

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 de control interno

Periodo evaluado:
Del 01 de Julio al 30 de Octubre de 2017.

Fecha de elaboración:
10 de Noviembre de 2017.

ANTECEDENTES

En cumplimiento a lo establecido en la Ley 87 de 1993 y lo dispuesto en la Ley 1474 de 2011, Artículo 9 "...el jefe de la unidad de la oficina de control interno deberá publicar cada cuatro meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado de estado de control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave...", la oficina de Control Interno evaluó el Sistema de Control interno (SCi), tomando como base estructurar el Modelo Estándar de Control interno – MECI.

EVALUACION AL MODELO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN**AVANCES**

- La entidad se encuentra en proceso de definición formal de las instancias de participación dentro del MECI, tales como el Comité de Coordinación de Control Interno
- Se encuentra en proceso de revisión de la plataforma estratégica (Misión, Visión y objetivos institucionales), para validar el cumplimiento de los propósitos de la entidad
- Para el nombramiento de servidores públicos, traslado o reubicación de los empleos, se valida el frente a el manual de funciones y competencias laborales de la entidad.
- De acuerdo a la resolución 652 de 2017 se crean y organizan los grupos internos de trabajo y se establecen sus funciones.
- Se da inicio al proceso de validación del modelo de operación por procesos, analizando las necesidades, los procedimientos y los indicadores en alineación con el mapa estratégico.

DIFICULTADES

- Aun cuando se cuenta con objetivos institucionales, estos no se integran con los objetivos de los procesos, por lo cual se observa una ruptura entre la planeación estratégica, táctica y operacional.
- No se evidencia que la entidad tenga adoptada una política de talento humano para la estructuración del Plan Institucional de Capacitación y los planes de bienestar e incentivos, en este mismo sentido, no se encuentra estructuración formal de la caracterización de los servidores públicos de la entidad con el fin de mejorar el diseño de los programas de bienestar para ellos y sus familias.
- No se evidencia la evaluación del clima laboral, con miras a intervenir los aspectos clave que permitirán fortalecer la cultura organizacional.
- No se realiza inducción, ni reinducción a los funcionarios de la entidad, como tampoco se cuenta con un programa de capacitación institucional basado en el diagnóstico de necesidades de los funcionarios.
- Se subutiliza la herramienta gerencial adquirida por la entidad (Suite Visión Empresarial) para monitorear en tiempo real la gestión, toda vez que no se efectúa el respectivo cargue de los planes de acción, los indicadores de gestión, los planes de mejoramiento, los mapas de riesgos, los procesos, entre elementos que soportan el Sistema integrado de Gestión.

- Se cuenta con formato que permite la identificación, análisis y valoración de los riesgos, al igual que el seguimiento y control de los mismos, pero el formato no está totalmente implementado en la entidad, por lo cual es necesario se fortalezca la identificación de riesgos anticorrupción en cada proceso y que en la metodología de identificación de riesgos se tengan en cuenta los procesamientos documentados y los controles determinados.

EVALUACION AL MODELO DE CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

AVANCES

- La Entidad inicio un proceso de Fortalecimiento Institucional que busca contribuir a fortalecer la efectividad del sistema de control a través del mejoramiento de la calidad y eficiencia de la información a través del uso óptimo de sistema de información ERP.
- Se realizaron en el término establecido los informes a cargo de la Oficina de Control Interno, conforme al marco normativo que regula a esta oficina

DIFICULTADES

- No se cuenta con documentos que soporten la realización de talleres de autoevaluación al interior de los procesos, como tampoco aplicación de encuestas de autoevaluación.
- No se realiza de manera autónoma la evaluación y análisis de los resultados de los indicadores de gestión.
- La oficina de control interno lleva a las auditorías programadas en el plan anual de auditoría con dificultad, dada la carencia de personal en la oficina, lo cual ha generado inoportunidad en la entrega de informes y aplazamiento o suspensión de auditorías.
- La oficina de control interno presenta carencia de personal dotado de las capacidades técnicas adecuadas para adelantar auditorías en el área contable y financiera

EVALUACION AL EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

AVANCES

- Se encuentra en proceso de mejora los mecanismos para la recolección de sugerencias, quejas, peticiones, reclamos o denuncias de las partes interesadas; al igual revisar la operatividad de los canales de comunicación.
- La entidad se encuentra en proceso de construcción de una estrategia para el cumplimiento de la normatividad asociada a la rendición de cuentas y la Ley de Transparencia y Acceso a la Información
- Está en proceso construcción el protocolo de para la atención a la ciudadanía, y para dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en la normatividad vigente en materia de atención al cliente y gobierno en línea.

DIFICULTADES

- No se tiene definida una política, ni un plan de comunicación como mecanismo que permita el dialogo en doble vía con los usuarios internos y externos. Dicha política, proceso o procedimiento debería contener entre otros, los siguientes elementos: matriz de comunicaciones, guía de comunicaciones, proceso de comunicación organizacional, proceso de comunicación y convocatoria, etc.

- La entidad no cuenta con un Sistema de Gestión Documental que permita la planificación, manejo y organización de la documentación producida y recibida por la entidad, desde su origen hasta su destino final, con el objeto de facilitar su utilización y conservación. Así mismo no se han implementado los Instrumentos Archivísticos como apoyo al adecuado desarrollo e implementación de la gestión documental y la función archivística, tales como:
 - Cuadro de Clasificación Documental – CCD
 - Tabla de Retención Documental – TRD
 - Programa de Gestión Documental – PGD
 - Plan Institucional de Archivos de la Entidad – PINAR
 - Inventario Documental
 - Modelo de requisitos para la gestión de documentos electrónicos
 - Bancos terminológicos
 - Los flujos documentales
 - Tablas de Control de Acceso

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

La entidad cuenta con documentación que demuestra que se ha trabajado en el sostenimiento y mejora del MECI, pero que 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.

Con base en el resultado de las labores de evaluación adelantadas en forma particular a la gestión del Modelo Estándar de Control Interno – MECI - (Decreto 943 de 2014), se concluye que el Club Militar no cuenta con un Sistema de Control Interno que ofrezca las garantías para asegurar el cumplimiento de los planes, metas y objetivos previstos.

Cordialmente


Ingeniera DIANA FERNANDA CHAVES ALVARADO
Jefe de control interno