

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011

Período evaluado	1 de marzo – 30 de Junio de 2013
Fecha de elaboración	16 de Julio 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

Para el cuatrimestre en revisión el Ministerio continuó 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, carteleras electrónicas y página web del Ministerio e Intranet de la entidad.

En el cuatrimestre en revisión el Ministerio continuó con 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:

- Riesgos de corrupción.
- Fortalecimiento Norma 19011:2011.
- Código de ética y buen gobierno.
- Rediseño del macroproceso de Talento Humano.
- Fundamentos del enfoque de Género.
- Conversatorio leyes sector educativo.

En el mes de mayo con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Sistema Integrado de Gestión, los índices de transparencia y la normatividad sobre Evaluación del Desempeño Laboral (circulares [cuarta](#) y [novena](#) de 2013 y en la [Resolución 13751 de 2012](#)), expedidas por la Secretaría General y aplicables a los servidores del Ministerio de Educación Nacional vinculados mediante carrera administrativa, nombramiento provisional y libre nombramiento y remoción, las dependencias remitieron las evaluaciones de desempeño a la Subdirección de Talento Humano.

La Subdirección de Talento Humano como parte de las actividades de bienestar en el periodo de análisis

adelantó las siguientes actividades:

- Celebración del día de la madre, día del padre, día de la secretaria, día de la mujer, entre otros en los cuales los servidores públicos y contratistas.
- Actividades deportivas (futbol, baloncesto, voleibol, natación, aeróbicos), las cuales fueron coordinadas con la Caja de Compensación Familiar Compensar.

En el marco del Programa de Salud Ocupacional, en el periodo de análisis el Ministerio promovió la participación de los servidores en el MEN en las sesiones de consultas con el psicólogo de la ARL en las jornadas "converse con el psicólogo" como parte del programa de prevención y manejo del estrés.

La Subdirección de Desarrollo Organizacional continúa con las divulgaciones permanentes mediante invitaciones por los canales de comunicación del Ministerio a la participación en el Programa Gobierno en Línea que ofrece a los servidores públicos y contratistas del Estado un amplio portafolio de capacitaciones.

En este mismo sentido el Ministerio de Educación invita a los servidores a utilizar la Escuela de Gestión con Calidad MENTOR, herramienta utilizada para construir y compartir conocimientos valiosos en temas como inducción al MEN, Sistema Integrado de Gestión (SIG), Contratación Pública e Interventoría y Gestión documental.

En el periodo de análisis, mediante votación libre se terminó de conformar el comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) para el periodo 2012-2014, con lo cual se dio cumplimiento a la resolución 2013 de 1986.

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 secretaria privada del despacho de la señora Ministra.

Se continúa con la realización de los comités de contratación, en los cuales se busca 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, producto de ello, se documentan las decisiones tomadas para cada de proceso de contratación.

En el periodo de análisis, el Ministerio de Educación ha avanzado en la segunda fase para lograr el Premio Iberoamericano de la Calidad, el cual reconoce la excelencia de la gestión de una entidad en el contexto internacional, estimula el desarrollo del Ministerio y promueve la autoevaluación y la focalización hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente y de las partes interesadas.

En Junio de 2013, mediante resolución 7374 de 2013, la Ministra de Educación reglamentó el uso del carné de identificación para servidores y contratistas que tengan relación laboral con el Ministerio de más de tres meses con el fin de fortalecer la apropiación institucional de la entidad.

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, dando cumplimiento a la resolución 0652 de abril de 2012 del Ministerio de Trabajo 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.

Es importante dar continuidad a la medición del grado de cumplimiento de la política y los objetivos del Ministerio a través de la evaluación de desempeño del SIG con la cual se busca garantizar el ciclo de mejoramiento continuo, pues de esta se generan resultados sobre el desempeño institucional y se determinan necesidades de cambios importantes para la entidad.

Durante el periodo de análisis el curso "Cultura del control", avanzó en términos de transferencia de la administración de MENTOR a la Subdirección de Talento Humano; sin embargo el lanzamiento de este curso aún no se ha realizado, así como tampoco se han abierto inscripciones para el mismo.

De acuerdo con la última revisión de desempeño realizada por la Subdirección de Desarrollo Organizacional, durante el primer trimestre de este año ha sido bueno; sin embargo, en el Programa Gestión Integral de Residuos es necesario dar continuidad a la implementación de acciones que le permitan al MEN disminuir el consumo de resmas de papel.

El Ministerio de Educación no ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 2641 de diciembre de 2012, emitido por la Presidencia de la República, en cuanto a la publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

Es importante realizar oportuno seguimiento y utilizar en forma efectiva los resultados de la evaluación de desempeño individual y los de los seguimientos a los acuerdos de gestión concertados con los gerentes públicos de la entidad.

Subsistema de Control de Gestión

Avances

COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL

En el periodo de análisis el Ministerio adelantó la publicación del Manual de Imagen del Ministerio de Educación Nacional que rige las piezas gráficas impresas y virtuales que llevan la imagen del Ministerio.

Con el fin de establecer la oportunidad y calidad de la información suministrada por la entidad a fuentes internas y externas, la Oficina de Control Interno como parte de sus seguimientos, realiza el aseguramiento a la información reportada en los sistemas SUIP y SIGEP, SUI y SIRECI y los resultados se remiten a la Subdirección de Talento Humano, Subdirección de Desarrollo Organizacional de la Entidad y a la Contraloría General de la República respectivamente, para que se tomen medidas tendientes al mejoramiento continuo de estos procesos

COMPONENTE INFORMACIÓN

De otro lado en el mes de Junio se adelantó por parte del Ministerio 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.

Estructura organizacional.

En junio de 2013 con la presentación de pruebas de la Convocatoria 134 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, dio por finalizado el proceso que proveerá 233 vacantes de la planta global de personal del Ministerio de Educación Nacional en Bogotá.

COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

El Ministerio recibe por parte de la Oficina de Control Interno, asesorías en temas relacionados con el modelo de gestión de riesgo y control, sugiriendo mejoras a la metodología de administración de riesgos, la cual fue presentada al Comité de Ética y Buen Gobierno.

El Ministerio en Coordinación con la Oficina de Control Interno adelantó en el periodo de análisis la realización de talleres de identificación de riesgos con el grupo de gestores y con los equipos de las dependencias de la Oficina Asesora de Planeación, mejoramiento, gestión de Tecnología, Gestión de Cooperación, Gestión Jurídica, Gestión del Talento Humano, Gestión Financiera, Gestión Documental, Gestión Administrativa, Evaluación, Atención al Ciudadano, en el marco de la estrategia de crear una cultura de gestión de riesgos, con una visión más amplia, inmersa en la gestión de los procesos del Ministerio.

Actualmente la Oficina de Control Interno con la información recolectada en los talleres de riesgo realizados, adelanta la revisión, ajustes y consolidación de la matrices de riesgos estratégicos y de proceso, para posteriormente validarlas con los líderes de los procesos y efectuar la medición de riesgo inherente y residual.

En este mismo sentido, se avanzó en la construcción de la matriz de riesgos de corrupción del MEN, para lo cual se efectuó un taller donde se revisaron los posibles riesgos de este tipo, se identificaron y consolidaron en la matriz correspondiente. De igual manera estas matrices, inicialmente consolidadas por la Oficina de Control Interno, fueron remitidas a las dependencias para efectos de su validación.

De otra parte para los procesos que se encuentran en rediseño, esta actividad inicial de identificación, análisis, valoración y políticas de administración de riesgos es adelantada por el contratista a cargo, bajo los lineamientos establecidos en la metodología de administración de riesgos adoptada por el MEN, la cual se basa en la guía provista por el DAFP, pero complementada con otros referentes de reconocimiento internacional como:

- NTC-ISO-31000: 2009 Norma Técnica Colombiana para la Gestión del Riesgo.
- MECI: Modelo Estándar de Control Interno
- NTC-OHSAS 18001:2007 Sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional
- OHSAS 18001 Sistemas en Seguridad y Salud Ocupacional - SISO.
- NTC-ISO14001: 2004 Sistema de Gestión Ambiental
- AS/NZS 4360:2004 Estándar australiano 'Administración de Riesgos'.
- NTC-ISO-26000: 2010 Responsabilidad Social
- COSO – ERM: 2004; Enterprise Risk Management Framework

De igual manera la Subdirección de Desarrollo Organizacional contrató un profesional especializado, cuyas funciones estarán enfocadas en la administración del riesgo (Identificación de riesgos, asesoría a los líderes de los procesos en el diligenciamiento de las matrices), lo cual permitirá un enlace entre la administración y la evaluación mediante el seguimiento que realizará la Oficina de Control Interno a las matrices resultado.

COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Planes y programas.

Para el periodo de análisis la entidad puso en producción el nuevo aplicativo SIG sobre el cual opera el Sistema Integrado de Gestión SIG del MEN 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 maestro de documentos, normograma y alertas de tareas pendientes. De igual manera, 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.

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 tienen 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.

En el mes de junio como complemento a esta iniciativa, destinó una comisión de la Secretaría General para realizar un recorrido por todo el Ministerio para ayudarle a las áreas a identificar aspectos que puedan afectar su salud y que puedan convertirse en focos de contaminación visual, auditiva, etc.

En el periodo de análisis como parte de la implementación del programa Gestión Integral de Residuos y en conmemoración del día mundial del reciclaje, se adelantaron campañas como "En el MEN Todo tiene su lugar" y "Todos somos semillas de conciencia ambiental" e iniciativas concretas que fomentan la reutilización de aquellos que son aprovechables para la industria, para ello se ubicaron canecas metálicas señalizadas con colores verde, café y azul para clasificar los residuos.

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 Marzo a Junio de 2013, se realizaron las actualizaciones y publicaciones en el SIG, producto del rediseño de los procesos que adelanta el MEN, se han adelantado las siguientes actividades por parte de la Subdirección de Desarrollo Organizacional:

- 19 procesos intervenidos.
- 24 fichas técnicas intervenidas.
- 86 flujogramas actualizados.
- 55 formatos modificados.
- 24 documentos soporte modificados.

COMPONENTE COMUNICACIÓN PÚBLICA

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.

Dificultades

A pesar de que se esperaba finalizar en marzo de 2013 con 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, facilitandola divulgación oportuna y completa de los propósitos e iniciativas de la Entidad. Al respecto, Se está a la espera de la finalización del proceso de rediseño de los procesos y subprocesos de la entidad.

Es importante publicar los resultados de las evaluaciones y encuestas de satisfacción realizadas entorno a la efectividad de los servicios prestados por los canales de comunicación del Ministerio, pues estos tienen como fin último identificar oportunidades de mejora.

Subsistema de Control de Evaluación

Avances

COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN

Con el fin de mantener y fortalecer las habilidades y competencias como auditores internos, la Oficina de Control Interno en el periodo de análisis efectuó capacitaciones relacionadas con las directrices para los Sistemas de Gestión.

COMPONENTE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE

Para el periodo de análisis se avanzó en la ejecución del primer ciclo de auditorías de Control Interno, cuyo proceso se registro en el Sistema Integrado de Gestión – SIG y producto de éstas los procesos formularon planes de mejoramiento tendientes a subsanar las causas de los hallazgos observados, como parte del proceso de mejora continua.

En este mismo sentido los auditores internos de la entidad en coordinación con la Oficina de Control interno adelantan se adelantan las auditorías de calidad y ambiental de 22 macroprocesos, igualmente surten su proceso dentro del SIG.

COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

La Oficina de Control Interno con corte a 31 de marzo de 2013, realizó seguimiento trimestral a los planes de mejoramiento y a los compromisos de la Revisión por la Dirección del SIG vigentes conceptuando sobre su eficacia, eficiencia y efectividad, cuyos resultados arrojaron que de un total de 49 acciones de mejora establecidas, 38 (el 77,55%) han sido efectivas.

De igual manera, la Oficina de Control Interno adelanta la asesoría en la definición de las causas para la formulación de las acciones de los planes de mejoramiento para los hallazgos/oportunidades de mejora resultantes de las distintas fuentes de evaluación internas y externas definidas en el Sistema Integrado de Gestión con la debida participación del personal responsable de los procesos al interior del Ministerio, con el fin de asegurar la definición de acciones de mejora que logren mitigar posibles riesgos del proceso.

Dificultades

Se han presentado limitantes en el proceso auditor en cuanto a la consecución de citas y entrega de información por parte de las dependencias objeto de auditoría, lo cual genera demoras para llevar a cabo el proceso auditor e incumplimientos en el plan anual de auditorías del año 2013.

Estado general del Sistema de Control Interno

El Sistema de Control Interno del Ministerio, tiene una calificación del 90,87%, la cual si bien lo ubica dentro del rango "óptimo", se debe fortalecer las actividades que logren el cumplimiento en la implementación de los elementos contenidos en los componentes de administración de riesgos, actividades de control, información, autoevaluación y planes de mejoramiento y de alineación de estos elementos con la gestión de la Entidad.

Recomendaciones

Resulta importante en aras de dar cumplimiento al Decreto 2482 de 2012 del Departamento Administrativo de la Función Pública, en relación con la unificación de las herramientas de planeación y generación de información, adoptar un modelo que permita a través de una planeación integrada, simplificar y racionalizar la labor de la entidad en la generación y presentación de planes, reportes e informes.

Es necesario fortalecer temas relacionados con la administración y gestión de riesgos institucionales. Formulación de planes de mejoramiento enfocados a lograr una mayor gestión por parte del Ministerio y formulación de indicadores alineados con la misión y visión de la entidad.

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.



Firma