

## INFORME EJECUTIVO ANUAL INS 2013

### FORTALEZAS Y DEBILIDADES SCI

Reporte vía Online en la página web del DAFP, dentro del formato estipulado por esta entidad.

### FORTALEZAS

- ❖ Nombramiento como representante legal del INS al Doctor Fernando Pio de la Hoz Restrepo, a través de acta de posesión 7 de marzo de 2013 – Director General.
- ❖ Se adoptó Plan Estratégico Institucional 2012-2014, mediante resolución No. 0295 de fecha 19 de abril de 2013.
- ❖ Implementación Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Herramienta de Seguimiento a la Gestión Administrativa, como parte de aplicación del Decreto 2482 de 2012.
- ❖ Se dio estricto cumplimiento a lo normado en: Ley 951 de marzo 31 de 2005, Resolución Orgánica No 5672 de junio 24 de 2005, Circular No 11 de julio 27 de 2006 de la Contraloría General de la República respectivamente, Ley 909 del 2004 art. 50, Decreto 1227 de 2005 art. 104 y art. 107, Circular Externa 100-02 de septiembre de 2012, frente a la formulación, seguimiento y cumplimiento de los acuerdos de gestión pactos por los Gerentes Públicos del INS, aportando a la gestión institucional
- ❖ Creación y puesta en marcha del Comité Institucional de Desarrollo Administrativo mediante Resolución 0455 del 21 de junio de 2013.
- ❖ Socialización de los valores institucionales y personales del INS como parte del fomento de la cultura de Autocontrol.
- ❖ Diligenciamiento el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG-, acorde con los lineamientos de las cinco políticas de desarrollo administrativo y como insumo para el monitoreo, evaluación y control de avances y resultados institucionales y sectoriales.
- ❖ Elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano INS 2013, dando cumplimiento al Estatuto Anticorrupción Ley 1474 del 2011. Se identificaron 16 riesgos de corrupción en la entidad, 15 controles preventivos, los cuales permitieron la no materialización de los mismos en la vigencia.
- ❖ Con referencia al elemento de Desarrollo del Talento Humano, se elaboraron y ejecutaron los planes de bienestar y capacitación con los siguientes resultados:

- Del Plan de Bienestar se ejecutaron 74 actividades de capacitación, reconocimiento, celebración, culturales y recreo-deportivas, que tuvieron como objetivo mejorar la calidad de vida de los funcionarios, disminuir el estrés y generar un ambiente propicio para integrar al personal, incrementando competencias como el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, el liderazgo y el manejo de conflictos.
  - El Plan Institucional de Capacitación del 2013, dio un cumplimiento del 95,94%, ejecutando 71 actividades de capacitación con la participación de 743 en relación con lo programado, dando cobertura a las necesidades planteadas por las dependencias, fortaleciendo con ello las competencias de los ejes temáticos definidos en el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2013.
  - Se realizaron 4 jornadas de inducción y reinducción al personal de planta del INS, con una participación de 276 funcionarios.
  - Se expidió Circular 003 de enero de 2013, emitiendo lineamientos para la última fase de evaluación del desempeño periodo 2012/2013.
  - Se realizó acompañamiento a evaluados y evaluadores en la última fase de evaluación periodo 2012/2013 y en la fase de fijación de compromisos laborales periodo 2013/2014.
  - En la vigencia 2013, se realizó el proceso de evaluación de Desempeño con corte febrero y agosto 2013 de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo No.000137 del 14 de enero de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.
  - En el mes de agosto de 2013, se realizó la medición de la evaluación de clima organizacional que dio como resultado nivel bueno, se percibe que se ha incrementado las competencias de trabajo en equipo, el manejo de conflictos, la integración del personal y la participación de éste en las actividades de Bienestar.
- ❖ Implementación del Rediseño Institucional del INS en la vigencia 2013.
  - ❖ Se realizaron dos seguimientos a los mapas de riesgos de gestión de los procesos.
  - ❖ Se cuenta con la cartilla “Metodología Administración de Riesgos” SAR- INS, que comparte conceptos básicos, referencia normativa y metodología para administrar riesgos en el INS. Intranet, link Oficina de Control Interno,
  - ❖ Actualización permanente de los documentos del Sistema Integrado de Gestión, en el portal Web del INS.

- ❖ Fortalecimiento de la cultura de control, a través de diferentes actividades desarrolladas por la Oficina de Control Interno, tales como charlas de sensibilización, mensajes y Boletines.
- ❖ Se cuenta con un Sistema Integrado de Planeación - SIP, que permite la consolidación y el seguimiento de la información de los planes de acción e indicadores de operación y gestión.
- ❖ Actualización de 69 TRD con relación al rediseño institucional durante la vigencia 2013.
- ❖ Manejo de herramienta que permite consolidar y tener un control de las peticiones, quejas, reclamos de la ciudadanía.
- ❖ Se elaboró y ejecutó el plan anual de Auditoría Interna liderado por la Oficina de Control Interno.
- ❖ Se ejecutaron los seguimientos y evaluaciones a diferentes procesos, planes, programas y actividades del INS, dando cumplimiento al plan de actividades de la Oficina de Control Interno.
- ❖ Se realizó la evaluación al Sistema de Control Interno INS siguiendo la metodología impartida por el DAFP, los obteniendo un resultado de 96,74%, ubicándose en la medición de la implementación del MECI en un nivel de CUMPLIMIENTO, resaltando una mejora sustancial en la gestión de Control Institucional.
- ❖ Se realizó la evaluación al Sistema de Control Interno Contable INS, aplicando la metodología establecida por la Contaduría General de la Nación de la vigencia 2012, la cual obtuvo una calificación de 4,78 quedando dentro del rango ADECUADO, mostrando un resultado positivo dentro del manejo contable del INS.
- ❖ Se dio cumplimiento en la elaboración y presentación de Informes de Ley, atendiendo la normatividad vigente.
- ❖ Se dio cumplimiento a los Planes de acción por dependencias logrando un cumplimiento promedio del 97%
- ❖ Se realizó por parte de la CGR Auditoría Gubernamental con enfoque integral, permitiendo el fortalecimiento de la gestión institucional.
- ❖ Como resultado de la visita de seguimiento realizada por ICONTEC en el mes de noviembre, se mantiene la certificación GP 1000:2009 – ISO 9001:2008 ampliando su alcance en coherencia con el Decreto 2774 de 2012.

Como resultado de la Auditoría Interna vigencia 2013 se observan las siguientes resultados positivos

- Mantenimiento del SIG, acorde a lo los requisitos de las normas auditadas.
- Mejora en la cultura de calidad de los procesos misionales para obtener productos o servicios que cumplan con las especificaciones de manera controlada.
- Disminución de las No Conformidades identificadas, lo cual evidencia una mejora del SIG.
- Optimización del desempeño de los procesos.
- El impacto de la producción y prestación de los servicios del INS, se soporta en las características técnicas de sus productos, más no se tiene información suficiente proveniente de los clientes que permita evidenciar el cumplimiento de expectativas y su satisfacción.
- Generación de conciencia del control institucional a través del fomento de la autoevaluación y el autocontrol mediante la participación activa y autocrítica de los procesos a nivel general en desarrollo de la auditoría interna 2013.

- ❖ Fortalecimiento de infraestructura tecnológica y sistemas de información.
- ❖ Fortalecimiento de la cultura de Autocontrol, medida por el incremento de los planes de mejoramiento y el cumplimiento de las acciones propuestas.

Las anteriores fortalezas permiten evidenciar el mejoramiento continuo que se ha venido gestando en nuestro Sistema de Control Interno, contando con procedimientos claros, estandarizados, con una gestión basada en el manejo y control de los riesgos, y la aplicación de la normatividad existente, así como, en el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales soportados en la calidad y la satisfacción del cliente.

## DEBILIDADES

- ❖ Falta posicionamiento del plan de mejoramiento individual como una herramienta de mejora dentro de los procesos de evaluación de desempeño.
- ❖ En la vigencia 2013, la ejecución presupuestal en relación con lo obligado fue 69% y lo comprometido del 76% inferior al ejecutado en la vigencia anterior.
- ❖ La CGR no feneció la cuenta de la vigencia 2012, generando 19 hallazgos administrativos y dos funciones de advertencia.

Dentro de la gestión de mejora se han definido acciones para subsanar los hallazgos de la auditoría externa, igualmente el desarrollo de actividades de sensibilización que propenden por la generación de planes de mejoramiento individual que permitan la mejora del desempeño de los servidores públicos y del proceso a que pertenecen.