INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011	
Período evaluado	12 de Noviembre de 2013 – 11 de marzo de 2014
Fecha de elaboración	14 de Marzo de 2014
Jefe de la Oficina de Control Interno	María Helena Ordoñez Urbano
Subsistema de Control Estratégico	
Avances	

COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL

Acuerdos, compromisos o protocolos éticos

El Código de Buen Gobierno, fue construido en el año 2011 con la participación de los servidores públicos mediante grupos focales que trabajaron sobre la redefinición de la carta de valores y compromisos éticos del Ministerio. Para el periodo de reporte la Entidad dio continuidad a la divulgación del mismo que incluye el concepto de ética de lo público, la cual se realizó a través de los siguientes mecanismos entre otros:

- A través del medio de comunicación interna “El Pregonero” la Entidad realizó la difusión del Código de Buen Gobierno.
- Mediante el uso de carteleras electrónicas ubicadas en los puntos de acceso a las oficinas, en las cuales se emiten notas o mensajes relativos a los valores y principios éticos adoptados por la Entidad.
- Por medio de la página web de la Entidad http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-265914_archivo_pdf_codigo_etica.pdf

Además, el 5 de diciembre de 2013 el Ministerio de Educación Nacional realizó un encuentro en donde presentó el documento denominado “Guía para la Creación e Implementación de Códigos de Buen Gobierno en las Instituciones de Educación Superior”, con la participación de 41 de las 61 Instituciones existentes, equivalentes al 67% de las mismas. Este evento se efectuó en desarrollo del 'Proyecto de Fortalecimiento de la Gestión', el cual es liderado por la Dirección de Fomento y las Subdirecciones de Apoyo a la Gestión de las Instituciones de Educación Superior (IES) y Desarrollo Organizacional del Ministerio.

Desarrollo del Talento humano

En este cuatrimestre se dio continuidad al programa de Reinducción de la Entidad, dirigido a la actualización de los servidores públicos en relación con la política económica, social y ambiental de la administración y a reorientar su integración a la cultura organizacional, con una calificación dada por los asistentes de 4.8 sobre 5, en la cual evalúan el cumplimiento de expectativas.

Como parte de la segunda fase del proceso de Reinducción, la Subdirección de Talento Humano en el mes de noviembre de 2013, se realizó el curso "Haz que Suceda" dictado por el conferencista Luis Miguel Trujillo, en la que se pudo ver cómo el esfuerzo sostenido ayuda a convertir lo imposible en inevitable.

Los cursos de inducción se realizan a través de una sesión presencial por parte de la Subdirección de Talento Humano, complementada con auto-formación por medio de la plataforma virtual “Mentor”.

En desarrollo del Plan Institucional de Capacitación – PIC vigencia 2013, el cual se construyó con base en las solicitudes de las dependencias mediante la respuesta a las preguntas “¿Que quieres enseñar?” y “¿Que quieres aprender?”, se adelantaron los siguientes eventos de capacitación:

- “Derechos Humanos y Ley de Víctimas - Enfoque Diferencial con énfasis en Mujeres”.
- “Ciudadanía Digital”
- Taller "Formulación de Compromisos Éticos"
- Talller “Evaluación de Desempeño”.
- Reinducción – “Al Agua 2013”.
- Reinducción 2013 – “Profundidad”.
- “Yo digo Aquí Estoy” - Iniciativa para erradicar el trabajo infantil.
- Inducción al Ministerio de Educación
- Taller de liderazgo
- Proyecto de aprendizaje en equipo
- Haz que suceda
- Clima organizacional aseguramiento a la calidad
- Clima organizacional – Grupo de vinculación laboral

En el marco de desarrollo de espacios que permitan construir un programa de capacitación ajustado a las necesidades de aprendizaje de acuerdo con las competencias que deben desarrollar los servidores del Ministerio, la Subdirección de Talento Humano convocó a los servidores públicos a hacerse partícipes en la elaboración del Plan Operativo de Capacitación 2014, realizándose preguntas, tales como ¿en qué temática podría capacitar a otros? o ¿de quién me interesaría aprender? para contar con el Plan Institucional de Capacitación para la presente vigencia.

De otra parte, en el mes de febrero de 2014 se efectuaron capacitaciones para el uso del aplicativo de asistencia técnica a Secretarías de Educación en las diferentes subdirecciones y programas con el fin de contribuir al fortalecimiento de la Gestión, el fomento de competencias y el uso y apropiación de nuevas tecnologías.

Como parte del desarrollo del Talento humano dentro del plan de incentivos, la Entidad mediante Memorando interno informó a todos los servidores del MEN que entre el 28 de noviembre y el 6 de diciembre de 2013 se recibirían mediante el sistema interno de correspondencia, las postulaciones de los candidatos a mejor servidor por dependencia. Los factores que se tuvieron en cuenta para la elección fueron:

- Manifestación permanente del interés por cumplir la tarea y los proyectos a cargo de la dependencia.
- Calidad de atención al usuario o cliente (interno o externo).
- Compañerismo, colaboración y transparencia reflejados en su trabajo diario y que evidencian la incorporación de los valores institucionales.
- Disposición permanente para encontrar soluciones a los problemas cotidianos del área o mitigar con su aporte los efectos que estos generan.

Al final de este proceso, los ganadores se reconocieron públicamente en el informe de gestión 2013.

La Subdirección de Talento Humano como parte de las actividades de bienestar en el periodo de análisis adelantó las siguientes acciones:

- Durante el mes de febrero de 2014 realizó la invitación a dar continuidad a las pausas activas y divulgó un documento relacionando la importancia de las mismas.

- Así como pensando en el bienestar físico, mental y espiritual de los servidores y contratistas del MEN, la Subdirección de Talento Humano invitó a participar de las diversas actividades programadas en el gimnasio (clase de rumba, yoga, aeróbicos).

En este mismo periodo, las terapeutas ocupacionales de la Administradora de Riesgos Laborales ARL Positiva, recorrieron las instalaciones del Ministerio, para realizar el levantamiento de información relacionada con las condiciones de cada puesto de trabajo, datos de iluminación y condiciones ergonómicas, con el fin de establecer las condiciones de trabajo. Con base en los resultados obtenidos la Entidad emprenderá las acciones necesarias tendientes a propiciar ambientes agradables que beneficien la salud laboral de los servidores públicos y de contratistas.

Como parte del bienestar ofrecido a los servidores de la entidad a partir del mes de enero de 2014, se habilitó un espacio en la Entidad denominado “Sala Amiga de la Familia Lactante”, la cual provee de ambientes cómodos para las madres lactantes del MEN. En la actualidad, se encuentra en trámite el proceso de certificación de esta sala, por parte de la Secretaría Distrital de Integración Social y a largo plazo se espera vincular a la familia del bebé, a los procesos de formación con charlas y talleres de difusión y capacitación sobre la buena práctica de la lactancia materna y alimentación infantil saludable.

De otra parte mediante “El Pregonero”, la Entidad realizó la invitación a los servidores para la conformación de equipos de fútbol en las categorías: Masculina y Femenina para participar en la 'Copa Club Nómina BBVA'.

En el marco de la estrategia del "Reto por la Eficiencia" y con el propósito de flexibilizar las jornadas laborales y favorecer a aquellos servidores que tengan hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad física, en febrero de 2014, el Ministerio de Educación, a través de la Secretaría General, inició un estudio que permite identificar el impacto y posibles beneficiarios. Lo anterior en cumplimiento de

la Circular Externa N°100-008 del 2013 del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, referente a la implementación de horarios especiales de trabajo por turnos en las entidades del Estado.

En el mes de marzo de 2014 la entidad adelantó las siguientes actividades de Bienestar:

- Celebración del día Internacional de la Mujer.
- Divulgación de la programación de las diferentes disciplinas deportivas: fútbol, baloncesto, voleibol y natación y se invitó a la participación activa.

Estilo de Dirección

El estilo de Dirección del Ministerio de Educación Nacional es participativo y propende por el fortalecimiento del control social mediante la participación ciudadana a través de mecanismos tales como: página Web, Centro Virtual de Noticias de la Educación (CVNE), MEN en la redes sociales: Twitter, Facebook y Youtube, en observancia del principio de transparencia y publicidad de la gestión pública y del compromiso frente a la ejecución eficiente de los programas y proyectos de alto impacto en un entorno de igualdad de oportunidades para la población y que busque ampliar la cobertura con una educación de calidad y que permita cerrar las brechas de inequidad desde lo territorial.

Adicionalmente, se llevó a cabo la audiencia pública de rendición de cuentas anual de la Entidad correspondiente a la vigencia de 2013, liderada por la Ministra de Educación, como un espacio de interlocución entre los servidores públicos y la ciudadanía, el cual tiene como finalidad generar transparencia en la gestión, condiciones de confianza entre gobernantes y ciudadanos y garantizar el ejercicio del control social a la administración, sirviendo además de insumo para ajustar proyectos y planes de acción de la Entidad.

Además de los anteriores mecanismos de participación, en el mes de febrero de 2014, se llevó a cabo el encuentro 'Diálogos de Gestión' con el Presidente de la República, Juan Manuel Santos, en donde la Ministra de Educación Nacional, Maria Fernanda Campo, presentó un informe de gestión y atención en todos los niveles educativos, destacando los avances en cobertura, permanencia, acceso, calidad y cierre de brechas de su administración.

COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Modelo de Operación por procesos

El Ministerio de Educación Nacional ejecuta su gestión basada en procesos para lo cual se tiene un mapa con 24 macroprocesos y se cuenta con políticas de operación adoptadas y divulgadas permanentemente mediante las fichas técnicas establecidas en el Sistema Integrado de Gestión (SIG), las cuales se actualizan permanentemente en cuanto a las políticas de operación, los procedimientos, los indicadores y el Manual de Procedimientos, con base en la normatividad vigente, los resultados de las distintas fuentes de evaluación y el seguimiento a la gestión, lo que facilita la ejecución de actividades de acuerdo con los procedimientos documentados.

Las políticas de operación definidas orientan el accionar y gestión de cada proceso, buscando facilitar la ejecución de las actividades previstas, las cuales se documentan en las fichas técnicas en el ítem 3° de todos los procesos y se divulgan a través de la Intranet en el SIG.

Cada Macroproceso en su caracterización tiene definido "el Plan de control del proceso" para cada uno de sus procesos asociados, en este se definen la descripción del punto de control, la frecuencia, el responsable de su evaluación, y la acción de corrección o tratamiento en caso de falla. El seguimiento a los controles se realiza a través de las auditorías y evaluaciones realizadas por la Oficina de Control Interno.

Durante el periodo de noviembre de 2013 a marzo de 2014, se realizaron las actualizaciones y publicaciones en el Sistema Integrado de Gestión-SIG, producto del rediseño de los procesos que adelanta el MEN, a continuación se detallan cuantitativamente las actividades realizadas por parte de la Subdirección de Desarrollo Organizacional:

MACROPROCESO	PROCESOS INTERVENIDOS	FLUJOGRAMAS	FORMATOS	DOCUMENTOS SOPORTE
CONTRATACION E INTERVENTORIA	1	0	3	1
MEJORAMIENTO	1	0	0	1
GESTION ADMINISTRATIVA	1	0	6	0
GESTION DE TALENTO HUMANO	1	5	0	2
GESTIÓN JURIDICA	1	0	2	0
GESTIÓN FINANCIERA	1	0	1	0
TOTAL	6	5	12	4

En relación con el avance en el rediseño de procesos, se evidenció un documento con el proyecto del nuevo mapa de procesos, en el cual se pudo apreciar que de 24 macroprocesos, se pasará a 17, los cuales actualmente se encuentran en proceso de validación por parte de las dependencias para su posterior publicación en el SIG.

Mediante la Resolución No. 17269 del 29 de noviembre de 2013, se expidió el manual de procedimientos para el manejo de bienes muebles e inmuebles del Ministerio de Educación. El objetivo de este es unificar y diseñar los conceptos, métodos y procedimientos para el registro, manejo, responsabilidad y control de los bienes muebles e inmuebles de propiedad de la institución.

De otra parte, en el marco del Modelo de Integración Institucional, la Oficina de Tecnología y Sistemas de Información adelanta la redefinición de sus procesos internos de gestión para lograr mayor eficiencia en la prestación de sus servicios, tanto a clientes internos (servidores del MEN) como externos (partes interesadas del sector educativo).

Estructura organizacional

En el mes de febrero de 2014 continuando con el compromiso de mantener informados a todos los servidores del Ministerio de Educación Nacional que participaron en la Convocatoria MEN -134, acerca de

las diferentes etapas del concurso, se publicaron las listas de elegibles y se informó que la provisión de los cargos con nombramientos en periodo de prueba se hará por grupos y en diferentes fechas, en observancia del procedimiento dado el considerable número de cargos a proveer.

Bajo este escenario, con el fin dar continuidad a la gestión y preservar la memoria institucional, se diseñó un instrumento que pretende recoger la información identificada como clave en cada proceso, el cual debe ser diligenciado por los servidores que se trasladan o retiran. Una vez aprobado este documento por el jefe de cada dependencia, será remitido a la Subdirección de Desarrollo Organizacional, previo a la desvinculación de cada uno de los servidores, en los casos en que aplique.

COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Las diferentes dependencias del Ministerio en coordinación con la Oficina de Control Interno, finalizaron el proceso de validación de las matrices de riesgos estratégicos, por proceso y de corrupción, las cuales se divulgaron en la Entidad. Se encuentra en proceso de revisión el resultado de la validación de treinta (30) controles clave asociados a los riesgos identificados

Para los macroprocesos que se encuentran en rediseño, se adelantó la identificación de riesgos, se encuentra en proceso la evaluación de controles. A la fecha se tiene un avance de 9 de 11 procesos, es decir el 82%. Este proceso lo continúa adelantando el consultor “ITS Fundación creamos” con la supervisión de la Subdirección de Desarrollo Organizacional.

Los días 26 y 27 de noviembre en el Hotel Dann Carlton de Bogotá, se adelantó el encuentro denominado 'De cara a la educación y la gestión integral del riesgo: encuentro de estrategias y experiencias nacionales e internacionales', una iniciativa adelantada por el Ministerio de Educación Nacional y la Unidad Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, con el apoyo de la Dirección para la Gestión de Riesgos de Colombia/Unesco, la Estrategia Internacional de Reducción de Riesgo de Desastres (EIRD), Protecting Through Education (RET), la Oficina de Asistencia para Desastres (OFDA), la Secretaría Ejecutiva del Convenio Andrés Bello (Secab) y la Mesa Nacional de Educación en Emergencias de Colombia. Este evento contó con la asistencia de aproximadamente 90 personas y tuvo como finalidad conocer los avances que se vienen implementando y que han permitido que las comunidades educativas estén preparadas para responder ante situaciones de desastres o conflicto armado.

Dificultades

Se continúa sin evidenciar acciones de mejora con respecto al seguimiento a las obligaciones de los Gerentes Públicos de suscribir, realizar seguimiento y evaluar los acuerdos de gestión según lo dicta la normativa vigente.

Subsistema de Control de Gestión

Avances

Políticas de Operación.

De otra parte, la Entidad como rectora de la política educativa nacional y conforme a los lineamientos de la Comisión Intersectorial ha liderado acciones enmarcadas en los siguientes conceptos con el fin de promover una Educación Inicial de Calidad en el marco de la atención integral:

- Referentes técnicos. Ofrece criterios unificados conceptuales y operativos, que servirán como referencia para el desarrollo de la atención dirigida a la primera infancia.
- Cualificación del talento humano. En este sentido la estrategia promueve la generación de mecanismos necesarios para cualificar progresivamente el talento humano que está a cargo de la atención a las niñas y niños menores de 6 años.
- Sistema de gestión de la calidad. Además de definir criterios y estándares para la prestación de servicios, se contempla el diseño e implementación de procesos de inspección, vigilancia y control a las entidades territoriales.
- Monitoreo Niño a Niño. Se encuentra en desarrollo un sistema de información a través de una herramienta informática que permite recopilar los datos requeridos y actualizarlos periódicamente con el fin de realizar el seguimiento a cada niño y niña con respecto a las acciones que se requieren para asegurar su desarrollo integral y la protección de sus derechos.
- Fortalecimiento de la Educación Inicial. Busca posicionar y establecer los mecanismos y procesos requeridos para que las entidades territoriales certificadas incorporen y gestionen el desarrollo y posicionamiento de la educación inicial, fortaleciendo la labor del sector educativo.

Actividades de control

Con el objetivo de unificar y diseñar los conceptos, métodos y procedimientos para el registro, manejo, responsabilidad y control de los bienes muebles e inmuebles de propiedad del Ministerio, la Entidad mediante la Resolución No. 17269 del 29 de noviembre de 2013, expidió el manual de procedimientos para el manejo de bienes muebles e inmuebles del Ministerio de Educación, el cual se encuentra a cargo de la Subdirección de Gestión Administrativa.

En cumplimiento del Decreto 723 de 2013, mediante el cual se reglamentó la Ley 1562 de 2012, en el mes de diciembre de 2013 se divulgó en El Pregonero la obligatoriedad de que las personas naturales que suscriban un contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, con una duración superior a un mes, estén afiliados a la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) y se realicen un examen médico pre-ocupacional. Durante el año 2013 la afiliación la realizó directamente la ARL con el listado de personas que reportaban los supervisores y a partir de enero de 2014, la afiliación se realiza directamente por parte de la Subdirección de Talento Humano.

Información

Se ha dado continuidad a la evaluación de la efectividad de los servicios prestados por los canales de comunicación del Ministerio de Educación mediante una encuesta sobre el servicio que ofrece la página web. Las Encuestas de Satisfacción del servicio se encuentran disponibles en las páginas Web del Ministerio de Educación (http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-182066.html) y del Centro Virtual de Noticias de la Educación (http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-245477.html). Durante el Cuarto trimestre del año fueron diligenciadas 138 encuestas en total, reflejándose un descenso del 28% de participación con respecto a los resultados arrojados en el trimestre anterior

En el mes de marzo de 2014, la Oficina Asesora de Comunicaciones invitó a todos los servidores a dar su opinión frente a la actualización, claridad y utilidad de la información publicada en la página web del Ministerio. A través de la nueva encuesta de satisfacción, la cual cuenta con un sistema de valoración numérico que permite resultados mucho más efectivos para brindar un mejor servicio.

Comunicación Pública

El Ministerio divulga los eventos del sector educativo, sobre cómo participar y cómo inscribirse, a través de la página web e Intranet de la Entidad. Además, se invita a seguir la transmisión de diferentes actividades educativas, a través de la página web del Ministerio, del Centro Virtual de Noticias de la Educación (CVNE), del portal educativo Colombia Aprende y de los boletines electrónicos, El Pregonero y El MENsaje.

A través de “El Pregonero”, el boletín de comunicación interna del MEN, se realiza la divulgación que se requiera por instrucción de la alta dirección como por ejemplo la Resolución No. 326 del 13 de enero de 2014, mediante la cual se adiciona la Resolución 10083 de 2012 en cuanto a los nuevos rubros de inversión y funcionamiento del MEN y la delegación en los viceministros de Educación Preescolar, Básica y Media; de Educación Superior, y en la Secretaria General, la suscripción de los contratos o convenios para el cumplimiento de la gestión institucional.

En el marco de la alianza “¡Primera Infancia, aquí estamos!”, el MEN diseñó tres cursos virtuales para fortalecer las capacidades de las instituciones, dirigido a los integrantes de los equipos de educación inicial de las secretarías de educación y equipos pedagógicos del ICBF, Centros de Desarrollo Infantil, regionales del ICBF y mesas de ayuda territoriales de primera infancia y actores que trabajan con la atención a esta población. Estas propuestas, iniciaron la fase piloto en diciembre de 2013 y contemplan la opción tutorial y autoaprendizaje de los cursos. En el corto plazo los tres cursos serán diplomados virtuales abiertos a todas las personas vinculadas a la atención integral de la primera infancia.

En el mes de enero y febrero de 2014 se realizó la migración de la plataforma de correo electrónico del Ministerio. Esto con el fin de mejorar la disponibilidad del servicio e incrementar la capacidad del buzón de correo que se tenía anteriormente.

El Programa Conexión Total - Red Educativa Nacional, a cargo de la Oficina de Tecnología y Sistemas de Información del MEN, pone en conocimiento de los servidores, las Entidades Territoriales Certificadas y de la comunidad educativa en general, la Directiva Ministerial No. 002 del 20 de enero del 2014, mediante la cual se dan las orientaciones sobre el manejo de los recursos del Sistema General de Participaciones (SGP), asignados para conectividad de sedes educativas públicas, según Conpes Social 168 de 2013.

Dificultades

A la fecha de este informe el Plan de Comunicaciones para la vigencia 2014 aún se encuentra en proceso de elaboración para su posterior validación y divulgación.

Subsistema de Control de Evaluación

Avances

Autoevaluación
La Secretaría General expidió la Circular No. 5 del 28 de enero del 2014, con la que informa sobre la segunda Evaluación Parcial y Evaluación Final del Desempeño correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de agosto del 2013 y 31 de enero del 2014, así como sobre la fijación de los compromisos laborales Febrero 2014 – Enero 2015). Estos procesos son aplicables a los servidores de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción.

Evaluación Independiente
Se realizó la evaluación independiente del nivel de implementación y mantenimiento del Sistema de Control Interno MECI y del Sistema de Gestión de Calidad para la vigencia fiscal 2013, el informe ejecutivo con los resultados fueron transmitidos a través del aplicativo dispuesto por el DAFP el 27 de febrero de 2014.

La calificación obtenida para la vigencia 2013 es de 88,85% sobre un puntaje del 100%, ubicándose en un nivel satisfactorio, lo cual de acuerdo con la metodología impartida por el DAFP, significa que:

- El modelo de control interno se cumple.
- Se toman acciones derivadas del seguimiento y análisis de datos.
- Existe tendencia a mantener la mejora en los procesos.
- La entidad ha identificado los riesgos para la mayoría de sus procesos, pero no realiza una adecuada administración del riesgo.

De igual manera se efectuó la evaluación del Sistema de Control Interno Contable del Ministerio, resultados que fueron transmitidos al sistema “Consolidador de Hacienda e Información Financiera Pública” (CHIP) el 27 de febrero de 2014. Para la vigencia 2013 las notas en las diferentes etapas del proceso contable oscilaron entre 4 y 5, presentando menor puntaje (4,5) la etapa de Clasificación. La entidad obtuvo un puntaje total de 4,8 sobre 5.

En cumplimiento de la Ley 909 de 2004, Circular 04 de 2005 emitida por el DAFP y Resolución interna 2890 de 2013, en el mes de febrero de 2014 se realizó por parte de la Oficina de Control Interno la evaluación de la gestión por dependencias del Ministerio de educación Nacional, con el fin de evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional. Como resultado de esta evaluación se tiene que de 30 dependencias evaluadas, 28 (es decir el 93%) obtuvieron el punto correspondiente a la evaluación efectuada por la Oficina de Control Interno, como uno de los factores definidos por la Resolución 2890 de 2013, para acceder al nivel sobresaliente.

Planes de Mejoramiento

La Oficina de Control Interno efectúa permanente seguimiento a los planes de mejoramiento del Ministerio en relación con los planes suscritos con la Contraloría General de la República y analiza la implementación de las acciones en términos de Eficacia, Eficiencia y Efectividad. El último seguimiento se realizó con corte a 31 de diciembre de 2013, presentó el siguiente resultado:

Fuente	No. total acciones	Eficacia		Eficiencia		Efectividad	
		N°	%	N°	%	N°	%
Auditorías CGR	99	91	91,92%	90	90,9%	89	89,9%
Total diciembre 31 de 2013	99	91	91,9%	90	90,9%	89	89,9%

En este mismo sentido en febrero y marzo de 2014 se realizó seguimiento trimestral a los planes de mejoramiento suscritos para subsanar hallazgos de otras fuentes (auditorías internas de control interno, SIG y ambiental, auditorias de seguimiento ICONTEC) y a los compromisos de la Revisión por la Dirección del SIG vigentes, conceptuando sobre su eficacia, eficiencia y efectividad. Actualmente se adelanta el proceso de consolidación de los resultados obtenidos de este ejercicio.

De igual manera, la Oficina de Control Interno continúa realizando la asesoría y acompañamiento a las áreas en el análisis de causas de los hallazgos resultantes de las distintas fuentes de evaluación internas y externas, definidas en el Sistema Integrado de Gestión, con el fin de asegurar la definición de acciones de mejora que logren gestionar adecuadamente los riesgos del proceso.

De otra parte, la Oficina de Control Interno con corte a 11 de marzo de 2014 realizó seguimiento a ocho (8) funciones de advertencia formuladas por la Contraloría General de la República en las vigencias 2011, 2012 y 2013.

Dificultades

Algunas causas generales que han limitado la ejecución de las auditorias son:

- Reprogramación de auditorías (Oficina Asesora de Planeación y Subdirección de Talento Humano).
- Demoras en el suministro de la información.

Estado general del Sistema de Control Interno

El Modelo Estándar de Control Interno como parte del Sistema Integrado de Gestión del Ministerio presenta para la vigencia 2013, un cumplimiento del 88,85% sobre un puntaje del 100%, ubicándose en un nivel de madurez satisfactorio que de acuerdo con el instructivo de interpretación para la vigencia 2013, impartido por el DAFP, corresponde a un modelo de control interno que cumple y que evidencia que en el Ministerio, se toman acciones derivadas del seguimiento y análisis de datos y se observa la tendencia a mantener la mejora en los procesos.

Lo anterior garantiza la coordinación de las acciones y la fluidez de la información y comunicación, y anticipa y corrige, de manera oportuna, las debilidades que se presentan en el quehacer institucional y en este sentido se observa que se han apropiado los conceptos de cada uno de los subsistemas que componen el MECI y su aplicación en la Entidad.

La cuenta Anual Consolidada para la vigencia 2013 fue transmitida al SIRECI el 28 de febrero de 2014, con información suministrada por las dependencias del MEN de acuerdo con los formularios establecidos por la Contraloría General de la República.

Por otro lado, el Sistema de Control Interno Contable del Ministerio de Educación Nacional (MEN), está implementado de acuerdo a lo establecido a la Resolución 357 de 2008 y los controles existentes pueden ser catalogados como efectivos, ya que los mismos generar fluidez en cuanto a las etapas del proceso contable, lo que redunda en la oportunidad con que se cumplen los plazos a los entes de control externo.

Recomendaciones

- Dar continuidad a la divulgación y medición del impacto de las acciones planteadas en los planes de mejoramiento, las cuales deben estar enfocadas a eliminar la causa de los hallazgos. Al respecto, la Oficina de Control Interno proporcionará la asesoría necesaria en la capacitación para la identificación de la causa raíz.
- Enfocar los esfuerzos en la eficiencia, es decir, en la oportunidad del cierre de las acciones, para lograr un mayor avance porcentual de cumplimiento dentro del término definido y con el uso racional de los recursos disponibles.
- Reforzar la identificación y formulación de acciones en el marco del principio de autocontrol, las cuales conllevan a detectar desviaciones y efectuar correctivos oportunos para el adecuado cumplimiento de los objetivos institucionales, evidenciando mejora continua.
- Apropiarse de la herramienta para Administración del Sistema Integrado de Gestión y Control de la Calidad, lo que mejorará la oportunidad y el seguimiento de los resultados de las auditorías de todas las fuentes de evaluación.
- Es importante realizar oportuno seguimiento y utilizar en forma efectiva los resultados de la evaluación del desempeño individual y los seguimientos a los acuerdos de gestión concertados con los gerentes públicos de la entidad.
- Es importante realizar seguimiento por parte de las dependencias a los resultados obtenidos en los talleres adelantados en relación con la apropiación de los Compromisos Éticos.