

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: 01/07/2017 a 31/10/2017

Fecha de elaboración: 08/11/2017

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 Julio al 31 de octubre 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. El artículo 2º del Decreto 1499 de 2017, estableció la actualización del Modelo Estándar de Control Interno a través del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación Y Gestión MIPG, que fue aprobado el 13 de octubre de 2017.

Módulo de Control de Planeación y Gestión

Dificultades

A la fecha continua pendiente la identificación de los riesgos institucional por parte del nivel Directivo. Por tal motivo no se han identificado los riesgos relevantes a los que está expuesta la unidad desde el punto de vista gerencial, aspecto que ya había sido indicado en los informes anteriores. Es importante que, con el liderazgo del Equipo de planeación, se establezca un plan de trabajo para la identificación y administración de estos riesgos.

De acuerdo a lo establecido en la política de riesgos, se debía realizar seguimiento a los riesgos de cada dependencia por parte de los responsables de los procesos y monitoreo por parte del profesional de planeación en los meses de abril y agosto. No se evidenció el seguimiento a los riesgos de los procesos

Durante este periodo, se evidenció un nombramiento presuntamente sin cumplir requisitos, un presunto conflicto de intereses en la celebración de un contrato, y una presunta extralimitación de funciones, aspectos que fueron informados a la Procuraduría General de la Nación y a la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la Republica.

En el mes de junio, el señor presidente de la República presentó los cinco (05) valores del Código de Integridad que deben observar todos los servidores públicos a nivel Nacional. A la fecha no se han realizado jornadas de divulgación y/o sensibilización sobre este tema.

Durante este periodo, se realizó el nombramiento de dos de los tres Subdirectores Técnicos, por renuncia de los anteriores funcionarios. Sin embargo, continúa vacante el cargo de Subdirector de Promoción, el cual había sido ocupado por encargo, el cual terminó en el mes de abril de 2017.

Al interior de la unidad, no se ha establecido un procedimiento que le permita conocer de manera oportuna los cambios normativos que afectan a la entidad.

Avances

Durante el mes de septiembre, el área de Planeación, adelantó una jornada de sensibilización del Sistema de Gestión y de MECI, a través de un concurso denominado “Dile sí al SIG”, el cual contó con la activa participación de todas las dependencias de la Unidad, el concursó se basó en una serie de preguntas relativas al Sistema de Gestión y a MECI.

Está en proceso la convocatoria para la vinculación definitiva de los funcionarios de la Unidad de carrera administrativa, cargos que a la fecha están siendo ocupados en provisionalidad.

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.

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.

Luego del primer y segundo seguimiento y monitoreo del plan anticorrupción, se determinó la reformulación de algunos riesgos de corrupción, la cual no se ha realizado.

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.

Avances

En el mes de septiembre, se iniciaron jornadas de socialización a servidores y contratistas respecto a la implementación de la ley de transparencia y plan anticorrupción, al interior de la UNIDAD.

Sobre el Sistema de Gestión, el Gobierno Nacional expidió en el mes de septiembre, el Decreto 1499 mediante el cual se adopta el nuevo Modelo Integrado de Planeación Y Gestión MIPG. La línea base se determinará mediante la evaluación de FURAG II, que se realizará entre el 17 de octubre al 17 de noviembre de la presente vigencia.

El 04 de julio de 2017, en sesión del Comité de Seguridad de la Información, fue aprobada la política de seguridad de la información.

En el mes de septiembre de 2017, se realizó el segundo monitoreo y seguimiento por parte de la oficina de planeación y de control Interno al Plan anticorrupción, y su respectiva publicación en la página WEB de la UNIDAD.

La actual administración, está apoyando el rol de asesoría y de evaluador independiente que realiza el asesor con funciones de control interno, aspecto que facilita la ejecución de la función del jefe de control interno o de quien haga sus veces.

La caracterización de usuarios, ciudadanos y grupos de interés de la unidad, fue aprobado y se encuentra publicado en la página WEB de la UNIDAD.

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 legalmente establecidos

Avances

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

Semanalmente fue publicado el avance de la feria Nacional del Empleo y del Empresario. Se creo el periódico para empresarios, que tiene por finalidad dar a conocer los servicios y beneficios que ofrece el Servicio Público de Empleo, cuando las empresas inician sus procesos de selección de personal. Esta información es publicada en la página WEB del Servicio Público de Empleo.

Estado General del Sistema de Control Interno

La unidad tiene definida la misión, visión y objetivos institucionales. Cuenta con una planta global 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 documentados los procesos y definidos los mapas de riesgo de los procesos, sin embargo, es necesaria su actualización por cuanto en la mayoría de los casos los procesos corresponden a la primera versión. No se ha realizado seguimiento a los riesgos de los procesos y no se han identificado los riesgos estratégicos de la unidad por parte del nivel Directivo, por ende, no se han formulación los respectivos controles para la mitigación de los riesgos.

No obstante que la unidad ha atendido las observaciones del Archivo General de la Nación, las tablas de retención documental siguen pendientes de aprobación por parte del Archivo General.

Recomendaciones

Iniciar un proceso de socialización y sensibilización a nivel Directivo, de funcionarios y contratistas de la Entidad, del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Modelo de Gestión y el nuevo MECI). Aplicar la herramienta de autodiagnóstico de MIPG, y a partir de los resultados, establecer un plan de trabajo para implementar los aspectos pendientes.

Realizar seguimiento por parte de los líderes de los procesos a los mapas de riesgos elaborados, y revisar si es necesaria la actualización o ajuste de los procesos documentados.

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.

Adelantar las acciones necesarias, para el nombramiento del Subdirector de Promoción

Implementar y socializar al interior de la unidad, el código de integridad de los servidores públicos, adoptado para la Rama Ejecutiva del Nivel Nacional.

Es importante que la entidad implemente un mecanismo que le permita conocer de manera oportuna, los cambios normativos que le puedan afectar.

Evaluar las causas de los hallazgos con presunto alcance disciplinario, y los controles existentes, a efectos de reformularlos o fortalecerlos, y de esta manera evitar que situaciones similares se vuelvan a presentar.

Atentamente,


Juan Manuel Bello Jaramillo
Asesor con Funciones de Control Interno