

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO
(ARTÍCULO 9º LEY 1474 DE 2011)

GUSTAVO ADOLFO ESCUDERO ARANDA
Coordinador del Control Interno

PERIODO:
JULIO – DICIEMBRE DE 2019

Con la expedición del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017, el Sistema de Control Interno –SCI- se articuló con el Sistema de Gestión –SG- en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, lo que dio lugar a la actualización de la estructura del Modelo Estándar de Control Interno –MECI-, que continúa siendo la herramienta de operación del –SCI-.

La actualización del –MECI- está sujeta a los lineamientos fijados en la Dimensión 7 del Manual Operativo del Sistema de Gestión - Versión 2, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-, entidad que también se encarga del diseño del Formulario Único de Avance en la Gestión –FURAG-, herramienta dispuesta para la medición del nivel de avance de la actualización y efectividad del –MECI- en las entidades del Estado.

Como antecedente tenemos que la Corporación obtuvo un puntaje consolidado del 67,5, en la evaluación de desempeño institucional correspondiente a la vigencia 2018, como se aprecia en las siguientes gráficas:

I. Resultados generales



Nota: El promedio del sector sólo aparece para consultas por entidad de la Rama Ejecutiva, para las demás consultas por entidad el promedio del sector corresponde al promedio general



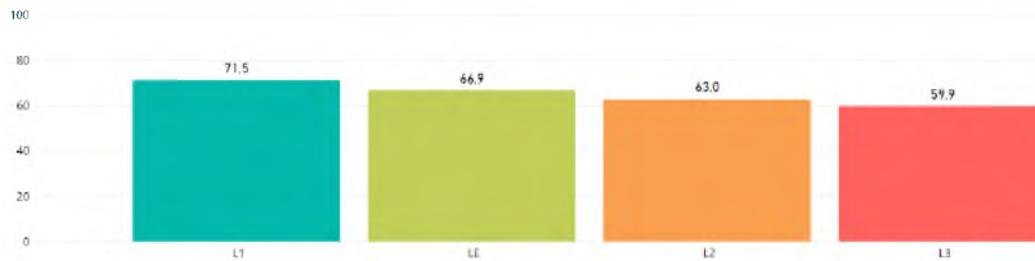
Nota: La información de este gráfico solamente es válida para consultas por entidad.

II. Índices de desempeño de los componentes MECI



Componente	Puntaje consultado	Máximo Nación
C1: CONTROL INTERNO: Ambiente propicio para el ejercicio del control	69,3	98,3
C2: CONTROL INTERNO: Evaluación estratégica del riesgo	64,8	93,5
C3: CONTROL INTERNO: Actividades de control efectivas	67,8	99,0
C4: CONTROL INTERNO: Información y comunicación relevante y oportuna para el control	68,3	99,0
C5: CONTROL INTERNO: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	64,9	94,7

III. Índices de desempeño de las líneas de defensa



Nota: Los colores en este gráfico no representan un alto o bajo desempeño, sino un ranking de las líneas de defensa a partir de los puntajes de la consulta.

Id índice	Descripción
LE	CONTROL INTERNO: Línea Estratégica
L1	CONTROL INTERNO: Primera Línea de Defensa
L2	CONTROL INTERNO: Segunda Línea de Defensa
L3	CONTROL INTERNO: Tercera Línea de Defensa

Estos resultados se constituyen en la línea base que permitirá a la entidad avanzar en la implementación efectiva del –MECI–.

Con fundamento en lo anterior y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 de Ley 87 de 1993 (modificado por los artículos 9º de la Ley 1474 de 2011, 23 del Decreto 019 de 2012 y 156 del Decreto 2106 de 2019), así como, los lineamientos generales contenidos en la Circular Externa N° 100-06 del 19 de diciembre de 2019 expedida por el –DAFP–, esta oficina evaluó el estado del –SCI– para el periodo correspondiente, utilizando la herramienta de Autodiagnóstico a la Gestión de la Política del Control Interno dispuesta por el –DAFP–, mientras dicha entidad define el nuevo formato para la presentación de este informe.

AMBIENTE DE CONTROL

CONJUNTO DE DIRECTRICES Y CONDICIONES MÍNIMAS QUE BRINDA LA MESA DIRECTIVA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES, CON EL FIN DE IMPLEMENTAR Y FORTALECER SU SISTEMA DE CONTROL INTERNO.

Para asegurar un ambiente de control que le permita disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del Control Interno, la Cámara de Representantes deberá contar en primer lugar, con el compromiso, liderazgo y los lineamientos de la Mesa Directiva y del Comité Coordinador del Sistema de Control Interno¹, y subsiguientemente, de las demás líneas de defensa según las responsabilidades definidas en este componente para cada una de ellas. Dichas condiciones se verificarán si:

1. La Corporación demuestra, de manera tangible, el compromiso con la integridad (valores) y principios del servicio público por parte de todos sus servidores (Representantes a la Cámara, personal de UTL, personal de planta, contratistas y demás personal vinculado a la Corporación), independientemente del nivel al que pertenecen y las funciones que desempeñan.

¹ Manual Operativo del Sistema de Gestión en el marco del MIPG versión 2, 7ª Dimensión: Control Interno, pág. 82.

2. El Comité Coordinador del Sistema de Control Interno de la Corporación, supervisa permanentemente el desempeño del Sistema de Control Interno y determina las mejoras a que haya lugar.
3. La Mesa Directiva asume la responsabilidad y el compromiso de establecer los niveles de responsabilidad y autoridad apropiados para la consecución de los objetivos institucionales, y asigna en personas idóneas, las responsabilidades para la Gestión de los Riesgos y del Control.
4. La Mesa Directiva da el carácter estratégico a la Gestión del Talento Humano, conforme con los lineamientos fijados en la Primera Dimensión del MIPG.

OBSERVACIONES:

1. La Corporación debe definir herramientas de medición, seguimiento y evaluación, que permitan verificar que todos sus servidores están comprometidos con la integridad (valores), cumplen las normas que definen sus estándares de conducta y practican los principios del servicio público. Tampoco se encuentran evidencias sobre la realización a nivel institucional de actividades permanentes de sensibilización, fomento e interiorización de las normas internas en esta materia y de los principios del servicio público.
2. Dentro del acervo documental de la Corporación se evidencia el liderazgo de la Dirección Administrativa en los temas relacionados con la planeación institucional, de tal forma es importante que la Mesa Directiva participe de manera más activa en las labores de orientación y coordinación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad.
3. La entidad debe establecer los niveles de responsabilidad y autoridad en la administración y gestión de los riesgos para la consecución de los objetivos institucionales, así mismo debe implementar mecanismos de selección que permitan garantizar la idoneidad del personal a cargo de la Gestión de los Riesgos y del Control institucional.
4. En atención al inicio de la implementación del MIPG, la Entidad debe definir actividades tendientes a dar el carácter estratégico a la Gestión del Talento Humano, conforme con los lineamientos fijados en la Primera Dimensión de dicho Modelo.

GESTIÓN DE LOS RIESGOS INSTITUCIONALES

PROCESO DINÁMICO E INTERACTIVO QUE LE PERMITE A LA ENTIDAD IDENTIFICAR, EVALUAR Y GESTIONAR AQUELLOS EVENTOS, TANTO INTERNOS COMO EXTERNOS, QUE PUEDEN AFECTAR O IMPEDIR EL LOGRO DE SUS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.

Una efectiva Gestión del Riesgo al interior de la Corporación, se traduce en una actividad permanente en la que todos los servidores interactúan bajo el liderazgo y la orientación de la Mesa Directiva y el Comité Coordinador del Sistema de Control Interno², que

² Manual Operativo del Sistema de Gestión en el marco del MIPG versión 2, 7ª Dimensión: Control Interno, pág. 84.

permite identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales, lo que por ende requiere que previamente la Corporación haya establecido sus objetivos, los cuales deben estar alineados con el propósito fundamental para el cual fue creada. Para garantizar este ejercicio, cada línea de acción desde su rol, deberá coadyuvar a que la Cámara de Representantes cumpla las siguientes condiciones:

1. Identificar acontecimientos potenciales que, de ocurrir, afectarían a la Corporación, y brindar atención prioritaria a aquellos riesgos de carácter negativo y de mayor impacto potencial.
2. Identificar y evaluar los cambios que pueden afectar los riesgos al Sistema de Control Interno.
3. Dar cumplimiento al artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, relacionado con la prevención de los Riesgos de Corrupción, su identificación y control, a través del Mapa de Riesgos de Corrupción. De igual manera, considerar la probabilidad de fraude que pueda impactar la adecuada gestión institucional.

OBSERVACIONES:

1. El Plan Estratégico 2019-2020 "TRANSPARENCIA CON CALIDAD HUMANA", se construyó de manera participativa por los líderes de procesos y sus equipos de trabajo, sin embargo, no se observa una participación activa de la Mesa Directiva en este proceso.
2. La Política de Administración del Riesgo 2019 fue definida por la Dirección Administrativa y contempla riesgos estratégicos, de imagen, operativos, financieros, de cumplimiento y tecnológicos, sin embargo, se evidencia que la Mesa Directiva no ha participado de manera activa en la definición de las políticas de Gestión de la Corporación, obligación que le es inherente conforme a lo establecido en el artículo 41 de la Ley 5ª de 1992, numeral 1, concordante con lo estipulado en el párrafo único del artículo 383 de la misma norma y en la 7 Dimensión del MIPG, en relación con las líneas de defensa del MECI.
3. Revisada la política de riesgos, se observa que no contiene lineamientos frente al tratamiento de los riesgos de corrupción y de fraude, Otro aspecto relevante tiene que ver con el contenido de las matrices de Riesgos de Gestión, Riesgos Digitales y del Mapa de Riesgos de Corrupción, donde se evidencia una gran debilidad a nivel institucional en la identificación, clasificación y formulación de cada tipo de riesgo y la medición de su impacto en la consecución de los objetivos propuestos por la Corporación, situación que se confirma con la materialización del riesgo tecnológico presentado en el DATA CENTER de la Corporación, el cual no ha sido superado a la fecha, con los consecuentes impactos negativos al interior de la institución, hacia el usuario externo y grupos de interés.

4. La Mesa Directiva y el CCSCI deben dinamizar acciones de seguimiento y evaluación que permitan mejorar el Sistema de Control Interno, así como detectar cambios que puedan afectar su funcionamiento.
5. Si bien en el CCSCI se tratan y aprueban temas relacionados con los riesgos, es importante que la actividad de seguimiento sea más recurrente y evalúe y de línea sobre la administración de los riesgos en la Corporación, realmente a la alta dirección sobre el monitoreo y efectividad de la gestión del riesgo y de los controles definidos, haga seguimiento a su gestión, gestione sus riesgos y aplique controles a los mismos.

ACTIVIDADES DE CONTROL

ACCIONES DETERMINADAS POR LA ENTIDAD, GENERALMENTE EXPRESADAS A TRAVÉS DE POLÍTICAS DE OPERACIÓN, PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS, QUE CONTRIBUYEN AL DESARROLLO DE LAS DIRECTRICES IMPARTIDAS POR LA ALTA DIRECCIÓN FRENTE AL LOGRO DE LOS OBJETIVOS.

Este tercer componente refiere la necesidad de implementar controles para dar tratamiento a los riesgos identificados por la Corporación, generando una cultura institucional a partir de la cual se fortalezca el desarrollo de actividades de control con el fin de garantizar que éstas sean adecuadas, para ello se requiere definir el rol de cada una de las instancias que participan en la definición y ejecución de las acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo.

Conforme a lo dicho, cada una de las líneas de acción deberá asumir sus responsabilidades en relación con este componente para que la entidad cumpla como mínimo con las siguientes condiciones:

1. Determinar acciones efectivas que contribuyan a mitigar todos los riesgos identificados por la Corporación.
2. Definir controles en materia de Tecnologías de la Información y la Comunicación –TIC-.
3. Implementar Políticas de Operación mediante procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en materia de control.

OBSERVACIÓN:

Tomando en consideración las deficiencias de los documentos diseñados a nivel institucional objeto de revisión en el componente anterior, se evidencia que las actividades de control en materia de riesgos en algunos casos son inefectivas, por lo que se requiere que sean revisadas de manera prioritaria, tomando en cuenta el papel preponderante que cumplen en la consecución de los objetivos y metas planteados por la Corporación.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

LA INFORMACIÓN SIRVE COMO BASE PARA CONOCER EL ESTADO DE LOS

CONTROLES, ASÍ COMO PARA CONOCER EL AVANCE DE LA GESTIÓN DE LA CORPORACIÓN.
LA COMUNICACIÓN PERMITE QUE LOS SERVIDORES PÚBLICOS COMPRENDAN SUS ROLES Y RESPONSABILIDADES, Y SIRVE COMO MEDIO PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS.

Este cuarto componente establece la necesidad de verificar que las políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos dentro y en el entorno de la Corporación, satisfagan la necesidad de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa, procurando que la información y la comunicación a nivel institucional, de cada proceso y área, sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor y grupos de interés. Para materializar las exigencias de este componente, la Corporación debe evidenciar el cumplimiento de las siguientes actividades:

1. Obtener, generar y utilizar información relevante, oportuna, confiable, íntegra y segura que de soporte al Sistema de Control Interno.
2. Comunicar la información relevante hacia el interior de la Corporación, para apoyar el funcionamiento del Sistema de Control Interno.
3. Comunicarse con los grupos de valor, sobre los aspectos claves que afectan el funcionamiento del Sistema de Control Interno y proporcionar información hacia las partes externas en respuesta a sus necesidades y expectativas.
4. Desarrollar cada una de las actividades abordadas desde la Dimensión Quinta del MIPG: Información y Comunicación.

OBSERVACIONES:

De acuerdo con el plan estratégico de la Cámara de Representantes, la Oficina de Información y Prensa tiene como objetivo liderar los diferentes productos y procesos de comunicación, para que, de una manera objetiva, imparcial y transparente, se informe a los colombianos sobre el desarrollo de las actividades que realiza la corporación (radicación, aprobación de proyectos de ley, debates de control político, audiencias públicas, foros y demás eventos propios de la corporación).

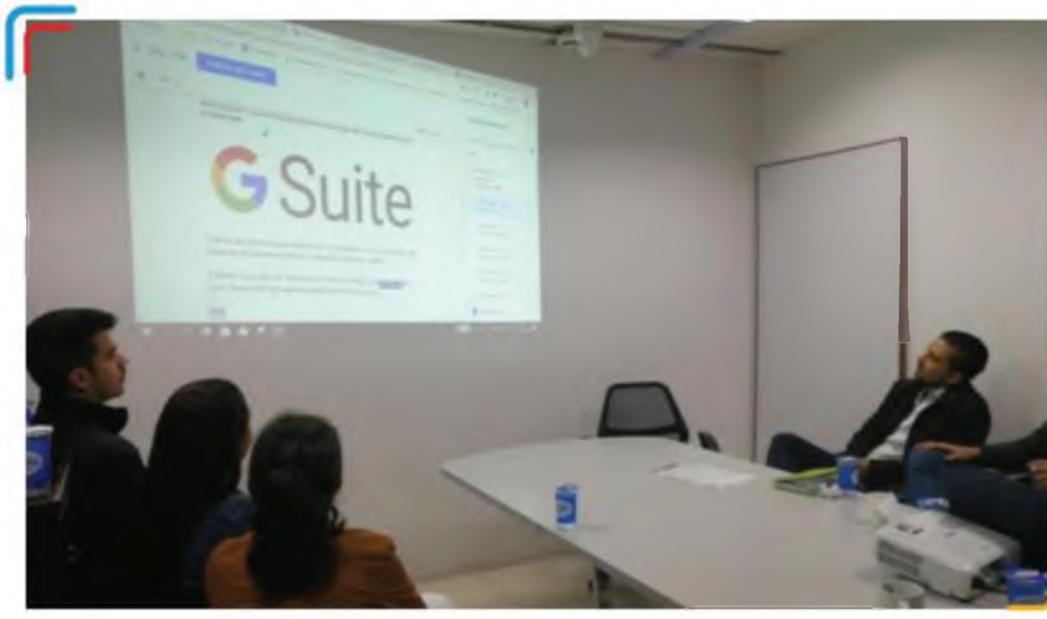
La oficina cuenta con un equipo de técnicos y profesionales en el área de comunicación y afines, quienes son los encargados de cubrir la agenda legislativa con el fin de generar la publicidad y difusión de la labor legislativa, a través de programas en televisión, radio, prensa, redes sociales, página web y convocatoria en medios nacionales.

Estos espacios están abiertos para que los 172 Representantes a la Cámara puedan acceder a los diferentes programas que se tienen, en cada uno se requiere previa coordinación con el jefe de prensa para evaluar temas de contenido y horarios.

La Entidad cuenta con los siguientes medios comunicativos

PRODUCTOS	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLES
 NOTICIERO NCR	Generar mayor impacto en la opinión pública sobre la actividad política, legislativa y administrativa de la cámara de representantes.	Generar mayor impacto en la opinión pública sobre la actividad política, legislativa y administrativa de la cámara de representantes.	CLAUDIA GARCIA
 CANAL DEL CONGRESO	Fortalecer la imagen del canal Congreso / cámara.	Generar mayor impacto en la opinión pública sobre la actividad política, legislativa y administrativa de la cámara de representantes.	LUIS PEREZ
 FRECUENCIA LEGISLATIVA	Aumentar participación de los representantes y área administrativa en el programa Frecuencia Legislativa para generar mayor impacto en la opinión pública.	Generar mayor impacto en la opinión pública sobre la actividad política, legislativa y administrativa de la cámara de representantes.	Pendiente
 REDES SOCIALES Y PÁGINA WEB	Generar mayor impacto en la opinión pública sobre la actividad política, legislativa y administrativa de la cámara de representantes.	Generar mayor impacto en la opinión pública sobre la actividad política, legislativa y administrativa de la cámara de representantes.	MARIA L. BARRERA
 REVISTA PODER LEGISLATIVO	Generar reconocimiento como la revista oficial de la cámara de representantes ante la corporación y otras entidades oficiales.	Generar mayor impacto en la opinión pública sobre la actividad política, legislativa y administrativa de la cámara de representantes.	NUBIA PARRA
 COMUNICACIONES INTERNAS	Fidelizar y generar sentido de pertenencia entre los funcionarios de la cámara de representantes y aumentar impacto en opinión pública.	Generar mayor impacto en la opinión pública sobre la actividad política, legislativa y administrativa de la cámara de representantes.	CLAUDIA GARCIA
 ÁREA ADMINISTRATIVA Y JURÍDICA	Optimizar equipo de trabajo en beneficio de la elaboración de los productos.	Generar mayor impacto en la opinión pública sobre la actividad política, legislativa y administrativa de la cámara de representantes.	ANGI LOPEZ

1. Se observa un avance significativo en la estrategia de comunicación implementada por la Mesa directiva de la Corporación.
2. A nivel interno se implementó el aplicativo de Gestión documental ControlDoc y la migración del correo institucional a la plataforma G Suite.



3. Si bien se han adelantado acciones tendientes a mejorar la comunicación interna y externa, desde el mes de octubre de 2019 se presentó un incidente en el DATA CENTER de la Corporación, que ha afectado de manera considerable todos los procesos internos y externos, así como, la generación de información con las características de

oportunidad, ocasionando un retroceso en los avances presentados desde la puesta en marcha del Aplicativo de Gestión Documental y correo interno.

MONITOREO O SUPERVISIÓN CONTINUA

BUSCA QUE LA CORPORACIÓN HAGA SEGUIMIENTO OPORTUNO AL ESTADO DE LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS Y LOS CONTROLES, ESTO SE PUEDE LLEVAR A CABO A PARTIR DE DOS TIPOS DE EVALUACIÓN: CONCURRENTE O AUTOEVALUACIÓN Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE.

Este último componente ratifica la importancia de realizar actividades permanentes de evaluación y seguimiento al estado del Sistema de Control Interno, lo que a su vez implica el seguimiento al conjunto de dimensiones del Modelo, de tal manera que la autoevaluación y la evaluación independiente se convierten en la base para emprender acciones para subsanar las deficiencias detectadas y encaminarse en la mejora continua.

Por lo tanto, para contar con un adecuado y efectivo componente de monitoreo y supervisión dentro del Sistema de Control Interno, la Corporación deberá:

1. Realizar autoevaluaciones continuas y evaluaciones independientes para determinar el avance en el logro de las metas, resultados y objetivos institucionales propuestos, así como la existencia y operación de los componentes del Sistema de Control Interno.
2. Evaluar y comunicar las deficiencias del Sistema de Control Interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas.
3. Realizar evaluaciones continuas a los diferentes procesos o áreas de la Corporación, en tiempo real, por parte de los líderes de proceso, teniendo en cuenta los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, los planes de mejoramiento, entre otros.
4. Elaborar un plan de auditoría anual con enfoque de riesgos.
5. Llevar a cabo evaluaciones independientes de forma periódica, por parte de la Oficina Coordinadora del Control Interno a través de la auditoría interna de gestión.
6. Determinar, a través de auditorías internas, si se han definido, puesto en marcha y aplicado de manera efectiva, los controles establecidos por la Corporación.
7. Determinar, a través de auditorías internas, las debilidades y fortalezas del control y de la gestión, así como el desvío de los avances de las metas y objetivos institucionales trazados.
8. Realimentar, a través de auditorías internas, sobre la efectividad de los controles definidos.

9. Dar una opinión, a partir de las auditorías internas, sobre la adecuación y eficacia de los procesos de gestión de riesgos y control.

OBSERVACIONES:

1. Se observa que a nivel institucional las labores de autoevaluación de la gestión y el control son incipientes, considerando que los líderes de proceso y área no evalúan periódicamente sus procesos.
2. Respecto a las responsabilidades de la Oficina Coordinadora del Control Interno, esta dio cumplimiento al 100% de las actividades programadas para la vigencia de 2019 en especial lo relacionado con la ejecución del Plan Anual de Auditorías Internas – PAAI – 2019, sin embargo, debe fortalecer el Sistema de Monitoreo de hallazgos y Recomendaciones.

CONCLUSIÓN

La Oficina Coordinadora del Control Interno insiste en la necesidad de generar espacios participativos, en los que confluyan todos los actores internos, con el fin de revisar y actualizar cada uno de los elementos que componen el Sistema de Control Interno de la Corporación, conforme a la nueva estructura del MECI, de modo que se identifique su línea base y las medidas a priorizar, especialmente, aquellas que corresponda asumir a la Línea Estratégica (Mesa Directiva y Comité Coordinador del Sistema de Control Interno), en su calidad de máxima instancia de orientación, coordinación y vigilancia de la Corporación, y en consecuencia, motor dinamizador del fortalecimiento y mejora continua del Sistema de Control Interno, pues a partir de sus directrices se derivarán las demás actuaciones que corresponderá cumplir a las subsiguientes líneas de acción.

Cordialmente,



GUSTAVO ADOLFO ESCUDERO ARANDA

Coordinador del Control Interno