

**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 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 2014

Fecha de elaboración: JULIO 2014

El informe del estado de control interno del cuatrimestre marzo - junio de 2014 se realiza de acuerdo con los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la evaluación del Modelo Estándar de Control Interno, así:

El Sistema de Control Interno en el Fondo Rotatorio de la Policía se encuentra en un nivel de madurez Satisfactorio con un avance del 81.1%, lo que indica que se cumple, se toman las acciones de seguimiento, se mantiene la mejora en los procesos y se han identificado los riesgos, pero falta una adecuada administración de los mismos para la vigencia 2013 de acuerdo con la encuesta del DAFP.

En cuanto al Control Interno Contable los resultados de la evaluación a través del CHIP de la Contaduría General de la Nación alcanzaron un puntaje de 4.3, en un rango de Aceptable, es decir que se encuentra en un nivel óptimo requiriendo mejora en los aspectos que no alcanzaron el 5 de las diferentes etapas.

SUBSISTEMAS DE CONTROL: ESTRATÉGICO, GESTIÓN Y EVALUACIÓN

ENTORNO DEL CONTROL

El Fondo Rotatorio de la Policía, cuenta con el Sistema de Gestión de la Calidad integrado con Modelo Estándar de Control Interno y Sistema de Desarrollo Administrativo incorporando los componentes de calidad (ISO 9001, NTCGP 1000) y MECÍ, en un modelo integral de Gestión y Control como la guía gerencial que orienta el servicio hacia la satisfacción del cliente, mediante un desarrollo integral y armónico fundamentado en la mejora continua. Ampliando los resultados esperados a la eficacia, la eficiencia y efectividad. La estructura diseñada y los métodos involucrados en el Sistema, permiten su actualización de acuerdo con las necesidades de la entidad, de los cambios exigidos por el gobierno nacional y los cambios que demandan en tecnología, permitiendo que se diseñe, interprete, actualice y funcione como un sistema dinámico y versátil necesario para su sostenibilidad en el tiempo, mejorando su desempeño en función del cumplimiento de su misión.

El Sistema de Gestión, se desarrolla mediante la operacionalización de procesos gerenciales, misionales, de soporte y de evaluación y mejora, descritos en el mapa de procesos involucrados en la prestación de los servicios ofrecidos por la entidad en el cumplimiento de su misión.

El Fondo Rotatorio de la Policía en desarrollo del Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 "Prosperidad para Todos", alinea su plan estratégico y planes de acción para la vigencia 2014, en concordancia con las directrices emanadas por el Grupo Social y Empresarial de la Defensa GSED y las políticas del Ministerio de Defensa Nacional con el Plan Estratégico Sectorial "Seguridad para la Prosperidad" que orienta la acción del sector defensa, con base en los postulados se realiza el ejercicio de alineación estratégica cuatrienalmente, de acuerdo con la política gubernamental, Plan Nacional de Desarrollo, objetivos sectoriales, políticas de la entidad y el plan estratégico

donde se establece la formulación estratégica: de la misión, visión, MEGA, principios y valores, políticas institucionales, política y objetivos de calidad, y el planteamiento estratégico: mapa de procesos.

Se ha desarrollado una cultura con sentido de compromiso, una gestión por procesos, que garantice una mayor calidad del servicio, profesionalismo expresado en el aprendizaje permanente y el desarrollo de habilidades gerenciales, e incrementar los niveles de calidad de vida y satisfacción de los integrantes de todos los niveles de la organización a través de un modelo de gestión humana.

Se cuenta con el manual de funciones para los cargos del FORPO; el cual se viene actualizando para hacerlo más flexible involucrando en este las competencias comportamentales de los servidores públicos para cada nivel jerárquico y el perfil del cargo; cumpliendo con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública; este instrumento de gerenciamiento del talento humano brinda elementos descriptivos del cargo, propósito principal, funciones y perfil que se requiere para el logro de la misionalidad institucional a través del desempeño individual y de grupo, es la guía de referencia en la cual se identifican los cargos que aportan a los procesos enmarcados en el Sistema de Gestión Integral.

La Institución brinda infraestructura y el talento humano para el logro de sus objetivos; para la presente vigencia 2014 se cuenta con el presupuesto que a continuación se determina y su porcentaje de ejecución al 30 de junio de 2014:

Concepto Rubro	Apropiación vigente	Compromiso	% de Ejecución
Gastos de Funcionamiento e Inversión	\$ 393.597.524.493,93	\$ 226.290.424.470,98	57%

Fuente: Publicación de la página web.

El procedimiento elaboración, ejecución y liquidación de contratos se desarrolla en cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia contractual y los procesos contractuales que se ejecutan quedan publicados en el SECOP (portal único de contratación).

Se ha realizado la Inducción al personal que ingresa al Fondo Rotatorio de la Policía, tanto del personal en planta como del personal en comisión de la Policía Nacional y supernumerarios lo que permite facilitar la adaptación e integración del nuevo funcionario a la entidad en su puesto de trabajo, suministrando la información relacionada con las características y dimensiones de su nuevo entorno laboral; enterar a los funcionarios acerca del Fondo Rotatorio de la Policía de su misión, visión, objetivos, mapa de procesos y procedimientos, deberes y obligaciones entre otros aspectos de carácter general para integrar al servidor a la cultura organizacional y sentido de pertenencia e identidad y específicos en la Dependencia en donde se va a desempeñar, esta inducción la emite directamente el jefe de la misma y su personal.

Se encuentran también los programas de bienestar, en aras de mejorar el clima institucional y garantizar el desarrollo del Modelo de Gestión Humana Fundamentado en Competencias.

La política de calidad se ejecuta a través de los objetivos de calidad, que a su vez son adoptados en el Plan Estratégico de la entidad, ampliación y consolidación de la madurez del Sistema de Gestión de la calidad a través del modelo de implementación y aseguramiento del sistema y certificación bajo las normas NTCGP1000, ISO9001.

De acuerdo con el informe de gestión publicado en página web del Fondo Rotatorio de la Policía, los avances al primer semestre de 2014 y el resultado de las cuatro (4) perspectivas: Financiera, Cliente, Procesos Internos, Aprendizaje y Conocimiento, con sus diez (10) objetivos estratégicos y cuarenta (40) objetivos específicos a través del cumplimiento del plan de acción, evaluado bajo la metodología del Balance Score Card, se logra un 100% en el

rango excelente, alcanzando las metas en los términos de eficacia en el tiempo programado.

Los planes de acción han contribuido a generar valor a la misión del Fondo Rotatorio de la Policía y cumplirla en cuanto a las expectativas de los clientes y los resultados al 30 de junio son los siguientes:

No.	PROCESO	% cumplimiento 30/06/2014	% avance real 30/06/2014
1	GERENCIAL	100.00 %	40.00 %
2	PLANEACIÓN	100.00 %	38.67 %
3	ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	100.00 %	38.26 %
4	ADMINISTRACIÓN LOGÍSTICA	100.00 %	60.98 %
5	ADMINISTRACIÓN TALENTO HUMANO	100.00 %	57.02 %
6	TELEMÁTICA	100.00 %	60.09 %
7	ASESORÍA LEGAL	100.00 %	36.84 %
8	CONTRACTUAL	100.00 %	75.00 %
9	CRÉDITOS	100.00 %	50.00 %
10	INDUSTRIAL	100.00 %	50.72 %
11	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	100.00 %	68.00 %

Fuente: Informe de Gestión a 30 de junio de 2014

En cuanto al plan de mitigación de riesgos, se calificaron y valoraron los 58 Riesgos y se establecieron los planes de mitigación, en el mes de junio se determinaron los riesgos estratégicos y de igual manera sus acciones de mitigación, en prevención de su materialización, los resultados al primer semestre son los siguientes:

No.	PROCESO	% cumplimiento 30/06/2014	% avance real 30/06/2014
1	GERENCIAL	100.00 %	55.56 %
2	PLANEACIÓN	100.00 %	42.86 %
3	ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	103.03 %	44.74 %
4	ADMINISTRACIÓN LOGÍSTICA	100.00 %	50.00 %
5	TALENTO HUMANO	100.00 %	50.00 %
6	TELEMÁTICA	100.00 %	83.33 %
7	ASESORÍA LEGAL	100.00 %	50.00 %
8	CONTRACTUAL	100.00 %	58.33 %
9	CRÉDITOS	100.00 %	36.36 %
10	INDUSTRIAL	100.00 %	54.55 %
11	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	100.00 %	46.15 %

Fuente: Informe de Gestión a 30 de junio de 2014

Logros Relevantes:

Para el mes de marzo del año en curso, asumió la Dirección General del Fondo Rotatorio de la Policía un nuevo Director, por lo tanto hubo cambios en el componente estilo de dirección la entidad y por consiguiente se realizó una reformulación estratégica para lograr una transformación y continuar con retos más amplios de auto sostenibilidad para su fortalecimiento con miras a incrementar la satisfacción de los clientes y otras partes interesadas y ofrecer servicios y productos con alta calidad y esta nueva plataforma estratégica se implementará a partir del mes de noviembre del año en curso.

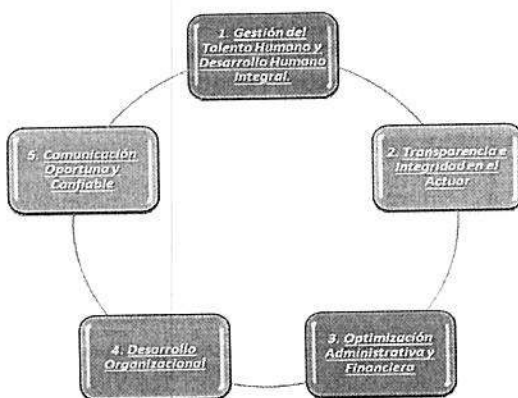
Para fortalecer el sistema de gestión de calidad frente a su conveniencia, adecuación, eficacia, eficiencia y

efectividad gestionando a través de los responsables de proceso y el apoyo de la Alta Dirección, se realizó una revisión integral al sistema de gestión con la participación de todos los líderes y se consideró indispensable realizar la reformulación estratégica modificando la misión, visión, mega, principios y valores, mapa estratégico, política de calidad, objetivos de calidad, mapa de procesos y manual de funciones con el fin de garantizar servicios de calidad y satisfacción al cliente.

INFORMACION Y COMUNICACIÓN

La Dirección del Fondo Rotatorio de la Policía, ha definido las políticas en las cuales se encuentra incluida la comunicación oportuna y confiable, siendo divulgada a través del Señor Director a todos los servidores públicos de la entidad en reunión genera para su interiorización y aplicación, diferentes medios de comunicación manejados por la Oficina Asesora de Planeación, correo, carteleras entre otros. La Política de comunicación oportuna y confiable se adopta a través de la consolidación de la comunicación informativa, organizacional, medios de comunicación y los recursos tecnológicos, buscando generar un discurso unificado, claro, preciso, objetivo, veraz, oportuno y honesto; logrando así el fortalecimiento de la imagen y la credibilidad de la entidad en el cliente interno y externo.

Políticas del Fondo Rotatorio de la Policía:



De otra parte, se cuenta con una plataforma integral de medios que permite facilitar la comunicación interna Forponet (notas informativas-piezas-graficas-banner), correos masivos (plataforma exchange y outlook lync), avantel para los jefes y coordinadores de grupo y personal clave uniformado; herramienta Suite Visión Empresarial que le permite integrar los sistemas de información empleados por la institución en tiempo real facilitando su seguimiento, convirtiéndose en apoyo para el logro de los objetivos propuestos por el Sistema de Gestión de la Calidad, donde se encuentra definido el mapa estratégico (objetivos estratégicos, indicadores, metas, planes de acción), para monitorear el desempeño y la integración de los sistemas de información para la toma de decisiones, permitiendo optimizar el desempeño.

La página web, www-forpo.gov.co de la entidad es la herramienta que brinda información a la ciudadanía, lo cual permite el acceso a cualquier ciudadano, clientes internos y externos, realizar consultas, recepcionar quejas, reclamos y peticiones, se emiten las respuestas dentro de los términos establecidos en la normatividad vigente.

La entidad realiza encuestas para realizar evaluación del servicio, con base en los resultados y el análisis se proponen acciones para elevar los niveles de percepción positiva.

Se reglamenta el comité de recepción, atención, evaluación y trámite de las quejas, en el cual mensualmente se

evalúan y tramitan analizando y dándole el trámite.

Las tablas de retención se encuentran diseñadas de acuerdo a la ley 594 de archivo.

Para el primer trimestre 2014 la entidad ya había publicado en la página web el plan de acción a desarrollarse en la vigencia 2014, dando cumplimiento al principio de publicidad de la gestión pública.

ACTIVIDADES DE CONTROL

La entidad cuenta con procesos que están clasificados en cuatro niveles: procesos estratégicos, misionales, apoyo y evaluación y seguimiento debidamente caracterizados, con sus respectivos indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad; igualmente con los procedimientos debidamente documentados y publicados en la FORPONET, para consulta y aplicación de todos los servidores públicos y facilitar el desarrollo de las actividades. Esta herramienta además permite actualizar el Manual del Sistema de Gestión de la Calidad y de Control Interno, donde se define la misión, visión, mega, principios, valores y políticas, convirtiéndose en el eje de la Planeación Estratégica y se establecen las características de cada uno de los componentes que conforman los Sistemas de Gestión en el Fondo Rotatorio de la Policía, cuyo propósito es permitir que cada uno de los funcionarios se identifique en sus responsabilidades y deberes frente al cliente y las partes interesadas.

Se disponen de mapas de procesos, flexibles frente a los continuos cambios del entorno y necesidades del servicio. Estos mapas de procesos se encuentran en la SVE modulo planes, para consulta de todos los servidores públicos a través de la Forponet.

En cuanto a los procesos que requieran acciones preventivas o correctivas, se realizan correcciones, acciones preventivas o correctivas, de acuerdo con las no conformidades, debilidades o hallazgos detectados en las auditorías internas y en las realizadas por los entes de control y las externas con el Ente Certificador para renovación de la certificación o mantenimiento.

Las sugerencias, quejas, peticiones o reclamos realizadas por parte de la usuarios de los servicios, son analizadas en el comité de recepción de quejas; se toman decisiones. A través de la autoevaluación del control y la gestión, se ajustan y reorientan los lineamientos y estrategias de acuerdo con los resultados y se toman las acciones del caso por la Alta Dirección.

El modulo indicadores de la SVE, define criterios que responden a los definidos en la ficha técnica, los cuales determinan el proceso, periodicidad de seguimiento y evaluación. Por disposición institucional de manera trimestral se realiza autoevaluación del control y la gestión a los mismos.

ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

La metodología para la gestión de riesgos, define la fase de identificación, la cual contempla: Identificación de riesgos del proceso y determina los parámetros de acuerdo con la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública, una vez se identifica el riesgo, este se califica y evalúa (análisis), a la totalidad de los procesos de la entidad, este análisis es responsabilidad del dueño del proceso y del plan de mitigación que ha establecido, previniendo su ocurrencia o mitigando el mismo.

La entidad ha actualizando la metodología de Gestión del Riesgo alineada con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, identificando adecuadamente los riesgos asociados a las actividades descritas en sus procesos y procedimientos, estableciendo planes de manejo y acciones de contingencia ante posibles situaciones de materialización, con lo cual se busca garantizar el cumplimiento de la misión, logro de los objetivos y metas instituciones. Es así que a cada uno de los procesos se les identificaron los riesgos que pueden afectar el cumplimiento de su objetivo. De igual manera en la herramienta gerencia! Suite Visión Empresarial se hace el seguimiento y control de los planes de manejo definidos para la vigencia y trimestralmente se evalúan promoviendo la aplicación de los principios de la gestión de riesgos en todos los niveles, desarrollando preventiva y correctivamente las acciones pertinentes, suficientes y coherentes para la mitigación de los riesgos y sus efectos adversos, con el fin de garantizar de forma permanente la calidad del servicio. Así mismo, ha integrado la política y tratamiento del riesgo de corrupción, en cualquiera de sus formas y un monitoreo constante a los controles establecidos.

SEGUIMIENTO

El Fondo Rotatorio de la Policía para la vigencia 2014 mediante acto administrativo Directiva Transitoria 003 planeó y publicó el programa anual de auditorías internas a realizarse dentro de la vigencia fiscal, el cual puede ser consultado en la FORPONET. La finalidad de estas auditorías es la de evaluar en forma permanente la efectividad del Sistema de Control Interno, la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos, el nivel de ejecución de los planes y programas, los resultados de la gestión, detectar desviaciones, establecer tendencias y general recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad y de Control Interno, así mismo fomentar la cultura del control en la entidad.

La elaboración del programa anual de auditorías, está basado en la evaluación de los riesgos que tienen los diferentes procesos; de igual forma la entidad cuenta con un mapa de riesgos por procesos que se despliega a todas las dependencias y servidores públicos, el cual es evaluado en las diferentes auditorías que se realizan.

Se han realizado durante el primer semestre de 2014 dos (2) Comités de Coordinación del Sistema de Control Interno en los cuales se han tratado temas de relevancia para el mejoramiento de procesos. Así mismo, se realizó la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas a la Ciudadanía, de acuerdo con los lineamientos que el Departamento Administrativo de la Función Pública ha emitido.

La Oficina de Control Interno utiliza técnicas de auditoría para verificar el cumplimiento de los objetivos de los procesos, detectando posibles desviaciones e informando al Director General para la toma de decisiones. Dentro de las auditorías se hace seguimiento a los indicadores de los procesos que miden la eficacia, eficiencia y efectividad.

Se verifica el cumplimiento de la efectividad de los planes de mejoramiento. La Oficina de Control Interno cuenta con un tipo de auditorías cuyo fin primordial es el seguimiento de los planes de mejoramiento; de igual manera en las auditorías a los diferentes sistemas de gestión tanto calidad y de control interno se verifica el cumplimiento y la efectividad de los planes de mejoramiento.

Todos los informes de auditoría son dados a conocer al Director General mediante un informe ejecutivo, y enviados a los responsables de procesos directamente relacionados con el fin de que tengan conocimiento de las debilidades evidenciadas en las auditorías y coadyuven a la formulación del plan de mejoramiento. Además los informes de auditoría son publicados en la Forponet de la entidad para consulta y demás fines que consideren los servidores públicos.

De igual forma se elaboran planes de mejoramiento producto de las auditorías internas y externas, Contraloría General de la República, Ministerio de Defensa Nacional, Ente Certificador Sistema de Gestión de la Calidad (ICONTEC) y de las herramientas de autoevaluación que tiene la entidad como son: Comités de Coordinación del Sistema de Control Interno, informe de Revisión Gerencial, Informes de autoevaluación del control y la gestión, entre otros.

El Fondo Rotatorio de la Policía cuenta con un plan de mejoramiento institucional único consolidado por procesos, elaborado por parte de los responsables de proceso, bajo la coordinación de la Oficina de Control Interno, con acciones de mejoramiento que se desarrollan a través del cumplimiento de metas estableciendo las actividades y el cronograma con el propósito de crear una cultura de la mejora continua de su desempeño, direccionadas a subsanar las causas que generaron los hallazgos dentro del proceso auditor, el cual se presenta a través del Sistema Electrónico de Rendición de la Cuenta e Informes SIRECI – Contraloría General de la República. Este plan de mejoramiento ha coadyuvado a la mejora continua de los procesos y procedimientos. También se encuentra incorporado en la herramienta gerencial SVE, para seguimiento y control.

Es así que en el primer semestre del 2014 el Ente de Control auditó los estados financieros de la entidad a 31 de diciembre de 2013 dando una opinión razonable.

El plan de mejoramiento individual es un elemento de control que contiene las acciones de mejoramiento que deben ejecutar cada uno de los servidores públicos para mejorar su desempeño en el área organizacional a la cual pertenece, en un marco de tiempo y espacio definidos; para una mayor productividad de las actividades y/o tareas bajo su responsabilidad según los periodos de evaluación del desempeño de acuerdo con el procedimiento establecido y se desarrolla lo dispuesto por la "Circular Externa No. 100-003 Metodología Plan de Mejoramiento Individual" publicada por el Departamento Administrativo de la función Pública el 26 de mayo de 2010.

Estado general del Sistema de Control Interno

De acuerdo con los resultados de la evaluación del Sistema de Control Interno emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública el Informe Ejecutivo Anual del Sistema de Control Interno vigencia 2013, los componentes del sistema de control interno se encuentra en estado óptimo, pues se cumplen los elementos que componen el modelo MECI, se toman acciones como resultado de los seguimientos, por lo que se encamina a la mejora de los procesos, se han identificado los riesgos y se realizan actividades para los planes de mitigación, se debe continuar con actividades de mantenimiento para su sostenimiento a largo plazo, en un estado de madurez Satisfactorio con el 81.1%.

La Alta Dirección realiza seguimiento permanente con la participación de los responsables de las Dependencias a los planes de acción, riesgos, adquisiciones y mejoramiento, como también a la ejecución presupuestal y reservas constituidas a 31 de diciembre de 2013, con el fin de tomar las acciones del caso y emitir los lineamientos y recomendaciones para el cabal cumplimiento de la gestión en procura del mejoramiento de procesos y

procedimientos.

Como conclusión, la entidad se encuentra en permanente mejora de los sistemas de gestión de la calidad y de control interno, lo que muy posiblemente redunde en resultados positivos frente a la Contraloría General de la República y el Ente Certificador ICONTEC para la vigencia de 2014, por cuanto está próxima la renovación de la certificación.

Recomendaciones

- Se requiere continuar fortaleciendo la Oficina de Control Interno con personal competente, idóneo y profesional y con los perfiles requeridos de conformidad con la normatividad aplicable Leyes 87 de 1993 y 1474 de 2011, con el fin de lograr las metas de un eficiente, eficaz y efectivo sistema de gestión y de control interno, para lograr un permanente monitoreo y seguimiento a los procesos, mapas de riesgos y planes de mejoramiento entre otras actividades, comunicando a la alta dirección en tiempo real las debilidades y las acciones de mejora que se deben proponer.
- Continuar con el proceso de actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano – MECI, de conformidad con lo establecido en el Decreto 943 de mayo de 2014.
- Gestionar con el Ministerio de Defensa Nacional y el Departamento Administrativo de la Función Pública los nombramientos en propiedad del Nivel Directivo en los Cargos del Subdirector Operativo y Jefe de la Oficina de Control Interno y Asesor en las Oficinas de Planeación y Jurídica con el fin de que propendan por el mejoramiento de la gestión y los resultados.


CONTADORA PÚBLICA **MIRYAM DORIS REYES LÓPEZ**
Jefe Oficina de Control Interno