NOMBRE DEL INFORME	**PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL - PLAN SECTORIAL - I TRIMESTRE 2026**	**FECHA DE ELABORACIÓN DEL INFORME**		
		Día	**Mes**	**Año**
		04	05	2026
RESPONSABLE PROCESO AL QUE SE REALIZA EL SEGUIMIENTO	**DIRECCIÓN GENERAL, SECRETARIA GENERAL, OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y SISTEMAS, OFICINA ASESORA JURÍDICA, SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN EDUCATIVA, SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO**			
PERIODO DEL SEGUIMIENTO	**FECHA INICIAL: 01 de enero de 2026**			
	FECHA FINAL: 31 de marzo de 2026			
OBJETIVO DEL SEGUIMIENTO	Verificar el avance de cumplimiento de las actividades establecidas en el Plan de Acción Institucional y Plan Sectorial basado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- del INSOR, correspondientes al 1er trimestre de la vigencia 2026.			

DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO

I. SEGUIMIENTO PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL

La dependencia de Control Interno del Instituto Nacional para Sordos en atención con su rol de evaluación y seguimiento, verificó el cumplimiento de los productos establecidos en el Plan de Acción Institucional -Versión 1-, las actividades programadas en los planes operativos Versión 1 aprobados por el Comité de Gestión y Desempeño, dentro del marco del tercer trimestre de la vigencia 2026.

El Plan de Acción Institucional actualmente cuenta con una versión, se encuentra alojado en el drive de Planeación Institucional 2026 y para la presente vigencia se formularon 10 dimensiones. Las evidencias a los productos y los planes operativos también se encuentran en Google Drive y Power BI.

Control Interno evidenció la publicación de la versión 1 del Plan de Acción Institucional en el portal web institucional, por otra parte, la herramienta de Power BI se encuentra funcionando de manera óptima.

A continuación, se presenta el resultado del seguimiento del plan de acción institucional y por ende la Oficina de Control Interno relaciona el avance del periodo, por cada uno de las dimensiones:

DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO:

El proceso de Talento humano, se encuentra dentro de la Dimensión 1 de Talento Humano, la cual cuenta una política: **Gestión Estratégica del Talento Humano** y está a su vez cuenta con cinco productos: Plan de trabajo de la política de talento humano ejecutado, Plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo ejecutado, Riesgo psicosocial, Implementación de control disciplinario interno y Plan de trabajo del Código de Integridad y conflicto de interés ejecutado. Se llevaron a cabo de manera satisfactoria, aunque el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo fue el único que presentó observaciones.

Plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo

Control Interno identificó que el plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo tuvo alto cumplimiento en su ejecución. Sin embargo, se generaron observaciones para el mejoramiento del sistema de gestión.

DIMENSIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO:
De conformidad con el plan de acción institucional –Versión 1-, se presentan las siguientes observaciones por parte de la dependencia de Control Interno, teniendo en cuenta que la dimensión de direccionamiento estratégico, para la vigencia 2026, estructuró su gestión mediante tres (3) ítems teniendo en cuenta los siguientes productos por políticas de planeación institucional y gestión presupuestal y eficiencia del gasto público, así:

Control Interno observó que, en lo relacionado con las Políticas de Política de Planeación Institucional y Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público, no se presentaron situaciones que retrasaran el cumplimiento y dificultaran el seguimiento de hitos o tareas de los productos.

DIMENSIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO- GESTIÓN EDUCATIVA:

De conformidad con el plan de acción institucional –Versión 1-, se presentan las siguientes observaciones por parte de la dependencia de Control Interno, teniendo en cuenta que la dimensión de Direccionamiento Estratégico –Gestión Educativa, para la vigencia 2026, enfocó su gestión en productos coherentes que presentaron alto cumplimiento en su ejecución. Control Interno resalta observaciones sobre tareas y productos a fin de fortalecer la gestión.

DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO- PROMOCIÓN DE DERECHOS:

Control Interno evidenció coherencia en la formulación de planes operativos en relación con la Dimensión de Direccionamiento Estratégico –Promoción de Derechos, para la vigencia 2026. Se detectó que la mayoría de las actividades correspondientes al primer trimestre

estuvieron orientadas a la definición de los planes de trabajo con bajo porcentaje de impacto en la ejecución de actividades.

Control Interno presentó observaciones generales en relación al monitoreo de la primera línea de defensa, el cargue de evidencias, la estructuración de los planes operativos y el producto ID 30 - relacionado con el tema Ecolsc-.

DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO- MISIONAL GESTIÓN EDUCATIVA-PROMOCIÓN DE DERECHOS:

La dependencia de Control Interno observó que en la dimensión se formularon de conformidad con la Política de Planeación Institucional dos (2) metas con dos (02) actividades específicas y dos (02) productos.

Control Interno evidenció que los productos asociados a esta dimensión - ID No. 33 y 34-, Gestionar los convenios necesarios que permitan el recaudo de recursos propios asignados al INSOR y Asesorar y asistir técnicamente a entidades de sectores no priorizados, no presentaron dificultades que retrasan el cumplimiento y el seguimiento de los hitos o tareas de los productos.

DIMENSIÓN DE GESTIÓN DE VALORES PARA RESULTADOS:

Es importante mencionar que la dimensión de gestión de valores para resultados contempla el desarrollo de las siguientes políticas: Gestión Presupuestal y Eficiencia el Gasto Público, Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos, Gobierno Digital y Seguridad Digital, Defensa Jurídica, Servicio al Ciudadano, Racionalización de Trámites, Participación Ciudadana en la Gestión Pública, Gobierno Digital-Transparencia y Acceso a la Información Pública y Lucha contra la Corrupción.

De conformidad con el plan de acción institucional –Versión 1-, se presentó una observación por parte de la dependencia de Control Interno en relación a la política de Servicio al Ciudadano de la dimensión de Gestión de Valores para Resultados, para la vigencia 2026, así:

Servicio al Ciudadano: Control Interno elevó una observación relacionada con la actualización definitiva de la carta de trato digno.

DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS:

En la dimensión de evaluación de resultados se estableció la siguiente política: Seguimiento y evaluación del desempeño institucional.

Control Interno llevó a cabo el seguimiento al plan de acción institucional, versión 1, así como al plan operativo del producto ID 49, enfocado en la ejecución de actividades de monitoreo y evaluación del desempeño institucional. Durante este proceso, Control Interno constató la inexistencia de situaciones que alteraran el cumplimiento y el seguimiento de los hitos o tareas asociadas a los productos.

DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:

Dentro de la dimensión de información y comunicación se establecieron las siguientes políticas: Gestión documental. Transparencia, lucha contra la corrupción y acceso a la información, Gestión de la información estadística.

Control Interno destacó que, en general, la mayoría de las tareas fueron ejecutadas de manera satisfactoria. Sin embargo, se identificó que el producto con ID 51, correspondiente al "Seguimiento a la ejecución de las actividades de implementación de la política de Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción", presenta áreas de mejora en las acciones que se consideraron parcialmente cumplidas.

DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:

Dentro de la dimensión de gestión del conocimiento se estableció la siguiente política: Gestión del conocimiento y la innovación.

Realizado el seguimiento al plan de acción institucional -Versión 1- y el plan operativo por parte de Control Interno, se observó que, para el I trimestre de la vigencia 2026, la ejecución de la actividad específica no presentó contratiempos ni dificultades que retrasaron el cumplimiento de hitos o tareas del producto ID 57 porque para el presente período no se establecieron actividades dentro del plan de operativo, en lo que refiere a la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la dimensión de Gestión del Conocimiento.

DIMENSIÓN CONTROL INTERNO:

Dentro de la dimensión de control interno se estableció la siguiente política: Control Interno.

Realizado el seguimiento al plan de acción institucional -Versión 1- y el plan operativo por parte de Control Interno, se observó que, para el I trimestre de la vigencia 2026, la ejecución

de la actividad específica no presentó contratiempos ni dificultades que retrasaron el cumplimiento de hitos o tareas de los productos ID 58 Y 59.

II. SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN SECTORIAL

De conformidad con la información recibida por la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas del Instituto mediante correo electrónico del 20 de abril de 2026, se gestionó lo siguiente:

1. El pasado 20 de febrero de 2026, el MIE citó el primer comité de gestión y desempeño sectorial en el cual se realizó la presentación del documento de plan estratégico sectorial avalado por el Ministerio de Igualdad.
2. Se solicitó a las entidades adscritas del Ministerio diligenciar la matriz en Excel donde se plasman las metas por cada entidad alineadas con el plan estratégico sectorial.
3. La matriz fue enviada por el INSOR al MIE el 27 de febrero de 2026.
4. Se definió que el primer avance que debía presentarse seria con fecha de corte al mes de mayo de 2026.

Por otra parte, Control Interno observó en la matriz del Plan Estratégico Sectorial del Sector Administrativo de Igualdad y Equidad que: El INSOR es responsable de la estrategia denominada "Promover espacios de participación ciudadana y liderazgo juvenil" del objetivo sectorial "Garantizar el acceso de las juventudes a oportunidades de educación, empleo, participación y desarrollo integral, reduciendo brechas de desigualdad. Y del indicador "Personas sordas beneficiadas con programas de inclusión" de la estrategia "Promover la inclusión efectiva de personas con discapacidad" del objetivo sectorial denominado "Garantizar los derechos de la población LGTBIQ+ y de las personas con discapacidad, promoviendo la inclusión y eliminando la discriminación.

OBSERVACIONES

DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO

Plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo

T| Convocar y realizar reunión con coordinadores de GBS y TH para identificación de necesidades vigencia 2027

La misma Acta No. 1 del 2026-02-10 respalda esta tarea, dado que el numeral 3 del documento desarrolla cualitativamente las necesidades para la vigencia 2027 en cuatro variables: auditorio institucional, mobiliario ergonómico, continuidad del SG-SST e infraestructura y ambientes laborales. Se valida el cumplimiento. Las dos tareas (T2 y T3 del Hito 1) están soportadas en el mismo documento.

El numeral 3 del acta identifica necesidades para 2027 de manera cualitativa y descriptiva, pero sin una priorización con criterios técnicos cuantificados (costo estimado, urgencia, impacto en riesgo entre otros). Se recomienda que en el siguiente ciclo de planeación este análisis incorpore una valoración más estructurada de las necesidades proyectadas.

T| Realizar el reporte de estándares mínimos al Ministerio de Trabajo vigencia 2026

Se verificó el reporte REME-SGSST-917714-2025-1, generado el 2026-02-03, con resultado de 100/100 puntos en la totalidad de los 60 ítems evaluados a lo largo de los ciclos Planear, Hacer, Verificar y Actuar, obteniendo calificación "Aceptable" conforme a la Resolución 0312 de 2019.

El título de la tarea en el Plan Operativo indica "*Realizar el reporte de estándares al Ministerio de Trabajo vigencia 2026*", cuando el reporte corresponde a la autoevaluación de la vigencia 2025, conforme a lo señalado en la Circular 0027 de 2026 del Ministerio de Trabajo, situación que el proceso aclaró en la descripción del avance. Se recomienda ajustar la denominación de la tarea en la próxima vigencia para evitar esta ambigüedad. Se valida el cumplimiento de la tarea.

T| Apoyar en la construcción de la ficha técnica para estudio previo de exámenes médicos

Se verificó el documento "Anexo 1 – Ficha de Condiciones Técnicas para Exámenes Médicos Ocupacionales", el cual especifica el objeto y plazo del servicio, los tipos de examen requeridos (ingreso, periódico y egreso) con sus cantidades por perfil de cargo, las generalidades del servicio, obligaciones del contratista, pólizas y forma de pago. El documento constituye un insumo técnico suficiente y pertinente para el proceso de contratación del servicio de exámenes ocupacionales. Se valida el cumplimiento de la tarea. Se recomienda verificar que esta ficha haya sido incorporada formalmente a los estudios previos del proceso contractual correspondiente.

T | Verificar el profesiograma

Se verificó la matriz del profesiograma aportada, elaborada con asesoría de médico especialista en SST. El documento registra como fecha de elaboración febrero de 2025, es decir que corresponde a la vigencia anterior. La tarea estaba programada para enero de 2026 con el propósito de verificar la vigencia del instrumento. Si bien el acto de verificar no implica necesariamente actualizar el documento, la ausencia de un registro fechado de la revisión efectuada en enero de 2026 (nota, correo, acta o campo de revisión en el propio formato) impide acreditar de manera independiente que la verificación ocurrió en el mes programado. Se recomienda que futuras verificaciones queden formalizadas mediante un registro explícito

que indique la fecha, el resultado de la revisión y la decisión tomada (mantener vigente o actualizar). Se valida el cumplimiento con la salvedad indicada.

T | Aplicación de la encuesta de morbilidad sentida

Se verificó la matriz de resultados de la encuesta de morbilidad sentida 2026, aplicada mediante Google Forms el 2026-03-13. La tasa de respuesta obtenida corresponde al 15,6% del total, lo que representa una muestra estadísticamente insuficiente para fundamentar diagnósticos de condiciones de salud con validez poblacional. Una participación de esta magnitud limita la representatividad de los resultados y puede comprometer la calidad de los insumos para los programas de vigilancia epidemiológica osteomuscular y psicosocial. Se recomienda que el proceso establezca una meta mínima de participación del 100% para personal de planta y del 70% para contratistas, implementando estrategias activas de convocatoria que incluyan a contratistas y defina este indicador como criterio de calidad de la tarea en la próxima vigencia. Se valida el cumplimiento de la aplicación del instrumento, con la observación sobre representatividad.

T | Actualizar la matriz de peligros y riesgos de acuerdo a las observaciones de los colaboradores y medición de la batería de riesgo psicosocial y /o accidentes de trabajo

Se verificó la Matriz IPEVR FOTH100 con fecha 04/03/2026, que cubre 10 procesos o grupos de actividades y aproximadamente 90 registros de peligros. La unidad de control interno presenta las siguientes observaciones al respecto:

- Error en la clasificación taxonómica en el proceso de Conductor, donde el peligro biológico (virus) está catalogado como "Fenómenos Naturales";
- La Hoja3 del archivo (oculta) contiene registros duplicados del proceso de Mantenimiento Locativo con valores de NE distintos a los de la hoja principal, generando una inconsistencia en la evaluación de un proceso de alto riesgo sin que la versión oficial esté definida;
- En los procesos de Grabación de contenidos, Comisiones y Teletrabajo, la columna de Nivel de Consecuencia (NC) contiene valores secuenciales que no corresponden a la escala GTC-45, lo que invalida el cálculo del Nivel de Riesgo en estos tres procesos;
- Las descripciones de peligros del proceso de Teletrabajo fueron copiadas del proceso de Grabación sin adaptación al contexto del trabajo domiciliario;
- La columna de Evidencia está vacía en la totalidad de registros
- Las fechas de terminación de las medidas de intervención no están diligenciadas.
- Se recomienda que el proceso realice una revisión y corrección de los hallazgos señalados con el apoyo del médico especialista en SST o la ARL, y que la versión corregida sea validada formalmente antes de su uso como insumo para la toma de decisiones de intervención.

Se valida el cumplimiento de la tarea de actualización con las observaciones indicadas.

T | Apoyar en el planteamiento del plan de trabajo de la Brigada de Emergencias
Se verificó el Plan de Trabajo de la Brigada 2026, estructurado con actividades y meses de ejecución proyectada para las cuatro tipologías de brigada: primeros auxilios, contra incendios, evacuación y búsqueda y rescate. El proceso indicó que el documento no requiere codificación institucional dado que la normativa vigente no lo exige. A partir del mismo documento se observa:

- El plan de trabajo de la brigada no está suscrito o no cuenta por lo menos con la firma del responsable del SG-SST,
- Definir el número de integrantes de la brigada en relación con la planta global.
- No incorpora metas mínimas cuantificadas por actividad (número de inspecciones, jornadas de capacitación, ejercicios de respuesta)
- Fecha no definida para el simulacro, articulada con el calendario del Simulacro Nacional de la UNGRD

Se sugiere tomar como referencia los lineamientos de la Resolución 0256 de 2014 y los estándares del ítem 5.1.2 de la Resolución 0312 de 2019 para estructurar un plan de brigada que responda a los criterios de verificabilidad exigidos en la autoevaluación anual del sistema.

DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO- PROMOCIÓN DE DERECHOS:

Control Interno identificó que las debilidades señaladas en la Evaluación por Dependencias 2025 en relación con la estructuración de los planes operativos se reiteraron con un impacto reducido. Por este motivo, se solicitó al equipo responsable una reunión de trabajo con el objetivo de resolver las dificultades surgidas durante el proceso de reporte y carga de evidencias.

Como tercera línea de defensa, Control Interno emitió recomendaciones de monitoreo al proceso de promoción de derechos, debido a que las actividades incluidas en los planes operativos no mostraban una adecuada integración con los planes de trabajo de los productos. Adicionalmente, durante la revisión llevada a cabo con los responsables, no se logró la verificación de algunos insumos clave de las tareas, lo que generó la necesidad de realizar esfuerzos adicionales para completar su reporte.

Se observó que el proceso continúa dando mayor peso porcentual a la definición de planes de trabajo y a los informes de seguimiento que al desarrollo de las actividades propiamente dichas, lo que fomenta una práctica inadecuada en la gestión institucional, la medición, el seguimiento y el control. Por tanto, se condiciona la evaluación de los informes de seguimiento a listas de chequeo que guarden relación con los planes de trabajo.

Control Interno revisó que el plan de trabajo del producto ID 30 -Ecolsc- pero no logró verificar la ejecución de las actividades programas en el plan de trabajo.

DIMENSIÓN DE GESTIÓN DE VALORES PARA RESULTADOS

Producto ID 44. Evaluación Medición de desempeño institucional con puntuación de 95. Seguimiento a la implementación del proceso de Relacionamiento con el ciudadano.

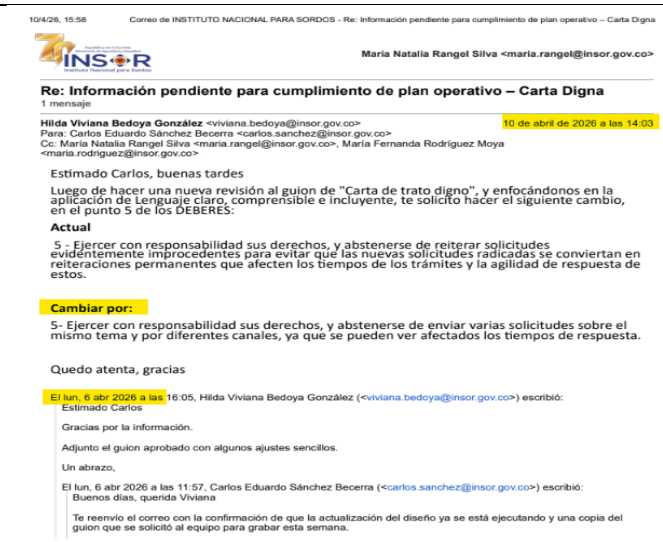
T | Revisar y actualizar el análisis de contexto del proceso
Se evidencia el cumplimiento de la tarea mediante la actualización del Formato FODE29: Análisis de Contexto Interno y Externo para la Administración de Riesgos. El análisis integra las dimensiones de Servicio al Ciudadano, Participación, Transparencia y Racionalización de Trámites.

T | Actualizar la Carta del Trato Digno
A partir de la validación efectuada por la unidad de control interno se identifica un incumplimiento en la publicación de la actualización de la Carta del Trato Digno para la vigencia 2026, dado lo siguiente:

- En el Plan de Acción institucional, esta tarea figura con un nivel de cumplimiento de "ejecución conforme" para el mes programado de marzo 2026 y solicitud formal de actualización del numeral 5 (Deberes del Ciudadano) en lenguaje claro se registró mediante correo electrónico del 10 de abril de 2026, superando el cronograma establecido o el que registra el plan operativo:



FORMULACIÓN PLAN OPERATIVO									SEGUIMIENTO						MONITORE		
H/T	ACTIVIDAD VINCULADA PROYECTO DE INVERSIÓN	DESCRIPCIÓN HITO/TAREA	% PESO	INICIO	FIN	ASIGNADO A (GRUPO INTERNO RESPONSABLE)	NOMBRE DEL RESPONSABLE (LIDERAR LA TAREA)	TIPO DE TAREA	DESCRIPCIÓN HITO/TAREA	Mes Programado	Estado de la Tarea (Planificación, Ejecución, Finalizado)	% AVANCE	LINK EVIDENCIA	DESCRIPCION DEL AVANCE	NIVEL CUMPLIMIENTO	JUSTIFICACIÓN EN CASO DE NO CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES SEGUNDA LINEA DE DEFENSA
T	Realizar acciones encaminadas al aseguramiento de la gestión institucional	Actualizar la Carta del Trato Digno	3,00%	2/03/2026	31/03/2026	Relacionamiento con las Ciudadanías	Johanna Paola Balguera Vargas		Actualizar la Carta del Trato Digno	marzo	Finalizado	100%	PO. 44 Hito 1 Tarea 8	Se publica la carta de trato digno en la sede Electrónica: https://www.insor.gov.co/home/carta-de-trato-digno-al-ciudadano/	Ejecución conforme		Se valida el cargue del documento



10/4/26, 15:58 Correo de INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS - Re: Información pendiente para cumplimiento de plan operativo – Carta Digna

María Natalia Rangel Silva <maria.rangel@insor.gov.co>

Re: Información pendiente para cumplimiento de plan operativo – Carta Digna

1 mensaje

Hilda Viviana Bedoya González <viviana.bedoya@insor.gov.co> 10 de abril de 2026 a las 14:03
Para: Carlos Eduardo Sánchez Becerra <carlos.sanchez@insor.gov.co>
Cc: María Natalia Rangel Silva <maria.rangel@insor.gov.co>, María Fernanda Rodríguez Moya <maria.rodriguez@insor.gov.co>

Estimado Carlos, buenas tardes

Luego de hacer una nueva revisión al guion de "Carta de trato digno", y enfocándonos en la aplicación de Lenguaje claro, comprensible e incluyente, te solicito hacer el siguiente cambio, en el punto 5 de los DEBERES:

Actual

5 - Ejercer con responsabilidad sus derechos, y abstenerse de reiterar solicitudes evidentemente improcedentes para evitar que las nuevas solicitudes radicadas se conviertan en reiteraciones permanentes que afecten los tiempos de los trámites y la agilidad de respuesta de estos.

Cambiar por:

5- Ejercer con responsabilidad sus derechos, y abstenerse de enviar varias solicitudes sobre el mismo tema y por diferentes canales, ya que se pueden ver afectados los tiempos de respuesta.

Quedo atenta, gracias

El lun, 6 abr 2026 a las 16:05, Hilda Viviana Bedoya González (<viviana.bedoya@insor.gov.co>) escribió:

Estimado Carlos

Gracias por la información.

Adjunto el guion aprobado con algunos ajustes sencillos.

Un abrazo,

El lun, 6 abr 2026 a las 11:57, Carlos Eduardo Sánchez Becerra (<carlos.sanchez@insor.gov.co>) escribió:

Buenos días, querida Viviana

Te reenvío el correo con la confirmación de que la actualización del diseño ya se está ejecutando y una copia del guion que se solicitó al equipo para grabar esta semana.

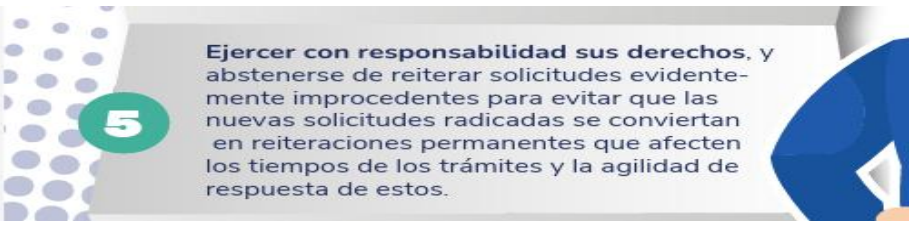
- Tras la validación directa en el portal institucional (https://www.insor.gov.co/home/carta-de-trato-digno-al-ciudadano/), se evidencia que el documento disponible a la fecha de este seguimiento (2026-04-29) aún corresponde a la versión 2025 V2. El texto actualizado del numeral 5, orientado a optimizar los tiempos de respuesta evitando solicitudes multicanal, no ha sido integrado en la versión disponible en la página:

Actual

5 - Ejercer con responsabilidad sus derechos, y abstenerse de reiterar solicitudes evidentemente improcedentes para evitar que las nuevas solicitudes radicadas se conviertan en reiteraciones permanentes que afecten los tiempos de los trámites y la agilidad de respuesta de estos.

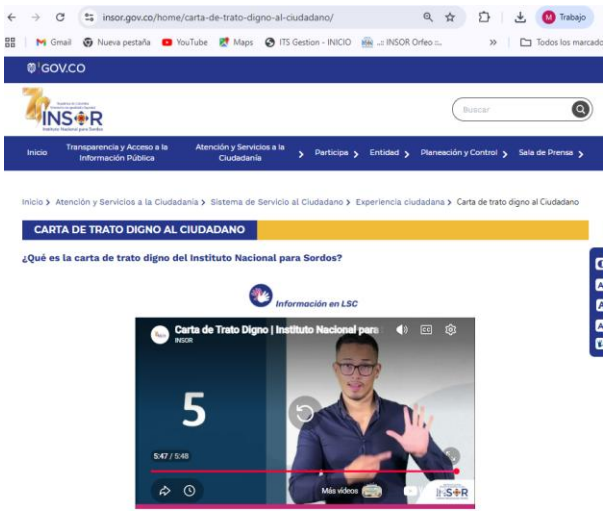
Cambiar por:

5- Ejercer con responsabilidad sus derechos, y abstenerse de enviar varias solicitudes sobre el mismo tema y por diferentes canales, ya que se pueden ver afectados los tiempos de respuesta.



Fuente: https://www.insor.gov.co/home/carta-de-trato-digno-al-ciudadano/

- La sección donde se encuentra la Carta de Trato Digno al ciudadano no presenta la fecha de la última actualización, lo genera incumplimiento de la Resolución 1519 de 2020 concretamente el Anexo 2, referente a estándares de publicación, que indica que la información pública debe ser actualizada y que se debe indicar la fecha de la última actualización.



DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:

Control Interno identificó que, el plan operativo del producto con ID 51 "Seguimiento a la ejecución de las actividades de implementación de la política de Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción" estableció el diseño de una campaña –A un clic- y el diseño de un instrumento de medición en relación a los grupos de valor con la Política de Transparencia. Sin embargo, no fue posible evidenciar las actividades desarrolladas en relación a la campaña –A un clic- durante los meses de febrero y marzo de conformidad con el plan de trabajo de dicha campaña. De igual forma, se observó la elaboración de un documento estratégico sobre la herramienta a diseñar, pero no se evidenció el diseño de la herramienta propiamente dicha.

RECOMENDACIONES

DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG SST

Si bien el proceso demuestra un avance operativo importante, la eficacia del sistema se encuentra comprometida por fallas en la calidad de la información y el rigor de los instrumentos técnicos; es importante subsanar las inconsistencias en la matriz de peligros IPEVR donde se identificaron errores taxonómicos, duplicidad de registros y fallas en la escala de valoración GTC-45.

DIMENSIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO -GESTIÓN EDUCATIVA

Ante la identificación de desfases entre la culminación de actividades y su formalización documental, es importante optimizar el ciclo de revisión interna, asegurando que los entregables se remitan a la Subdirección con la antelación necesaria para que el hito se perfeccione dentro del plazo establecido en el cronograma.

Se sugiere no reportar actividades como finalizadas mientras carezcan de la validación formal del nivel directivo, garantizando así que la trazabilidad del Plan Operativo sea un reflejo fiel y exacto de la gestión institucional.

Habiéndose observado entregables que omiten datos esenciales de control administrativo, específicamente fechas de emisión, identificación de autores y registros de aprobación se sugiere que el proceso garantice que todo soporte documental de las metas incluya su trazabilidad completa (fecha, versión, revisión, aprobación, etc).

DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO- PROMOCIÓN DE DERECHOS:

Se sugiere articular adecuadamente las actividades de los planes de trabajo a los planes operativos de cada producto a fin de evitar la materialización de los riesgos de gestión del proceso.

Se recomienda fijar una lista de chequeo de las actividades -con peso porcentual- en los informes de seguimiento. Esto con el fin de fomentar buenas prácticas en la gestión institucional, así como favorecer el monitoreo, la medición, el seguimiento y el control.

Se sugiere fortalecer el monitoreo de la primera línea de defensa y realizar dentro de los plazos establecidos el cargue de evidencias relacionadas con los productos establecidos en los diferentes planes de trabajo para primer trimestre de la vigencia 2026.

DIMENSIÓN DE GESTIÓN DE VALORES PARA RESULTADOS

Servicio al Ciudadano

Aunque los indicadores de satisfacción son sobresalientes (72.45%), es vital no bajar la guardia en la calidez de la respuesta y es por esto que recomendamos institucionalizar las llamadas aleatorias, pues el contacto directo humaniza el servicio y nos da matices que la encuesta digital no captura.

DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:

Se sugiere realizar el cargue de evidencias relacionadas con los productos establecidos en los diferentes planes de trabajo para primer trimestre de la vigencia 2026. –En relación con el producto ID 51-

DIMENSIÓN DE CONTROL INTERNO

Oficina de Control Interno - Gestión Propia (Producto 59).
Continuar mes a mes expandiendo la campaña de **Autocontrol en Señas 2026** a todos los procesos, utilizando los términos de autocontrol en LSC como un sello de identidad del INSOR.

ASESOR DE CONTROL INTERNO

Firma. Del registro en el formato (Informe de Seguimiento a la Gestión Institucional - FOEC08), es preciso mencionar que el documento objeto del asunto no presenta firma del responsable del proceso (Asesor con funciones de Control Interno), quien presento renuncia a dicho cargo desde el 30/01/2024.

Nombre:

Informe proyectado por:
Nombre: Wilson Arley Zea Solano, contratista OCI
María Margarita Peña Vargas, contratista OCI
Fernando Jaimes Jaimes, profesional especializado OCI