

UNIDAD DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO

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

Jefe de Control Interno,
o quien haga sus veces:

JUAN MANUEL BELLO JARAMILLO

Período evaluado: 01/03/2017 a 30/06/2017

Fecha de elaboración: 06/07/2017

El artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 “Estatuto Anticorrupción” del 12 de julio de 2011, establece la responsabilidad que tiene el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces de presentar cada cuatro meses un informe que dé cuenta del estado del Sistema de Control Interno.

Para dar cumplimiento con esta norma, se presenta y se publica en la página Web de la UNIDAD DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO, el informe correspondiente al cuatrimestre comprendido entre el 01 de MARZO al 30 de JUNIO de 2017.

El informe se presenta de acuerdo con la estructura del Modelo Estándar de Control Interno vigente desde el 21 de mayo de 2014, fecha en la cual se expide el Decreto 943 de 2014, por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno y se implementa el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno.

Módulo de Control de Planeación y Gestión

Dificultades

A la fecha continua pendiente la elaboración del manual de riesgos institucional, por tal motivo no se han identificado los riesgos relevantes a los que esta expuesta la unidad, al igual que la elaboración de la política de operaciones, su aprobación, socialización e implementación, temas de relevancia para la entidad y que se indicaron en el informe anterior. Es importante que, con el liderazgo del Equipo de planeación, se establezca un plan de trabajo para la implementación de estos temas.

De acuerdo a lo establecido en la política de riesgos, se debía realizar seguimiento a los mapas de riesgos de cada dependencia por parte de los responsables de los procesos y monitoreo por parte del profesional de planeación en el mes de abril. Sin embargo, esta actividad no se realizó, debido a que en el mes de enero fue reestructurada la subdirección de promoción y se cambió el enfoque de la asistencia técnica. No se evidenció el seguimiento a los mapas de riesgos de los demás procesos.

Avances

El Código de ética y buen Gobierno de la Entidad, fue elaborado, adoptado y socializado mediante la Resolución No. 295 del 03 de abril de 2017. El código se socializo vía correo electrónico y en las pantallas de la unidad se están presentando los valores institucionales definidos en el código de ética. El proyecto fue publicado en la Intranet durante unas semanas, para que los funcionarios presentaran sus comentarios, permitiendo de esta manera, la interacción de los funcionarios en su elaboración.

El asesor de planeación, en coordinación con talento humano, estableció un plan de trabajo para realizar de forma dinámica la interiorización y socialización del MECI, código de ética y temas de apropiación de todos los componentes del Sistema Integrado de Gestión, esta estrategia está planteada para implementarse durante el segundo semestre de la vigencia, esta campaña se denominó: “DILE SI”, y se evidenciaron tres documentos sobre la puesta en marcha y la dinámica.

Esta programado para el mes de agosto la realización de una mesa de trabajo con los asesores y directivos de la unidad para la redefinición de los riesgos de las dependencias y así mismo para la elaboración del mapa de riesgos institucional.

SE inició el proceso para la vinculación definitiva de los funcionarios, cargos que a la fecha están siendo ocupados en provisionalidad.

En el mes de mayo, la entidad realizó una jornada para el seguimiento al plan estratégico vigencia 2016, a nivel de la totalidad de funcionarios y contratistas de la unidad.

Módulo de Control de Evaluación y Seguimiento

Dificultades

El Decreto que creo la estructura de la unidad, no incluyó la oficina o unidad de control interno establecida en la ley 87 de 1993, siendo esta función asignado a un cargo de asesor, el cual no cuenta con el equipo de apoyo interdisciplinario como lo establece la ley 87 de 1993, para ejercer de una manera completa y eficiente las funciones que la normatividad vigente le ha asignado. Para la vigencia 2016 se vinculó un contratista como apoyo a la gestión de Control interno. El limitado recurso humano con que se cuenta para ejercer la función de control interno, afecta el alcance de la auditoría y la suficiencia del proceso auditor.

La unidad no ha sido sujeto de evaluación por parte de la Contraloría General de la República, razón por la cual no hay planes de mejoramiento.

Como se expresó en el informe anterior, a la fecha las Tablas de Retención Documental presentadas ante el Archivo General de la Nación, aún no han sido aprobadas.

Respecto a los resultados del FURAG, en el tema de racionalización de trámites, de acuerdo a lo establecido en los requerimientos de GEL, se espera que el trámite de "Autorización para la prestación del servicio de gestión y colocación", se realice en su totalidad en línea. De acuerdo a los estudios realizados por la unidad, no existen los recursos necesarios para este desarrollo. Adicionalmente, el número de autorizaciones mensuales esta entre 8 y 10.

Sobre el tema de ventanilla Única la calificación fue de 0, esto debido a que los criterios de calificación no se relacionan con la realidad ya que la unidad no hace parte de una cadena de tramites o de una ventanilla única.

Dado que no existe claridad sobre los resultados del FURAG, el Asesor de Planeación, solicitará asesoría al Departamento Administrativo de la Función Pública, para aclarar la interpretación de algunos puntos del resultado del FURAG.

Luego del primer seguimiento y monitoreo del plan anticorrupción se determinó la reformulación de algunos riesgos de corrupción, la cual no se ha realizado. De acuerdo a lo manifestado por planeación, esta actividad se realizará en mesas de trabajo en el próximo mes de agosto.

Avances

Se evidencia la elaboración de un plan de acción preliminar a partir de los resultados arrojados luego de la presentación del FURAG en el mes de febrero de 2017. Este plan de acción lo realizó planeación con los responsables de los procesos, y no ha sido aprobado como plan de acción oficial.

Se evidencia que se plantearon acciones en los temas de Talento Humano, Servicio al ciudadano, Gobierno en Línea, Rendición de cuentas, racionalización de Trámites, Plan Anticorrupción, Gestión Documental.

De las acciones planteadas, a la fecha ya se ha dado cumplimiento a las acciones establecidas referentes a la elaboración de la política de seguridad, la cual fue elaborada por la subdirección de desarrollo y tecnología, estando pendiente de presentarse en comité para su revisión y aprobación. La acción de caracterización de usuarios ya fue elaborada y aprobada.

En el mes de abril de 2017, se realizó el primer monitoreo y seguimiento por parte de la oficina de planeación y de control Interno al Plan anticorrupción.

Del seguimiento realizado, estaba pendiente la Elaboración del documento de caracterización de usuarios, ciudadanos y grupos de interés de la unidad. De acuerdo a la información suministrada, el documento ya se elaboró y está pendiente de ser aprobado.

Eje Transversal de Información y Comunicación

Dificultades

La cuenta más representativa de los estados financieros son los recursos entregados en administración. Al 31 de diciembre de 2016, existe una partida de la vigencia 2015 de la Gobernación del Magdalena, pendiente por ser legalizada.

El proceso de rendición de cuentas y participación ciudadana, está siendo revisado para que cumpla con los parámetros legamente establecidos

Avances

El 29 de marzo 2017. En el marco de la rendición de cuentas del Sector Trabajo, la ministra Clara López destacó los logros de la Cartera Laboral bajo seis ejes temáticos: ruta de la empleabilidad, derechos fundamentales del trabajo, seguridad social, diálogo social, posconflicto y modernización institucional, gracias a la gestión del Servicio público de Empleo.

La unidad actualizo el botón de acceso de transparencia y acceso a la información pública, la cual se puede evidenciar en la página de la unidad.

Se elaboró e implementó una nueva intranet con espacios y servicios que permiten la interacción de los funcionarios con la misma, cuenta con una red social y un chat para video llamadas.

Se encuentra publicado en la página Web el primer seguimiento al plan anticorrupción 2017.

Estado General del Sistema de Control Interno

La unidad continúa presentando avances en el proceso de implementación del Sistema de Control Interno, teniendo claramente definida la misión, visión y objetivos institucionales. Cuenta con una planta de personal aprobada, con perfiles y funciones definidos, en donde los cargos de carrera administrativa, están ocupados en provisionalidad, debido a que está en curso el proceso de selección por parte de la CNSC. También tiene definido un mapa de procesos, en donde ha documentado los procesos de apoyo, estratégico, misionales y de evaluación.

Existen aspectos que están en proceso de implementación como documentar el mapa de riesgos institucional, para identificar los riesgos más relevantes a los cuales está expuesta la unidad, elaborar el manual de operaciones y lograr la aprobación final de las tablas de retención documental por parte del Archivo General de la Nación.

Recomendaciones

Iniciar un proceso de socialización y sensibilización a nivel Directivo, del Modelo Estándar de Control Interno, para facilitar la implementación y mantenimiento del modelo, reactivando la operatividad del equipo MECI.

A partir de los mapas de riesgos elaborados, identificar los riesgos estratégicos de la unidad, que deben ser monitoreados de manera permanente por la alta dirección.

Enfatizar en los funcionarios y contratistas de la unidad, las implicaciones que conlleva el ejercicio del Servidor Público.

Atentamente,


Juan Manuel Bello Jaramillo
Asesor con Funciones de Control Interno