

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
FONDO ROTATORIO DE LA POLICIA
OFICINA DE CONTROL INTERNO

En cumplimiento a la Ley 1474 de 2011, artículo 9°, publicación en la página Web de la entidad y la Circular 305 del 17 de Agosto de 2011 del Viceministerio para la Estrategia y Planeación del Ministerio de Defensa Nacional, se presenta a continuación el Cuarto Informe pormenorizado del estado del Control Interno- Evaluación cuatrimestral:

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

CONTADORA PÚBLICA MIRYAM DORIS REYES LÓPEZ
Jefe Oficina de Control Interno

Período evaluado:
MARZO A JUNIO 2013

Fecha de elaboración: JULIO 12 DE 2013

Subsistema de Control Estratégico

Avances

Teniendo como antecedente el mapa estratégico del cuatrienio y la plataforma estratégica para proyectar a la entidad con una mayor competitividad en el sector, se elaboró el Plan de Acción del Fondo Rotatorio de la Policía, el cual fue levado al Consejo Directivo para su aprobación. Este plan se desarrolla en la herramienta gerencial Suite Visión Empresarial a través del Balance Score Card en cuatro perspectivas 1. Aprendizaje y Crecimiento 2. Procesos Internos 3. Cliente 4. Financiera y se establecen 11 objetivos estratégicos, extractándose el alineamiento en el siguiente cuadro:

Mapa estratégico

Misión. Visión, Políticas Organizacionales

MEGA: "Ser la mejor opción en el suministro de uniformes para la fuerza pública y contar con un portafolio específico de bienes y servicios que responda a las necesidades y expectativas de nuestros clientes que permita obtener excedentes financieros para apoyar programas de vivienda fiscal de la Policía Nacional, al año 2014".

Financiera

F1. Garantizar los recursos necesarios para asegurar la sostenibilidad financiera y la operación de la entidad.

Cliente

C1. Incrementar la capacidad para responder a los requerimientos de la Policía Nacional, Sector Defensa y Entidades del Estado colombiano.

C2. Garantizar a los usuarios, servicios de calidad en el desarrollo de los procesos contractuales, industriales y comerciales

Procesos Internos

PI1. Incrementar el nivel de producción en el proceso industrial de la entidad

PI2. Ampliar la cobertura de créditos a nivel Nacional

✓ PI3. Incrementar la ejecución de recursos a través la celebración de contratos interadministrativos.

✓ PI4. Fortalecer el Sistema Gestión, a través de la eficiencia y eficacia de los procesos.

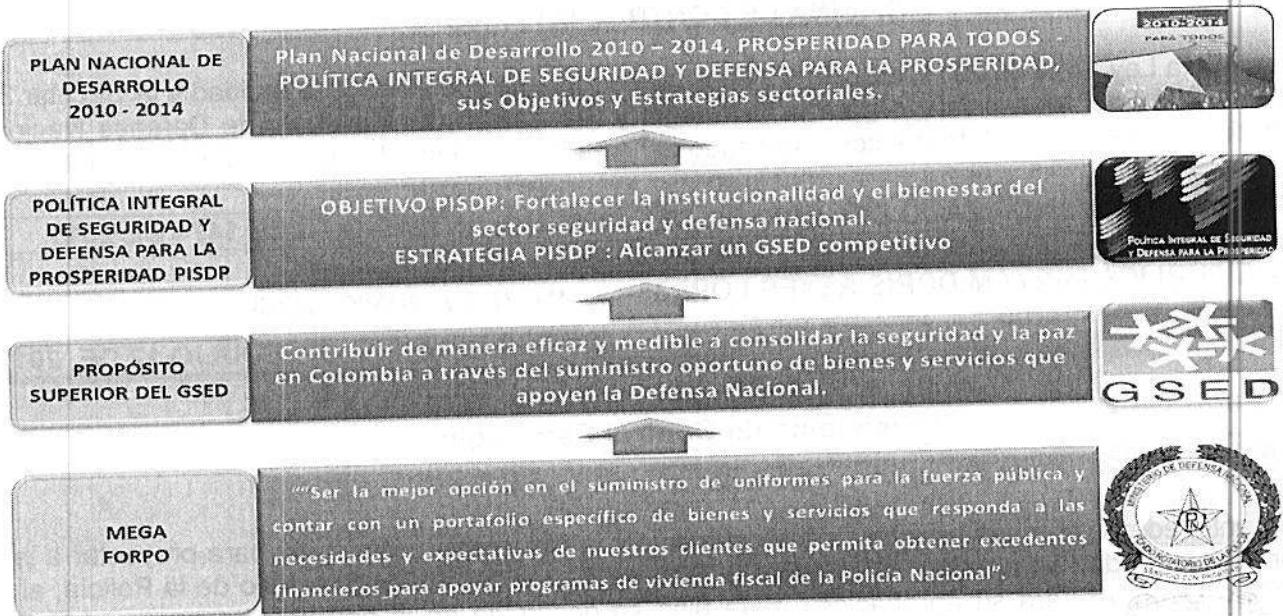
Aprendizaje y Conocimiento

AC1. Fortalecer la Gestión del Talento Humano

AC2. Afianzar la cultura organizacional de la Entidad.

AC3. Fortalecer la Plataforma Tecnológica

Alineación Estratégica



PERSPECTIVA	OBJETIVOS ESTRÁTÉGICOS	No.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
FINANCIERA	Objetivo 1 Garantizar los recursos necesarios para asegurar la sostenibilidad financiera y la operación de la entidad	1	Regularizar el manejo de recursos a través de la programación de pagos.
CLIENTE	Objetivo 2 Incrementar la capacidad para responder a los requerimientos de la Policía Nacional, Sector Defensa y Entidades del Estado colombiano.	2	Implementar el sistema de presupuesto de costos y gastos por dependencia para maximizar las utilidades
	Objetivo 3 Garantizar a los usuarios, servicios de calidad en el desarrollo de los procesos contractuales, industriales y comerciales	3	Formular el proyecto de inversión para la ampliación de la capacidad instalada del Depósito Aduanero del Fondo Rotatorio de la Policía en Bogotá
		4	Reformular el proyecto de inversión informática y ejecutar los recursos establecidos para la vigencia 2013 incluyendo la consultoría
		5	Implementar el plan de modernización de la entidad
		6	Implementar la medición de satisfacción del cliente en todas las actividades misionales de la entidad de manera periódica (facón, crecar, adcon, covin, constru, postventa y ocoox).
		7	Implementar una estrategia para la fidelización del cliente en el Fondo Rotatorio de la Policía en cada unidad de negocio.
		8	Disminuir en un 5% el tiempo del ciclo de producción de los productos de la Fabrica de Confecciones
		9	Adquirir maquinaria con tecnología de avanzada por valor de \$3.050 millones de pesos
	Objetivo 4 Incrementar el nivel de producción en el proceso industrial de la entidad	10	Construir los módulos restantes de la fábrica de confecciones
		11	Capacitar al 10% de personal operativo de facón en temas relacionados con la confección
		12	Ampliar el portafolio de servicio de la fabrica de confecciones en dos productos.
		13	Incrementar la cobertura de número de créditos
	Objetivo 5 Ampliar la cobertura de créditos a nivel Nacional	14	Mantener el nivel de cartera vencida por debajo del 1,5% de capital vencido
PROCESOS INTERNOS		15	Mantener el nivel de satisfacción del cliente por encima del 90%
		16	Contratar el 100% de los recursos provenientes de convenios interadministrativos
	Objetivo 6 Incrementar la ejecución de recursos a través la celebración de contratos interadministrativos.	17	Divulgar al 100% de las entidades que contratan con el forpo los requisitos mínimos necesarios que serán exigidos para la suscripción de dichos contratos y convenios
		18	Garantizar el control de la ejecución en supervisión y seguimiento de las obras para el año 2013
		19	Ejecutar al 100% los recursos para las terminaciones y adecuaciones de las estaciones de policía a nivel nacional.
		20	Ampliar en 2 el número de clientes para la prestación de servicios de comercio exterior
		21	Ampliar en 2 el número de clientes estratégicos para la celebración de contratos interadministrativos

PERSPECTIVA	OBJETIVOS ESTRÁTÉGICOS	No.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
PROCESOS INTERNOS	Objetivo 7 Fortalecer el Sistema Gestión, a través de la eficiencia y eficacia de los procesos.	22	Fortalecer el procesos disciplinario interno del foro
		23	Capacitar el 100% del personal inmerso en el proceso presupuestal para evitar errores que conlleven a malas prácticas financieras
		24	Aumentar el número de funcionarios con competencia para la representación judicial de la entidad
		25	Capacitar en el debido proceso al personal que tiene relación directa con el mismo
		26	Fortalecer el modelo integrado de gestión del foro
		27	Actualizar en un 80% el archivo central de tesorería (años 2008 a 2010)
		28	Organizar el archivo histórico de la entidad desde el año 1978 hasta en año 2002 facilitando la ubicación de los documentos
		29	Implementar un modelo para la evaluación y seguimiento al sistema de control interno
		30	Realizar la evaluación a los activos fijos del fondo rotatorio de la policía y de la fábrica de confecciones
		31	Enajonar el 100% de los lotes propuestos
		32	Contratar el 100% de los recursos planificados del plan de compras FORPO
		33	Depurar la información asociada a los debidos procesos correspondientes a la vigencia 2011
		34	Identificar el perfil y las competencias 100% de los cargos de la entidad
		35	Ubicar el personal de acuerdo con su perfil y competencia
TALENTO HUMANO	Objetivo 8 Fortalecer la Gestión del Talento Humano	36	Fortalecer el sistema de información del talento humano que suministre información real, objetiva y actualizada para la toma de decisiones
		37	Movilizar el modelo de Gestión humana soportado en competencias en el 100% de dependencia(divulgación)
		38	Actualizar el 100% de las historias laborales que lo permitan a la entidad contar con información real, confiable para la toma de decisiones
		39	Incrementar en un 5% los niveles de satisfacción sobre el clima laboral de la entidad
		40	Incrementar en un 5% los niveles de satisfacción del cliente interno frente a los servicios que presta el grupo de talento humano
		41	Realizar la medición de la cultura organizacional FORPO
		42	Implementar un programa para el fortalecimiento de la cultura organizacional
		43	Desarrollar estrategia de comunicación que permita la apropiación del código de buen gobierno en el 100% del personal de la entidad
		44	Implementar las comunicaciones unificadas
		45	Desarrollar el módulo de control interno y planeación, postventa y control de vehículos
		46	Formular el proyecto de inversión para la renovación y actualización del centro de computo

A continuación se extractan de la Suite Visión Empresarial los resultados de los indicadores por objetivos cuyos resultados en algunos son deficientes:

Fecha: 30/jun/2013 08:56:00 Periodo: Valores Vigentes Con Avance en Iniciativas Plan Estratégico 2013 Actualizar

Objetivos	Métricas	Valor	Meta
Financiera 2013			
Garantizar los recursos necesarios para asegurar la sostenibilidad financiera y la operación de la entidad	● Cumplimiento objetivo Implementar el sistema de presupuesto de costos y gastos por dependencia para maximizar las utilidades.	.00 [%]	.00
Clientes 2013	● Cumplimiento objetivo Regularizar el manejo de recursos a través de la programación de pagos.	1.00 [%]	.00
Incrementar la capacidad para responder a los requerimientos de la Policía Nacional, Sector Defensa y Entidades del Estado colombiano	● Cumplimiento objetivo Formular el proyecto de inversión para la ampliación de la capacidad instalada del Depósito.	.00 [%]	33.00
	● Cumplimiento objetivo Reformular el proyecto de inversión informática.	11.54 [%]	25.00
	● Cumplimiento objetivo Implementar el plan de modernización de la entidad.	.00 [%]	50.00
Garantizar a los usuarios, servicios de calidad en el desarrollo de los procesos contractuales, industriales y comerciales	● Cumplimiento objetivo Implementar la medición de satisfacción del cliente en todas las actividades misionales de la entidad de manera periódica.	.00 [%]	.00
Procesos Internos 2013	● Cumplimiento objetivo Implementar una estrategia para la fidelización del cliente en el Fondo Rotatorio de la Policía en cada unidad de negocio.	.00 [%]	.00

Incrementar el nivel de producción en el proceso industrial de la entidad

Cumplimiento objetivo Disminuir en un 5% el tiempo del ciclo de producción de los productos de la Fabrica de Confecciones.	.00 [%]	.00
Cumplimiento objetivo Adquirir maquinaria con tecnología de avanzada por valor de \$3.050 millones de pesos.	.00 [%]	.00
Cumplimiento objetivo Construir los módulos restantes de la fábrica de confecciones.	.00 [%]	.00
Cumplimiento objetivo Capacitar al 10% de personal operativo de fácon en temas relacionados con la confección.	.00 [%]	.00
Cumplimiento objetivo Ampliar el portafolio de servicio de la fabrica de confecciones en dos productos.	.00 [%]	.00

Ampliar la cobertura de créditos a nivel Nacional

Cumplimiento objetivo Incrementar la cobertura de número de créditos.	19.71 [%]	20.00
Cumplimiento objetivo Mantener el nivel de cartera vencida por debajo del 1.5% de capital vencido.	.09 [%]	1.50
Cumplimiento objetivo Mantener el nivel de satisfacción del cliente por encima del 90%.	98.84 [%]	90.00
Cumplimiento objetivo Contratar el 100% de los recursos provenientes de convenios interadministrativos.	93.33 [%]	100.00
Cumplimiento objetivo Divulgar al 100% de la entidades que contratan con el forpo los requisitos mínimos necesarios que serán exigidos para la suscripción de dichos contratos y convenios.	.00 [%]	100.00

Incrementar la ejecución de recursos a través la celebración de contratos interadministrativos

Cumplimiento objetivo Garantizar el control de la ejecución en supervisión y seguimiento de las obras para el año 2013.	4.44 [%]	5.00
Cumplimiento objetivo Ejecutar el 100% los recursos para las terminaciones y adecuaciones de las estaciones de policía a nivel nacional.	5.09 [%]	10.00
Cumplimiento objetivo Ampliar en 2 el número de clientes para la prestación de servicios de comercio exterior.	.00 [%]	.00
Cumplimiento objetivo Ampliar en 2 el número de clientes estratégicos para la celebración de contratos interadministrativos.	.00 [%]	.00
Cumplimiento objetivo Fortalecer el procesos disciplinario interno del forpo.	17.65 [%]	50.00

Fortalecer el Sistema Gestión, a través de la eficiencia y eficacia de los procesos

Cumplimiento objetivo Capacitar el 100% del personal inmerso en el proceso presupuestal para evitar errores que conlleven a malas prácticas financieras.	.00 [%]	25.00
Cumplimiento objetivo Aumentar el número de funcionarios con competencia para la representación judicial de la entidad.	1.00 [%]	1.00
Cumplimiento objetivo Capacitar en el debido proceso al personal que tiene relación directa con el mismo.	33.33 [%]	40.00
Cumplimiento objetivo Fortalecer el modelo integrado de gestión del forpo.	11.11 [%]	30.00
Cumplimiento objetivo Actualizar en un 80% el archivo central de tesorería (años 2008 a 2010).	.00 [%]	10.00
Cumplimiento objetivo Organizar el archivo histórico de la entidad desde el año 1978 hasta en año 2002 facilitando la ubicación de los documentos.	21.10 [%]	15.00
Cumplimiento objetivo Implementar un modelo para la evaluación y seguimiento al sistema de control interno.	.00 [%]	33.00



	<ul style="list-style-type: none"> ● Cumplimiento objetivo Realizar la evaluación a los activos fijos del fondo rotatorio de la policía y de la fábrica de confecciones. ● Cumplimiento objetivo Enajenar el 100% de los lotes propuestos. ● Cumplimiento objetivo Contratar el 100% de los recursos planificados del plan de compras FORPO. ● Cumplir objetivo Depurar la información asociada a los debidos procesos. 	.00 [%]	20.00
Aprendizaje y Crecimiento 2013		.00 [%]	.00
	<ul style="list-style-type: none"> ● Cumplimiento objetivo Identificar el perfil y las competencias 100% de los cargos de la entidad. ● Cumplimiento objetivo Ubicar el personal de acuerdo con su perfil y competencia. ● Cumplimiento objetivo Fortalecer el sistema de información del talento humano que suministre información real, objetiva y actualizada para la toma de decisiones. ● Cumplimiento Objetivo Movilizar el modelo de Gestión humana soportado en competencias en el 100% las dependencia(divulgación). ● Cumplimiento objetivo Actualizar el 100% de las historias laborales que le permitan a la entidad contar con información real, confiable para la toma de decisiones. ● Cumplimiento Objetivo Incrementar en un 5% los niveles de satisfacción sobre el clima laboral de la entidad. ● Cumplimiento Objetivo Incrementar en un 5% los niveles de satisfacción del cliente interno frente a los servicios que presta el grupo de talento humano. ● Cumplimiento Objetivo Realizar la medición de la cultura organizacional FORPO. ● Cumplimiento Objetivo Implementar un programa para el fortalecimiento de la cultura organizacional. ● Cumplimiento Objetivo Desarrollar estrategia de comunicación que permita la apropiación del código de buen gobierno en el 100% del personal de la entidad. ● Cumplimiento Objetivo Implementar las comunicaciones unificadas. ● Cumplimiento objetivo Desarrollar el módulo de control interno y planeación, postventa y control de vehículos. ● Cumplimiento Objetivo Formular el proyecto de inversión para la renovación y actualización del centro de computo. 	24.76 [%]	25.00
Fortalecer la Gestión del Talento Humano		24.73 [%]	25.00
	<ul style="list-style-type: none"> ● Cumplimiento objetivo Realizar la evaluación a los activos fijos del fondo rotatorio de la policía y de la fábrica de confecciones. ● Cumplimiento objetivo Enajenar el 100% de los lotes propuestos. ● Cumplimiento objetivo Contratar el 100% de los recursos planificados del plan de compras FORPO. ● Cumplir objetivo Depurar la información asociada a los debidos procesos. 	.00 [%]	25.00
	<ul style="list-style-type: none"> ● Cumplimiento Objetivo Movilizar el modelo de Gestión humana soportado en competencias en el 100% las dependencia(divulgación). ● Cumplimiento objetivo Actualizar el 100% de las historias laborales que le permitan a la entidad contar con información real, confiable para la toma de decisiones. ● Cumplimiento Objetivo Incrementar en un 5% los niveles de satisfacción sobre el clima laboral de la entidad. ● Cumplimiento Objetivo Incrementar en un 5% los niveles de satisfacción del cliente interno frente a los servicios que presta el grupo de talento humano. ● Cumplimiento Objetivo Realizar la medición de la cultura organizacional FORPO. ● Cumplimiento Objetivo Implementar un programa para el fortalecimiento de la cultura organizacional. ● Cumplimiento Objetivo Desarrollar estrategia de comunicación que permita la apropiación del código de buen gobierno en el 100% del personal de la entidad. ● Cumplimiento Objetivo Implementar las comunicaciones unificadas. ● Cumplimiento objetivo Desarrollar el módulo de control interno y planeación, postventa y control de vehículos. ● Cumplimiento Objetivo Formular el proyecto de inversión para la renovación y actualización del centro de computo. 	40.91 [%]	44.00
Afianzar la cultura organizacional de la Entidad		25.00 [%]	25.00
	<ul style="list-style-type: none"> ● Cumplimiento objetivo Realizar la evaluación a los activos fijos del fondo rotatorio de la policía y de la fábrica de confecciones. ● Cumplimiento objetivo Enajenar el 100% de los lotes propuestos. ● Cumplimiento objetivo Contratar el 100% de los recursos planificados del plan de compras FORPO. ● Cumplir objetivo Depurar la información asociada a los debidos procesos. 	.00 [%]	.00
Fortalecer la Plataforma Tecnológica		.00 [%]	.00
	<ul style="list-style-type: none"> ● Cumplimiento Objetivo Realizar la medición de la cultura organizacional FORPO. ● Cumplimiento Objetivo Implementar un programa para el fortalecimiento de la cultura organizacional. ● Cumplimiento Objetivo Desarrollar estrategia de comunicación que permita la apropiación del código de buen gobierno en el 100% del personal de la entidad. ● Cumplimiento Objetivo Implementar las comunicaciones unificadas. ● Cumplimiento objetivo Desarrollar el módulo de control interno y planeación, postventa y control de vehículos. ● Cumplimiento Objetivo Formular el proyecto de inversión para la renovación y actualización del centro de computo. 	.00 [%]	25.00
	<ul style="list-style-type: none"> ● Cumplimiento Objetivo Realizar la medición de la cultura organizacional FORPO. ● Cumplimiento Objetivo Implementar un programa para el fortalecimiento de la cultura organizacional. ● Cumplimiento Objetivo Desarrollar estrategia de comunicación que permita la apropiación del código de buen gobierno en el 100% del personal de la entidad. ● Cumplimiento Objetivo Implementar las comunicaciones unificadas. ● Cumplimiento objetivo Desarrollar el módulo de control interno y planeación, postventa y control de vehículos. ● Cumplimiento Objetivo Formular el proyecto de inversión para la renovación y actualización del centro de computo. 	14.29 [%]	13.00
	<ul style="list-style-type: none"> ● Cumplimiento Objetivo Realizar la medición de la cultura organizacional FORPO. ● Cumplimiento Objetivo Implementar un programa para el fortalecimiento de la cultura organizacional. ● Cumplimiento Objetivo Desarrollar estrategia de comunicación que permita la apropiación del código de buen gobierno en el 100% del personal de la entidad. ● Cumplimiento Objetivo Implementar las comunicaciones unificadas. ● Cumplimiento objetivo Desarrollar el módulo de control interno y planeación, postventa y control de vehículos. ● Cumplimiento Objetivo Formular el proyecto de inversión para la renovación y actualización del centro de computo. 	25.00 [%]	25.00
	<ul style="list-style-type: none"> ● Cumplimiento Objetivo Realizar la medición de la cultura organizacional FORPO. ● Cumplimiento Objetivo Implementar un programa para el fortalecimiento de la cultura organizacional. ● Cumplimiento Objetivo Desarrollar estrategia de comunicación que permita la apropiación del código de buen gobierno en el 100% del personal de la entidad. ● Cumplimiento Objetivo Implementar las comunicaciones unificadas. ● Cumplimiento objetivo Desarrollar el módulo de control interno y planeación, postventa y control de vehículos. ● Cumplimiento Objetivo Formular el proyecto de inversión para la renovación y actualización del centro de computo. 	20.00 [%]	10.00

RESUMEN POR PROCESOS

Periodo: Desde: 01/ene/2013 00:00
 01/ene/2013 00:00 Hasta: 30/jun/2013 Valores vigentes

Árbol de Consulta Evaluación procesos

4

Evaluación procesos

Gerencial

- Plan Estratégico valor: 54.62 (%)
- Ejecución Plan de Compras valor: 40.18 (%)

Planeación

Oportunidad en la entrega de informes valor: (N.D.) (%)

Telemática

- Oportunidad en la solución a requerimientos TELEM valor: 98.49 (%)

Financiera

- Rendimiento sobre Ingresos valor: 60.06 (%)
- Razón Corriente valor: 1.55 (NUM)
- Ejecución Presupuestal valor: 101.39 (%)

Talento Humano

Evaluación Clima Laboral valor: (N.D.) (%)

- Cumplimiento planes TAHUM valor: 68.23 (%)

Logística

Tomas Físicas sin Novedades valor: (N.D.) (%)

- Oportunidad en la solución a requerimientos LOGAR valor: 98.89 (%)

Asesoría Legal

- Oportunidad en la solución a requerimientos jurídicos valor: 93.78 (%)
- Fallos a favor valor: 83.33 (%)

Crédito

- Ejecución Presupuesto Créditos valor: 49.96 (%)
- Calidad de Cartera valor: 99.93 (%)
- Satisfacción del cliente Crédito valor: 98.80 (%)

Contractual

- Cumplimiento entrega de Obras valor: 5.88 (%)
- Satisfacción del cliente Contractual valor: 91.75 (%)
- Oportunidad en Nacionalizaciones valor: 100.00 (%)
- Cumplimiento remate de bienes valor: 70.56 (%)
- OPORTUNIDAD EN EJECUCIÓN DE CONTRATOS valor: 98.72 (%)

Industrial

- Cumplimiento Producción Total valor: 102.05 (%)
- Nivel de Producto Conforme valor: 98.44 (%)

Evaluación

En Abril de 2012 se establece el plan anticorrupción y atención al ciudadano y se ingresó a la Suite Visión Empresaria en el módulo planes, además se encuentra publicado en la página Web del Fondo Rotatorio de la Policía y serán aplicadas las condiciones definidas para la medición, seguimiento de los planes específicos.

Se ha visto retraso en algunas actividades, las cuales los responsables de los procesos deben tomar las medidas necesarias para agilizar las mismas en cumplimiento de los objetivos y misión de la entidad. De otra parte, la Contraloría General de la República durante el primer semestre desde febrero a mayo de 2013 realizó auditoría a la vigencia 2012, siendo culminada la auditoría vigencia 2011 en noviembre de 2012, por tal razón no se observa avance significativo al plan de mejoramiento que se presentó en Diciembre de 2012 al Ente de Control como resultado de la

auditoria vigencia 2011 lo que afecta el Sistema de Control Interno y el de Gestión de la Calidad. Los resultados de los componentes se resumen:

·Acuerdos y Compromisos éticos

Se suscribieron acuerdos de gestión para el nivel directivo vigencia 2013 y mediante las actividades de sensibilización convocadas por Talento Humano se realizaron campañas de autocontrol, enfatizando los principios, valores y compromisos éticos hacia los funcionarios de la entidad.

·Desarrollo del Talento Humano

La entidad estableció para la vigencia 2013 los planes de Capacitación, Bienestar, Salud Ocupacional, publicados en Forponet para consulta y acciones a que haya lugar, en cuanto al Manual de Inducción es aplicado parcialmente por cuanto no ha todos los funcionarios que ingresan a la entidad se les realiza la capacitación. Se ha promulgado y desarrollado lo correspondiente al componente integral de gestión y especialmente a la gestión humana.

·Estilo de Dirección

Este componente se ha visto afectado a partir de mediados de Marzo, en razón al cambio del Director General de la Entidad, sin embargo la nueva administración y la Alta Dirección expuso de manera clara el direccionamiento institucional, políticas y lineamientos hacia todos los niveles de la organización para fortalecer el MECI y el Sistema de Gestión de la Calidad en la entidad.

COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

·Planes y Programas Modelo de Operación por Procesos y Estructura Organizacional

A través de la herramienta gerencial Suite Visión Empresarial, se activaron nuevos módulos de control y seguimiento de gestión entre los cuales se encuentra el Balance Score Card y revisión por la Dirección, ha habido revisiones y modificaciones a los procedimientos de diferentes procesos encaminados a la mejora continua. En cuanto a la SUITVE y el manejo de esta herramienta gerencial, la Oficina de Control Interno realizó un diagnóstico a través de la Policía Nacional, en donde se evidenciaron gran cantidad de falencias que se dieron a conocer a la Oficina Asesora de Planeación para que se tomaran las acciones del caso en procura de mejoramiento continuo.

COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

El Fondo Rotatorio de la Policía en virtud a la Ley 1474 de 2011 y siguiendo la metodología diseñada por la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, en coordinación con la Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública, elaboró el plan anticorrupción y atención al ciudadano dando cumplimiento a la estrategia nacional de lucha contra la Corrupción y de Atención a Ciudadano.

Este Plan es un instrumento estratégico orientado a la prevención de actos de corrupción y a la efectividad del control de la gestión institucional.

De acuerdo con los parámetros que se establecen en la estrategia nacional, el Plan Anticorrupción y de Atención a Ciudadano fue construido definiendo cuatro componentes, así:

1. Identificación de riesgos de corrupción y definición de los planes para su mitigación.
2. Antitrámites.
3. Rendición de cuentas y
4. Atención al ciudadano.

dentificar las situaciones de corrupción en el Fondo Rotatorio de la Policía y prevenirlas a través de las estrategias administración de riesgos, antitramites, rendición de cuentas y atención al cliente.

Este plan se alinea a las estrategias de la Entidad en cuanto a la Política de transparencia, participación y atención a ciudadano.

Se están analizando y replanteando además de ajustar los formatos relacionados con el Mapa de Riesgos según la metodología establecida por el DAFFP, los demás riesgos por procesos que se incorporarán al plan anticorrupción.

Dificultades

- Se insiste en que los resultados de los Acuerdos de Gestión no han generado acciones correctivas, preventivas o de mejora en el nivel Directivo.
- Igual que en el anterior informe pormenorizado para este componente, la alta rotación en los niveles Directivo, asesor y de profesionales como los Coordinadores de los Grupos ha incidido en los resultados de la gestión tanto del 2012 como la del primer semestre de 2013 y no se han tomado acciones, otro factor es que en la mayoría de nombramientos especialmente en el directivo y asesor se encuentran en encargo, lo que no permite la continuidad y mejora de los procesos
- El clima laboral a pesar de haberse implementado el componente de Gestión Humana se ha visto afectado, pues no se toman las acciones del caso de acuerdo con la evaluación y recomendaciones de la ARL. No se aplican evaluaciones a la capacitación que se da a los funcionarios que permita mejorar el desempeño laboral e individual.
- La entidad se encuentra desarrollando el estudio de modernización para el Fondo Rotatorio de la Policía de acuerdo con la guía del DAFFP. De otra parte, se actualizó el Manual específico de Funciones y Competencias, en Diciembre de 2012 pero este presenta debilidades en su estructura.
- El normograma publicado en la página WEB continúa con debilidades y no permite actualizar en materia legal al personal para el desarrollo de las actividades de los procesos de manera eficaz.
- De manera periódica, es necesario revisar la Política de Administración de Riesgos, en cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 1474 de 2011 “estatuto anticorrupción”, en razón a que la no revisión y actualización de los mismos a pesar de que la Oficina de Control Interno de manera reiterada solicitó a la Oficina Asesora de Planeación en 2012 y fue una de las razones por las cuales incidió en los resultados de la auditoría de la Contraloría General de la República incrementando el número de hallazgos. De otra parte, es importante la actualización y determinar el plan de mitigación con el fin de prevenir la materialización de los riesgos.

Subsistema de Control de Gestión

Avances

COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL

• Políticas de Operación, Procedimientos controles, indicadores, Manual de Operación

• Los resultados de la ejecución presupuestal con fecha de corte al 30 de junio de 2013, acusan los resultados que los porcentajes de ejecución se detallan extractados de la página Web de la entidad, que indican que los porcentajes de ejecución

tanto de ingresos como de Egresos son deficientes, que si la administración no toma las acciones de mejora tanto en el proceso financiero, ejecución del plan de compras y de la ejecución contractual muy seguramente habría inconvenientes con la Contraloría General de la República lo que incidiría en la gestión y por ende el No Feneamiento de la cuenta fiscal 2013.

DESCRIPCIÓN RUBRO	PROYECTADO		RECAUDO EFECTIVO		% DE EJECUCIÓN
	2012	2013	2012	2013	
INGRESOS DE LOS ESTADOS CORRIENTES	390.692,68	321.287,00	391.498,95	70.543,23	22%

EGRESOS

PRESUPUESTO 2013

NIVEL DE EJECUCIÓN ACUMULADO JUNIO DE 2013

Millones de \$

TOTAL	PRESUPUESTO DEFINITIVO		COMPROMISOS		% EJECUCIÓN
	2012	2013	2012	2013	
	390.693	321.287	361.949	124.237	35%

La entidad ha definido sus políticas de operación en el Código de Buen Gobierno con base en el modelo de operación por procesos. Los procedimientos en gran parte se desarrollan de acuerdo a lo documentado, se establecen controles e indicadores que son revisados parcialmente por los responsables de proceso con el propósito de realizar cambios y actualizarlos.

Se ha insistido también en la actualización de procedimientos para todos los procesos, como mecanismo de mejora continua, algunos se actualizan y se publican.

COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

Información Primaria, Secundaria y Sistemas de Información

Comunicación Organizacional, Comunicación Informativa y Medios de Comunicación

A continuación se extracta el resumen publicado en la página WEB de la entidad con referencia a la Rendición de Cuentas que realizó el Fondo Rotatorio de la Policía, durante el primer semestre de 2013:

El 29 de Mayo de 2013 en el Auditorio del Club de Agentes y Patrulleros de la Policía, se realizó la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas, la cual fue presidida por el Señor Brigadier General GABRIEL PARADA DÍAZ Director General de la Entidad y el Señor Teniente Coronel Ricardo Moya Romero Subdirector Operativo (e), Adm. Emp. William Sandoval Subdirector Administrativo y Financiero y de igual forma se contó con la presencia de los Jefes de Oficina, Coordinadores de Grupo, funcionarios de la Entidad, personal uniformado y no uniformados de la Policía Nacional, un representante de la firma flightsa Keta y con la ausencia de los entes de control. (Número participantes externos 1 y 124 funcionarios de la Entidad registrados en la planillas F 2-3-7-1 V3 - Registro de Asistencia)

A través de la página WEB se recepcionan y traman las PQRS (Preguntas, Quejas, Reclamos, Sugerencias registradas por los usuarios, las cuales son monitoreadas en la oportunidad de su respuesta, al igual que los Derechos de Petición y se emiten los informes correspondientes.

94

Dificultades

- Se reitera en que los responsables de los procesos debido a la alta rotación no han apropiado los Sistemas de Gestión para la mejora continua, en mantener actualizados los procedimientos, autoevaluar el desempeño de los procesos y la toma de acciones conforme los resultados de la gestión.
- No se han mejorado los mecanismos de comunicación e información que propendan por la participación de organizaciones sociales en las audiencias públicas.
- La página WEB de la entidad se debe actualizar permanentemente en cumplimiento a los lineamientos de Gobierno en Línea, por cuanto siendo uno de los medios de comunicación y difusión para que la ciudadanía conozca y se interese por los resultados de la gestión de la entidad no han sido efectivos

Subsistema de Control de Evaluación

Avances

COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN

Autoevaluación del Control y Autoevaluación de la Gestión

La Oficina Asesora de Planeación se encuentra elaborando un procedimiento con el fin de que los responsables de los procesos realicen la autoevaluación de la gestión para el primer semestre de 2013, procedimiento que será publicado en la herramienta gerencial Suite Visión Empresarial, con esta autoevaluación, se hará seguimiento para los diferentes Planes de la entidad, medición del avance y cumplimiento de la gestión, cuyos resultados se consolidarán y presentarán a la Alta Dirección.

Debido a que no se han realizado los informes trimestrales de la gestión del FORPO por parte de la Oficina Asesora de Planeación, ni tampoco se han publicado en la página WEB, no se pudo evidenciar los avances de los Planes de la Entidad tanto Estratégicos como de acción frente a los reportes evidenciados en la Suite Visión Empresarial con el fin de que se tomen acciones de mejoramiento oportunas, limitando también la opinión de la ciudadanía con respecto a los resultados de la gestión de la entidad.

COMPONENTE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE

Con referencia al Plan de Acción de la Oficina de Control Interno y el de Auditorías para la vigencia 2012, además de las actividades que por normatividad aplicable le corresponde se han realizado con el escaso personal con el que se cuenta y en la medida de las posibilidades.

La Contraloría General de la República realizó Auditoria vigencia 2012 en el primer semestre de 2013 con la entrega del informe final y resultados con el No Feneamiento de la Cuenta.

COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

Se ha realizado seguimiento a los planes de mejoramiento como resultado de las auditorías de la Oficina de Control Interno de Gestión y del Sistema de Gestión de Calidad, de la Contraloría General de la Republica y del Ente Certificador ICONTEC, a través de la herramienta gerencial Suite Visión Empresarial y se encuentra en consolidación el Plan de Mejoramiento de la referida auditoria del Organismo de Control al igual que el avance del semestre para incorporar al SIRECI.

Dificultades

- Con referencia al Plan de Acción de la Oficina de Control Interno y el de Auditorías para la vigencia 2012 además de las actividades que por normatividad aplicable le corresponde han tenido atrasos debido a las múltiples actividades y reducción del personal de la Oficina lo que ha incidido en obtener resultados favorables en este componente.
- La Oficina de Control Interno reitera algunas de las dificultades que continúan del informe anterior por cuanto las acciones de mejoramiento no han sido efectivas, las cuales se consolidan en el poco compromiso de los responsables de los procesos y personal de las dependencias que no toman conciencia de la importancia de mantener y mejorar los Sistemas de gestión propendiendo por un efectivo control interno, tomando las acciones de mejoramiento tanto correctivas como preventivas oportunamente.
- Las acciones tomadas por los responsables de los procesos en los planes de mejoramiento no han sido efectivas, lo que incidió en el No Fenecimiento de la cuenta fiscal vigencia 2012 por la Contraloría General de la Republica.

Estado general del Sistema de Control Interno

De acuerdo a la información y las evidencias desarrolladas en el presente informe se debe continuar con actividades de mantenimiento para su sostenimiento a largo plazo. El sistema global de calidad se cumple, pero con deficiencias en cuanto a documentación y a la continuidad sistemática del cumplimiento, con respecto a la fidelidad de las actividades realizadas.

En cuanto a las debilidades de cada Subsistema en los diferentes componentes, es pertinente analizar en cada Proceso por sus responsables y por la Oficina Asesora de Planeación los puntos sobresalientes y aplicar las medidas tanto como preventivas como correctivas a los temas con más baja puntuación.

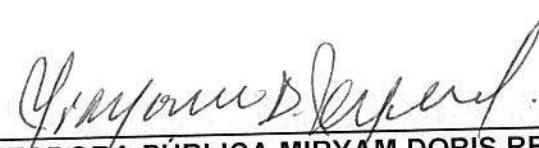
Así mismo se reitera que si no se solucionan las deficiencias a corto plazo, los sistemas dejarán de ser eficaces, eficientes y efectivos y su tendencia hacia la Gestión de la Calidad no será positiva, lo que incidirá en el mantenimiento de la certificación con el Ente Certificador ICONTEC, para un Sistema de Gestión de Calidad e igualmente continuaremos con hallazgos recurrentes de la Contraloría General de la República y por lo tanto el No Fenecimiento de la Cuenta para la vigencia 2013.

Recomendaciones

- Fortalecer a las dependencias de Planeación y de Control Interno con personal competente, idóneo y profesional y con los perfiles requeridos para estas oficinas, con el fin de lograr las metas de un eficiente y efectivo sistema de gestión y de control, para lograr un permanente monitoreo y seguimiento a los procesos de la entidad, comunicando a la alta dirección en tiempo real las debilidades y las acciones de mejora que se deben proponer.
- La Dirección debe tomar los correctivos del caso para realizar los nombramientos en propiedad del Nivel Directivo con el fin de que propendan por el mejoramiento de la gestión y los resultados.



- Se requiere un liderazgo eficaz y efectivo en la Oficina Asesora de Planeación para que se establezca y desarrolle un plan de mantenimiento y mejora de los sistemas integrales de control interno y de gestión de la calidad focalizándose en las debilidades con respecto a los resultados de los elementos que los componen.
- Fortalecer las políticas del Talento Humano para un desarrollo integral a través de programas de capacitación, bienestar, salud ocupacional y mejorar las competencias y habilidades en el desarrollo de sus funciones, fomentando el sentido de pertenencia, la autogestión, autocontrol, autoevaluación y la toma de acciones de mejoramiento continuo de sus procesos para el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, como también de mejora del clima laboral.
- Mejorar y optimizar los mecanismos de atención al ciudadano y partes interesadas, brindando un mejor servicio en los trámites.



CONTADORA PÚBLICA MIRYAM DORIS REYES LÓPEZ
Jefe Oficina de Control Interno