



Oficina Coordinadora del Control Interno

TERCER INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO 2019

Art. 9 ley 1474 del 2011

OFICINA COORDINADORA DEL CONTROL INTERNO

1. OBJETIVO GENERAL

Este informe presenta los resultados de la evaluación a la estrategia, la gestión y los mecanismos de evaluación del proceso administrativo, del Senado de la República, con el fin de ser tenidos en cuenta en pro del mejoramiento institucional y la toma de decisiones.

2. ALCANCE

Inicia con la evaluación a cada uno de los componentes y elementos del MECI y termina con la publicación del informe en la página web de la entidad.

3. GENERALIDADES

La Ley 87 de 1993 define por Control Interno como un sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una organización, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos precisos”.

Entendido lo mencionado anteriormente y conforme con lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, donde la Oficina de Control Interno presenta y publica el informe sobre el estado del Sistema de Control Interno, correspondiente al período comprendido

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Centro Cultural Gabriel García Márquez
Carrera 6 No. 11-50
Teléfonos: 3822313 3822312
controlinterno@senado.gov.co



Oficina Coordinadora del Control Interno

entre el 1 de julio a 31 de octubre de 2019.

El presente documento se enmarca en la séptima dimensión denominada, Dimensión de control interno, en donde se presentará la implementación del sistema de control interno en la entidad basado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, bajo la estructura del Modelo Estándar de Control Interno –MECI.



AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Centro Cultural Gabriel García Márquez
Carrera 6 No. 11-50
Teléfonos: 3822313 3822312
controlinterno@senado.gov.co

Oficina Coordinadora del Control Interno

4. RESULTADO DE LA GESTIÓN

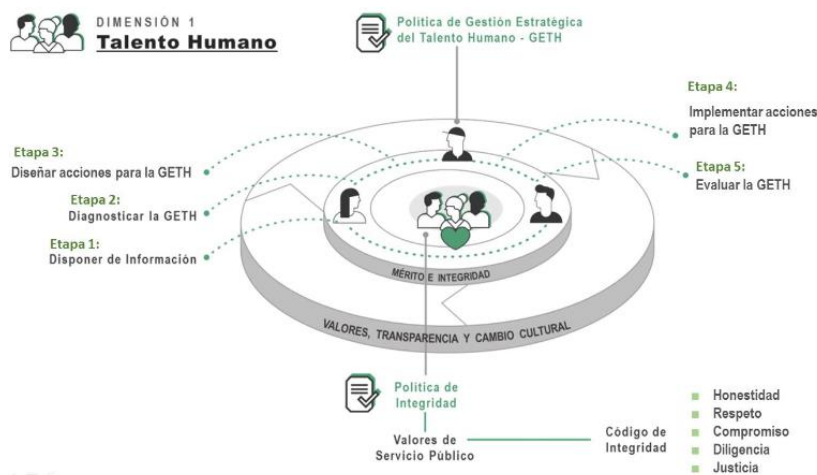
A continuación, se presentarán los resultados de gestión de la Entidad, teniendo en cuenta las dimensiones establecidas en el modelo integrado de gestión institucional.

- Dimensión de Talento Humano

Esta dimensión, definida como el corazón del MIPG, aborda las políticas y herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), resaltando la importancia de su labor y permitiendo su bienestar, como ejes fundamentales para mejorar los resultados y prestación del servicio a los ciudadanos. Se define así mismo el marco de Integridad del servicio público.

El MIPG contempla para el desarrollo de esta dimensión, la estructuración de las siguientes políticas de gestión:

- Gestión Estratégica del Talento Humano GETH.
- Integridad



El resultado de esta dimensión se desglosa a continuación:

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Centro Cultural Gabriel García Márquez
Carrera 6 No. 11-50
Teléfonos: 3822313 3822312
controlinterno@senado.gov.co

Oficina Coordinadora del Control Interno

| Dimensión del Talento Humano | |
|--|--|
| Gestión Estratégica del Talento Humano | |
| Fortalezas | Aspectos por mejorar |
| <p>1. Se destaca que, la información se encuentra organizada en la plataforma estratégica, se encuentra pendiente alinear el plan estratégico del Talento Humano (inducción, ejecución, beneficios, incentivos, SGSST, retiro, evaluación de desempeño, entre otros) y articularlo con los valores y la plataforma estratégica (plan táctico), así mismo, los funcionarios conocen tanto el respectivo acto administrativo de creación de la entidad, sus modificaciones, modificación de planta de personal vigentes entre otros, de igual manera, la entidad se encuentra en proceso de actualización del normograma aplicable al proceso de talento Humano.</p> <p>2. 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. A través de la resolución 1283 del 13 de diciembre del 2016, se establecen los lineamientos para el programa de bienestar social -incentivos, estímulos y reconocimientos para los servidores públicos del Senado de la República. La evaluación de desempeño se realiza a los servidores inscritos en carrera administrativa, bajo los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Está pendiente definir proyecto de acto administrativo, a través del cual: "... se establece el procedimiento para la evaluación del desempeño laboral de los servidores vinculados con nombramiento provisional en el</p> | <p>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 de 2005, 2539 y 2772 del 2005, persistiendo la debilidad institucional de carecer de una herramienta primordial para administrar el talento humano.</p> <p>2. Fortalecer y complementar lo dispuesto en el artículo 9 del Decreto 2539 del 22 de julio de 2005,"Artículo 9°. Manuales de Funciones y Requisitos. De conformidad con lo dispuesto en el presente decreto, las entidades y organismos deberán ajustar sus manuales específicos de funciones y requisitos, incluyendo: El contenido funcional de los empleos; las competencias comunes a los empleados públicos y las comportamentales, de acuerdo con lo previsto en los artículos 7° y 8° de este decreto; las competencias funcionales; y los requisitos de estudio y experiencia de acuerdo con lo establecido en el decreto que para el efecto expida el Gobierno Nacional."</p> <p>3. El manual de inducción y reintroducción al corte de esta evaluación continua desactualizado, por cuanto se modificaron aspectos relevantes de la plataforma estratégica, que está contenido en el mismo. (ejemplo: misión, visión, valores corporativos, entre otros)</p> <p>4. Persiste la debilidad institucional para</p> |

Oficina Coordinadora del Control Interno

Senado de la República”.

3. La información de las Hojas de vida y vinculación del personal se encuentran publicados al 100% en el link de transparencia y acceso de la información, así mismo, en lo referente con las herramientas de información que permita visualizar la planta de personal, se evidencia que la corporación tiene la herramienta de gestión y administración del talento humano Kactus, adquirida en el año 2018.
4. La entidad, diseña y ejecuta el plan de intervención clima organizacional y riesgo psicosocial en atención a lo dispuesto por la norma.

garantizar la selección meritocrática de acceso a los cargos con la realización de concurso público para suplir las vacancias definitivas

5. Persisten 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.
6. Existe un alto porcentaje de vinculación en provisionalidad, lo cual genera limitantes para aspiraciones de ascenso, capacitación, bienestar integral, entre otras.
7. 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.
8. Persiste una estructura organizacional rígida, piramidal, operativa pero, no es 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.
9. Actualmente no se cuenta con un plan

Oficina Coordinadora del Control Interno

estratégico del talento humano, así como el Plan Anual de Vacantes

Integridad

Fortalezas

Aspectos por mejorar

1. De acuerdo a lo previsto en el artículo 59 de la Ley 5ª de 1992 y el artículo 2º de la Ley 1828 de 2017 Código de Ética y Disciplinario del Congresista, corresponde a la Comisión de Ética y Estatuto del Congresista del Senado, adelantar la acción ética disciplinaria contra los Senadores de la República que en ejercicio de su función transgredan los principios estipulados en esta Ley.
2. La entidad ha gestionado reuniones de trabajo, a fin de ajustar el Código de Ética y Buen Gobierno del Senado de la República al Código de Integridad del Servidor Público según MIPG construido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

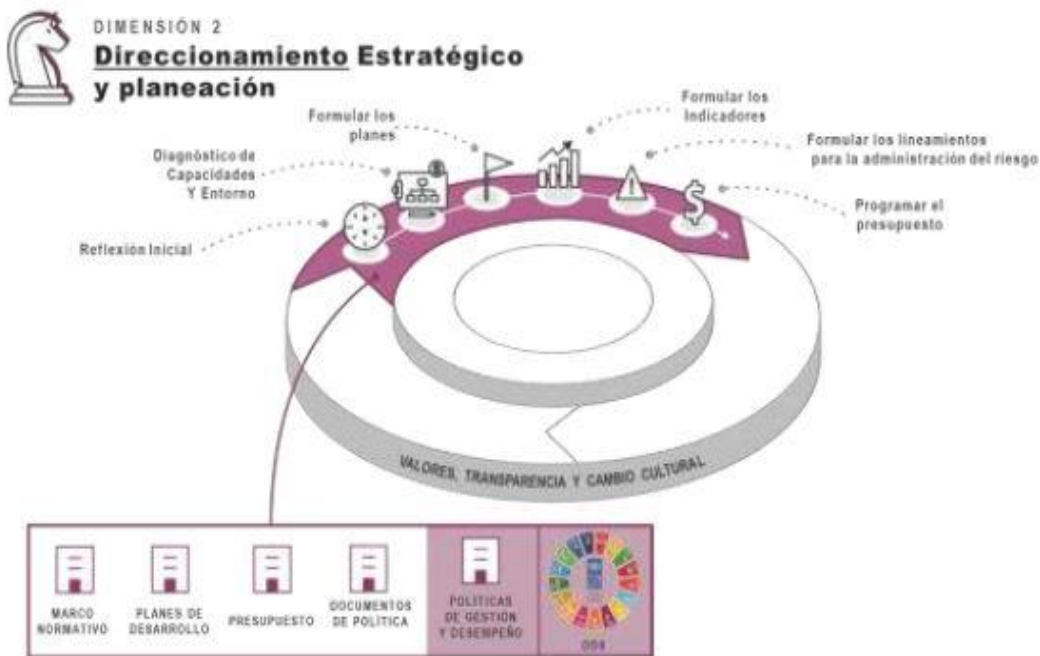
1. Hasta la fecha, no se ha concretado código de integridad definitivo para su respectiva socialización.

Oficina Coordinadora del Control Interno

▪ **Dimensión de direccionamiento estratégico y planeación**

Esta dimensión tiene como propósito definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional a fin de garantizar los derechos, satisfacer las necesidades de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios.

Para la ejecución de esta dimensión la entidad contempla los lineamientos de la política de gestión y desempeño basados en la planeación institucional, la gestión presupuestal y eficiencia del gasto público, la integridad y la participación ciudadana en la gestión pública.



El resultado de esta dimensión se desglosa a continuación:

| Dimensión de direccionamiento estratégico y planeación | |
|---|--|
| Fortalezas | Aspectos por mejorar |
| 1. La actividad de planeación estratégica en donde se contemple una orientación y una parte operativa en la que se señale de forma precisa los objetivos, las metas y resultados a lograr, las trayectorias de implantación o | 1. La Entidad no cuenta con una caracterización de usuarios que permita identificar claramente las partes interesadas (Grupos de Valor). |

Oficina Coordinadora del Control Interno

cursos de acción a seguir, cronogramas, responsables, indicadores para monitorear y evaluar su cumplimiento y los riesgos que pueden afectar tal cumplimiento y los controles para su mitigación, se encuentran documentadas en el procedimiento, PE-Pr01 Procedimiento diagnóstico organizacional y formulación plan estratégico, PE-Pr02 Procedimiento para el despliegue estratégico, PE-Pr03 Procedimiento para seguimiento a la plataforma estratégica

2. La entidad cuenta con la misión y visión, las cuales fueron actualizadas en el plan estratégico 2017-2020.
3. Para la vigencia 2019, la entidad construyó el plan de acción involucrando todas las áreas misionales y de apoyo de la corporación, definiendo las metas de corto y largo plazo, financierables, tangibles, medibles, cuantificables y coherentes con los problemas y necesidades que deben atender, la cual se encuentra publicada en página web institucional.

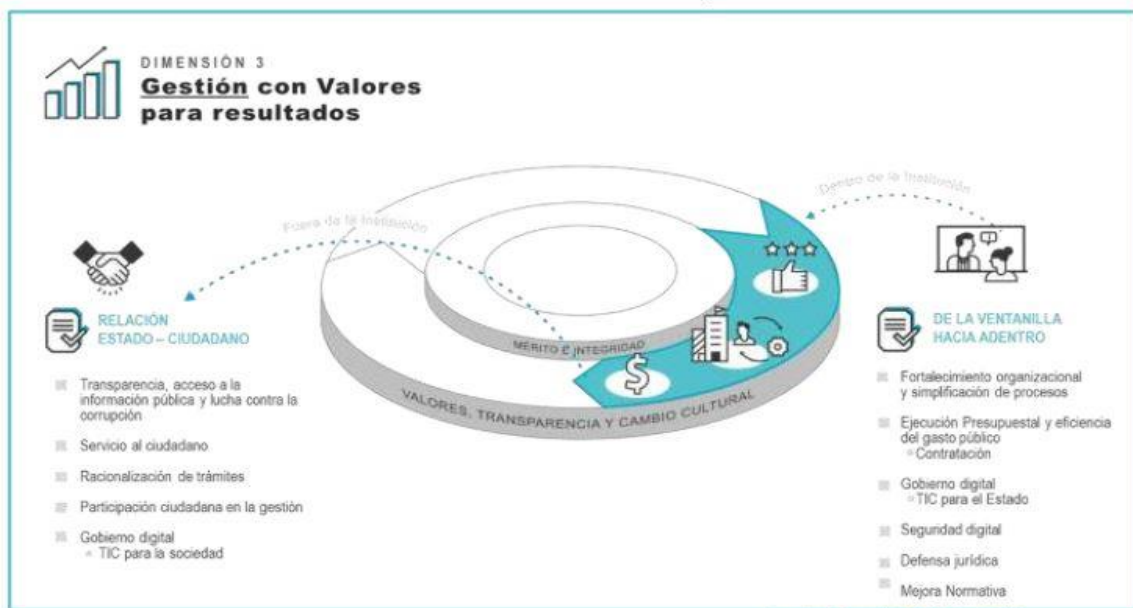
2. Se realiza el seguimiento al cumplimiento de las acciones, sin embargo, existe debilidades en el análisis de la información institucional, para la toma de decisiones.
3. Existe debilidad en la articulación de todos los planes con las dimensiones del MIPG.
4. No hay evidencia de actividades tendientes a involucrar a la ciudadanía y grupos de interés en el diagnóstico y formulación de los planes, programas o proyectos.

Oficina Coordinadora del Control Interno

- Dimensión de gestión con Valores para resultados.

Esta dimensión agrupa un conjunto de políticas, o prácticas e instrumentos que le permite a la entidad definir el curso de acción para obtener los resultados propuestos, de igual manera, esta dimensión define aspectos relevantes tendientes a cumplir con las funciones y competencias que le han sido asignadas.

Por lo tanto, esta dimensión debe ser vista desde dos ópticas: una asociada a la operación de la organización y otra asociada a la relación entre el Estado y el Ciudadano.



Fuente: Función Pública 2017

El resultado de esta dimensión se desglosa a continuación:

| Dimensión de gestión con Valores para resultados | |
|---|--|
| Gestión Presupuestal y eficiencia del Gasto pública | |
| Fortalezas | Aspectos por mejorar |
| 1. Existe correspondencia entre los programas del presupuesto y los programas del plan, toda vez que estos últimos se encuentra armonizado el Plan Anual de Adquisición (PAA) con los presupuestos de inversión y | 1. Existe debilidades en la certeza de la información remitida por la división jurídica en lo referente a las provisiones contables toda vez que la información no es clara y mucho menos oportuna |

Oficina Coordinadora del Control Interno

| | |
|---|------------------------------------|
| <p>funcionamiento, no obstante, en la ejecución de los proyectos, suministros no está trabajando de la mano con planeación y sistemas.</p> <p>2. Los responsables del proceso financiero realizan informes mensuales dirigidos al ministerio de hacienda y a la contraloría y emiten trimestralmente a la alta dirección reporte de la ejecución presupuestal a fin de identificar las oportunidades y falencias que se observaron en la misma.</p> <p>3. La entidad actualizó los respectivos controles contables a fin de garantizar que la información, financiera cumpla con las normas conceptuales, técnicas y los procedimientos establecidos en el Régimen de Contabilidad Pública (RCP)</p> | |
| <p>Gobierno digital</p> | |
| <p>Fortalezas</p> | <p>Aspectos por mejorar</p> |
| <p>1. La página web corporativa cuenta con un enlace de transparencia y acceso de la información, conteniendo la siguiente información: Mecanismos para interponer PQRSD, localización física, sucursales o regionales, horarios y días de atención al público, funciones y deberes de la entidad, organigrama de la entidad, directorio de información de servidores públicos, empleados y contratistas o enlace al SIGEP, normatividad general y reglamentaria, presupuesto vigente asignado, ejecución presupuestal histórica anual, plan Estratégico Institucional y Plan de Acción anual, políticas y lineamientos o manuales planes estratégicos, sectoriales e institucionales según sea el caso. plan</p> | |

Oficina Coordinadora del Control Interno

anticorrupción y de atención al ciudadano, plan de gasto público, proyectos de inversión en ejecución, mecanismos para la participación en la formulación de políticas, informes de gestión, evaluación y auditoría, entes de control que vigilan la entidad, planes de mejoramiento, publicación de la información contractual, plan Anual de Adquisiciones (PAA), Registro de Activos de Información, Índice de Información Clasificada y Reservada, esquema de Publicación de Información, programa de Gestión Documental, Tablas de Retención Documental.

2. Para la vigencia 2019, se construyó el plan estratégico de tecnología informática, cuyos objetivos se enfocan en la actualización del catálogo de servicios de TI., generación del directorio de datos abiertos, definición de los diagramas de interacción e interoperabilidad de sus sistemas de información, definir Indicadores para la medición del impacto del uso y apropiación de TI en la entidad, definición de los lineamientos estratégicos de TI, en concordancia con la estrategia institucional.

Defensa jurídica

Fortalezas

1. La entidad cuenta con un Comité de Conciliación en cual se encuentra conformado por el Presidente del Senado de La República (o su delegado); el Director General Administrativo (o su delegado); el Jefe de la División Jurídica; Dos (02) funcionarios de Dirección o de confianza designados por el Director General Administrativo y Un

Aspectos por mejorar

1. Existe debilidades en la actualizar el plan de defensa judicial de la entidad, para la vigencia 2019

Oficina Coordinadora del Control Interno

representante de la Agencia Nacional de defensa jurídica del Estado (que concurrirá con voz y voto según la Ley 1564 de 2012). El Jefe de la División de Recursos Humanos y el Jefe de Control Interno (concurrirá con voz en caso de que el tema esté relacionado con sus funciones), así mismo dentro de sus funciones está la de hacer reuniones de manera ordinaria y extraordinaria según las necesidades requeridas y cuando las circunstancias lo exijan.

2. La corporación tiene definida la política de prevención del daño antijurídico y cuyo objetivo se centra en señalar las pautas para la elaboración y ejecución de la política de prevención del daño antijurídico y de defensa de los intereses del Senado de la República.
3. Se actualizó en el 2018 procedimiento defensa judicial, definiendo nuevos puntos de control.

Servicio Ciudadano

Fortalezas

1. La unidad de atención ciudadana ha realizado la caracterización de usuarios de Visitas Guiadas al Congreso y Congreso Estudiantil.
2. Para la vigencia 2019, se suscribió el plan anticorrupción y de atención al ciudadano alineado al Plan Estratégico Institucional, el cual es monitoreado por Comité de seguimiento al plan de acción anticorrupción y en el Equipo de seguimiento a la Ley de Transparencia.
3. Para la atención de personas con limitaciones auditiva la entidad cuenta con el Centro de

Aspectos por mejorar

1. No se cuenta con un sistema de turnos para la atención a los usuarios ni un sistema de registro de peticiones para hacer su respectivo seguimiento.
2. Se están definiendo la política de tratamiento de datos personales y sus respectivos lineamientos para la protección y conservación de datos personales.
3. Persiste debilidad en la oportunidad de respuesta que deben brindar las dependencias del Senado de la República, a las cuales la Unidad de Atención al

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Centro Cultural Gabriel García Márquez

Carrera 6 No. 11-50

Teléfonos: 3822313 3822312

controlinterno@senado.gov.co

Oficina Coordinadora del Control Interno

| | |
|--|--|
| Relevo quien hace el papel de intérprete. | Ciudadano direcciona PQRSD elevadas por ciudadanos o interesados. |
| Participación ciudadana | |
| Fortalezas | Aspectos por mejorar |
| <p>4. Para la vigencia 2019, la entidad impulsó el 3er Plan de Acción Por un Congreso Abierto y Transparente "Un Congreso de Puertas Abiertas", con la participación de funcionarios del Congreso, integrantes de las Unidades de Trabajo Legislativo, estudiantes y organizaciones de la sociedad civil, y con el acompañamiento del National Democratic Institute (NDI), Congreso Visible y el Instituto de Ciencia Política Hernán Echavarría Olózaga. El anterior plan tiene como propósito fortalecer las iniciativas en favor de la transparencia, la rendición de cuentas y la participación ciudadana.</p> | |
| Rendición de Cuentas | |
| Fortalezas | Aspectos por mejorar |
| <p>1. La entidad ajustó su procedimiento para la rendición de cuentas, el cual se encuentra publicado en página web http://senado.gov.co/transparencia/gestion-de-calidad-y-meci/doc_download/3319-pe-pr04-procedimiento-para-rendicion-de-cuentas, Así mismo en el link de transparencia y acceso a la información, se dispuso un enlace rendición de cuentas con sus respectivos informes, datos abiertos, entre otros.</p> | <p>1. Pese a que se hace la identificación de las debilidades y fortalezas del ejercicio de rendición de cuentas, las respectivas acciones de mejora no están enfocadas de manera eficiente para promover su participación, así mismo no hay registros de trazabilidad en la identificación de las condiciones de entorno social, económico, político, ambiental y cultural para afectan el desarrollo de la rendición de cuentas.</p> |

Oficina Coordinadora del Control Interno

- Dimensión de evaluación de resultados.

Esta dimensión tiene como propósito promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico.



El resultado de esta dimensión se desglosa a continuación:

| Dimensión de evaluación de resultados | |
|--|---|
| Fortalezas | Aspectos por mejorar |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Se cuenta con una división quien es líder del seguimiento y evaluación, y cuyas responsabilidades están establecidas en el procedimiento de seguimiento a la plataforma estratégica, de igual manera, los seguimientos se ejecutan de manera trimestral, ya sea seguimiento preventivo ejecutado por el grupo de calidad o seguimiento de evaluación ejecutado por la oficina de control interno. 2. Para la vigencia 2019, ajustó la batería de indicadores por procesos, permitiendo que midan el cumplimiento de los objetivos. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Se evidencia debilidad en el autocontrol, entendido como la capacidad que deben desarrollar los servidores, independiente de su nivel jerárquico, para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en ejercicio de su función. 2. Los indicadores de gestión no son tenidos en cuenta para la toma de decisiones, de igual manera, estos no son alimentados de manera oportuna por los respectivos |

Oficina Coordinadora del Control Interno

3. La entidad cuenta con una herramienta de gestión, en donde se tiene parametrizados los planes institucionales, indicadores, mapa de riesgo entre otros, así mismo, en esta plataforma quedan registros de sus respectivos seguimientos.

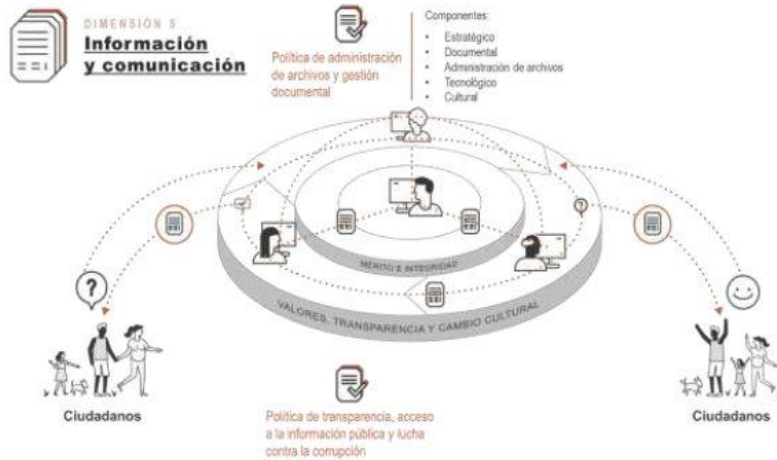
responsables.

3. No hay evidencia del análisis de la información proveniente de los ejercicios de seguimiento y evaluación de la ejecución presupuestal para la obtención de resultados de cumplimiento de las metas, políticas y planes.
4. No hay evidencia de actividades encaminadas a realizar una valoración de efectividad de la ejecución presupuestal.
5. Se evidencia debilidades en la articulación de todos los procesos de gestión con la ejecución presupuestal.

Oficina Coordinadora del Control Interno

- Dimensión de información y comunicación.

Esta dimensión tiene como propósito garantizar un eficiente flujo de información interna, es decir aquella que permite la operación interna de una entidad, así como de la información externa, esto es, aquella que le permite una interacción con los ciudadanos; para tales fines se requiere contar con canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.



El resultado de esta dimensión se desglosa a continuación:

| Dimensión de información y comunicación | |
|---|---|
| Fortalezas | Aspectos por mejorar |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Para la vigencia 2019 se estructuró el plan estratégico de comunicaciones internas paralelo con el plan táctico de la oficina de información y prensa y alineado con la plataforma estratégica de la corporación. 2. La página web de la entidad cuenta con el link de transparencia y acceso de la información, a la cual se le hace seguimiento periódico acerca de su respectivo contenido. 3. El Plan de comunicaciones responde a la necesidad de aumentar los niveles de | <ol style="list-style-type: none"> 1. Persiste la debilidad de no llevar un registro de las preguntas frecuentes instauradas a través de link de quejas, reclamos, sugerencias y denuncias. 2. La página web de la entidad evidencia desactualizaciones de documentos, que denotan ausencia de interés y compromiso en su actualización, como instancia de comunicación efectiva entre el Congreso y los ciudadanos. 3. No se cuenta con un plan de conservación |

Oficina Coordinadora del Control Interno

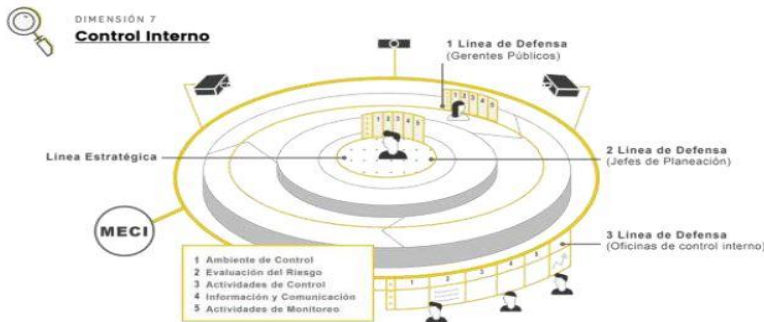
transparencia, visibilidad, publicidad y acceso a la información y su alineación se basa en lo operativo, lo táctico y lo estratégico, como avance en la implementación del PECI se observa mayor grado de visibilidad de los planes y proceso a los cuales se les realiza acompañamiento por parte del equipo asesor de comunicaciones internas.

documental ni un programa de conservación preventiva.

Oficina Coordinadora del Control Interno

- Dimensión de control interno.

Esta dimensión se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI, el cual fue actualizado en función de la articulación de los Sistemas de Gestión y de Control Interno que establece el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. El desarrollo de esta dimensión impacta las demás dimensiones del modelo y tiene en cuenta los lineamientos de la política de Control Interno con el fin de “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”



El resultado de esta dimensión se desglosa a continuación:

| Dimensión de control interno | |
|---|--|
| Fortalezas | Aspectos por mejorar |
| <p>1. La oficina coordinadora del control interno presenta a la alta dirección, los resultados de la valoración permanente que realiza, a través de evaluaciones, seguimientos y auditorías, en donde se evalúa el diseño y efectividad de los controles y la efectividad y utilidad de los mismos, así mismo proporciona información sobre la idoneidad y efectividad del esquema operativo de la entidad, el flujo de información, las políticas de operación, y en general, el ejercicio de las responsabilidades en la consecución de los objetivos.</p> <p>2. Se fortaleció el equipo de auditores interno capacitados en auditoria de calidad ISO 9001:2015</p> | <p>1. Se evidencia inoperatividad del comité de control interno al interior de la entidad, así mismo existe debilidades en la ejecución de campañas tendientes a fortalecer la cultura del autocontrol, por otro lado, el programa de auditorías de gestión no ha sido aprobado por el Comité Coordinador del Control Interno, ya que el mismo no opera.</p> |

Oficina Coordinadora del Control Interno

5. CONCLUSIONES

- Se evidencia debilidad en el autocontrol, entendido como la capacidad que deben desarrollar los servidores, independiente de su nivel jerárquico, para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en ejercicio de su función.
- 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.
- Se evidencia debilidad en la falta de interiorización de las políticas adoptadas por la entidad
- Persisten debilidades en la gestión del talento humano, especialmente en la actualización del Manual de Funciones y Competencias.
- La estructura organizacional es rígida y se encuentra desactualizada.
- Realizar el Diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del Talento Humano en la Entidad, aplicando para ello la matriz de GETH, incorporada en el autodiagnóstico de MIPG, con el propósito de identificar fortalezas y los aspectos a mejorar.
- Diseñar acciones de mejora que redunde en la simplificación de la gestión de reporte, medición y análisis de los indicadores de gestión de la Entidad, en procura de optimizar la relación costo beneficio de su análisis y monitoreo.
- Las políticas de calidad no se reflejan adecuadas a lo dispuesto en el numeral 5.3. de la Norma Técnica de Calidad de la Gestión Pública. (NTCGP:1000/2015)

(Documento firmado como reposa el original)

ALEX FERNANDO HERNÁNDEZ OYOLA
Coordinador del Control Interno

Proyectó: Leopoldina Mejía Bravo
Revisó: Jeanet Sanabria Macana

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Centro Cultural Gabriel García Márquez
Carrera 6 No. 11-50
Teléfonos: 3822313 3822312
controlinterno@senado.gov.co