



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

(Fecha de corte el 30 de Noviembre 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.

Es de aclarar que el cargo de asesor con funciones de control interno quedó vacante a partir de julio 14 y hasta la fecha. Sin embargo, sin perjuicio de este hecho, todo el talento humano de la Unidad en cabeza del representante legal mantuvo un compromiso frontal con respecto a la implementación de lo establecido en el Decreto 943 de 2014.

En el marco de la Resolución 354 de 2014, por la cual se establece el Sistema Integrado de Gestión - SIG - , el Modelo Estándar de Control Interno y se crean las instancias y equipos de trabajo para su implementación, se llevó a cabo la sesión del Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno, en donde se mostraron los avances de acuerdo a la Fase I:

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Se expidió la Resolución 354 de 2014 en donde se establecen los mecanismos de coordinación al interior de la entidad para la implementación del MECI, se cuenta con la Resolución 728 de 2014, la cual establece la política de atención al usuario, se informó de manera oportuna a la ciudadanía y a las partes interesadas los resultados relevantes en cuanto a la Gestión de la Unidad, se participó en la



rendición de cuentas del Sector Trabajo para mostrar los resultados de la vigencia 2014.

MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS

Se expidió la Resolución interna 859 de 2014 “Por la cual se adopta el Mapa de Procesos de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y se oficializan las caracterizaciones de los Procesos de Direccionamiento Estratégico y Adquisiciones”. Se encuentran en revisión las caracterizaciones de los procesos de: Gestión de Talento Humano, Gestión de Administración de Bienes y Servicios y Mejora Continua. Para la vigencia 2015 se pretende avanzar en la caracterización de los Procesos misionales de la Unidad. En cuanto a los procedimientos, instructivos, formatos y demás documentación, se avanzó en el procedimiento de planeación institucional, los procedimientos de adquisiciones: contratación directa y licitación, procedimiento de atención al ciudadano y los instructivos y formatos de plan anual de adquisiciones y plan de acción institucional. Para la vigencia 2015 se pretende trabajar en todo el levantamiento de la documentación en general del Sistema Integrado de Gestión.

PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

En conjunto con el Equipo Directivo de la Unidad se formuló el Plan Estratégico que contiene la misión, visión, objetivos estratégicos, valores corporativos, una delimitación sistémica del Servicio Público de Empleo y de la Unidad. Se realizaron todos los ajustes necesarios en el Sistema Unificado de Inversión y Finanzas Públicas, relacionado a los Proyectos de inversión, así como su respectivo seguimiento, los instrumentos formulados ayudarán a realizar un seguimiento más detallado y riguroso para la vigencia 2015.



POLÍTICAS DE OPERACIÓN

Se han venido construyendo los procesos, procedimiento, instructivos, formatos y demás documentación que regularán la gestión de la unidad, y se convierten en las políticas de operación de la entidad, este es un levantamiento continuo y en el entendido que la Unidad fue creada en Noviembre de 2013 aún se encuentra en la fase del diseño y levantamiento de la documentación.

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

Se cuenta actualmente con indicadores asociados a los proyectos de inversión y para la vigencia 2015 se pretende contar con indicadores de los procesos.

CONCLUSIONES

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.



**Servicio
de Empleo**

RECOMENDACIONES

Es recomendable que se continúe con la caracterización de procesos, procedimientos, indicadores y riesgos, para que luego del diseño se haga la fase de implementación y se revisen los posibles cambios a que dé lugar cada uno de los documentos, así mismo es importante que la entidad empiece a pensar en la forma en que se vaya midiendo la gestión para que esto genere las alertas y los posibles cambios.



LUIS ERNESTO GOMEZ LONDOÑO

Director General

Representante Legal