

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

**GUSTAVO ADOLFO ESCUDERO ARANDA**  
Coordinador del Control Interno

PERIODO:  
**NOVIEMBRE 2018 – MARZO 2019**

Con la expedición del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017, el Sistema de Control Interno se articuló con el Sistema de Gestión 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 Sistema de Control Interno.

La actualización del MECI se sujetará a los lineamientos fijados en el Manual Operativo del Sistema de Gestión - versión 2, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP–.

Con fundamento en lo anterior y para seguir dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley 1474 de 2011, esta oficina evaluó el estado del Sistema de Control Interno para el periodo correspondiente, con base en la Dimensión 7 del Manual Operativo del Sistema de Gestión - versión 2, utilizando la herramienta de Autodiagnóstico a la Gestión de la Política del Control Interno, dispuesta para tal fin por el DAFP.

**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 Interno<sup>1</sup>, y subsiguientemente, de las demás líneas de defensa según las responsabilidades definidas en este componente para cada una de ellas.

Dichas condiciones se verificarán cuando:

1. Todos los servidores (Representantes a la Cámara, personal de UTL, personal de planta, contratistas y demás personal vinculado a la Corporación), estén comprometidos con la integridad (valores), esto es, que cumplan las normas que definen sus estándares de conducta, y que practiquen los principios del servicio público, independientemente del nivel al que pertenecen y las funciones que desempeñen.

<sup>1</sup> 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, cumpla las funciones de supervisión del desempeño del Sistema de Control Interno y determine las mejoras a que haya lugar.
3. Se evidencie que en la Corporación se ha asumido la responsabilidad y el compromiso de establecer los niveles de responsabilidad y autoridad apropiados para la consecución de los objetivos institucionales, y que se ha asignado en personas idóneas, las responsabilidades para la Gestión de los Riesgos y del Control.
4. Se le dé el carácter estratégico a la Gestión del Talento Humano, de manera que todas sus actividades estén alineadas con los objetivos institucionales. Para tal fin, corresponderá a cada línea:

#### **OBSERVACIONES:**

1. La Corporación debe definir herramientas de medición, seguimiento y evaluación, que le permitan verificar que todos sus servidores (Representantes a la Cámara, personal de UTL, personal de planta, contratistas y demás personal vinculado a la Corporación), están comprometidos con la integridad (valores), que cumplen las normas que definen sus estándares de conducta y, que practican los principios del servicio público, independientemente del nivel al que pertenecen y las funciones que desempeñan. Así mismo debe realizar a nivel institucional actividades permanentes de sensibilización, fomento e interiorización de las normas internas en esta materia y de los principios del servicio público.
2. Con base en las últimas actas de reunión del Comité Coordinador del Sistema de Control Interno de la Corporación, no se evidencia que no es contundente la realización de acciones para evaluar el desempeño del Sistema de Control Interno, su acción se centra en la aprobación del manual de riesgos institucionales.
3. Si bien la Administración adelanta acciones tendientes a fortalecer el Talento Humano, se deben adelantar actividades tendientes a darle el carácter estratégico a la Gestión del Talento Humano.

### 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 interactúan todos sus servidores bajo el liderazgo y la orientación de la Mesa Directiva y el Comité Coordinador del Sistema de Control Interno<sup>2</sup>, y que 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 frente a este componente, 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:

Respecto a este componente, la Entidad elaboró el documento denominado matriz de riesgos institucionales y de seguridad digital, que tiene el propósito de identificar, analizar y valorizar los riesgos operacionales de gestión, y seguridad digital de mayor incidencia en la entidad, así mismo proporcionar una estructura de control que especifique los lineamientos necesarios y permitan armonizar los componentes de la administración del riesgo de gestión, y seguridad digital, labor realizada de acuerdo a las normas técnicas de calidad nacional tales como la "Guía de Administración de los Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital y el Diseño de Controles en Entidades Públicas", emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Secretaria de Transparencia de la Presidencia de la República y el Ministerio de Tecnologías de la información y comunicaciones.

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

### 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:

Frente a este componte y con base en los documentos diseñados a nivel institucional, se evidencia que las actividades de control en materia de riesgos no cubren todos los procedimientos de la Entidad, 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.

### **OBSERVACIÓN:**

Una vez revisados los documentos internos, se observó que la Corporación tiene implementados productos comunicativos como el Canal Congreso, el Noticiero de la Cámara de Representantes, el Programa de Radio Frecuencia Legislativa, la Revista Poder Legislativo, y la implementación de estrategias de comunicación a nivel Digital.

### 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:

La Dirección Administrativa con el propósito de realizar seguimiento permanente a las metas, actividades y cumplimiento de objetivos, desde el mes de marzo inició el seguimiento permanente a través de cada uno de los líderes de proceso y jefes de oficina de cada uno de los planes institucionales.

A nivel institucional desde la Oficina de Planeación y Sistemas se realizan las evaluaciones periódicas para determinar el avance en el logro de las metas, resultados y objetivos propuestos.

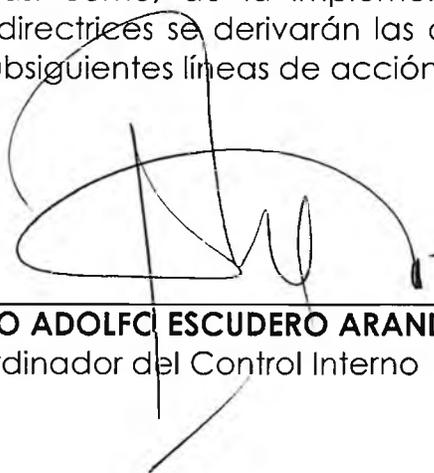
La Oficina Coordinadora del Control Interno ha presentado su Plan Anual de Auditorías basado en riesgos y se encuentra fortaleciendo el Sistema de Monitoreo de hallazgos y Recomendaciones.

## CONCLUSIÓN

A nivel general se observa que la Corporación ha realizado avances significativos en el fortalecimiento y mejoramiento del Sistema de Control Interno de la Corporación, respecto de las nuevas exigencias que surgieron en virtud de la actualización del MECI 2017.

Esta oficina reitera la importancia de iniciar de manera inmediata las actividades de revisión y actualización de cada uno de los elementos que componen el Sistema de Control Interno de la Corporación, dando prioridad a las responsabilidades que corresponde 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, así como, de la implementación del Sistema de Gestión, 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