

**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:  
NOVIEMBRE 2012 A FEBRERO 2013  
Fecha de elaboración: MARZO 15 2013**

**Subsistema de Control Estratégico**

**Avances**

Para el presente informe se toma de referente los resultados del Informe Ejecutivo anual del Sistema de Control Interno con fecha de corte al 31 de diciembre de 2012, presentado al Departamento Administrativo de la Función Pública y en Comité de Control Interno de la Entidad en reunión de Marzo 12 de 2013, la cual fue consignada en Acta 01 de la misma fecha.

Lo anterior teniendo en cuenta que durante el período de los meses de enero y febrero de 2013 no hay mayor avance.

Se precisa que hay afectación en algunas actividades cotidianas en la entidad en razón a la visita de la Contraloría General de la República, por cuanto en Diciembre de 2012 se realizó el plan de mejoramiento de la auditoría vigencia 2012, pues el proceso auditor culminó en Noviembre de 2012 y a partir de febrero de 2013 el Ente de Control inició la auditoría a la vigencia 2012 por consiguiente no se observa avance al plan de mejoramiento y puesta en marcha las actividades de mejoramiento, lo que afecta el Sistema de Control Interno.

Los resultados de los componentes se resumen:

-Acuerdos y Compromisos éticos

Existen acuerdos de gestión para la vigencia y mediante las actividades de Sensibilización se realizaron campañas de autocontrol, enfatizando los principios, valores y compromisos éticos hacia los funcionarios de la entidad.

-Desarrollo del Talento Humano

La entidad cuenta con planes de Capacitación, Bienestar, Salud Ocupacional y Manual de Inducción que son aplicados parcialmente.



#### -Estilo de Dirección

La Alta Dirección continuó direccionando 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.

La Oficina de Control realizó seguimiento al Plan Estratégico y Plan de Acción con relación al cumplimiento de objetivos, actividades y metas propuestas.

Se elaboró una propuesta para la modificación de la plataforma estratégica, para proyectar a la entidad con una mayor competitividad en el sector, la cual fue llevada al Consejo Directivo para su aprobación.

Debido al cambio de Director de la Entidad, durante los meses de enero y febrero de 2013 se encuentran en proceso de empalme, por lo tanto puede afectar el componente correspondiente.

### 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, revisión por la Dirección y se inició la migración de documentos para fortalecer el control documental.

Se viene trabajando en el nuevo direccionamiento estratégico que propone nuevas áreas funcionales de trabajo facilitando la dinámica de las actividades en cumplimiento de los objetivos de la entidad.

Los procedimientos se vienen actualizando de manera permanente.

### COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Se definieron y desarrollaron los planes de mitigación de riesgos en concordancia con la Política de Administración de Riesgos para el 2012, sin embargo para el 2013 se deben redefinir e implementar los riesgos de corrupción en concordancia con lo dispuesto en la Ley 1474 de 2011.

#### Dificultades

- Los resultados de los Acuerdos de Gestión no han generado acciones correctivas, preventivas o de mejora en el nivel Directivo.
- La alta rotación en los niveles Directivo y Asesor incidieron en los resultados de la gestión de 2012 y el hecho de que los nombramientos se encuentran en encargo. Así mismo en los niveles profesional quienes tienen cargos de coordinadores también se ha visto afectado en la rotación y los encargos, lo que no permite la continuidad y mejora de los procesos
- Los planes establecidos para el desarrollo del Talento Humano no han contribuido de manera eficaz al mejoramiento del clima laboral; no se aplicaron evaluaciones a la capacitación que permita mejorar el desempeño laboral, ni tampoco se actualizó el Manual específico de Funciones y Competencias.



- El normograma no permite actualizar en materia legal al personal para el desarrollo de las actividades de los procesos de manera eficaz.
- Es necesario revisar la Política de Administración de Riesgos y establecer los riesgos de corrupción como determinar las actividades de mitigación a desarrollar, en cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 1474 de 2011 “estatuto anticorrupción” establece en su artículo 73, en razón a que incidió en los resultados de la auditoria de la Contraloría General de la República e incremento el número de hallazgos.

## Subsistema de Control de Gestión

### Avances

#### COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL

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

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 con controles e indicadores que son revisados parcialmente por los responsables de proceso con el propósito de realizar los cambios y actualizarlos.

#### COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

-Información Primaria, Secundaria y Sistemas de Información

-Comunicación Organizacional, Comunicación Informativa y Medios de Comunicación

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.

### Dificultades

- Los responsables de los procesos debido a la alta rotación no han permitido la apropiación de los Sistemas de Gestión para la mejora continua y mantener actualizados los procedimientos y mejorar el desempeño y 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.
- 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. La página WEB de la entidad debe actualizar permanentemente en cumplimiento a los lineamientos de Gobierno en Línea.



## **Subsistema de Control de Evaluación**

### **Avances**

#### **COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN**

##### **-Autoevaluación del Control y Autoevaluación de la Gestión**

A través de la herramienta gerencial Suite Visión Empresarial, se realiza autoevaluación y seguimiento para los diferentes Planes de la entidad, permitiendo medir el avance y cumplimiento de la gestión, cuyos resultados consolidados de la entidad son publicados en la página Web.

Para la culminación de la vigencia 2012, la información diligenciada en las encuestas de la Autoevaluación, fue recopilada con la percepción en los niveles de autoridad y responsabilidad (2° y 3°) sobre los procesos de la entidad.

#### **COMPONENTE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE**

Se estableció el Plan de Auditorías para la vigencia 2012, además de las actividades que por normatividad aplicable le corresponde a las Oficinas de Control Interno, socializado en el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno. Se realizaron las auditorias y seguimientos presentando los informes correspondientes a los responsables de proceso y a la Alta Dirección como mecanismo de mejoramiento continuo, al igual que la gestión.

Se realizaron los planes de mejoramiento con respecto a las auditoria internas que realizó la Oficina de Control Interno, la que efectuó el Ente certificador para el Sistema de Gestión de la Calidad ICONTEC correspondiente a la auditoría de seguimiento, cuyos resultados dieron la continuidad en la certificación bajo la norma NTCGP1000:2009 e ISO 90012008. Así mismo, se realizó el Plan de Mejoramiento de la auditoria de la Contraloría General de la República vigencia 2011. Auditoria que culminó a finales de noviembre de 2012 con la entrega del informe final.

#### **-COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO**

Se establecieron los planes de mejoramiento como resultado de las auditorías realizadas tanto por 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, los cuales fueron registrados en la herramienta gerencial Suite Visión Empresarial.

### **Dificultades**

- 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 compromiso de los responsables de los procesos y 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 2011 por la Contraloría General de la Republica.

### **Estado general del Sistema de Control Interno**

Los resultados de las encuestas consolidadas de Autoevaluación y Evaluación Independiente arrojaron los siguientes Puntajes y Conceptos:

De acuerdo a la información suministrada el modelo está en un desarrollo óptimo, se debe continuar con actividades de mantenimiento para su sostenimiento a largo plazo, por cuanto la evaluación arrojo para MECI 93.92%:

El sistema global de calidad se cumple, pero con leves deficiencias en cuanto a documentación y a la continuidad sistemática del cumplimiento, con respecto a la fidelidad de las actividades realizadas, en razón a la evaluación que dio como resultado en CALIDAD 67%.

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.

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.

### **Recomendaciones**

- 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 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.

- 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.

---



Miryam D. Reyes  
Original Firmado

---

CONTADORA PÚBLICA MIRYAM DORIS REYES LÓPEZ  
Jefe Oficina de Control Interno