la participación ciudadana y garantizar la transparencia en la gestión pública.

**Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP):** A través de este programa Caja Honor mediante acciones orientadas a la gestión efectiva de mitigar el riesgo de corrupción, el mejoramiento continuo de la conducta ética institucional, y la promoción de principios y valores organizacionales para una administración pública íntegra, eficiente y comprometida con el bienestar de los beneficiarios del sector defensa, busca fortalecer la cultura de integridad, transparencia y legalidad en todos los niveles.

Caja Honor, en cumplimiento del artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, que modifica el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, avanza en la implementación del PTEP, desarrollándose conforme a los plazos establecidos en la Circular 026 de 2025 de la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, a continuación se evidencia su publicación:

### Tiempo de implementación

El artículo 2.1.4.4.1.2 del Decreto 1122 de 2024, en su párrafo 5, señala “Las modificaciones hechas al Anexo Técnico aplicarán en los plazos señalados en el párrafo 2 del artículo 73 de la Ley 1474 de 2011. Esto es, las entidades del orden nacional tendrán hasta un (1) año para incorporar cualquier modificación y las entidades del orden territorial hasta dos (2) años.” Sin embargo, la Circular 026 de 2025, emitida por la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, establece un régimen de transición que amplía parcialmente los plazos para ciertas acciones:

- Hasta el 29-08-2025: las entidades deben formular y someter a aprobación el Componente Transversal del PTEP.
- Hasta el 31-12-2025: deben realizar diagnósticos para formular acciones estratégicas en redes, modelo de Estado abierto e iniciativas adicionales del componente programático.
- Hasta el 31-01-2026: se permite la aprobación final del PTEP junto con el Plan de Acción Institucional 2026, si aplica

### Programa de Transparencia y Ética Pública – 2025



Figura 15. Publicación Pág. Web consulta el 25-08-2025  
Fuente: <https://www.cajahonor.gov.co/PGC/paginas/Programa-de-transparencia-y-etica-publica.asp>



## Declaración



## Objetivo General

Fortalecer la cultura de integridad, transparencia y legalidad en todos los niveles de la **Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía (Caja Honor)**, mediante la implementación del **Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP)**, con acciones orientadas a la gestión efectiva del riesgo de corrupción, el mejoramiento continuo de la conducta de ética institucional, y la promoción de principios y valores organizacionales para una administración pública íntegra, eficiente y comprometida con el bienestar de los afiliados del Sector Defensa.



## Alcance



## Planeación



Figura 16. Actividades para el desarrollo de la implementación del PTEP  
Fuente: Comité de Gestión y Desempeño del 5-08-2025.

## Recomendación No. 1

La OFCIN recomienda a la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo (OAGRI) en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación (OAPLA), incorporar de manera explícita los lineamientos establecidos contemplados en el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP), conforme a lo dispuesto en el Decreto 1122 de 2024 y la CE 008-2023, garantizando su alineación con los principios del MIPG y el enfoque de las tres líneas de defensa, correspondiente a la gestión de riesgos de corrupción, integridad, transparencia y acceso a la información que debe de estar articulada dentro del diseño y operación con el Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR), como parte de una estrategia institucional integral, de forma que permita fortalecer la capacidad de identificación, valoración, tratamiento y monitoreo de riesgos, evitando duplicidades y asegurando coherencia entre los instrumentos de planeación, control y gestión. El no incorporar el PTEP como un componente transversal del SIAR, con lleva a incumplimiento normativo y observación por los entes de control, con el fin de evitar la materialización de los siguientes riesgos RO10- Incumplimiento de Obligaciones Legales o normativas, CO110-Seguimiento y Monitoreo, RO35-Deficiencia en la calidad y oportunidad de la información requerida, CO022-Validación de Información, CO046-Cronograma y seguimiento a las actividades del proceso con plazos y entregables.

10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones: Su objetivo es gestionar los recursos de TI para soportar las operaciones de la Entidad en un marco de confidencialidad, disponibilidad e integridad de la información mediante la administración de la plataforma tecnológica. De conformidad a las actividades programadas y publicadas en la página web presentó los siguientes avances al I semestre de la vigencia 2025:

Ejecución	2025	
	I trim.	II trim.
Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (PETI)	25%	50%



Figura 17. Publicación Formulación Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones vigencia 2025 - cons.24-08-2025

Fuente: <https://www.cajahonor.gov.co/Paginas/Plan-Estrategico-de-Tecnologias-de-la-Informacion-y-las-Comunicaciones-PETI-2019.aspx>

## PETI 2023 - 2026

### **RPA - Automatización Robótica de Procesos**

- Declaración de Renta (100%): En producción y ha generado 25 certificaciones de declaración de renta.
- Actualización de **CertiBot** – Versión 2 (100%): En producción y ha contribuido a la generación completa de 74 certificaciones de declaración de renta.
- RPA **CertiBot** - Etapas siguientes (50%): Se implementó un proceso que redujo el tiempo de reasignación de tareas a un analista humano, pasando de más de 3 minutos a menos de 20 segundos.

### **Ofrecer servicios transaccionales con seguridad.**

- Implementación del SIEM mediante **Sentinel** 100%
- Actualización políticas y controles que apoyan la seguridad en los servicios digitales de Caja Honor.



### **Servicios en la Nube**

- Proyección nuevos servicios en SVE (SGSI – Proyectos)
- En implementación y desarrollo del nuevo Portal Transaccional en la nube.

### **Sostenibilidad Sistemas de Información**

- Inicio desarrollo biometría facial – Autenticación Digital
- Soporte y mantenimiento sistemas de información
- Actualización y soporte ERP



## POLITICA GOBIERNO DIGITAL

### Fortalecimiento e integración de canales digitales soportados en la transformación digital

- Gestión convenio AND con Caja Honor.
- Radicación EP Servicios Ciudadanos Digitales.
- Implementación acciones que cumplen criterios de accesibilidad web definidos.

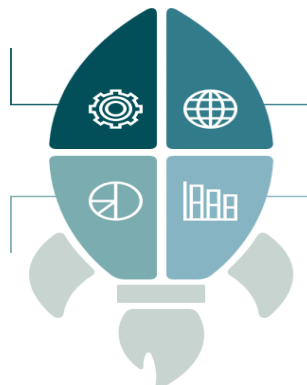
### Sostenibilidad tecnológica

- EP Wifi
- En ejecución Upgrade Windows 10 a Windows 11

### Datos

- Ruta de Datos 2025
- Analítica de Datos

### Infraestructura



### Canales digitales

- Continuación con desarrollo, APP consumo servicios de Autenticación Digital - (verificación de estados y tipos de cuenta)
- Implementación nuevos servicios de WhatsApp Business: (aportes cuenta individual, certificado de renta, saldo, estado de cuenta o haberes, extracto último mes).
- Call Center – Omnicanalidad
- Portal Transaccional
- Sede Electrónica

### FURAG

- Gobierno Digital
- Seguridad Digital

Figura 18. Avance Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI - I semestre 2025  
Fuente: Acta No. 4 del 05-08-2025 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

**11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información:** Su objetivo Identificar aquellas acciones o actividades que se deban realizar para mitigar los riesgos identificados y materializados en función de la seguridad y privacidad de la información. De conformidad a las actividades programadas y publicadas en la página web presentó los siguientes avances en el I semestre de 2025, como se muestra a continuación:

Ejecución	2025	
	I trim.	II trim.
Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	22%	44%

## Informes de gestión de SGSI

### Prueba de Ingeniería Social

En Septiembre se realizó la prueba de ingeniería social mediante phishing a 356 funcionarios y el 5,59% ingresa a la URL de phishing y el 2,34 % de los afectados reportaron.

### Cumplimiento del RNBD

Seguimiento a la vigencia del certificado del Registro Nacional de Bases de Datos ante la Superintendencia de Industria y Comercio, con el fin de dar cumplimiento normativo a la Ley 1581 de 2012.



### Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información.

- Actualización de la matriz de activos de información.
- Definición de roles y perfiles de acceso.
- Depuración de usuarios en los aplicativos institucionales.

### Eventos de seguridad SGSI

Se realizaron las revisiones de las alertas de los diferentes eventos realizados dentro del trimestre para un total de 120 sin afectación alguna al SGSI

Fuente: Oficina Asesora de Gestión del Riesgo (2025).

Figura 19. Avance Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información I semestre 2025  
Fuente: Acta No. 4 del 05-08-2025 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070  
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570  
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co  
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

**BIENESTAR Y EXCELENCIA**



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

**12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información:** Su objetivo identificar aquellas acciones o actividades que se deban realizar para mitigar los riesgos identificados y materializados en función de la seguridad y privacidad de la información. De conformidad a las actividades programadas y publicadas en la página web presentó los siguientes avances al I semestre de 2025, como se muestra a continuación:

Ejecución	I trim. 2025	II trim. 2025
Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	22%	44%

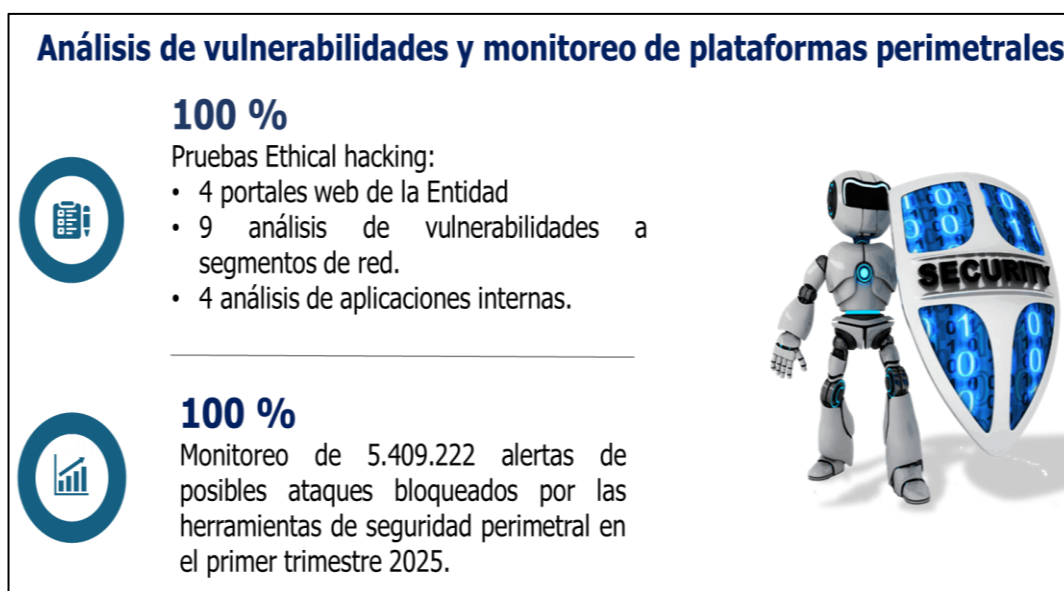


Figura 20. Avance Plan de Seguridad y Privacidad de la Información I semestre 2025  
Fuente: Acta No. 4 del 05-08-2025 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

## Conclusión del auditor

El Sistema de Control Interno (SCI) constituye un eje fundamental en el ejercicio de seguimiento de las actividades que realice cada funcionario de Caja Honor, dentro de un equipo de trabajo orientado al cumplimiento de metas y objetivos institucionales. Este sistema se encuentra fortalecido mediante la apropiación de principios y valores establecidos por la Entidad, en coherencia con las políticas aprobadas por la Junta Directiva, los reglamentos internos, el estatuto de auditoría interna, el presupuesto anual y los planes estratégicos, entre otros. Contribuyendo a consolidar un ambiente de control sólido, conforme a las directrices de la Alta Dirección y de los Comités de Auditoría, Gestión y Desempeño.

## 6.2 Componente Administración del Riesgo.

La gestión de riesgos es un proceso esencial en cualquier organización que busca alcanzar sus objetivos de manera eficaz y eficiente. Implica la identificación, análisis, evaluación y tratamiento de los riesgos que podrían impedir el cumplimiento de los objetivos de la organización. Este proceso debe ser continuo y sistemáticamente integrado en la cultura de la organización, asegurando que el manejo de riesgos sea proactivo y parte de la toma de decisiones.

### **Marco Regulatorio Referenciado:**

**Circular Externa 08 de 2023 - SFC:** Este documento destaca la necesidad de establecer y mantener un ambiente de control robusto que respalde la integridad, el compromiso ético y la competencia del personal. Esta circular enfatiza la importancia de un sistema de gestión de riesgos bien integrado que identifique, evalúe, maneje y mitigue los riesgos para asegurar la efectividad y eficiencia operativa.

**DAFP:** El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) propuesto por la Función Pública establece que un sistema de control interno eficaz es esencial para garantizar la transparencia y la eficiencia en la administración de los recursos públicos. Subraya que la gestión de riesgos debe estar integrada en todos los niveles de la entidad, asegurando el cumplimiento de los objetivos del estado y proporcionando un marco continuo para la evaluación y mejora de la auditoría y controles internos.

**Capítulo XXXI de la Circular Contable y Financiera - SFC:** Este capítulo se centra en el Sistema Integral de Administración de Riesgos para las entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera. Establece normas específicas para la gestión de riesgos que incluyen la identificación, medición, control y monitoreo de los riesgos financieros, operativos y de mercado. El capítulo impone requisitos detallados para que las entidades implementen estructuras de gestión de riesgos robustas y bien documentadas, que deben ser supervisadas y evaluadas periódicamente para asegurar su efectividad.

#### 6.2.1 Matrices de Riesgos

- Identificación de riesgos

Teniendo en cuenta la estructura de la Política de Administración del Riesgo, su alcance define lineamientos para toda la Entidad; Caja Honor realiza monitoreo de los Sistemas de Administración de Riesgo, así como los riesgos de corrupción y estratégicos, que cubre todos los procesos de la Entidad, de igual modo todo funcionario debe reportar a su jefe inmediato y a la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo (OAGRI), los eventos de riesgos que se materialicen, durante el I semestre de 2025 el CIGD, de manera constante revisa y actualiza la Política de Riesgos de Corrupción.

Cabe anotar que las observaciones del equipo auditor contribuyen al fortalecimiento de los controles para minimizar los riesgos definidos por la OAGRI y la Unidad de Cumplimiento; los resultados de cada auditoría fueron presentados y socializados a la Junta Directiva, Comité de Auditoría, Gerencia General, Comité de Gestión y Desempeño, Subgerentes, Jefes de Oficina, Líderes de Procesos, OAGRI y al Oficial de Cumplimiento para lo pertinente del SARLAFT. Asimismo, se realizó seguimiento permanente a las Auditorías extra situ y/o requerimientos de la SFC en cuanto a los SAR y a los informes presentados por la Revisoría Fiscal.

- Participación de los responsables en el levantamiento de riesgos

Caja Honor aplica los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, especialmente los contenidos en la Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de Controles en Entidades Públicas, las áreas responsables del levantamiento de riesgos están alineadas con el modelo de gestión institucional y el enfoque de líneas de defensa, los siguientes son los responsables del levantamiento de los riesgos:

**Líderes de proceso:** son los principales responsables de identificar, valorar y reportar los riesgos asociados a los procesos bajo su cargo. Esta labor incluye la construcción y actualización de las matrices de riesgos, en articulación con los objetivos estratégicos institucionales.

Oficina Asesora de Planeación: coordina el modelo de gestión del riesgo institucional, brinda lineamientos metodológicos y asegura la articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Oficina Asesora de Gestión del Riesgo (OAGRI): apoya técnicamente a los líderes de proceso en el levantamiento, análisis y tratamiento de riesgos, asegurando la aplicación de metodologías estandarizadas y el cumplimiento de la normatividad vigente.

Oficina de Control Interno (OFCIN): actúa como Tercera Línea de Defensa, evaluando de forma independiente y objetiva la gestión de riesgos realizada por las áreas responsables, verificando la calidad de las matrices y el cumplimiento de los controles establecidos.

- Inclusión de riesgos

Caja Honor tiene definida para cada uno de los procesos la Matriz de Puntos de Control y Gestión, en la que se observa:

Controles: son los mecanismos implementados para prevenir, detectar, mitigar o corregir los riesgos que de una u otra manera impactan el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Causas: hace referencia al factor desencadenante que pueda generar un riesgo, y explican por qué existe el riesgo y permiten diseñar controles adecuados.

Tipo de riesgo: la Entidad definió los riesgos que le son aplicables, en atención a su naturaleza como entidad financiera, conforme a los marcos normativos y metodológicos vigentes.

Actividades: aquellas acciones específicas propias en el desarrollo de la gestión de los procesos, y son el punto de partida en la identificación de los riesgos.

Los siguientes son los riesgos definidos y aplicables, en atención a los procesos de Caja Honor.

Riesgo Operacional: es la posibilidad de que se presenten pérdidas o afectaciones derivadas de fallas en los procesos internos, personas, sistemas o por eventos externos. Incluye errores humanos, fallas tecnológicas, interrupciones operativas, entre otros.

Riesgo de Corrupción: es la posibilidad de que, por acción u omisión, uso indebido del poder, de los recursos o de la información, se lesionen los intereses de la entidad y del Estado, con el fin de obtener un beneficio particular.

Riesgo SARLAFT (Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo): es la posibilidad de que la Entidad sea utilizada, directa o indirectamente, como instrumento para el lavado de activos o la canalización de recursos hacia actividades terroristas, lo cual puede generar consecuencias legales, reputacionales y operativas.

Como resultado del ejercicio de verificación de las matrices de Puntos de Control y Gestión del Riesgo de los procesos institucionales, la Oficina de Control Interno (OFCIN) estableció que Caja Honor ha identificado un total de 159 riesgos, derivados de 238 posibles causas, frente a los cuales se han implementado 313 controles. Esta información refleja el nivel de madurez en la gestión del riesgo y el compromiso institucional con la mejora continua y la mitigación de vulnerabilidades operativas, estratégicas y normativas; como a continuación se puede apreciar en la siguiente tabla:

**Tabla 2. Matrices de Riesgos Procesos Caja Honor**

Proceso	Cód.	Ver.	Fecha	Actividades	Tipos de Riesgo				Total Riesgos	Causas	Controles
					Operativo	Corrupción	LAFT/PADM	Segur-Infmción			
Gestión Estratégica	GE-NA-CR-001	34	30/04/2025	12	11	8	X	14	33	41	59
Gestión del Riesgo	GR-NA-CR-001	28	20/03/2025	17	14	8	3	15	40	68	85
Gestión Informática	IT-NA-CR-001	28	12/04/2024	36	16	11	X	41	68	90	118
Gestión Jurídica	GJ-NA-CR-001	29	8/04/2025	19	16	10	2	20	48	67	80
Gestión de Talento Humano	TH-NA-CR-001	32	2/09/2025	11	16	9	1	18	44	63	103
Gestión Vivienda y Mercadeo	VM-NA-CR-001	21	25/06/2025	14	18	12	3	18	51	74	96
Gestión de Comunicaciones	CO-NA-CR-001	16	9/04/2024	10	12	8	X	16	36	47	65
Gestión del Trámite	TR-NA-CR-001	19	9/04/2024	14	16	13	3	20	52	81	99
Administración de Cuentas	CU-NA-CR-001	21	5/09/2025	14	14	13	3	20	50	81	94
Gestión del SAC	GS-NA-CR-001	16	9/04/2024	11	11	8	X	16	35	45	56
Gestión de Tesorería	TE-NA-CR-001	33	9/04/2025	12	14	10	2	13	39	63	81
Gestión de Crédito y Cartera	RE-NA-CR-001	1	15/04/2025	1	12	X	X	X	12	18	24
Gestión Financiera	FI-NA-CR-001	1	21/04/2025	1	14	X	X	X	14	17	26
Gestión de Contratación	GC-NA-CR-001	19	9/05/2025	12	14	10	2	13	39	63	81
Gestión Documental	GD-NA-CR-001	15	8/09/2025	8	11	11	X	16	38	52	61
Gestión de Servicios Admtvos	AS-NA-CR-001	14	1/09/2025	7	13	9	2	10	34	53	65
Gestión Disciplinaria	CD-NA-CR-001	16	2/09/2025	9	11	9	X	13	33	48	66
Gestión de Auditoría y Control	CI-NA-CR-001	32	8/09/2025	22	12	9	X	19	40	55	70
Total Riesgos					71	22	3	63	159	238	313

Fuente: OFCIN con base a las matrices de Puntos de Control y Gestión de los Procesos en Isolución al 5-09-2025

En atención a la consulta realizada vía correo electrónico con la profesional de la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo Institucional (OAGRI), respecto a la actualización de las matrices de Puntos de Control y Gestión del Riesgo, se informa que dicha oficina viene adelantando mesas de trabajo con los líderes de proceso para el levantamiento y actualización de la información correspondiente a los riesgos asociados al SARLAFT. Como se evidencia en la tabla anterior, aún están pendientes 9 procesos por actualizar. Adicionalmente, en el marco de la actualización del mapa de procesos institucional, el proceso denominado “Gestión de Finanzas y Crédito” fue dividido en 2 nuevos procesos: “Gestión de Crédito y Cartera” y “Gestión Financiera”, los cuales requieren la identificación y registro de riesgos de Corrupción, SARLAFT y Seguridad de la Información.

- Valoración y análisis

La condición para la evaluación de riesgos es el establecimiento de objetivos, vinculados a varios niveles de la entidad, lo que implica que la alta dirección define objetivos y los agrupa en categorías en todos los niveles de la entidad, con el fin de evaluarlos.

Caja Honor cuenta con los mecanismos para relacionar el Plan Estratégico con los Objetivos Estratégicos y Operativos, tal como se puede evidenciar en el Plan Estratégico Institucional 2023-2026 (aplicándose en las evaluaciones del I semestre 2025), Plan de Acción Institucional Anual para la vigencia 2025, el Plan de Acción por Proceso, los cuales se encuentran articulados con el Direcccionamiento Estratégico y la Política de Planeación Institucional.



La OFCIN en el desarrollo de las auditorías al I semestre 2025, observó el desarrollo de los objetivos estratégicos y operativos, frente a la planeación Estratégica de la Entidad, que como Tercera Línea de Defensa su seguimiento es como evaluador independiente de los riesgos, y las auditorías se realizan con enfoque basado en riesgos. A partir de la información consolidada reportada por OAPLA y OAGRI, la Alta Dirección analiza los informes presentados a la JD, Comité de Auditoría, GERGE, Planes de Acción por Procesos y los diferentes comités, analizando si hubiese lugar la materialización de algún riesgo y determinando las acciones que se consideren pertinentes.

Asimismo, a través de las auditorías de gestión presenta a la Alta Dirección, los informes respectivos, generando Planes de Mejoramiento por Proceso -PMP, los actuales son monitoreados de manera continua por la OFCIN y de conformidad a las instrucciones impartidas por la GERGE a los procesos resultado de las mismas para la mejora institucional, de manera que al detectarse la materialización de riesgos, en los diferentes procesos, según las disposiciones contenidas en el Manual SIAR y si es pertinente actualiza los mapas de riesgos correspondientes, según las reuniones del Grupo de Expertos con los líderes de los diferentes procesos que se realizan.

La OAGRI a través de la plataforma especializada VIGIA Gestión de Riesgos, define, evalúa y documenta los riesgos de los procesos de la Entidad (operativos, estratégicos, reputacionales, financieros, tecnológicos), asignándoles controles de mitigación, consolidando el mapa de riesgos y el registro de riesgos materializados para su análisis y posterior ocurrencia, entre otros aspectos, los riesgos son evaluados en términos de probabilidad de ocurrencia y nivel de impacto que se visualiza a través del mapa de calor, y a cada riesgo se le asigna controles de mitigación, evaluándose la eficacia del control, los colores del mapa indican la criticidad del riesgo, así:

● Verde: Riesgo bajo    ● Amarillo: Riesgo medio    ● Rojo: Riesgo alto

En el I semestre de 2025 se realizaron mesas de trabajo con el Grupo de Expertos donde se realizó actualización al Mapa de Riesgos de la Entidad", por lo que la OFCIN realiza seguimiento y monitoreo permanente a los PMP producto de las auditorías reportando el avance de estos a la GERGE, Comité de Auditoría y JD. La OFCIN, evidencio que la Alta Dirección y los diferentes líderes de procesos durante el I semestre 2025, realizaron mesas de trabajo para determinar la revisión y actualización del mapa de riesgos de corrupción y fraude, informado por la OAGRI en las reuniones de Grupo de Expertos, por lo que en sesión ordinaria de JD del 29-04-2024 en Acta 5 se aprobó por unanimidad los Controles para Prevenir, Detectar y Responder a los Riesgos de Fraude propuestos por el Comité de Auditoría, asimismo se estableció que mediante el Acta N° 2 Grupo de Expertos N°3 del 21-05-2025, la OAGRI desarrolló los puntos planificados en el Orden del día relacionado con las sensibilizaciones, presentación y análisis en la incorporación, modificación y ajuste de riesgos, causas y controles entre otros aspectos.



NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070  
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570  
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co  
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

**BIENESTAR Y EXCELENCIA**



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079





## Controles Fraude Externo

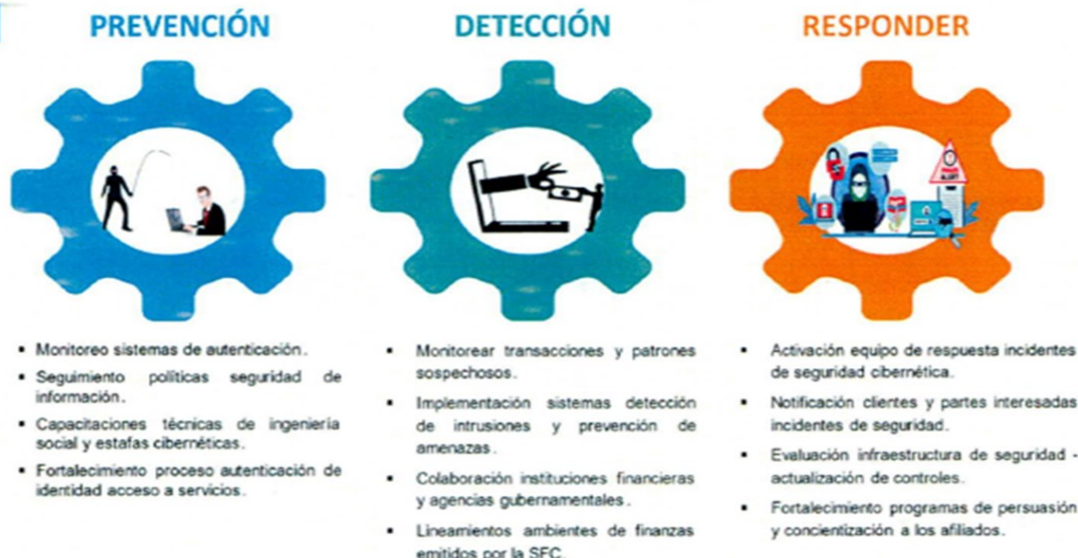


Figura 21. Controles de Fraude Interno y Externo  
Fuente: Acta No.5 del 29-04-2024 del Comité de Sesión Junta Directiva

La OAGRI hace la introducción a los temas de riesgo, y explica el marco normativo aplicable a la entidad y por el cual se debe dar cumplimiento a la efectiva administración del riesgo operacional que se gestiona en la Entidad, así como, la actualización de la política 5.8.2 Periodicidad del reporte (Manual SIAR), la cual actualiza el plazo de reporte de eventos de riesgo operacional a siete (7) días hábiles siguientes a la ocurrencia del evento o de su descubrimiento.

Se realizó la retroalimentación respecto a la normativa aplicable en relación con la matriz de riesgo de L: Lavado de Activos, FT: Financiación del Terrorismo y FPADM: Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM), efectuándose análisis del contexto interno y externo para la actualización de la matriz de los riesgos asociados, causas y controles, el mapa de calor para inferir el nivel de exposición inherente y residual a través del aplicativo VIGIA Riesgo, y que de acuerdo a lo platicado con la profesional de riesgos informa que se realizaron las mesas de trabajo de validación de los controles para que estos estuvieran conexos con los objetivos del proceso, y que en mediados del mes de septiembre de 2025 se encontraran inmersos en las matrices de riesgo.

- Capacitación al personal en identificación y manejo de riesgos.

A través de la Jefatura de la OAGRI, la Entidad continúa efectuando sensibilización respecto a las políticas y en los diferentes tipos de riesgo como los operacionales, de corrupción, SARLAFT y de seguridad de la información, es esencial para garantizar una gestión institucional eficaz, transparente y alineada con los marcos normativos vigentes, estas actualizaciones permiten identificar oportunamente vulnerabilidades, aplicar controles adecuados, cumplir con los estándares regulatorios, proteger la integridad institucional y contribuir a la mejora continua, los siguientes son apartes de las presentaciones realizadas:



### ¿Por qué nace la gestión del Riesgo Operacional?

La gestión del riesgo operacional surgió como una necesidad de las empresas para analizar y gestionar los riesgos que pueden afectar sus operaciones. Esto se dio a finales de la década de 1990 y principios de 2000, tras la crisis financiera.

El Comité de Basilea, inicialmente llamado Comité de Regulaciones Bancarias y Prácticas de Supervisión, fue creado por los gobernadores de los bancos centrales del grupo de los 10 países a finales de 1974.

Los Acuerdos de Basilea buscan garantizar que los bancos cuenten con suficiente dinero para sobrevivir. Su objetivo es establecer estándares para un sistema bancario global seguro y estable e impedir que los gobiernos rescaten a bancos que gastan más de lo que pueden con el dinero de los contribuyentes.



### Política Integral de Administración del Riesgo



\* El Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR) de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, propende por identificar, medir, controlar, mitigar y monitorear los riesgos en todos los procesos y su entorno, con el propósito de reducir el nivel de incertidumbre que pueda afectar las operaciones de Caja Honor y asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El SIAR de la Entidad, en cumplimiento a las disposiciones de la Superintendencia Financiera de Colombia mediante la **CE 100/1995, Capítulo XXXI**, está conformado por:

- Riesgo de Mercado (RM).
- Riesgo de Liquidez (RL).
- Riesgo de Crédito (RC).
- Riesgo de tasa de Interés de Libro Bancario (RTLBI).
- **Riesgo Operacional (RO), incluyendo los riesgos asociados y el PCN.**

GR-NA-MA-010 Manual del Sistema Integral de Administración de Riesgos – SIAR – V4 del 28 febrero 2025.



### CONCEPTOS BÁSICOS



✓ **LAVADO DE ACTIVOS:** Personas naturales y/o jurídicas criminales que buscan dar apariencia de legalidad a los recursos que obtienen de actividades ilícitas, mediante la incorporación de estos en el sistema financiero.

✓ **FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO:** Apoyo financiero o de cualquier forma al terrorismo o a aquellos que lo fomentan, planifican o están implicados en el mismo, directa o indirectamente.



✓ **PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA:** Proveer fondos o utilizar servicios para la fabricación, adquisición, posesión, desarrollo, exportación de armas con propósitos ilegítimos en contravención de las leyes nacionales u internacionales.

### CÓDIGO PENAL COLOMBIANO

#### Lavado de Activos (LA)



Artículo 323  
10 a 30 años de prisión  
650 a 50.000 SMMLV

#### Financiación del Terrorismo (FT)

Artículo 345  
13 a 22 Años de prisión  
1.300 a 15.000 SMMLV

Figura 22. Capacitación Riesgos y Controles 4-abr y 5-jun 2025  
Fuente: Portal Intranet Capacitaciones 2025

## 6.2.2 Sistema Integral de Administración de Riesgos SIAR

Caja Honor cuenta con los elementos técnicos, humanos y metodológicos necesarios para desarrollar un proceso continuo y dinámico de identificación, evaluación, control y monitoreo de los riesgos asociados a su operación. La implementación de sus sistemas de administración de riesgos se ha realizado conforme a los lineamientos de la Superintendencia Financiera de Colombia, incluyendo el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT), en cumplimiento del Capítulo IV, Título IV, Parte I de la Circular Básica Jurídica, y el Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR), conforme al Capítulo XXXI de la Circular Básica Contable y Financiera y la Circular Externa 018 de 2021. Durante el I semestre de 2025, se efectuaron actualizaciones al Manual del SIAR (cód. GR-NA-MA-010 de la versión 3 del 29-11-2024 a la versión 6 del 27-06-2025), en cumplimiento a lo aprobado por Actas del Comité de Junta Directiva, entre las que se cuenta la actualización de indicadores del Marco Apetito de Riesgos, actualización de las políticas para la gestión del riesgo de crédito, relacionada con el nivel de endeudamiento, así como la política de vigencia de los avalúos, complementar los modelos internos de riesgo de liquidez, mercado y crédito, respecto a las pruebas de back y stress testing, entre otros aspectos de relevancia.

## Políticas de Riesgos

### Política de Riesgos

El Sistema Integral de Administración de Riesgos de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, propende por identificar, medir, controlar, mitigar y monitorear los riesgos en todos los procesos y su entorno, con el propósito de reducir el nivel de incertidumbre que pueda afectar las operaciones de la Entidad y asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

### Política de Seguridad de la Información

La Política de Seguridad de la Información y Ciberseguridad de Caja Honor propende por el aseguramiento de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información de la Entidad, apoyada en la metodología de gestión de riesgos, los requerimientos regulatorios y aplicación de los estándares internacionales, acordes con la misión de la Entidad; fundamentada en el compromiso de la alta dirección y todos los responsables de los procesos de la Entidad y los puntos de atención a nivel nacional.

### Política de Riesgo de Corrupción

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía está comprometida con la identificación, prevención, mitigación y monitoreo de los potenciales riesgos de corrupción en sus actividades, promoviendo en todos los funcionarios, alta dirección y proveedores una cultura de integridad, transparencia y responsabilidad, mediante la gestión de riesgos, la sensibilización sobre prácticas anticorrupción y ética empresarial, la declaración de los potenciales conflictos de interés y los canales de denuncia implementados, en la búsqueda de la promoción de un entorno justo, transparente y eficiente para todas las partes interesadas, en contribución a una administración pública libre de corrupción y la construcción de un mejor país.

Figura 23. Políticas de Riesgo  
Fuente: Intranet Políticas Institucionales 09-09-2025

Durante el I semestre de 2025, se llevó a cabo un monitoreo permanente, tanto interno como externo, de los riesgos que podrían afectar la efectividad del Sistema de Control Interno. Asimismo, se realizó seguimiento al cumplimiento de las políticas institucionales y de la normatividad vigente. Estas acciones contaron con el respaldo de la Alta Dirección, a través de instancias como la Junta Directiva, el Comité de Auditoría, el Comité de Riesgos, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el Grupo de Expertos, la Oficina Asesora de Gestión de Riesgos, el Oficial de Cumplimiento y la Auditoría Interna.

La OAGRI en el informe Sistema Integral de Administración de Riesgos SIAR a junio de 2025 de fecha 22-07-2025, informó que Caja Honor registra un total de 71 riesgos operacionales identificados al interior de los 18 procesos en las diferentes áreas, con una calificación del perfil de riesgo residual de 2,75 puntos, manteniendo el nivel de exposición Bajo dada la efectividad de los controles y la cobertura de estos en relación con el riesgo inherente.

- Revisión producto / salida No conforme

Analizados el reporte de salidas no conformes en el I semestre de 2025, de los procesos se definió que por tratarse de un porcentaje que no alcanza el 5% de error, no hubo necesidad de crear nuevos riesgos con ocasión de este.

- Registro de eventos de riesgo operacional (RERO)

Durante el II trimestre de 2025, se registraron 19 eventos reportados por los procesos, los cuales fueron analizados por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo, sin que alguno de ellos afectara el Estado de Resultados de la Entidad.



### 6.2.3. Sistema de Administración de Riesgo SARLAFT

De conformidad al análisis al I semestre 2025 del Informe Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo - SARLAFT, contribuye en la identificación y formulación de riesgos y causas, así como su correspondiente mapeo dentro de la matriz.

En cumplimiento a la C.E. 038 de 2009, incorporada en la C.E. 029 de 2014 y de conformidad con las Políticas 3.1.4 Política de Gestión de Riesgos y con los numerales 4.2.4.1 y 4.5.4.5 de la C.E. 008 de 2023 de la SFC, la OFCIN, como tercera línea de defensa en Caja Honor, efectúa el seguimiento como evaluador independiente de los riesgos y realiza sus auditorías con enfoque basado en riesgo, efectuó evaluación y seguimiento a los SAR, por lo que la administración con el fin de fortalecer y/o establecer controles que mitiguen la materialización de los riesgos inherentes al negocio, ha tenido en cuenta cada una de las observaciones.

En el desarrollo de las evaluaciones en el I semestre de 2025 a los SARS, la OFCIN identificó 13 Oportunidades de Mejora Correctivas y Preventivas y se emitieron 10 Recomendaciones a los diferentes procesos interrelacionados, las cuales tienen como propósito contribuir a la mejora continua de Caja Honor. Los resultados de las auditorías fueron socializados por la OFCIN, con los diferentes procesos y áreas; así como presentados a la GERGE, CA y JD; el equipo auditor de la OFCIN no observó incumplimientos a las políticas, de acuerdo con lo informado por la OAGRI y la Unidad de Cumplimiento.

**Tabla 3. Auditorías SAR I semestre de 2025**

No.	Informe	Auditoría	Período	OM	Rec.
1	2 de 2025	Inf. Aud No. 02 - 2025 - SARLAFT-FPADM.	01-03-2024 al 31-01-2025	3	2
2	3 de 2025	Inf. Aud No. 03 de 2025 Gestión OAINF / OAGRI SICI.	01-03-2024 al 31-01-2025	10	6
3	6 de 2025	Inf. Aud OAGRI – SUFIN SIAR Gestión Riesgo de Mercado, Contraparte, Liquidez.	01/04/2024 al 28/02/2025	0	2
<b>Total Auditorías SAR realizadas por la OFCIN al I semestre 2025</b>				<b>13</b>	<b>10</b>

Fuente: OFCIN - Informe Auditorías SARS I semestre 2025

Asimismo, se realizó seguimiento permanente a las Auditorías extra situ y/o requerimientos de la SFC en cuanto a los SAR y a los informes presentados por la Revisoría Fiscal. Los aspectos destacados en las Oportunidades de Mejora y Recomendaciones serán monitoreados y revisados por el equipo auditor, en las próximas evaluaciones a realizar. Durante el II semestre de 2025, se desarrollarán las auditorías programadas a: Gestión del Riesgo de Crédito, la Gestión del Riesgo Operacional y Plan de Continuidad del Negocio (PCN).

### Conclusión del auditor

Las evaluaciones realizadas por la OFCIN durante el I semestre de 2025 evidencian un compromiso sólido con la mejora continua del Sistema de Administración de Riesgos (SAR) en Caja Honor. Las oportunidades de mejora y recomendaciones emitidas reflejan un enfoque preventivo y correctivo, orientado a fortalecer los procesos institucionales. La ausencia de incumplimientos a las políticas, según lo informado por la OAGRI y la Unidad de Cumplimiento, respalda la efectividad del control interno. El seguimiento constante a los requerimientos de la SFC y a los informes de la Revisoría Fiscal, así como la programación de nuevas auditorías para el II semestre, consolidan una gestión proactiva y alineada con los principios de transparencia, eficiencia y responsabilidad institucional.



### 6.3 Componente Actividades de Control

Acciones establecidas por la Entidad, a través de políticas, instrucciones, procesos, procedimientos u otras herramientas, que permiten que se lleven a cabo las instrucciones de la Alta Dirección para mitigar los riesgos frente al logro de los objetivos. Caja Honor a través de la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo - OAGRI, administra y gestiona los Sistemas de Riesgos relacionados con la identificación, medición, tratamiento y monitoreo de los SAR, en cada uno de los procesos, a través de sus respectivos manuales y de conformidad a las directrices normativas de la SFC.

#### Marco Regulatorio Referenciado:

**Circular Externa 08 de 2023 - SFC:** Esta circular enfatiza la importancia de las actividades de control internas en las entidades, especificando la necesidad de controles adecuados que aseguren el cumplimiento de políticas y procedimientos internos. Se destaca la implementación de controles que incluyan aprobaciones, verificaciones, y reconciliaciones para manejar eficazmente los riesgos y asegurar la integridad de las operaciones financieras y operativas.

**DAFP:** El MIPG promueve la implementación de un sistema de control interno robusto que incluye actividades de control específicas para mitigar riesgos y alcanzar los objetivos organizacionales. Estas actividades deben ser diseñadas para funcionar de manera continua y eficaz, integrándose en todos los niveles de la entidad para asegurar la gestión eficiente de los recursos y la consecución de resultados.

#### Seguimiento observado por la OFCIN

Caja Honor, ha fortalecido las actividades de control para asegurar la correcta aplicación del Sistema de Control Interno (SCI) en todos los niveles de la Entidad, abarcando diferentes etapas de los procesos de negocio y el entorno tecnológico, y alineándose con la gestión de riesgos y el cumplimiento de la C.E. 008 de 2023 de la SFC, así:

Controles de alto nivel (3.3.1): mensualmente la Junta Directiva y Comités de apoyo monitorean el SCI y el progreso en los objetivos estratégicos, detectando y corrigiendo deficiencias y demás actividades encaminadas a fortalecer los mapas de riesgos de la Entidad.

Controles generales (3.3.2): las diversas áreas aseguran la continuidad y correcto funcionamiento de los procesos operativos.

Controles de aplicación (3.3.3): se han definido y documentado mecanismos en manuales de procedimiento para garantizar la implementación adecuada de procesos tecnológicos y operativos.

Controles sobre la tecnología (3.3.4): se continúan fortaleciendo medidas para cumplir con la política de seguridad de la información, mitigar riesgos tecnológicos y gestionar actualizaciones.

Controles sobre la gestión contable y financiera (3.3.5): se aseguran del cumplimiento de políticas contables y financieras y de la normativa aplicable.

#### 6.3.1 Junta Directiva

De conformidad con lo establecido en el artículo 4 de la Ley 93 de 2005, el máximo órgano colegiado corresponde a la Junta Directiva. Este cuerpo colegiado, aprueba y supervisa la implementación de políticas esenciales como el Código de Ética, la Política de Recursos Humanos, y el Plan Estratégico, entre otros. Además, la Junta Directiva realiza un seguimiento continuo al Sistema de Control Interno para mitigar riesgos y asegurar el logro de los objetivos estratégicos.

En cumplimiento de las diferentes funciones designadas en el artículo 4.1 de la CE 008 de 2023 tales como:

- 4.1.1. Funciones de la Junta Directiva u órgano que haga sus veces respecto del ambiente de control,
- 4.1.2. Funciones de la Junta Directiva u órgano que haga sus veces respecto de la gestión de riesgos
- 4.1.3. Funciones de la Junta Directiva u órgano que haga sus veces respecto de las actividades de control
- 4.1.4. Funciones de la Junta Directiva u órgano que haga sus veces respecto de la información y comunicación
- 4.1.5. Funciones de la Junta Directiva u órgano que haga sus veces respecto de las actividades de seguimiento y monitoreo

Caja Honor realizó las siguientes actividades:

A través del acuerdo 4 del 30-07-2024, aprobado por la Junta Directiva en sesión ordinaria y según Acta No 7 del 30-07-2024, se actualizó y adoptó el Reglamento de la Junta Directiva de Caja Honor.

Caja Honor cuenta con diferentes comités de apoyo a la gestión de la Junta Directiva como son:

**Comité de Riesgos:** Apoya a la Junta Directiva y a la Gerencia General en la implementación del sistema de administración de riesgos. Soporta la definición, seguimiento y control de las políticas y procedimientos requeridos por la Entidad para la identificación y la gestión de los riesgos. Acuerdo 1 de 2021.

**Comité Financiero:** Asesora a la Junta Directiva y a la Gerencia General en la definición, seguimiento y control de las políticas generales de la gestión de activos y pasivos de la Entidad, la asunción de riesgos de liquidez y la realización de operaciones de tesorería. Acuerdo 1 de 2021.

**Comité de Auditoría:** Apoya a la Junta Directiva en el diseño de los procedimientos de Control Interno, así como en su implementación. Acuerdo 3 de 2016 y Acuerdo 01 de 2024.

**Comité de Apoyo a la Junta Directiva:** Apoya a la Junta Directiva como instancia de estudio y análisis previos de los temas que serán sometidos para aprobación del Órgano Colegiado. Acuerdo 3 de 2024.

Asimismo, en cumplimiento a lo expuesto en la C.E. 008 de 2023 numeral 3, la Junta Directiva, Comité de Auditoría, Comité de Riesgos, Alta Gerencia y Auditoría Interna participaron en la revisión de las diferentes políticas respecto al Sistema de Control Interno aprobadas por la Junta Directiva, entre las que se encuentran: 1) Política de generación y remisión de informes sobre el Sistema de Control Interno - SCI. 2) Política de recurso humano, 3) Política financiera y contable, 4) Política de evaluaciones y autoevaluaciones, 5) Política de inducción y capacitación de miembros de la Junta Directiva y de sus comités de apoyo, 6) Política de seguridad de la información, 7) Política de información y comunicación, las cuales son supervisadas por los líderes de los procesos y monitoreadas a través de la segunda y tercera línea de defensa, lo anterior dando cumplimiento a lo estipulado.

De igual forma y de conformidad a la información suministrada por la Secretaria de la Junta Directiva, mediante correos del 21 y 22 de agosto de 2025 previa solicitud de la OFCIN, se observó las diferentes actividades realizadas por los miembros de la Junta Directiva a través de las sesiones en el I semestre de 2025, en las cuales se aprobaron designación miembro del Comité de Auditoría, Actualización Manual SARLAFT, Informes de los SARS.

**Tabla 4. Actas de Junta Directiva realizadas en el I semestre de 2025**

No. Acta	Fecha de Realización	Sesión
1	31-01-2025	Ordinaria
2	28-02-2025	Ordinaria
3	21-03-2025	Extraordinaria
4	31-03-2025	Ordinaria
5	31-03-2025	Asamblea
6	29-04-2025	Ordinaria
7	30-05-2025	Ordinaria
8	27-06-2025	Ordinaria

Fuente de Información: Información remitida por Secretaría JD mediante correo electrónico del 21 y 22 de agosto de 2025

### 6.3.2 Comité de Auditoría - CA

El Comité de Auditoría cumple funciones clave, como la aprobación de metodologías y políticas del sistema de control, la evaluación de riesgos, y la supervisión de las actividades de control.

Las funciones del Comité, según el Acuerdo 01 de 2024, incluyen:

- Contribuir a garantizar la correcta aplicación del Sistema de Control Interno en las distintas etapas de los procesos de Caja Honor, así como en el entorno tecnológico.
- Alinear sus acciones con la gestión de riesgos.
- Seleccionar y desarrollar actividades de control considerando la relación beneficio/costo y su potencial de efectividad.

#### Revisión de Funciones y Responsabilidades del Comité de Auditoría:

Asimismo, en el numeral 4.2. de la Circular Externa 008 de 2023, establece las diferentes funciones y responsabilidades en relación con los Componentes del Sistema de Control Interno así:

#### 1. Ambiente de Control

- Aprobar, revisar y recomendar a la Junta Directiva documentos y políticas que aseguren el Sistema de Control Interno.

#### 2. Gestión de Riesgos

- Presentar informes a la Junta Directiva sobre decisiones adoptadas por el Comité de Auditoría.
- Evaluar cada seis meses los riesgos que puedan afectar la ejecución del Plan Estratégico Institucional y su impacto en el Sistema de Control Interno.
- Proponer controles para prevenir, detectar y responder adecuadamente a riesgos de fraude.

#### 3. Actividades de Control

- Aprobar la metodología para definir la criticidad de los hallazgos al monitorear funciones y actividades de Auditoría Interna.
- Evaluar la estructura del Sistema de Control Interno.
- Velar por la preparación, presentación y revelación de la información financiera conforme a la normativa vigente y metas de desempeño financiero.

**NIT: 860021967 - 7**

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá **601 755 7070**  
Línea gratuita nacional **01 8000 185 570**  
**www.cajahonor.gov.co** - **contactenos@cajahonor.gov.co**  
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

**BIENESTAR Y EXCELENCIA**



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

#### 4. Información y Comunicación

- Alinear el funcionamiento del Sistema de Control Interno con los requisitos normativos del periodo anterior.
- Presentar a la Asamblea, por medio de la Junta Directiva, candidatos para ocupar el cargo de Revisor Fiscal.

#### 5. Actividades de Seguimiento y Monitoreo

- Realizar actividades de seguimiento y monitoreo del cumplimiento de normas y políticas que integran el ambiente de control.
- Solicitar a la Alta Gerencia los informes necesarios para monitorear el cumplimiento del plan anual de Auditoría Interna.
- Revisar y evaluar los cambios en el entorno de las entidades vigiladas y en el modelo de negocio.

En cumplimiento de lo anterior, la Entidad actualizó el reglamento del CA, a través del Acuerdo 01 del 20-03-2024.

De igual forma, se desarrollaron 2 sesiones del Comité de Auditoría, y de conformidad con el numeral 4.2. las actividades más relevantes desarrolladas por el CA y que han permitido evaluar la efectividad del SCI de Caja Honor en el I semestre de 2025 fueron:

**Tabla 5. Actas del Comité de Auditoría realizadas en el I semestre de 2025**

No. Acta	Fecha de Realización	Sesión	Temas tratados
1	24-02-2025	Ordinaria	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentación Sistema SIAR, corte diciembre 2024 - OAGRI.</li> <li>2. Presentación EEFF, corte diciembre 2024 - SUFIN.</li> <li>3. Informe Revisoría Fiscal.</li> <li>4. Dictamen Estados Financieros 2024 - Revisoría Fiscal.</li> <li>5. Presentación estudio a los Estados Financieros 2024 bajo NIIF - CA.</li> <li>6. Presentación proceso selección Revisoría Fiscal vigencia 2025-2026 - SUADM - ARCON.</li> <li>7. Estudio candidatos selección Revisor Fiscal 2025-2026 - CA.</li> <li>8. Informe Seguimiento Gestión de Riesgo II semestre 2024 - CA.</li> <li>9. Informe Evaluación Sistema Control Interno Vigencia 2024 - OFCIN.</li> <li>10. Informe Gestión Auditoría y Control, enero a febrero 18 de 2025 - OFCIN.</li> </ol>
2	26-05-2025	Ordinaria	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentación Sistema Administración de Riesgos, corte marzo 2025, a cargo OAGRI - CBJ. - CE. 029 - 2014 Par. I, Tít. I, Cap. IV, SI. CE. 008 -2023, Núm. 4.2.2.1 - SFC.</li> <li>2. Presentación Estados Financieros, corte abril 2025, a cargo SUFIN - CBJ. - CE. 029 - 2014 Par. I, Tít. I, Cap. IV; SI. CE. 008 - 2023, Numeral 4.2.3.4 SFC.</li> <li>3. Informe Revisoría Fiscal - Núm. 4.2.3.7 "Evaluar los informes realizados por la revisoría fiscal verificando que se hayan implementado sus sugerencias y recomendaciones" CE. 008 - 2023 SI. Cap. IV, Tít. I, Par. I de la CBJ. - CE. 029 - 2014 SFC.</li> <li>4. Informe Gestión Auditoría y Control, febrero 19 a mayo 14 de 2025, a cargo OFCIN, Numerales 4.2.3.2, 4.2.3.7 y 4.5.3. "Funciones del CA. respecto a las actividades de control" Numeral 4.5.3.3 "Presentar al CA. los hallazgos identificados en las evaluaciones internas o externas, de acuerdo con su nivel de criticidad" CE 008 - 2023 SI. Cap. IV, Tít. I, Par. I de la CBJ - CE 029 - 2014 SFC. - SFC.</li> </ol>

Fuente de Información: Propia OFCIN - tomada de las Actas del CA de la OFCIN I semestre 2025 consulta 19-08-2025



De conformidad con el numeral 4.2.4.1 de la C.E. 008 de 2023 SFC, literal c), dentro del ejercicio auditor realizado en el I semestre de 2025, no se presentaron deficiencias que afectaran la evaluación del SCI evaluados del I semestre de 2025.

Asimismo, la Auditoría Interna en cumplimiento a la C.E. 008 de 2023 numeral 4.2.2 y 4.2.2.1, SFC, ha cumplido de manera satisfactoria las funciones asignadas frente a la evaluación de los SAR del I semestre de 2025, de conformidad a lo establecido en el marco legal según la naturaleza jurídica de la Entidad, dentro de su rol como tercera línea de defensa - MIPG, los cuales fueron presentados al Comité de Auditoría en el I semestre de 2025.

### 6.3.3 Alta Gerencia

La Alta Gerencia lidera los aspectos claves del SCI, sometiendo políticas a consideración y monitoreando la implementación y cumplimiento de las disposiciones en administración de riesgos.

Durante el I semestre de 2025 la Alta Dirección, a través de la Junta Directiva, Comité de Auditoría, Comité de Riesgos, Comité Institucional de Gestión y Desempeño, Grupo de Expertos, la Oficina Asesora de Gestión de Riesgos, Oficial de Cumplimiento y la Auditoría Interna; realizaron el monitoreo permanente tanto interno como externo de los riesgos que podían afectar la efectividad del Sistema de Control Interno, de igual forma el establecimiento y seguimiento a las Políticas y en cumplimiento a la normatividad vigente.

En los cuales durante el I semestre de 2025, se presentaron los informes correspondientes a la Administración de los SARS con corte a mayo de 2025. En relación con los de corte a junio de 2025, fueron presentados en julio de 2025.

La Alta Dirección ha establecido directrices para el mejoramiento permanente de los procesos, encaminados a asegurar el cumplimiento normativo aplicables a la Entidad. A través de la Oficina Asesora de planeación se presentan diferentes informes como seguimiento RAE, PAP entre otros.

### 6.3.4 Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD

Caja Honor, en cumplimiento a la Resolución Interna 380 del 13-jul-2021 de CIGD, en lo corrido de la vigencia 2025 y con relación a la información reportada al 30-06-2025 se realizaron 4 sesiones, en donde los líderes de los diferentes procesos presentaron los avances trimestrales de las 19 Políticas del MIPG, y temas de aprobación como planes de trabajo y actualización de políticas entre otros.

**Tabla 6. Actas del Comité de Gestión y Desempeño realizadas con corte a junio de 2025**

No. Acta	Fecha de Realización	Sesión	Temas
1	13-feb-2025	Ordinaria	<b>Aprobación:</b> 1. Aprobación Acta No. 5 de 2024. 2. Actualización Política Institucional de Gestión Documental. 3. Actualización Programa de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo. <b>Avance Políticas de Gestión y Desempeño y Planes de Integración del IV trimestre 2024.</b>
2	08-may-2025	Ordinaria	<b>Aprobación:</b> 1. Aprobación Acta No. 1 de 2025 2. Cambio nivel proceso de Gestión del Talento Humano. <b>Avance Políticas de Gestión y Desempeño y Planes de Integración I trimestre 2025.</b>

3	10-07-2025	Extraordinario	Presentación Riesgos financieros, operativos, tecnológicos y estratégicos
4	05-ago-2025	Ordinaria	<b>Aprobación:</b> 1. Aprobación Actas No. 2 y 3 de 2025 2. Programa de transparencia y Ética Pública - PTEP 3. Modelo de Sostenibilidad Caja Honor 4. Actualización Manual Protección de Datos. <b>Avance Políticas de Gestión y Desempeño y Planes de Integración</b> II trimestre 2025.

Fuente de Información: OAPLA - tomada de las Actas y presentaciones del CIGD información a junio de 2025

Asimismo, la Entidad en cumplimiento a las directrices de la Alta Dirección realiza diferentes comités de seguimiento, entre los cuales se encuentran de Apoyo, Auditoría, Crédito, Riesgos, Financiero, Sostenibilidad Contable, Conciliación y Defensa Judicial, entre otros.

### Conclusión del auditor

Como resultado del ejercicio auditor, Caja Honor tiene implementando actividades de control y seguimiento para las diferentes acciones que realizan los procesos en cumplimiento a los objetivos y metas institucionales y directrices de los entes de control, entre otros. La Alta Dirección ha establecido directrices para el mejoramiento permanente de los procesos, encaminados a asegurar el cumplimiento normativo aplicables a la Entidad. Es necesario, seguir fortaleciendo los controles relacionados con la matriz de roles y permisos, de tal forma que se asegure el acceso autorizado a los sistemas de información de la Entidad en cumplimiento de las obligaciones contractuales dado el perfil.

### 6.4 Componente Información y Comunicación

Una comunicación efectiva en una organización debe asegurar que la información fluya en todas las direcciones, alcanzando a todas las partes interesadas internas y externas. Esto incluye la comunicación de funciones y responsabilidades a empleados en todos los niveles.

La Quinta Dimensión de Información y Comunicación de MIPG, pretende garantizar un adecuado flujo de información interna, que permite la operación interna de una entidad, así como de la información externa y una interacción con los ciudadanos, mediante canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

#### Marco Regulatorio Referenciado:

**Circular Externa 08 de 2023 - SFC:** Esta normativa establece lineamientos para la gestión del control interno en las entidades vigiladas. En cuanto al ambiente de información y comunicación, la Circular Externa 08 de 2023, enfatiza la importancia de tener políticas y procedimientos claros para el intercambio de información entre la entidad y sus diferentes grupos de interés, tanto internos como externos.

**DAFP:** El MIPG promueve la eficiencia, eficacia y transparencia en la gestión pública. En el ámbito de la información y comunicación, el MIPG establece la necesidad de que las entidades públicas cuenten con políticas claras de comunicación interna y externa, así como con canales adecuados para la recepción de quejas y denuncias.

## Seguimiento observado por la OFCIN

### 6.4.1 Política de Información y Comunicación

En el ámbito de la Información y Comunicación, Caja Honor en cumplimiento a la implementación de la C.E. 008 de 2023 y a través de la Junta Directiva aprobó en la vigencia 2024 la Política de Información y Comunicación que garantiza que la información sea accesible, exacta, actualizada y protegida.

Asimismo, la Entidad en atención a la expedición del Decreto 1122 de 2024, por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los programas de Transparencia y Ética Pública - PTEP se encuentra realizando diferentes actividades para su implementación por parte de la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo y Oficina Asesora de Planeación, actividades que se encuentran en desarrollo por los procesos. Es así como a través del CIGD en sesión del 05-08-2025 fue aprobada el Programa de Transparencia y Ética Pública PTEP, como se muestra a continuación:



Figura 24. Programa de Transparencia y Ética Pública aprobado por el CIGD en sesión del 05-08-2025  
Fuente: Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 05-08-2025

### Tips de Interés Política de Comunicación

Caja Honor, mediante el Área de Comunicaciones - ARCOM, tiene implementado el flujo documental 95 (Solicitud Orden de Producción), con el que los diferentes procesos solicitan la publicación de los informes de Caja Honor, según los lineamientos establecidos para la publicación de contenidos en el Portal Institucional y en la Intranet de la Entidad. Asimismo, se cuenta con una Matriz de Comunicaciones para cada uno de los procesos, la cual se encuentra en la herramienta Isolucion donde se controla y monitorea la documentación perteneciente por cada líder de proceso.

Asimismo, a través de la política de comunicación se da a conocer a los funcionarios, colaboradores y partes interesadas información de interés como se muestra a continuación:

**Tu participación es clave**

La asistencia a esta capacitación es una oportunidad para conocer los componentes del MIPG y su impacto en la mejora continua de nuestra Entidad.

- ◆ **Tema:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
- ◆ **Objetivo:** Fortalecer el conocimiento sobre el MIPG como herramienta para la gestión estratégica, el control interno y la mejora del desempeño institucional.
- ✦ *Humanización, Liderazgo y Transformación Sostenible* ✦

**CAPACITACIÓN**

**MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN**

**OAPLA**

**MARTES 17 DE JUNIO 2025**

**7:30 A 8:00 A.M.**

**VIRTUAL TEAMS**

**Política de Integridad - MIPG**

MARIA DEL CARMEN PRIETO MARIA  
Para: All for one

Responder Responder a todos Reenviar  
miércoles 18/06/2025 9:53 a. m.

Cordial saludo familia Caja Honor!

Una vez más queremos compartirles un tips sobre la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

**Política de Integridad**

**Fomenta la construcción de una cultura organizacional basada en principios como la honestidad, la transparencia, el respeto y la responsabilidad. Esto implica que todos los servidores públicos deben actuar conforme a los valores del servicio público.**

**Promueve la ética en todos los niveles**

**VALORES INSTITUCIONALES CAJA HONOR**

HONESTIDAD JUSTICIA COMPROMISO RESPETO LEALTAD DILIGENCIA EXCELENCIA

**Política de Control Interno**

Haydee Ardila Silva  
Para: All for one

Responder Responder a todos Reenviar  
miércoles 23/07/2025 3:50 p. m.

Cordial saludo,

Siguiendo con las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, hoy de envía un tips sobre la Política de Control Interno, para su conocimiento.

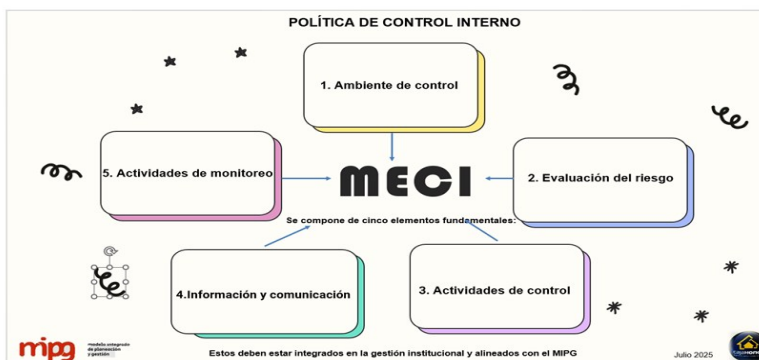


Figura 25. Información de interés Política de Información y Comunicación I semestre de 2025  
Fuente: Tips y correos remitidos por Oficina Asesora de Planeación y Área de Talento Humano



#### 6.4.2 Rendición de Cuentas 2024

Caja Honor dando cumplimiento a las disposiciones legales normativas y lo establecido en el Manual Único de Rendición de Cuentas - MURC de la Función Pública, frente a la obligatoriedad que tienen las empresas de rendir cuentas, desarrolló la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas vigencia 2024 el 25 de abril de 2025 a las 10 am, la cual fue vía Online transmitida por streaming, redes sociales y YouTube y contó con la participación de 1.287 cibernautas.

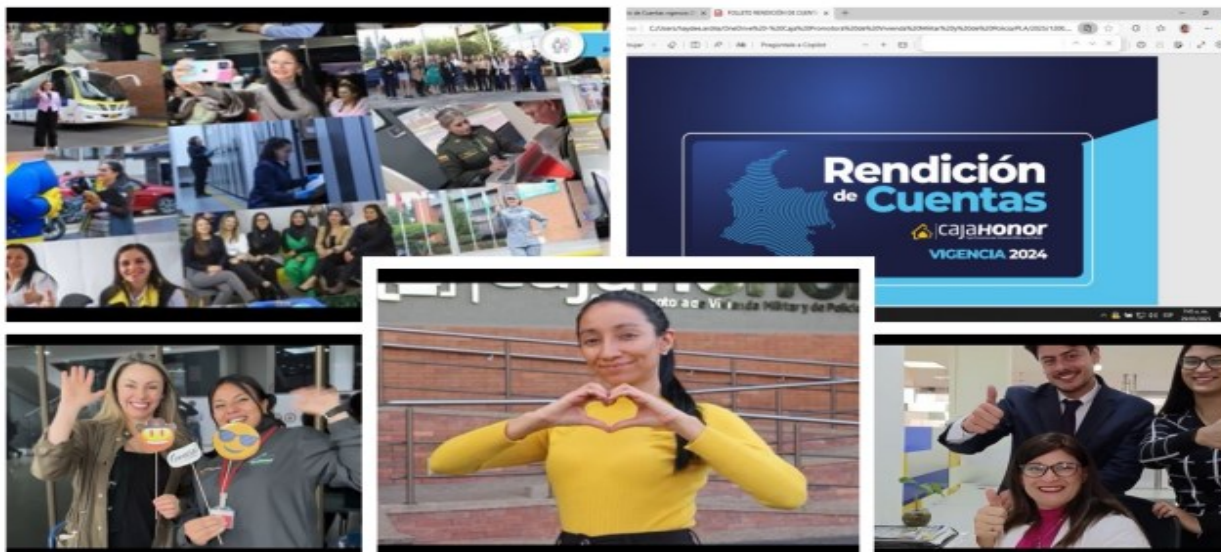


Figura 26. Publicación de Informes Rendición de Cuentas vigencia 2024  
<https://www.cajahonor.gov.co/AtencioAfilado/Paginas/Rendicion-Cuentas.aspx>

Se realizó la publicación en el sitio web de la Entidad del informe de Gestión y Sostenibilidad de 2024, el cual fue aprobado por la Junta Directiva en marzo de 2025 en carácter de asamblea.



Figura 27. Publicación Informe de gestión y sostenibilidad 2024  
<https://www.cajahonor.gov.co/AtencioAfilado/Paginas/Rendicion-Cuentas.aspx>

Asimismo, mediante el Informe de Rendición de Cuentas correspondiente a la vigencia 2024 de fecha junio de 2025, también publicado por la Oficina Asesora de Planeación y accesible en el enlace:

[https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OAPLA/Rendici%C3%B3n%20de%20Cuentas/INFORME\\_DE\\_RdC\\_2024.pdf](https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OAPLA/Rendici%C3%B3n%20de%20Cuentas/INFORME_DE_RdC_2024.pdf), se presentaron los resultados de la evaluación de satisfacción de los usuarios respecto a la gestión institucional durante dicho periodo.

De igual manera, a través del Informe de Participación Ciudadana del 03-04-2025, Caja Honor presentó un balance de las actividades desarrolladas por la Entidad durante el I semestre de 2025, en el cual se registra una encuesta aplicada tanto a funcionarios como afiliados de la Entidad, tendiente a conocer la percepción frente a herramientas tecnológicas implementadas, racionalización de trámites para acceder a los servicios ofrecidos por Caja Honor. Este informe fue publicado por la Oficina Asesora de Planeación y se encuentra disponible en el siguiente enlace:

[https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OAPLA/Rendici%C3%B3n%20de%20Cuentas/INFORME\\_PARTICIPACION\\_CIUDADANA\\_2025.pdf](https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OAPLA/Rendici%C3%B3n%20de%20Cuentas/INFORME_PARTICIPACION_CIUDADANA_2025.pdf)

### 6.4.3 Medición FURAG

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión es un marco de referencia para la gestión y desempeño de Caja Honor, lo cual le facilita hacer seguimiento, evaluar y generar resultados que resuelvan las necesidades de las partes interesadas con calidad en el servicio. El sistema se encuentra integrado por 19 políticas y 7 dimensiones.



Figura 28. Índice de Desempeño Institucional vigencia 2024

Fuente: Presentación GERGE [http://intranet/documentos/Presentaciones/6-Presentacion\\_Gerencia\\_Jun\\_2025.pdf](http://intranet/documentos/Presentaciones/6-Presentacion_Gerencia_Jun_2025.pdf)

Caja Honor participó en la Medición de Desempeño Institucional 2024, la cual se fundamenta en la información que se obtiene a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), respecto de los avances en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que evalúa diferentes aspectos de la gestión pública. Asimismo, esta medición evalúa y hace un seguimiento al Modelo Estándar de Control Interno (MECI), que proporciona una estructura para el control a la estrategia, la gestión y la evaluación en las entidades del Estado. De conformidad con los resultados publicados por el Departamento Administrativo de la Función Pública en junio de 2025, el Índice de Desempeño Institucional de Caja Honor fue del 98.4%, logrando el 1° lugar a nivel nacional; en relación con las diferentes Dimensiones los resultados fueron: Talento Humano: 100%, Direccionamiento

Estratégico y Planeación: 99.3%, Gestión para resultados con valores: 97.1%, Evaluación para resultados: 99.6%, Información y Comunicación: 99.6%, Gestión del Conocimiento: 100%, Control Interno: 99.3%.



Figura 29. Resultado Dimensiones de MIPG Índice de Desempeño Institucional vigencia 2024

Fuente: Presentación GERGE [http://intranet/documentos/Presentaciones/6-Presentacion\\_Gerencia\\_Jun\\_2025.pdf](http://intranet/documentos/Presentaciones/6-Presentacion_Gerencia_Jun_2025.pdf)

#### 6.4.4 Auditorías Icontec

En septiembre de 2024 ICONTEC llevó a cabo auditoría de renovación al Sistema de Gestión Integrado con enfoque de las normas NTC ISO 9001:2015, NTC ISO 45001:2018 y NTC ISO IEC 27001:2022, dando como resultado cero no conformidades. Para septiembre de 2025, se realizarán las correspondientes a la vigencia 2025.

No obstante, la Entidad en cumplimiento del Programa de Auditorías 2025 aprobado por el Comité de Auditoría, realizó Auditorías Internas Primarias del Sistema de Gestión Integrado, que se llevaron a cabo de manera presencial del 08 de abril al 14 de mayo de 2025.

De conformidad al informe del 21-05-2025 realizado por la Oficina Asesora de Planeación – OAPLA correspondiente a los resultados publicados en la intranet de la Entidad, las auditorías realizadas a los 18 procesos y a los 7 puntos de atención permiten concluir que el Sistema de Gestión Integrado es apropiado, adecuado, conveniente, eficaz, eficiente y efectivo. Asimismo, cumple con los requisitos establecidos en las normas NTC ISO 9001:2015 y NTC ISO 45001:2018, asegurando el cumplimiento de los estándares de calidad y seguridad. Además, se evidencia su correcta articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), lo que refuerza la alineación estratégica y la mejora continua de los procesos en la Entidad, informe que se encuentra publicado en el siguiente link:

<http://isolucion/IsolucionSig/BancoConocimientoCaprovimpo/f/fb4c38e8958d4bfd93a6145fc0cac1d7/Infor meauditoriasprimarias9001y45001de20254.pdf>

Asimismo, de conformidad al informe del 21-05-2025 realizado por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo - Representante SGSI, correspondiente a los resultados publicados en la intranet de la Entidad, en las auditorías efectuadas a los 18 procesos y a los 7 puntos de atención se concluye que el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), es apropiado, adecuado, conveniente, eficaz, eficiente, efectivo y cumple con los requisitos establecidos en la norma ISO IEC 27001:2022, y se evidencia su articulación con el MIPG, informe que se encuentra publicado en el siguiente link:

<http://isolucion/IsolucionSig/BancoConocimientoCaprovimpo/f/f2f5a539fc444ba885afa3cc325b4493/INFO RMEAUDITORIASPRIMARIAS270012025.pdf>

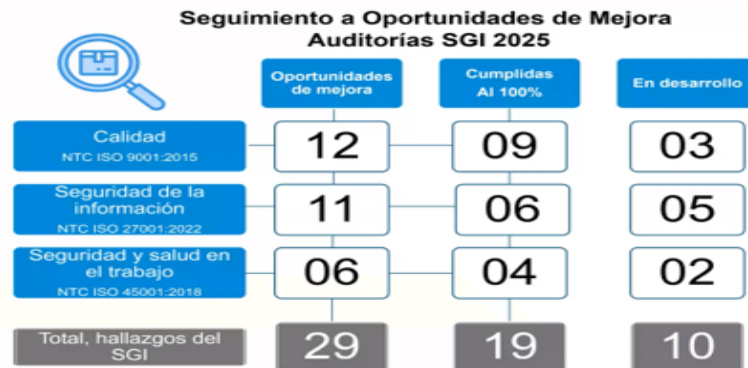


Figura 30. Seguimiento Oportunidades de Mejora presentadas en sesión del 05-08-2025 al CIGD

#### 6.4.5. Medición Desempeño Procesos

La Oficina Asesora de Planeación - OAPLA, presentó al Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD, la gestión del desempeño de los procesos a través del resultado trimestral de los Planes de Acción, cumpliendo a nivel consolidado dentro de la meta programada del 96%; resultado de la medición de 85 indicadores en los 18 procesos, como se relaciona a continuación.

**Tabla 7. Medición Desempeño de Procesos I semestre 2025**

Medición del Desempeño de Procesos I semestre 2025			
Procesos	I Trim.	II Trim.	
1. Gestión Estratégica	100,00%	100,00%	
2. Gestión del Riesgo	100,00%	100,00%	
3. Gestión Informática	100,00%	100,00%	
4. Gestión Jurídica	100,00%	100,00%	
5. Gestión de Vivienda y Mercadeo	98,15%	98,18%	
6. Gestión de Comunicaciones	100,00%	100,00%	
7. Gestión del Trámite	95,21%	95,00%	
8. Administración de Cuentas	95,57%	99,39%	
9. Gestión del SAC	100,00%	100,00%	
10. Gestión de Tesorería	100,00%	100,00%	
11. Gestión de Finanzas	98,79%	100,00%	
12. Gestión de Crédito	100,00%	100,00%	
13. Gestión Talento Humano	100,00%	100,00%	
14. Gestión de Contratación	99,03%	98,48%	
15. Gestión Documental	100,00%	100,00%	
16. Servicios Administrativos	100,00%	100,00%	
17. Gestión Disciplinaria	100,00%	100,00%	
18. Auditoría y Control	100,00%	100,00%	% Acumulado
<b>Resultado Desempeño Procesos</b>	<b>99,21%</b>	<b>99,50%</b>	<b>99,36%</b>
<b>Avance de cumplimiento</b>	<b>24,80%</b>	<b>49,75%</b>	
<b>Indicadores del trimestre</b>	<b>85</b>	<b>86</b>	

Fuente: Elaboración Propia OFCIN - Información tomada de los informes de análisis desempeño de procesos realizados por la OAPLA en el I y II trimestre de 2025.  
<https://www.cajahonor.gov.co/PGC/Paginas/SIG.aspx>

De acuerdo con la tabla anterior, producto del resultado consolidado de los 18 procesos, el desempeño de los procesos al I semestre de 2025 fueron: I trimestre: 99.21%, II trimestre: 99.50%, información que se encuentra publicada en la página web de Caja Honor, en los siguientes enlaces:



[https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OAPLA/Informes%20y%20Gesti%C3%B3n/Análisis\\_desempeño\\_de\\_Procesos\\_I-Trim-2025.pdf](https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OAPLA/Informes%20y%20Gesti%C3%B3n/Análisis_desempeño_de_Procesos_I-Trim-2025.pdf)

[https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OAPLA/Informes%20y%20Gesti%C3%B3n/Desempe%C3%B1o\\_de\\_procesos\\_II\\_Trim2025.pdf](https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OAPLA/Informes%20y%20Gesti%C3%B3n/Desempe%C3%B1o_de_procesos_II_Trim2025.pdf)

#### 6.4.6 Resultados PAI y Mega

De conformidad al informe de estadísticas del II trimestre de 2025 realizado por la Oficina Asesora de Planeación OAPLA, al 30-06-2025 el PAI 2025 presentó una ejecución del 43.01% equivalentes a 6.453 soluciones de vivienda sobre una meta de 15.002 programadas, a través de los diferentes modelos de Vivienda 14, Vivienda 8, Héroes, y de los Créditos de Vivienda Leasing e Hipotecario.

**Tabla 8. Ejecución Metas Estratégicas de Solución de Vivienda I semestre 2025**

MODELO	META	EJECUCIÓN	% DE EJECUCIÓN
VIVIENDA 14	12,102	5,315	43.92%
VIVIENDA 8	2,550	858	33.65%
HÉROES (FONDO DE SOLIDARIDAD)	100	54	54.00%
CRÉDITO DE VIVIENDA (Vivienda Leasing / Crédito Hipotecario)	250	226	90.40%
<b>TOTAL</b>	<b>15,002</b>	<b>6,453</b>	<b>43.01%</b>

**Fecha de corte: 30 de junio de 2025**

Fuente: Informe de Estadísticas II trimestre de 2025 - OAPLA

[https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OAPLA/Logros%20y%20Estadísticas/Informe\\_de\\_Estad%C3%ADstica\\_II\\_trimestre\\_%20de\\_2025.pdf](https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OAPLA/Logros%20y%20Estadísticas/Informe_de_Estad%C3%ADstica_II_trimestre_%20de_2025.pdf)

Asimismo, la Mega presentó una ejecución del 59.41% equivalentes a 36.904 soluciones de vivienda de 62.116 programadas, como se relaciona a continuación:

**Tabla 9. Ejecución MEGA 2023 - 2026 al I semestre 2025**

MODELO	MEGA	PAI 2023 - DICIEMBRE			PAI 2024 - DICIEMBRE			PAI 2025 - I SEMESTRE			MEGA	
		Meta	EJECUCIÓN	% EJECUCIÓN	META	EJECUCIÓN	% EJECUCIÓN	META	EJECUCIÓN	% EJECUCIÓN	EJECUCIÓN	% EJECUCIÓN
Vivienda 14	50.500	13.670	13.140	96,12%	12.848	11.892	92,56%	12.102	5.315	43,92%	30.347	60,09%
Vivienda 8	10.236	2.486	2.478	99,68%	2.500	2.035	81,40%	2.550	858	33,65%	5.371	52,47%
Héroes (Fondo de Solidaridad)	400	100	100	100,00%	100	100	100,00%	100	54	54,00%	254	63,50%
Créditos de Vivienda Leasing - Hipotecario	980	230	305	132,61%	240	401	167,08%	250	226	90,40%	932	95,10%
<b>Total</b>	<b>62.116</b>	<b>16.486</b>	<b>16.023</b>	<b>97,19%</b>	<b>15.688</b>	<b>14.428</b>	<b>91,97%</b>	<b>15.002</b>	<b>6.453</b>	<b>43,01%</b>	<b>36.904</b>	<b>59,41%</b>

Fuente: Informe de Estadísticas IV trimestre de 2023, IV trimestre 2024 y II trimestre de 2025 - OAPLA

#### 6.4.7 Sistema de Atención al Consumidor Financiero

Caja Honor como Entidad Financiera, cuenta con el Sistema de Atención al Consumidor Financiero, en cumplimiento de las disposiciones relacionadas y establecidas por la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC), en atención al trámite de las solicitudes concernientes con las peticiones, quejas, reclamos, requerimientos, y sugerencias presentadas por los consumidores financieros de Caja Honor y partes interesadas; adicionalmente, se tiene el Manual Sistema al Consumidor Financiero SAC GS-NA-MA-001 versión 8 del 29-11-2023, 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.

De conformidad a lo informado por el Área de Atención Consumidor Financiero (ARACF) en el PAP del II trimestre de 2025, la OFCIN observó que al I semestre de 2025 se recibieron 12.708 solicitudes de los consumidores financieros, dentro de las cuales el 87,85% corresponden a peticiones, el 6.53% a certificaciones y el 5.62% a otros conceptos; estas solicitudes se encuentran tipificadas así:

**Tabla 10. PQRD ARACF I semestre 2025**

Clase de Solicitud	I trimestre 2025				II trimestre 2025				Total I semestre 2025	Porcentaje Participación
	enero	febrero	marzo	Total I trim 2025	abril	mayo	junio	Total II trim 2025		
Petición	1.643	1.955	2.030	5.628	2.115	1.757	1.664	5.536	11.164	87,85%
Certificación	139	183	125	447	151	133	99	383	830	6,53%
Felicitación	27	82	55	164	52	50	93	195	359	2,82%
Reclamo	40	47	48	135	45	46	48	139	274	2,16%
Agradecimiento	16	6		22	2	1	2	5	27	0,21%
Requerimiento	6	3	2	11	4	4	3	11	22	0,17%
Sugerencia	1	1	4	6	1	3	2	6	12	0,09%
Queja	2	1	2	5	8	1	4	13	18	0,14%
Recurso			1	1				0	1	0,01%
Denuncia		1		1				0	1	0,01%
<b>Total general</b>	<b>1.874</b>	<b>2.279</b>	<b>2.267</b>	<b>6.420</b>	<b>2.378</b>	<b>1.995</b>	<b>1.915</b>	<b>6.288</b>	<b>12.708</b>	<b>100,00%</b>

Fuente información Elaboración OFCIN valores tomados de SVE PAP ARACF - PQRD I, II trimestre de 2025

#### 6.4.8 Medición Índice de Satisfacción

Caja Honor a través del Área de Servicio al Afiliado (ASERA), realizó bimestralmente la Encuesta de Satisfacción de los Afiliados, de conformidad a lo informado por el proceso en las infografías se evaluó los siguientes atributos: Orientación y Servicio, Virtual y Centro de Contacto. El siguiente es el resultado de la evaluación en el I semestre de 2025, sobre una escala de 1 a 5 y una meta programada de 4.5 y 800 encuestados así:

**Tabla 11. Resultados Encuesta Índice de Satisfacción I semestre 2025**

Período	Encuestados	Resultado Índice Satisfacción	Promedio por Atributo	Promedio por Punto de Atención
I bimestre 2025	800	4,3	4,3	4,3
II bimestre 2025	800	4,5	4,5	4,6
III bimestre 2025	800	4,7	4,7	4,8

Fuente: Elaboración OFCIN valores tomados del resultado de la Encuesta I semestre de 2025

**NIT: 860021967 - 7**

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá **601 755 7070**  
Línea gratuita nacional **01 8000 185 570**  
**www.cajahonor.gov.co** - **contactenos@cajahonor.gov.co**  
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

**BIENESTAR Y EXCELENCIA**



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

La OFCIN evidenció la publicación del Índice de Satisfacción en la página web de Caja Honor, en los siguientes links:

## Índice Satisfacción Afiliados

Caja Honor



Figura 31 publicación resultado infografía medición e índice satisfacción afiliados I semestre de 2025

[https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OAPLA/Informes%20y%20Gesti%C3%B3n/Infografia\\_medicion\\_e\\_indice\\_satisfaccion\\_I\\_trimestre\\_2025.pdf](https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OAPLA/Informes%20y%20Gesti%C3%B3n/Infografia_medicion_e_indice_satisfaccion_I_trimestre_2025.pdf)

[https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OAPLA/Informes%20y%20Gesti%C3%B3n/Infografia\\_medicion\\_e\\_indice\\_satisfaccion\\_II\\_bimestre\\_2025.pdf](https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OAPLA/Informes%20y%20Gesti%C3%B3n/Infografia_medicion_e_indice_satisfaccion_II_bimestre_2025.pdf)

[https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OAPLA/Informes%20y%20Gesti%C3%B3n/Infograf%C3%ADa\\_III\\_bimestre\\_2025\\_\(1\).pdf](https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OAPLA/Informes%20y%20Gesti%C3%B3n/Infograf%C3%ADa_III_bimestre_2025_(1).pdf)

### 6.4.9 Plan Continuidad del Negocio - PCN

La Entidad cuenta con un Plan de Continuidad de Negocio, cuya finalidad es garantizar el funcionamiento en caso de no contar con disponibilidad de los recursos humanos, físicos, tecnológicos y de servicios.

El PCN permite establecer, implementar, operar, monitorear, mantener, mejorar las medidas preventivas y capacidad para seguir prestando el servicio a sus afiliados, aun cuando ocurra un evento que interrumpa procesos y funciones críticas. Mediante este plan, la Entidad aplica procesos dinámicos que permiten prepararse y definir estrategias coordinadas para responder a eventos que puedan afectar la continuidad de negocio donde se permita la capacidad de retorno de las operaciones.

Caja Honor ha realizado diferentes actividades en cumplimiento a lo dispuesto por la SFC en las Circulares Externas 038 de 2009 y 008 de 2023. La OFCIN, realizará evaluación a la gestión del Riesgo Operacional y PCN en octubre de 2025.

En cumplimiento de la Política de Transparencia de la Información Pública, en la web a través de la URL: <https://www.cajahonor.gov.co/Paginas/Transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica.aspx>, Caja Honor divulga la información para consulta por los interesados y usuarios, hallándose los siguientes ítems: 1) Información de la Entidad, 2) Normatividad, 3) Contratación, 4) Planeación, Presupuesto e Informes, 5) Trámites, 6) Participa, 7) Datos abiertos, 8) Información específica para Grupos de Interés, 9) Obligación de reporte de información específica, 10) Participación Ciudadana, 11) Acceso a la información 12) Promoción y Divulgación.

#### 6.4.10 Gestión del Conocimiento y la Innovación

La dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación propone el desarrollo de acciones para compartir y difundir el conocimiento entre los servidores públicos y los grupos de valor, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, esto implica, además, que las entidades promuevan el análisis, evaluación y retroalimentación de dichas acciones, lo que les permitirá el mejoramiento continuo. Esta dimensión facilita a las entidades aprender de sí mismas y de su entorno de manera práctica (aprender haciendo). La gestión del conocimiento y la innovación fortalece de forma transversal a las demás dimensiones del MIPG en tanto busca que las entidades públicas analicen las formas en las que genera, captura, evalúa y distribuye el conocimiento, de manera que estas puedan aprender de sí mismas y de su entorno, con el objetivo de mejorar su gestión.

Caja Honor ha dispuesto de un repositorio en la intranet llamado “Gestión de Conocimiento”, donde se publican todas las capacitaciones, videos, tips, lecciones aprendidas y datos de interés para conocimiento de todos los 18 procesos de la Entidad, asimismo, se realiza diferentes campañas para el fortalecimiento del mismo y conocimiento de los funcionarios y colaboradores de la Entidad.

Caja Honor en cumplimiento del Objetivo Estratégico 5° Promover la innovación y transformación digital en la prestación del servicio y la mejora continua de los procesos, ha implementado herramientas tecnológicas y de inteligencia artificial para atender las necesidades de los afiliados, brindar acceso oportuno a la información, adelantar los trámites en línea ante la Entidad, y las actividades operativas automáticas al interior de los procesos.

#### Conclusión del auditor

Como resultado del ejercicio auditor correspondiente al componente Información y Comunicación, Caja Honor ha fortalecido la Política de Información y Comunicación que garantiza la accesibilidad y protección de la información; dando cumplimiento a las directrices emitidas por el DAFP. Caja Honor, en concordancia con su marco estratégico de tecnologías de la información, ha implementado procesos y herramientas que optimizan la gestión institucional, permitiendo una administración eficiente de sus actividades misionales. Estas acciones han contribuido significativamente a la mejora continua en la prestación de servicios a los afiliados, promoviendo su satisfacción mediante la reducción de tiempos y costos operativos.

En este contexto, se han adoptado herramientas tecnológicas centradas en el usuario, que no solo mejoran la experiencia de servicio, sino que también refuerzan la protección de los datos personales y el cumplimiento de los estándares de seguridad de la información, en concordancia con la normativa vigente en materia de protección de datos y gestión de riesgos tecnológicos. Es importante que la Entidad continúe imprimiendo esfuerzos para la implementación y puesta en marcha de los sistemas de información que apoyen el proceso de administración y gestión de crédito y cartera en las diferentes líneas o productos ofrecidos por la Entidad. La Entidad ha avanzado en la implementación de procesos de innovación tecnológica y transformación digital, enfocados en la prestación de servicios tanto internos como externos, en concordancia con las Políticas de Seguridad de la Información y Ciberseguridad que integran el Sistema de Gestión de Calidad.

#### 6.5 Componente Monitoreo

Conjunto de acciones sistemáticas que permiten verificar el cumplimiento de los controles, identificar desviaciones y proponer mejoras.

Busca que la Entidad haga seguimiento oportuno al estado de la gestión de los riesgos y los controles, esto se puede llevar a cabo a partir de dos tipos de evaluación, concurrente o autoevaluación y evaluación independiente (auditorías). Su propósito es valorar: (i) la efectividad del control interno de la entidad; (ii) la



eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; (iii) el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos; (iv) los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la Entidad.

### **Marco Regulatorio Referenciado:**

**Circular Externa 08 de 2023 - SFC:** Esta normativa subraya la esencialidad de las actividades de seguimiento y monitoreo dentro de las entidades vigiladas, enfatizando la implementación de evaluaciones internas y externas, o una mezcla de ambas. Estas evaluaciones son cruciales para confirmar la presencia y efectividad de los componentes del Sistema de Control Interno (SCI). Las evaluaciones y autoevaluaciones internas deben llevarse a cabo de manera periódica para inspeccionar y asegurar el adecuado funcionamiento de los procesos internos, facilitando así la implementación oportuna de medidas correctivas y preventivas. Por otro lado, las evaluaciones externas, que deben ser contratadas según necesidad y definidas en alcance y frecuencia, sirven como un método adicional para validar la integridad y eficacia del SCI, proporcionando una perspectiva objetiva y ayudando a mantener un control riguroso sobre la gestión de riesgos y la eficiencia operacional de la entidad.

**DAFP:** El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) refuerza la necesidad de establecer un sistema de control interno robusto, el cual incorpora las actividades de seguimiento y monitoreo como componentes esenciales para garantizar una gestión eficiente y transparente. Dentro del MIPG, se enfatiza la importancia de las evaluaciones internas y externas, diseñadas para operar de manera continua y sistemática en todos los niveles de la entidad. Las evaluaciones internas son fundamentales para monitorear la efectividad de los procesos y para identificar áreas de mejora, asegurando que las acciones correctivas y preventivas se implementen de manera efectiva. Asimismo, las evaluaciones externas proporcionan una validación independiente de la eficacia del sistema de control interno, permitiendo a las entidades no solo cumplir con sus objetivos organizacionales sino también fortalecer la confianza de los ciudadanos y las partes interesadas en la integridad de la gestión pública.

### **Seguimiento observado por la OFCIN**

El Comité de Auditoría a través de la Auditoría Interna realiza evaluaciones rigurosas para asegurar la efectividad del sistema de control interno, proponiendo soluciones para mejorar continuamente la gestión de riesgos y la eficiencia operativa.

#### **6.5.1 Gestión Oficina de Control Interno**

En cumplimiento con las funciones del Comité de Auditoría enunciadas en el numeral 4.2.4.1 de la C.E. 008 de 2023, numeral e) se relacionan los ítems más relevantes correspondientes a las Evaluaciones Internas de la Oficina de Control Interno en el I semestre de 2025, como se muestra a continuación:

Las auditorías de la OFCIN se llevaron a cabo dentro del marco normativo interno, externo, el enfoque de la auditoría, la definición del alcance, la selección y la aplicación del tipo de pruebas, se fundamentaron en las normas establecidas en la Ley 87 de 1993, C.E. 038 de 2009, C.E. 029 de 2014 (subrogada por la CE 006 del 26-06-2025), C.E. 008 de 2023 de la SFC, Directiva Permanente 23 de 2024 y demás normas concordantes para la práctica profesional de la Auditoría Interna - NIAS, NAGAS, DAFP, CGR entre otras. Las auditorías fueron programadas de acuerdo con el análisis de su nivel de riesgo, la reglamentación vigente, su interrelación con el plan anticorrupción, lo solicitado por parte de la Administración de la Entidad y el juicio profesional del equipo auditor, de acuerdo con normas de auditoría generalmente aceptadas y mejores prácticas del DAFP en la Guía de Auditoría Interna basada en riesgos para Entidades Públicas versión 4 de julio 2020.

De conformidad a las actividades programadas en los Cronogramas de Auditoría, de Informes de Ley Externos e Internos, de Junta Directiva, de Comité de Auditoría de la vigencia 2025, en el Seguimiento a los Planes de Mejoramiento Institucional (PMI) y por Proceso (PMP), de Capacitaciones para el Fortalecimiento de la Cultura de Autocontrol con enfoque hacia la prevención para los funcionarios y colaboradores de la Caja Honor y el Cronograma de Capacitaciones Internas para el Equipo Auditor de la OFCIN, la gestión realizada por la OFCIN al I semestre de 2025, entre otros fueron:

1. Según el Cronograma de Auditorías 2025, aprobado por el Sexto Comité de Auditoría de 2024 sesionado en enero 2025, al 30-06-2025 el equipo auditor ha realizado 8 auditorías de 21 programadas cumpliendo con el indicador y 2 no programadas solicitadas por la Gerencia General. Resultado del ejercicio auditor se identificaron 35 Oportunidades de Mejora Correctivas y Preventivas y se emitieron 38 Recomendaciones, que permitieron diseñar e implementar Planes de Mejoramiento por Proceso (PMP), que buscan corregir las debilidades detectadas en el desarrollo de la auditoría y medir la efectividad de los controles identificados como tercera línea de defensa. La OFCIN dio a conocer las Oportunidades de Mejora y Recomendaciones a la Gerencia General y dueños de los procesos auditado; las cuales fueron acogidas por la Administración y permitieron diseñar e implementar Planes de Mejoramiento por Proceso (PMP), que buscan corregir las debilidades detectadas en el desarrollo de la auditoría y medir la efectividad de los controles identificados como tercera línea de defensa. Asimismo estos resultados son presentados a la Junta Directiva, Comité de Auditoría de conformidad a las sesiones programadas.

**Tabla 12. Auditorías Internas realizadas por la OFCIN I semestre de 2025**

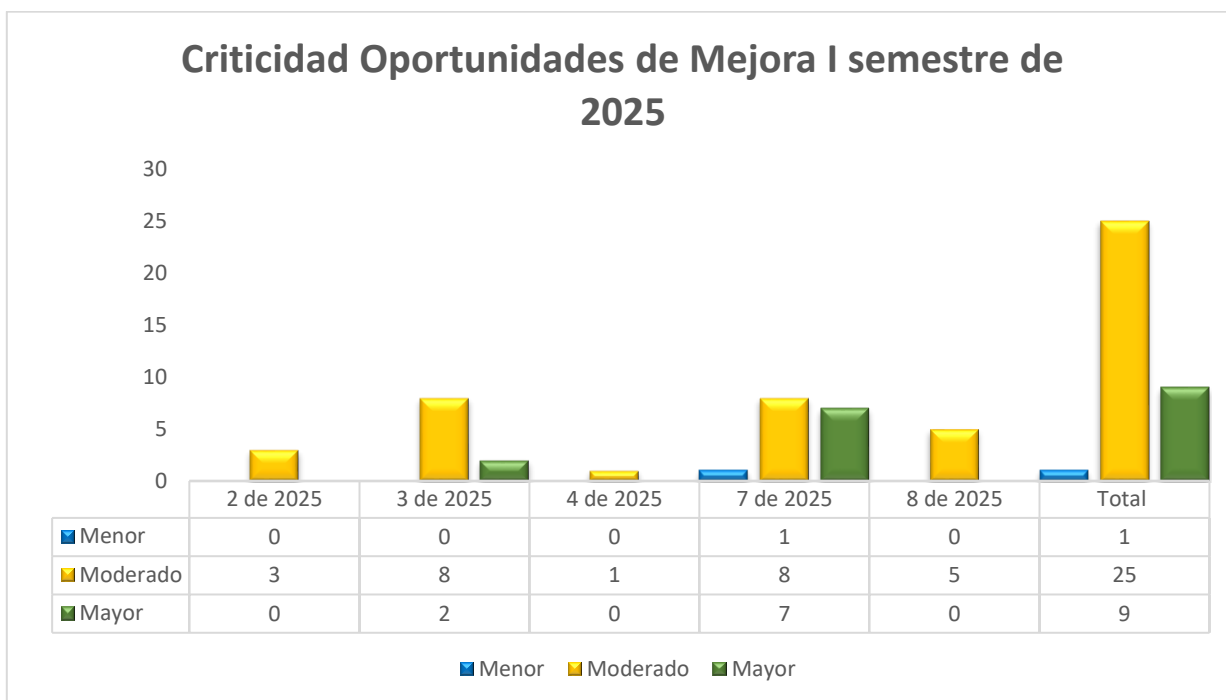
No.	Informe	Auditoría	Período	OM	Rec.
1	27 de 2024	Estados financieros bajo NIFF 2024.	vigencia 2024	0	1
2	28 de 2024	Inf. Aud. NP 28 – 2024 H6: Saldo Reales Patrimonios Autónomos Jamundí y Cordialidad Informe CGR AFRA - 2023.	vigencia 2023	0	5
3	1 de 2025	Sistema de Control Interno SIC	II semestre 2024	0	2
4	2 de 2025	Inf. Aud No. 02 - 2025 - SARLAFT-FPADM.	01-03-2024 al 31-01-2025	3	2
5	3 de 2025	Inf. Aud No. 03 de 2025 Gestión OAINF / OAGRI SICI.	01-03-2024 al 31-01-2025	10	6
6	4 de 2025	Inf. Aud SUAOP ARACF.	II semestre 2024	1	8
7	5 de 2025	Inf. Aud NP 05 - 2025 Cumplimiento de las Políticas de Gobierno Digital - Caja Honor.	01-07-2024 al 28-02-2025	0	5
8	6 de 2025	Inf. Aud OAGRI – SUFIN SIAR Gestión Riesgo de Mercado, Contraparte, Liquidez.	01/04/2024 al 28/02/2025	0	2
9	7 de 2025	Inf. Aud SUADM – ARCON – Gestión Contractual (Incluye informe seguimiento actividad contractual).	vigencia 2024	16	3
10	8 de 2025	Inf. Aud No. 8 - 2025 SUVIP – ARCOM – Gestión y Política de Información y Comunicación.	01-01-2024 hasta el 31-03-2025	5	4
<b>Total Auditorías realizadas por la OFCIN al I semestre 2025</b>				<b>35</b>	<b>38</b>

Fuente Información: Elaboración OFCIN 26-08-2025

<https://www.cajahonor.gov.co/PGC/Paginas/Informes-de-Auditoria-OFCIN.aspx>

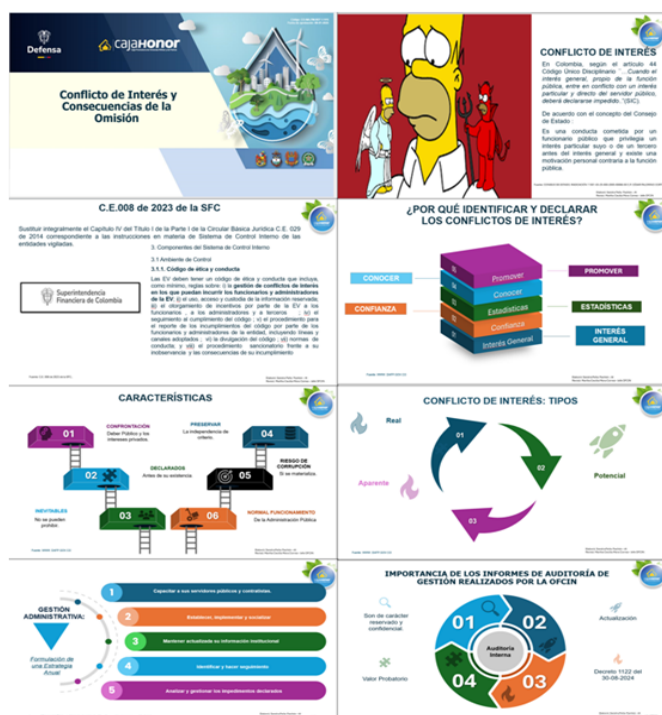
Asimismo de conformidad a las 35 Oportunidades de Mejora que fueron detectadas por el equipo auditor y suscritas a través de los Planes de Mejoramiento por Proceso, en la herramienta AuditBrain, se observa:

- El 2.9%, que corresponde a 1 Oportunidad de Mejora el nivel de criticidad es menor. Los hallazgos muestran incumplimiento mínimo o una debilidad leve en algún área del Sistema de Control Interno, que no afecta significativamente la integridad del patrimonio, la legalidad, la eficiencia y la eficacia de la gestión de la Entidad. Se requiere acciones correctivas a largo plazo y seguimiento eventual y que debe estar implementada en un periodo máximo de 1 año. Los hallazgos encontrados representan riesgos más pequeños para la organización, con un impacto limitado. Aunque no son urgentes, aún requieren ser abordados para evitar que se conviertan en problemas más grandes en el futuro.
- El 71.4% que corresponde a 25 Oportunidades de Mejora el nivel de criticidad es moderado. Las evidencias sugieren que hay un incumplimiento parcial o una debilidad moderada en algún área del Sistema de Control Interno, que puede afectar la integridad del patrimonio, la legalidad, la eficiencia y la eficacia de la gestión de la Entidad. Se requiere acciones correctivas a mediano plazo y seguimiento ocasional y que debe estar implementada en un periodo no mayor a 1 año. Representan un riesgo significativo, pero su impacto es menos inmediato o severo que los críticos y mayores.
- El 25.7% que corresponden a 9 Oportunidades de Mejora el nivel de criticidad es mayor. Los hallazgos indican un incumplimiento significativo o una debilidad importante en algún área del Sistema de Control Interno, que afecta negativamente la integridad del patrimonio, la legalidad, la eficiencia y la eficacia de la gestión de la Entidad. Representan un riesgo importante para la organización. Se requiere acciones correctivas a corto plazo y seguimiento periódico que debe estar implementada en un periodo no mayor a 8 meses.



Fuente: OFCIN datos tomados de la herramienta Auditbrait Auditorías realizadas OFCIN - OM durante el I semestre de 2025

- La OFCIN, en cumplimiento al Cronograma de Informes Externos e Internos de la vigencia 2025 y a las solicitudes de requerimientos de información de los diferentes organismos, presentó con corte al I semestre de 2025 un total de 30 informes externos y 110 internos; para un total de 140 Informes emitidos por la OFCIN con calidad y oportunidad, atendiendo la naturaleza jurídica de Caja Honor.
- La OFCIN con corte al I semestre de 2025 realizó el seguimiento a los PMP, con el fin de mantener informado de manera permanente al Representante Legal del avance y estado actual de los Planes de Mejoramiento; de acuerdo con el informe estadístico que genera la herramienta SVE al 31-12-2024 se encontraban activos 35 PMP. Durante el I semestre de 2025 se cargaron 3 PMP a través de la herramienta Auditbrain como resultado de las auditorías realizadas en el I semestre de 2025, para un total de 38 PMP y fueron finalizados 14 PMP; con corte al 30-06-2025 se encuentran activos y en desarrollo 24 PMP.
- De conformidad a lo informado por la OFCIN en el PAP durante el I trimestre de 2025, realizó 1 informe ejecutivo consolidado de avance al PMI de AFRA vigencia 2023 y 1 informe consolidado de PMP a GERGE el 31-03-2025. Asimismo, durante el II trimestre de 2025, la OFCIN realizó 1 informe ejecutivo consolidado de avance al PMI de la ACFS vigencia 2023 con fecha a GERGE el 08-05-2025 y 1 informe consolidado de PMP a GERGE el 29-05-2025.
- La OFCIN, realizó actividades de control con Enfoque hacia la Prevención según lo estipulado en el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 del DAFP y Decreto 403 de 2020 CGR artículo 61, efectuando capacitaciones y evaluaciones a funcionarios, colaboradores de Caja Honor y al equipo auditor, cumpliendo en cada trimestre con el indicador, el cual presenta al 30-06-2025 un avance del 50% con el indicador de "Cultura de Autocontrol", evidenciando la efectividad de las mismas.



Nota	Número Asistentes	%
67	16	8%
83	42	21%
66	8	4%
51	3	2%
100	109	56%
50	5	3%
84	13	7%

## Conclusión

De los 196 funcionarios evaluados, 188 alcanzaron el puntaje requerido para aprobar la evaluación, representando un 95.5% del total de encuestados. Este alto porcentaje de aprobación sugiere que la mayoría de los funcionarios poseen un buen dominio de las competencias de autocontrol, autogestión y autorregulación en conflictos de intereses.





Por lo anterior y realizando una segmentación del resultado de la evaluación se evidencio que de 178 personas que contestaron, 174 el 97,8% del total respondieron 3 o mas preguntas de 5 correcta como se muestra a continuación, así:

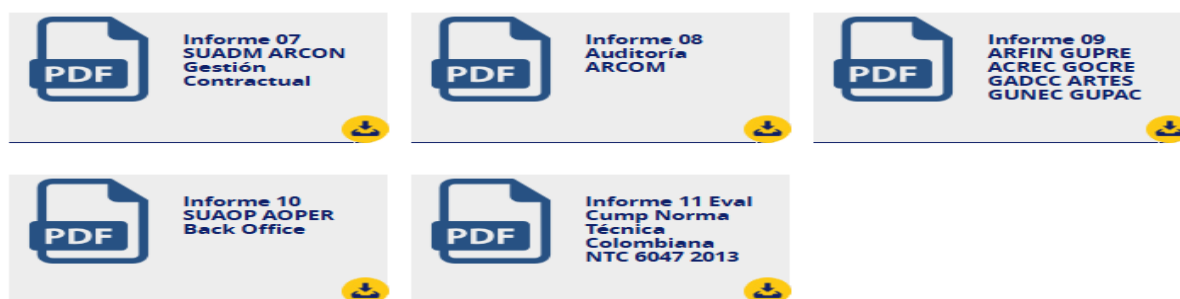
cuadro resumen evaluación		
puntuación	* cantidad	porcentaje
0	1	0.6%
40	3	1.7%
60	30	5.6%
80	57	32.0%
100	107	60.1%
Total general	178	100%

Figura 34. Avance Cultura Autocontrol - Capacitaciones I y II trimestre 2025  
Fuente: Acta No. 2 del 08-05-2025 y sesión del 05-08-2025 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

- La OFCIN durante el I semestre de 2025 asistió como invitado permanente en los Comités de Crédito, Riesgos, Financiero, de Sostenibilidad Contable, Conciliación y Defensa Judicial, Institucional de Gestión y Desempeño presentando las diferentes observaciones y recomendaciones a que hubiere a lugar de forma oportuna, dentro del ciclo PHVA y mejora continua.
- Los diferentes Informes de auditorías y de ley realizados por la OFCIN se encuentran publicados en la página web en el enlace Transparencia y Acceso a la Información en el numeral 4.8 Informes de la Oficina de Control Interno, de conformidad con lo descrito en la Ley 2195 de 2022 que modifica Ley 1712 de 2014 "Ley de Transparencia", en el enlace:  
<https://www.cajahonor.gov.co/PGC/paginas/control-interno.aspx>

## Informes de Auditoria OFCIN

2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Informe 01 de Auditoría SCI II semestre 2024	Informe 02 SARLAFT	Informe 03 Auditoría SICI 2025										
Informe 04 SUAOP Gestión del SAC II Sem 2024 y I Trim 2025	Informe 05 Auditoría NP No 5 Gobierno Digital	Informe 06 Riesgo de Mercado Contraparte y Liquidez										



## Evaluaciones Externas

En cumplimiento con las funciones del Comité de Auditoría enunciadas en el numeral 4.2.4.1 de la C.E. 008 de 2023, numeral d) se relacionan las observaciones más relevantes por los órganos de control en el I semestre de 2025, como se muestra a continuación:

### 6.5.2 PMI Auditoría Financiera AFRA 2023 CGR

El PMI de la Auditoría Financiera a la vigencia 2023 (AFRA 2023) - CGR, consta de 20 hallazgos, 44 metas y 115 entregables; de conformidad a los avances reportados por la Subgerencia Financiera (SUFIN), Subgerencia Administrativa (SUADM) y Subgerencia de Vivienda y Proyectos (SUVIP), dependencias responsables de gestionar el desarrollo y cumplimiento del PMI suscrito a la CGR mediante Suite Visión Empresarial (SVE) al 30-04-2025, y al análisis realizado por la OFCIN, el auditor asignado realiza el monitoreo y seguimiento de los hallazgos y metas del PMI AFRA 2023, con un cumplimiento global del 80% equivalente a 16 hallazgos, 38 metas y 106 entregables; como se muestra a continuación:

Descripción	Total Suscrito	Cumplimiento al 30-04-2025		Desarrollo	Vencidos
<b>Hallazgos</b>	20	16	80%	3	1
<b>Metas</b>	44	38	86%	5	1
<b>Entregables</b>	115	106	92%	7	2

Fuente: OFCIN Tercer Informe Avance Seguimiento PMI Auditoría Financiera Vigencia 2023 - CGR al 30-04-2025 de fecha 08-05-2025.

### 6.5.3 PMI Auditoría Financiera AFRA 2024 CGR

En el I semestre de 2025, la Contraloría General de la República (CGR) efectuó Auditoría Financiera a la vigencia 2024 (AFRA 2024), cuyo informe fue recibido en CAJA HONOR el 22-05-2025 con radicado 407-01-2025052200016, reportando un total de 8 hallazgos administrativos, de los cuales 2 son disciplinarios y 1 con otra incidencia (traslado Superintendencia Financiera de Colombia) y en cumplimiento a la ley 1712 de 2014, se encuentra disponible en la página web de la Entidad en el link <https://www.cajahonor.gov.co/PGC/Paginas/Informes%20Contralor%C3%ADa.aspx>.

Por lo anterior se suscribió el Plan de Mejoramiento Institucional (PMI) AFRA 2024, con un total de 12 metas el 18-06-2025; quedando registrado en el aplicativo SIRECI de la CGR dentro del plazo establecido para ello. Al I semestre de 2025, este PMI se encuentran en desarrollo por parte de los responsables.

De conformidad a la verificación realizada en la herramienta AuditBrain y en el Gestor Documental, se observó suscripción del PMI AFRA 2024, según informe CGR-CDS-DS-No. 005 de mayo de 2025, como se relaciona a continuación:

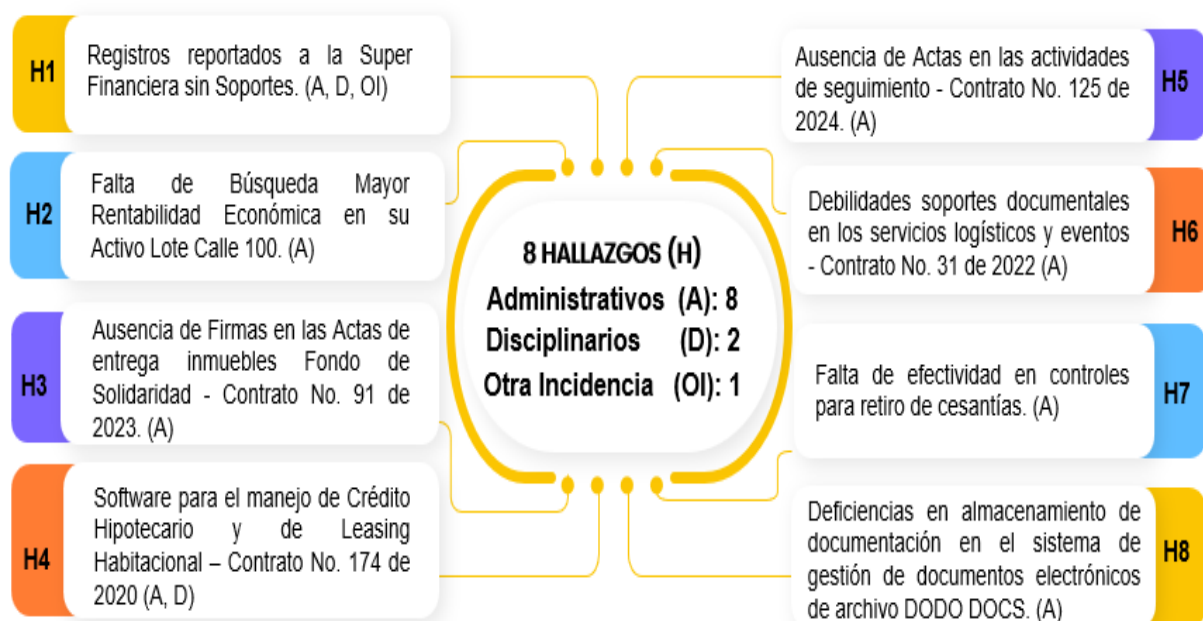


Figura 35. Suscripción PMI CGR AFRA 2024  
Fuente: Presentaciones Gestión OFCIN PMI AFRA 2024

#### 6.5.4 Superintendencia Financiera de Colombia - SFC

La OFCIN realizó seguimiento permanente de los requerimientos de la SFC, es así como en el I semestre de 2025 se radicaron 64 solicitudes de las cuales 33 radicados son informativos y 31 radicados son solicitudes de cumplimiento con destino a la Subgerencia Financiera, Subgerencia de Atención al Afiliado y Operaciones, Oficina Asesora de Informática, Oficina Asesora de Riesgos, entre otras. La OFCIN realizó reportes a la Junta Directiva, Comité de Auditoría y GERGE, evidenciando que se cumplieron los mismos dentro de los plazos establecidos por el ente regulador.

#### 6.5.5 Revisoría Fiscal

Durante el I semestre de 2025, la OFCIN observó los diferentes informes realizados por la Revisoría Fiscal como se relacionan a continuación:

Fecha	Informe Auditoría	Período	Criticidad Evaluada OFCIN
10-03-2025	RFCH-003-2025 - Evaluación a la Gestión de Riesgo Operacional - GRO	Vigencia 2024	Moderado
10-03-2025	RFCH-010-2025 - Evaluación Gestión del Riesgo de Mercado	Vigencia 2024	Moderado
04-04-2025	RFCH-012-2025 - Evaluación Controles Generales de Tecnología de la Información	Vigencia 2024	Moderado
22-04-2025	RFCH-007-2025 - Evaluación de la Gestión de Riesgo de Liquidez - GRL	II semestre 2024	Moderado
28-04-2025	RFCH-014-2025 - Sistema de Atención al Consumidor Financiero - SAC	II semestre 2024	Moderado
16-05-2025	RFCH-002-2025 Evaluación al Sistema de Administración del Riesgos de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo - SARLAFT	vigencia 2024	Moderado
28-05-2025	RFCH-016-2025 - Implementación Gestión del Riesgo de Tasa de Interés del Libro Bancario - RTILB	vigencia 2024 Moderado	Moderado

Fuente: OFCIN Matriz de criticidad hallazgos

#### 6.5.6 Evaluación del SCI Contable vigencia 2024

En febrero de 2025, la OFCIN realizó Evaluación de Control Interno Contable a diciembre 31 de 2024, a través del Sistema CHIP CGN, dando cumplimiento a la Res. 193 de 2016 e Instructivo 001 de diciembre de 2024 de la CGN, en su numeral 2.2.2 "Reporte Formulario de la categoría Evaluación de Control Interno Contable", en el formato preestablecido en Excel CGN2016\_EVALUACIÓN\_CONTROL\_INTERNO\_CONTABLE, cuyo resultado vigencia 2024 y 2023 fue 5.0/5.0.



CODIGO	NOMBRE	CALIFICACION	OBSERVACIONES	PROMEDIO POR CRITERIO(Unidad)	CALIFICACION TOTAL(Unidad)
1	ELEMENTOS DEL MARCO NORMATIVO				5.00
2	VALORACIÓN CUALITATIVA				



## Informe Control Interno Contable

30/03/2016



Figura 36. Informe de Evaluación Sistema de Control Interno Contable – CHIP CGN vigencia 2024 - 2023  
Fuente de Información: <https://www.cajahonor.gov.co/PGC/Paginas/Informe-Control-Interno-Contable.aspx>

### 6.5.7 Evaluación del SCI I semestre de 2025 del DAFP

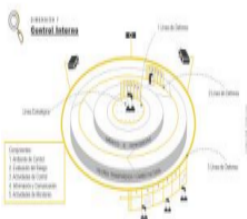
En cumplimiento con las disposiciones contenidas en el artículo 156 del Decreto 2106 del 22-nov-2019, que modifica el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, la OFCIN, presentó y publicó el Informe de Evaluación Independiente del Estado del Sistema de Control Interno de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía - Caja Honor, correspondiente al I semestre de 2025, de conformidad a los lineamientos establecidos en la Circular Externa 100-006 del 19-dic-2019; evaluando los 5 Componentes de la Séptima Dimensión - Control Interno, los cuales fueron publicados en la página web de Caja Honor, dentro de los plazos establecidos y cuyo resultado fue del 94% como se relaciona a continuación:

**Tabla 13. Evaluación del Estado del Sistema de Control Interno - DAFP**

Componente	¿El componente está presente y funcionando?	Nivel de Cumplimiento I semestre 2025	Nivel de Cumplimiento II semestre 2024	Promedio al I semestre 2025
Ambiente de control	Si	96%	96%	96%
Evaluación de riesgos	Si	97%	97%	97%
Actividades de control	Si	94%	92%	93%
Información y comunicación	Si	89%	93%	91%
Monitoreo	Si	96%	96%	96%
<b>Total Acumulado</b>	<b>Si</b>	<b>94%</b>	<b>95%</b>	<b>95%</b>

Fuente: Propia OFCIN - Datos tomados de los informes de Evaluación del Estado del SCI I semestre 2025 Caja Honor  
<https://www.cajahonor.gov.co/PGC/Paginas/Informes-Pormenorizados.aspx>

Nombre de la Entidad:	CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA - CAJA HONOR
Periodo Evaluado:	1 de enero al 30 de junio de 2025



Estado del sistema de Control Interno de la entidad	94%
---	-----

### Conclusión general sobre la evaluación del Sistema de Control Interno

¿Están todos los componentes operando juntos y de manera integrada? (Si / en proceso / No) (Justifique su respuesta):	Si	<p>Si, En cumplimiento del marco normativo vigente, particularmente el Decreto 1499 de 2017 que establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG V5 y MIPG V6), y en concordancia con el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), estructurado en 19 políticas y 7 dimensiones, Caja Honor con todos los componentes del Sistema de Control Interno, los cuales se encuentran operando de forma integrada, orientados al fortalecimiento de la gestión institucional.</p> <p>Dicha integración, esta alineada con la implementación de la Circular Externa 008 de 2023, la cual sustituye integralmente la Parte I, Título I, Capítulo IV de la Circular Básica Jurídica - CE 029 de 2014 y a su vez "subrogado el texto completo de la CE -CBJ 029/2014 por el texto jurídico que se expide por medio de la." Circular Externa 006 de 26-06-2025, emitida por la Superintendencia Financiera de Colombia. En este contexto, se han asignado recursos estratégicos para garantizar la operatividad del SCI mediante mecanismos de control, seguimiento y evaluación, con el fin de monitorear el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo aplicados a Caja Honor, así como objetivos institucionales definidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan de Acción Institucional (PAI) para la vigencia 2025.</p> <p>Adicionalmente, la ejecución de auditorías internas de gestión cuentan con un enfoque en basado en riesgos, los cuales permiten identificar posibles desviaciones, oportunidades de mejora preventivas y correctivas y recomendaciones, lo cual contribuye significativamente al fortalecimiento del sistema de control interno y a la consolidación de una cultura organizacional orientada a la mejora continua, la eficiencia operativa y la gestión del riesgo.</p>
¿Es efectivo el sistema de control interno para los objetivos evaluados? (Si/No) (Justifique su respuesta):	Si	<p>Si, el Sistema de Control Interno demuestra ser efectivo para la evaluación del cumplimiento de los objetivos institucionales. Esto se evidencia en el monitoreo constante realizado por los líderes de los procesos de la Entidad en cumplimiento al principio de autocontrol sobre los componentes clave, los cuales son posteriormente evaluados por el proceso transversal de auditoría interna, la Revisoría Fiscal, la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC), la Contraloría General de la República (CGR), la Contaduría General de la Nación (CGN), el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Ministerio de Defensa Nacional - GSED, entre otros entes de control. Adicionalmente, el autocontrol ejercido por los procesos a través de los mapas de riesgos es liderado por la Oficina Asesora de Gestión de Riesgos, que realiza un seguimiento y evaluación permanente de los mismos. Las distintas unidades de negocio cuentan con una plataforma tecnológica adecuada que respalda la gestión institucional. La Oficina Asesora de Planeación es responsable del seguimiento y monitoreo de los indicadores asociados al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional (PEI) y del Plan de Acción Institucional (PAI), con el fin de reportar los resultados a la Junta Directiva, la Gerencia General y demás procesos, así como de medir el desempeño de los procesos estratégicos. Por su parte, la Oficina de Control Interno, mediante auditorías basadas en riesgos, evalúa el cumplimiento normativo y la efectividad de los controles implementados en el desarrollo de las actividades institucionales. Auditoría Interna emite recomendaciones, identifica buenas prácticas y señala debilidades, aportando valor agregado continuo a la organización. Cabe destacar que en el informe del sistema de control interno contable remitido a la Contraloría General de la República se obtuvo una calificación de 5/5, por otra parte la Contraloría General de la República emitió el informe de auditoría financiera correspondiente a la vigencia 2024, en el cual otorgó una opinión contable sin salvedades, una opinión presupuestal razonable, y determinó tener la cuenta fiscal, concluyendo que la calidad y eficiencia del Sistema de Control Interno es adecuada y efectiva.</p>
La entidad cuenta dentro de su Sistema de Control Interno, con una institucionalidad (Líneas de defensa) que le permita la toma de decisiones frente al control (Si/No) (Justifique su respuesta):	Si	<p>Si, El Modelo de Líneas de Defensa se encuentra institucionalizado en la Entidad, en el Código de Buen Gobierno. Su seguimiento se realiza en cumplimiento de la Circular Externa 008 de 2023 de la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC), y se articula con los lineamientos establecidos en la versión 6 (2024) de la Guía Operativa del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del DAFP. En este marco, Caja Honor, a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, monitorea el cumplimiento de las 19 políticas, identificando nuevos riesgos emergentes, controles y oportunidades de mejora tendientes a fortalecer la toma de decisiones de la Alta Dirección dentro de las buenas prácticas de Gobierno Corporativo.</p> <p>En el marco del ejercicio auditor, la Oficina de Control Interno (OFCIN), como tercera línea de defensa, realiza evaluaciones independientes y objetivas sobre todos los procesos institucionales. Estas revisiones permiten valorar la efectividad de los controles y la gestión de riesgos, documentando brechas y debilidades en los informes de auditoría incluyendo el nivel de criticidad de los mismos. A partir de estos hallazgos, se formulan planes de mejoramiento en el marco del ciclo PHVA, los cuales son reportados a la Junta Directiva, al Comité de Auditoría y a los procesos auditados.</p>

Figura 37. Publicación Evaluación Independiente del Estado del SCI – DAFP I semestre de 2025 Caja Honor - OFCIN

Fuente de Información:

[https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OFCIN/01\\_Informe\\_Evaluacion\\_Indep\\_Estado\\_SCI\\_I\\_sem\\_2025.pdf](https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OFCIN/01_Informe_Evaluacion_Indep_Estado_SCI_I_sem_2025.pdf)

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070  
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570  
[www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co) - [contactenos@cajahonor.gov.co](mailto:contactenos@cajahonor.gov.co)  
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

**BIENESTAR Y EXCELENCIA**



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

## Conclusión del auditor

Caja Honor ha establecido un riguroso proceso de seguimiento a las actividades de monitoreo que incluye evaluaciones internas y externas para asegurar la eficiencia y efectividad del SCI. Con la implementación del modelo de las tres líneas de defensa, Caja Honor asegura una gestión integral y efectiva de sus riesgos, alineada con las mejores prácticas de gobernanza corporativa y el cumplimiento de las normativas vigentes.

## 7. Síntesis

La OFCIN dentro del ejercicio auditor evidenció que dentro de las auditorías realizadas a los procesos, se instauraron las correspondientes Oportunidades de Mejora y Recomendaciones a las que se les hace respectivo seguimiento, con el fin de subsanar las observaciones detectadas, mitigar los riesgos de la Entidad y dar estricto cumplimiento a lo establecido en las políticas institucionales y marco normativo correspondiente. Durante el I semestre de 2025 efectuó 8 auditorías de 21 programadas y 2 no programadas solicitadas por la Gerencia General, a los diferentes procesos de la Entidad; resultado de las mismas se identificaron 35 Oportunidades de Mejora Correctivas y Preventivas y se emitieron 38 Recomendaciones a los procesos de Caja Honor; entre las cuales y con relación a las evaluaciones a los Sistemas de Administración de Riesgos SAR, no se observó incumplimientos a las políticas de Riesgo; no obstante, la OFCIN, generó 13 Oportunidades de Mejora Correctivas y Preventivas y se emitieron 10 recomendaciones que permitieron diseñar e implementar Planes de Mejoramiento tendientes a la mejora continua de los procesos interrelacionados con los SARS.

La OFCIN en su Rol de Evaluación, Seguimiento y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno y el MIPG de la Caja, como resultado de la auditoría presenta a la Gerencia General la siguiente recomendación, con el fin de que sirvan como herramienta para la mejora continua así:

### 7.1. Síntesis Recomendaciones

No.	RECOMENDACIONES
1	La OFCIN recomienda a la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo (OAGRI) en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación (OAPLA), incorporar de manera explícita los lineamientos establecidos contemplados en el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP), conforme a lo dispuesto en el Decreto 1122 de 2024 y la CE 008-2023, garantizando su alineación con los principios del MIPG y el enfoque de las tres líneas de defensa, correspondiente a la gestión de riesgos de corrupción, integridad, transparencia y acceso a la información que debe de estar articulada dentro del diseño y operación con el Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR), como parte de una estrategia institucional integral, de forma que permita fortalecer la capacidad de identificación, valoración, tratamiento y monitoreo de riesgos, evitando duplicidades y asegurando coherencia entre los instrumentos de planeación, control y gestión, El no incorporar el PTEP como un componente transversal del SIAR, con lleva a incumplimiento normativo y observación por los entes de control, con el fin de evitar la materialización de los siguientes riesgos RO10- Incumplimiento de Obligaciones Legales o normativas, CO110-Seguimiento y Monitoreo, RO35-Deficiencia en la calidad y oportunidad de la información requerida, CO022-Validación de Información, CO046-Cronograma y seguimiento a las actividades del proceso con plazos y entregables.

## 8. Conclusiones

La Evaluación del Sistema de Control Interno se basa en varios indicadores claves que permiten medir su efectividad y cumplimiento. De conformidad al ejercicio auditor se observaron los siguientes resultados en cada uno de los ambientes del Sistema de Control Interno entre otros así:

### 8.1 Componente Ambiente de Control

- ✓ Código de Ética Integridad y Conducta, el cual fue comunicado y divulgado en la Página Web e Intranet de la Entidad para conocimiento de funcionarios, colaboradores y partes interesadas.
- ✓ Establecimiento de políticas del Sistema de Control Interno de conformidad a la implementación de la C.E. 008 de 2023 de la SFC.
- ✓ Actualización de procedimientos, manuales, guías, formatos.
- ✓ Mapas de procesos que cuentan cada uno con su caracterización, permitiendo tener controles identificados en cada proceso, implementados y evaluados dentro de la organización.
- ✓ Estructura organizacional implementada de acuerdo con ajustes organizacionales con roles, responsabilidades y jerarquías claras. Esto facilita la supervisión y la rendición de cuentas.
- ✓ Capacitación continua, reconocimientos y estímulos a funcionarios y colaboradores.

### 8.2 Componente Administración de Riesgos

- ✓ Se observó la identificación, evaluación de riesgos a través de matrices que permiten desarrollar estrategias para mitigar, transferir, evitar o aceptar los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, operativos, financieros y normativos de la Entidad.
  - ✓ Matrices de Riesgos para cada proceso en la Entidad.
  - ✓ Sistemas automatizados y herramientas tecnológicas.
  - ✓ Normas internacionales, Modelos como COSO o ISO 31000 sirven como marco para estructurar la gestión de riesgos, Manual SIAR según directrices Superintendencia Financiera.
- Nivel de Riesgo bajo en la Entidad.

### 8.3 Componente Actividades de Control

- ✓ Cumplimiento de políticas y procedimientos, existencia de manuales de procedimientos actualizados.
- ✓ Resultados de indicadores de desempeño, Informes de seguimiento interno.
- ✓ Resultados de auditorías internas y externas
- ✓ Nivel de satisfacción de los afiliados y empleados
- ✓ Automatización de procesos, creación de robots e implementación de herramientas tecnológicas.
- ✓ Fortalecimiento de los controles, de conformidad a los Informes de Auditorías realizadas por la Oficina de Control Interno y seguimiento a los Planes de Mejoramiento de los Procesos, suscritos producto de las auditorías realizadas.
- ✓ Desarrollo de actividades de control que contribuyen con la mitigación de los riesgos de tal manera que han contribuido con el cumplimiento de los objetivos estratégicos.



## 8.4 Componente Información y Comunicación

- ✓ Implementación de Políticas de Comunicación
- ✓ Generación y publicación oportuna de la información por parte de los procesos.
- ✓ Resultados FURAG, MDN, GSED, DAFF.
- ✓ Sistemas de comunicación interna, gestor documental y creación de flujos a través de Dodo Docs
- ✓ Herramientas tecnológicas y sistemas de información avanzados como ERPs y CRMs. Implementación de Nicobot.
- ✓ Seguimiento PQRD.
- ✓ La Entidad ha avanzado en la implementación de procesos de innovación tecnológica y transformación digital, enfocados en la prestación de servicios tanto internos como externos, en concordancia con las Políticas de Seguridad de la Información y Ciberseguridad que integran el Sistema de Gestión de Calidad.

## 8.5 Componente Monitoreo

- ✓ Se observó establecimiento de procesos de supervisión, así como responsables de la segunda y tercera línea de defensa.
- ✓ Uso de herramientas tecnológicas. Asimismo, para el seguimiento de los PMI y PMP AuditBrain OFCIN.
- ✓ Capacidad de adaptarse a cambios.
- ✓ Auditorías internas y externas
- ✓ Planes de Acción implementados y eficaces, resultado de las auditorías realizadas a la Entidad.
- ✓ Reportes y seguimiento de hallazgos.
- ✓ Identificación temprana de problemas o riesgos.
- ✓ Evaluaciones periódicas.
- ✓ Fomento de la cultura de control.
- ✓ Nivel de madurez del SCI en la entidad.
- ✓ Mejora continua de los procesos y controles.

Por lo anterior se observó, un Sistema de Control Interno óptimo que proporciona a la Entidad mayor eficiencia operativa, disminuye los riesgos y fortalece la confianza de las partes interesadas.

De conformidad a lo evidenciado en el ejercicio auditor por la Oficina de Control Interno, se concluye que el estado general del Sistema de Control Interno SCI de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, en el I semestre de 2025, tiene adecuadamente estructurados los 5 componentes de la Séptima Dimensión de Control Interno, evaluados de forma independiente y objetiva y monitoreada permanentemente por la OFCIN, infiriendo que se viene cumpliendo con la articulación del MECI y el MIGP, respecto a las 7 dimensiones y las 19 políticas de Gestión y Desempeño Institucional establecidas, en cumplimiento con el Decreto 1499 de 2017 de MIPG y su Manual Operativo versión 6 de diciembre de 2024, Circular 029 de 2014 (subrogada por la CE 006 del 26-06-2025), Circular Externa 008 de 2023 de la SFC (sustituye integralmente la Parte I, Título I Capítulo IV, de la Circular Básica Jurídica correspondiente a las instrucciones en materia del Sistema de Control Interno de las entidades vigiladas) y demás normatividad aplicable.

Concluida la evaluación la OFCIN, evidenció un nivel de cumplimiento satisfactorio del 94% sobre 100%, 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 Junta Directiva, el Comité de Auditoría, la Gerencia General como política permanente continúan promoviendo, impulsando y motivando todas las actividades necesarias para garantizar el funcionamiento eficiente del Sistema de Control Interno, del Sistema Integrado de Gestión y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

## 9. Índice de Anexos

Hace parte integral de este informe los siguientes documentos:

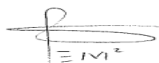
### 9.1 Anexo 1 – Informe Evaluación Independiente Estado SCI I sem 2025 - DAPF

[https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OFCIN/01\\_Informe\\_Evaluacion\\_Indep\\_Estado\\_SCI\\_I\\_sem\\_2025.pdf](https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OFCIN/01_Informe_Evaluacion_Indep_Estado_SCI_I_sem_2025.pdf)

La Oficina de Control Interno espera que la Recomendación dada a través del presente informe, una vez implementadas contribuyan al mejoramiento continuo del proceso y al Enfoque hacia la Prevención, fortaleciendo el Sistema Institucional de Control Interno implementado por Caja Honor, dando cumplimiento a lo establecido en la normatividad aplicable.

Cordialmente,

**MARTHA CECILIA MORA CORREA**  
Jefe Oficina de Control Interno



Proyectó y elaboró:  
**Cpt. Laura Edith Martínez Martínez**  
Profesional Especializado 3 - Auditor Líder



Proyectó y elaboró:  
**Cpt. DANIEL Antonio González Duarte**  
Profesional Especializado 4 - Auditor OFCIN