

**SENADO DE LA REPÚBLICA**  
**SEGUNDO INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO**  
 – LEY 1474 DE 2011- y decreto 943 del 21 de mayo de 2014 (nuevo MECI)

**Coordinador del Control Interno: Alex Fernando Hernández Oyola**  
 12 de Julio del 2015

EJE TRANSVERSAL	MÓDULO	COMPONENTE	ELEMENTOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<b>MÓDULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN</b>					
<b>I N F O R M A C I Ó N Y C O M U N I C A C I Ó N</b>	<b>C O N T R O L D E P L A N E A C I Ó N Y G E S T I Ó N</b>	<b>1 · 1 · T A L E N T O H U M A N O</b>	1.1.1. Acuerdos, compromisos y protocolos éticos	<p>1. Se construyó un plan anticorrupción, el cual contiene actividades y metas con corte a 31 de diciembre del 2015.</p> <p>2. La Unidad Coordinadora de Atención Ciudadana continúa realizando el programa de "Puertas Abiertas". Las Visitas Guiadas al Congreso se realizan los días viernes en la mañana con capacidad para tres (3) instituciones o grupos organizados, con capacidad para cuatro (4) cuando hay un grupo de 10 o menos usuarios. Los recorridos que se adelantan en otros horarios corresponden exclusivamente a solicitudes de honorables congresistas.</p>	<p>1. Se perciben constantes aplazamientos en el cumplimiento de metas, reflejando debilidades en la planeación y en la gestión, así como acumulación de actividades para el segundo semestre. En el seguimiento se pudo identificar el incumplimiento en dos de las cinco metas fijadas.</p> <p>2. Si bien es cierto la Unidad de Atención Ciudadana atiende los ciudadanos a través del programa de puertas abiertas, los reportes presentados por esta Oficina denotan que en lo corrido del presente año se han atendido 2,735 ciudadanos; se encuentran agendadas 95 visitas y 19 están pendientes por agendar.</p> <p>Sin embargo manifiestan los responsables del tema, que a muchos ciudadanos no se les puede atender, por falta de personal que apoye la actividad o porque su disponibilidad de tiempo no coincide con la disponibilidad de la entidad.</p> <p>3. La entidad no cuenta con un Código de Ética ajustado a los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública.</p>
			1.1.2. Desarrollo del talento humano	<p>1. El plan estratégico institucional contempla la estrategia denominada "Fortalecimiento y modernización del proceso de gestión de talento humano". La propuesta de proyecto de modernización del proceso de gestión del Talento humano que se encuentra en curso, contempla la elaboración de un estudio de cargas laborales.</p> <p>2. La capacitación obedece a un plan de formación institucional, que nace de la realización de un diagnóstico de necesidades institucionales.</p> <p>3. Se siguen realizando jornadas de inducción a nuevos funcionarios por parte de la sección de Selección y Capacitación.</p> <p>4. La evaluación de desempeño laboral, permitió avances importantes en la concertación de objetivos, y evaluaciones de cumplimiento de metas; así mismo se tuvieron en cuenta por parte de la alta dirección para los encargos entre funcionarios inscritos en Carrera Administrativa.</p> <p>5. De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, la entidad documentó el plan estratégico de recursos humanos. a la fecha se trabaja en fortalecer cada uno de sus componentes. Es así como se evidencian identificadas las vacantes a 31 de diciembre del 2014; el PIC obedece a un análisis de estudio de necesidades por dependencias; se realizó la evaluación de desempeño a funcionarios de carrera administrativa, con corte al 15 de febrero del presente año; se suscribieron los compromisos que serán evaluados en el mes de agosto. Se presentaron los resultados de la medición de clima laboral y de riesgo psicosocial, el cual fue presentado a la alta dirección para que se tomen las medidas de corrección necesarias.</p>	<p>1. La entidad no cuenta con un estudio técnico reciente de cargas laborales, que permita tomar acciones tendientes a mejorar las cargas laborales al interior de la misma.</p> <p>2. El manual específico de funciones, requisitos y competencias, no fue aprobado por la alta dirección. El no contar con un manual de funciones y competencias actualizados, hace que la entidad carezca de una herramienta primordial para fortalecer el talento humano.</p> <p>3. No se evidencia inducción permanente al personal que ingresa a la entidad por la modalidad de contratos de prestación de servicios.</p> <p>4. La debilidad es general en el proceso de inducción, teniendo en cuenta que el mayor número de funcionarios vinculado a la entidad se encuentra en provisionalidad y no se ha diseñado una herramienta de medición para servidores vinculados en provisionalidad.</p> <p>5. Los funcionarios inscritos en carrera administrativa, son en su mayoría beneficiarios de capacitaciones, mientras que los de provisionalidad reciben formación, de acuerdo al plan institucional.</p> <p>6. Persiste la debilidad en el sentido de que la entidad no cuenta con normas modernas, acordes a la realidad institucional, ni evidencia gestiones para crear la "carrera legislativa" hecho que conlleva a adoptar normas creadas para entidades con funcionamientos y características diferentes. Lo anterior también genera vacíos de aplicación normativa y dificultades en la toma de decisiones acertadas.</p>

**SENADO DE LA REPÚBLICA**  
**SEGUNDO INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO**  
**- LEY 1474 DE 2011- y decreto 943 del 21 de mayo de 2014 (nuevo MECI)**

**Coordinador del Control Interno: Alex Fernando Hernández Oyola**  
**12 de Julio del 2015**

EJE TRANS-VERSAL	MÓDULO	COMPONENTE	ELEMENTOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
I N F O R M A C I Ó N  Y  C O M U N I C A C I Ó N	I N F O R M A C I Ó N  Y  C O M U N I C A C I Ó N	1 - 1 - H U M A N O R E S O R T A M I E N T O	1.1.2. Desarrollo del talento humano		<p>7. La entidad no cuenta con un sistema de estímulos e incentivos.</p> <p>8. Persiste la debilidad institucional para garantizar la selección meritocrática de acceso a los cargos con la realización de concurso público para la suplir las vacancias definitivas. Lo anterior permite observar una marcada diferencia entre funcionarios vinculados en provisionalidad y los vinculados en carrera administrativa, generando desigualdad en algunos aspectos de tipo administrativo, como son: acceso a capacitaciones y encargos, entre otros.</p> <p>9. Persiste la debilidad en la falta de políticas para implementar y fortalecer el sistema de estímulos e incentivos a los diferentes grupos de trabajo y comités al interior de la entidad que realizan actividades adicionales, fuera de las asignadas a su cargo, que fortalezcan el sentido de pertenencia y motivación del talento humano y posibiliten elevar la calidad de vida. Lo anterior trae como consecuencia desmotivación de los funcionarios.</p> <p>10. Las aspiraciones de ascenso, capacitación, bienestar integral, entre otras, se ven limitadas.</p>
		D I R E C T O R I O C E N T R A L D E A D M I N I S T R A C I Ó N	1.2.1. Planes, programas y proyectos	<p>1. Existe un plan estratégico institucional definido hasta el 2016.</p> <p>2. El sistema de gestión de calidad se ha actualizado en un 62,38% promedio ponderado al 2015.</p> <p>3. Se definió el comité de control documental que permite actualizar oportunamente los procesos y procedimientos.</p> <p>4. De 17 procesos documentados, 7 se encuentran caracterizados, sin embargo se evidencia avance en otros que están próximos a formalizarse.</p>	<p>1. Exceso de aplazamientos y modificaciones que limitan avances y cumplimientos. Lo anterior hace que se acumulen las actividades para el segundo semestre y refleja debilidades en la planeación y en la gestión.</p> <p>2. No existe un canal de denuncias, que permita centralizar el sistema de quejas, peticiones, reclamos y sugerencias en la entidad.</p>

**SENADO DE LA REPÚBLICA**  
**SEGUNDO INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO**  
**- LEY 1474 DE 2011- y decreto 943 del 21 de mayo de 2014 (nuevo MECI)**

**Coordinador del Control Interno: Alex Fernando Hernández Oyola**  
**12 de Julio del 2015**

EJE TRANSVERSAL	MÓDULO	COMPONENTE	ELEMENTOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN	DIRECCIÓN	1.2.2. Modelo de operación por proceso	<p>1. Se evidencia un alto grado de compromiso del Grupo Evaluador del Sistema de Gestión de Calidad, frente al sistema de gestión de calidad institucional. Como avance la inclusión del área legislativa en la documentación de procesos y procedimientos. Los avances en la actualización de procesos refleja lo siguiente: estratégico 83%, apoyo 67%, misionales 7% y de evaluación 72%.</p> <p>3. La oficina coordinadora del control interno, continúa efectuando seguimientos trimestrales a los planes institucionales; a la fecha se encuentra realizando seguimiento al cumplimiento de las metas previstas para el primer trimestre del 2015. Con apoyo del equipo auditor, se han realizado cinco auditorías en lo corrido del 2015, a los siguientes procesos: gestión de bienes e infraestructura, gestión de calidad, gestión de recursos tecnológicos, gestión del talento humano y gestión de archivos, dando cumplimiento al programa de auditorías elaborado. Está previsto realizar otras cinco auditorías en el segundo semestre.</p> <p>3. Los informes de auditorías han sido tenidos en cuenta por la alta dirección en la toma de algunas decisiones, que buscan el mejoramiento institucional.</p> <p>4. Se está trabajando en la documentación del plan de comunicación externo.</p>	<p>1. Persiste debilidad en la socialización de procedimientos modificados.</p> <p>2. Solicitudes de aplazamiento para el cumplimiento de metas; reflejan debilidades en la planeación y la gestión.</p>
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN	DIRECCIÓN	1.2.3. estructura organizacional	<p>1. Existe la estructura organizacional, definida en la ley 5a de 1992.</p>	<p>1. Persiste una estructura operativa pero no funcional acorde a las nuevas tecnologías de la información, rígida, inoperante, piramidal; la denominación y codificación de los cargos de nivel operativo y asistencial, con insuficiencia de cargos del nivel profesional y asesores obsoleta y no se ajusta a las nuevas tendencias de la administración pública y a la realidad institucional. Se evidencia falta de gestión de cambio más allá de la intención de realizar los estudios de cargas laborales.</p> <p>2. Persiste la dispersión del espacio físico, la entidad ha debido arrendar espacios para garantizar el funcionamiento de todas las dependencias, aún así se observa cierto tipo de "hacinamiento".</p> <p>3. Por lo anterior es difícil estructuralmente responder a los cambios del entorno político, económico y social.</p>
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN	DIRECCIÓN	1.2.4. Indicadores de gestión	<p>1. La entidad cuenta con una batería de indicadores. Uno por cada proceso. Además existen indicadores de gestión, de riesgos y del plan estratégico.</p> <p>2. Los indicadores se documentan en una hoja de vida, las cuales fueron alimentadas con la información necesaria y como avance positivo, el hecho de estarles realizando análisis a los mismos.</p> <p>3. Control interno verifica que se ejecuten los controles definidos a los riesgos.</p>	<p>2. No se evidencia el reporte a la alta dirección de los análisis elaborados por cada indicador.</p>

**SENADO DE LA REPÚBLICA**  
**SEGUNDO INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO**  
**- LEY 1474 DE 2011- y decreto 943 del 21 de mayo de 2014 (nuevo MECI)**

**Coordinador del Control Interno: Alex Fernando Hernández Oyola**  
**12 de Julio del 2015**

EJE TRANS-VERSAL	MÓDULO	COMPONENTE	ELEMENTOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<b>I N F O R M A C I O N Y C O M U N I C A C I O N</b>	<b>C O N T R O L D E P L A N E A C I O N Y G E S T I O N</b>	<b>1 - 2 - D I R E C C I O N A M I E N T O E S T R A T É G I C O</b>	<b>1.2.1. Planes, programas y proyectos</b>	<p>A la fecha se encuentran en curso 8 proyectos, los cuales se describen a continuación:</p> <p>1. RESTAURACIÓN CAPITOLIO NACIONAL Y CASA DEL PRÓCER JOSÉ NICOLÁS DE RIVAS BOGOTÁ D.C.  A la fecha se ha logrado obtener la aprobación ante el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural para ambas edificaciones y están en trámite ante el Ministerio de Cultura.</p> <p>2. RESTAURACION DE LAS EDIFICACIONES DONDE FUNCIONAN LA DIRECCION ADMINISTRATIVA DEL SENADO Y LA BIBLIOTECA DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA, BOGOTA D.C.  A la fecha se han logrado obtener la aprobación ante el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural y del Ministerio de Cultura para la Sede de la Dirección Administrativa. Es de anotar que el trámite ante el I.D.P.C. tuvo una duración de casi un año; esta situación ha implicado replantear los términos de ejecución del proyecto.</p> <p>3. ADECUACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE LAS INSTALACIONES FÍSICAS DEL SENADO.</p> <p>4. FORTALECIMIENTO Y MODERNIZACIÓN DE LA PLATAFORMA TECNOLÓGICA Y LA GESTIÓN DOCUMENTAL DEL SENADO DE LA REPÚBLICA  Actualmente, el proyecto PETIC se encuentra en su etapa de ejecución con apertura el día 29 de Abril de 2015.</p> <p>5. APOYO A LA GESTION Y PROGRAMA DE MODERNIZACION DEL SENADO DE LA REPUBLICA-COMPONENTE: DIGITALIZACION DEL FONDO ACUMULADO SONORO Y DE VIDEO DEL SENADO DE LA REPÚBLICA  Actualmente, se están gestionando los trámites presupuestales para la digitalización de las cintas y los Casetes de audio y video con el fin de reducir los riesgos de pérdida de la información.</p> <p>6. DOTACIÓN DE VEHÍCULOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y OPORTUNIDAD EN LOS DESPLAZAMIENTOS DEL SENADO DE LA REPÚBLICA.  Se han efectuado 18 reposiciones de camionetas a Senadores y se han renovado los soat que se han ido venciendo.</p> <p>7. AMPLIACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE SEGURIDAD DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA  La supervisión de este contrato y su equipo técnico verificó el adelanto de las obras civiles y la instalación del cableado.</p> <p>8. IMPLANTACION DE ESTRATEGIAS DE INFORMACION ENTRE LA SOCIEDAD Y LA MESA DE NEGOCIACION EN EL MARCO DE PROCESO DE PAZ A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL.  La comisión de paz ha nutrido este proceso de experiencias, creencias, emociones, propuestas que fueron surgiendo en las mesas regionales, en las audiencias públicas, en los foros, conferencias, seminarios, debates de control político, se han enviado a la mesa de negociación insumos de las diferentes mesas regionales que se han realizado no solo en Colombia sino en el exterior, entre otras.</p>	<p>1. Planeación y sistemas reporta demoras en el trámite ante el Ministerio de Cultura.</p> <p>2. La Biblioteca del Congreso lleva más de un año ante el I.D.P.C. y fue devuelto el proyecto ante el Ministerio de Cultura por vencimiento de términos ante la NO presentación de la Resolución del I.D.P.C.</p> <p>3. El tema de seguimiento real a los proyectos, presenta debilidades lo cual limita el seguimiento de avances. En el último seguimiento efectuado por control interno se reflejan mejoras pero persisten debilidades.</p>

**SENADO DE LA REPÚBLICA**  
**SEGUNDO INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO**  
**- LEY 1474 DE 2011- y decreto 943 del 21 de mayo de 2014 (nuevo MECI)**

**Coordinador del Control Interno: Alex Fernando Hernández Oyola**  
**12 de Julio del 2015**

EJE TRANS-VERSAL	MÓDULO	COMPONENTE	ELEMENTOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	PLANEACIÓN Y CONEXIÓN	DIRECCIÓN	1.2.2. Modelo de operación por proceso	<p>1. Se evidencia un alto grado de compromiso del Grupo Evaluador del Sistema de Gestión de Calidad, frente al sistema de gestión de calidad institucional. Como avance la inclusión del área legislativa en la documentación de procesos y procedimientos. Los avances en la actualización de procesos refleja lo siguiente: estratégico 83%, apoyo 67%, misionales 7% y de evaluación 72%.</p> <p>3. La oficina coordinadora del control interno, continúa efectuando seguimientos trimestrales a los planes institucionales; a la fecha se encuentra realizando seguimiento al cumplimiento de las metas previstas para el primer trimestre del 2015. Con apoyo del equipo auditor, se han realizado cinco auditorías en lo corrido del 2015, a los siguientes procesos: gestión de bienes e infraestructura, gestión de calidad, gestión de recursos tecnológicos, gestión del talento humano y gestión de archivos, dando cumplimiento al programa de auditorías elaborado. Está previsto realizar otras cinco auditorías en el segundo semestre.</p> <p>3. Los informes de auditorías han sido tenidos en cuenta por la alta dirección en la toma de algunas decisiones, que buscan el mejoramiento institucional.</p> <p>4. Se está trabajando en la documentación del plan de comunicación externo.</p>	<p>1. Persiste debilidad en la socialización de procedimientos modificados.</p> <p>2. Solicitudes de aplazamiento para el cumplimiento de metas, reflejan debilidades en la planeación y la gestión.</p>
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	PLANEACIÓN Y CONEXIÓN	DIRECCIÓN	1.2.3. estructura organizacional	<p>1. Existe la estructura organizacional, definida en la ley 5a de 1992.</p>	<p>1. Persiste una estructura operativa pero no funcional acorde a las nuevas tecnologías de la información, rígida, inoperante, piramidal; la denominación y codificación de los cargos de nivel operativo y asistencial, con insuficiencia de cargos del nivel profesional y asesor es obsoleta y no se ajusta a las nuevas tendencias de la administración pública y a la realidad institucional. Se evidencia falta de gestión de cambio más allá de la intención de realizar los estudios de cargas laborales.</p> <p>2. Persiste la dispersión del espacio físico, la entidad ha debido arrendar espacios para garantizar el funcionamiento de todas las dependencias, aún así se observa cierto tipo de "hacinamiento".</p> <p>3. Por lo anterior es difícil estructuralmente responder a los cambios del entorno político, económico y social.</p>
			1.2.4. Indicadores de gestión	<p>1. La entidad cuenta con una batería de indicadores. Uno por cada proceso. Además existen indicadores de gestión, de riesgos y del plan estratégico.</p> <p>2. Los indicadores se documentan en una hoja de vida, las cuales fueron alimentadas con la información necesaria y como avance positivo, el hecho de estarles realizando análisis a los mismos.</p> <p>3. Control interno verifica que se ejecuten los controles definidos a los riesgos.</p>	<p>2. No se evidencia el reporte a la alta dirección de los análisis elaborados por cada indicador.</p>

**SENADO DE LA REPÚBLICA**  
**SEGUNDO INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO**  
**- LEY 1474 DE 2011- y decreto 943 del 21 de mayo de 2014 (nuevo MECI)**

**Coordinador del Control Interno: Alex Fernando Hernández Oyola**  
**12 de Julio del 2015**

EJE TRANS-VERSAL	MÓDULO	COMPONENTE	ELEMENTOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	PLANEACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN	DEPARTAMENTO DE ARCHIVO ADMINISTRATIVO	1.2.5. Políticas de operación	<p>1. En el link de transparencia se encuentran publicadas las políticas institucionales.</p> <p>5. El Senado continúa ejecutando el programa de gestión documental, con apoyo de la unidad de archivo administrativo. Se evidencian avances en el tema de bodegaje y control de documentos.</p>	<p>1. Persiste la debilidad en la sistematización de la información para facilitar el acceso a la misma en cuanto a trámites internos.</p> <p>2. Persisten los canales de comunicación informales.</p> <p>3. A pesar de evidenciarse avances en la actualización de la página web de la entidad, la misma contiene documentos importantes, pero su acceso y amigabilidad no favorecen la consulta.</p> <p>4. Se perciben debilidades por cuanto no se evidencia estricto cumplimiento a lo dispuesto en el decreto 103 del 2015, reglamentario de la ley 1712 del 2014.</p>
			1.3.1. Políticas de administración del riesgo	<p>1. La oficina coordinadora del control brindó una charla de sensibilización sobre la administración del riesgo y la división de planeación y sistemas, realizó el taller de riesgos. Resultado de ello se está construyendo el mapa de riesgos institucional.</p>	<p>1. No se actualizó la política de administración del riesgo.</p> <p>2. La política de administración del riesgo no se da a conocer a los nuevos contratistas.</p> <p>3. Se conformó el equipo MECI a través de acto administrativo, se han reunido en algunas oportunidades, se documentó un plan de trabajo, pero los avances no se reflejan.</p>
		1.3.2. Identificación del riesgo	<p>1. Se evidencia acompañamiento por parte de la División de planeación y sistemas en la actualización del mapa de riesgos institucional, el cual se encuentra debidamente socializado, visible en la página web, para el conocimiento público.</p> <p>2. Se están identificando a través de un trabajo coordinado por planeación y sistemas y participativo por los responsables de procesos.</p>	<p>1. Los servidores tienen claros cuáles son sus riesgos, los identifican pero no realizan los análisis que permitirían mejorar la efectividad en su gestión.</p>	
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	OPALC Y DENEA	ASISTENTE SOCIAL	1.3.3. Análisis y valoración del riesgo		<p>1. El análisis depende de los resultados de la actualización del mapa de riesgos que está en curso.</p> <p>2. No se han dado lineamientos claros por parte de la dirección general, para incluir una periodicidad mínima para revisar los riesgos identificados y su correspondiente ajuste, de ser necesario.</p>
			2.1. AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	<p>2.1.1. Autoevaluación del control y a la gestión</p> <p>1. La Unidad de Archivo Administrativo evidencia continuidad de avances en los procesos archivísticos que contempla la Gestión Documental como son: el buen uso y aplicación de las Tablas de Retención Documental (TRD), el manejo adecuado de los recursos: carpetas, cajas, ganchos brinde, etc.; La aplicación de las (TRD) ha evidenciado un mejor control en la documentación que circula y permanece en cada una de las dependencias facilitando la consulta, el acceso y la conservación de los acervos documentales donde se plasma la historia diaria de la institución, este control junto a la utilización de los inventarios internos de carpeta ha permitido mejorar la organización de los archivos que se llevan en cada oficina.</p> <p>La Oficina Coordinadora del Control Interno, realizó charlas de sensibilización a varios servidores de la Entidad, enfocando la atención en los lineamientos dados en el decreto 943 del 2014 sobre el nuevo MECI, los tres principios del Sistema de Control Interno y socializó el diagnóstico institucional elaborado por esta Oficina, con corte a 31 de diciembre del 2014.</p>	<p>1. Continúa la debilidad en toda la organización en lo relacionado con autoevaluación y autocontrol, las desviaciones en la gran mayoría de los casos son identificadas en las auditorías.</p> <p>2. Persisten debilidades en el autocontrol de cada una de las dependencias, se solicitan aplazamientos y no se cumplen las metas según la planeación inicial.</p> <p>3. La entidad no cuenta con una ventanilla única de correspondencia, tal como la describe la ley, que permita el manejo de consecutivo institucional de correspondencia.</p> <p>4. No todos utilizan el membrete institucional, con colores y tamaños estándar, que faciliten la identidad institucional tanto al interior como al exterior.</p>

**SENADO DE LA REPÚBLICA**  
**SEGUNDO INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO**  
 – LEY 1474 DE 2011- y decreto 943 del 21 de mayo de 2014 (nuevo MECI)

**Coordinador del Control Interno: Alex Fernando Hernández Oyola**  
 12 de Julio del 2015

EJE TRANSVERSAL	MÓDULO	COMPONENTE	ELEMENTOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<b>MÓDULO DE CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>					
I N F O R M A C I Ó N  Y  C O M U N I C A C I Ó N	I N F O R M A C I Ó N  Y  S E G U I M I E N T O		<b>2.2.1. Auditoría interna</b>	<p>1. El programa de auditoría 2015, contempla la realización de diez auditorías internas, cuyo objetivo es evaluar el cumplimiento de los procesos y procedimientos establecidos en el sistema de gestión de calidad de la Entidad, determinando el grado de eficacia, eficiencia y efectividad para el logro de los objetivos y metas institucionales. Así mismo verificar las oportunidades de mejora suscritas y la política de autocontrol asumidas por cada dependencia.</p> <p>2. A la fecha se han realizado cinco auditorías a los siguientes procesos: Gestión de bienes e infraestructura, gestión de calidad, gestión de recursos tecnológicos, gestión de talento humano y gestión de archivos.</p> <p>3. Se observa compromiso por parte de la mayoría de los auditores internos, disposición y apoyo por parte de los responsables de procesos y procedimientos.</p> <p>4. Los seguimientos a los planes de acciones de mejora, favorecen la gestión y corrección y/o mejora de sus actividades. Actualizó los auditores de calidad existentes y se formaron y certificaron otros auditores por la empresa ICONTEC, ampliando así el número de auditores internos para realizar las auditorías al la entidad.</p> <p>5. La oficina de Control interno continúa presentando informes a la alta dirección que son tomados como insumo para controlar la gestión.</p>	<p>1. Se hace necesario Incrementar actividades para fomentar la cultura del control.</p> <p>2. El Comité Coordinador del Control Interno no opera.</p> <p>3. Como las labores de auditoría exigen tiempo adicional al de las labores propias de cada funcionario, resulta algunas veces desmotivador para quienes se formaron como auditores, por falta de incentivos y porque los jefes inmediatos no lo ven con agrado, ni facilitan el tiempo para su ejecución y desarrollo.</p>
		<b>2.3. MEJORAMIENTO</b>	<b>2.3.1. Plan de mejoramiento</b>	<p>1. Las metas pactadas en el plan de mejoramiento suscrito con la Contraloría General de la Nación fueron cumplidas al 100%.</p> <p>2. Se cuenta con planes de acciones de mejora, resultado de las auditorías internas practicadas a procesos y procedimientos, los cuales se convierten en herramienta de mejora institucional, que fortalece el sistema de gestión de calidad.</p>	<p>1. La debilidad evidenciada se reflejó en el autocontrol para cumplir las metas en las fechas pactadas.</p>

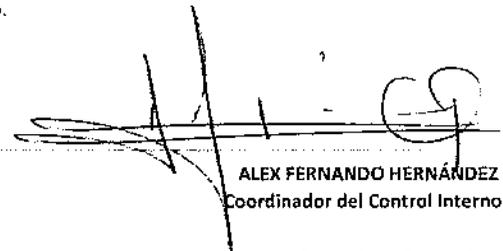
**SENADO DE LA REPÚBLICA  
SEGUNDO INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO  
- LEY 1474 DE 2011- y decreto 943 del 21 de mayo de 2014 (nuevo MECI)**

**Coordinador del Control Interno: Alex Fernando Hernández Oyola  
12 de Julio del 2015**

EJ TRANS- VERSAL	MÓDULO	COMPONENTE	ELEMENTOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
---------------------	--------	------------	-----------	------------	-------------

**CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES**

1. Persisten debilidades en el componente talento humano, las mediciones reflejan alto grado de desmotivación.
2. Pese a que se han informado debilidades, no se han tomado acciones de solución.
3. Se evidencian avances positivos en el tema de administración del riesgo apoyados por la división de planeación y sistemas.
4. Continúan existiendo debilidades en el control de proyectos.
5. Se evidencian avances importantes en el tema de gestión documental y custodia de archivos.
6. Es importante atender los lineamientos dados para centralizar la correspondencia a través de una ventanilla única y un único seriado de consecutivo.



**ALEX FERNANDO HERNÁNDEZ OYOLA**  
Coordinador del Control Interno Senado

Proyectó: Seneida Sarmiento Esguerra 