

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: Marzo 12 a julio 12 de 2016
		Fecha de elaboración: julio 13 de 2016

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 9° 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 marzo 12 a julio 13 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

TALENTO HUMANO

- Acuerdos compromisos o protocolos éticos

En el marco de las actividades de fortalecimiento institucional realizadas desde 2015 con el apoyo del PNUD y posterior a la campaña "Piensa en los niños" se recopilaron las sugerencias en torno a las prioridades del código de ética y se decidió socializar antes que modificar el Código de ética. Para el efecto se dispuso la capacitación de los servidores públicos como gestores y mediadores éticos en temas como:

Importancia sobre el ideario ético

Protección de los recursos públicos

Promoción del control social desde las entidades y servidores públicos

Implementación de la Ley de Transparencia



En este aspecto se definió el compromiso suscrito en 2015 entre entidades públicas y privadas denominado pacto ciudadano e institucional por la transparencia, integridad y la no tolerancia con la corrupción en Bogotá bajo el lema “Honestidad, proyecto colectivo”. La administración hace especial énfasis en las actividades de prevención, denuncia y cambio ciudadano que sustentan la Política Pública de Transparencia para hacer de Bogotá una ciudad educadora.

Adicionalmente durante el periodo, la Dirección de Talento Humano continuó con la promoción de valores y principios de la entidad desde los procesos de inducción y reinducción de servidores públicos.

- Desarrollo del Talento Humano

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”

En el cuatrimestre reportado la Subsecretaría de Gestión Institucional y la Dirección de Talento Humano de la Secretaría de Educación del Distrito, publicaron a través de Prensa SED el Plan Institucional de Capacitación 2016 dirigido a los servidores públicos administrativos de todos los niveles.

El Plan Institucional de Capacitación-PIC de la Secretaría de Educación del Distrito-SED, se presenta como un conjunto organizado de acciones de capacitación y formación para el presente año orientadas a facilitar el desarrollo de competencias laborales, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos orientados al cumplimiento de los resultados y metas institucionales. Como insumos del mismo se han utilizado entre otros los informes de las Oficinas Asesoras de Planeación y de Control Interno, el informe de evaluación de desempeño, los requerimientos específicos de directivos y servidores públicos y el análisis de hallazgos reportados por la Contraloría Distrital.

Adicionalmente para el mismo periodo se destacan entre las actividades realizadas:

Conferencia protección de los recursos públicos (abril 8)

Conferencia régimen de inhabilidades e incompatibilidades (abril 22)

Capacitación registro de información presupuestal, módulo PREDIS del sistema SI-Capital (abril 22)

Corresponsabilidad de los servidores públicos en la construcción de la paz (mayo 13)

Prospectiva del servicio civil y el empleo público en el Distrito Capital (mayo 19)

Capacitación en lenguaje claro (mayo 19)

Acoso laboral y salud en el trabajo (mayo 25)

Orientación en materia disciplinaria para servidores públicos (mayo 31)

Implementación NIIF Resolución 533- FSE-SED 2016 (mayo 17 y 18)

Plan de Bienestar

El Plan de Bienestar de la SED se orienta al desarrollo individual y social de cada servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y la de su grupo familiar. Se desarrolla mediante programas que responden a las necesidades tanto de los servidores públicos como de la entidad desde la perspectiva de alinear la cultura organizacional con la misión institucional y el compromiso ciudadano en la condición de servidor público. De las actividades adelantadas en el cuatrimestre se destacan:

Clima organizacional



Se realizó la capacitación sobre parto humanizado orientado a las funcionarias de la SED en gestación con el propósito de facilitar la llegada a parto mejor informadas. Con esta propuesta se busca reconocer en las madres e hijos a los verdaderos protagonistas, respetando las necesidades individuales de cada mujer y el entorno en que deseen asumir esta experiencia que fortalece los vínculos entre la madre y el recién nacido.

El mes de mayo la Secretaría de Educación del Distrito en cabeza de la doctora María Victoria Angulo, rindió homenaje a los servidores que cumplen la labor de secretarías y secretarios administrativos en los diferentes niveles de la entidad siendo esta la oportunidad para brindarles por parte de toda la comunidad educativa, un agradecimiento por su importante labor como facilitadores en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para el mismo mes de mayo se realizó el reconocimiento a los maestros quienes como apoyo a las familias son el sustento de una educación digna, igualitaria y equitativa para niños, niñas y jóvenes de Bogotá. El evento realizado en el Parque Metropolitano Simón Bolívar permitió que los docentes participaran en diversos talleres de mandala, yoga, buenos hábitos alimenticios, sensibilización corporal, juegos de agilidad mental en matemáticas, física y robótica como una experiencia educativa en el aula además de rifas y un concierto de cierre de celebración.

Plan Distrital de Lectura y Escritura “Leer es volar”

Con la presencia del Alcalde Enrique Peñalosa y las Secretarías de Educación María Victoria Angulo y de Cultura María Clara López se hizo el lanzamiento oficial el 18 de abril del Plan Distrital de Lectura y Escritura con el cual se pretende mejorar los niveles de lectura de la ciudad apoyados en una inversión de 150.000 millones y teniendo como objetivos la reducción de la tasa de analfabetismo y mejorar el índice de lectura de los niños, niñas, jóvenes y adultos de todas las localidades del Distrito Capital ampliando en 25% los libros disponibles en la ciudad.

Para lograr estos objetivos se tienen definidas tres líneas estratégicas relacionadas con la promoción de la lectura y la escritura desde la primera infancia, la modernización y articulación de la red de bibliotecas públicas y escolares y el fomento a la investigación, evaluación y diálogo de saberes frente a la cultura escrita.

En el marco de este Plan Distrital de Lectura y la semana E de lectura y escritura, la Dirección de Ciencias, Tecnologías y Medios Educativos convocó a funcionarios de nivel central de la SED a participar en las actividades de lectura programadas para el mes de mayo en el Bibliobus de la Secretaría de Educación del Distrito.

Seguridad y salud en el trabajo

Las actividades de seguridad y salud en el trabajo también tuvieron un lugar de importancia durante el periodo reportado con las siguientes actividades:

“Querermé, la mejor forma de prevenir”

La jornada de salud y seguridad realizada en el mes de junio tuvo como objetivo generar conciencia de prevención en la comunidad educativa mediante el fortalecimiento de hábitos de vida saludables lo que al contribuir al equilibrio físico y emocional, impacta directamente en la calidad de vida de directivos docentes, docentes y administrativos, condiciones que contribuyen a su equilibrio físico y emocional.

Sendero de bienestar

En la Semana del Medio Ambiente del mes de junio, la Subsecretaría de Gestión Institucional y la Dirección de Talento Humano invitaron a directivos docentes, maestros y personal administrativo a compartir un día de esparcimiento con su grupo familiar, en la caminata ecológica a Subachoque en la Sabana de Bogotá, acompañados de fauna y flora excepcionales lo que hizo de ésta una experiencia inolvidable.

Vacaciones recreativas

Se realizaron entre la última semana de junio y la primera de julio las actividades programadas para las vacaciones recreativas de los hijos de funcionarios docentes y administrativos con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Compensar bajo el lema “el respeto por mí, por el otro y por el entorno serán parte de las mejores vacaciones”.

Selecciones deportivas

En desarrollo del plan de bienestar 2016, la Dirección de Talento Humano convocó a los servidores Públicos tanto docentes como administrativos a participar en las Selecciones Deportivas, tanto a nivel competitivo como parte del deporte lúdico.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO



Como preámbulo a la formulación y aprobación del Plan de Desarrollo Distrital, desde el Despacho de la Secretaría se lideraron jornadas mensuales de reflexión institucional denominadas “un café para conversar” realizadas el primer viernes de cada mes. Las jornadas de abril y mayo promovieron la reflexión en torno a la Ruta Integral de Atención para la primera infancia y la garantía a una educación de calidad para el periodo 2016-2019.

El 10 de junio de 2016 se dio a conocer por cada Subsecretaría y las áreas que las conforman, el Plan de Desarrollo 2016-2019 para hacer equipo con Bogotá por una ciudad educadora. El Plan de Desarrollo aprobado por el Concejo Distrital provee los lineamientos para la educación de la ciudad en el cuatrienio y permite establecer las actividades que de manera articulada orientarán el logro de los resultados previstos en calidad educativa para todos.

Plan Operativo Anual – POA

De acuerdo con la información que suministra la Oficina Asesora de Planeación a fecha 30 de marzo los resultados para el nivel local e institucional 2016 en la elaboración, seguimiento y evaluación del plan operativo fueron

SEGUIMIENTO POA 2016 – Nivel central

Indicador	2016	
	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%

SEGUIMIENTO POA 2016 – Nivel Local

Indicador	2016	
	Cantidad	Porcentaje
Total Localidades	20	100%
Localidades con POA aprobado	20	100%
Localidades con seguimiento trimestre 1	20	100%

SEGUIMIENTO POA 2016 – Nivel Institucional

Indicador	2016	
	Cantidad	Porcentaje
Total Colegios	361	100%
Colegios con POA aprobado	352	98%
Colegios con seguimiento trimestre 1	308	85%

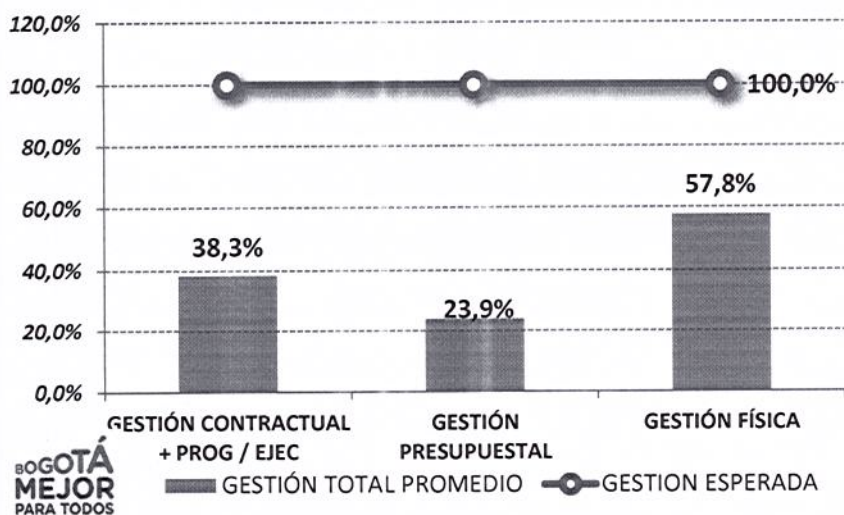
Debilidad

Aunque se mantiene el compromiso con la elaboración y seguimiento al Plan Operativo Anual en los niveles Central y Local, en el nivel institucional a pesar del esfuerzo de la Oficina de Planeación, sigue siendo menor y susceptible de mejora el seguimiento en los colegios oficiales lo que debe mejorar la importancia del POA como instrumento de acción táctica institucional.

PLANES PROGRAMAS Y PROYECTOS

Proyectos misionales

Con relación a los proyectos misionales establecidos en el Plan de Desarrollo de la administración anterior y en cumplimiento de los establecido por el Decreto 370 de 2014, la Oficina de Control Interno realizó evaluación 31 de marzo de 2016 a la gestión contractual, presupuestal y física de los proyectos representativos identificando avances en la ejecución contractual del 38.3%, gestión presupuestal 23.9% y gestión física del 57.8% cifras que guardan coherencia con el proceso de empalme y armonización de comienzo de la presente administración.



Según los resultados obtenidos a 31 de marzo de 2016 al cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo de la SED, se concluyó que:

En la gestión contractual se observó una ejecución destacada en los proyectos 889 “Jornada educativa de 40 horas semanales para la excelencia académica y la formación integral y jornadas únicas” (componente movilidad) 894 “Maestros empoderados con bienestar y mejor formación” y 901 “Pre jardín - jardín y transición: Preescolar de calidad en el sistema educativo oficial” (componente talento humano) mientras en el extremo de baja ejecución se encuentra el proyecto 899 “Tecnologías de la información y las comunicaciones” con ejecución de 0% en todos sus componentes.

En cuanto a gestión presupuestal los valores altos los logra el proyecto 262 “Hábitat escolar”, 889 “Jornada educativa de 40 horas semanales para la excelencia académica y la formación integral y jornadas únicas” (componente movilidad) y 894 “Maestros empoderados con bienestar y mejor formación” presentando como el aspecto anterior ejecución de 0% en todos los componentes del proyecto 899 “Tecnologías de la información y las comunicaciones”.

Con relación a la gestión física el avance significativo lo logran los proyectos 889 “Jornada educativa de 40 horas semanales para la excelencia académica y la formación integral y jornadas únicas” (componente desarrollo curricular), 897 “niños y niñas estudiando”, 900 “educación para la ciudadanía y la convivencia” y 901 “Pre jardín - jardín y transición: Preescolar de calidad en el sistema educativo oficial” (componentes Pedagogía Jardín y entorno y Talento humano).

En el consolidado, que se presenta en la gráfica las ejecuciones contractual y presupuestal son significativamente bajas por las razones propias del proceso de armonización presupuestal, mientras la ejecución física corresponde a vigencias anteriores y al esfuerzo final de cumplimiento de metas.

AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL

Bajo este componente los responsables de procesos, programas y proyectos miden los resultados de su gestión, verifican la capacidad de lograr metas y toman las medidas correctivas necesarias para el logro de los objetivos.

En el cuatrimestre reportado la Dirección de Cobertura realizó el primer proceso de auditorías internas a la matrícula reportada por los colegios distritales para garantizar las condiciones de oportunidad y calidad de la información registrada en el sistema de matrículas SIMAT conforme lo establecen los lineamientos del Ministerio de Educación.

El proceso de evaluación incluyó la migración de información desde el aplicativo SISED el cual dejó de utilizarse en cumplimiento de lo establecido en la Resolución 7797 de 2015 del Ministerio de Educación Nacional.

AUDITORIA INTERNA

La Oficina de Control Interno en cumplimiento del POA establecido para el periodo de marzo 12 a julio 12 de 2016 adelantó los siguientes procesos auditores:

- Auditoría sobre cumplimiento del manual de funciones, y procedimientos y pérdida de elementos y documentos públicos.

La Oficina de Control Interno continuó durante el cuatrimestre con la verificación de las acciones que dan cumplimiento a lo establecido en la Directiva 003 de 2013 a nivel de colegios oficiales identificando la necesidad de fortalecer los procesos de conservación documental, control de inventarios y cumplimiento de los requisitos establecidos para pagos a proveedores.

- Auditoría a Macroprocesos de la entidad

Durante el periodo se realizó auditoría al macroproceso Gestionar el Talento Humano en la actividad incapacidades del personal docente en la cual se identificó la necesidad de diseñar y construir un procedimiento único para el trámite de incapacidades docentes desde su origen en la IPS hasta el registro contable de la cuenta de cobro ya radicada desde la oficina del Fondo Prestacional.

Se realizaron también auditorías a 4 procesos de contractuales a saber: refrigerios, transporte, aseo y vigilancia de la SED y 2 Auditorías al área de construcciones.

- Seguimiento al contingente judicial y la actividad litigiosa del estado

Se identificaron debilidades en la información reportada en SIPROJ lo que requiere medidas preventivas y/o correctivas para subsanar lo evidenciado en la auditoría.

- Verificación y seguimiento proceso contratación Acuerdo Marco de Precios SED-AMP-DSA-004-2016

De conformidad con la información recopilada por la auditoría resulto evidenciado que la escogencia de los proveedores para la prestación del servicio integral de aseo y cafetería a través de la modalidad de selección abreviada, permite que en efecto puedan adelantarse procesos simplificados que garanticen la eficiencia de la gestión contractual, como lo pretende expresamente el artículo 2 de la Ley 1150 de 2007.

- Seguimiento proceso licitatorio vigilancia

Se evidenció que el proceso de licitación pública cumplió con el propósito de garantizar la observancia de los principios de contratación estatal que rigen los procedimientos de selección y con lo estipulado en los pliegos de condiciones del proceso mencionado.

Auditorias Colegios Distritales

En cumplimiento al programa de auditorías del primer cuatrimestre del 2016, la Oficina de Control Interno, realizó evaluación independiente al Sistema de Control Interno de los Fondos de Servicios Educativos (FSE) en Nueve (9) colegios a saber: Gustavo Morales, el Tesoro de la Cumbre, José María Villa, Gerardo Paredes, la Chucua, Nuevo San Andrés de los Altos, Compartir el Recuerdo, Externado Nacional Camilo Torres, General Gustavo Rojas Pinilla.

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

Durante el cuatrimestre reportado la Oficina de Control Interno logró dar cumplimiento a sus roles establecidos en la Ley 87 de 1993 y el Decreto 1537 de 2001 liderando la evaluación independiente a través de las auditorías, asesorando la toma de decisiones desde los comités en los que participa, dinamizando el fortalecimiento del autocontrol en el sistema de control interno y obrando como enlace con los entes de control externo.

PLAN DE MEJORAMIENTO

Como lo establecen los lineamientos del MECI, el plan de mejoramiento es un instrumento de primer orden que permite definir y articular acciones para fortalecer el desempeño institucional y por tanto en el mismo se reflejan los compromisos adquiridos durante la evaluación de la Oficina de Control Interno.

Para fortalecer las acciones de seguimiento al plan de mejoramiento de auditorías internas la Oficina de Control Interno consolidó el estado de hallazgos para los niveles Central e Institucional cuyos resultados se presentan en el cuadro siguiente:

**AUDITORIAS OFICINA DE CONTROL INTERNO AL NIVEL CENTRAL
(Junio 2016)**

AÑO	Nº AUDITORIAS	HALLAZGOS ABIERTOS	HALLAZGOS CERRADOS	Nº HALLAZGOS
2014	13	5	122	127
2015	15	51	46	97
TOTAL	28	56	168	224

Fuente: Red Oficontrol:\172.16.4.28\3-Evaluacion y Seguimiento SCI\Nivel Central\SEGUIMIENTO PLANES DE MEJORAMIENTO NIV CENTRAL\ LISTADO DE AUDITORIAS Y PM OCI NIVEL CENTRAL CONSOLIDADO AÑOS

La información anterior refleja el estado de los planes suscritos por las áreas a los cuales se les realiza seguimiento permanente para evidenciar además de su cumplimiento, que las acciones desarrolladas hayan subsanado de manera eficaz las causas que dieron origen al hallazgo identificado por la Oficina de Control Interno lo que representa el cierre de 168 de los 224 hallazgos de las vigencias 2014 a 2015 que corresponden al 75% del total de hallazgos.

Eje Transversal Información y Comunicación

Fuentes de información externa

PQRS

De acuerdo con el seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno con reporte en abril de 2016 se identificó para el cierre de 2015 nivel de oportunidad de respuestas del 80%. De los documentos sin finalizar se establece en 10 dependencias la concentración del 84.27% de documentos pendientes al cierre de 2015.

Debilidad

Al identificarse el incremento entre el primero y segundo semestre de 2015 del 0.35% en el número de documentos pendientes de respuesta se observa la necesidad de fortalecer las directrices que comprometan a las áreas en la finalización de documentos registrados en el aplicativo SIGA.

Política de comunicación



Durante el cuatrimestre reportado y con el objetivo de adoptar prácticas más ecológicas, económicas y eficaces se replanteó el boletín de información institucional dando paso al nuevo Boletín “CIUDAD EDUCADORA” gracias al cual, mediante correos institucionales, se dan a conocer las acciones principales con las que se avanza en el cumplimiento de la misión y objetivos de la SED.

Gestión documental

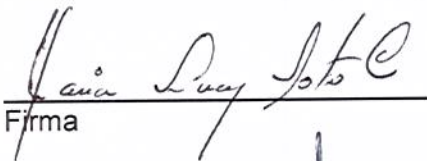
Mediante Resolución 1184 de 2016 suscrita por la Secretaria de Educación María Victoria Angulo, se expidió el reglamento interno de gestión documental y archivo con lo cual se da cumplimiento a las disposiciones de la Ley 594 de 2000 determinando las fases del archivo y los roles y responsabilidades de las dependencias y servidores públicos como productores y custodios documentales y se potencian las competencias del Comité Institucional de Archivo.

Redes sociales

Durante el periodo se ha incrementado la presencia institucional en redes sociales Twitter (147 mil seguidores) y Facebook (43.795 opiniones favorables) lo que mantiene en crecimiento la interacción ciudadana y la visibilidad favorable de las actividades que realiza la Secretaría.

Recomendaciones de la Oficina de Control Interno

- Las actividades de socialización del Código de Ética deben fortalecerse en los tres niveles de la entidad atendiendo la sugerencia de los participantes en las jornadas de 2015 y utilizando estrategias presenciales y virtuales para llegar de manera más significativa a la comunidad de la SED y a los garantes del Código que son los estudiantes y padres de familia.
- El Plan Institucional de Capacitación de la vigencia al ser expedido a mitad de año pierde el don de oportunidad en su implementación por lo cual es recomendable que el mismo se formalice al finalizar el año anterior a su vigencia.
- A pesar del esfuerzo en la implementación y seguimiento del Plan Operativo Anual, a nivel institucional no se ha logrado la óptima aplicación de la herramienta lo que la desarticula de la gestión normal de los colegios oficiales. Por ello, es importante redefinir estrategias que aseguren un resultado cuantitativo y cualitativo en la aplicación de este instrumento gerencial.
- El proceso de armonización presupuestal debe dar la oportunidad de replantear los proyectos misionales y definir las pautas de seguimiento a los mismos de forma que se logren las metas anuales esperadas
- A nivel de colegios oficiales se sugiere identificar espacios de articulación desde el Nivel Central que permitan que los colegios auditados compartan las oportunidades de mejora identificadas en las auditorias de la Oficina de Control Interno con lo que se promueve la mejora continua del nivel institucional desde el aprendizaje compartido.
- Es importante fortalecer las actividades de seguimiento a la gestión documental lo que además de ayudar a lograr una entidad más eficiente, se traduzca en porcentajes más bajos de documentación pendiente de trámite.
- Con la expedición del Reglamento Interno de Gestión Documental y archivo se consolida la oportunidad de mejorar las actividades de correspondencia y conservación archivística institucional por lo cual es importante que se desarrollen en el menor tiempo las acciones que logren la aplicación de este lineamiento en colegios, localidades y dependencias del nivel central.
- Es necesario que se consolide la expedición, implementación y socialización de la política de comunicaciones de la Secretaría con la cual los tres niveles de la entidad tendrán directrices claras para la comunicación interna y externa institucional.


Firma

Elaboró: Yesid H. Marín Corba
Profesional Oficina de Control Interno