

INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO

(Fecha de corte el 30 de Marzo de 2015)

INTRODUCCION

En el marco de lo establecido en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad.

Es de aclarar que el cargo de asesor con funciones de control interno se encuentra vacante a partir de julio 14 de 2014 hasta la fecha, sin embargo la Ley 87 de 1993 por la cual se establecen normas para el ejercicio de Control Interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones, establece:

Artículo 6º Responsabilidad de Control Interno. El establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno en los organismos y entidades públicas, será responsabilidad del representante legal máximo directivo correspondiente. No obstante, la aplicación de los métodos y procedimientos al igual que la calidad, eficiencia y eficacia de control interno, también será responsabilidad de los jefes de cada una de las dependencias de las entidades y organismos

Teniendo en cuenta este artículo, se justifica el diligenciamiento de la encuesta MECI por parte de la Directora General, así como la presentación de los informes pormenorizados del Sistema de Control Interno como responsable de todo el Sistema.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Para la actual vigencia la entidad evidencia la incorporación dentro de su gestión, de canales y medios de comunicación interna y de divulgación así:

- Intranet: Como un medio de fácil acceso, oportuno y sencillo de comunicación entre los funcionarios y contratistas de la entidad, este canal de comunicación permitirá que los documentos, políticas y demás lineamientos se informen de manera más fácil con el objeto de coadyuvar a dinamizar la gestión.
- Periódico Semanal Virtual “El Servicio Público de Empleo te Informa”: a través de este medio el área de comunicaciones informa a todos los funcionarios y contratistas de todas de las actividades que desde la Dirección General y el comité Directivo se están realizando.
- Correos Diarios masivos: todas las areas cuentan con el apoyo del área de comunicaciones para difundir la información de interés general y de gestión a través de esta herramienta de acuerdo a la demanda.
- Carteleras: Esta herramienta permite reforzar los mensajes enviados a través de los medios enunciados y se convierte el vehículo de información para aquellos funcionarios y colaboradores que no cuentan con correo electrónico institucional.
- Periódico Bimensual Virtual: Se implementará un periódico bimensual virtual con secciones especializadas, editorial de la Directora para dar a conocer del SPE. Además contará con blogs para que los funcionarios opinen e informen sobre temas de interés para el Servicio.
- Comunidad virtual: Se evidencia la continuidad y alto impacto de esta herramienta como medio de interacción de los prestadores del Servicio Público de Empleo.

MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS- POLITICAS DE OPERACIÓN

Durante los primeros meses de la vigencia 2015 se ha avanzado notablemente en el levantamiento de la documentación necesaria en lo que se refiere a los procedimientos del Mapa de Procesos, se oficializó el procedimiento de Asistencia Técnica, como parte fundamental del Proceso Misional: Gestión de Promoción y Desarrollo del Servicio Público de Empleo y se han logrado avances en la determinación de las responsabilidades de las subdirecciones de Administración y Seguimiento, Promoción así como de Desarrollo y Tecnología delineando su accionar en procesos, principalmente en lo que se refiere a las autorizaciones, la asistencia técnica, el sistema de información y el monitoreo a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.

En lo que tiene que ver con los Procesos de Apoyo, se avanzó en el levantamiento de los procedimientos que hacen parte del Proceso de Adquisiciones y en los procedimientos de Gestión de Talento Humano. Esta documentación se convierte en insumo primordial para la gestión que la entidad realiza, pues logra estandarizar lo que se hace en el día a día.

PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

En el primer trimestre de la vigencia 2015 se destaca la alineación estratégica de la entidad con las líneas base del Plan Nacional de Desarrollo trazado por el Gobierno Nacional, este ejercicio tuvo como insumo principal la determinación de las líneas estratégicas que enmarcan el quehacer de la Unidad y las cuales están enfocadas en los siguientes ejes:

1. Mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por los prestadores públicos del SPE
 - 1.1 Prestadores Públicos fortalecidos
 - 1.2 Integración de la red
2. Aumentar la satisfacción de los usuarios del SPE

2.1 Usuarios con información clara y con servicios apropiados

3. Aumentar el registro y gestión de vacantes con enfoque territorial y sectorial.
4. Aumentar la empleabilidad
5. Convertir al SPE en referente de información de oferta y demanda laboral.
6. Atenuar los efectos de la crisis.

Zonas con altas tasas de desempleo.

Zonas petroleras con problemas.

7. Aumentar la cobertura del SPE.

Una vez realizado el anterior ejercicio, la Entidad verifica la pertinencia de los proyectos de inversión con los retos del Gobierno nacional, el sector y por supuesto de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Así mismo, la Unidad del Servicio Público de Empleo actualizó y envió a través del SUIF los Proyectos de Inversión para la programación del presupuesto correspondiente a la vigencia 2016, así:

- Fortalecimiento del sistema de atención de las víctimas en los Centros de Empleo Nacional- **BPIN: 2013011000597**
- Asesoría desarrollo de un sistema integral de gestión de empleo nacional- **BPIN: 2012011000135**
- Fortalecimiento del Servicio Público de empleo Nacional- **BPIN: 2015011000098**

Adicionalmente, durante el primer trimestre del año se realizaron actualizaciones a los proyectos a ejecutar en la vigencia actual, como resultado de ajustes en los planes de acción de la entidad. Los proyectos son:

- Diseño de una serie de estrategias de apuestas para el empleo nacional- BPIN: 2014011000086
- Asesoría desarrollo de un sistema integral de gestión de empleo nacional- BPIN: 2012011000135- Solicitud vigencia futura para el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo

- Fortalecimiento al desarrollo productivo del campo colombiano nacional-BPIN: 2014011000071- Distribución previo concepto

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Con la creación de la entidad en el marco del Decreto 2521 de 2013, se estructuró la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, conformándose de la siguiente manera:

- Consejo Directivo
- Dirección General
- Subdirección de Administración y Seguimiento
- Subdirección de Promoción
- Subdirección de Desarrollo y Tecnología
- Secretaría General

INDICADORES DE GESTIÓN

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo, la unidad ha generado indicadores de gestión con los cuales se evidencia el aporte a las apuestas del Gobierno Nacional, principalmente en el componente de la movilidad social. Se verifica que los indicadores fueron socializados con el Ministerio del Trabajo y avalados por el DNP. Se cuenta actualmente con indicadores asociados a los proyectos de inversión, para el segundo semestre de la vigencia 2015, teniendo en cuenta los avances que se tienen en la documentación del modelo de Operación por Procesos de la entidad, se formularan los indicadores de los Procesos.

Se evidencia la existencia de los Planes de acción de todas las áreas de la entidad y una metodología de seguimiento periódico que permite analizar y evaluar los resultados de los objetivos propuestos.

RECOMENDACIONES

- Se debe continuar con el trabajo de la documentación y diseño del MECI, para que contribuya al cumplimiento de las siguientes fases contempladas en el Decreto, esto contribuirá a la mejora continua de la entidad.
- Es recomendable que la entidad articule sus esfuerzos para el desarrollo de los componentes relacionados con Talento Humano, esto permitirá que la divulgación y la apropiación del Modelo Estándar de Control Interno MECI en los funcionarios y contratistas de la Unidad sea más evidenciable con las acciones del trabajo diario en pro del cumplimiento de las metas asignadas a la entidad.
- Es indispensable que la vacante de Asesor de Control Interno se complete para que permita el cierre del Ciclo PHVA dentro de la gestión de la entidad, la mirada de este Asesor contribuirá a ver las acciones de mejora que se deben implementar al interior.
- Una vez se complete la documentación del Sistema de Gestión de Calidad, es recomendable hacer jornadas de sensibilización y de apropiación con los funcionarios y contratistas de la Unidad sobre temas de MECI y Calidad.

CLAUDIA XIMENA CAMACHO CORZO

Directora General

Representante Legal