

**INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS - INSOR**  
**Informe Pormenorizado del Sistema de Control Interno**  
**Julio 2017 - Octubre 2017**  
**Ley 1474 De 2011**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, se realizó la evaluación al Sistema de Control Interno basado en el Decreto 943 del 21 de mayo de 2014. Para esto se hizo una verificación de la gestión realizada por la entidad durante el cuatrimestre comprendido entre julio y octubre de 2017. No obstante es importante mencionar que el Sistema de Gestión en el Sector Público se encuentra en una etapa de transición luego de la expedición del Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, que realizó ajustes al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y tanto la versión final del Manual Operativo como los cuestionarios para conformar la línea base fueron proporcionados sólo hasta el 17 de octubre, sin embargo en el presente informe se da a conocer el avance observado en la entidad frente al Sistema de Control Interno.

Así mismo, cabe mencionar que se expidió el Decreto 648 de 2017, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública" en materia de administración de personal, situaciones administrativas, retiro del servicio, protección en caso de supresión de empleo y Control Interno, lo cual implica reevaluación de las actividades realizadas frente a los nuevos requerimientos.

## 1. CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

### 1.1. Talento Humano

En este componente se evidenció un gran esfuerzo por parte de la Dirección y del proceso de Gestión de Talento Humano para la generación de valor en la ejecución de las actividades programadas tanto en el Plan de Bienestar, estímulos e incentivos como en el Plan Institucional de Capacitación, sin embargo con el objetivo de mejorar la participación se recomienda la revisión de las estrategias e incentivos utilizados para promover la asistencia, igualmente se recomienda a los líderes de los procesos propiciar y motivar a sus equipos la participación en dichos espacios.

También se resalta la gestión realizada por el área para la implementación del Programa *Estado Joven*, una iniciativa liderada por el Ministerio del Trabajo en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, que consiste en la contratación de pasantes quienes reciben un auxilio formativo, la afiliación a Seguridad Social y la oportunidad de adquirir experiencia en el sector público, para lo cual se contrató un estudiante de ingeniería de Sistemas y una estudiante de Administración Pública que se encuentran apoyando las actividades de la oficina Asesora de Planeación y Sistemas.

En cuanto al tema de Seguridad y Salud en el trabajo, la entidad realizó la evaluación inicial la cual generó un Plan de Mejoramiento bajo los lineamientos de la Resolución 1111 de 2017. Se encuentran en elaboración y aprobación la documentación correspondiente para la implementación total para el 2018.

*alul*

## 1.2. Direccionamiento estratégico

La entidad se encuentra en un rediseño del Sistema de Gestión con el fin de que haya una integralidad entre los subsistemas, para lo cual el área de planeación ha venido realizando reuniones con el equipo de Gestores MECI que aún no se encuentra conformado por resolución, pero que trabajó en la revisión de procedimientos tales como procedimiento de medición y mejora, Mejoramiento Institucional, se presentó la matriz de aspectos e impactos ambientales para su validación, y se recibió capacitación sobre el componente de Talento Humano y el Código de integridad, acorde al Decreto 1499 de 2017.

Se realizó seguimiento al Subsistema de Gestión de Calidad en el cual se evidenció que observa que se cuenta con mapa de procesos, 3 manuales, 4 guías, 2 instructivos, 11 procedimientos, 72 formatos y el área de Planeación continúa trabajando conjuntamente con los líderes de proceso para elaborar y aprobar los demás documentos requeridos.

La entidad cuenta con indicadores en todos los procesos y se ha venido fomentando la apropiación y el reporte los mismos, sin embargo se requiere un acompañamiento continuo por parte de las oficinas Asesoras de Planeación y Control Interno, con el fin de afianzar la necesidad y la importancia de estos en la toma de decisiones.

## 1.3. Administración del riesgo

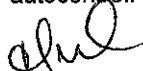
La entidad continúa trabajando en el tema de riesgos realizando los reportes trimestrales de las acciones propuestas para la mitigación de los mismos y se realiza seguimiento por parte de Control Interno, a la fecha no se ha materializado ningún riesgo.

En el mes de octubre fue aprobada la nueva versión de la Política de Administración del Riesgo por el Comité de Control Interno.

Se realizaron ejercicios de rendición de cuentas y para ello se efectuaron 3 audiencias virtuales a través de la página oficial del Instituto Nacional para Sordos en Facebook en las que la directora del INSOR, Marcela Cubides, acompañada por las dos subdirecciones contaron a la ciudadanía sobre las actividades realizadas por la entidad y resolvieron inquietudes. De igual forma el 10 de agosto se realizó la audiencia pública presencial sobre el período 2016 y primer semestre 2017 en el salón principal de la nueva sede de la entidad.

## 2. MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

En el mes de agosto Control Interno realizó una encuesta virtual para conocer el nivel de apropiación de la autoevaluación por parte de los funcionarios y contratistas del INSOR, en esta participaron 30 personas, y las respuestas fueron satisfactorias en un 93%, es decir 28 personas en promedio contestaron acertadamente las siguientes preguntas sobre que es la autoevaluación, para qué sirve, qué hacer cuando detecto fallas, contribución al cumplimiento de los objetivos y metas, mecanismos de autocontrol utilizados y los impactos de no tener autocontrol.



Así mismo en el mes de octubre con el fin de generar mayor acercamiento por parte de funcionarios y contratistas al concepto de autoevaluación, se publicó un video en lengua de señas donde se presentó a las integrantes de la oficina de Control Interno y se dieron tips de autoevaluación, éste fue publicado en Intranet.

En cuanto al tema de auditorías, durante el cuatrimestre se ejecutaron las programadas a los procesos de Gestión de Bienes y servicios y Direccionamiento Estratégico. La auditoría realizada al proceso de Gestión de Bienes y Servicios arrojó como resultado la identificación de No conformidades sobre las cuales la administración tomó medidas para subsanarlas. En cuanto a la auditoría del proceso de Direccionamiento Estratégico se identificaron No Conformidades sobre las cuales se encuentra en elaboración el plan de mejoramiento.

En el mes de octubre se da apertura a las auditorías a los procesos de Promoción y Desarrollo; Gestión Educativa y Gestión de las TIC.

Se realizó seguimiento al Plan de Acción del segundo trimestre de la presente vigencia y se comunicó a la Dirección sobre las metas y actividades que presentan incumplimiento, así mismo se recomendó que sean reformuladas las actividades que no presentaron avance y el reporte oportuno de los avances de metas de Plan de acción por parte de los líderes de proceso.

Con relación a los informes de ley y de seguimiento Control Interno ha dado cumplimiento al Programa Anual de Auditoría para la vigencia.

### **3. EJE TRANSVERSAL – INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

En cuanto a comunicación externa en el canal de YouTube del INSOR se cuenta con una lista de reproducción llamada "INSOR hoy" en las cuales se publicaron videos sobre las actividades en Risaralda en el mes de julio, entrevistas sobre el decreto 1421 de 2017 con la Ministra de Educación y con el Presidente del Consejo Nacional de Discapacidad, así mismo se cuenta con el Semanario INSOR en el que se informa semanalmente a la ciudadanía las actividades realizadas por el INSOR. Así mismo en la página de Facebook y Twitter se publica este contenido y sobre las actividades de otras entidades a las que el INSOR apoya con un intérprete.

De igual forma se dispuso el espacio "Tu Hora con la Dirección" antes llamado "Tu hora con Marcela", sobre el cual se hizo una invitación en las redes sociales para participar el 10 de noviembre con opiniones, inquietudes y experiencias sobre el tema de inclusión laboral.

En cuanto a la información interna continua el apoyo del área de comunicaciones a través de los boletines internos "EntreNos", el correo, los salvapantallas y el chat de servidores de la entidad "Escuadrón INSOR", para la divulgación de la información sobre los sistemas de información, actividades de Gestión de Talento Humano, campañas de atención al ciudadano y encuestas de satisfacción de los procesos.

Sobre los Sistemas de información actualmente se encuentra implementado el aplicativo del Sistema Integrado de Gestión en cual se tramita la aprobación y publicación de la documentación vigente del sistema, se cuenta con varios niveles de acceso de acuerdo al perfil de quienes consulta, se realizó el concurso para cambiar el icono quedando como ganadora la propuesta de la hormiga con el símbolo del INSOR, se han hecho campañas para el conocimiento del aplicativo, sin embargo se hace necesaria una mayor socialización de los documentos aprobados.

También se adquirió un nuevo Software para el manejo de Almacén que está en proceso de implementación. Así mismo se adquirió y está el aplicativo ORFEO para la implementación del subsistema de Gestión documental sobre

el cual se han hecho campañas de expectativa con funcionarios y contratistas a través de correo, salvapantallas y recordatorios en el puesto de trabajo.

#### 4. CONCLUSIÓN

La Entidad ha venido implementando el MECI y se evidencian esfuerzos por realizar una buena gestión, no obstante con la expedición del Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, que genera el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la entidad debe acogerse a este e implementarlo de acuerdo a los lineamientos dados por la función pública por lo tanto se recomienda actualizar el Acto Administrativo mediante el cual se integra el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo cambiando su denominación por *Comité Institucional de Gestión y Desempeño*; identificar la línea base del MIPG; Determinar las adecuaciones y ajustes que se requieren para la implementación del modelo; realizar un diagnóstico para identificar las brechas y diseñar un plan de mejoramiento; de igual forma actualizar el Comité Institucional de Control Interno y establecer las responsabilidades del Sistema de Control Interno.

**CILIA INES GUIO PEDRAZA**  
Asesora con funciones en Control Interno

Proyectó: Liliana Andrea Briñez Molina- Profesional Control Interno