

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

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	Ing. Diana Fernanda Chaves Alvarado Jefe oficina de control interno	Período evaluado: Del Julio/1 a Octubre/31 de 2016
		Fecha de elaboración: 11 de noviembre de 2016.

ANTECEDENTES

En cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, a continuación se presenta el informe del estado del Sistema de Control Interno del Club Militar, en los dos módulos y el eje transversal del Modelo Estándar de Control Interno-MECI-2014, previstos en el Manual Técnico adoptado por el Decreto 943 del 21 de mayo de 2014.

1. MODELO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

Dentro de este Módulo de Control, se encuentran los componentes y elementos que permiten asegurar de una manera razonable, que la planeación y ejecución de la misma en la entidad tendrán los controles necesarios para su realización.

Uno de sus objetivos principales de este módulo es introducir en la cultura organizacional el control a la gestión en los procesos de direccionamiento estratégico, misionales, de apoyo y de evaluación.

Este Módulo se estructura en tres Componentes y sus respectivos elementos:

Componente 1.1: Talento Humano

Elemento: 1.1.1 Acuerdos, compromisos y protocolos éticos, 1.1.2 Desarrollo del talento humano

Componente 1.2: Direccionamiento Estratégico

Elemento: 1.2.1 Planes, programas y proyectos, 1.2.2 Modelo de operaciones por procesos, 1.2.3 Estructura orgánica, 1.2.4 Indicadores de Gestión. 1.2.5 Política de operación

Componente 1.3: Administración del Riesgo.

Elemento: 1.3.1 Políticas de administración de riesgos, 1.3.2 Identificación de riesgos, 1.3.3 Análisis y valoración de riesgos

Avances

A continuación se relacionan las principales actividades desarrolladas durante el periodo evaluado frente al módulo de Planeación y gestión:

o COMPONENTE TALENTO HUMANO

- ❖ Se evidencia la realización de capacitaciones en los temas de: Etiqueta y protocolo, Servicio al cliente, Gestión de riesgos y prevención de emergencias, NIIF, SIIF Nación, Resolución de conflictos, Seguridad vial y Servicio a la mesa, que contribuyen al fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y grupal, para la consecución de los resultados y metas institucionales establecidos por la entidad.
- ❖ Se evidencia la realización de inducción al personal que ingresa a la entidad como personal de planta y contratistas. A través del proceso de inducción se realiza la presentación a los servidores públicos del horizonte estratégico de la entidad, que incluye: Misión, Visión, Política de gestión de calidad, principios y valores, estructura organizacional, Mapa de procesos, Código de Ética, Manual de funciones y competencias, gestión ambiental y Gestión de seguridad y salud en el trabajo, permitiendo así el conocimiento a los servidores públicos del Marco de la entidad.
- ❖ En el marco del "Plan de bienestar social, integración, recreación y estímulos" Código TH-Q002 y Versión 13, se adelantaron actividades deportivas, recreativas, institucionales y culturales, como lo son:

- Se realizó eucaristía el día 07 de octubre de 2016:

INVITACION ESPECIAL

Celebración Santa Eucaristía

- ▶ Lugar: capilla de la sagrada familia
- ▶ Fecha: 07 de octubre de 2016
- ▶ Hora: 08:30 a.m.
- ▶ Intenciones: Acción de gracias por favores recibidos, salud y prosperidad de la familia Club Militar.

CUANDO SIENTAS QUE YA NO TE QUEDAN FUERZAS PARA ESTAR DE PIÉ ANTE LA VIDA; ARODILLATE ANTE DIOS!

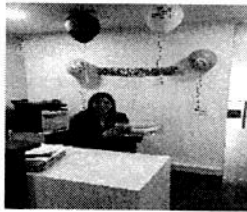
- Con el fin de promover la actividad física en pro de la calidad de vida laboral; se coordinó bajo la autorización de la dirección y subdirección general, un campeonato interno de fútbol categoría masculino y femenino que se está jugando todos los lunes de 15:00 a 18:00 horas.



- Del 10 al 14 de octubre y a través de la función pública se inscribieron 25 hijos de funcionarios para participar en las vacaciones recreativas correspondientes a la semana de receso.



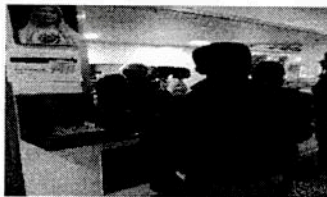
- De acuerdo al plan de bienestar social, integración, recreación y estímulos 2016 se otorgó un día de permiso y se entregó detalle a los funcionarios que cumplieron años en el mes de octubre.



- Se entregó una ofrenda floral por familiar fallecido. se aplica ley No. 1635 del 2013 "... en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil..."



- Se ofrecieron dos almuerzos especiales de integración. (menú mejorado) con motivo de amor y amistad y Halloween.



- Se efectuó actividad de integración de Halloween para nuestros funcionarios en la cual durante la tarde del viernes 28 de octubre los funcionarios disfrutaron de una tarde dulce (cup cakes) y participaron en un concurso de disfraces.



○ DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

- ❖ Trimestralmente el Club Militar Reporta al Grupo social y empresarial del sector defensa –GSED y al consejo directivo el Tablero estratégico de la entidad. Mediante esta herramienta se controla el grado de avance de la META MEGA, y los objetivos asociados.

MEGA INSTITUCIONAL	N°	OBJETIVOS MEGA 2015 - 2018	META 2016	INDICADORES	LINEA BASE	Primer Trimestre		Segundo Trimestre		Tercer Trimestre		Cuarto Trimestre	
						META	EJECUTADO	META	EJECUTADO	META	EJECUTADO	META	EJECUTADO
Para el 2018, el Club Militar tendrá el índice de satisfacción del cliente en un 90%, modernizando la infraestructura física y tecnológica en \$30 000 millones de pesos y haber obtenido unos ingresos operacionales por \$87 512 millones de pesos	1	Incrementar la satisfacción del cliente	25%	Índice de disminución de Quejas y Reclamos	29%	25%	25%	25%	25,0%	25%	25,2%	25%	
			90%	Promedio ponderado encuestas de satisfacción.	90%	89%	89,0%	89%	89,0%	90%	89%	90%	
	2	Gestionar política y estratégicamente la modernización de la infraestructura física y tecnológica.	9.831,40	Ejecución de Plan de Mantenimiento y obras	11.365,20	\$ 2.900,00	\$ 3.518,00	3.200,00	\$ 3.939,00	2.300,00	\$ 1.794,43	\$ 1.031,00	
	3	Incrementar Los ingresos operacionales	21.421,70	Aumento en ventas	21.329,2	4.375,27	4.014,83	5.319,00	5.915,06	5.561,00	5.064,21	\$ 6.165,00	

- ❖ Se realiza seguimiento al Cuadro de mando Integral – CMI (Balance Scorecard – BSC) mediante la matriz estratégica, la cual presenta los objetivos estratégicos, los indicadores asociados y la comparación mes a mes de los valores proyectados y el valor real ejecutado.

PERSPECTIVA	N°	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2015 - 2018	META 2015-2018	INDICADORES ASOCIADO A LA META	LINEA BASE	2016 META	Primer Trimestre META	Primer Trimestre						TOTAL META	
								ENERO		FEBRERO		MARZO		PROY	EJECU
FINANCIERA	1	Optimizar y estandarizar los costos directos e indirectos de la operación	Reducir 4,5% en el periodo	Costo Marginal de Ventas Costo de Ventas / Ventas Neta * 100	73%	1,9%	72,45%	72,75%	103,88%	72,60%	119,60%	72,45%	97,23%	72,45%	106,90%
	2	Ampliar las oportunidades de ingreso	87.512,0	Aumento en ventas (Venta periodo actual - Venta periodo anterior / Venta periodo anterior * 100)	21.329,2	21.421,70	4.375,3	1.561,0	1.531,4	1.323,7	1.011,8	1.490,6	1.471,7	4.375,3	4.014,8
	3	Maximizar el uso de Activos existentes	<= al 40% de la capacidad instalada ociosa	Capacidad Instalada Ociosa Capacidad utilizada / Capacidad instalada * 100-1	52%	45%	61%	51,76%	44,56%	51,14%	72,34%	50,52%	64,20%	50,52%	60,36%

- ❖ A partir del mes de agosto, tras la implementación y adopción del ERP SEVEN, la entidad viene adelantando la actualización de los procesos y procedimientos, con el propósito de documentar y establecer el conjunto de especificaciones, relaciones y ordenamiento de las tareas requeridas para cumplir con las actividades de los procesos, controlando las acciones que requiere la operación de la entidad. Estos procedimientos fijan los métodos para realizar las tareas, la asignación de responsabilidad y autoridad en la ejecución de las actividades.
- ❖ Actualmente la entidad se encuentra en proceso de reestructuración de la Estructura Organizacional con el objeto de alinear la entidad, al cumplimiento del direccionamiento estratégico, a los planes, programas, proyectos, procesos, y responder a los cambios del entorno político, económico y social que le es propio, haciendo más flexible la organización y estableciendo niveles de responsabilidad, a fin de permitir un flujo de decisiones y comunicación más directo entre los ciudadanos y la entidad.

Dificultades

- ❖ Se debe evaluar la efectividad de las capacitaciones y la satisfacción de los servidores públicos, con el ánimo de valorar el desarrollo de las mismas y el grado de cobertura de la necesidad.
- ❖ No se cuenta con un programa de reinducción que permita un proceso de instrucción y entrenamiento a los empleados en el caso de los cambios organizacionales, técnicos y/o normativos.
- ❖ De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, la entidad debe:
 - Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
 - Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
 - Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
 - Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
 - Fortalecer el trabajo en equipo.
- ❖ Al definir los indicadores de los procesos, es importante que el objetivo básico de los mismos sea generar información oportuna y confiable para la toma de decisiones; asimismo, debe tenerse en cuenta que no es deseable que se tengan indicadores para todas las actividades de la entidad, sino para aquellas que realmente generen un valor, lo anterior dado que los indicadores definidos en el Sistema de Gestión de calidad, como indicadores de los procesos no se están evaluando de manera oportuna, asimismo se observa múltiples indicadores sin tener claro el valor que aporta cada uno.
- ❖ No se tiene establecido el mapa de riesgos para la vigencia 2016, por lo anterior, la entidad no emprende acciones de control necesarias que le permitan el manejo de los eventos que puedan afectar negativamente el logro de los objetivos institucionales. Es importante considerar que un evento puede representar una oportunidad de mejora para la organización, pero si no se maneja adecuadamente y a tiempo, puede generar consecuencias negativas.
- ❖ Se evidencia debilidad en el elemento política de administración del riesgo, se hace necesario incentivar y generar consciencia en los dueños de procesos para que sus acciones se enfoquen a la reducción de riesgos. Pero ante todo el compromiso de la alta Gerencia para la aplicación de las políticas de administración de riesgos.
- ❖ Durante la vigencia se presentó inexistencia de reuniones periódicas de los diferentes comités.

2. MODELO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Dentro del proceso de mejoramiento continuo en la entidad, este módulo considera aquellos aspectos que permiten valorar en forma permanente la efectividad del Control Interno de la entidad pública; la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; el nivel de ejecución de los Planes, Programas y Proyectos, los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la Organización Pública.

Este Módulo se estructura en tres Componentes y sus respectivos elementos:

Componente 2.1: Componente de Autoevaluación Institucional
Elemento: 2.1.1 Autoevaluación del Control y gestión

Componente 2.2 Componente de auditoria
Elemento: 2.2.1 Auditoria Interna

Componente 2.3 Planes de mejoramiento
Elemento: 2.3.1 Planes de mejoramiento

Avances

○ COMPONENTE DE EVALUACION INSTITUCIONAL

- ❖ Con el propósito de fortalecer las competencias de los procesos en la administración de riesgos y en el control sobre los mismos, es decir, que los procesos puedan incluir el análisis de riesgos y controles, como elemento vital para el eficaz desarrollo de sus procesos, se realizó una sesión de capacitación con los líderes de procesos y los gestores de riesgos.

○ COMPONENTE AUDITORIAS INTERNAS

- ❖ La Oficina de Control Interno ha generado dentro del periodo comprendido julio – octubre de 2016, los siguientes informes y auditorias:
 - Informe de seguimiento al sistema de información y gestión del empleo público –SIGEP.
 - Informe de seguimiento al plan de desarrollo administrativo primer trimestre 2016.
 - Informe de seguimiento - Plan anticorrupción y de atención al ciudadano.

De igual forma durante el lapso evaluado se dio apertura a los siguientes informes y auditorias

- Seguimiento caja menor
- Seguimiento de PQRD
- Seguimiento al sistema integrado de gestión
- Seguimiento al horizonte estratégico de la entidad

○ COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

- ❖ Actualmente la entidad tiene suscrito con la Contraloría General de la República un plan de mejoramiento de acuerdo al oficio 2013EE0155474 de fecha 29 de noviembre de 2013 emitido por la CGR informe final vigencia 2012, en el literal 2.1.2.5 Relación de hallazgos se establecieron treinta y tres (33) hallazgos administrativos, de los cuales la entidad estableció 77 acciones de mejora, las cuales presentan el siguiente comportamiento

No. Metas Concertadas	77
No. Metas cumplidas al 100%	71
No. Metas Pendientes o en desarrollo	1
No. Metas vencidas a la fecha de corte	3
% Cumplimiento	92%
% Avance	98,24%

Dificultades

- ❖ La principal dificultad sigue siendo el autocontrol y concientizar al funcionario de su responsabilidad frente a todo un proceso, y no solo de las funciones que directamente realiza por él, también entender que el control interno es un sistema que es responsabilidad de todos.
- ❖ En algunos casos falta un mayor compromiso de los funcionarios responsables de los procesos para diseñar elementos claros y precisos en la aplicación de acciones de mejoramiento con los colaboradores.
- ❖ No se tiene programas de auto gestión y autocontrol dentro de la entidad, Persiste el incumplimiento frente al Sistema de Gestión de la Calidad debido a que no se hace la medición de los indicadores, No se tiene definida una política clara que fortalezca la cultura del autocontrol y la autoevaluación.

- ❖ No se tiene programas de auto gestión y autocontrol dentro de la entidad, Persiste el incumplimiento frente al Sistema de Gestión de la Calidad debido a que no se hace la medición de los indicadores, No se tiene definida una política clara que fortalezca la cultura del autocontrol y la autoevaluación.

3. EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Este eje es transversal a los Módulos de Control del Modelo, dado que en la práctica las organizaciones y entidades lo utilizan durante toda la ejecución del ciclo PHVA; de tal manera, que complementa y hace parte esencial de la implementación y fortalecimiento de los Módulos en su integridad.

A través de este eje se espera mejorar la transparencia frente a la ciudadanía por medio de la rendición de cuentas a la comunidad y el cumplimiento de las obligaciones frente a las necesidades de los usuarios, para lo cual es necesario identificar:

- Información y Comunicación Externa
- Información y Comunicación Interna
- Sistemas de información y comunicación

Avances

- ❖ Se está replanteando el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y el mapa de riesgos de corrupción según los lineamientos contenidos en los documentos "Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano .versión 2 y en la "Guía para la Gestión del Riesgo de Corrupción ")
- ❖ Se está realizando captura de P Q R S por medio de las redes sociales.
- ❖ Se cuenta con sistema de información por medio de la página web y Redes Sociales.
- ❖ Se tiene imagen Institucional para presentaciones y eventos.
- ❖ Se está recolectando información en las diferentes veredas y corregimientos para la elaboración del plan de desarrollo 2016 – 2019.
- ❖ Cumplimiento paulatino a la Ley 1712 de 2014.

Dificultades

- ❖ Continúan las falencias para la realización de un análisis y retroalimentación de los resultados de las PQRSD.
- ❖ No se evidencia una retroalimentación a la información con los clientes internos
- ❖ No se cuenta con tabla de retención documental.
- ❖ No se tiene cultura en la publicación de información en la página Web en cumplimiento con los lineamientos fijados en la Ley 1712 de 2004 "Ley de transparencia y acceso a la información pública".
- ❖ No se tiene procedimiento para recolección de información interna.

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

La entidad presenta gran falencia en el sostenimiento del MECI, no ha sido constante en su mantenimiento y tienen en el momento algunas debilidades que deben ser atendidas mediante la revisión completa de los requisitos definidos y deben ser mejoradas en la implementación del MECI 2014

Se encuentra gran debilidad en la estandarización de mecanismos de control, de gestión y de seguimiento, lo cual es un aspecto muy importante para el sistema de control interno, condicionado al cumplimiento de los principios de autogestión, autorregulación y autocontrol.

De conformidad con lo previsto en el Decreto 943 de mayo de 2014, por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno-MECI, la entidad no ha cumplido las fases y actividades previstas para la implementación de la actualización del Modelo Estándar

de Control Interno, por lo cual no se permite el logro, la obtención y validación de los productos mínimos requeridos.

A la fecha no se evidencia acto administrativo que permita evidenciar la adopción del nuevo Modelo Estándar de Control Interno establecido por medio del Decreto 943 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública, de acuerdo a lo establecido en el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014 que hace parte del Decreto mencionado

No se han formulado acciones de mejora como resultado de las auditorías realizadas por la Oficina de Control Interno, por lo cual no se evidencia el mejoramiento en los procesos y procedimientos que éstas involucran.



Ingeniera **DIANA FERNANDA CHAVES ALVARADO**
Jefe Oficina Control Interno