



**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO  
LEY 1474 DE 2011**

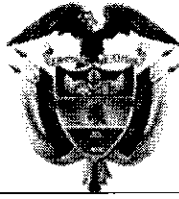
<b>Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:</b>	Álvaro Mauricio Cortés Castro, Jefe Oficina de Control Interno.	<b>Período evaluado:</b> enero a abril de 2013.
		<b>Fecha de elaboración:</b> 10 de Mayo de 2013.

**Subsistema de Control Estratégico**

**Avances:**

- La Entidad continúa con el diseño e implementación del Sistema Integrado de Gestión – SIG (MECI, NTCGP1000 Y PIGA), para lo cual ha continuado con las campañas de sensibilización sobre la implementación del SIG principalmente por medio del correo electrónico y de la página Web de la Entidad. A su vez, se inició el proceso de despliegue de la sensibilización sobre el SIG a nivel territorial, por medio de la visita a un grupo piloto de Direcciones Territoriales con el objetivo de involucrarlos en su implementación.
- Se implementó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión dando cumplimiento al Decreto 2482 de diciembre de 2012, el cual contiene el Plan de acción del Ministerio para la vigencia 2013 y fue publicado en la página web de la Entidad.
- Se definió el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1474 de 2011, Artículo 73 y fue publicado en la Web del Ministerio.
- Mediante la Resolución 00001132 del 18 de abril de 2013, el Ministerio adoptó la política de administración de riesgos, la cual es el marco de referencia para orientar la gestión de riesgos institucional y su ambiente de control, disminuyendo la vulnerabilidad y fortaleciendo su esquema de prevención frente a situaciones que puedan interferir en el cumplimiento de sus funciones y en el logro de sus objetivos institucionales. Adicionalmente, por la Resolución 00000122 del 24 de enero de 2013 se adoptaron los procedimientos obligatorios requeridos por la Norma Técnica de la Gestión Pública, para el Sistema Integrado de Gestión del Ministerio del Trabajo.
- El Código de Ética del Ministerio se encuentra en proceso de última revisión de la versión entregada por el contratista, revisión a cargo de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, una vez aprobado el Código será publicado en la pagina Web.
- Se definieron los planes de Capacitación, Bienestar y Salud Ocupacional con la participación de los funcionarios de la Entidad, a los cuales se les preguntó mediante encuestas las actividades de interés.

**Dificultades:**



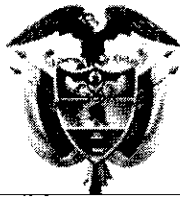
- No se ha finalizado el proceso para contratar la consultoría que requiere la Entidad para continuar con la implementación del SIG, lo anterior en consecuencia a las demoras propias del proceso precontractual para la adjudicación de dicho contrato.
- Se continúa con la gestión para la provisión de las vacantes de la planta global del Ministerio, pero aún persiste la falta de recurso humano para el cumplimiento y desarrollo normal de los procesos, procedimientos y cumplimiento de las funciones de las dependencias del nivel central, direcciones territoriales, oficinas especiales e inspecciones de trabajo. Actualmente se llevan a cabo los procesos de encargo para cubrir algunas vacantes y se está pendiente de la autorización de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- No se cuenta con un mapa de riesgos institucional pues aún se encuentran en proceso de ajuste los mapas de riesgos por proceso, sin embargo se incorporaron a estos, los riesgos de corrupción en cumplimiento al Artículo 73 de la Ley 1474 de 2011.
- Se requiere ampliar la cobertura del Plan de Bienestar a nivel Nacional, pero los limitantes presupuestales no han permitido el desarrollo de esta actividad.

### **Subsistema de Control de Gestión**

#### **Avances:**

- Como resultado del análisis efectuado por el Grupo de Gestión Documental, se estableció que es importante considerar que actualmente y debido a la creación de diferentes grupos al interior de las Direcciones y Subdirecciones del Ministerio, las TRD requieren ajustes. También se encontró la necesidad de contemplar para su implementación, el cumplir con los requisitos del Acuerdo 005 del 2013 del Archivo General de la Nación, por lo cual es pertinente contar con la información de los demás grupos creados en los últimos meses.
- Se inició el proceso para el desarrollo e implementación de un sistema integrado de información para el Ministerio, proyecto a cargo de la Oficina de Tecnología de la información y la comunicación y que involucra a todas las áreas, procesos y oficinas del Ministerio y que tiene por objetivo evitar los aislamientos de información actuales que se presentan en el Ministerio y sus entidades adscritas, debido a la falta de conceptos unificadores y a sistemas o aplicativos informáticos que no se encuentran articulados (armonizados e integrados) para dar dicho soporte.
- Se implementaron los indicadores de gestión para los diferentes procesos que conforman en SIG del Ministerio a nivel central.
- Se han socializado las políticas, actos públicos, noticias, entre otros, relacionados con aspectos misionales del Ministerio, tanto por medio de correo electrónico para los funcionarios, como por medio de la página web de la entidad, el chat y las redes sociales.

#### **Dificultades:**



- Aun no se ha podido realizar un análisis del resultado de los indicadores de los procesos, puesto que no se ha definido una política de análisis por parte del SIG. Por otra parte, aun no se cuenta con indicadores a nivel de Dirección Territorial, lo cual no permite medir la gestión consolidada del Ministerio.
- El software utilizado para el control de la correspondencia no cumple con las expectativas de los responsables, pues no permite realizar trazabilidad a la correspondencia, actualmente se adelanta un proceso contractual para adquirir un software que se ajuste a las necesidades de la Entidad.

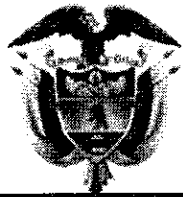
### **Subsistema de Control de Evaluación**

#### **Avances:**

- Se ha dado cumplimiento a la preparación y presentación de los informes que han sido requeridos al Ministerio por diferentes entidades, como el DAFP, CGR, CGN, derechos de autor, entre otras.
- Se definieron los planes de mejoramiento resultado de las pre auditorías internas de calidad al SIG realizadas en diciembre de 2012.
- Se realizó una evaluación al cumplimiento del Plan de Acción del año 2012, obteniendo un cumplimiento del 95% del plan ejecutado con respecto al planeado.
- Se observó como resultado de la evaluación a la ejecución presupuestal, que el Ministerio logró ejecutar el 99,79% de los recursos asignados.
- Se definieron los procedimientos de la Oficina de Control Interno relacionados con la planeación, evaluación al control interno y la coordinación de las auditorías internas de calidad, éste último, fue aplicado en las pre auditorías realizadas en diciembre.
- La Oficina de Control Interno cumpliendo su rol de Fomento de la Cultura de Autocontrol, ha venido compartiendo mediante el correo electrónico, al interior del Ministerio y de forma mensual, un mensaje institucional relacionado con los componentes del MECI, con el fin de familiarizar a los funcionarios de la Entidad con el Sistema de Control Interno y su importancia frente al Control Interno.

#### **Dificultades:**

- La Oficina de Control Interno, aún no cuenta con el recurso humano requerido para el desarrollo de sus actividades relacionadas a los roles definidos por la Ley, por lo que no se han podido programar evaluaciones al control interno dentro de los procesos del Ministerio.
- No se han realizado Comités de Coordinación del Sistema de Control Interno del Ministerio del Trabajo, actualmente se está proyectando la resolución que regula el funcionamiento de dicho comité.



### Estado general del Sistema de Control Interno

La Oficina de Control Interno observa que se ha continuado con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno del Ministerio del Trabajo.

### Recomendaciones

- Continuar con la implementación del SIG, en aras de que el Ministerio cuente con un Sistema de Control Interno robusto, que le permita cumplir eficientemente con los fines establecidos por el Estado.
- Dar continuidad a las jornadas de sensibilización a los funcionarios y contratistas de la Entidad sobre la gestión del cambio, propendiendo por obtener una cultura organizacional que se refleje en el mejoramiento continuo del Sistema Integrado de gestión.
- Finalizar el proceso para suplir las vacantes de funcionarios en los diferentes procesos de la Entidad y particularmente los de la Oficina de Control Interno.

(original firmado)  
Firma