

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: Julio 12 a noviembre 11 de 2016

Fecha de elaboración: noviembre 11 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 julio 12 a noviembre 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 con base en los procesos de evaluación realizados por la Oficina, 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 de la SED fue adoptado mediante Resolución 2343 del 14 de agosto de 2002 y está disponible para su consulta en el link <http://sgc.redp.edu.co/Isolucion/FrameSetGeneral.asp?Pagina=BancoConocimiento/M/MECINuevo/MECINuevo.asp&IdModulo=16>. Concebido como instrumento facilitador en la armonización de las relaciones internas debe visibilizarse en la calidad del servicio prestado a los ciudadanos bajo los principios de transparencia, euidad, eficiencia, compertitividad e igualdad de oportunidades lo que lo hace guía imprescindible para la preservación del sentido de lo público.

La Dirección de Talento Humano mantiene el compromiso de vigencias anteriores en la revisión y socialización del código de ética en los procesos de inducción y reinducción y a través de los diferentes canales institucionales de comunicación. Desde el mes de agosto de 2016 se adelantaron esfuerzos por la consolidación del grupo de Gestión Ética que se encargará de la promoción y fortalecimiento de la cultura de la ética pública de la SED. El mencionado grupo deberá integrarse con servidores que cumplan requisitos de:

1. Actitud de servicio.
2. Compromiso con el fortalecimiento de la identidad distrital.
3. Capacidad de liderazgo.
4. Buenas relaciones interpersonales.
5. Competencia para comunicarse con los demás.
6. Aptitud para trabajar en equipo.
7. Capacidad organizativa y ejecutiva.
8. Interés en el tema de ética y Transparencia.
9. Interés por capacitarse en el tema.
10. Formación y habilidades pedagógicas o disposición para fortalecer sus competencias en este aspecto.

Esta convocatoria de participación voluntaria, que cuenta ya con cerca de 100 servidores de los 3 niveles de la Secretaría, busca que los servidores públicos se comprometan con las actividades de sensibilización e implementación de las Rutas de la Cultura de Integridad, convocadas por la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República y en la divulgación activa de los principios valores y cultura ética pública en la SED.

En el mes de septiembre la Dirección de Talento Humano convocó a 25 docentes y directivos docentes de los colegios oficiales para una jornada de capacitación en las instalaciones de Compensar Av. 68 sobre el tema "Gestión Ética y Transparente en la SED e implementación de las Rutas de la Cultura de Integridad", actividad que contó con el apoyo de la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, con el objetivo de generar un proceso sostenible y activo de apropiación de las rutas de cultura e integridad para la Secretaría de Educación con impacto en las comunidades académicas de la ciudad.

- Desarrollo del Talento Humano

Durante el periodo informado y en atención al deber que le asiste a la Oficina de Personal de garantizar la pertinencia y funcionalidad del Manual de funciones y requisitos del personal administrativo, se expidió la Resolución 1676 del 16 de septiembre con la cual se modificó la Resolución 1865 de 2015 que a su vez modificó el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la SED. El mencionado acto administrativo dispuso la modificación de requisitos, funciones, conocimientos básicos y disciplinas a los cargos Director Técnico 009-06, Profesional 219-18, Profesional 219-12, Conductor 480-27, Conductor 480-13, Conductor 480-09 y Conductor 480-07.

Plan de capacitación

El Plan Institucional de Capacitación, adoptado en el marco de lo establecido en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, reúne las acciones de capacitación y formación ejecutadas y por ejecutar en la vigencia 2016 a partir de un objetivo general y objetivos específicos con el fin de mejorar competencias y fortalecer la capacidad laboral de los servidores de la SED de manera individual y como equipo de trabajo como estrategia para el logro de resultados y metas institucionales.

El Plan Institucional de Capacitación 2016 contiene el Programa de Formación y Capacitación el cual se orienta a generar cambio organizacional desde la gestión del conocimiento, destacándose la realización de las siguientes actividades:

Las Direcciones de Talento Humano y Contratación, en atención a la existencia de una responsabilidad compartida en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2016 (PIC 2016), realizaron jornada de actualización acerca del Rol y Responsabilidad del Supervisor en Materia Contractual dirigida a los Jefes y Profesionales de todas las dependencias del nivel central que ejercen o apoyan labores de supervisión.

La Subsecretaría de Gestión Institucional, la Dirección de Talento Humano y Colpensiones llevaron a cabo en el mes de septiembre charlas con entrada libre para los servidores de los 3 niveles sobre el Régimen de Prima Media para Pensión. En las mencionadas charlas se tocaron como temas principales:

1. Sistema Pensional
2. Beneficios de aportar en R:PM.
3. Trámites y Procedimientos

En el mismo periodo la Dirección de Talento Humano realizó una jornada de capacitación dirigida a los servidores administrativos de planta de los tres niveles de la Secretaría de Educación de Bogotá orientada a socializar los cambios que tendrá en el 2017 el proceso de evaluación de desempeño con énfasis en los Acuerdos 137/10 y 565/16 expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Bajo el liderazgo de la Subsecretaría de Gestión Institucional y la Dirección de Talento Humano cumplieron en el mes de octubre el proceso de Capacitación en Derecho de Asociación, Mesas de Negociación y Conciliación, en el cual podrán participar todos los Servidores Públicos vinculados a la planta de la Secretaría de Educación del Distrito (Nivel Central, Local e Institucional).

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:

La Subsecretaría de Gestión Institucional y la Dirección de Talento Humano continuaron apoyando la participación de los servidores públicos en las clases de acondicionamiento físico todos los martes y jueves a partir del 26 de Julio en el horario de 4:30 pm a 6:30 pm en la cafetería. Esta nueva etapa contó con entrenamiento Cardio Kick Boxing, entrenamiento funcional, tono muscular, rumba, aeróbicos, pilates y sesiones de estiramiento específico.

La ejecución de las actividades del Plan de Bienestar bajo responsabilidad de la Subsecretaría de Gestión Institucional y la Dirección de Talento Humano permitieron contar desde finales de julio, con los servicios de la enfermera profesional especialista en Salud Ocupacional, con experiencia en programas de promoción de la

salud y prevención de la enfermedad, quien estará a cargo de la Sala de Primeros Auxilios, fortaleciendo este espacio de atención básica inicial a los servidores de la Sede Nivel Central.

El 4 de agosto la Secretaría de Educación del Distrito realizó un merecido reconocimiento a los 16 conductores y 2 conductoras con los que cuenta la entidad, por los servicios que prestan a toda la comunidad educativa.

Esta jornada liderada por la Subsecretaría de Gestión Institucional fué un momento oportuno para reiterar el compromiso del equipo de conductores con el respeto por la vía, el peatón, las normas y la educación.

La Subsecretaría además ofreció un almuerzo a los conductores donde tuvieron un espacio para compartir con las directivas de la entidad los proyectos de la nueva administración para lograr una gestión de la SED sea efectiva, eficiente orientada a lograr las metas propuestas en el Plan de Desarrollo 2016-2020.

Atendiendo la Circular Externa 017 de agosto 01 de 2016, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, los servidores pre-pensionados de la SED participaron en el ciclo de actividades de bienestar tendientes a la aceptación del rol, manejo de la situación de cambio y del tiempo disponible, dirigidas a las distintas entidades del Distrito Capital, con la participación del comediante Andrés López, quien tuvo la oportunidad de brindar, desde su stand up comedy, una visión de realización y crecimiento personal para los participantes.



En el mes de septiembre se encendió la llama olímpica y se tomó el juramento deportivo con el que se iniciaron las olimpiadas de la Secretaría de Educación del Distrito.

Las Olimpiadas SED Bogotá 2016 con cerca de 3500 participantes, se realizaron como parte del Plan de Bienestar, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo; y mediante alianzas estratégicas con la Cooperativa Casa Nacional del Profesor –Canapro-, Cooperativa del Magisterio –Codema- y Caja de Compensación Familiar –Compensar-, tienen como propósito principal el mejoramiento de la calidad de vida y bienestar de los funcionarios y docentes de la entidad.

En su versión 2016 las olimpiadas contemplaron 19 disciplinas deportivas, 5 modalidades individuales, 4 deportes tradicionales, 6 deportes de conjunto, 3 modalidades de juegos de mesa y 1 en deportes extremos. los encuentros deportivos se realizaron en las instalaciones de los colegios oficiales, parques IDRDR de la ciudad y las instalaciones del CUR de la caja de Compensación Familiar – Compensar-.

Este tipo de actividades permiten además de integrar a los servidores de los 3 niveles de la SED, fortalecer la calidad de vida, el clima organizacional y el bienestar de docentes, directivos docentes y administrativos con el buen uso del tiempo libre y la práctica de actividades competitivas y colaborativas que hicieron parte de la agenda deportiva.

Como actividad de cierre del periodo, la Subsecretaría de Gestión Institucional, la Dirección de Talento Humano y la Caja de Compensación Familiar – Compensar realizaron la celebración del día de los niños el 31 de octubre el cual fue un espacio para compartir con los servidores y sus hijos en el marco del Plan Integral de Bienestar.

Plan de Incentivos

En cumplimiento de las instrucciones del Despacho de la Secretaría de Educación, la Subsecretaría de Gestión Institucional y la Dirección de Talento Humano crearon el estímulo de financiación de la educación superior para los servidores públicos administrativos de la SED mediante Resolución 1669 del 15 de septiembre de 2016. Con ella se buscará fomentar durante el cuatrienio el desempeño eficaz, compromiso, satisfacción y logro de resultados institucionales por la vía de la formación en programas de pregrado y postgrado presencial o virtual en instituciones de Educación Superior cuyos programas cuenten con registro calificado del Ministerio de Educación Nacional.

Para asegurar la objetividad del proceso se suscribió el convenio 3915 de octubre de 2016 con el ICETEX lo que garantizará esencialmente el pago de costos de matrícula tanto de programas actualmente cursados como de aquellos que se aspira a cursar.

Sistema de Evaluación del Desempeño

En riguroso cumplimiento de lo establecido en las Leyes 909 de 2004 y 734 de 2001 y el Acuerdo 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Secretaría de Educación Distrital a través de la Dirección de Talento Humano y la Oficina de Personal en el marco del Proyecto “Gestión al 100%”, asesoraron y dieron cumplimiento al proceso de evaluación intermedia de los servidores públicos de la planta de personal administrativo, vinculados en Carrera Administrativa, para el periodo 1 de febrero al 31 de julio de 2016.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Plan Sectorial de Desarrollo

Mediante acuerdo 645 de 2016 expedido por el Concejo de Bogotá, se adoptó el Plan de Desarrollo para Bogotá 2016-2020 “Bogotá mejor para todos” estructurado en 3 pilares y 4 ejes transversales ajustados con el plan de gobierno distrital. Estos pilares son: 1). Igualdad en calidad de vida, 2) Democracia urbana y 3) Construcción de comunidad y cultura urbana. Por su parte los ejes transversales son : 1) Nuevo ordenamiento territorial, 2) Desarrollo económico, 3) Sostenibilidad ambiental basada en la eficiencia energética y 4) Gobierno legítimo, fortalecimiento local y eficiencia.

En el marco del Plan de Desarrollo 2016-2020 “Bogotá mejor para Todos” la Secretaría de Educación definió 17 proyectos vinculados a los pilares “Igualdad de Calidad de Vida” y “Construcción de Comunidad y Cultura Ciudadana” y al eje transversal “Gobierno legítimo, Fortalecimiento Local y Eficiencia” así:

Proyecto estratégico	No. Proy.	Nombre proyecto de Inversión
Pilar Igualdad de Calidad de Vida		
Desarrollo integral desde la gestación hasta la adolescencia		
103	Educación inicial de calidad en el marco de la ruta de atención integral a la primera infancia	1050
Educación inicial de calidad en el marco de la ruta de atención integral a la primera infancia		
Calidad educativa para todos		
113	Bogotá reconoce a sus maestros, maestras y directivos docentes	1040
		Bogotá reconoce a sus maestras, maestros y directivos docentes líderes de la transformación educativa
		0898
Administración del talento humano		

114	Desarrollo integral de la educación media	1073	Desarrollo integral de la educación media en las instituciones educativas del Distrito
115	Fortalecimiento institucional desde la gestión pedagógica	1005	Fortalecimiento curricular para el desarrollo de aprendizajes a lo largo de la vida
		1053	Oportunidades de aprendizaje desde el enfoque diferencial
		1057	Competencias para el ciudadano de hoy
		1072	Evaluar para transformar y mejorar
116	Uso del tiempo escolar y jornada única	1056	Mejoramiento de la calidad educativa a través de la jornada única y el uso del tiempo escolar
Inclusión educativa para la equidad			
117	Acceso y permanencia con enfoque local	1049	Cobertura con equidad
		1052	Bienestar estudiantil para todos
118	Ambientes de aprendizaje para la vida	1071	Gestión educativa institucional
		1046	Infraestructura y dotación al servicio de los ambientes de aprendizaje
Acceso con calidad a la educación superior			
119	Acceso con calidad a la educación superior	1074	Educación superior para una ciudad de conocimiento
Pilar Construcción de Comunidad y Cultura Ciudadana			

Equipo por la educación para el reencuentro, la reconciliación y la paz			
154	Equipo por la educación para el reencuentro, la reconciliación y la paz	1058	Participación ciudadana para el reencuentro, la reconciliación y la paz
Eje transversal Gobierno Legítimo, fortalecimiento local y eficiencia			
Transparencia, gestión pública y servicio a la ciudadanía			
184	Fortalecimiento de la gestión educativa institucional	1055	Modernización de la gestión institucional
Gobierno y ciudadanía digital			
193	Sistemas de información para una política pública eficiente	1043	Sistemas de información al servicio de la gestión educativa

Plan Operativo Anual – POA

De acuerdo con la información que suministra la Oficina Asesora de Planeación al segundo trimestre de 2016 los resultados para el nivel local e institucional 2016 en el seguimiento del plan operativo corresponden a:

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 2	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 2	20	100%

SEGUIMIENTO POA 2016 – Nivel Institucional

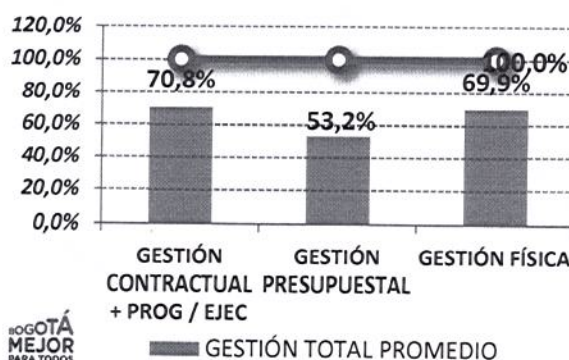
Indicador	2016	
	Cantidad	Porcentaje
Total Colegios	361	100%
Colegios con POA aprobado	352	98%
Colegios con seguimiento trimestre 2	293	81%

Debilidad

Los esfuerzos por mantener el seguimiento al Plan Operativo Anual en los niveles Central y Local son evidenciados en el nivel de cumplimiento de reporte al avance de los mismos. No sucede lo mismo en el nivel institucional en el cual desmejora con relación al periodo anterior donde se ubicaba en el 85%.

Proyectos misionales

Con relación a los proyectos misionales establecidos en el Plan de Desarrollo de la administración anterior y en cumplimiento de lo establecido por el Decreto 370 de 2014, la Oficina de Control Interno realizó evaluación el 30 de junio de 2016 a la gestión contractual, presupuestal y física de los proyectos representativos identificando avances en la ejecución contractual del 70.8%, gestión presupuestal 53.2% y gestión física del 69.9%.



Según los resultados obtenidos a 30 de junio 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 del 100% en los proyectos 262 "Hábitat Escolar", 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" y 901 "Pre jardín - jardín y transición: Preescolar de calidad en el sistema educativo oficial" en los componentes "alimentación" y Talento humano. De otra parte, los niveles más bajos de ejecución se identificaron en los proyectos 900 "Educación para la ciudadanía y la convivencia" y 901 "Pre jardín - jardín y transición: Preescolar de calidad en el sistema educativo oficial" con ejecución de 0% en los componentes Infraestructura y Dotación.

En cuanto a gestión presupuestal los valores altos se lograron en los proyectos 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". Se han identificado igualmente porcentajes bajos de ejecución presupuestal en los proyectos 899 "Tecnologías de la información y las comunicaciones" (componente desarrollo curricular), 899 "Tecnologías de la información y las comunicaciones", 900 "Educación para la ciudadanía y la convivencia" y 901 "Pre jardín - jardín y transición: Preescolar de calidad en el sistema educativo oficial" con niveles de ejecución entre el 0% y el 17.7%.

En el aspecto de gestión física el avance significativo se logra en 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", 899 "Tecnologías de la Información y las comunicaciones", 900 "educación para la ciudadanía y la convivencia" y 901 " Pre jardín - jardín y transición: Preescolar de calidad en el sistema educativo oficial".

El resultado de evaluación refleja las decisiones propias del proceso de armonización presupuestal durante el cual se finalizaron las metas de algunos proyectos con recursos de vigencias anteriores y se reorientaron algunos de los proyectos a los que se les dio continuidad en el nuevo plan de desarrollo, implicando nuevas metas y la asignación de recursos en el segundo semestre de 2016. Ejemplo de esta situación se observa en el proyecto 889 "Jornada educativa de 40 horas semanales para la excelencia académica y la formación integral y jornadas únicas" en el cual las ejecuciones contractual, presupuestal (excepto el componente Desarrollo Curricular) y física son del 100% para permitir la continuidad del proyecto en el periodo 2016-2019.

MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS

Manual de procesos y procedimientos

Con fecha 13 de septiembre de 2016 la Oficina Asesora de Planeación en uso de las atribuciones de la Resolución 1340 de 2015 que la faculta para suscribir los actos administrativos de modificaciones al Manual de Procesos y Procedimientos y con el compromiso del mejoramiento continuo expide la Resolución 001 de 2016 en la cual se registran como novedades del Manual:

- Nuevas caracterizaciones de procesos: Definir estrategias para el acceso y la permanencia, seguimiento y mejoramiento del acceso y la permanencia y mantenimiento de la infraestructura administrativa.
- Modificación en procedimientos o formatos de las áreas: Dirección de Bienestar Estudiantil, Dirección de Dotaciones Escolares, Dirección de Talento Humano, Oficina de Nómina, Dirección de Contratación, Dirección de Servicios Administrativos y Oficina Administrativa de REDP.

POLITICAS DE OPERACIÓN

De acuerdo con el MECI 2014, se entienden como políticas de operación "los marcos de acción necesarios para hacer eficiente la operación de los componentes Direccionamiento Estratégico, Administración del Riesgo y el eje Información y Comunicación".

Durante el periodo que comprende este reporte y en el marco anterior se expidió en el mes de agosto la Resolución 1584 del 1 de agosto de 2016 "por medio de la cual se fija la tabla de costos a cobrar para la reproducción de documentos solicitados por particulares". Con este acto administrativo se atiende lo dispuesto

por el Decreto de la Alcaldía mayor No. 472 de 2015 y se hace claridad en los procedimientos asociados al préstamo y consulta de documentos del archivo y en concreto a la reprografía de los mismos.

En el mes de septiembre se emitió la Circular No. 20 de 2016 en la cual se hizo énfasis en la acción articulada de las dependencias que intervienen en el proceso de contratación y se impartieron lineamientos con relación a los cronogramas y modalidades de selección, especialmente en las actividades de planeación y evaluación de manera que se atiendan los cronogramas publicados en cada proceso contractual.

Con el fin de garantizar el desarrollo adecuado del proceso de ejecución y cierre presupuestal de la vigencia 2016 y en cumplimiento a las disposiciones legales en materia presupuestal, la Subsecretaría Gestión Institucional – Dirección Financiera expidió la Circular 24 de 2016 la cual complementa los lineamientos de la política pública Distrital correspondiente a las actividades de ejecución, seguimiento y cierre presupuestal 2016.

La intencionalidad de la Circular es permitir que se adelanten las acciones necesarias para garantizar una eficiente ejecución de los recursos y el logro de metas financieras de la presente vigencia incluyendo el cierre de tesorería de la vigencia actual y el manejo de recursos de vigencia, reservas presupuestales y pasivos exigibles a las áreas.

ADMINISTRACION DEL RIESGO

Con relación a este componente la Oficina Asesora de Planeación monitoreó el cumplimiento al reporte cuatrimestral de autoevaluación de controles establecido en la Metodología de Administración del Riesgo de la SED la que se encuentra disponible en el link <http://sgc.redp.edu.co/Isolucion/FrameSetGeneral.asp?Pagina=Magazin.asp&Sigla=RIESGO>.

DEBILIDAD.

No obstante que se conoce desde el comienzo de la vigencia el deber de reportar cuatrimestralmente el avance en los controles implementados, incluyendo los efectos logrados por los mismos para mitigar el riesgo y que la herramienta ISOLUCION disponible para el reporte cuatrimestral se aplicó en el mes de mayo de 2016, de las 20 Direcciones Locales, 5 de ellas no cumplieron con el reporte oportuno y de los 18 macroprocesos 2 de ellos no rindieron oportunamente el reporte lo que hace necesario fortalecer las acciones de seguimiento y apoyo a los líderes y responsables de los mapas de riesgo.

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 que se reporta y en cumplimiento de lo establecido en los artículos 26, 27 y 28 de la Resolución 7797 de 2015 expedida por el Ministerio de Educación Nacional, la Subsecretaría de Acceso y Permanencia- Dirección de Cobertura dio cumplimiento a la segunda y tercera auditoría interna al proceso de matrículas lo que ha permitido definir acciones concretas de seguimiento a la matrícula reportada por los colegios en las etapas de depuración, seguimiento, control y validación de la información reportada en el SIMAT. Estas actividades fortalecieron la calidad y confiabilidad de la información que genera el proceso de matrículas, lo que incide en la asignación de recursos físicos y financieros que a su vez permiten mejorar la oferta de cupos y la permanencia de estudiantes en el sistema educativo Distrital.

AUDITORIA INTERNA

La Oficina de Control Interno en cumplimiento del POA establecido para el periodo de julio 12 a noviembre 11 de 2016 adelantó los siguientes procesos auditores:

- Auditoría horas extras personal docente.

Se evidencian debilidades en el proceso formativo de los niños, niñas y jóvenes de las Instituciones Educativas, dado que no están recibiendo la cantidad de horas académicas a las cuales tienen derecho lo cual incide en la calidad de la educación por cuanto no están recibiendo la carga académica completa. Asimismo, se están creando hábitos inadecuados en los niños con la existencia de una hora libre como causa de las incapacidades no cubiertas

- Auditoría a Proceso Gestión de Arrendamiento

La auditoría realizada cumplió con el objetivo general de evaluar la ejecución del proceso de Gestión de arrendamiento de predios como apoyo a la ampliación de cobertura y de planes de contingencia en aplicación a la prestación del servicio educativo y con los objetivos específicos, al verificar el estado de aplicación del procedimiento de Gestión de arrendamientos.

El sistema de control interno de la Gestión de Arrendamientos denota vulnerabilidad puesto que los puntos de control son débiles y frágiles para mitigar los niveles de exposición al riesgo de tipo jurídico, financiero, operativo y administrativo reflejado en las falencias del procedimiento que regula el proceso, la supervisión, la gestión documental en lo pertinente al archivo de gestión y la terminación y liquidación de los contratos.

Se revelan debilidades y falencias del proceso de supervisión evidenciadas ante las fallas en el seguimiento técnico, administrativo y financiero que debieron ejercer los supervisores de estos contratos, conforme al Manual Integrado de Contratación de la Secretaría de Educación.

- Relación de las causas que impactan los resultados de los avances de la gestión presupuestal, contractual y física. Informe Decreto 370 de 2014 (Julio 30) de la Alcaldía Mayor de Bogotá y Circular 10 de 2015.

La Oficina de Control Interno continuó con el seguimiento a las causas que impactan los resultados de los avances de la gestión presupuestal, contractual y física de los proyectos de inversión definidos para el primer semestre del 2016.

- Seguimiento a los Mapas de Riesgos que puedan impactar los resultados previstos en los Planes de Gestión y los Proyectos de inversión. Informe Decreto 370 de 2014 de la Alcaldía Mayor de Bogotá y Circular 10 de 2015

Evaluación de 14 proyectos de inversión del Plan de Desarrollo "Bogotá Mejor para todos" que construyeron los mapas de riesgos y desarrollaron las fases de formulación. En virtud de la migración al nuevo plan de desarrollo señalado, el logro está definido en la medida en que los gerentes de los nuevos proyectos hicieron la construcción de los mismos de acuerdo con la Guía Metodológica de Administración del Riesgo establecida en la entidad.

- Registrar los resultados del avance de la implementación y sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión. informe Decreto 370 de 2014 de la Alcaldía Mayor de Bogotá y Circular 10 de 2015.

Se verificó el cumplimiento en los términos establecidos para el reporte de avance del Sistema Integrado en la Entidad. Avance del 87.79% en los 45 productos del Sistema Integrado de Gestión conforme a los lineamientos de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

Auditorías Colegios Distritales

En cumplimiento al programa de auditorías del segundo cuatrimestre del 2016, la Oficina de Control Interno, realizó evaluación independiente al Sistema de Control Interno de los Fondos de Servicios Educativos (FSE) en veinticuatro (24) colegios a saber: Colegio Francisco de paula Santander, república de panamá, John f. Kennedy, la Victoria, Antonio Villavicencio, Francisco de Asís, Moralba sur oriental, Jorge soto del corral, Juana escobar, Canada, Alemania unificada, José francisco socarras, Misael pastrana borrero, Nueva Delhi, Naciones unidas, Francisco primero s.s., Francisco José de caldas, Altamira sur oriental, villas del progreso, Aquileo parra, Miguel Antonio Caro, la Belleza los libertadores, Francisco Javier Matiz, Arborizadora Baja

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 lleva 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 e interviniendo 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 continuó con el seguimiento al estado de hallazgos para los niveles Central, local e Institucional de los cuales se encuentran abiertos algunos hallazgos de las vigencias 2015 y 2016 que se espera cerrar al final de la presente vigencia.

Este eje se considera estratégico en razón a que vincula a la Secretaría con su entorno y facilita la ejecución de operaciones internas vinculando a los usuarios en el logro de los resultados e involucrando a los 3 niveles, procesos y proyectos de la SED.

Durante el periodo de julio a noviembre de 2016 se destacaron como actividades de este eje:

- Implementación en la página web del aplicativo que permite a los usuarios consultar el estado de trámites que surtan ante la entidad sin necesidad de recorrer las dependencias.
- Lanzamiento del Sistema Integrado de Servicio a la Ciudadanía que se propone generar un impacto positivo en la atención a usuarios internos y externos desde nuevas directrices que buscan mejorar el servicio a la ciudadanía. Este evento presidido por la Secretaria de Educación Distrital logró convocar alrededor de 450 servidores de los 3 niveles incluyendo a quienes actúan como líderes de servicio en sus áreas. Lo anterior en cumplimiento del eje transversal 4 del Plan de Desarrollo definido como "Gobierno Legítimo, eficiencia administrativa y fortalecimiento local"

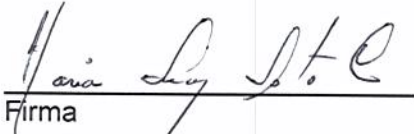
PQRS

De acuerdo con el seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno para los meses julio a septiembre de 2016 se identificó para el periodo un nivel de oportunidad promedio en la atención a de respuestas del 69% como se aprecia en el cuadro siguiente:

MES	NIVEL DE SERVICIO
JULIO	67 %
AGOSTO	64 %
SEPTIEMBRE	76 %
PROMEDIO	69 %

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.
- Es importante identificar las debilidades en el seguimiento al Plan Operativo Anual del nivel institucional de forma que además del oportuno monitoreo de la herramienta en cada colegio, el mismo se reconozca como aliado en la gestión de los colegios oficiales.
- Se recomienda fortalecer el proceso de actualización documental del Manual de Procesos y Procedimientos con actividades de socialización permanente que faciliten la apropiación del Manual y sus actualizaciones.
- Deberían implementarse acciones continuas para fortalecer el proceso de administración de riesgo con énfasis especial en las actividades de reporte de autoevaluación de controles de forma que se garantice la oportunidad y calidad en los informes establecidos en la metodología de la SED.


Firma

Elaboró: Yesid H Marín Corba Profesional Oficina de Control Interno

