

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno,
o quien haga sus veces:

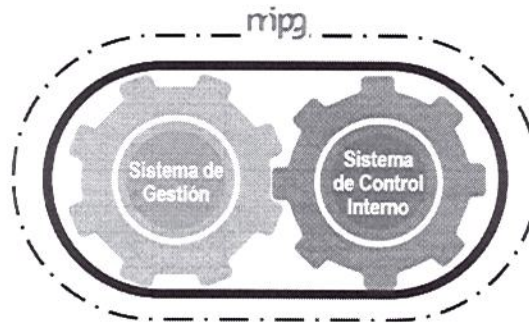
OSCAR ANDRES
GARCIA PRIETO

Período evaluado: marzo 9 a julio 8
de 2019

Fecha de elaboración: 11 de julio de
2019

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 9º de la Ley 1474 de 2011, "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y /a efectividad del control de la gestión pública" y tomando como referente la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión previstos en el Decreto Nacional 1499 de 2017, el Decreto Distrital 591 de octubre 16 de 2018 y la Guía de Armonización de la Norma Técnica Distrital NTD-SIG001:2011 con el MIPG, en el presente informe se presenta el avance logrado en la adopción y establecimiento de directrices para la adecuación y sostenibilidad del SIGD con el referente MIPG para el periodo marzo 9 – julio 8 de 2019.

Articulación



MIPG - ALISTAMIENTO

1. Adecuación normativa e institucional

De acuerdo con el cronograma de implementación definido por la Oficina Asesora de Planeación y los lineamientos del Decreto 591 de 2018 expedido por la Alcaldía Mayor de Bogotá, mediante Resolución 857 de abril 01 de 2019 se creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la SED el cual sesionó por primera vez el 3 de mayo de 2019.

Mediante Circular 005 del 28 de junio de 2019 la Dirección de Desarrollo Institucional socializó la Guía de Armonización NTD-SIG001:2011 y MIPG lo que concede un término de 7 meses a partir del mes de julio de 2019 para el ajuste del SIGD y la implementación del MIPG.

Desde el año 2018 la Oficina Asesora de Planeación de la SED adelantó las actividades de alistamiento que incluyeron el autodiagnóstico de políticas MIPG, obteniendo como avance total el 86.96 % de calificación en el estado de las políticas para la implementación MIPG.

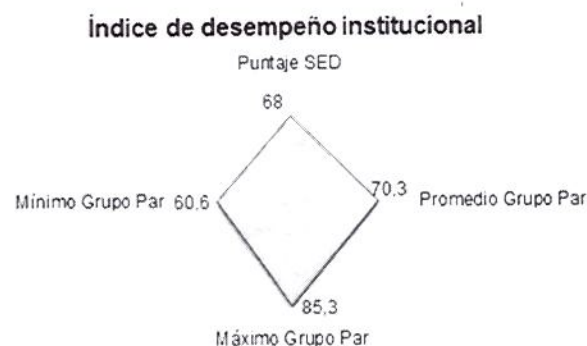
En el mes de marzo de 2019, atendiendo las orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública, se realizó la medición en el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión –FURAG obteniendo los resultados siguientes:

Cuadro No. 1. Resultados consolidados 2018 FURAG II Secretaria de Educación del Distrito

Puntaje por entidad	Quintil Grupo Par	Promedio Grupo Par	Máximo Grupo Par	Mínimo Grupo Par
68,0	3	70,3	85,3	60,6

Dimensión	Puntaje por entidad	Puntaje por Quintil Grupo Par	Promedio Grupo Par	Máximo Grupo Par	Mínimo Grupo Par
Talento Humano	58,7	1	68,9	83,7	53,1
Direccionamiento Estratégico y Planeación	70,2	3	71,9	98,5	59,8
Gestión con Valores para Resultados	71,4	3	71,0	85,8	60,7
Evaluación de Resultados	64,8	2	68,0	84,0	55,3
Información y Comunicación	73,3	4	71,6	87,2	63,0
Gestión del Conocimiento y la Innovación	57,9	1	68,4	87,0	52,1
Control Interno	68,2	3	66,9	86,0	14,4

Fuente: Elaboración propia Oficina de Control Interno



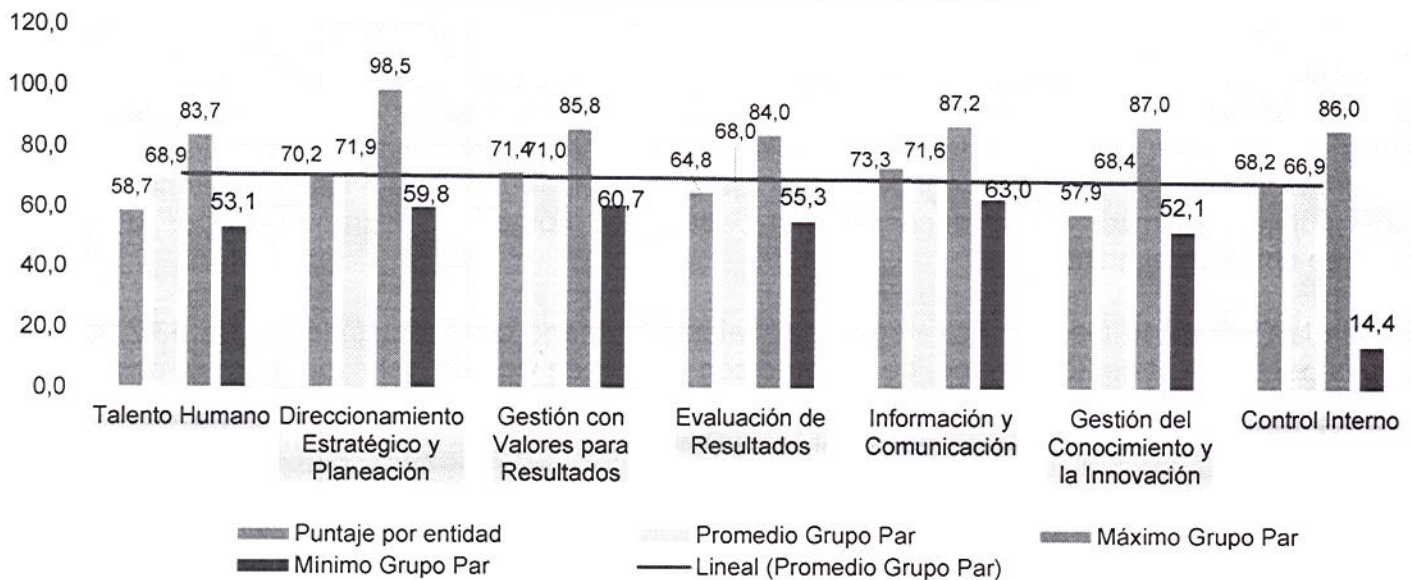
El índice de desempeño institucional IDI, mide la capacidad de la Secretaría de Educación del Distrito, para orientar sus procesos de gestión institucional hacia una mejor calidad en la prestación de sus servicios, a fin de resolver efectivamente las necesidades y problemáticas de los ciudadanos con criterios de calidad y eficiencia, en el marco de la integridad, la legalidad y la transparencia.

El grupo par, hace referencia a las 53 Entidades del Distrito con características homogéneas evaluadas en un solo grupo, esta metodología facilita la comparabilidad en las mediciones que se hacen a través del FURAG. Dentro de cada grupo par, los resultados numéricos de las entidades se ordenan y sub-agrupan en quintiles (cinco categorías cada una con el mismo número de entidades, equivalente al 20% del total de entidades)

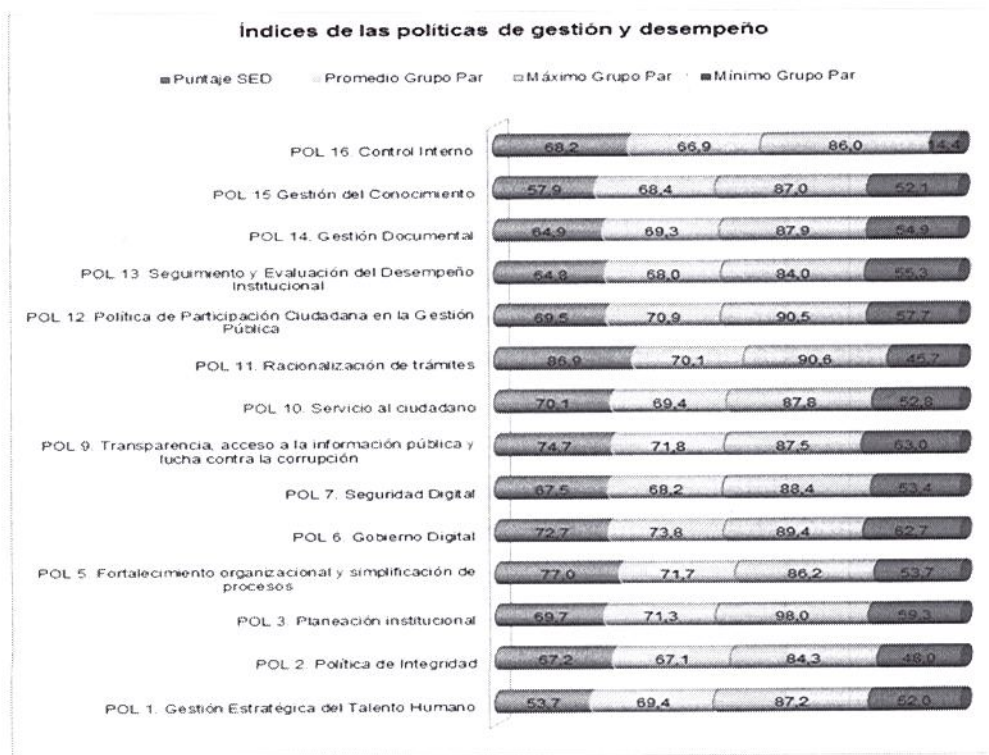
En este caso el IDI de la SED para el año 2018, presenta un puntaje de 68,0, el cual está por debajo del promedio distrital 70.3, como se detallan en las siguientes dimensiones que se encuentran por debajo del promedio del grupo par ubicándose en los quintiles uno y dos los siguientes:

- Gestión del conocimiento y la innovación
- Talento Humano
- Evaluación de resultados

RESULTADOS FURAG 2018 POR DIMENSIÓN



Gráfica No. 2. Resultados FURAG 2018. Fuente : Elaboración propia Oficina de Control Interno



Gráfica No. 2 Puntajes por política. Fuente: Elaboración propia Oficina de Control Interno

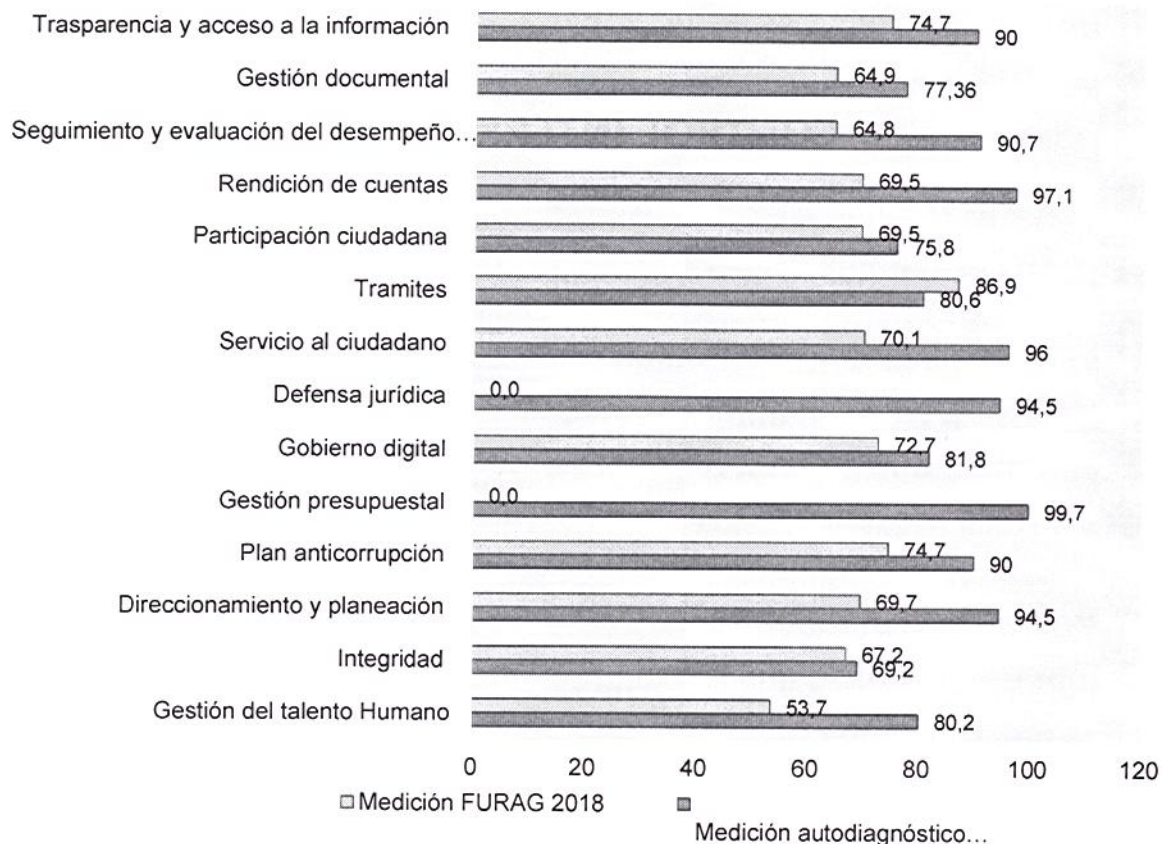
En la dimensión del Talento Humano la cual obtuvo un puntaje de 58.7, mide la capacidad de la SED de gestionar adecuadamente su talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores público, su medición se encuentra por debajo del promedio del grupo par, por lo tanto la dimensión se ubica en el quintil 1.

El índice de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano cuyo resultado fue de 53.7, mide el aporte de la gestión del talento humano, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor (ingreso, desarrollo y retiro), al cumplimiento de los objetivos institucionales y del Estado en general, su medición se encuentra por debajo del promedio del grupo par, por lo tanto, la Dimensión se ubica en el quintil 1.

Autodiagnóstico MIPG

Las áreas realizaron el proceso de autodiagnóstico en 2018 liderados por la Oficina Asesora de Planeación, y de acuerdo con los instrumentos suministrados por la Secretaria General de la Alcaldía Mayor. Al compararlos con los resultados del reporte FURAG 2018 este autodiagnóstico se encuentra alejado de los resultados del FURAG como se detalla a continuación. El índice de desempeño institucional al momento de realizar el autodiagnóstico es de 86.95, en comparación con la medición del FURAG 2018 cuyo resultado es de 68.

Medición autodiagnóstico SEDvs resultados FURAG



Gráfica No. 3. Comparativo autodiagnóstico SED y reporte FURAG. Fuente: elaboración propia Oficina de Control Interno

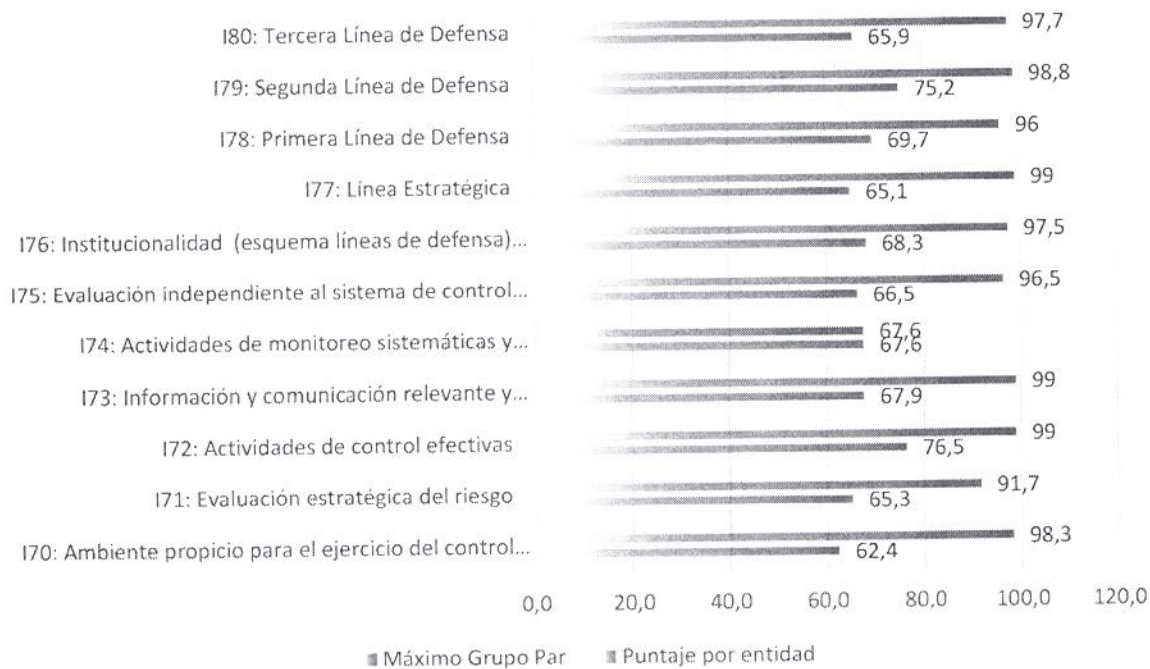
Como parte del compromiso institucional, la Oficina Asesora de Planeación lidera la conformación de los equipos técnicos de gestión y desempeño y la construcción de los planes de acción para la implementación de las políticas del MIPG como actividades iniciales que faciliten el avance adecuado de implementación del Modelo.

DIMENSION DE CONTROL INTERNO

Los resultados de la Dimensión de control interno 68,2 la cual mide la capacidad de la Secretaría de Educación del Distrito de contar con una serie de elementos clave de la gestión, cuyos controles asociados son evaluados de forma permanente, con niveles de autoridad y responsabilidad definidos a través de las líneas de defensa, orientados a la prevención, control y gestión del riesgo para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora continua, esta medición se encuentra por encima del promedio del grupo par, por lo tanto, se puede decir que se encuentra en un proceso de implementación adecuado.

A continuación, se detallan los resultados por índice desagregado por política

CONTROL INTERNO



Gráfica No. 4. Resultados Furag Dimensión 7. Fuente: Elaboración propia Oficina de Control Interno

COMPONENTES DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO

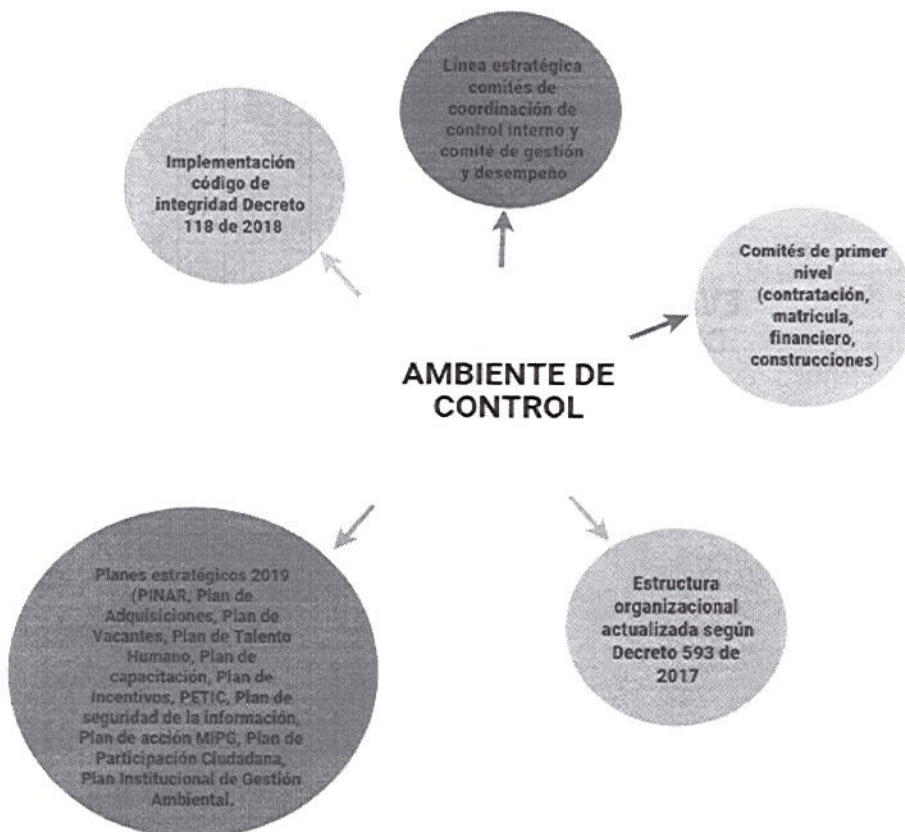
En cumplimiento de su rol desde la Dimensión 7, la Oficina de Control Interno lidera las siguientes oportunidades de mejora:

- Implementar en los procesos de auditoría la evaluación del conocimiento y aplicación del código de integridad, valores y principios del servicio público.
- Promover la definición de las instancias más adecuadas para el tratamiento a los incumplimientos de las normas de conducta y ética.
- Apoyar en los comités Institucionales de Control Interno y Gestión y Desempeño actividades que permitan la identificación y documentación y formalización del esquema

de las líneas de defensa, promover la definición de mecanismos o líneas de reporte internos que permitan evaluar de manera permanente la efectividad del sistema de control interno, generado lineamientos y acciones de mejora para ser aplicados por parte del comité institucional de gestión y desempeño y liderar la capacitación y seguimiento de la política de administración de riesgos.

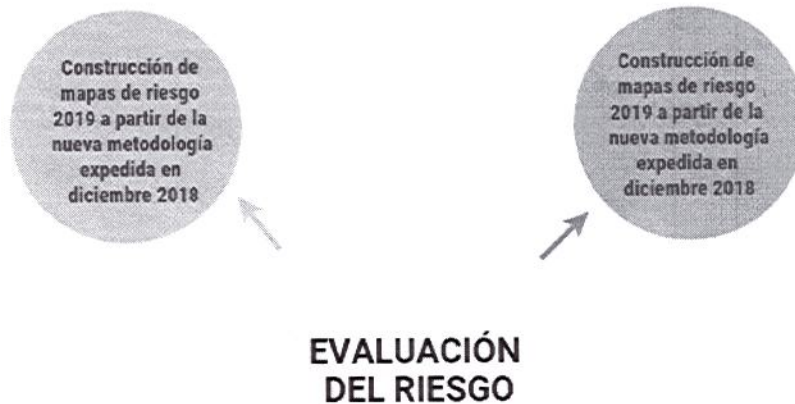
- Perfeccionar el plan anual de auditorías, facilitando el análisis de resultados de los informes presentados por parte del Jefe de Control Interno, plantear acciones de mejora acorde con los resultados presentados y efectuar seguimiento a las acciones de mejora establecidas.
- Fortalecer los planes de mejoramiento, con el fin dar respuesta oportuna y efectiva a las necesidades de los grupos de valor y promover una gestión transparente que mitigue los riesgos de corrupción

AMBIENTE DE CONTROL

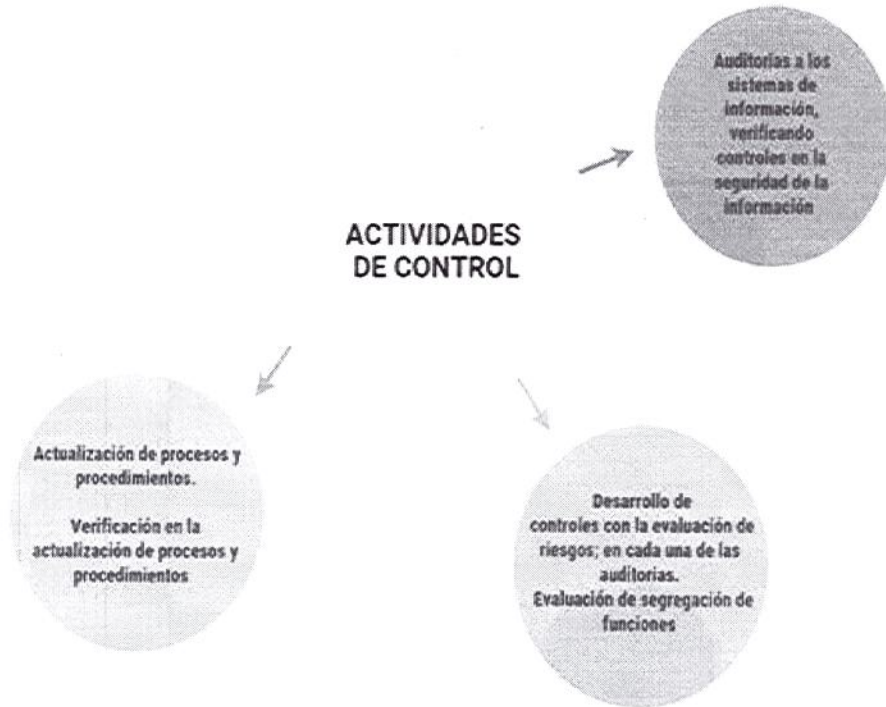


En el cuatrimestre reportado, se ha reglamentado el Comité de Gestión y Desempeño con el cual se inicia formalmente la implementación de MIPG a la vez que se identifican desde los responsables de cada política las acciones pendientes para consolidar el MIPG dando cumplimiento a la Resolución 591 de 2018 y los lineamientos del 14 de marzo de 2019 de la Comisión Intersectorial del Sistema Integrado de Gestión.

GESTION DE LOS RIESGOS INSTITUCIONALES



ACTIVIDADES DE CONTROL



INFORMACION Y COMUNICACIÓN



MONITOREO O SUPERVISION CONTINUA



PLANES DE MEJORAMIENTO

De las actividades prioritarias en el periodo reportado se destaca el seguimiento a los planes de mejoramiento de las auditorías realizadas por la Oficina de Control Interno los cuales reportan el nivel de cumplimiento por nivel que se describen en las gráficas siguientes:

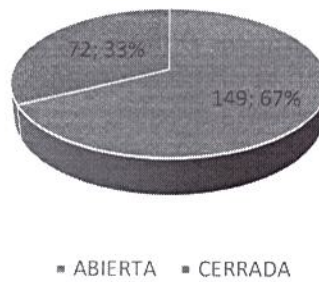
PLAN DE MEJORAMIENTO OCI NIVEL CENTRAL



PLAN DE MEJORAMIENTO NIVEL LOCAL



PLAN DE MEJORAMIENTO NIVEL INSTITUCIONAL



Recomendaciones de la Oficina de Control Interno

- Es recomendable identificar el origen de las diferencias entre el autodiagnóstico realizado en 2018 y el reporte FURAG presentado en marzo de 2019 para determinar parámetros correctos en el plan de acción para la implementación 2019-2020 del MIPG
- Es importante fortalecer las actividades de divulgación del MIPG Distrital en la SED, toda vez que el Modelo involucra a los 3 niveles de la entidad lo que es particular de nuestra Secretaría y requiere estrategias creativas de sensibilización en el tiempo dispuesto por las normas para la apropiación del MIPG.
- Es recomendable fortalecer desde el Comité de Gestión y Desempeño los criterios de articulación entre la Alta Dirección, la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno para concentrar y coordinar los esfuerzos de implementación, evaluación y mejora constante del MIPG.
- Incorporar en la planeación estratégica del talento humano estrategias para la vinculación de servidores integrantes de grupos étnicos, situaciones de discapacidad entre otros aspectos diferenciales, incluir en la planeación estratégica el programa de desvinculación asistida por otras causales diferentes al retiro por pensión.
- Mantener la actualización de la información de los servidores públicos de planta de la SED, de tal forma que se logre identificar las características tales como edad, género, estudios, experiencia laboral, personas sindicalizadas, idiomas, etnia, limitaciones físicas entre otras.
- Continuar y culminar el proceso de actualización y ajuste del manual de funciones de acuerdo con el Decreto 815 de 2018.
- Mejorar el nivel de avance en el diligenciamiento y actualización del SIGEP en los módulos de organizaciones y empleo.
- Realizar la inducción a servidores nuevos en el menor tiempo posible a su posesión, con el fin de que los nuevos servidores públicos conozcan de manera integral la plataforma estratégica de la entidad y se logren integrar de una forma más efectiva a sus funciones.
- Es importante generar mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados, de tal forma sean suficientes y adecuados para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Se recomienda identificar las necesidades de conocimiento de la SED a través del fortalecimiento de su estructura interna para desarrollar actividades de investigación, desarrollo e innovación, la generación de espacios de ideas por parte de los servidores

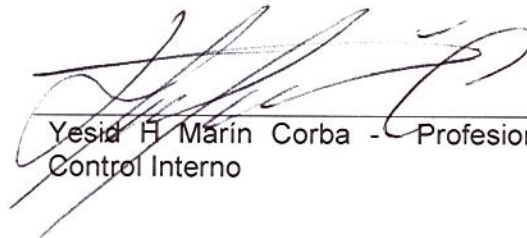
públicos y espacios de innovación, así como recopilar las necesidades de información que requieran las dependencias.

- Incorporar la innovación y facilitar la implementación de nuevas tecnologías en los procesos de la entidad con el fin de contribuir a la eficiencia administrativa, racionalizar sus trámites, agilizar su gestión, mejorar la apropiación del conocimiento de la entidad y de su visión estratégica.
- Definir metas y proyectos de innovación e investigación estableciendo el grupo, unidad o equipo con el personal idóneo para su gestión.
- Conservar el conocimiento de los servidores públicos a través de mecanismos, procedimientos y/o procesos para transferir y sistematizar el conocimiento, identificando a las personas que tienen un conocimiento altamente demandado por la operación de la entidad.
- Adelantar procesos de experimentación al interior de la Entidad que permitan identificar y evaluar posibles soluciones a problemas complejos, analizar el comportamiento de futuros servicios, optimizar el uso de los recursos, mejorar el diseño de las políticas públicas, mejorar la cultura organizacional entre otras.
- Generar y propiciar acciones para interoperar o compartir información, aplicativos o bases de datos y fomentar la construcción de conocimiento con entidades externas

Elaboró:



Diana Paola López España- Profesional
Oficina de Control Interno



Yesid H. Marín Corba - Profesional Oficina de
Control Interno



OSCAR ANDRES GARCIA PRIETO
Jefe Oficina de Control Interno

