

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011

Período evaluado	1 de Noviembre de 2012 – 28 de Febrero de 2013
Fecha de elaboración	18 de marzo de 2013
Jefe de la Oficina de Control Interno	Sonia Maritza Machado Cruz

Subsistema de Control Estratégico**Avances****COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL:****Acuerdos, compromisos o protocolos éticos**

El Ministerio continúa con la divulgación del Código de Buen Gobierno y carta de Valores, documentos que contienen los valores y principios éticos para el Ministerio de Educación, a través de la utilización de diferentes mecanismos para su socialización como las jornadas de inducción y re-inducción, pregoneros semanales, cartelera electrónica y página web del Ministerio e Intranet de la entidad, entre otros.

En diciembre de 2012 se finalizó la encuesta sobre la percepción de los servidores del MEN en temas relacionados con cultura ética y valores, realizada a una muestra estratificada de 315 servidores (15 asesores, 51 asistentes, 3 directivos, 1 ejecutivo, 205 profesionales y 40 técnicos).

La entidad cuenta con el Sistema Integrado de Gestión SIG que armonizado, interrelacionado y categorizado en macroprocesos de direccionamiento y control, misionales y de apoyo, coadyuva a través de su planeación, coordinación, ejecución y control, el cumplimiento de los requisitos externos, internos y legales que aplican a la entidad y para el periodo de análisis se implementó mejoras en el aplicativo del Sistema integrado de Gestión (SIG) que entre otras tienen utilidades como listado de maestro de documentos, normograma y alertas de tareas pendientes y a través del módulo Servicios y TNC (Tratamiento de servicio y/o Producto No Conforme) a través del cual los servidores del Ministerio podrán gestionar, hacer seguimiento al cumplimiento y reportar la información relacionada con los servicios certificados que presta la entidad.

El Ministerio adelantó la divulgación y promoción del sitio web llamado “sirvo a mi país”, diseñado por el Gobierno Nacional que tiene como objetivo que todos los servidores públicos tengan un espacio de comunicación, participación, interacción, documentación e intercambio de ideas.

Desarrollo del Talento humano

En el periodo de análisis, se avanzaron en las siguientes actividades contenidas en el Plan Institucional de Capacitación - PIC:

- Desarrollo de Competencias Coaching - Retroalimentación - Equipo Directivo- Grandes Líderes.
- Redacción Jurídica.

- Formador de Formadores.
- Inducción al Estado y al Ministerio de Educación Nacional.
- Elaboración de Insumos de Contratación.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público - Generalidades SIIF - Desagregación de Apropiedades.

En el periodo de análisis el Ministerio de Educación adelantó campañas relacionadas con el orden en las zonas comunes y en los puestos de trabajo de los servidores. Estas campañas tenían como fin incentivar el orden como clave para trabajar y hacer uso eficiente de los recursos e implementar rutinas que ayudan a dar cumplimiento con este objetivo.

La Subdirección de Talento Humano como parte de las actividades de bienestar en diciembre de 2012 llevó a cabo el Programa de Vacaciones Recreativas para los hijos de los Servidores del MEN e invitó a todos los servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y con nombramiento provisional, a postular candidatos para participar en la elección del servidor más destacado de cada dependencia, proceso que culminó con la entrega de los premios y reconocimientos públicos en la presentación del informe de gestión 2012.

En el marco del Programa de Salud Ocupacional, la Subdirección de Talento Humano en noviembre de 2012 como parte del programa de prevención del programa de prevención y manejo del estrés, promovió la participación de los servidores en el MEN en las sesiones de consultas con el psicólogo de la ARL Positiva y en diciembre de 2012 realizó campañas a los servidores de planta para el examen de optometría.

En febrero de 2013 con la publicación de los resultados se dio por finalizada la Convocatoria 134 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, que proveerá 233 vacantes de la planta global de personal del Ministerio de Educación Nacional en Bogotá.

La Subdirección de Desarrollo organizacional fomenta permanentemente mediante invitaciones por los canales de comunicación del Ministerio la participación en el Programa Gobierno en Línea que ofrece a los servidores públicos y contratistas del Estado un amplio portafolio de capacitaciones.

Estilo de Dirección

El Ministerio a través de la realización de reuniones semanales del Comité Directivo, toma decisiones en relación con la Planeación General del MEN, la orientación estratégica y las mejoras continua del SIG y de las principales conclusiones y compromisos existen actas documentadas que reposan en la secretaría privada del despacho de la señora Ministra.

Dentro del acuerdo para la Prosperidad, el Ministerio de Educación participó en un evento realizado en noviembre de 2012, en Villa de Leyva (Boyacá), en donde la ministra de Educación, María Fernanda Campo en representación del sector educativo y alcaldes de la región, analizaron las acciones para disminuir las brechas en las condiciones de acceso y permanencia en todos los niveles -desde la educación para la primera infancia, hasta la educación superior- entre las zonas (rurales y urbanas), las regiones y entre las poblaciones diversas y las que no lo son.

El Ministerio realizó el proceso de rendición de cuentas a la ciudadanía, en noviembre de 2012, el cual se llevo a cabo de acuerdo a la guía metodológica emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que establece los lineamientos requeridos para adelantar esta actividad.

En forma posterior, a través de la Secretaría General y bajo el liderazgo de la Subdirección de Desarrollo Organizacional convocó a profesionales del Ministerio y a representantes de las entidades adscritas y vinculadas: Itfip Tolima, Infotep San Andrés, Infotep San Juan del Cesar, Intenalco de Cali, Etitc, INCI, INSOR, ICFES, ICETEX y FODESEP para la realización de mesas de trabajo en la cuales se revisó el avance de la gestión del sector, en el marco de los ejes de política y del informe de rendición de cuentas para la vigencia 2012, en las mesas, cada entidad socializó los avances y retos de su gestión, lo cual facilitó el aprendizaje común y una visión más cohesionada como sector y a partir de este ejercicio cada entidad se encuentra en proceso de formulación de su Plan Institucional de Desarrollo Administrativo.

De acuerdo con el informe de gestión a 31 de diciembre de 2012, presentado por la Señora Ministra de Educación, el Ministerio de Educación Nacional fue la entidad del estado con el mayor nivel de ejecución presupuestal, alcanzando en la vigencia fiscal 2012 el 99,40%.

En enero de 2013, mediante la resolución 575 del Ministerio de Educación Nacional se conformó el Comité de Contratación del MEN, que tiene como objetivos buscar la óptima coordinación de las acciones de gestión precontractual, contractual y postcontractual para la cobertura de necesidades al interior de la entidad, en cumplimiento de sus objetivos misionales, funciones, programas y proyectos, y asesorar a los ordenadores del gasto en la realización de los procesos contractuales y la celebración de los diferentes actos jurídicos para el cumplimiento de los fines del MEN y de las normas que rigen la contratación estatal.

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, de acuerdo con los cambios normativos, los resultados de las distintas fuentes de evaluación y el seguimiento a la gestión y facilitan la ejecución de actividades de acuerdo con los procedimientos documentados.

A través del Sistema Integrado de Gestión del Ministerio para el periodo de Noviembre de 2012 a febrero de 2013, se realizaron las actualizaciones y publicaciones en el SIG correspondientes a las siguientes actividades realizadas por parte de la Subdirección de Desarrollo Organizacional:

- 16 procesos intervenidos.
- 12 fichas técnicas intervenidas.
- 12 flujogramas actualizados.
- 7 formatos modificados.
- 1 documento soporte modificado.

COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO:

El Ministerio recibe por parte de la Oficina de Control Interno, asesorías en las mejoras requeridas en la

metodología de administración de riesgos y el Comité de Ética y Buen Gobierno por su parte contempló en sus actividades el tratamiento de temas relacionados con el modelo de gestión de riesgo y control.

Para la vigencia 2012 se realizó por parte de la Oficina de Control Interno un diagnóstico de la matriz de riesgos, se elaboró y concertó una metodología de administración de riesgos basada en referentes de reconocimiento internacional como ERM - Enterprise Risk Management, armonizada con la Guía de Riesgos del Departamento Administrativo de la Función Públicas y desde el mes de febrero de 2013 se adelanta una capacitación al grupo de gestores y a las áreas, en la gestión de riesgos.

Durante el periodo de análisis el curso "Cultura del control", avanzó en términos de la producción final del contenido, integración, pruebas técnicas y montaje en la plataforma de la Escuela Virtual MENTOR y actualmente se encuentra en proceso de transferencia de la administración de MENTOR a la Subdirección de Talento Humano, en el cual se realizará el lanzamiento de este curso, junto con el de Derechos Humanos y Reuniones efectivas, como complemento de la oferta curricular disponible para el año 2013. Actualmente se cuenta con un plan de transferencia a la Subdirección de Talento Humano que está previsto implementarse a partir del mes de marzo de 2013.

Dificultades

Se observa oportunidad de mejora en cuanto a la continuidad de las reuniones efectuadas por el Comité de Ética, Convivencia y Conciliación Laboral, el cual fue conformado en julio del 2012 y que tiene las funciones de recibir y atender las quejas de presunto acoso laboral, escuchar a las partes, promover la generación de acuerdos que permitan renovar y promover la convivencia laboral y remitir los casos en los que las partes no lleguen a acuerdos, los incumplan o la conducta persista.

De igual manera, es importante culminar el proceso de aprobación de la política de administración de riesgos por parte del Comité de Ética y Buen Gobierno y posteriormente del Comité Directivo, así como la definición de la responsabilidad sobre la administración del proceso de gestión de riesgos, de manera que se mantenga de forma independiente la evaluación que le corresponde realizar a la Oficina de Control Interno.

También es necesario considerar en el proceso de revisión y actualización de las matrices de riesgo, la revisión del contexto estratégico como elemento de partida para identificación y posterior valoración y tratamiento de los mismos.

Subsistema de Control de Gestión

Avances

COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL:

Políticas de operación

En el marco de las acciones tendientes a fortalecer la modernización integral a los procesos y a la infraestructura tecnológica que los soporta, la Unidad de Atención al Ciudadano, con el apoyo de la Oficina de Tecnología y Sistemas de Información, adelanta el desarrollo del aplicativo "Gestión de Correspondencia", que reemplazará al Sistema Cordis.

En el periodo de análisis el Ministerio adelantó el rediseño de su página web y la adaptación de todos los sitios web a una plantilla definida por la Presidencia de la República. En este sentido, la Oficina Asesora de Comunicaciones el 5 de diciembre de 2012 actualizó y divulgó la nueva imagen del MEN.

Con el fin de ofrecer una herramienta más ágil y funcional que reúna la información de contacto de los servidores del Ministerio, la Subdirección de Desarrollo Organizacional y la Oficina de Tecnología y Sistemas de Información, en diciembre de 2012 adelantaron el desarrollo de una nueva herramienta llamada "directorío inteligente".

Con el fin de evaluar la efectividad los servicios prestados por los canales de comunicación del Ministerio e identificar oportunidades de mejora, en noviembre de 2012, se dio inicio a la aplicación de encuestas de satisfacción del servicio del Centro Virtual de Noticias de la Educación (CVNE), página web y contenidos ofertados a través de El Pregonero y las carteleras electrónicas.

Como canales de recepción de las recomendaciones, peticiones, quejas y reclamos por parte de la ciudadanía, el Ministerio cuenta con atención personalizada, teléfono, fax, ventanillas de radicación, Sistema de Atención al Ciudadano (SAC) en la página web, entre otros.

En el marco del proceso integral de modernización institucional y con el fin de optimizar la ejecución y control en el desarrollo contractual, la Subdirección de Contratación, con el apoyo de la Oficina de Tecnología y Sistemas de Información, lidera la implementación del aplicativo NEON, que busca la eficiencia la elaboración del plan de compras, de insumos, el trámite de aprobaciones y firma de contratos, así como la selección y el proceso de interventoría, con lo cual se pretende dejar registro de la trazabilidad de las diferentes etapas del proceso de contratación y generar las condiciones administrativas necesarias para cumplir de manera oportuna las metas asociadas al cumplimiento de la misión de la entidad.

Para ello, en enero de 2013 se llevó a cabo el proceso de capacitación del aplicativo en un ambiente de prueba dirigida a los servidores encargados de la elaboración de planes de compra, de insumos de contratación, y a los abogados que asesoran a las diferentes dependencias del Ministerio.

Se ha obtenido avance el proceso de construcción del Plan de Comunicaciones de la Entidad, en el cual se establecerán entre otros, mecanismos internos de comunicación que contribuyan al logro de los objetivos institucionales, refuercen los canales de comunicación entre la Alta Dirección y las diferentes instancias del Ministerio y faciliten la divulgación oportuna y completa de los propósitos e iniciativas de la Entidad. Se espera finalizar esta actividad el 31 de marzo de 2013.

Subsistema de Control de Evaluación

Avances

Producto de los informes emitidos por la Oficina de Control Interno para la vigencia 2012 se suscribieron 91 planes de mejoramiento y mediante su seguimiento trimestral se evalúa el logro y efectividad de las acciones establecidas por las dependencias. Para el año 2012 se cerraron 67 de 105 acciones que vencían el 31 de diciembre de 2012, es decir el 67% de planes de mejoramiento.

La Oficina de Control Interno, con corte a 31 de diciembre de 2012, realizó seguimiento a 379 indicadores de proyectos estratégicos, de los cuales el 66,8% (253) corresponden a indicadores por actividad y el 33,2% (126) corresponden a indicadores por proyecto, con un cumplimiento del 81,3% y 84,4% respectivamente.

Para la vigencia 2012 se dio cumplimiento en un 88% en cuanto a la ejecución de las auditorías contempladas en el Programa de Auditorías SIG Ciclo 2012.

A 31 de diciembre se realizó la evaluación independiente y autoevaluación relacionada con el nivel de implementación y mantenimiento del Sistema de Control Interno MECI y del Sistema de Gestión de Calidad para la vigencia fiscal 2012, resultados que fueron publicados en la página del DAFP el 28 de febrero de 2013.

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 26 de febrero de 2013 y entregados mediante informe a la Subdirección de Gestión Financiera, el 27 de febrero de 2013.

En enero de 2013 se dio por finalizado el proceso de unificación de criterios de evaluación en cuanto a la medición de eficacia, eficiencia y efectividad de los Planes de Mejoramiento del Ministerio, mediante la actualización en el SIG de la ficha técnica del proceso "Gestionar Planes de Mejoramiento".

Dificultades

Las acciones de mejora propuestas por la Entidad no han sido efectivas en su totalidad por cuanto para la vigencia 2012, se observa que el resultado del seguimiento a la efectividad de los planes de mejoramiento previstos, es del 63,8%, que corresponde a 67 de 105 planes de mejoramiento que se vencían en la vigencia 2012.

Estado general del Sistema de Control Interno

El Modelo de Estándar de Control Interno implementado a través del Sistema Integrado de Gestión del Ministerio presenta un alto grado de avance con una calificación de 90,87%, de cumplimiento, es decir que el modelo está implementado y se debe continuar trabajando en actividades de mantenimiento para su sostenimiento a largo plazo, este resultado presenta una mejora respecto de los resultados obtenidos en la vigencia 2011 con 90,69%.

Por otro lado el Sistema de Control Interno Contable del Ministerio de Educación Nacional (MEN), esta 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 redundará en la oportunidad con que se cumplen los plazos a los entes de control externo.

La Oficina de Control Interno efectúa permanente seguimiento a los planes de mejoramiento del Ministerio y analiza la implementación de las acciones en términos de Eficacia, Eficiencia y Efectividad. El último se realizó seguimiento con corte a 31 de diciembre de 2012 y se obtuvo un 57,14% de

efectividad en las acciones adelantadas por el Ministerio, lo cual evidencia la necesidad de evaluar la pertinencia de las acciones suscritas, acorde con los objetivos de los procesos.

Recomendaciones

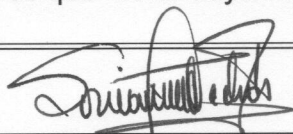
Dar continuidad a la divulgación del Código de Buen Gobierno y carta de Valores, fomento de la cultura de autocontrol e importancia de la realización de las auditorías de control interno como medida para detectar en forma oportuna posibles debilidades en los procesos y/o actividades realizadas por el Ministerio.

Continuar con la formulación del mapa de riesgos institucional de acuerdo con la metodología establecida en el MEN, la cual se encuentra armonizada con la impartida por el DAFP.

Dar continuidad a las reuniones efectuadas por el Comité de Ética, Convivencia y Conciliación Laboral, con el fin de identificar situaciones que puedan estar afectando la convivencia laboral de los servidores del Ministerio y de esta manera tomar acciones oportunas al respecto.

Es importante terminar el proceso de construcción y aprobación del Plan de Comunicaciones de la Entidad, en el cual se establezcan entre otros los mecanismos internos de comunicación que contribuyan al logro de los objetivos institucionales, refuerce los canales de comunicación entre la Alta Dirección y las diferentes instancias del Ministerio y facilite la divulgación oportuna y completa de los propósitos e iniciativas de la Entidad

De igual manera se hace necesario mejorar el análisis de causa-raíz de las situaciones detectadas a través de los mecanismos de evaluación con el fin de mejorar la eficiencia y efectividad de los planes de mejoramiento y la construcción de acciones que contribuyan al mejoramiento de los procesos.



SONIA MARITZA MACHADO CRUZ
Jefe Oficina de Control Interno