

SENADO DE LA REPÚBLICA
SEGUNDO 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 Julio del 2016

MÓDULO	COMPONENTE	ELEMENTOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
I P L A G C O N E S T R I C I O N D Y E	1 . 1 . H U T M A A L N E O N T O	1.1.1. Acuerdos, compromisos y protocolos éticos	Se cuenta con Código de ética, aprobado, mediante Resolución No. 643 del 2 de julio 2015.	<p>1. No se ha conformado el Comité de Ética y Buen Gobierno. Se fijó como meta en el plan anticorrupción 2016 la conformación de Comité para el mes de diciembre.</p> <p>2. Persiste la debilidad en la socialización del código de ética, en el proceso de vinculación de contratistas con la entidad.</p> <p>3. La socialización del código se efectuó por una única vez, pero la periodicidad en su interiorización no se evidencia.</p>
I P L A G C O N E S T R I C I O N D Y E	1 . 1 . T A L E N T O H U M A N O	1.1.2. Desarrollo del talento humano	<p>1. Se evidencia avance en el levantamiento de cargas laborales de la entidad, apoyados por la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-.</p> <p>2. Existe un manual de funciones y requisitos, aprobado a través de la resolución 008 del 26 de julio del 2011, "Por medio de la cual se adoptan medidas para el mejoramiento de las Actividades Administrativas del Senado de la República", pero no contempla competencias.</p> <p>3. Existe un plan institucional de capacitación, que se encuentra publicado en la página web de la entidad.</p> <p>4. La entidad cuenta con un programa de inducción y re inducción.</p> <p>5. Mediante la resolución 1306 del 30 de diciembre del 2015, se reglamento el reconocimiento de los incentivos al interior de la entidad y se identificaron sus beneficiarios.</p> <p>6. La Entidad aprobó un plan integral de bienestar se encuentra publicado en la página web de la entidad.</p>	<p>1. El 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.</p> <p>2. Se sigue incumpliendo lo dispuesto en el decreto 1785 del 18 de septiembre del 2014, emanado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, "Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones".</p> <p>3. 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.</p> <p>4. 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.</p>

SENADO DE LA REPÚBLICA
SEGUNDO 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 Julio 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 · 1 · T A L E N T O H U M A N O	1.1.2. Desarrollo del talento humano		<p>5. 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.</p> <p>6. No se evidencia la inducción a las personas vinculadas mediante la modalidad de contratos de prestación de servicios.</p> <p>7. Pese a haber adoptado la reglamentación para los incentivos en el mes de diciembre del año anterior, pasados 7 meses no se ha documentado un programa, ni se han materializado su implementación.</p> <p>8. Se evidencia debilidad en la coordinación de la ejecución de las actividades de bienestar; algunas fechas figuran "<i>por definir</i>", 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.</p> <p>9. 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.</p> <p>10. Existe un alto porcentaje de vinculación en provisionalidad, lo cual genera limitantes para aspiraciones de ascenso, capacitación, bienestar integral, entre otras.</p>

SENADO DE LA REPÚBLICA
SEGUNDO 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 Julio 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	p r o g r a m a s y p r o y e c t o s	<p>1. Existe un plan estratégico institucional definido hasta el 2016, que contiene objetivos estratégicos de cumplimiento anual para culminar la estrategia en este 2016. El cambio de metodología para definir el plan 2016, favorece la ejecución, el monitoreo y la vinculación de metas con proyectos de inversión.</p> <p>2. El comité de control documental continúa facilitando el avance en la documentación y actualización del sistema de gestión documental al interior de la entidad.</p> <p>3. La Oficina Coordinadora del Control Interno, continúa reportando informes de resultado de auditorías y seguimientos a la alta dirección, para que sean tenidos en cuenta en la toma de decisiones y mejoramiento institucional.</p> <p>4. La entidad suscribió para el 2016 un plan de acción general y 9 planes tácticos que incluyen además de las divisiones, la presidencia de la entidad, la secretaría general y la dirección general administrativa; se suscribió el plan anticorrupción y de atención al ciudadano y éste a su vez tiene su plan de acción anticorrupción; se documentó el plan de acción del plan estratégico de comunicaciones y la estrategia de atención al ciudadano se actualizó y está pendiente de aprobación por parte de la mesa directiva.</p>	<p>1. No se evidencia 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.</p> <p>2. Persiste el hecho de que muchos desconocen la planeación estratégica institucional y su papel frente a ella.</p>
			<p>En la página web de la entidad, en el link de transparencia y acceso a la información se encuentra publicada la siguiente matriz de proyectos:</p> <p>1. Dotación de vehículos para el mejoramiento de las condiciones de seguridad y oportunidad en los desplazamientos del Senado de la República. Avance físico: 99% Avance financiero: 72,35%</p> <p>2. Adecuación y modernización de las instalaciones físicas del Senado de la República Avance físico: 24% Avance financiero: 5,21%</p> <p>3. Fortalecimiento y modernización de la plataforma tecnológica y la gestión documental del Senado de la República. Avance físico: 9% Avance financiero: 7,35%</p> <p>4. Apoyo a la gestión y programa de modernización del Senado de la República. Avance físico: 5,31% Avance financiero: 0%</p> <p>5. Ampliación y actualización del sistema integrado de seguridad del Congreso de la República Avance físico: 0% Avance financiero: 11,05%</p> <p>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 físico: 0% Avance financiero: 9,57%</p>	<p>3. No se evidencia autocontrol frente a la medición del estado general de los proyectos, que reflejen los avances periódicos.</p>

SENADO DE LA REPÚBLICA
SEGUNDO 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 Julio del 2016

MÓDULO	COMPONENTE	ELEMENTOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
I P L A G C O N E S T R I C I O N D Y E	D T I O R E E C S 1 C T I R 2 O A N T A É M G I I E C N O	1 . 2 . p r p . o r . 1 . g o r y . P a e m c l a t a s n e y . ,	<p>7. Implementación de estrategias de participación de la sociedad, en la actividad legislativa del Senado de la República, a nivel nacional Avance físico: 0% Avance financiero: 0%</p> <p>8. Modernización y optimización del modelo de gestión del Senado de la República. Avance físico: 39,6% Avance financiero: 0%</p> <p>9. Restauración de las edificaciones donde funcionan la dirección general administrativa del Senado y la biblioteca del Congreso de la República Avance físico: 0% Avance financiero: 0%</p> <p>10. Restauración Capitolio Nacional y Casa del Prócer José Nicolás de Rivas. Avance físico: 0% Avance financiero: 0%</p> <p style="text-align: right; font-size: small;">Fuente: División de Planeación y Sistemas - 30-I-2016</p>	
I P L A G C O N E S T R I C I O N D Y E	D I E R S T E R A 1 C E A . C N T É 2 I T É O O G I C O N A M I I	1.2.2. Modelo de operación por proceso	<p>1. El sistema de gestión de calidad se ha actualizado en un 77.86% 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 98.50% y área legislativa 29,7%.</p> <p>2. La oficina coordinadora del control interno, continúa efectuando seguimientos trimestrales a los planes institucionales. Durante la presente vigencia se han realizado dos seguimientos, uno en el mes de abril y el otro se encuentra en curso. 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 y los inventarios, entre otros, cuyos resultados han sido informados a los responsables de proceso y a la administración.</p>	<p>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.</p> <p>2. La entidad no tiene definidos planes de contingencia para sus procesos, lo que no permite identificar acciones claras ante la materialización de riesgos.</p>
I P L A G C O N E S T R I C I O N D Y E	D I R E S T R U C T O R I A 1 I O T É 2 N É A G M I C I E N T O	1.2.3. estructura organizacional	<p>1. Existe la estructura organizacional definida en la ley 5a de 1992.</p> <p>2. Se encuentra vigente el convenio interadministrativo específico de cooperación entre el Senado (No. 627) y la Esap (No. 001) del 2015, enmarcado dentro del proyecto de modernización.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
I P L A G C O N E S T R I C I O N D Y E	D I R E S T R U C T O R I A 1 I O T É 2 N É A G M I C I E N T O	1.2.4. Indicadores de gestión	<p>1. La entidad cuenta con una batería de 41 indicadores de gestión, actualizados a 25 de abril del 2016. Se evidencian avances respecto del análisis que ya efectúan las dependencias.</p>	<p>1. A pesar de que algunas dependencias han mejorado en el tema de autocontrol, el monitoreo a la batería de indicadores no es un procedimiento de autocontrol generalizado al interior de la entidad. Los resultados de la medición de indicadores no son insumo para la toma de decisiones, ni para identificar oportunidades de mejora.</p> <p>2. Persiste la falta de un direccionamiento institucional respecto del qué hacer, luego de efectuar el respectivo análisis por proceso.</p>

SENADO DE LA REPÚBLICA
SEGUNDO 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 Julio del 2016

MÓDULO	COMPONENTE	ELEMENTOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	DIORCES TIRANTO	1.2.5. Políticas de operación	<p>1. La entidad cuenta con las siguientes políticas publicadas en su página web:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>2. Así mismo la entidad ha documentado algunos manuales institucionales tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Protocolo de comunicaciones internas -Manual de buenas prácticas ambientales -Manual de redacción y estilo -Manual de inducción y re inducción -Manual del supervisor 	<p>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.</p> <p>2. Persisten los canales de comunicación informales.</p> <p>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.</p> <p>4. El equipo MECI entregó informe de gestión, pero en realidad hace falta avanzar en la actualización del MECI al interior de la entidad.</p>
COORDINACIÓN DEL RIESGO	ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO	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. Los servidores tienen claros cuáles son sus riesgos, los identifican pero no realizan los análisis que permitirían mejorar la efectividad en su gestión.
COORDINACIÓN DEL RIESGO	ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO	1.3.3. Análisis y valoración del riesgo	<p>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.</p> <p>2. La división de planeación y sistemas brinda acompañamiento en la actualización del mapa de riesgos de la entidad.</p>	<p>1. Persiste la necesidad de impartir lineamientos sobre la periodicidad para revisar los riesgos identificados y su correspondiente valoración.</p> <p>2. Los funcionarios ejecutan los controles existentes para mitigar los riesgos, pero no realizan análisis de su eficacia.</p>
IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	2.1.1. Autoevaluación del control y a la gestión	<p>1. La gestión documental se ha fortalecido al interior de la entidad.</p> <p>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.</p>	<p>1. Se evidencia falta de coordinación entre las dependencias que manejan la gestión documental para que el trabajo realizado por las dependencias sea efectivo.</p> <p>2. Pese a tener en funcionamiento la Unidad de Correspondencia, no se opera una ventanilla única de correspondencia, tal como la describe la ley, que permita el manejo de consecutivo institucional de correspondencia.</p> <p>3. No se ha fortalecido la cultura organizacional para utilizar el formato institucional establecido para comunicaciones internas y externas, que faciliten la identidad institucional tanto al interior como al exterior.</p> <p>4. No se cuenta con un plan de conservación documental ni un programa de conservación preventiva.</p>

SENADO DE LA REPÚBLICA
SEGUNDO 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 Julio del 2016

MÓDULO	COMPONENTE	ELEMENTOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
MÓDULO DE CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO				
I I . E V A L U A C I Ó N Y S E G U I M I E N T O	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	<p>1. La entidad cuenta con un procedimiento de auditoría interna, actualizado y modificado en el mes de abril del presente año, que favorece su ejecución y control, basado en evidencias documentales.</p> <p>2. El programa de auditoría para el primer semestre del 2016, contemplaba la realización de seis auditorías internas que ya fueron ejecutadas por los auditores asignados; a la fecha se encuentran pendientes de realizar primeros seguimientos para evidenciar el cumplimiento de las metas plasmadas en los planes de acciones de mejora, para subsanar las no conformidades halladas por los equipos auditores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión de compras y contratación - Gestión de bienes e infraestructura - Gestión de recursos financieros - Gestión de Jurídica - Gestión financiera - Gestión de Proyectos <p>Los informes resultados de las auditorías se reportan al responsable del proceso y a la alta dirección para que sean tenidos en cuenta en la toma de decisiones, que buscan el mejoramiento institucional. Para el segundo semestre se tiene previsto realizar auditorías a algunos procedimientos que ya se encuentran implementados en el área legislativa.</p>	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.
	M E J O R . 2 R . 3 A O M . I E N T	2.3.1. Plan de mejoramiento	<p>1. Se encuentra vigente un plan de mejoramiento suscrito con la Contraloría General de la República, en el mes de noviembre del 2015.</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 busca fortalecer el sistema de gestión de calidad.</p> <p>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.</p>	<p>1.El plan de mejoramiento vigente no se encuentra publicado en la página web de la entidad.</p> <p>2. No se evidencian herramientas de trabajo individuales, que faciliten el control y seguimiento de actividades por servidores.</p>

SENADO DE LA REPÚBLICA
SEGUNDO 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 Julio del 2016

MÓDULO	COMPONENTE	ELEMENTOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA	<p>1. La entidad cuenta con una política de comunicación interna que partió de la realización de un diagnóstico de comunicación interna que sirvió de base para formular el plan estratégico de comunicación interna P.E.C.I.</p> <p>El mismo 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.</p> <p>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.</p> <p>2. Se realizó una audiencia pública de rendición de cuentas, el paso 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 #senadorindecuentas</p> <p>3. Se fortaleció 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, en cumplimiento con la Ley de Transparencia y acceso a la información.</p>	<p>1. Persiste la debilidad de no llevar un registro de las preguntas frecuentes instauradas a través de link de quejas, reclamos, sugerencias y denuncias.</p> <p>2. No se evidencia un diagnóstico de comunicaciones externas.</p> <p>3. No se ha definido un plan de comunicaciones externas.</p> <p>4. Las herramientas tecnológicas con que cuenta la entidad como es el caso de los kioscos informativos están siendo subutilizados, posiblemente por falta de motivar su uso con públicos internos y externos.</p>

CONCLUSIONES:

1. El módulo de control de planeación y gestión refleja avances en términos de un adecuado direccionamiento estratégico.
2. A pesar de haberse conformado y activado el equipo MECI, no se actualizó el modelo, según lo dispone la norma vigente.
3. Se evidencia debilidad en la administración del talento humano desde la planeación de actividades, en coordinación con las áreas y responsables involucrados, la delimitación de fechas y la ejecución oportuna de las actividades.
4. La estructura organizacional es rígida y se encuentra desactualizada.
5. La entidad cuenta con un reglamento de incentivos pero no se ha materializado su ejecución a través de un plan.
6. Se presentan debilidades en el manejo y centralización de la información, tanto interna como institucional.
7. Se presentan progresos en el eje transversal de información y comunicación, mejor acceso a la información y al control social, fortalecimiento, amigabilidad y funcionalidad de la página web

ALEX FERNANDO HERNÁNDEZ OYOLA

Coordinador del Control Interno - Senado de la República

Proyectó: Seneida Sarmiento Esguerra