



**INFORME DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO
LEY 1474 DE 2011**

Diligenciado por:	MARÍA CLARA MARTINEZ RUBIANO Jefe Oficina Asesora de Control Interno (E)	Fecha:	30 de abril de 2012
		Periodo evaluado	1° de enero a 30 de abril de 2012

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO

Avances

El Ministerio del trabajo, dedica su esfuerzo a reformar y revisar los productos del Sistema Integrado de Gestión (MECI, SGC y SISTEDA) por cuanto desde el momento de la escisión y conforme a la reorganización del Ministerio, el contexto estratégico, los procesos y procedimientos tuvieron cambios significativos que requieren ajustes para el logro de sus objetivos, siendo uno de ellos la certificación del Sistema de Gestión de Calidad -SGC.

Para ello, actualizó, transformó y consolidó el plan estratégico de la entidad 2012 – 2014, tomando como base los objetivos sectoriales definidos para el Sector Trabajo en el plan estratégico del Ministerio de la Protección Social 2010- 2014, fortaleciendo de esta forma su orientación estratégica en busca del cumplimiento de la Misión.

El Plan de acción por dependencias, el Plan Sectorial de Desarrollo Administrativo, entre otros, son herramientas fundamentales de medición, seguimiento y control para las dependencias, Direcciones Territoriales y/o Inspecciones de Trabajo a nivel Nacional.

Los órganos de asesoría y coordinación establecidos en el decreto 4108 de 2011 se crearon por acto administrativo y cumplen las funciones para lo cual fueron organizados.

En la Gestión del Talento Humano y debido a la priorización de las actividades encaminadas a la escisión y transformación del Ministerio, no se logró llevar a cabo diferentes actividades que se encontraban planeadas en el programa de capacitación 2011, actividades que se han desarrollado en el segundo bimestre de la presente vigencia, logrando receptividad y sensible mejoramiento del clima organizacional.

Con el fin de optimizar la estructura por procesos para lograr la satisfacción de las necesidades del ciudadano, las dependencias del Ministerio vienen adelantado revisiones y ajustes a sus procedimientos ya existentes, para posterior caracterización, construcción de manuales,



socialización e implementación en las Direcciones Territoriales y/o Inspecciones de Trabajo.

En este proceso, la Alta Dirección, El Equipo Directivo y el talento humano, con que cuenta el Ministerio, quieren solidificar el desarrollo, modernizar la gestión y generar motivación, acción e identidad con una imagen llamativa y de legitimidad de la entidad.

Dificultades

Se evidencia la tendencia histórica de desapego y el distanciamiento con las Direcciones territoriales y/o Inspecciones de Trabajo en la aplicación unificada y uniforme de los procesos y procedimientos de nivel Nacional.

Para una adecuada gestión de actividades se hace necesario ajustar el mapa de procesos a la nueva estructura, el cual permitirá encauzar cada una de sus funciones, roles estratégicos, misionales y de apoyo, de esta manera se podrá ejercer una efectiva administración del riesgo, que minimice los eventos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos.

El gran número de vacantes de la planta global del Ministerio no ha permitido el desarrollo efectivo del cabal cumplimiento de las funciones de las dependencias del Nivel Central, Direcciones Territoriales e Inspecciones de Trabajo. Para tal fin, la entidad viene realizando una serie de acciones de carácter administrativo para proveer los empleos creados, entre ellos, los de la Oficina de Control Interno. I

SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTION

Avances

El Ministerio fortalece la implementación de la estrategia de Gobierno en Línea a través de la construcción del Plan de Acción - Estrategia antitrámites, con el propósito de afinar y sistematizar los trámites y servicios prestados por la entidad, permitiendo mejorar la atención a los ciudadanos.

La coyuntura de transformación en Ministerio del Trabajo, ha permitido iniciar la articulación de los procesos y procedimientos de apoyo existentes con el Nivel Central, las Direcciones Territoriales y/o Inspecciones de Trabajo, se debe continuar en el fortalecimiento y la trazabilidad de los mismos.

La Oficina Asesora de Control Interno en lo que se refiere a transparencia y control de gestión, realiza seguimiento a la austeridad del gasto público y participa en el Comité de Conciliaciones.

Con el fin de fortalecer los canales de comunicación y apoyar la gestión del Nivel Central, Direcciones territoriales e inspecciones de Trabajo, se establecen herramientas de comunicaciones eficaces y eficientes para optimizar su contribución en el logro de los objetivos estratégicos.

El Ministerio ha fortalecido los medios de comunicación con la ciudadanía, adquirió el sistema de video conferencia, creó su página web, con la publicación de la información necesaria y apropiada



para mantener actualizados a los ciudadanos en las actividades encaminadas a orientar las políticas laborales y mejorar la calidad de vida en materia laboral. En la ciudad de Bogotá D.C, continúa la descentralización de la atención en 4 CADES y la Dirección Territorial Bogotá y Cundinamarca, dispone también de la Oficina de Atención y Orientación al Ciudadano, a la fecha se trabaja en una nueva estrategia de atención al ciudadano, además, la entidad cuenta con el call center 018000513100.

La trazabilidad de la información en cuestión de hardware se mejoró con el arrendamiento de equipos en el nivel central, el montaje de los aplicativos en la web se encuentra en proceso, se busca el manejo eficiente de la información de la Entidad con la unificación de los sistemas operativos y herramientas de trabajo.

Dificultades

Los aplicativos y las bases de datos que contienen la información del Ministerio del Trabajo, se abandonan por parte de los actores y pierden la cadena de salvaguarda y custodia establecida en la normatividad, generando reprocesos en la entrega oportuna de la información y establecimiento de indicadores.

Se registran falencias y debilidades de conocimiento tecnológico en el Talento Humano, lo que repercute en la no optimización de la tecnología y de la plataforma con que cuenta.

Los nuevos requerimientos del SIIF II, generan cambios en los procedimientos contables ocasionando demoras y retrasos en la presentación y análisis de los estados financieros.

En cuanto a la gestión documental, se encuentran establecidas y en etapa de actualización, las Tablas de Retención Documental, de acuerdo con la Ley General de Archivos (Ley 594 de 2000), sin embargo y con el fin de lograr el cumplimiento de la normatividad, se requiere capacitar al Talento Humano en cuanto a la consulta, organización y recuperación, con el fin de lograr y asegurar la conservación de los documentos aplicando principios de racionalización y economía.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACIÓN

Avances

La Oficina Asesora de Control interno, ha desarrollado la cultura del mejoramiento continuo, el principio del autocontrol en sus actividades y el fomento de la cultura de autocontrol a nivel institucional, de igual modo, con base en la matriz de priorización de auditorías, realizó el programa de auditorías 2012, que para su desarrollo requiere conformar el equipo de trabajo completo.

La Oficina Asesora de Control Interno, realiza seguimiento a los hallazgos del Plan de Mejoramiento de las Auditorías realizadas por la Contraloría General de la República - CGR, hay dificultad en el cumplimiento de las acciones porque se requiere de conciliar cuentas de Inventarios, bienes y servicios, depreciaciones entre el Ministerio del Trabajo y Ministerio de Salud y Protección Social, la revisión de las cuentas de orden deudoras y acreedoras de los procesos judiciales a favor y en



contra y Liquidar contratos y/o convenios por parte de los responsables.

La Oficina Asesora de Control Interno, basada en la normatividad ha realizado y presentado los informes de obligatorio cumplimiento a los entes de control, con su elaboración se han ido generando recomendaciones con el fin de fortalecer el Sistema de Control Interno.

Dificultades

Como dificultad para el cumplimiento de las funciones de la Oficina Asesora de Control Interno se encuentra la falta de recurso humano, por lo que se encuentran cargos vacantes, que puedan tener dedicación exclusiva a la Evaluación independiente y objetiva, para propender por el sostenimiento y mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión.

Estado General del Sistema de Control Interno

La Entidad atiende los principios constitucionales y legales vigentes, desarrolla sus actividades, procedimientos, operaciones y actuaciones conforme lo establecido en sus planes y programas previamente aprobado por las Directivas de la entidad.

A raíz de la reorganización del Ministerio, se encuentra en construcción los productos de varios de los elementos que conforman el Modelo Estándar de Control Interno – MECI.

Recomendaciones

El rediseño del código de ética para fortalecer los principios y valores a todos los niveles de la Entidad, requiere de la participación activa de todos los actores y el establecimiento de un compromiso ético y moral de quienes están al servicio del Ministerio.

La Modernización de la entidad requiere de un arduo programa de inducción y reinducción al Talento Humano que permita generar compromiso, transparencia y sentido de pertenencia; valores y principios que con la nueva estructura organizacional le permitirán contar con el personal idóneo para mejoramiento del Modelo Estándar de Control Interno.

Capacitar al Talento Humano para adoptar, implementar y mejorar los lineamientos necesarios para la consulta, organización y recuperación de los archivos de gestión, el archivo central y archivo histórico de la Entidad, lo que incluye Tablas de Retención Documental (TRD) actualizadas, las tablas de valoración documental (TVD) y apropiación de los procedimientos relacionados.

El compromiso por parte de la Alta Dirección para conformar los equipos para implementar y armonizar el Sistema de Gestión de Calidad, el Modelo Estándar de Control Interno y el Sistema de Desarrollo Administrativo, deberá ser de manera permanente la finalidad para obtener el cumplimiento de sus objetivos.

La difusión y socialización de los programas y Planes aseguran que el personal de la entidad en



MinTrabajo
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

todos los niveles conozca las Políticas Institucionales orientadas al cumplimiento de los objetivos y la misión.

“El cambio más importante es el cambio interior”, deberá ser una premisa y condición de cada una de las personas que hacen parte integral del Ministerio del Trabajo.

MARÍA CLARA MARTINEZ RUBIANO

Jefe Oficina de Control Interno