INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011	
Período evaluado	12 de marzo a 11 de julio - 2014
Fecha de elaboración	14 de julio 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:

- Medio de comunicación interna "El Pregonero".
- 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.
- Página web de la Entidad http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-265914_archivo_pdf_codigo_etica.pdf

A través de los medios citados se difunden las pautas que rigen la actuación entre los servidores de la Entidad, dentro de un marco de honestidad, integridad, transparencia y orientación al bien común, que propicien la confianza interna, incrementen la credibilidad y la confianza en los diferentes grupos de interés y fortalezcan la cultura organizacional orientada al cumplimiento de los fines del Estado.

Los servidores del MEN deben basar su conducta en la responsabilidad y cuidado por el bienestar de las personas a quienes sirven, proveyendo un servicio ético como un fundamento de la administración pública eficiente y transparente.

La ética es entonces, el cimiento de la confianza y esta se construye con veracidad (sinceridad, congruencia entre decir y hacer), competencia, idoneidad e inclusión. La gobernabilidad parte de la confianza y, por tanto, es imperativo el renovar diariamente el compromiso con el cumplimiento de los valores y directrices éticas de la entidad, como el mejor aporte que se puede hacer al gobierno institucional.

Desarrollo del Talento humano

Durante el periodo analizado ingresaron a la Entidad 149 funcionarios de los cuales 136 lo hicieron a través de concurso, Convocatoria MEN -134 de 2012 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, quienes participaron en los procesos de inducción que se programaron en 9 sesiones presenciales de dos (2) días por parte de la Subdirección de Talento Humano, complementada con auto-formación por medio de la plataforma virtual "Mentor".

La jornadas de inducción buscan "*Promover y fortalecer la integración del servidor a la cultura organizacional del MEN y desarrollar en este el sentido del servicio público, suministrándole la información necesaria para el mejor conocimiento del Estado, el servicio público, la entidad, al igual que de su puesto de trabajo, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo*", entre los temas tratados en las sesiones de inducción se incluyen: Misión, Visión, Valores y Código de Ética, Expectativas, Historia del MEN, Funciones del MEN, Proyectos Estratégicos, Evaluación del Desempeño, Política de Género, Escuela de Capacitación Virtual MENTOR y Estructura Organizacional y funciones de las áreas misionales y de apoyo.

La Escuela Virtual Mentor**,** es un espacio generado para afianzar conocimientos frente a procedimientos implícitos en el día a día y en donde se encuentran metodologías virtuales de aprendizaje.

De otra parte, en desarrollo del Plan de Capacitación para la vigencia de 2014, la Entidad a través del Grupo de Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral de la Subdirección de Talento Humano, adelantó actividades de capacitación, con el fin de desarrollar competencias en los servidores públicos sobre los siguientes temas

- Sistema de Gestión Documental
- Desarrollo Competencias - Liderazgo. Módulo I. CA
- Desarrollo Competencias - Liderazgo. Módulo II. CA
- Desarrollo Competencias - Liderazgo. Módulo III. CA
- Desarrollo Competencias - Liderazgo. Módulo I. Fase 2
- Desarrollo Competencias - Liderazgo. Módulo II. Fase 2
- MENTOR - Inducción a la Entidad
- Módulo Auditores SIG
- Derecho Internacional Humanitario - Ley de Victimas
- Reforma Tributaria Personas Naturales - DIAN
- Buen uso del Papel
- Inglés

Como resultado de las actividades de capacitación programadas se alcanzó un nivel de cumplimiento del 92.85%. A estas jornadas se convocaron 386 servidores y la asistencia fue de 324 dando como resultado el 83,93% de participación de los servidores.

En una alianza estratégica con la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), el Ministerio de Educación abrirá un espacio para la capacitación de los servidores de carrera administrativa en política y gestión pública, con el propósito de formar a los servidores frente a la estrategia de la organización del MEN, en cumplimiento a lo definido en la gestión del talento humano, para lograr una administración pública profesional y efectiva.

Así mismo, en cumplimiento de lo establecido en los artículos 70 y 75 del Decreto 1227 de 2005 la Entidad adelanta programas de protección y servicios sociales para los servidores públicos, mediante el plan institucional de bienestar que alcanzó un avance del 49%, con respecto a lo programado para la vigencia de 2014.

La Subdirección de Talento Humano como parte del Plan de Bienestar, en el periodo de análisis, adelantó las siguientes actividades: promoción de servicios y beneficios especiales ofrecidos por entidades bancarias, Caja de Compensación Familiar-Compensar; programas deportivos como natación, baloncesto, fútbol, torneo de bolos y clases grupales en el gimnasio del MEN. Al igual que la conmemoración de fechas especiales como son: día nacional del servidor público, de la secretaria, entre otros.

Mediante divulgación periódica a través de El Pregonero, medio de información interna, se informó a los servidores sobre temas de bienestar.

Además, se llevaron cabo las vacaciones recreativas en junio de 2014 para hijos, sobrinos y nietos de los servidores.

Durante el mes de mayo, la Subdirección de Talento Humano, solicitó a los servidores nuevos el diligenciamiento de la encuesta de bienestar y la actualización por parte de los servidores antiguos a fin de conocer datos personales, gustos, intereses y grado de escolaridad entre otros, que sirvan como insumo para adelantar Planes de Bienestar.

También se invitó a los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y de la planta temporal a participar en las elecciones de los nuevos representantes de los servidores ante el Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) del MEN como candidatos y/o electores. Dicho Comité es un medio necesario para acompañar el Sistema de Gestión Integral de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio, es decir el conjunto de programas y proyectos que buscan la prevención, manejo y control de los factores de riesgo ocupacional de los servidores en el sitio de trabajo, con el fin de vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar el Ministerio de acuerdo con el Reglamento y las normas

vigentes.

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.

El marco de referencia del estilo gerencial lo constituye el Modelo de Integración Institucional a través de sus componentes básicos de operación: Planeación Institucional, Procesos, Gente y Cultura, Estructura e Infraestructura y Sistemas de Información y tecnología.

En el mes de marzo en la ciudad de Santa Marta se realizó un balance de las jornadas de 'Matriculatón 2014', una estrategia del Ministerio de Educación, liderada por la Dirección de Cobertura y Equidad, que buscaba a través de recorridos puerta a puerta, encontrar a todos los niños y jóvenes que aún permanecían por fuera de las aulas. La iniciativa invitaba a los padres de familia a que llevaran a sus hijos a la institución educativa oficial que contaba con cupos.

A lo largo de su recorrido por el país, la 'Matriculatón' ha contado con la participación de gobernadores, alcaldes y secretarios de educación, quienes se comprometieron a aumentar la cobertura, a través de 28 pactos firmados en igual número de entidades territoriales, lo que permitió vincular al sistema a 148.500 nuevos niños y jóvenes que se encontraban desescolarizados que se sumaron a los registrados por las Entidades territoriales a través del Sistema Integrado de Matrículas (SIMAT), dando como resultado cerca de medio millón de nuevos estudiantes en las aulas de clase de todo el país.

Adicionalmente, la Ministra de Educación se reunió con los rectores de las Instituciones de Educación Superior (IES) acreditadas del país, como parte de los encuentros periódicos que sostiene el Ministerio con las IES para hablar de los avances en materia de mejoramiento de la calidad de la educación superior, se trataron temas como los lineamientos de licenciaturas de educación, alineación del calendario de las convocatorias para créditos y fondos especiales y resultados de la evaluación de escalonamiento de grupos y reconocimiento de investigadores, entre otros temas.

COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Modelo de Operación por procesos

El Ministerio de Educación Nacional ejecuta su gestión basada en un modelo de operación por procesos y servicios para lo cual diseñó el Sistema Integrado de Gestión que articula la aplicación de la orientación estratégica, los requisitos legales y los modelos referenciales, 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 de manera permanente 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 describe el 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 marzo a julio 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	FICHAS TECNICAS	FLUJOGRAMAS	FORMATOS	DOCUMENTOS SOPORTE
FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR CALIDAD	1	0	0	1	0
GESTION ADMINISTRATIVA	2	1	0	1	0
GESTION FINANCIERA	1	0	0	1	0
TOTAL	**4**	**1**	**0**	**3**	**0**

Con respecto al 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.

En el cuatrimestre analizado se adelantaron las siguientes actividades relacionadas con el rediseño de los procesos: Alistamiento de la documentación final del rediseño de procesos para publicar en el Sistema Integrado de Gestión –SIG, revisión y ajuste de la documentación y su nuevo esquema (forma) para publicarla en el SIG, Estandarización (parcial) de los documentos soporte de los procesos, en los formatos pertinentes para publicar en el SIG y preparación del aplicativo para el rediseño.

Simultáneamente, se adelanta el rediseño de los procesos de Atención al Ciudadano y Gestión Documental, con un avance en la ejecución del 75% a la fecha, lo cual incluyó las actividades de revisión y ajuste de caracterizaciones, fichas técnicas y demás documentos soporte, asociados a los procesos señalados, elaboración de estudios de cargas de trabajo preliminares de los procesos validados, ajuste de la estructura de cargos detallada y de los indicadores de gestión e identificación de riesgos y presentación del Programa de Gestión Documental, preliminares.

El rediseño de los procesos le permitirá a la Entidad contar con una estandarización actualizada de las actividades que se requieren para el logro de los objetivos misionales.

Estructura organizacional

Como resultado de la Convocatoria MEN -134 de 2012 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, durante el periodo analizado ingresaron al Ministerio de Educación Nacional, 136 servidores. La provisión de los cargos con nombramientos en periodo de prueba se realizó 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 se 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.

Simultáneamente, el Ministerio adelanta el rediseño de los macro-procesos misionales bajo el liderazgo de la Subdirección de Desarrollo Organizacional, quien adelantó la actualización de los estudios de cargas de trabajo, logrando que el 100% de las dependencias misionales tengan actualizado su estudio. Como resultado del rediseño de macro-procesos se entregará una propuesta de planta de personal que soporte dichos procesos para su implementación, por lo que durante esta vigencia se presentará ante las instancias competentes, un nuevo estudio técnico de estructura organizacional y ampliación de Planta de Personal, con el fin de que se apropien los recursos que se requieren para la vigencia

2015 y ajustarla a las nuevas necesidades de la Entidad.

COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

En desarrollo de este componente se realizaron actividades tendientes a la mejora del Manual de Gestión de Riesgos, en lo relativo a las políticas de administración de Riesgos, con el fin de contar con una última versión que se someterá a revisión y aprobación del Comité Directivo de la Entidad.

Para los macro-procesos que se encuentran en rediseño, se adelantó la identificación de riesgos, se encuentra en proceso la evaluación de controles en el marco de las auditorías internas programadas para el primer semestre del año en curso. 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.

Durante el periodo analizado se realizó el cargue de matrices de riesgos y controles de los procesos de : Mejoramiento, Atención al Ciudadano, Gestión Documental, Contratación, Gestión de Talento Humano, Gestión Financiera, Tecnología, Gestión Administrativa y Gestión Jurídica, en el módulo de riesgos del Sistema Integrado de Gestión- SIG como fase de prueba de las funcionalidades de la herramienta.

Dificultades

Demora en la implementación del rediseño de procesos y su incorporación en el SIG.

Subsistema de Control de Gestión

Avances

Actividades de Control

Durante el cuatrimestre analizado, el Ministerio de Educación Nacional continuó impulsando la funcionalidad del aplicativo del Sistema Integrado de Gestión-SIG, con el fin de garantizar que todas las mejoras y/o cambios en los procesos y subprocesos conserven adecuadamente la integridad y operatividad del SIG, velando por el mejoramiento continuo de los Macro-procesos / Procesos / Subprocesos, garantizando que la documentación soporte se encuentre actualizada y ajustada a la realidad identificada en la ejecución del mismo y disponible para todos los servidores de la Entidad.

- La Política de Operación
- Los procedimientos
- Los controles
- Los Indicadores

- Manual de Procedimientos

Políticas de Operación.

La Entidad como rectora de la política educativa nacional ha liderado acciones enmarcadas en el desarrollo y énfasis de políticas en:

1. Atención Integral a la Primera Infancia
2. Cerrar brechas con enfoque regional en Educación Preescolar, Básica y Media (Acceso y Permanencia)
3. Cerrar brechas con enfoque regional en Educación Superior (Acceso y Permanencia)
4. Calidad en Educación Preescolar, Básica y Media
5. Calidad en Educación Superior
6. Pertinencia para la Innovación y la Productividad
7. Modelo de gestión del sistema educativo
8. Prestación del Servicio Educativo en Situaciones de Emergencia

La política educativa se estructura alrededor de una premisa básica: Una educación de calidad para lo cual se desarrollan proyectos estratégicos a los que se asignan recursos, se establecen objetivos, metas e indicadores y a los cuales se les hace seguimiento permanente.

En el periodo analizado se destacan:

- Plan Nacional de Lectura y Escritura, Leer es mi Cuento (PNLE) como una de las estrategias más importantes del Ministerio de Educación Nacional para lograr una educación con altos estándares de calidad, en la medida en que fomenta el gusto por la lectura y la escritura, contribuye al pleno desarrollo de la personalidad, promueve la adquisición y generación de conocimientos, y fomenta el desarrollo de la capacidad crítica y reflexiva. Las acciones que adelanta el PNLE se implementan a través de cinco componentes: Materiales de lectura y escritura; Fortalecimiento de la escuela y de la biblioteca escolar; Formación de mediadores de lectura y escritura; Comunicación y movilización; y Seguimiento y evaluación. Para dinamizar las acciones que adelantan los diferentes componentes, el Plan implementa de forma transversal los proyectos: Territorios Narrados, Narrativas, Experiencias Significativas y el Concurso Nacional de Cuento**,** cuyo lanzamiento en su 8ª versión se realizó el 26 de marzo de 2014.

- Con el fin de fortalecer la calidad de la educación y la atención integral de los niños menores de seis años, en el mes de mayo, la Ministra de Educación en compañía de la Primera Dama, presentaron los “Referentes Técnicos para la Educación Inicial” que permitirán unificar criterios básicos y brindar una formación de calidad para todos los

niños del país. Es pertinente resaltar que dichos referentes se construyeron con la participación de cerca de 4.500 agentes educativos para materializar en 12 documentos las orientaciones pedagógicas, guías para el mejoramiento de la calidad de la educación inicial y la cualificación del personal que trabaja en la atención a la primera infancia.

- Enmarcadas en las políticas sectoriales y con el fin de contribuir al fortalecimiento de la gestión, mejoramiento de la calidad de la educación y el uso y apropiación de nuevas tecnologías, entre otros temas, durante junio de 2014 el Ministerio de Educación Nacional desarrolló actividades de asistencia técnica a las Secretarias de Educación, dentro de las cuales se cuentan: implementación del Plan Nacional de Lectura y Escritura; reorganización institucional; programas de bienestar; seguridad social y de salud ocupacional para docentes y directivos, y desarrollo de la capacidad de gestión de los equipos directivos de las secretarías de educación, acordes con las necesidades de las regiones, comunidades educativas y tendencias del sector.

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 la página 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).

En el mes de junio 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, la cual cuenta con un sistema de valoración numérico se analizan los resultados sobre la satisfacción de los usuarios a fin de brindar un mejor servicio.

Con el fin de promover y generar nuevos espacios para el ejercicio de la participación social, tanto de servidores como de usuarios en la gestión del Ministerio de Educación Nacional, se cuenta con una sección de Participación Ciudadana en la página web de la entidad, en cumplimiento del Plan de Acción de Transparencia. Con ello se busca desarrollar mecanismos de comunicación directa, para conocer las denuncias, expectativas y derechos de los ciudadanos frente a la entidad y de esta manera resolver las fallas que se pueden presentar al interior del MEN.

Esta sección tiene cinco links: Misión-Visión; Proyectos Estratégicos, con los 35 proyectos de la entidad; Asesoría Jurídica, con las normas; Contratación, que contiene las licitaciones e invitaciones públicas a cotizar; y el Buzón Virtual de Denuncias.

Además, para facilitar el acceso de los usuarios y clientes a la Unidad de Atención al Ciudadano, se implementó una herramienta de CRM (Customer RelationShip Management), denominado SAC (Sistema de Atención al Ciudadano). SAC permite el registro de solicitudes por Internet-Página Web, pantallas de autoconsulta, ventanillas de radicación, atención telefónica, atención personalizada y correo electrónico. Adicionalmente se integró con el sistema de correspondencia del MEN (CORDIS) para permitir radicar y realizar seguimiento a consultas, sugerencias, quejas, reclamos, ejes temáticos y trámites al interior de las dependencias responsables.

Igualmente, la UAC cuenta con el servicio de consulta, reserva en línea y descarga de documentos virtuales relacionados con temas de educación, además la Ventanilla Única es una herramienta que permite realizar trámites y servicios dispuestos en línea por el Ministerio de Educación Nacional, con el fin de hacer más sencillos los trámites que requieren los ciudadanos.

También como Mecanismo de Participación Ciudadana, la entidad cuenta con el Chat de Atención al Ciudadano, ubicado en: http://www.mineducacion.gov.co/chat, que es un canal de comunicación escrita de manera instantánea a través de Internet entre los ciudadanos y el MEN (Unidad de Atención al Ciudadano), para atender consultas de orden general sobre el MEN.

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.

Es de mencionar que el CVNE produce, compila y clasifica noticias regionales, nacionales e internacionales sobre el sector educativo. A su vez, hace parte de una estrategia del Ministerio de Educación Nacional que busca posicionar el tema educativo en las agendas de los medios colombianos, así como brindar un espacio de participación para las diferentes entidades relacionadas con el sector educativo.

Así mismo, la página web es un medio de difusión de información institucional, misional y de política educativa, al tiempo que es una herramienta que permite rendir cuentas sobre su gestión y facilita el acceso a los mecanismos de participación ciudadana.

Además, el Ministerio de Educación Nacional utiliza otros medios de comunicación con la ciudadanía para transmitir programas sobre temas relacionados con el sector educativo,

como son:

La estrategia transmedia de comunicaciones de "Escuela Colombia", que produce e integra contenidos para televisión, radio y web dedicados a conectar a la entidad con la comunidad educativa, a mostrar la gestión y el trabajo que desde el 2010 viene realizando el Ministerio para mejorar la calidad educativa y demostrar que la educación tiene un poder enorme: "el de transformar vidas".

A través de Señal Radio Colombia y Señal Institucional de televisión y en redes sociales, enTwitter, en la cuenta @EscuelaCo; en Facebook, a través de la fan page de Escuela Colombia (www.facebook.com/EscuelaCo) y en YouTube. https://www.youtube.com/mineducacion.

El Programa "Todos a Aprender" (PTA) en las redes sociales es un espacio en que los usuarios podrán conocer de cerca las cifras, avances, alcances y estrategias pedagógicas y educativas del PTA, que actualmente está llegando a más 2.340.000 niños de 21.400 sedes educativas en 870 municipios en todo el país. El Programa "Todos a Aprender" puede seguirse a través de:

- Página web (www.todosaaprender.edu.co)
- Facebook (www.facebook.com/ministerioPTA)
- Twitter (@PTA_Colombia)
- YouTube (www.youtube.com/todosaaprender)
- Blog (www.todosaaprender.edu.co/blog)

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.

Subsistema de Control de Evaluación

Avances

Autoevaluación

El Ministerio de Educación Nacional en desarrollo de este elemento, estandarizó e implementó la evaluación del Sistema Integrado de Gestión-SIG, que se constituye en mecanismo de evaluación de la entidad que permite retroalimentar la Planeación Institucional, así como concluir sobre el desempeño del sistema en los siguientes aspectos:

- Pertinencia para el apoyo al cumplimiento de los objetivos misionales
- Adecuación frente a los modelos referenciales

- Eficacia para el logro de lo planeado
- Eficiencia en el uso de recursos
- Efectividad en el impacto de los procesos y servicios del SIG.
- Determinar los cambios y mejoras institucionales a realizar, asignando los recursos requeridos.

El sistema Integrado de Gestión SIG es evaluado en su totalidad por el Equipo Directivo del MEN, con una periodicidad semestral, el resultado de la evaluación se divulga a través de la página WEB: http://www.mineducacion.gov.co

Evaluación Independiente

Evaluación del Sistema de Control Interno

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.

Auditoria Interna

La Oficina de Control Interno elaboró el Programa Anual de Auditorías, bajo un enfoque integral que comprende la evaluación de criterios de Control Interno, Gestión de Calidad y Gestión Ambiental, en un mismo ejercicio de auditoría, el cual fue aprobado en el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno celebrado el 28 de abril de 2014. Para el primer semestre 2014 se programaron auditorías integrales a 13 macro-procesos de la Entidad incluidos de Direccionamiento y Control, Misionales y de Apoyo, de las cuales se ejecutaron 11 auditorías. Se reprogramaron para el segundo semestre las auditorías de los procesos Mecanismos de Control Disciplinario y Mejoramiento, en razón a falta de disponibilidad de tiempo de los responsables de los mismos.

MACROPROCESO	
1	Contratación e Interventoria
2	Gestión de Talento Humano
3	Planeación
4	Mecanismos de Control Disciplinario
5	Fortalecimiento EPBM - Calidad
6	FES - Eficiencia
7	FES - Calidad
8	Gestión Juridica
9	Mejoramiento
10	FE - Pertinencia
11	Gestión Administrativa
12	Unidad de Atención al Ciudadano
13	Gestion Documental

Con la ejecución de las auditorías integrales se obtiene un resultado concreto en relación a la eficacia de los modelos de control y gestión adoptados por la entidad como son MECI, NTC GP 1000:2009 e ISO 14001:2004

Planes de Mejoramiento

La Oficina de Control Interno efectúa con periodicidad trimestral seguimiento a los planes de mejoramiento del Ministerio, tanto a los suscritos con la Contraloría General de la República como a los formulados 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.

El último seguimiento se realizó con corte a 30 de junio de 2014 y presentó el siguiente resultado:

Resultado Planes de Mejoramiento a junio 30 de 2014 por macroprocesos

FUENTE	Auditorías CGR			Auditorías OCI			Auditorías SIG Calidad y/o Ambiental		
INDICADOR	E1	E2	E3	E1	E2	E3	E1	E2	E3
MACROPROCESO									
Fortalecimiento de la EPBM - Cobertura	81%	74%	78%	87%	87%	87%			
Fortalecimiento de la EPI	90%	75%	83%						
Planeación	80%	50%	65%						
Gestión Jurídica	59%	55%	57%						
Gestión de Cooperación				N.A.	N.A.	N.A.			
Contratación e Interventoría	80%	80%	80%						
Gestión Financiera	59%	59%	59%						
Gestión Transversal							95%	100%	98%
Otros (Secretaría General)	37%	37%	37%						
Otros (Seguridad Vial)	97%	97%	97%						
Otros (Fiduprevisora)	N.A.	N.A.	N.A.						

E1: Eficacia **E2: Eficiencia** **E3: Efectividad**

De igual manera, 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 realizó seguimientos trimestrales a nueve (9) funciones de advertencia formuladas por la Contraloría General de la República en las vigencias 2012 y 2013.

Dificultades

- Insuficientes Auditores Internos de Calidad para la realización de las auditorias integrales.
- Debilidades en la formulación de los Planes de Mejoramiento con niveles de efectividad bajos que no eliminan la causa raíz de los hallazgos.
- Falta de coordinación entre las dependencias para la formulación de acciones conjuntas en los planes de mejoramiento, cuando se trata de hallazgos compartidos.

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, el cual de acuerdo con el instructivo de interpretación para la vigencia 2013, expedido 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, 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.

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 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.
- 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.
- Fortalecer la cultura de administración del riesgo como una actividad cotidiana que permite la consecución de los objetivos y misión institucional de manera eficiente y eficaz.
- Agilizar la implementación del rediseño institucional.