

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

(Fecha de corte el 12 de marzo de 2014)

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. En este sentido, se procede a dar cuenta de los avances en la implementación del MECI en la Unidad del Servicio Público de Empleo, previas las siguientes consideraciones:

Con la expedición de los Decretos 2521, 2518 y 2676 de noviembre de 2013 inicia la operación de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

La entidad inicia labores únicamente con dos funcionarios el Director General nombrado mediante Decreto 2680 de 2013 y la Secretaria General nombrada mediante Resolución 0002 del 9 de diciembre, son estos dos funcionarios quienes inician en compañía del apoyo técnico y administrativo prestado por funcionarios del Ministerio del Trabajo bajo el amparo del Convenio 438 de diciembre de 2013 todos los trámites administrativos y jurídicos concernientes a la puesta en marcha de la entidad.

El servicio público de empleo venía funcionando como un programa de la Dirección de Empleo del Ministerio del Trabajo, existían avances en torno a convenios firmados y asistencia técnica que estaba prestando el Ministerio del Trabajo a las Alcaldías municipales y departamentales para la implementación del servicio público de empleo en sus territorios; así mismo, se habían desarrollado una serie de instrumentos y herramientas para mejorar la gestión en la colocación laboral, como son; el desarrollo de una plataforma informática “Red Empleo”, el diseño de unos protocolos de atención y operación para los centros de empleo y el otorgamiento de autorizaciones a agencias o bolsas de empleo que lo solicitaran¹.

Los dos últimos meses del año anterior se realizaron actividades de empalme y transferencia de programas y proyectos del Ministerio del Trabajo hacia la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, asimismo se adelantaron trámites jurídicos y administrativos de constitución de la Entidad.

¹ Informe de Gestión 2013. Unidad del Servicio Público de Empleo. En file:///C:/Users/USER/Downloads/Informe%20de%20Gestion%20Unidad%202013%20(2).pdf

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO

Solo hasta comienzos del mes de febrero de 2014 la Unidad del Servicio Público de Empleo logra consolidar una parte importante de su planta de personal (70%) y contar así con el número de servidores mínimo necesario para acometer su gestión institucional; durante el mes de febrero se realizaron actividades de aprestamiento, inducción a los respectivos cargos y reuniones para determinar el derrotero de la entidad en actividades de planeación estratégica.

Con lo anterior se pudo construir el Plan Estratégico de la Entidad, aprobado por el Consejo Directivo, en donde se plasmó la plataforma estratégica de la entidad con su misión, visión, valores corporativos y objetivos estratégicos; así mismo, se formularon el Plan de acción, el plan anticorrupción, y el plan anual de adquisiciones, los cuales fueron debidamente publicados en la página web del ministerio y en el SECOP.

En cuanto al modelo de operación por procesos, se analizó el mapa de procesos que surgió de los estudios con los cuales se creó la entidad y se redefinió, incluyéndolo en el plan estratégico de la Unidad, de acuerdo a las orientaciones del equipo directivo de la Entidad.

Como el mapa de procesos es de tan reciente creación, se está construyendo la política de administración de riesgos, así como la identificación de riesgos estratégicos para la Unidad.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTION

A partir del mapa de procesos aprobado por el Consejo Directivo de la Unidad, se ha venido trabajando en la caracterización de algunos procedimientos de la Entidad, así como en la construcción de sus políticas de operación.

La ley 1636 de 2013 establece en su artículo 26 que la Unidad del Servicio Público de empleo deberá entre otras cosas acometer “el diseño y operación del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo”, obligación resaltada en el Decreto 2852 de diciembre 6 de 2013 en su Título I, capítulo II, artículos 10 a 14 inclusive. En este aspecto, se ha venido trabajando en cooperación con el Ministerio del Trabajo y Eurosocial sobre la plataforma Italia Lavoro que se desarrolló en el país como Red Empleo y que se ajusta actualmente para cumplir con las expectativas y requerimientos que la ley ordena y el plan estratégico establece.

Los mecanismos para comunicarse con las partes interesadas son fundamentales para la Unidad del Servicio Público de Empleo; en este sentido, se ha formado un equipo de trabajo que ha organizado el procedimiento de correspondencia y atención al ciudadano para atender los requerimientos que sobre el Servicio Público de Empleo se generen. Por otra parte se han institucionalizado boletines externos para mantener informados permanentemente a los operadores de la red del Servicio Público de Empleo. Internamente se estableció un espacio de comunicación con la alta dirección denominado “café con el Director”, como estrategia para comunicar, interactuar y recoger inquietudes entre la Dirección General y los servidores públicos de la entidad.

Simultáneamente, se producen boletines internos que dan cuenta tanto de los avances de la gestión de la entidad como de los avances en la implementación y fortalecimiento del Servicio Público de Empleo.

A la fecha se encuentra en construcción la página Web de la entidad, que servirá de canal directo y expedito de comunicación con la ciudadanía y demás partes interesadas.

Finalmente, La Unidad del Servicio de Empleo, cuenta con presencia, a través de free press, en diferentes medios de comunicación en donde se difunde información sobre los nuevos puntos de atención inaugurados, los avances en la red de operadores y en general de la implementación del Servicio Público de Empleo.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACION

Siendo la entidad de tan reciente creación, apenas empieza a diseñar su subsistema de evaluación en donde afina indicadores (actualmente solo se cuenta con indicadores de proyecto), así como herramientas de control, tales como la realización de comités directivos para evaluar el avance de las tareas asignadas por la Dirección.

CONCLUSIONES

La Unidad del Servicio Público de Empleo apenas comienza a despegar en su gestión institucional y desde ya, partiendo de la práctica, desarrolla actividades que son importantes en la implementación y consolidación del Modelo Estándar de Control Interno.

Existe voluntad expresa de la alta dirección para liderar los procesos de diseño e implementación del MECI.

RECOMENDACIONES

Se debe realizar la adopción del MECI mediante acto administrativo; al igual que del Sistema Integrado de Gestión de la misma.

Es conveniente dar celeridad al rediseño y documentación de procesos y procedimientos, de tal suerte que el modelo de operación de la entidad permita identificar riesgos y tomar decisiones informadas sobre ajustes que se deban hacer en la cadena de valor y la operación de la entidad.

Es conveniente dejar de forma expresa y preferiblemente en acto administrativo las políticas de operación de la entidad, en especial las de atención al ciudadano, mejora continua y administración del riesgo.



JAVIER FERNANDO MORA ANDRADE
Asesor con funciones de Control Interno