

SENADO DE LA REPÚBLICA
TERCER INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO
– LEY 1474 DE 2011 art. 9- y decreto 943 del 21 de mayo de 2014 (nuevo MECI)

Coordinador del Control Interno: Alex Fernando Hernández Oyola
12 de Noviembre del 2016

MÓDULO	COMPONENTE	ELEMENTOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	1.1.1	1.1.1. Acuerdos, compromisos y protocolos éticos	1. Se cuenta con Código de ética, aprobado, mediante Resolución No. 643 del 2 de julio 2015. 2. Se pudo evidenciar publicación en la página web de la entidad, del día 30 de marzo de 2016, donde la Secretaría General a través de su grupo de Comunicaciones , invitaba a la socialización de un proyecto de ley que permitirá establecer el Código de Ética del Congresista como mecanismo de autorregulación y autonomía del Congreso.	1. Se evidenció la elaboración de un borrador de la resolución de conformación del Comité de Ética y Buen Gobierno. Sin embargo la fecha de la meta "conformación de Comité de Ética" se fijó para el mes de diciembre. 2. Persiste la debilidad en la socialización del código de ética, en el proceso de vinculación de contratistas con la entidad y dado que el control interno se sustenta en los valores éticos, la entidad debe procurar promover, difundir y monitorear el cumplimiento de los mismos. 3. La socialización del código se efectuó por una única vez, pero la periodicidad en su interiorización no evidencia estrategias de socialización permanentes de los principios y valores, para que la actuación del servidor público esté enmarcada en los valores éticos que orienten su integridad y compromiso profesional, partiendo de su conocimiento y respeto. 4. Revisado el sistema de gestión de calidad vigente, no se evidencia ninguna política de Desarrollo Administrativo, en especial de Gestión del Talento Humano, que oriente a la formación de valores de responsabilidad y vocación de servicio, como lo sugiere el manual técnico del MECI, con el objetivo de promover el interés general en la administración de lo público y la publicidad de las actuaciones de los servidores; así mismo, que oriente hacia la prevención de conductas corruptas y la identificación de áreas susceptibles de corrupción.
CONTROL DE RESULTADOS	1.1.2	1.1.2. Desarrollo del talento humano	1. En el plan de acción táctico de la división de recursos humanos, se documentó "coordinar la elaboración del estudio de cargas laborales de la entidad y presentar propuesta de la estructura institucional de la planta de personal de la Entidad, ante la Secretaría General y Dirección General Administrativa". Resultado de ello se evidenció oficio dirigido a la Secretaría General y Dirección Administrativa remitiendo la propuesta técnica en fecha 29 de agosto de 2015, suscrito mediante oficio DRH CS 3953 2016. 2. Así mismo talento humano documentó en su plan táctico: "Elaborar y ejecutar un programa de innovación y cambio que promueva la identidad institucional, la adopción de mejores prácticas de trabajo y transformación organizacional." Resultado de la verificación se evidencia documento denominado: "Programa de innovación y cambio que promueva la identidad institucional y la adopción de mejores prácticas de trabajo"; el programa está basado en tres ejes fundamentales: a. Grupo de gestores de talento Humanos; b. Realización del coach "cambiamos o desaparecemos" y c. Socialización del código de ética y de buenas prácticas. 3. Existe un plan institucional de capacitación, que se encuentra publicado en la página web de la entidad. 4. La entidad cuenta con un programa de inducción y re inducción. 5. Mediante la resolución 1306 del 30 de diciembre del 2015, se reglamentó el reconocimiento de los incentivos al interior de la entidad y se identificaron sus beneficiarios. 6. La Entidad aprobó un plan integral de bienestar se encuentra publicado en su página web.	1. A pesar que existe un Manual denominado "... específico de funciones, requisitos y competencias para el área legislativa", no contempla las competencias exigidas en los decretos 770 del 2005, 2539 y 2772 del 2005, persistiendo la debilidad institucional de carecer de una herramienta primordial para administrar el talento humano. No obstante a pesar de evidenciarse avances en cuanto a la conformación de equipos de trabajo que concluyeron con documentación de un proyecto de manual por parte de la división de recursos humanos, que fue enviado a la Dirección General Administrativa, a la fecha no se vislumbra la efectividad de la gestión, por cuanto actualmente la entidad sigue sin un Manual de Funciones, requisitos y competencias aprobado, ajustado a lo dispuesto en el título 2, de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, que establece las condiciones para ajustar, modificar y actualizar el manual de funciones para los empleados de las entidades que se rigen por la Ley 909 de 2004. 2. El Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, que define que el programa de capacitación esté orientado al desarrollo de las competencias laborales reglamentadas en el Decreto 2539 del 22 de julio de 2005, genera incertidumbre la eficacia del programa de capacitación de finido por la entidad, como quiera que no se encuentran documentadas las competencias en el manual para los diferentes cargos. 3. Algunas actividades plasmadas en el plan de capacitación no tienen fijada fecha de ejecución; por consiguiente no se facilita el seguimiento y se ejecución puede extenderse hasta el final del año.

SENADO DE LA REPÚBLICA
TERCER INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO
– LEY 1474 DE 2011 art. 9- y decreto 943 del 21 de mayo de 2014 (nuevo MECI)

Coordinador del Control Interno: Alex Fernando Hernández Oyola
12 de Noviembre del 2016

MÓDULO	COMPONENTE	ELEMENTOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
I . C O N T R O L G E S T I Ó N P L A N E A C I Ó N Y	1 . 1 . T A L E N T O H U M A N O	1.1.2. Desarrollo del talento humano		4. Se evidencian debilidades en la administración del talento humano. Los controles existentes son deficientes y no permiten garantizar la confiabilidad de la información. Los gestores de capacitación no cuentan con información actualizada sobre la población beneficiaria, el impacto de las capacitaciones impartidas, de tal suerte que se pueda verificar la trazabilidad en cada funcionario. 5. No se evidencia la inducción a las personas vinculadas mediante la modalidad de contratos de prestación de servicios. 6. Pese a haber adoptado la reglamentación para los incentivos en el mes de diciembre del año anterior, pasados 10 meses no se ha documentado un programa, ni se han materializado su implementación. 7. Se evidencia debilidad en la coordinación de la ejecución de las actividades de bienestar; algunas fechas figuran "por definir", la ejecución en algunos casos no obedece a lo programado inicialmente como la celebración del día de la secretaria, las caminatas ecológicas y la implementación de vigilancia epidemiológica. Lo anterior refleja debilidades en la planeación, lo cual podría generar incumplimiento de los objetivos y metas propuestas. 8. Persiste la debilidad institucional para garantizar la selección meritocrática de acceso a los cargos con la realización de concurso público para suplir las vacancias definitivas. 9. Existe un alto porcentaje de vinculación en provisionalidad, lo cual genera limitantes para aspiraciones de ascenso, capacitación, bienestar integral, entre otras.

[Firma]

SENADO DE LA REPÚBLICA
TERCER INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO
– LEY 1474 DE 2011 art. 9- y decreto 943 del 21 de mayo de 2014 (nuevo MECI)

Coordinador del Control Interno: Alex Fernando Hernández Oyola
12 de Noviembre del 2016

MÓDULO	COMPONENTE	ELEMENTOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
I · 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	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	1 · 2 · 1 · p y l p a r n o s e r e c t o s p r o g r a m a s	1. Existe un plan estratégico institucional definido hasta el 2016, que contiene objetivos estratégicos de cumplimiento anual para culminar la estrategia en este 2016. A la fecha ya se vienen adelantando gestiones para determinar la metodología que se utilizará para la nueva formulación estratégica y se ha conformado un grupo de trabajo que apoya el desarrollo de la planeación estratégica institucional. 2. Se desarrolla un curso de formación en planeación estratégica, el cual se encontraba documentado dentro del plan de capacitación institucional y está dirigido a jefes y funcionarios que apoyan el tema por dependencias. Lo dicta la Universidad Manuela Beltrán. 3. El comité de control documental continúa facilitando el avance en la documentación y actualización del sistema de gestión documental al interior de la entidad y son la mayoría de dependencias del área administrativa las que actualizaron sus procedimientos en lo corrido de la vigencia. 4. La Oficina Coordinadora del Control Interno, continúa reportando informes de resultado de auditorías de calidad y seguimientos a la alta dirección, para que sean tenidos en cuenta en la toma de decisiones y mejoramiento institucional. 5. Luego del tercer seguimiento al cumplimiento de planes institucionales con corte a 30 de septiembre del 2016, se pudo evidenciar un cumplimiento aproximado del 90%, observándose en general compromiso frente al logro de los objetivos planteados, en comparación con evaluaciones de períodos anteriores.	1. Persiste la debilidad por falta de seguimiento frente a la interiorización de la misión, visión y objetivos de calidad de la entidad, los mismos fueron ubicados en las diferentes sedes de la entidad para afianzar el conocimiento de los mismos, pero no se observan actividades de verificación sobre la apropiación del contenido de estos documentos.
			6. En la página web de la entidad, en el link de transparencia y acceso a la información se encuentra publicada la matriz de proyectos, la división de Planeación y Sistemas reporta de avance de los siguientes 10 proyectos en ejecución, con corte a 31 de agosto del 2016: 1. Dotación de vehículos para el mejoramiento de las condiciones de seguridad y oportunidad en los desplazamientos del Senado de la República. Avance financiero: 72,53% 2. Adecuación y modernización de las instalaciones físicas del Senado de la República Avance financiero: 13,84% 3. Fortalecimiento y modernización de la plataforma tecnológica y la gestión documental del Senado de la República. Avance financiero: 14,62% 4. Apoyo a la gestión y programa de modernización del Senado de la República. Avance financiero: 6,93% 5. Ampliación y actualización del sistema integrado de seguridad del Congreso de la República Avance financiero: 38,38% 6. Implantación de estrategias de información entre la sociedad y la mesa de negociación en el marco del proceso de paz a nivel nacional e internacional. Avance financiero: 14,62%	1. No se evidencia autocontrol frente a la medición del estado general de los proyectos, que reflejen los avances periódicos. La información no siempre se tiene a la mano, sino que se actualiza según requerimiento de Control Interno, para el caso. 2. No se evidencian acuerdos de gestión donde se definen las responsabilidades y metas frecuentes por parte de los gerentes públicos, no obstante contar con planes de acción tácticos. 3. Los cronogramas de los diferentes comités de trabajo, no obedecen a una planeación anticipada, sino a eventualidades de modo y lugar.

SENADO DE LA REPÚBLICA
TERCER INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO
– LEY 1474 DE 2011 art. 9- y decreto 943 del 21 de mayo de 2014 (nuevo MECl)

Coordinador del Control Interno: Alex Fernando Hernández Oyola
12 de Noviembre del 2016

MÓDULO	COMPONENTE	ELEMENTOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
P L A N E A C I O N N T R O Y O L G E S T I O N	D I R E C T O R I A T O N É M I C O D E N T O	1 . 2 . 1 . . P l a n e s y . .	7. Implementación de estrategias de participación de la sociedad, en la actividad legislativa del Senado de la República, a nivel nacional Avance financiero: 0% 8. Modernización y optimización del modelo de gestión del Senado de la República. Avance financiero: 55,73% 9. Restauración de las edificaciones donde funcionan la dirección general administrativa del Senado y la biblioteca del Congreso de la República Avance financiero: 0% 10. Restauración Capitolio Nacional y Casa del Prócer José Nicolás de Rivas. Avance financiero: 0% Fuente: División de Planeación y Sistemas - 31-VIII-2016 (Email) Se evidencia que los proyectos de inversión están alineados a los objetivos estratégicos organizacionales.	
I . C O N T R O Y O L G E S T I O N P L A N E A C I O N	1 . 2 . . D E I S T R I B U T I O N A C I O N E M O D E L O D E O P E R A C I O N	1.2.2. Modelo de operación por proceso	1. El sistema de gestión de calidad se ha actualizado en un 84% promedio ponderado al 2016, según reporte del grupo evaluador del sistema de gestión de calidad que disgrega el avance de la siguiente manera: área administrativa 99% y área legislativa 49,7%. 2. La oficina coordinadora del control interno, continúa efectuando seguimientos trimestrales a los planes institucionales. Durante la presente vigencia se han realizado tres seguimientos, uno en el mes de abril, otro en julio y el tercero en el mes de octubre. Es de anotar que la Dirección General Administrativa y la División de Planeación y Sistemas realizan un seguimiento que antecede el de control interno, fortaleciendo la cultura del autocontrol y facilitando el cumplimiento de las metas propuestas. Se han realizado seguimientos especiales a temas específicos, como el talento humano, inventarios, contratación, vehículos entre otros, cuyos resultados han sido informados a los responsables de proceso y a la administración. 3. Se viene efectuando la difusión de procesos y procedimientos a través de los correos institucionales, por parte del grupo evaluador del sistema de gestión de calidad. 4. La entidad tiene establecido un mapa de procesos donde se evidencia la interrelación de estos, articulados entre estratégicos, misionales, de apoyo, y de evaluación y seguimiento. Importante el avance en cuanto a la vinculación de oficinas del área legislativa en la documentación de procesos y procedimientos, facilitando la alineación y articulación del sistema de gestión de calidad. 5. La entidad está fortaleciendo la evaluación de la satisfacción de los clientes con respecto a los servicios ofrecidos en la organización, y el seguimiento respectivo.	1. Persiste la debilidad frente a la falta de definición de estrategias que pretenden fortalecer el empoderamiento de cada proceso y procedimiento en las respectivas dependencias, para el mejoramiento institucional. 2. Persiste la debilidad de no tener definidos planes de contingencia para sus procesos, lo que no permite identificar acciones claras ante la materialización de riesgos.

SENADO DE LA REPÚBLICA
TERCER INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO
– LEY 1474 DE 2011 art. 9- y decreto 943 del 21 de mayo de 2014 (nuevo MECI)

Coordinador del Control Interno: Alex Fernando Hernández Oyola
12 de Noviembre del 2016

MÓDULO	COMPONENTE	ELEMENTOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
P L A N I F I C A C I O N N T R O Y O L G E S T I Ó N	1 . 2 . D E I S R T E R C A C T I É O G N I A C M O I E N T O	1.2.3. estructura organizacional	1. Existe la estructura organizacional definida en la ley 5a de 1992. 2. La Escuela Superior de Administración Pública, como resultado del convenio interadministrativo específico de cooperación entre el Senado (No. 627) y la Esap (No. 001) del 2015, enmarcado dentro del proyecto de modernización, ha hecho entrega oficial del documento a la división de recursos humanos, el cual se pretende sirva como insumo para la toma de decisiones frente al tema.	1. Persiste una estructura organizacional rígida, piramidal, operativa pero no funcional acorde a las nuevas tecnologías de la información; la denominación y codificación de los cargos se encuentra desactualizada, no se ajusta a las nuevas tendencias de la administración pública y a la realidad institucional, con insuficiencia de cargos del nivel profesional y asesor. 2. La entidad no cuenta con normas modernas, acordes a la realidad institucional, 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. 3. La entidad no ha ajustado el Manual de Funciones, requisitos y competencias, acorde a lo dispuesto en el título 2, de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, que establece las condiciones para ajustar, modificar y actualizar el manual de funciones para los empleados de las entidades que se rigen por la Ley 909 de 2004.
		1.2.4. Indicadores de gestión	1. Cada proceso del sistema de gestión de calidad, tiene documentado un indicador.	1. Persiste la debilidad de falta de efectividad en los indicadores, ya que no se toman como insumo para la toma de decisiones, ni para identificar oportunidades de mejora. 2. Persiste la falta de un direccionamiento institucional respecto del qué hacer, luego de efectuar el respectivo análisis por proceso.
P L A N I F I C A C I O N N T R O Y O L G E S T I Ó N	1 . 2 . D E I S R T E R C A C T I É O G N I A C M O I E N T O	1.2.5. Políticas de operación	1. En el segundo informe pormenorizado, la entidad contaba con las siguientes políticas publicadas en su página web: - Política integral de administración del riesgo - Política de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas. - Política para impresión de documentos a doble cara. - Política de capacitación. - Política de gestión documental. - Política de calidad. - Política de comunicación. - Política de gestión ambiental. Con corte al tercer informe se evidencia la adopción de dos políticas: 1. Ingreso de bienes 2. Prevención del daño antijurídico. 2. Así mismo la entidad ha documentado algunos manuales institucionales tales como: -Protocolo de comunicaciones internas -Manual de buenas prácticas ambientales -Manual de redacción y estilo -Manual de inducción y re inducción -Manual del supervisor e interventor de contratos - Manual de Contratación - Manual de Calidad - Manual de políticas de gestión de recursos tecnológicos - Manual de políticas contables	1. Persiste la debilidad en la sistematización de la información para facilitar el acceso a la misma tanto a nivel interno, como a nivel externo. 2. Persisten los canales de comunicación informales. 3. A pesar de existir manuales y políticas se evidencia falta de interiorización y utilización adecuada de los mismos, por parte de los servidores públicos. 4. Se evidencia debilidad en la gestión del equipo MECI, frente al avance de la actualización del MECI al interior de la entidad.

SENADO DE LA REPÚBLICA
TERCER INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO
– LEY 1474 DE 2011 art. 9- y decreto 943 del 21 de mayo de 2014 (nuevo MECI)

Coordinador del Control Interno: Alex Fernando Hernández Oyola
12 de Noviembre del 2016

MÓDULO	COMPONENTE	ELEMENTOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
I P L Y C O D E S N E A T T R O L	A D M I N I S T R A C I O N	1.3.1. Políticas de administración del riesgo	1. Existe una política de administración del riesgo.	1. No se actualizó la política de administración del riesgo dentro del marco del Comité Coordinador del Control Interno.
		1.3.2. Identificación del riesgo	1. El mapa de riesgos actualizado se encuentra publicado en la página web, para el conocimiento público.	1. Se evidencia mayor compromiso de las dependencias, en la actualización, sin embargo sus mapas de riesgos no vislumbran análisis que sirvan como insumos para la toma de decisiones y mejora en la efectividad de su gestión.
I P L Y C O D E S N E A T T R O L	A D M I N I S T R A C I O N	1.3.3. Análisis y valoración del riesgo	1. Se ha venido trabajando en la cultura organizacional frente a la importancia de analizar y valorar los riesgos, como herramienta de control y mejoramiento que favorece la gestión. 2. La división de planeación y sistemas continúa brindando acompañamiento en la actualización del mapa de riesgos de la entidad.	1. Persiste la necesidad de impartir lineamientos sobre la periodicidad para revisar los riesgos identificados y su correspondiente valoración. 2. Los funcionarios ejecutan los controles existentes para mitigar los riesgos, pero no realizan análisis de su eficacia.

SENADO DE LA REPÚBLICA
TERCER INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO
– LEY 1474 DE 2011 art. 9- y decreto 943 del 21 de mayo de 2014 (nuevo MECI)

Coordinador del Control Interno: Alex Fernando Hernández Oyola
12 de Noviembre del 2016

MÓDULO	COMPONENTE	ELEMENTOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
MÓDULO DE CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO				
I I S E G U I M I E N T O Y	2.1. AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	2.1.1. Autoevaluación del control y a la gestión	1. La gestión documental sigue interiorizándose y fortaleciéndose al interior de la entidad. 2. La estrategia de eficiencia administrativa y cero papel, liderado por la División de Planeación y Sistemas, permite evidenciar avances importantes en el uso adecuado del papel y por ende en el tema de reciclaje y cuidado del medio ambiente.	1. A pesar de gestionar el tema, persistente debilidades de coordinación entre las dependencias que manejan la gestión documental para que el trabajo realizado por las dependencias sea efectivo. 2. Pese a tener en funcionamiento la Unidad de Correspondencia, no se opera una ventanilla única de correspondencia, tal como la describe la ley 594 del 2000, que permita el manejo de consecutivo institucional de correspondencia. 3. No se cuenta con un plan de conservación documental ni un programa de conservación preventiva. 4. No todos los líderes de proceso en conjunto con los colaboradores tienen la cultura de realizar ejercicios de autoevaluación, y que a través de estos se genere una disciplina al interior de los procesos para que la autoevaluación se convierta en parte del día a día de la entidad. 5. No se han vuelto a evidenciar campañas tendientes a fortalecer la cultura del autocontrol.
I I E V A L U A C I Ó N Y S	2 . 1 . I N A S U T I O T E U V C A I L O U N A A C L I Ó N	2.2.1. Auditoría interna	1. La entidad cuenta con un procedimiento de auditoría interna de calidad, actualizado y modificado en el mes de abril del presente año, que favorece su ejecución y control, basado en evidencias documentales. 2. El programa de auditoría para el segundo semestre del 2016, contempla la realización de cuatro auditorías de calidad, que se vienen ejecutando a la fecha por los auditores asignados: - Gestión protocolaria - Gestión de comunicaciones - Gestión de talento humano - Gestión de archivo 3. El Jefe del Control Interno, solicitó a la administración apoyo para continuar la formación del grupo auditor, con el fin de mejorar y mantener su competencia profesional. 4. Resultado de lo anterior se realizó una capacitación al grupo de auditores internos y otros servidores interesados en capacitarse como auditores, durante el mes de octubre por parte de la firma Burea Veritas. Se está a la espera de los resultados de la evaluación para determinar quiénes quedan integrando el grupo de auditores de la entidad. 5. Se está documentando el procedimiento de auditorías de control interno.	1. Persiste un número limitado de auditores internos de calidad, lo cual recarga las labores de auditorías internas de calidad, para poder darle cobertura a todos los procedimientos. 2. El programa de auditorías de gestión no ha sido aprobado por el Comité Coordinador del Control Interno, ya que el mismo existe, pero no opera.

SENADO DE LA REPÚBLICA
TERCER INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO
– LEY 1474 DE 2011 art. 9- y decreto 943 del 21 de mayo de 2014 (nuevo MECI)

Coordinador del Control Interno: Alex Fernando Hernández Oyola
12 de Noviembre del 2016

MÓDULO	COMPONENTE	ELEMENTOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
E G U I M I E N T O	M E J O R A M I E N T O	2.3.1. Plan de mejoramiento	1. Se encuentra vigente un plan de mejoramiento suscrito con la Contraloría General de la República, en el mes de noviembre del 2015. A la fecha y luego del seguimiento efectuado por Control Interno, al cumplimiento de metas, se observa un avance del 83%. 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 busca fortalecer el sistema de gestión de calidad. 3. La nueva metodología para la formulación del plan, favorece la labor de las dependencias, evita versiones y correcciones, aplazamientos de cumplimiento de metas y se denota coherente y alineado a la plataforma estratégica institucional. Por consiguiente facilita la medición y el seguimiento.	1. No se evidencian herramientas de trabajo individuales, que faciliten el control y seguimiento de actividades por servidores. 2. No existe un procedimiento o mecanismo documentado a través del cual se pueda realizar seguimiento a las acciones emprendidas por los responsables, en atención a los hallazgos hechos por el organismo de control, como tampoco verificación de las mismas. 3. A pesar de que se realizan auditorías de Contro Interno, no se cuenta con un documento (procedimiento) que delimite su accionar.
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA			1. El Plan de comunicación e información se ha convertido en la carta de navegación en el eje de información y comunicación al interior de la entidad y de él nace la política que garantiza la interacción de la entidad con las partes interesadas y facilita la participación de los diferentes niveles en gestión administrativa. El P.E.C.I. responde a la necesidad de aumentar los niveles de transparencia, visibilidad, publicidad y acceso a la información y su alineación se basa en lo operativo, lo táctico y lo estratégico. 2. Se realizó una audiencia pública de rendición de cuentas, el pasado 05 de julio del 2016, el cual combinó una estrategia de medios que contaba con: estrategia de participación ciudadana con apertura de canales como twitter, you tube, periscope, transmisión por streaming a través de la página web de la entidad y transmisión en directo por el canal congreso, para seguir la rendición y dos canales para interactuar con al rendición (correo electrónico: rendicióndecuentas2016@senado.gov.co y hashtag #senadorinddecuentas. Resultado de la misma se documentó un plan de acciones de mejora que contenía la siguiente actividad: "La necesidad de retroalimentación por parte de la ciudadanía evaluando la jornada de audiencia pública de rendición de cuentas: Elaborar propuesta de encuesta para la evaluación por parte de la ciudadanía del evento de audiencia pública de rendición de cuentas para la siguiente vigencia para el 5 de agosto". Verificada la gestión se evidenció cumplimiento por parte de la Dirección General Administrativa, el pasado 17 de agosto del año en curso.	1. A pesar que la entidad cuenta con una política de comunicación interna, la misma no ha sido efectiva en su redacción. 2. Persiste la debilidad de no llevar un registro de las preguntas frecuentes instauradas a través de link de quejas, reclamos, sugerencias y denuncias. 3. Persiste a debilidad frente a la inexistencia de un diagnóstico de comunicaciones externas. 4. No se ha definido un plan de comunicaciones externas. 5. A pesar de haberse fortalecido la página web haciéndola más amigable y funcional, atendiendo la directriz de la presidencia del Senado, para promover la interacción de los ciudadanos con la entidad, aún se presentan debilidades que den cumplimiento estricto a los lineamientos dados en en la Ley de Transparencia y acceso a la información.

SENADO DE LA REPÚBLICA
TERCER INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO
– LEY 1474 DE 2011 art. 9- y decreto 943 del 21 de mayo de 2014 (nuevo MECI)
Coordinador del Control Interno: Alex Fernando Hernández Oyola
12 de Noviembre del 2016

MÓDULO	COMPONENTE	ELEMENTOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
--------	------------	-----------	------------	-------------

CONCLUSIONES:

1. Persisten debilidades en la gestuón del talento humano, especialmente en:

- Fortalecimiento del tema valores que orienten la prevención de conductas que generen riesgo organizacional.
- Actualización del Manual de Funciones y Competencias.
- Delimitación y cumplimiento de fechas en planes documentados.

2. Debilidad en la gestión del equipo MECI, para actualizar el mismo al interior de la entidad, según lo dispone la norma vigente.

3. La estructura organizacional es rígida y se encuentra desactualizada.

4. La entidad cuenta con un reglamento de incentivos pero no se ha materializado su ejecución a través de un plan.

ALEX FERNANDO HERNÁNDEZ OYOLA
Coordinador del Control Interno - Senado de la República

Proyecto: Senelda Sannento Esquerre