



MINDEFENSA



FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA “SERVICIO CON PROBIDAD”

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011				
Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	Economista OMAR ANTONIO PEREIRA GOEZ			Periodo de Evaluación: Noviembre 2018 a Febrero 30 de 2018
				Fecha de elaboración: Marzo 6 de 2019

Componente	Línea Estratégica	1ra. Línea	2da. Línea	3ra. Línea
AMBIENTE DE CONTROL				
ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO				
ACTIVIDADES DE CONTROL				
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN				
ACTIVIDADES DE MONITOREO				

	Operación adecuada en el período de Evaluación		Opera en proceso de actualización y mejora		No opera
--	--	--	--	--	----------

En cumplimiento a las disposiciones contenidas en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, la Oficina de Control Interno presenta y publica informe sobre el estado del Sistema de Control Interno acorde con los lineamientos del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (2017), se fundamenta en la estructura del Modelo COSO y es adaptado del Modelo de las Tres Líneas de Defensa del Instituto de Auditores Internos – IIA.

- ✓ Línea estratégica: Alta dirección y Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno.
- ✓ Primera Línea: Subdirectores y Coordinadores de proceso
- ✓ Segunda Línea: Oficina Asesora de Planeación, algunos coordinadores de procesos y Supervisores de Contratos
- ✓ Tercera Línea: Oficina de Control Interno

Para llevar a cabo este ejercicio la Oficina de Control Interno verificó lo siguiente:

- ✓ Revisión de los avances en la Suite Visión Empresarial de las líneas Estratégicas y las tres líneas de defensa, por cada componente del modelo.



Sede Administrativa: Cra. 66A No. 43-18
Commutador: 2200460
Complejo industrial: Cra. 48 N° 46-08 Sur
Commutador 7400558 – 5640788
www.forpo.gov.co



- ✓ Validación de soportes de gestión y análisis la información reportada
- ✓ Consolidación de la gestión por cada componente

Ambiente de Control

Ambiente de control

Con respecto al ambiente del control, la entidad para asegurar este componente tiene publicado en su página web el manual de buen gobierno, a través del cual se determinan las reglas y lineamientos de comportamiento que orientan la conducta de los servidores y colaboradores que laboran en el Forpo. La alta dirección establece los lineamientos para garantizar una “gestión eficiente, efectiva, integra y transparente en la administración de la entidad”, adicionalmente realizó las siguientes actividades:

- ✓ En cumplimiento al plan específico para la gestión y apropiación ética se realizaron actividades lúdicas para la divulgación de los valores; a través video, mensajes, todos contra la corrupción, responsabilidad disciplinaria en los empleos públicos, régimen interno y acoso laboral.

Fortalecimiento del ambiente de control:

La estructura organizacional de la entidad fue adoptada por el decreto 2126 de 2008, se establece la línea de mando y los cargos a ocupar por cada área de la entidad.

El autodiagnóstico de gestión estratégica del Talento Humano dio como resultado que se encuentra en un nivel de transformación, la entidad cumple con las normas que rige la materia, pero tiene aspectos por mejorar.

Con respecto a la gestión del talento humano, durante el cuatrimestre realizó las actividades abajo descritas a fin de gestionar el alineamiento del talento humano con los objetivos de la entidad:

- ✓ La gestión del talento humano se desarrolla a través del plan de capacitación, bienestar e incentivos, con las siguientes capacitaciones:
 - SIIF Nación “Desagregación de apropiaciones”, cierre de vigencias, cierre de cajas menor, Distribución del PAC y viáticos.
 - Diplomado en contratación estatal, curso de montacargas, Normas internacionales IIA, curso lenguaje de señas, capacitación de brigadistas, responsabilidad de los servidores públicos, escritura jurídica.
- ✓ Actividades de bienestar como el reconocimiento a las personas que se destacaron cada mes, así como el grupo, espacio para hablar con el director a través de

chocolatadas, reconocimiento de acenso, celebración de cumpleaños, día del niño, Halloween, reconocimiento a unos servidores a través de pasadías en el centro vacacional Cafam, charlas sobre nutrición y bienestar y novenas de aguinaldos.

- ✓ A través del plan específico de prevención se identifican las necesidades del personal del Forpo, teniendo en cuenta los perfiles y competencias en base al manual de funciones y competencias.
- ✓ En seguridad y salud en el trabajo se efectuaron simulacros frente a posibles temblores, programa de capacitación de manejo de alturas, programa de inspecciones en el cual se identifican los factores de riesgos para lesiones osteomusculares, programa de autocuidado y prevención a la salud con pausas activas, hábitos saludables, prevención de enfermedades sexuales, brigadas de salud sobre examen de seno, higiene postural, rumba aeróbica, manejo del estrés, programa de riesgo sicosocial y el programa de vigilancia epidemiológica biomecánico el cual identifica los factores de riesgos para lesiones osteomusculares.
- ✓ Para el sistema ambiental la entidad cuenta con un plan de gestión integral de residuos peligrosos el cual busca controlar los impactos ambientales negativos asociados al manejo de los residuos peligrosos, evitar la afectación a la salud y/o eventuales accidentes de trabajo, también se cuenta con actividades sobre manejo de puntos ecológicos, programas uso racional del agua, papel, energía entre otros.
- ✓ Se cuenta con la sala para familia lactante en cumplimiento a la resolución No. 2343 de 2018 del ministerio de salud.

Evaluación del riesgo

La entidad adoptó la Política de Riesgos de la entidad y se presentó en el Comité Coordinador de Control Interno para la aprobación de su actualización.

Para identificar los cambios significativos en el entorno la entidad adoptó la matriz DOFA, que se actualiza de manera semestral. Este mecanismo se utiliza para evaluar los riesgos que puedan afectar los logros de la entidad y se presentan a la Dirección General en el documento de revisión por la dirección.

Con respecto a los riesgos de la corrupción la Oficina Asesora de Planeación realizó la evaluación a los riesgos de corrupción en cada uno de los procesos de la entidad y elaboró la matriz de riesgos de la entidad.

Igualmente, en este sentido se realizan las siguientes actividades:

- ✓ En atención al Decreto 124 de 26 de Enero 2016 y la Versión 2 “Estrategias Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano” se monitorea el cumplimiento de las tareas pactadas a través de la herramienta gerencial Suiteve.

Actividades de Control

Se tiene establecido por parte de la Dirección general realizar el seguimiento semanal a la ejecución presupuestal y al plan de compras, con el análisis detallado de su cumplimiento y de los puntos de control para asegurar su cumplimiento.

Igualmente, la Oficina Asesora de Planeación tiene una herramienta “Suite Visión Empresarial” mediante el cual se documentan el cumplimiento de cada una de las acciones, fechas, responsables e indicadores.

Implementar controles para evitar la materialización de riesgos.

Se realizan reuniones semanales para establecer estado de avance del MIPG, resultados de la ejecución presupuestal vigencia 2018, plan de adquisiciones, comportamiento de las PQRS, derechos de petición, planes de acción institucional, mitigación de riesgos, mejoramiento, trabajo, estado y proyectos de inversión, planes específicos del Fondo Rotatorio de la Policía.

Así mismo, se elaboró la planeación estratégica de la entidad para el próximo cuatrienio, de ahí se desprenden los planes de acción instituciones vigencia 2019, los proyectos de inversión y el presupuesto aprobado para la presente vigencia, los cuales se publican seguimiento y control.

Con respecto a la evaluación del riesgo e informe a la dirección, la Oficina Asesora de planeación efectúa seguimiento a los riesgos a través de informes trimestrales así como a los planes de mitigación de riesgos.

Adicionalmente, en la revisión por la dirección, cada subdirector, jefe de oficina y coordinadores de grupo presenta el estado del sistema de gestión integral, se determina la conveniencia, la adecuación y la eficiencia del sistema de gestión de calidad.

El grupo Talento Humano aplica el procedimiento de Gestión del Conocimiento, donde cada una de las dependencias, registrar en forma trimestral, las evidencias de las experiencias, vivencias o lecciones aprendidas pasadas que han sucedido en las diferentes dependencias.

Información y Comunicación

Con respecto a este componente, la entidad para garantizar que se realiza un uso adecuado de la información de manera adecuada por los medios y en los tiempos oportunos ha realizado las siguientes actividades:

- ✓ La entidad cuenta con la política asociada a MIPG “Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.
- ✓ Elaboración de encuesta sobre la percepción de los ciudadanos respecto a la calidad y accesibilidad de la oferta institucional, donde los resultados arrojaron como excelente el servicio prestado por el Fondo Rotatorio de la Policía.
- ✓ El proceso de mercadeo y comunicaciones fortalece los canales de atención para la asesoría y atención al ciudadano y/o partes interesadas como son Twitter, Instagram, Facebook, otros canales adicionales, atención preferencial, y servicio al ciudadano buzón de sugerencias, urna de cristal, chat, atención telefónica, atención por medios electrónicos, actualización del Directorio.
- ✓ El proceso de Telemática realizó un diagnóstico para establecer mejoras de la página web en materia de accesibilidad web de acuerdo a la norma técnica Colombiana (NTC) 5854 y los criterios solicitados en el formulario único reporte de avances de la gestión FURAG, en donde se evidencia las actualizaciones en la página para la consulta de los ciudadanos.
- ✓ Divulgación de los negocios de la entidad a través de la página del FORPO, sistema de información de pantallas internas, correo electrónico y redes sociales para conocimiento de la ciudadanía.
- ✓ Para que la información fluya horizontal y verticalmente en la entidad se tiene establecido los encuentros con el director, espacio en donde la alta dirección entrega información sobre el futuro de la entidad y los aspectos a mejorar; igualmente, escucha a los funcionarios sobre los aspectos que podrían mejorar la gestión de la entidad o el ambiente laboral. Adicionalmente, la Dirección estableció un mecanismo para acercarse a cada grupo de trabajo y conocer sobre aspectos que pueden afectar el logro de los resultados de la entidad.

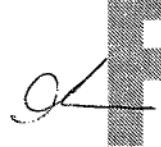
Actividades de Monitoreo y Supervisión

- ✓ Se efectúa permanentes monitoreo y supervisión a la efectividad del Control Interno de la Entidad; la eficiencia, la eficacia y efectividad de los procesos; el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos; y finalmente los resultados de la gestión con el propósito de verificar el nivel de cumplimiento y generar las recomendaciones a las que haya lugar.
- ✓ Cada proceso efectúa su Autoevaluación para asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales y Mega propuestos en la vigencia.
- ✓ La entidad para mantener su sistema de gestión realiza las auditorias integrales al sistema de gestión, realizando, inicialmente, la evaluación del sistema y efectuando el seguimiento a los planes de mejoramiento que surgen con motivo de las no conformidades y observaciones realizadas.
- ✓ La entidad evalúa los indicadores establecidos en los procesos, la mega y los estratégicos
- ✓ Como evaluación independiente la Oficina de Control Interno cumplió con el programa de auditorías vigencias 2018, así como las disposiciones normativas a través de informes de Ley, seguimiento, enfoque hacia la prevención, valoración del riesgo las cuales son evaluadas trimestralmente.
- ✓ La entidad elabora planes de mejoramiento producto de hallazgos dejados por los entes de control, así como planes de trabajos para las acciones de mejora, a los cuales la Oficina de control Interno efectúa seguimiento.
- ✓ La Oficina de control interno promueve la cultura del control en la entidad a través de boletines, charlas a los procesos, mensajes y videos institucionales para el fortalecimiento del control interno.

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

- ➡ Se destaca los avances efectuados por la entidad en el fortalecimiento del sistema de control interno desde la línea estratégica, la Dirección de la Entidad ha establecido los parámetros para gestionar el riesgo y lograr los objetivos propuestos; sin embargo, la primera línea de defensa debe interiorizar los aspectos relacionados con la gestión del riesgo, a fin de que puedan realizar un adecuado proceso de identificación de riesgos y definición de controles, para que estos sean un instrumento efectivo en el logro de las metas propuestas.
- ➡ La segunda línea de defensa se debe asegurar que la primera línea de defensa está realizando la gestión del riesgo de forma adecuada, para ello debe establecer mecanismos que otorguen oportunidad en la identificación de los mismos; de tal forma que pueda asesorar y acompañar a la primera línea.

Atentamente,



FORPO

Economista **OMAR ANTONIO PEREIRA GÓEZ**
Jefe Oficina de Control Interno



Elaborado: Carol Liliana Reina Díaz
Profesional de Defensa Ocoin