

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 13 de 2015 a
marzo 11 de 2016

Fecha de elaboración: marzo 14 de 2016

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 la 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 13 de 2015 a marzo 11 de 2016 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

Componente Talento Humano

Acuerdos compromisos o protocolos éticos



La Secretaría de Educación continuó durante el mes de diciembre de 2015 las actividades de revisión participativa del código de ética con el objetivo de identificar las necesidades de actualización de la Resolución 2343 de 2002 "Por la cual se adopta el Código de Ética de la Secretaría de Educación de Bogotá D.C." todo ello en el marco de la construcción de un código de ética integrado que aplique tanto a docentes como a servidores administrativos.

Debilidad

La estrategia se focalizó para Nivel Central, sin incluir las oficinas del edificio de la Cámara Colombiana de Infraestructura ni los niveles Institucional, ni local.

Desarrollo del Talento Humano

Plan Institucional de formación y capacitación

Programa de Bienestar

Para dar cumplimiento a la resolución 2810 de 2012, que dispone el funcionamiento de los Comités de Convivencia y Conciliación Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito, la Dirección de Talento Humano adelantó el proceso de elección de los delegados de las distintas localidades interesados en prevenir los conflictos en la entidad, localidades e instituciones educativas del orden distrital.

Al invitar a docentes y administrativos se buscó además del cumplimiento de la norma, la identificación de los servidores con competencias actitudinales y comportamentales como el respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad y confidencialidad entre otras que promuevan la comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Se destacó también durante 10 y 19 de febrero de 2016 el levantamiento de la encuesta del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), con la cual se pretende hacer un muestreo entre los servidores públicos distritales del nivel de satisfacción del horario laboral establecido para la administración del Distrito Capital.

Debilidad

Se encuentra pendiente de aprobación y firma de la política de seguridad y salud en el trabajo como parte del subsistema de seguridad y salud ocupacional de la SED.

Programa de Inducción y reinducción

La Subsecretaría de Gestión Institucional y la Dirección de Talento Humano, dieron posesión y realizaron inducción entre enero y febrero de 2016 a un grupo de 932 docentes y 57 directivos docentes, quienes eligieron plaza en audiencias realizadas durante el 2015, en eventos en los cuales se contó con la presencia de la Doctora María Victoria Angulo, Secretaria de Educación. Con estas nuevas vinculaciones ya son 3.594 docentes lo que se incorporan a la planta docente de los colegios públicos de la Bogotá.

También se llevó a cabo el primer encuentro de los rectores de los colegios oficiales con la doctora María Victoria Angulo, Secretaria de Educación de Bogotá en el marco de creación de espacios de diálogo amable, para la identificación de expectativas y definición de retos que harán parte de las políticas educativas en la ciudad en la nueva administración.

Plan de incentivos

Durante el periodo reportado se expide la Resolución 13031 del 27 de noviembre de 2015 con la cual se atiende lo establecido en el Plan de Incentivos para empleados administrativos adoptado mediante Resolución 535 de 2015. Con esta Resolución 13031 se reconoce incentivo no pecuniario a servidores administrativos de los niveles profesional, técnico y asistencial y mejor empleado de carrera administrativa por valor total equivalente a 21 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Debilidad

Aunque se cumplieron algunos de los compromisos establecidos en la resolución que adoptó el Plan de Incentivos expedida en marzo de 2015, no se logró el reconocimiento a mejores equipos de trabajo por demoras presentadas en 2015 en la aprobación tanto del reglamento como de la convocatoria, razón por la cual las actividades fueron reprogramadas para el 2016.

Sistema de evaluación del desempeño

Liderado por la Dirección de Talento Humano y la Oficina de Personal se realizó durante el mes de febrero de 2016 en los niveles Central, Local e Institucional el proceso de evaluación anual del desempeño laboral para el periodo 2015-2016 al personal administrativo de carrera de la SED atendiendo las directrices de la Comunicación Interna del 12 de enero de 2016, las cuales permitieron la oportunidad tanto en la evaluación como en la fijación de compromisos funcionales y comportamentales para el periodo 2016-2017.

Componente Direccionamiento Estratégico

Planes programas y proyectos

La Oficina Asesora de Planeación durante el mes de diciembre y como fase del proceso de cierre del POA 2015 y planeación del POA 2016, asesoró a los responsables POA de 30 áreas del nivel central incluyendo recomendaciones en cuanto al cierre POA 2015, Informe de Gestión POA, programación POA 2016 y acuerdos y compromisos de las áreas en el marco del empalme de administración.

Con el fin de iniciar la implementación del nuevo procedimiento POA, el cual fue aprobado mediante la Resolución 02 de 2015, se realizó proceso socialización del mismo incluyendo temas como conceptos básicos del POA, estructura, nuevo procedimiento, revisión y validación de las Subsecretarías, ISOLUCION – Herramientas del POA y fechas claves para la planeación POA 2016.

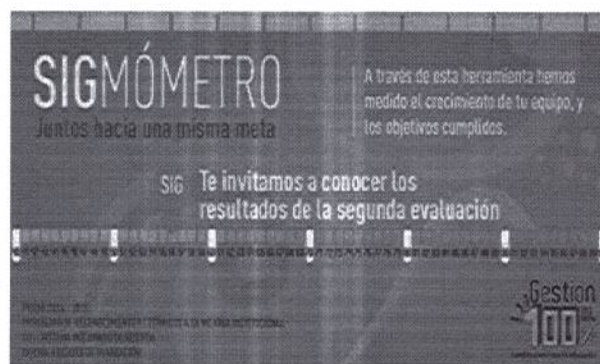
Encuentros con la Secretaria de Educación.



Con el inicio de la presente administración la Secretaria de Educación doctora María Victoria Angulo lideró, en desarrollo del horizonte Ciudad Educadora, los encuentros con el personal administrativo de las subsecretarías, oficinas asesoras y Direcciones Locales de Educación. Con estos primeros encuentros se invitó a docentes, directivos docentes y administrativos a iniciar un trabajo conjunto por la educación del Distrito los próximos cuatro años.

En el marco de esta planeación participativa desde la Alta Dirección se diseñó e implementó el nuevo medio de comunicación interna denominado “Un café para dialogar”, espacio de encuentro y participación para que los funcionarios dialoguen sobre un tema prioritario para la Entidad. Liderado por la Secretaria de Educación doctora María Victoria Angulo, se implementó la metodología de trabajo que incluyó el liderazgo de los jefes de las áreas con apoyo de facilitadores en cada unidad administrativa y un link para el reporte de resultados de cada conversatorio con el objetivo principal de consolidar una propuesta institucional.

Sigmómetro



Durante el mes de diciembre de 2015 la Oficina Asesora de Planeación realizó la segunda medición del sigmómetro a partir de cinco elementos:

Participación de las áreas en el concurso del Slogan y Logo del SIG.
Seguimiento en el aplicativo del Plan Operativo Anual en las fechas establecidas.
Resultados de la inspección a la separación de los residuos en las áreas.
Resultados de la inspección de uso eficiente de energía en las áreas.
Evaluación de apropiación del Macroproceso y Procesos de las áreas.

Esta medición se concentró en valorar la apropiación del sistema integrado de gestión en los equipos de trabajo que conforman las áreas destacándose la Dirección de Contratación, Oficina Administrativa de REDP, Dirección de Inclusión y Dirección de Educación Media y Superior con porcentajes entre el 90 y 95% de apropiación del sistema. En el nivel inferior se encuentran la Dirección de Construcciones y la Oficina de Personal por debajo del 50%.

Debilidad

Las Direcciones Locales de Educación, presentan dificultades en el acompañamiento POA a los colegios, por desconocimiento de los procedimientos definidos para el POA, lo que hizo evidente la necesidad de reuniones de acompañamiento que les permita una asesoría de mayor impacto a los colegios.

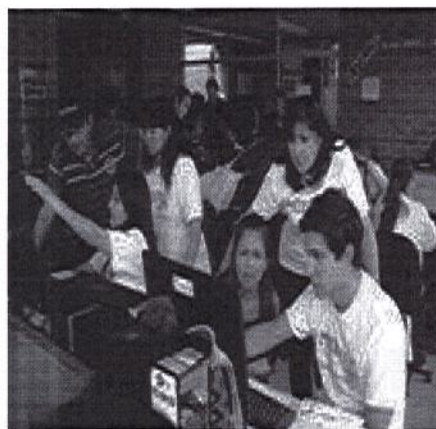
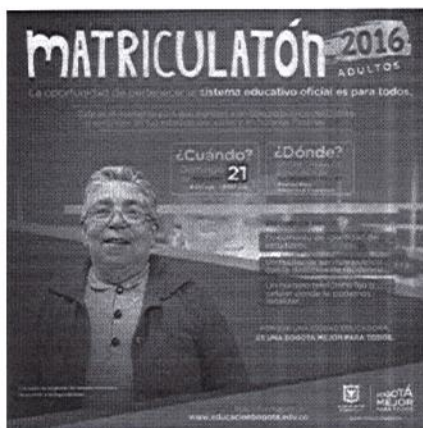
Como lo reportara la Oficina Asesora de Planeación, las Direcciones locales presentaron dificultades en la elaboración del Informe de Avance de Gestión POA segundo semestre 2015, para lo cual se requirió el acompañamiento personalizado para su elaboración.

En el grado de apropiación del Sistema Integrado de Gestión a pesar de las actividades adelantadas durante la vigencia 2015 el porcentaje promedio de apropiación es del 69.59% lo que indica que las estrategias de implementación del SIG no logran el impacto deseado desde su creación en el Distrito en 2011 y su adopción en la Secretaría mediante Resolución 1821 de 2014.

Modelo de operación por procesos

La Subsecretaría de Gestión Institucional, Dirección Financiera y Oficina de presupuesto dieron a conocer al finalizar el año 2015 los lineamientos de cierre presupuestal acorde con las indicaciones dadas por la Secretaría Distrital de Hacienda mediante la Circular conjunta 02 de 2015 "Guía de ejecución, seguimiento y cierre presupuestal 2015 y Programación presupuestal vigencia 2016", y la circular interna 041 "Lineamientos para el seguimiento y cierre presupuestal 2015" que definen el cronograma de actividades para realizar una oportuna y adecuada gestión de cierre presupuestal vigencia 2015 y programación presupuestal vigencia 2016.

En el mes de diciembre de 2015 se expidió la circular 049 con la cual se dieron lineamientos para la formulación del plan anual de adquisiciones 2016 contemplando actividades de planeación, roles y responsables e identificando puntos de control para construir el marco de referencia del proceso de adquisiciones del 2016.



En el mes de enero de 2016 se realizaron las jornadas denominadas “matriculaton” para niños, niñas, jóvenes y adultos logrando la vinculación de 4.027 niñas, niños y jóvenes que se encontraban desescolarizados y en febrero la jornada similar para adultos en la cual se vincularon 641 hombres y 395 mujeres.

En el cuatrimestre informado se expidieron las Resoluciones 002 y 003 de diciembre de 2015 con las cuales se modificó el Manual de Procesos y Procedimientos de la SED, incorporando procedimientos y formatos e instructivos de los macroprocesos documentados en el sistema integrado de gestión. Estas actualizaciones representan el trabajo realizado durante la vigencia 2015 por los líderes y equipos de los macroprocesos para la revisión detallada, eliminación e incorporación de los diferentes documentos incluidas las fichas de caracterización de dichos macroprocesos.

Componente Administración del Riesgo

Durante el periodo que corresponde al presente informe, la Oficina de Control Interno evaluó el estado de administración del riesgo institucional incluyendo la construcción de los mapas de riesgo, las actividades de seguimiento y los canales de comunicación de los resultados del avance en los controles establecidos en los mapas de riesgo por macroprocesos, observando que la política de administración del riesgo se viene desarrollando a través de diferentes mecanismos de soporte y acompañamiento con la orientación y asesoría de la Oficina Asesora de Planeación y la participación directa de los líderes de gestión, operativos y usuarios de riesgos con acciones que han permitido implementar la metodología establecida y el desarrollo de procesos de capacitación y acompañamiento.

La política y las estrategias han sido definidas y comunicadas en la entidad por lo que el nivel de madurez en la administración del riesgo se considera “definido”.

La orientación en la administración del riesgo de la entidad se caracteriza en la tipología del riesgo centrada en riesgos de carácter operativo, controles de orden preventivo y zona de evaluación del riesgo Alta. La orientación en la administración del riesgo de la entidad se caracteriza en la tipología del riesgo centrada en riesgos de carácter operativo, controles de orden preventivo y zona de evaluación del riesgo Alta.

Debilidades

Se presentan debilidades conceptuales relacionadas con los criterios de cuantificación para aplicar las herramientas de puntuación y definir las zonas de evaluación del riesgo en los controles evidenciando desplazamientos que no corresponden ó cambios en la zona de evaluación del riesgo cuando ello no debió ocurrir. Este resultado implica que la Zona de Evaluación del Riesgo no corresponde con lo mostrado por los mapas de riesgo y requiere de una revisión y reevaluación de este proceso.

Los indicadores se encuentran formulados en los mapas de riesgos; no obstante, no se aplican y no hay registro de ellos que permitan identificar su utilización. Consecuente con esta observación, aunque la formulación en algunos de éstos, se encuentra definida, otros indicadores no permiten medir el comportamiento de las acciones o aplicación de los controles en forma cualitativa o cuantitativa.

Módulo Control de Evaluación y Seguimiento

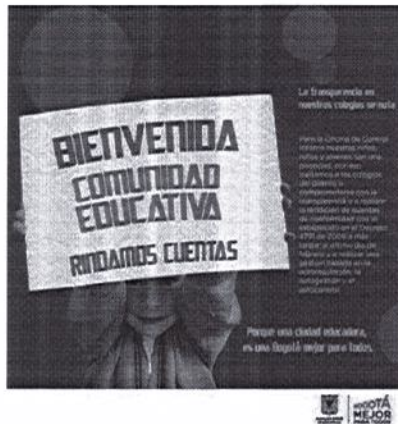
Componente Autoevaluación Institucional

Sensibilización de la cultura de autoevaluación



La Oficina de Control Interno realizó en el mes de enero de 2016 la campaña pedagógica de fomento del autocontrol en 176 colegios del Distrito. La campaña se orientó a la sensibilización de los principios de autorregulación, autogestión y autocontrol como pilares del control interno en la Secretaría de Educación para el fortalecimiento de la cultura de control interno y la construcción de relaciones de confianza que contribuyan al cumplimiento de la misión institucional.

Esta sensibilización orientada a los colegios auditados por la Oficina de Control Interno en el periodo 2012-2015, permitió que los colegios conocieran las fortalezas y limitaciones evidenciadas en el proceso de auditoría a los fondos de servicio educativo con la meta de promover, el mejoramiento continuo y el cumplimiento de los objetivos y propósitos institucionales.



Durante el mes de febrero del mismo año la Oficina de Control Interno promovió la rendición de cuentas de los colegios oficiales como ejercicio de transparencia, destacando que además de dar cumplimiento a lo establecido en las normas vigentes, rendir cuentas establece una adecuada comunicación bidireccional con la comunidad para identificar las expectativas ciudadanas y explicar los resultados institucionales.

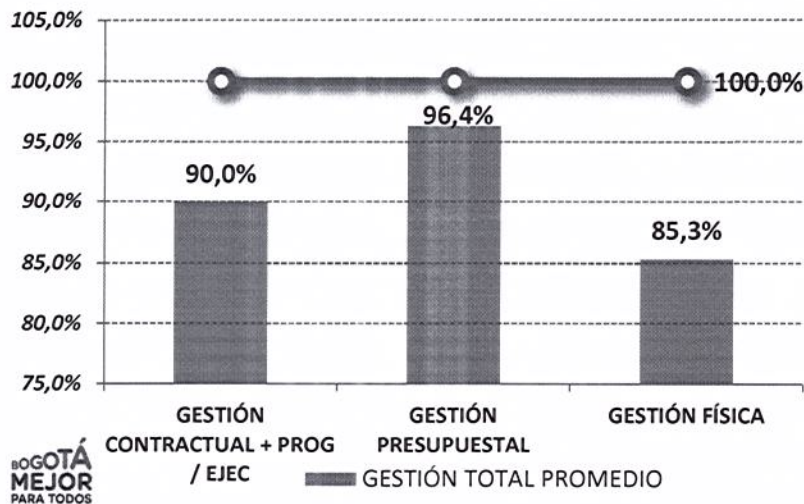
Componente Auditoría Interna

La Oficina de Control Interno en cumplimiento del POA establecido para el cuatrimestre adelantó los siguientes procesos auditores:

Proyectos misionales

Producto del seguimiento a los proyectos misionales con corte a diciembre 31 de 2015, se observaron porcentajes de cumplimiento destacados en los componentes de los proyectos 889 “Jornada educativa de 40 horas semanales para la excelencia académica y la formación integral y jornadas únicas”, 894 “maestros empoderados con bienestar y mejor formación”, 897 “niños y niñas estudiando”, 901 “prejardín-jardín y transición :preescolar de calidad en el sistema educativo oficial” y 900 “educación para la ciudadanía” con porcentajes cercanos al 100% en la gestión contractual, presupuestal y física.

Entre los proyectos con ejecución baja se encuentra el proyecto 899 “tecnologías de la información y las comunicaciones” (componente incorporación, uso y apropiación de las tics- gestión contractual) y 262 “hábitat escolar” siendo este último significativamente bajo en la gestión física (20%). El resultado consolidado para el cierre de 2015 se presenta en la gráfica siguiente:



- Auditoría a macroprocesos de la entidad. Dirección General de Educación. De acuerdo con los resultados del proceso de evaluación, se concluye que de las funciones descritas en el Decreto 330 de 2008, la Dirección General de Educación y Colegios Distritales DGECD da cumplimiento especialmente a las de apoyo al desarrollo de mecanismos para la comunicación regular entre las dependencias del nivel central y las Direcciones Locales de Educación, para la aplicación de las políticas, planes, programas y proyectos de la SED y la atención de las necesidades educativas en las localidades.

Estas se cumplen a través de la Información que remite el nivel central a las Direcciones Locales y a los colegios y viceversa, la cual se canaliza a través de la Dirección General de Educación y Colegios Distritales, así mismo esta Dirección realiza otras tarea como la de coordinación de los eventos y/o actividades que desde el nivel central se proyectan hacia el nivel local e institucional, a través de un cronograma general con periodicidad mensual establecido en la DGECD; así como también atiende las solicitudes y requerimientos dirigidos a la Dirección General de Educación y Colegios Distritales que requieren gestión y trámite de respuesta con articulación con otras dependencias: con lo que se evidencia que la DCECD apoya a las DILES y colegios en el proceso de articulación y direccionamiento de la información y comunicación en el desarrollo de los planes, programas y proyectos del Plan Sectorial de Educación.

Respecto a las funciones evaluadas relacionadas con la administración de personal y la programación y ejecución de las estrategias para la ejecución presupuestal de las IED, no se está dando cumplimiento a éstas en concordancia con lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto 330 de 2008, dado que no son de la competencia de esta Dirección; por lo cual es importante que las áreas competentes revisen y actualicen el Decreto 330 de 2008.

- Auditoría al sistema de gestión de calidad del macroproceso Gestionar Recursos Financieros el cual se encuentra en un nivel de madurez adecuado que se consolida a partir de los ejercicios permanentes de autoevaluación, medición y análisis de los resultados de los indicadores definidos para el sistema y es facilitado por el nivel de empoderamiento del equipo de trabajo de la Dirección Financiera.

- Auditoría macroproceso Gestionar la Infraestructura y Servicios Administrativos. En los pagos realizados entre el 1 de diciembre de 2013 y el 31 de diciembre de 2014, de los contratos de obra, se observó buena gestión por parte de los supervisores de la Dirección de Construcciones, para tramitar la documentación una vez ésta se encuentra completa. En la auditoría realizada a los contratos cuyo objeto es "Ajustes a Diseños y Construcción de Obra" de la vigencia 2015, estos se están desarrollando en los plazos establecidos contractualmente

Auditorias Colegios.

En cumplimiento al programa de auditorías del cuatrimestre que se reporta en el presente informe, la Oficina de Control Interno, realizó evaluación independiente al Sistema de Control Interno de los Fondos de Servicios Educativos (FSE) en ventidos (22) colegios a saber: Francisco De Miranda, Alfonso López Pumarejo, Brasilia, Usminia, Tomás Adams, Restrepo Millán, Rafael Bernal Jiménez, Aldemar Rojas Plazas, Aulas Colombianas San Luis, Codema, San José Sur Oriental, Julio Garavito Armero, Cultural Popular, Campestre Monte Verde, Nuevo Horizonte, Gustavo Morales Morales, Tec. Domingo Faustino Sarmiento, El Rodeo, Marco Fidel Suarez, German Arciniegas, Panamericano, Jackeline.

En las auditoria 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 lleva a cabo en los colegios.

La Oficina de Control Interno logró durante el periodo reportado cumplir los roles establecidos en la Ley 87 de 1993 y el Decreto 1537 de 2001 realizando las auditorías programadas, asesorando la toma de decisiones desde los comités en los que participa, dinamizando el fortalecimiento del autocontrol en el sistema de control interno, interactuando con los entes de control externo y realizando evaluación independiente a las actividades de administración de riesgo de la Secretaría.

Rendición de cuentas



En el mes de diciembre de 2015 la administración distrital realizó la audiencia de rendición de cuentas en la que se reportaron los logros del programa “construcción de saberes. Educación incluyente, diversa y de calidad para disfrutar y aprender” el cual contempló las inversiones efectuadas en construcción de colegios, dotaciones, jornada 40 X 40 y subsidios entre otros.

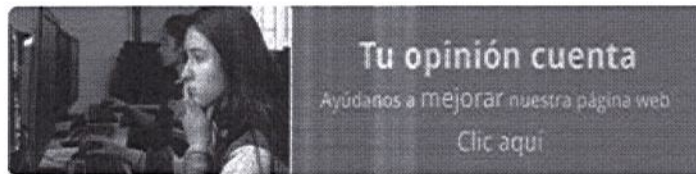
Informe de empalme

La Oficina de Control Interno (OCI) realizó seguimiento al proceso de empalme entre las dos administraciones con el propósito de rendir informe de la aplicación de ese proceso entre la administración saliente de “Bogotá Humana” y la administración entrante de “Bogotá Mejor para Todos” para el sector educativo y de manera particular para la Secretaría de Educación Distrital (SED).

El proceso adelantado se realizó conforme a las etapas definidas en la Circular Conjunta NO. 18 del Contralor General de la República y del Procurador General de la Nación del 3 de septiembre de 2015 y teniendo en cuenta la Circular No. 08 del 16 de octubre de 2015 del Secretario Distrital de Planeación acerca de recomendaciones sobre proceso de empalme y Directiva No. 009 del 23 de junio de 2015 del Alcalde Mayor de Bogotá sobre los Lineamientos para la construcción y presentación de los informes de cierre del Plan de Desarrollo Distrital 2012 – 2016 “Bogotá Humana” para lo cual se verificaron las etapas previstas en la Circular Conjunta y demás actuaciones en el marco de entrega de la administración saliente.

Con relación al proceso de empalme de las administraciones saliente y entrante, La Oficina de Control Interno recibió el Acta de Informe de Gestión del Secretario de Educación el 25 de enero de 2016. Revisado y analizado el proceso de empalme, la Oficina de Control Interno consideró que se atendieron las etapas definidas en la circular conjunta y la nueva administración utilizó información como insumo y referente para el proceso que adelanta en la formulación del nuevo plan de desarrollo.

En materia contable, se observó también que la información Contable generada en la Secretaría de Educación del Distrito es elaborada por un grupo de profesionales idóneos y comprometidos; esta información se genera con base en la Resolución 357 del 2008 con la cual se adopta el procedimiento de control Interno contable, evidenciándose el resultado en los estados financieros generados por la entidad, guardando una correcta clasificación, relevancia y comprensibilidad.



Durante el mes de febrero de 2016 se ejecutó la estrategia “ayúdanos a mejorar nuestra página web” con la aplicación de una encuesta de participación voluntaria que permitió recoger propuestas de mejora para el acceso, visibilidad y uso de la página web por parte de los grupos de interés de la Secretaría. Con este insumo se espera redefinir los medios de acceso a la información vía web y acercar más la institución al ciudadano.

Gobierno en Línea.

Durante el mes de diciembre de 2015 la Oficina de Control Interno adelantó seguimiento a la implementación de la estrategia Gobierno en Línea concluyendo que la Secretaría de Educación está dando cumplimiento parcial a los compromisos establecidos en el Comité GEL para atender los porcentajes indicados para la vigencia 2015 por el Decreto 2573 de 2014 en materia de estructura y acceso de la información principal.

Debilidades

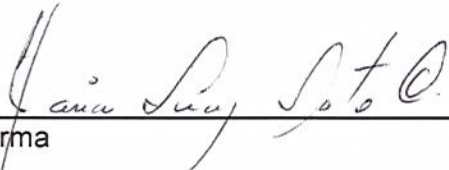

Se identificaron fallas en el portal web de la SED que se traducen en reprocesos de información y afectan actividades como el conteo de visitantes a la página institucional.

En la información disponible sobre transparencia y acceso a la información se observa que algunos enlaces carecen de información sobre los temas que la SED ofrece a los usuarios internos y externos.

Recomendaciones de la Oficina de Control Interno

- Planear estrategias de acuerdo con los niveles institucionales de manera que se logre la inclusión de Direcciones Locales y Colegios en esta construcción institucional. Fortalecer la construcción del Código de ética "Incluyente y único para la Secretaría de Educación del Distrito" y definir esquemas de socialización novedosos que tengan en cuenta la ubicación de las sedes donde la SED hace presencia institucional.
- Es importante el fortalecimiento de las acciones de apoyo en los niveles local e institucional para la construcción y seguimiento adecuado y oportuno de los Planes Operativos Anuales y la autoevaluación objetiva de cumplimiento en el 100% de los colegios, fortaleciendo el compromiso de la comunidad académica en las instituciones educativas distritales.
- Fortalecer los procesos de socialización e interiorización de la metodología del riesgo en todos los niveles de la entidad tanto en lo organizacional como en lo funcional lo que implica garantizar la apropiación de la administración del riesgo por parte de quienes administran, controlan, actualizan y participan del seguimiento a los riesgos como responsables gerenciales, funcionales u operativos.
- Aunque, la metodología de la Administración del riesgo, se encuentra disponible para consulta en el aplicativo ISOLUCIÓN es importante su divulgación toda vez que precisamente se adopta con el propósito de orientar a los 3 niveles de la entidad, Central, Local e Institucional facilitando la apropiación conceptual del tema.
- Incorporar en los reportes de seguimiento a la administración del riesgo, la aplicación de los indicadores de tal forma que en esos informes se reporte el resultado cuantitativo y cualitativo del indicador.

- La ausencia de actividades pedagógicas se traduce en riesgos que afectan la continuidad del componente Administración del Riesgo del MECI especialmente en situaciones coyunturales como los cambios de administración, por lo que es importante que se definan tareas de sensibilización más amplias que eviten la concentración de tareas y compromisos en los designados para la documentación del mapa por cada Macroproceso. Un diagnóstico del grado de apropiación del tema sería deseable para establecer las acciones prioritarias a realizar en aras de dar la mirada sistémica que garantice la gestión institucional, el logro de los objetivos y el fortalecimiento del sistema de control interno.
- La Secretaría de Educación debe fortalecer las tareas orientadas al cumplimiento de lo establecido en la Ley 1712, Decreto 103 de 2015 y los lineamientos del Decreto 2573 de 2014 para la implementación de la estrategia de gobierno en línea. El proceso de implementación de la estrategia en línea reclama un esfuerzo permanente tanto de los miembros del Comité de Gobierno en Línea como de las unidades involucradas en su sostenibilidad.
- Aún sin concretarse la política de comunicaciones debe determinarse un plan de acción que evite más prórrogas para su expedición y socialización. Desde esta política resulta más clara la alineación de estrategias y actividades institucionales que articulan la información institucional tanto interna como externa con los usuarios y partes interesadas de la SED.


Firma 

Elaboró: Yesid H Marin Corba, profesional Oficina de Control Interno