

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno,
o quien haga sus veces:

MARIA LUCY SOTO CARO

Período evaluado: Noviembre 12 de 2014 a
marzo 12 de 2015

Fecha de elaboración: Marzo 13 de 2015

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 9º de la Ley 1474 de 2011, "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y /a efectividad del control de la gestión pública" y tomando como referente metodológico la estructura del Modelo Estándar de Control Interno prevista por el Decreto 943 de 2014, la Oficina de Control Interno rinde informe sobre el estado del sistema de control interno para el periodo noviembre 12 de 2014 a marzo 12 de 2015 con relación a los módulos de Control de Planeación y Gestión y Control de Evaluación y Seguimiento y el Eje Transversal Información y Comunicación.

El presente informe se ha elaborado a partir de los procesos de evaluación adelantados por la Oficina en el cuatrimestre, la información enviada o publicada por las áreas y la observación de las prácticas y eventos administrativos para el periodo informado.

Módulo de Control de Planeación y Gestión

TALENTO HUMANO

- Acuerdos Compromisos o Protocolos Éticos:

El código de ética adoptado mediante Resolución 2343 de 2002 concebido como un compromiso del funcionario público para "actuar con rectitud y honradez, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpuesta persona..... También está obligado a exteriorizar una conducta honesta". Aun cuando está pendiente su actualización se mantiene la promoción de sus valores a través de diferentes campañas.

Durante el cuatrimestre se adelantaron campañas de sensibilización a la comunidad educativa divulgados a través de prensa SED con relación a los valores adoptados en el código de ética



¹ Fuente: prensa sed

- Desarrollo del Talento Humano:

Para el periodo informado desde la Dirección de Talento Humano se continuó con las actividades de desarrollo del talento humano promoviendo en el mes de diciembre la elección por voto electrónico de los representantes de los servidores en el COPASST y finalizó con la expedición de la Resolución 052 del 14 de enero de 2015 con la cual se conformó el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En este periodo se destaca la actividad denominada “COMO TRABAJO YO” Obra de teatro que buscó sensibilizar desde la apropiación que tienen los funcionarios de la SED a nivel administrativo respecto al Sistema Integrado de Gestión (SIG) y al compromiso con el servicio a la comunidad.



También se realizó la evaluación de desempeño del personal administrativo para el periodo 2014-2015 y fijación de compromisos 2015-2016 de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC y la Resolución 641 de 2014. Esta actividad estuvo acompañada de jornadas de sensibilización de la evaluación como ejercicio de reflexión, interiorización y autoevaluación del compromiso institucional y de la divulgación oportuna de la normatividad y formatos que acompañan el proceso.

A partir del mes de enero de 2015 se realizó la convocatoria de representantes de los comités de convivencia y conciliación del nivel Central y de las localidades de Bosa, Ciudad Bolívar, Suba, Chapinero-Teusaquillo, proceso que terminó el 13 de marzo con la elección por voto electrónico de los representantes.

Encargos

El encargo es “la figura administrativa por la cual la autoridad nominadora designa a un servidor público para desempeñar de manera transitoria la totalidad o algunas de las funciones de un empleo público diferente del cual el encargado es titular y que se halle vacante con carácter definitivo o temporal”². Bajo esta figura la gestión del talento humano propende por facilitar el acceso a cargos vacantes del personal administrativo de los niveles asistencial y profesional.

² Decreto 1950 de 1973

En el transcurso del cuatrimestre se continuó con el proceso de encargos para vacantes administrativas correspondiendo a 78 encargos conferidos mediante Resolución así:

| CARGO | ENCARGOS |
|---------------------------|----------|
| Profesional Especializado | 4 |
| Profesional Universitario | 26 |
| Técnico operativo | 5 |
| Secretario ejecutivo | 1 |
| Secretario | 19 |
| Auxiliar administrativo | 22 |
| Conductor | 1 |

Plan de capacitación

De acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, el Plan de Capacitación es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la Informal de acuerdo con lo establecido por la Ley general de educación”

Entre los temas de capacitación que se abordaron en el periodo se destacan durante el mes de diciembre:

Aspectos legales del gobierno electrónico y de las ciudades inteligentes.

Elaboración de mercados para los fondos de servicios educativos (FSE) con la cual se buscó armonizar los procedimientos de los colegios con el Manual de Contratación SED.

Capacitación de las madres gestantes y lactantes.

Programa de bienestar

Adoptada mediante Resolución 770 del 30 de abril de 2014 la Política Integral de Bienestar, Capacitación, Seguridad y Salud fortalece el reconocimiento institucional a la identidad de género y al individuo como constructor de lo público. En el marco del Programa de Incentivos del Plan de Bienestar, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, SOY SED

Programa Escuelas Osteomusculares

Programa “Preparándome para un nuevo ciclo”

Lanzamiento del Programa Brigadas de emergencia a Nivel Institucional

Talleres de Sensibilización y formación en Prevención de Caídas a Nivel y Orden y Aseo: “Estrategia la Prevención empieza por mi”

Campañas de Cáncer de Seno

Temporada de Vacaciones Recreativas

El viernes 28 de noviembre de 2014, se realizó el reconocimiento a las y los funcionarios administrativos de la Secretaría de Educación, que en la evaluación del desempeño correspondiente al periodo enero de 2013 - enero de 2014 alcanzaron el nivel sobresaliente y aquellos que cumplieron 20, 25, 30 y 35 años de servicio en la entidad



Inducción y Reinducción

En cumplimiento de esta política se realizó en enero de 2015 la jornada “la aventura de vivir y servir en la SED” y en febrero del mismo año se adelantaron charlas sobre prevención y abordaje de presuntas conductas de acoso laboral orientadas estas últimas a identificar las conductas que presuntamente pueden tipificar acoso laboral, conocer los alcances y consecuencias de instaurar una queja en el marco normativo y generar habilidades en el hallazgo de soluciones a situaciones conflicto.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Planes, programas y proyectos

El Despacho de la Secretaría expidió el 27 de noviembre la Circular 005 de 2014 con la cual se definieron líneas de cierre de los procesos de planeación institucional, presupuesto, tesorería y contratación y se formularon estrategias para la programación de la vigencia 2015, consolidación del plan táctico 2015, elaboración plan de adquisiciones 2015, proyección PAC 2015 y Plan Operativo Anual (POA) 2015

Plan Operativo Anual – POA

De acuerdo con la información que suministra la Oficina Asesora de Planeación en concordancia con la circular 005 del 27 de noviembre de 2014 y los lineamientos para la elaboración, seguimiento y evaluación del plan operativo anual, se determinó el cronograma de reporte de cumplimiento del POA para el último trimestre y el informe de gestión de la vigencia 2014.

Los resultados por nivel institucional fueron

SEGUIMIENTO POA 2014 – Nivel central

| Indicador | 2014 | |
|---|----------|------------|
| | Cantidad | Porcentaje |
| Total áreas Nivel Central | 32 | 100% |
| Áreas Nivel Central con POA aprobado | 32 | 100% |
| Áreas Nivel Central con seguimiento trimestre 1 | 32 | 100% |
| Áreas Nivel Central con seguimiento trimestre 2 | 32 | 100% |
| Áreas Nivel Central con seguimiento trimestre 3 | 32 | 100% |
| Áreas Nivel Central con seguimiento trimestre 4 | 32 | 100% |

SEGUIMIENTO POA 2014 – Nivel Local

| Indicador | 2014 | |
|---|----------|------------|
| | Cantidad | Porcentaje |
| Total Localidades | 20 | 100% |
| Localidades con POA aprobado | 20 | 100% |
| Localidades con seguimiento trimestre 1 | 20 | 100% |
| Localidades con seguimiento trimestre 2 | 20 | 100% |
| Localidades con seguimiento trimestre 3 | 20 | 100% |
| Localidades con seguimiento trimestre 4 | 19 | 95% |

SEGUIMIENTO POA 2014 – Colegios por Localidad

| LOCALIDAD | PROMEDIO SEGUIMIENTO |
|--------------------|----------------------|
| La Candelaria | 25% |
| Rafael Uribe Uribe | 59% |
| Suba | 62% |
| Santa Fe | 63% |
| Fontibón | 63% |
| Teusaquillo | 63% |
| Los Mártires | 66% |
| Usaquén | 66% |
| Puente Aranda | 68% |
| Kennedy | 72% |
| Bosa | 74% |
| Chapinero | 75% |
| Usme | 77% |
| Ciudad Bolívar | 81% |
| Sumapaz | 81% |
| Antonio Nariño | 85% |
| Tunjuelito | 85% |
| San Cristóbal | 88% |
| Engativá | 89% |
| Barrios Unidos | 93% |

Como se observa en los niveles central y local es permanente el compromiso de formulación y seguimiento al Plan Operativo Anual, pero no ocurre lo mismo con el nivel institucional donde sigue siendo bajo el interés y compromiso con el tema lo que desarticula los esfuerzos de alineación institucional con la planeación estratégica.

Sistema Integrado de Gestión – SIG

Con posterioridad a la expedición de la Resolución 1821 de 2014 del 9 de octubre de 2014, se aplicaron encuestas de percepción del SIG entre el personal administrativo de manera que se contara con una línea base percepción del Sistema. Las tareas de divulgación se acompañaron con plegables y wallpapers que difundieron los conceptos básicos del SIG.

Con estos insumos se definió la propuesta temática de la campaña “como trabajo yo” logrando sensibilizar a 1055 servidores de los tres niveles sobre la importancia del compromiso con la misión y los valores institucionales.

Producto de la evaluación que realiza la Oficina de Control Interno a la Implementación del SIG en la entidad, con corte a marzo 12 de 2015 se obtuvo el siguiente porcentaje de implementación:

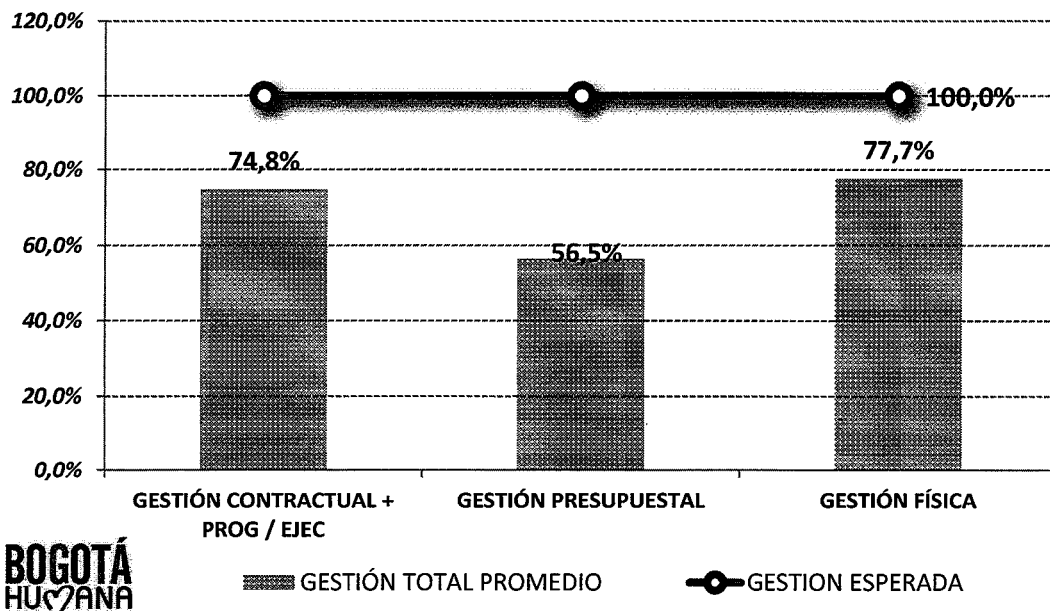
| | |
|--|--------|
| MISIÓN | 62.22% |
| VISIÓN | 64.16% |
| OBJETIVOS ESTRATÉGICOS | 70% |
| POLÍTICA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | 65.88% |
| OBJETIVOS DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | 0% |
| MAPA DE PROCESOS | 70% |
| RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD | 58.3% |
| PLAN DE CAPACITACIÓN | 70% |
| PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN | 52.5% |
| PROGRAMA DE BIENESTAR | 70% |
| PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS Y VALORACIÓN DE IMPACTOS AMBIENTALES | 0% |
| PLAN DE COMUNICACIONES | 15% |
| PLANES OPERATIVOS | 70% |
| CONTROL DE DOCUMENTOS | 67.66% |
| CONTROLES PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO | 12.72% |
| REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN | 70% |
| PORTAFOLIO DE BIENES Y SERVICIOS | 0% |
| CARACTERIZACIÓN DE PROCESOS | 70% |
| PLAN INSTITUCIONAL DE RESPUESTA A EMERGENCIAS | 20% |
| CONTROL DE REGISTROS | 70% |
| CÓDIGO DE ÉTICA | 56% |
| PROCEDIMIENTO DE REPORTE Y CONTROL DE NO CONFORMIDADES | 52.5% |
| MECANISMOS DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS Y PARTES INTERESADAS | 0% |
| TOTAL | 47.26% |

MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS

La Oficina Asesora de Planeación, realizó la actualización de 31 documentos entre procedimientos y formatos, los cuales inicialmente cuentan con la aprobación del líder de proceso. Igualmente se logró revisar y actualizar el mapa de procesos a versión 6, información que se publica en el aplicativo ISOLUCION para usuarios internos y externos.

Proyectos misionales

Una mención importante corresponde a la evaluación que en cumplimiento de lo establecido por el Decreto 370 de 2014 realizó la Oficina de Control Interno para valorar el avance en la gestión contractual, presupuestal y física de proyectos representativos asociados al Plan de Desarrollo donde la ejecución de la contratación presenta un cumplimiento de 74.8%, la gestión presupuestal (tomando como línea base el presupuesto inicial del proyecto sin modificaciones) del 56.5% y la gestión física del 77.7%.



Según los resultados obtenidos en la evaluación a 31 de diciembre de 2014 al cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo de la SED, se concluyó que :

la ejecución contractual respecto a lo programado tuvo avance bajo en los proyectos "889 "transformar las lógicas y contenidos del aprendizaje de los niños, niñas y jóvenes del sistema educativo oficial de la ciudad, ofreciendo 40 horas semanales en las escuelas para fortalecer el currículo en las áreas básicas académicas y en la formación integral de los estudiantes" (componente alimentación) con el 20%, 897 "Niños y Niñas Estudiando" (gratuidad educativa) con el 31.4% y 901 " Pre jardín - jardín y transición: Preescolar de calidad en el sistema educativo oficial" (componente alimentación) con el 33.3% debido en algunos casos a ejecución de reservas 2013 y en otros a que no se realizaron procesos contractuales programados en 2014.

Se resalta la mayor ejecución en los proyectos 901 " Pre jardín - jardín y transición: Preescolar de calidad en el sistema educativo oficial" (componente transporte), "889 "transformar las lógicas y contenidos del aprendizaje de los niños, niñas y jóvenes del sistema educativo oficial de la ciudad, ofreciendo 40 horas semanales en las escuelas para fortalecer el currículo en las áreas básicas académicas y en la formación integral de los estudiantes" (componentes dotaciones, movilidad y desarrollo curricular) y 897 "Niños y Niñas Estudiando" (componente alimentación)

ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Durante el periodo noviembre diciembre de 2014 la Oficina Asesora de Planeación concluyó el acompañamiento al nivel central para la actualización de los mapas de riesgo lo cual se constituye en un insumo importante para la construcción del mapa de riesgo institucional.

En el mismo periodo la Oficina de Control Interno adelantó seguimiento al estado de administración del riesgo en los niveles central, local e institucional para las vigencias 2013 y 2014 destacándose entre las conclusiones del ejercicio que "El marco conceptual sobre el cual se soporta el análisis para la formulación y definición del contexto estratégico presenta debilidades en su concepción que se observan en la propia Metodología de Administración del Riesgo adoptada por la entidad y en las matrices LOFA de los macroprocesos, de las Direcciones Locales de Educación y de los Colegios Oficiales Distritales por cuanto se identificaron que algunos riesgos fueron formulados con base en las fortalezas; se enuncian riesgos soportados en amenazas que inciden en la imposibilidad de formular acciones a cargo del responsable de la administración del riesgo y se definen amenazas que son limitaciones; de igual manera, se cataloga a los tres niveles de la entidad por separado y no como una unidad institucional al determinar amenazas provenientes de uno u otro nivel."

El seguimiento también aporta recomendaciones relacionadas con que "Es necesario que la Alta Dirección de la entidad fortalezca y garantice los procesos entre su cuerpo directivo, funcionarios y servidores y logre implantar la cultura de la Administración del Riesgo; consecuente con estos puntos, se hace necesario que la entidad cuente con una definición clara y real del contexto estratégico que asegure una estructura sólida y una formulación acorde con todos los factores externos e internos que afectan a la SED; de igual forma, contar con la totalidad de los mapas de riesgos en los Macroprocesos, Direcciones Locales de Educación y en todas las instituciones educativas.

Esto depende del compromiso de las dependencias y de la capacidad de la Oficina Asesora de Planeación para generar una guía metodológica amigable, un proceso de sensibilización efectivo, de interactuar con cada uno de los niveles de la entidad, de asegurar la participación de los estamentos en la construcción de este instrumento de gestión, validar la asimilación de la importancia de la administración del riesgo y traducir todo lo anterior en mejora institucional y del compromiso de las dependencias para generar mejoramiento continuo."

AUDITORIA INTERNA

La Oficina de control interno en cumplimiento del POA establecido para el periodo de noviembre 12 a diciembre 31 de 2014 finalizó entre otros con los siguientes procesos auditores:

Auditoria Proceso licitatorio SED-LP-DCCEE-038-2014

De acuerdo con lo evidenciado en la auditoría se pudo inferir que el motivo del descarte del proceso SED-LP-DCCEE-0038-2014 se generó en la necesidad de cubrir el déficit que presentaba la nómina de la SED lo cual generó un traslado presupuestal al proyecto 262 hábitat escolar causándole un recorte de dinero, el cual afectaría las obras en unos colegios que estaban dentro del presupuesto inicial del proyecto y que ahora serán excluidos debido a dicho recorte. En consecuencia, la Oficina de Control Interno recomendó que en las futuras programaciones presupuestales se contemplen los gastos prioritarios, habida cuenta que los gastos de nómina son de esta importancia de acuerdo con las normas y los principio presupuestales establecidos en el estatuto orgánico del presupuesto en especial al principio de la Programación integral. Igualmente se deben tener en cuenta los aspectos relevantes para una correcta programación presupuestal que contempla la guía para la administración de los recursos del sector educativo del Ministerio de Educación Nacional.

Informe de cumplimiento a la Directiva 003 de 2013 Alcaldía Mayor de Bogotá

Producto de esta auditoría se identificó la implementación de acciones de difusión a través de instructivos y plegables sobre el debido cuidado de bienes de la SED, la debilidad en las acciones de salvaguarda de bienes y manuales de funciones. Se ha recomendado a partir de lo anterior continuar con las actividades de capacitación sobre los temas de la Directiva 03 de 2013, fortalecer el uso de medios electrónicos y culminar los procesos de actualización del manual de funciones y competencias laborales incluyendo la socialización necesaria una vez sean aprobados.

Evaluación a la gestión por dependencias

De acuerdo con lo establecido por la Circular 04 de 2005 del Consejo Asesor en materia de control interno de las entidades del orden nacional y territorial, durante los meses de diciembre de 2014 y enero de 2015 se realizó la evaluación a la Gestión por dependencias producto de lo cual se evaluaron 51 áreas de los niveles central y local. En su mayoría las áreas recibieron el proceso evaluador como un aporte positivo y oportuno para la evaluación del desempeño de los servidores públicos que se realizó en el mes de febrero. La evaluación adicionalmente se constituyó en insumo importante para la formulación de los Planes Operativos Anuales de la vigencia 2015.

El ejercicio permitió hacer una valoración cualitativa y cuantitativa de la gestión 2014 de cada área y medir el grado de cumplimiento de los compromisos de la planeación institucional bajo la orientación conceptual y metodológica de la Oficina Asesora de Planeación.

Auditorias Colegios Distritales

En cumplimiento al programa de auditorías del primer cuatrimestre, la Oficina de Control Interno, realizó evaluación independiente al Sistema de Control Interno de los Fondos de Servicios Educativos (FSE) en veintitrés (23) colegios a saber: Colegio Class de Roma, Colegio Veintiún Ángeles, Colegio Darío Echandía, Colegio Villa Rica, Colegio Carlos Arturo Torres, Colegio la Paz, Colegio los Pinos, Colegio

San Benito, Colegio Almirante Padilla, Colegio Gabriel Betancur, , Colegio Eduardo Carranza, Colegio Álvaro Gómez, Juan Evangelista Gómez, Colegio Juan Evangelista Gómez, Colegio Motorista, Colegio Rafael Núñez, Colegio San José de castilla, Colegio Liceo Femenino Mercedes Nariño, Colegio Alfonso Reyes, Colegio El Paraíso Manuel a Beltrán Colegio acacia II, Colegio Villa Amalia, Colegio Manuela Ayala de Gaitán.

En las auditorías a los Colegios Distritales se evaluaron los procesos: Gobierno Escolar, Presupuestal, Contable, De Tesorería, Contractual, Almacén e inventarios, Administración de riesgos (mapa de riesgos), Cumplimiento Directiva 003 de 2013, de la Alcaldía Mayor (Manual de funciones, manejo control de bienes y gestión documental).

Como resultado del proceso de evaluación se remitieron a los colegios los respectivos informes con las recomendaciones pertinentes y se suscribieron los planes de mejoramientos en pro del mejoramiento de los recursos y del proceso administrativo que se llevan a cabo en los colegios.

Fomento del autocontrol

En el marco de las reuniones mensuales que realizan las direcciones locales de educación –DLE-, con las y los rectores de los colegios de la ciudad, este mes de febrero de 2015 la Oficina de Control Interno de la Secretaría de Educación llevó a cabo la sensibilización de la campaña “Rindamos Cuentas”, vista como la oportunidad de visibilizar la gestión del colegio y promover la transparencia desde la participación ciudadana y el control social. A partir de los lineamientos del Plan de Desarrollo Bogotá Humana, eje 3 “Una Bogotá que fortalece y defiende lo público”, en el Plan Sectorial de Educación se formuló el programa “Transparencia, Probidad y Lucha Contra la Corrupción”, con base en el cual se definieron acciones desde el rol de fortalecimiento del autocontrol que le corresponde a la Oficina de Control Interno. Una de ellas, la campaña que se realizó de forma articulada con la Oficina de Comunicación y Prensa, para promover la transparencia desde la rendición de cuentas en los colegios. Se elaboró un afiche que se fijó en las sedes de los más de 360 colegios del Distrito, y se convocó a nuestras rectoras y rectores a la sensibilización sobre la importancia de rendir cuentas, en coordinación con la Dirección General de Colegios y las Direcciones Locales de Educación.

Durante la sensibilización adelantada por la Oficina de Control Interno, las y los rectores tuvieron la oportunidad de recibir orientación para mejorar su rendición de cuentas, entendiendo ésta como un proceso de doble vía mediante el cual las instituciones educativas informan, explican y dan a conocer las acciones y resultados producto de su gestión a la comunidad educativa, buscando recomendaciones que permitan mejorar el desempeño y la gestión de la institución.

PLANES DE MEJORAMIENTO

La Oficina de Control Interno realizó entre los meses de noviembre y diciembre de 2014 seguimiento a los planes de mejoramiento suscritos por las áreas, producto de las auditorías realizadas por la Contraloría Distrital, incluyendo las acciones correctivas de vigencias 2012 y 2013. Lo anterior permitió la revisión de estado de arte de los 665 hallazgos que conforman el Plan de Mejoramiento y la documentación de 419 cuya fecha de finalización se cumplió para solicitar en este caso con memorando del 23 de diciembre de 2014 el cierre de tales hallazgos.

De acuerdo con lo manifestado por el ente de control externo, al cierre de la auditoría regular 2015 se informará el total de hallazgos cerrados del Plan de Mejoramiento.

Política de comunicación

El boletín impreso 'Educación al Día' se mantuvo como el medio más eficaz para la comunicación informativa de la entidad en los niveles central, local e institucional logrando 31 ediciones del boletín en el 2014 en diciembre con la edición No. 45 y tres ediciones más en lo que va del 2015 hasta marzo 2. En el mes de diciembre esta publicación se orienta al reconocimiento de logros y avances de la política educativa del nivel local en las localidades de Antonio Nariño, Barrios Unidos, Bosa, Chapinero, Ciudad Bolívar, Fontibón, Kennedy, Mártires y San Cristóbal.

Es destacable la implementación del repositorio de información DSPACE que en el marco de la gestión del conocimiento permite contar con un sistema que integra la captura, identificación, almacenamiento, conservación y recuperación de los contenidos digitales de la entidad.

Es importante para este eje la articulación con el Proyecto de Educación para la Ciudadanía y la Convivencia (PECC) por lo cual se priorizó la comunicación oportuna de las Iniciativas de Transformación Ciudadana – INCITAR, que promueven la transformación de las reflexiones sobre el territorio en reconocimiento como ciudadanas y ciudadanos y facilitan acercamientos entre la comunidad académica y su territorio.

En lo relacionado con rendición de cuentas se observa que el informe de gestión de la vigencia 2014 se publicó con oportunidad y en el mismo se da cuenta del estado de las metas del plan sectorial de desarrollo se reconocen las dificultades para su cumplimiento y los avances obtenidos durante la vigencia.

Sistema Distrital de Quejas y Soluciones.

En cumplimiento de lo establecido en el literal h) del artículo 11º de la Ley 1712 de 2014, La Secretaría de Educación del Distrito rinde mensualmente informe de todas las solicitudes, denuncias y los tiempos de respuesta. Durante el periodo noviembre a enero las estadísticas del SDQS obtuvieron los resultados siguientes:

| MES | NIVEL DE SERVICIO PROMEDIO |
|-----------|----------------------------|
| NOVIEMBRE | 79% |
| DICIEMBRE | 91% |
| ENERO | 83% |

Política de gestión documental

Mediante Resolución 2043 de 2014 se expide la Política Institucional de Gestión Documental de la Secretaria lo que ratifica el compromiso de la Alta Dirección en la implementación de mejores prácticas de gestión documental e información orientadas a la misión y visión institucionales. La norma provee directrices claras respecto de los principios de Orientación al ciudadano, transparencia, eficiencia, modernización, protección del medio ambiente y cultura archivística; define además roles para la ejecución, líneas estratégicas y los componentes de la política.

Con estos insumos se encuentra diseñada la estructura de gestión documental moderna que debe permitir el avance de la institución en el marco de la eficiencia administrativa y la reducción de papel y en el mejor cumplimiento de las políticas de gobierno en línea.

Estado general del Sistema de Control Interno

El presente cuatrimestre tiene de particular que incluye tanto el cierre de una vigencia como el inicio de otra lo que de una parte reduce el número de actividades que se hayan realizado y de otra permite observar el estado del sistema de control interno para una vigencia. En este caso es destacable que se cierre la vigencia 2014 con un proceso de actualización normativa y documental importante que será el insumo necesario para las tareas que se pretenden desarrollar en la siguiente vigencia.

Aunque algunos de los requisitos MECI aunque no se han actualizado como la política de riesgo y el código de ética si representan insumos que se mantienen en permanente recordación y se usan como herramientas para la construcción del Sistema Integrado de Gestión. La expedición de la norma que adopta este sistema para la Secretaría constituye un hito importante en los compromisos de la Alta Dirección y se evidencia que su implementación hace parte de las prioridades del 2015.

Como se indicara en el informe anterior la Oficina Asesora de Planeación hace esfuerzos importantes por la construcción de los Planes Operativos de Acción desde los diferentes niveles y promueve su seguimiento trimestral lo que debe transformar la cultura de la planeación especialmente en los niveles local e institucional donde aún no se logra la importancia debida al tema

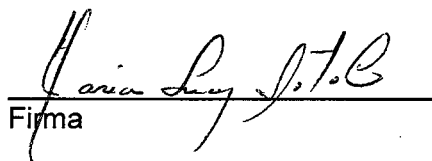
Desde el rol que corresponde a la Oficina de control interno se resalta el seguimiento a los mapas de riesgo institucional pues es un ejercicio de revisión objetiva que contribuye significativamente a identificar oportunidades de avance.

El elemento auditoría interna también registra su continuidad a pesar del cambio de vigencia en lo relacionado con auditorías a los Fondos de Servicio Educativo de los colegios las cuales deben verse desde el nivel institucional como el referente obligado para la mejora en la gestión

La organización del proceso de evaluación de desempeño y el compromiso de los equipos de trabajo encargados de coordinar estas tareas desde la División de personal están asegurando además de la oportunidad en el proceso, la unidad de criterio necesaria cuando se requiere identificar el aporte de los servidores en la construcción de la institucionalidad de la Secretaría, ello sumado al reconocimiento que se hace a los servidores destacados en cada proceso evaluativo.

Recomendaciones de la Oficina de Control Interno

- El Código de Ética representa los valores fundamentales en los que se basa la Secretaría de Educación Distrital en cada decisión, acción y compromiso y aunque los principios son esencia permanecen en el tiempo si es importante que se hagan las lecturas del Código a la luz de los nuevos postulados de la gerencia pública como inclusión, anticorrupción y transparencia de manera que se amplíe el concepto institucional de la ética de lo público idealmente en el transcurso de la presente vigencia.
- En lo relacionado con los tiempos y actividades establecidos en el Decreto 943 de 2014 referente a la actualización del MECI 2014, se identificó una debilidad significativa toda vez que no se han iniciado adecuadamente las etapas para la actualización del modelo razón por la cual urge que la Oficina Asesora de Planeación en su rol de líder del proceso aborde estas tareas como prioritarias en razón a que como lo establece el Decreto el modelo “tiene como propósito fundamental servir como una herramienta gerencial para el control a la gestión pública”. Estas etapas, como lo establece el Manual Técnico MECI 2014, no son necesariamente secuenciales y podrán ser realizadas según la priorización que efectúen las entidades de esta manera se podrán llevar a cabo diferentes actividades de distintas fases al mismo tiempo con el fin de optimizar los recursos de los que disponen las entidades “
- Deben tomarse medidas para avanzar en la implementación del Sistema Integrado de Gestión a partir de los logros de la vigencia 2014.
- Es importante el establecimiento de acciones de apoyo al nivel institucional para la construcción y seguimiento adecuado y oportuno de los Planes Operativos Anuales y la toma de acciones correctivas para lograr el compromiso del 100% de las IED. Esta tarea debe ser compromiso no solo de la Oficina Asesora de Planeación sino de las Direcciones Locales y los Consejos Directivos de los colegios.
- Se requiere acelerar la expedición de la política de comunicaciones no sólo por ser uno de los primeros requisitos del SIG, sino por tratarse de un factor determinante en la relación de la Secretaría y su entorno mejorando la transparencia frente a la ciudadanía.
- Los principios de autocontrol, autorregulación y autogestión asociados a la administración de recursos en los Fondos de Servicio Educativo deben aplicarse de manera continua y no como conclusión a las auditorías de los entes internos o externos
- Sigue siendo necesario el fortalecimiento de los equipos de trabajo de las oficinas asesoras de Planeación y Control Interno en razón a la carga laboral de planeación, ejecución y control que implican los cambios en el Sistema Integrado de Gestión previsto por la NTD –SIG 001:2011.


Firma

Elaboró: Yesid H Marin Corba
Profesional Oficina de Control Interno