

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

<b>Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:</b>	Ing. Diana Fernanda Chaves Alvarado Jefe de control interno	<b>Período evaluado:</b> Del 01 de Noviembre al 28 de febrero de 2017.
		<b>Fecha de elaboración:</b> 10 de Marzo 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-, como estructura básica para evaluar la estrategia, la gestión y los propios mecanismos de evaluación del proceso administrativo.

## EVALUACION AL MODELO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

### SITUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Los resultados que se presentan a continuación son producto del proceso de evaluación llevado a cabo por parte de la Oficina de Control Interno, atendiendo la metodología y los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

En este sentido, la estructura para la evaluación se basó en cinco niveles de madurez que examinan los elementos básicos del Modelo Estándar de Control Interno - MECI<sup>1</sup>, que se despliega en cinco factores: Entorno de control, Información y comunicación, Direccionamiento Estratégico, Administración de Riesgos y Seguimiento.

Los resultados de la evaluación de cada uno de los cinco factores, permiten establecer un nivel de madurez, de acuerdo con la siguiente escala:

ESCALA			RESULTADO DE MADUREZ
0	a	10	INICIAL
11	a	35	BASICO
36	a	65	INTERMEDIO
66	a	90	SATISFACTORIO
91	a	100	AVANZADO

De acuerdo con lo anterior, y siguiendo los lineamientos establecidos por el DAFP, se observó que el Club Militar obtuvo un 31.81% en el indicador de madurez del Sistema de Control Interno, ubicándose en el nivel básico; así mismo se observa una disminución del 44.0% con respecto a la evaluación de la vigencia 2016, descendiendo en el nivel alcanzado previamente.

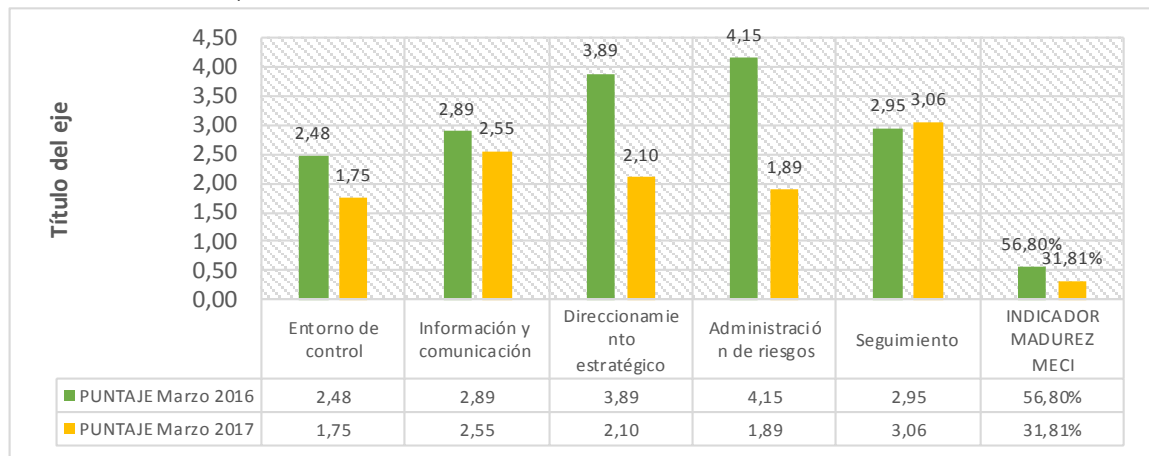
<sup>1</sup> De acuerdo con el Decreto 943 de 2014 "Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno" y establece que el modelo se implementará a través del Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno

Tabla 1. Resultados comparados MECI- variación por factor

FACTOR.	PUNTAJE Marzo 2016	NIVEL	PUNTAJE Marzo 2017	NIVEL
Entorno de control	2,48	Básico	1,75	Básico
Información y comunicación	2,89	Intermedio	2,55	Intermedio
Direccionamiento estratégico	3,89	Satisfactorio	2,10	Básico
Administración de riesgos	4,15	Satisfactorio	1,89	Básico
Seguimiento	2,95	Intermedio	3,06	Intermedio
<b>INDICADOR MADUREZ MECI</b>	<b>56,80%</b>	<b>Intermedio</b>	<b>31,81%</b>	<b>Básico</b>

Fuente: Informes Ejecutivos Anuales de Control Interno.

Gráfica 1. Resultados Comparados Índice MECI.



Fuente: Elaboración Oficina Control Interno.

De los cinco factores evaluados para el periodo materia del presente informe, la entidad ubicó dos (2) en el nivel de madurez Intermedio (2.5 - 3.6) y tres (3) en nivel de madurez Básico (1.5 - 2.4).

De cada uno de los factores evaluados se puede concluir:

**ENTORNO DE CONTROL:** Para este factor, se observa que la entidad se ubica en el nivel de madurez básico, toda vez que presenta debilidad en los aspectos primordiales que facilitarían la implantación del modelo de control, como son: el compromiso de la Alta Dirección, los lineamientos éticos, las políticas para el desarrollo del Talento Humano y aquellos lineamientos básicos para el Direccionamiento Estratégico de la entidad (misión, visión y objetivos institucionales).

Entre los aspectos a resaltar se encuentran:

- La entidad no efectuó la actualización del Modelo Estándar de Control Interno- MECI, acorde con lo establecido en el Decreto 943 de 2014, como tampoco definió formalmente las instancias de participación dentro del MECI, tales como:
  - Comité de Coordinación de Control Interno
  - Representante de la Alta Dirección



- Equipo MECI
- 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.
- La cultura organizacional no permite asegurar que los servidores públicos se identifiquen con la Misión, Visión y objetivos institucionales, de tal manera que todos los funcionarios conozcan adecuadamente hacia donde se dirige la entidad.
- 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.
- Desde la vigencia 2015 no se realiza 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.
- Aun cuando se cuenta con un manual de funciones y competencias laborales, este no fue tenido en cuenta para el nombramiento de servidores públicos, traslado o reubicación de los empleos.
- La entidad no establece, ni aplica las disposiciones requeridas para la aplicación de las Ley 80 de 1993, y el marco normativo para la contratación pública.
- La estructura organizacional vigente en el periodo en relación, desconfigura la integración y articulación de los cargos, las funciones, las relaciones y los niveles de responsabilidad y autoridad en la entidad, para dirigir y ejecutar los procesos y actividades de conformidad con la misión y el objeto social, toda vez que la estructura fijada mediante la Resolución No 943 de 2016 desconoce el Decreto 4018 de 2008, el manual de funciones y la estructura de gestión por procesos.
- No se evidencio el compromiso de la alta dirección frente a los siguientes aspectos
  - El fortalecimiento de la cultura, los principios y los valores de la entidad
  - El cumplimiento del documento ético
  - El fortalecimiento de la misión y la visión de la entidad
  - La gestión del recurso humano para el cumplimiento de las funciones de la entidad
  - La gestión de la infraestructura para el cumplimiento de las funciones de la entidad
  - El aseguramiento de canales adecuados para la comunicación al interior de la entidad
  - Disposición de políticas de operación que faciliten el fortalecimiento del Sistema de Control interno
  - El establecimiento de la política de Administración del Riesgo
  - Su participación y responsabilidad en los procesos de Autoevaluación y Auditoría Interna que se realizan
  - Apoyo a las actividades del Comité de Coordinación de Control Interno.

**INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:** Analizados los aspectos requeridos para el manejo de la información tanto interna como externa, específicamente en lo relacionado con gestión documental y los lineamientos de política de transparencia y rendición de cuentas, así como la identificación básica de usuarios (internos y externos), fuentes y sistemas de información y el manejo de la información contable, se observa que el Club Militar se ubica en el nivel de madurez Intermedio.

Entre los aspectos a resaltar se encuentran:

- Se deben mejorar 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 externos.
- No se da cumplimiento a los requerimientos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información; como tampoco se tiene adoptada una estrategia para el cumplimiento de la normatividad asociada a la rendición de cuentas.
- Es importante avanzar en el mejoramiento de los procesos de la administración a través de la información proveniente de las sugerencias, quejas, peticiones, reclamos o denuncias de las partes interesadas (ciudadanía, proveedores, entes de control, entre otros). Ahora bien, de acuerdo con las necesidades de la entidad, resulta relevante actualizar el sistema de información utilizado para la recolección de las sugerencias, quejas, peticiones o reclamos por parte de la ciudadanía de manera continua y permanente.
- 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.
- No se tiene un proceso estructurado y vigente 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.
- Si bien se cuenta con esta “Área” para el recibo y radicado de las PQRSD, la creación de esta dependencia no está formalmente establecida mediante acto administrativo que establezca sus responsabilidades y funciones, por lo cual el Club Militar no está dando cumplimiento a lo establecido en el Artículo 76 de la Ley 1474 de 2011, la cual establece el deber de que exista en la entidad una dependencia encargada de recibir, tramitar y resolver las quejas, sugerencias y reclamos que los ciudadanos formulen, y que se relacionen con el cumplimiento de la misión de la entidad.
- 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
- Sin embargo, cabe resaltar que la entidad cuenta con una herramienta (software Kairos) para la administración documental de la entidad, el cual es subutilizado toda vez que solo se utiliza para la radicación de entrada y salida de documentos en la ventanilla única.



**DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO:** En este factor se analizó el modelo de operación por procesos en toda su complejidad (análisis de necesidades de usuarios, procedimientos, indicadores, como base fundamental para el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la entidad), obteniendo una ubicación en el nivel de madurez de Básico.

Por lo anterior, es importante que en el periodo evaluado se revise el estado de los procesos y procedimientos con respecto a las necesidades y prioridades en la prestación del servicio, además, validar los indicadores, los procesos y procedimientos con respecto a las recomendaciones y/o sugerencias por parte de los servidores públicos. Para este factor se debe señalar que existen debilidades frente al proceso contable, por lo que se requiere tener una mejor estructuración (caracterización, procedimientos documentados, responsables, entre otros aspectos), con el fin de garantizar la confiabilidad en la información y que la misma sea insumo clave para la toma de decisiones

Entre los aspectos a resaltar se encuentran:

- Los procesos de planeación no son socializados a todos los funcionarios de la entidad, con el fin de lograr que todos tengan claridad sobre las metas, proyectos y programas que desarrolla la entidad, y como aportan a su cumplimiento de manera individual.
- A pesar que en todos los procesos se han formulado indicadores, algunos de estos presentan deficiencias en su formulación y seguimiento; especialmente en la toma de acciones o decisiones frente al análisis de los resultados. Así mismo se observa que los indicadores con que cuenta la entidad no están alineados con los objetivos del plan estratégico de la entidad.
- El modelo de operación por procesos, no se encuentra alineado con la estructura organizacional, lo cual dificulta dar cumplimiento a los objetivos formulados.
- 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 institucional.
- No están claramente definidas las políticas de operación por procesos, las cuales deberían servir como guías de acción para la ejecución adecuada de las actividades descritas en cada una de ellos.
- El Plan Estratégico Institucional de la Entidad para el período 2015-2018, no se encuentra alineado con las políticas de desarrollo administrativo.
- La estructura del plan de acción anual de la entidad no establece la determinación y asignación de las tareas, plazos de ejecución y el calcula del uso de los recursos, como tampoco integra la participación de los procesos y las metas a lograr.

**ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO:** En este factor se analizó cada uno de los elementos que desarrollan y facilitan la gestión del riesgo en todos los niveles de la entidad, por lo cual el Club Militar se ubicó en el nivel de madurez Básico, dada la validación de los procesos en el factor anteriormente evaluado (Direccionamiento Estratégico),

Entre los aspectos a resaltar se encuentran:

- La entidad no cuenta con lineamientos para emprender las acciones de control necesarias que le permitan el manejo de los eventos que puedan afectar negativamente el logro de los objetivos institucionales y de proceso.



- La entidad no cuenta con lineamientos para el proceso de identificación, manejo y control de los riesgos, conforme a lo definido por el DAFP. Igualmente, la entidad no definió el mapa de riesgos institucional.
- La entidad no estableció los criterios generales para la identificación y prevención de los riesgos de corrupción, de tal forma que permitiera la generación de alarmas y la elaboración de mecanismos orientados a evitarlos; previniéndolos o mitigándolos.

**SEGUIMIENTO:** Se analizó los procesos de evaluación y seguimiento efectuados por la entidad, incluyendo la evaluación independiente realizada por parte de la Oficina de Control Interno, los procesos de auditoria llevados a cabo por parte de los organismos de control y el seguimiento realizado por parte de los líderes de los procesos. De igual forma se evaluó la implementación y efectividad de los planes de mejoramiento.

Para este factor, el Club Militar se ubicó en el nivel de madurez Intermedio, esto quiere decir que la entidad debe fortalecer sus planes de mejoramiento (institucional, procesos e individual). Ahora, si bien es cierto que se vienen desarrollando planes de mejoramiento, resulta importante que se evalúe la eficacia de las acciones llevadas a cabo, con el fin de evitar que, de forma posterior al cierre de los mismos, los hallazgos vuelvan a presentarse.

## 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

ORIGINAL FIRMADO

Ingeniera DIANA FERNANDA CHAVES ALVARADO  
Jefe de control interno