



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

Diligenciado por:	MARÍA CLARA MARTINEZ RUBIANO Jefe Oficina Asesora de Control Interno (E)	Fecha:	24 de septiembre de 2012
		Periodo evaluado	1° de mayo a 1 de septiembre de 2012

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO

Avances

La transformación y reorganización del Ministerio del Trabajo ha llevado a innovar y modernizar la Gestión en todos los niveles, en la que a nivel nacional, se destaca el liderazgo y grado de popularidad del líder y/o representante legal.

En desarrollo de las estrategias del Ministerio del Trabajo, se constituyó el Sistema Integrado de Gestión conformado por el Modelo Estándar de Control Interno -MECI, el Sistema de Gestión de Calidad – SGC, el Sistema de Desarrollo Administrativo - SISTEDA y el sistema de Gestión Ambiental, mediante Resolución No. 1074 del 19 de Junio de 2012; en la misma determinan como responsables de su diseño e implementación al Ministro del Trabajo, los Viceministros, la Secretaria General y todos los servidores públicos que prestan sus servicios a la entidad y establece y fija las funciones y responsabilidades de los equipos Directivo, Operativo y Evaluador y del grupo líder del Sistema Integrado de Gestión.

Con la promulgación, socialización y la sensibilización del acto administrativo, se continúa con la construcción, diseño e implementación del SIG, lo mismo que con la continuación en el rediseño y/o construcción de los subsistemas del Modelo Estándar de Control Interno – MECI. Igualmente se ha venido fortaleciendo el compromiso de los líderes y gestores de cada una de las dependencias, permitiendo la continuidad de la construcción sólida del Sistema.

El 18 de julio de 2012, el Comité Directivo aprobó el Mapa de Procesos de la entidad; con base en los procedimientos existentes ha permitido en el nivel Central, realizar el diseño de una metodología para la construcción del normograma, de las caracterizaciones, de los indicadores y de los procedimientos, que conformarán el Manual de Calidad del Ministerio del Trabajo.



El Mapa de Procesos aprobado contiene:

- ❖ Los procesos estratégicos: a.) Direccionamiento estratégico; b.) Cooperación y relaciones Internacionales; c.) Administración del Sistema Integrado de Gestión – SIG; d.) Comunicación Institucional y e.) Gestión del servicio a la Ciudadanía.
- ❖ Los procesos misionales: a.) Formulación de políticas públicas; b.) Implementación de políticas públicas; c.) seguimiento de políticas públicas y d.) Inspección, Vigilancia y Control.
- ❖ Los procesos de apoyo: a.) Administración de bienes y servicios; b.) Gestión del Talento Humano; c.) Gestión Documental; d.) Gestión Jurídica; e.) gestión ambiental; f.) Gestión de Contratación; g.) Gestión Financiera; h.) Gestión Tecnologías de Información y Comunicación.
- ❖ Los procesos de Evaluación y Control: a.) Evaluación Independiente y b.) Control Interno Disciplinario.

En el componente Ambiente de Control, la Subdirección de Gestión del Talento Humano está adelantando las estrategias para que la estructuración, participación, elaboración y socialización de los referentes éticos sean construidos colectivamente y generen propuestas de progreso sobre la operatividad y funcionalidad del código de ética en el nivel central, las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales.

Como política de la Gestión de Talento Humano y dentro de la planeación y planificación adelantada por el Ministerio del trabajo se han elaborado ajustes al Manual de funciones mediante el acto administrativo No. 809 de mayo de 2012; con la autorización de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se realizó el procedimiento para la provisión mediante encargo de 63 cargos y los trámites para la provisión transitoria de los 209 empleos creados con el proceso escisión a través de la figura de encargo y los nombramientos provisionales correspondientes, acciones que en conjunto permitirán una abastecimiento de la planta de personal del Ministerio del Trabajo en un 93%.

Terminadas las actividades para el programa de capacitación 2011 se dio inicio de modo ordinario al Plan de Capacitación 2012, paralelamente con el Plan de Bienestar Laboral, que contiene el Plan de Incentivos. La participación democrática en el nivel central para determinar el horario de Trabajo de los funcionarios se constituye en una forma de generar bienestar y satisfacción para el desarrollo de las estrategias de Talento Humano.

El Plan estratégico del Ministerio del Trabajo cumple con los objetivos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo; el seguimiento a los Planes de Acción de las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales, se realiza mensualmente en el 80%, a través de los Subcomités de Control Interno y dando cumplimiento a lo establecido en la Resolución No. 0336 de marzo de 2012, por dependencias del nivel central, la práctica de realizar los Subcomités de Control Interno solo llega al 25%; el sistema de desarrollo administrativo – SISTEDA planeado en el Ministerio del Trabajo para cada una de las políticas se encuentra en desarrollo.



Dificultades

Se evidencia la tendencia histórica de alejamiento y distanciamiento con las Direcciones Territoriales y oficinas especiales e inspecciones de trabajo en lo referente a la sensibilización y socialización de la plataforma estratégica, por lo que el compromiso institucional se ve dispersado dentro de las estrategias de modernización y reorganización a nivel nacional.

En la realización del diseño e implementación del SIG, en el nivel central, con el compromiso y responsabilidad de los equipos directivo y operativo del SIG, se observa distanciamiento de los demás funcionarios, siendo una de las causas la ejecución de múltiples de actividades a elaborar por los funcionarios de cada una de las dependencias.

Aun cuando se viene realizando una efectiva gestión para la provisión de las vacantes de la planta global del Ministerio del Trabajo, continúa la falta de recurso humano para el cumplimiento y desarrollo normal de los procesos y procedimientos y cumplimiento de las funciones de las dependencias del nivel central, direcciones territoriales, oficinas especiales e inspecciones de trabajo.

La reorganización del Ministerio del Trabajo, se constituyó en una de las causas de falta de direccionamiento y de la no participación en elaboración de un diagnóstico y construcción de unos llamativos y beneficiosos planes de Capacitación, Bienestar, Incentivos e Inducción y Reinducción por parte de los funcionarios.

La Administración del Riesgo se constituye en una debilidad del Ministerio del Trabajo ya que solamente cuando se tenga construido el contexto estratégico se inicia la identificación de los riesgos por procesos, está previsto que para la presente vigencia se tenga construido este componente del MECI.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTION

Avances

Con el apoyo del Archivo General de la Nación se realizó una evaluación a la gestión documental, lo que condujo a la elaboración del Plan de mejoramiento, distribuido en capítulos que contienen: Tablas de Retención Documental (TRD), organización de las historias laborales activas, gestión documental (sistema integrado conservación, capacitación, custodia, entre otros) y fondo acumulado Dirección Territorial Cundinamarca; este plan contribuye a que la gestión avance sobre bases seguras, sólidas y oportunas para la conservación de los documentos aplicando el principio de eficacia.

La información primaria y que procede de fuentes externas, en especial la que los ciudadanos se realiza a través del link “contáctenos” en la pagina WEB del Ministerio, allí se recepcionan los correos



electrónicos de las peticiones, quejas, solicitudes, sugerencias y reclamos que los ciudadanos formulan, a nivel nacional y que se relacionan con el cumplimiento de la misión del Ministerio del Trabajo; el call center de nivel nacional y para la ciudad de Bogotá y municipios cercanos del departamento de Cundinamarca, con la consulta presencial, personalizada, realizada por Inspectores de Trabajo, en cuatro SUPERCADES, localizados en diferentes puntos del Distrito capital (CAD carrera 30, Américas, Suba y Bosa) se ha constituido en una herramienta de contacto directo con la comunidad. Estos medios de comunicación han permitido realizar en promedio mes, superior a 6200 peticiones de los ciudadanos durante el primer semestre del año.

El Ministerio del Trabajo participa en un plan piloto denominado “Hacia una cultura de rendición de cuentas a la ciudadanía”, que tiene como propósito principal preparar la información para el proceso de rendición de cuentas a la ciudadanía en lenguaje del ciudadano, visualizar, priorizar la información con base en indicadores, divulgar los resultados de la rendición de cuentas y de los planes de mejora, estableciendo mecanismos para el seguimiento a los compromisos.

Se avanza en la mejora y fortalecimiento de la estrategia de Gobierno en Línea lo que permitirá afianzar los propósitos misionales del Ministerio; de la misma manera, en el establecimiento de herramientas de comunicaciones eficaces y eficientes para apoyar la gestión de las direcciones territoriales y oficinas especiales.

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, participa en el Comité de Contratación y de Conciliaciones.

Dificultades

La etapa de transición generada por la reorganización del Ministerio del Trabajo, en la actuación de las actividades por cada una de las dependencias viene generando retrasos en el desempeño de las actividades del día a día de algunas áreas, aplicando el adagio de que lo *urgente desplaza lo importante*, creando un problema coyuntural que afecta los procesos tanto misionales como de apoyo.

La rezagada ejecución en la implementación del Modelo Estándar de Control Interno - MECI, del sistema Integrado de Gestión – SIG, en razón a que al iniciar el mes de septiembre de 2012, tenía un avance general del SIG del 33%, toda vez que se espera tener a 31 de diciembre el SIG, diseñado e implementado, por lo que se requiere aunar esfuerzos por parte del equipo operativo en la implementación y generar mayores compromisos por los responsables de los procesos y funcionarios en general.



SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACIÓN

Avances

Como elemento de monitoreo a los factores críticos que puedan afectar los procesos de la entidad cabe resaltar la gestión adelantada por las direcciones territoriales y oficinas especiales, y en menor grado las direcciones del nivel central, respecto al seguimiento de las metas propuestas durante la vigencia, hecho que se evidencia a través de la realización de los subcomités de Control Interno.

Como producto de las Auditorías al proceso de recaudo de cotizaciones mediante la planilla integrada de liquidación de aportes – PILA, la Auditoría Fondo de Solidaridad Pensional Vigencia 2011 y Auditoría proceso de escisión del Ministerio de la Protección Social – MPS, vigencia 2011, realizadas por la Contraloría General de la República - CGR, y las actividades y acciones de mejora en desarrollo de los hallazgos de auditorías de la CGR de vigencias anteriores al 2011; se ha creado el plan de mejoramiento que condujo a adquirir compromisos, acciones y actividades de mejora en las dependencias (Riesgos profesionales. Pensiones, Inspección, Vigilancia, Control y Gestión territorial, Administración de bienes y Servicios, Gestión Financiera y Contable, Gestión de Contratación, Gestión Documental, Gestión de Tecnologías de la información y Gestión del Talento Humano), y que paralelo a la construcción de los procesos y procedimientos del Ministerio del Trabajo, vienen realizando, para que de esta forma se de cumplimiento a la normatividad, se robustezcan los compromisos institucionales y se rinda la cuenta al sistema SIRECI de la CGR.

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

El cumplimiento de las funciones de la Oficina Asesora de Control Interno, se ve disminuido por la falta de recurso humano, el personal con que cuenta, centra todas sus actividades a realizar todo lo correspondiente a los informes que por norma debe presentar y a los planes de mejoramiento a suscribir y suscritos con la Contraloría General de la República.

Se realizó Auditoría puntual e igualmente, se encuentra pendiente la aprobación del programa de auditorías por parte de Comité de Coordinación del sistema de Control Interno, el cual permitirá realizar un seguimiento sistémico, por proceso y retroalimentar el Sistema de Control Interno.



Estado General del Sistema de Control Interno

El Ministerio del Trabajo, atiende los principios constitucionales y legales vigentes, desarrolla sus actividades, procedimientos, operaciones y actuaciones conforme lo establecido en sus planes y programas aprobados por las Directivas de la entidad.

El establecimiento del Sistema Integrado de Gestión del Ministerio del Trabajo y la creación de equipos de trabajo para su implementación, como estrategia de desarrollo, articulando el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, el Sistema de Gestión de Calidad – SGC, El Sistema de Desarrollo Administrativo – SISTEDA y el Sistema de Gestión Ambiental – SGA, se constituyen en fortaleza para el proceso de organización que se viene dando luego de la escisión.

Recomendaciones

Se hace necesario contar con la participación de todos los funcionarios para realizar, socializar sensibilizar y difundir el código de ética que permita fortalecer los principios y valores de toda la entidad.

Capacitar al Talento Humano en todo lo referente a la construcción del Plan de Bienestar, Plan de Incentivos, Plan de Capacitación, Plan de Inducción y Reinducción para obtener como producto final en la próxima vigencia, el diseño de unos planes inmejorables que mejoren la calidad de vida laboral de todos los funcionarios.

La planeación y estructuración de los planes de acción, el Plan de Bienestar, el Plan de Incentivos, el Plan de Capacitación, se realicen con la participación todos los funcionarios de las dependencias del nivel central, de las direcciones territoriales y oficinas especiales; lo que permitirá aportar identidad, compromiso y sentido de pertenencia en toda la estructura organizacional.

“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.

MARIA CLARA MARTINEZ R.
Jefe Oficina de Control Interno (E)