

B

2013

Informe de Autoevaluación Sistema de Control Interno



Dirección General de Planificación
Departamento de Control Interno

Diciembre de 2013

Tabla de contenido

I Parte

1-1-Presentación

El proceso de autoevaluación del Sistema de Control Interno, responde a las actividades que integran la rendición de cuentas, que tanto jerarca como titulares subordinados del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, están obligados a presentar, es decir, el sistema de control interno refuerza y apoya el compromiso de rendir cuentas sobre el accionar institucional.

Este ejercicio se realiza en acatamiento al artículo 17 de la Ley General de Control Interno N°8292 que señala como deberes del Jerarca y los titulares subordinados, que la administración activa realice, por lo menos una vez al año, las autoevaluaciones que conduzcan al perfeccionamiento del sistema de control interno del cual es responsable.

En este sentido, la autoevaluación para el periodo 2014, representa un elemento de control, basado en un conjunto de mecanismos de verificación y evaluación que determinan el cumplimiento y efectividad de los controles existentes, que operan en los procesos y unidades administrativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, permitiendo emprender las acciones de mejora del control requerido.

El presente informe, muestra los resultados de cumplimiento en que se ubica el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ofrece una visión global de las Actividades de Control Interno Institucional, permitiendo identificar el estado de desarrollo en que se encuentran cada uno de sus componentes funcionales y atributos que lo integran, a saber: Características, formalidad, aplicación y seguimiento los cuales interactúan entre sí para promover el logro de los objetivos institucionales.

En esta oportunidad, han participado en este proceso el 100% de las Direcciones que integran este Ministerio, lo que evidencia una participación satisfactoria demostrando su compromiso por el diseño, fortalecimiento y la evaluación del sistema.

Como principal logro, destaca la obtención del grado de cumplimiento Institucional de las actividades de control interno con un valor promedio de 81% que de conformidad con la metodología aplicada y parámetros de cumplimiento a cada atributo corresponde a una cumplimiento de alto grado, expresa la gestión diaria un compromiso con el control interno; esto incluye acciones concretas de apoyo al funcionamiento y fortalecimiento del mismo; es decir los funcionarios de la institución tienen claridad sobre su importancia, para la consecución de los objetivos institucionales.

Otro aporte, que merece mención es la gestión que realizan las Direcciones y Departamentos, para que los procedimientos se estandaricen y documenten, de manera tal que los sistemas de información cubren, de manera integrada, la mayor parte de las actividades que se realizan en la institución.

Es decir, el jerarca y los titulares subordinados han definido a nivel institucional y en cada unidad orgánica, las regulaciones para el funcionamiento sistemático del control interno; define que se ha instaurado procesos que propician el establecimiento y operación del sistema de control interno, funcionando conforme a las necesidades de la Institución y el marco regulador.

Cabe destacar, que de conformidad con la interpretación de resultados obtenidos es reincidente. El grado de cumplimiento requiere de una atención media, la cual se debe enfocar según los resultados obtenidos **al atributo de la ética**; de manera que, se hace necesario que factores que inciden en la ética se incorpore en los sistemas de gestión de mayor impacto institucional, promoviendo la mejora continua y el oportuno ajuste y fortalecimiento permanente del sistema de control interno, así como avanzar al grado de cumplimiento siguiente.

Por último, en la tercera parte del informe se destaca, las prioridades institucionales plasmadas en la **PEI-2010-2015, y POI -2014 las cuales** responden con mucha atinencia al mejoramiento de los atributos que caracterizan los componentes del sistema de control interno; conforme los resultados obtenidos en el presente proceso.

1.2.- Metodología

El proceso de Autoevaluación del Sistema de Control Interno Institucional, se realizó entre los meses de noviembre y diciembre del 2014, con la promulgación de la circular N°011-2013 emitida por el Despacho del máximo Jefe en la cual instruye a todos los Directores y Jefes a participar en dicho proceso; proponiendo dicha evaluación en actividades, operaciones. Competencias, productos, servicios o atribuciones ejecutadas por cada dependencia, con la finalidad de propiciar el perfeccionamiento y calidad de dicho sistema.

Esta evaluación permite determinar el grado de cumplimiento en que se encuentra el elemento evaluado en la consolidación y la mejora continua de dicho sistema ofrece una visión global del componente "Actividades de Control Interno Institucional".

Los criterios utilizados son generales, el nivel con menor grado es "1" o "no se cumple" y el de mayor grado es "5" o "se cumple plenamente", por lo tanto los funcionarios de las distintas unidades administrativas deben analizar bajo qué condiciones se ejecutan las actividades de control interno.

Cuadro1. Costa Rica, MTSS: Parámetros de cumplimiento, Autoevaluación del Sistema de Control Interno 2013

Parámetro	Valor	Condición de Cumplimiento
No se cumple	1	Las condiciones del elemento de control no existen.
Se cumple insatisfactoriamente	2	Las condiciones del elemento de control están definidas pero no formalizadas.
Se cumple aceptablemente	3	Las condiciones del elemento de control están documentadas o autorizadas.
Se cumple en alto grado	4	Las condiciones del elemento de control están operando, existe evidencia documental de su cumplimiento.
Se cumple plenamente	5	Las condiciones del elemento de control

están operando, existe evidencia documental de su eficiencia y eficacia.

Fuente: MTSS, Dirección General de Planificación, Departamento Control Interno, 2013

Asimismo, los resultados de la autoevaluación definirá los rangos de interpretación del diagnóstico del sistema de control interno, de la siguiente forma:

Cuadro 2. COSTA RICA, MTSS: Rangos de calificación, proceso de autoevaluación del Sistema de Control Interno, 2013

Rango	Calificación	Descripción
Menos de 2	Deficiente	Controles inexistentes o que obstaculizan la gestión.
De 2 a menos de 3	Regular	Controles que su valor agregado debe mejorar, no están documentados.
De 3 a menos de 4	Bueno	Controles con evidencia documental de su cumplimiento.
De más 4 a 5	Muy Bueno	Controles que agregan valor y evidencian su eficiencia y eficacia.

Fuente: MTSS, Dirección General de Planificación, Departamento Control Interno, 2013

Por lo tanto, con base en la información que se genere, el Departamento de Asesoría de Control Interno, crea una base de datos de análisis de la información estándar, para identificar áreas de oportunidad que le permitan fortalecer el Sistema de Control Interno Institucional a través del seguimiento de los planes de mejora que se propongan.

II Parte

2. Resultados Institucionales

Los resultados que se presentan a continuación, se obtienen del análisis de datos que brindaron las dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los cuales quedan a disposición en el Departamento de Control Interno, para su debida consulta.

El proceso determinó **como resultado general un 81%** según los parámetros de cumplimiento que corresponde a un alto grado de acatamiento; es decir, las condiciones del elemento de control están operando y existen evidencia documental de su cumplimiento.

El jerarca y los titulares subordinados han establecido y aplican mecanismos adecuados para mantener actualizada y comunicar oportunamente, la información relativa a las actividades de control. Las nuevas actividades de control y las actualizaciones de las existentes se comunican oportunamente a los funcionarios encargados de su aplicación. La documentación relativa a las actividades de control vigentes se tiene disponible en medios de acceso general para su consulta y retroalimentación por los funcionarios.

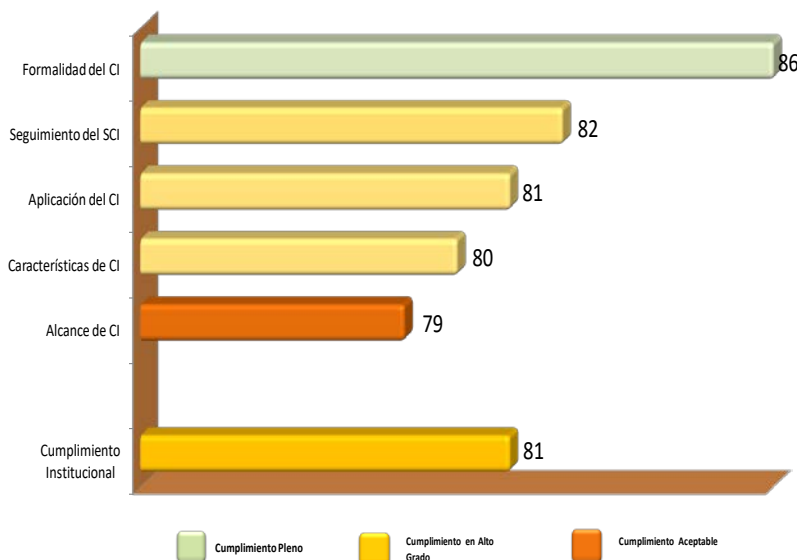
2.1. Actividades de control Interno

Tal como lo señalan la Normas de Control Interno para el Sector Público, la actividad de control, es el tercer componente del Sistema de Control Interno, comprenden las políticas, los procedimientos y los mecanismos que contribuyen a asegurar razonablemente la operación y el fortalecimiento de dicho Sistema. Las actividades de control, deben ser parte inherente de la gestión institucional, e incorporarse en ella en forma natural y sin provocar menos cabo a la observancia de los principios de eficacia, eficiencia, simplicidad y celeridad, y evitando restricciones, requisitos y trámites que dificulten el disfrute pleno de los derechos fundamentales de los ciudadanos.

Los atributos que completan dicho componente de control interno, son la formalidad, el seguimiento, alcance, aplicabilidad y las características de integridad, mismos que fueron evaluados en virtud de verificar los requisitos que deben cumplir para garantizar razonablemente su efectividad.

Gráfico.1

COSTA RICA, MTSS: Porcentaje Institucional de Cumplimiento de las Actividades de Control Interno, por atributo evaluado, 2013



Fuente de información: Departamento de Control Interno, datos suministrados en el proceso de autoevaluación por cada dependencia institucional, 2013

El gráfico. 1, muestra el componente funcional de las actividades de control interno; en general para el 2013 todos los atributos muestran un porcentaje de cumplimiento en alto grado, superior al 80%; las actividades de control, cubren todos los ámbitos de la gestión institucional y contribuyen al logro de los objetivos del sistema de control interno, se han integrado a los procesos institucionales, los funcionarios responsables de ejecutar están atentos a su efectividad y comunican sus recomendaciones a los titulares subordinados correspondientes.

Destaca la Formalidad de las Actividades de Control **con un 86%**, cumplimiento pleno, donde las condiciones del control están operando con eficiencia y eficacia, involucra la documentación y comunicación del control que tiene como condición previa que sean oficializadas y aprobadas por las autoridades institucionales competentes, a través de directrices, lineamientos, manuales, reglamentos, circulares, entre otros medios de declaración.

Los funcionarios de la institución tienen claridad sobre la importancia del control interno para la consecución de los objetivos institucionales; se han definido a nivel institucional y en cada unidad orgánica, las regulaciones para el funcionamiento sistemático del control interno.

El Alcance de las actividades de control interno, es el atributo evaluado con menor grado de cumplimiento **mostrando un 79% cumplimiento** aceptable cubre todos los alcances de la gestión Institucional, en sus ámbitos operativos y estratégicos, los cuales se evalúan constantemente, el elemento de control está documentado, pero aún falta evidencia de su eficiencia.

Por lo demás, todos los atributos que integran las actividades de control interno, se cumplen en alto grado las condiciones del elemento de control están operando, existe evidencia documental de su cumplimiento, contempla el comportamiento de los riesgos institucionales, se han establecido y aplican mecanismos para la ejecución de revisiones periódicas.

2.2. Resultados por Direcciones

Como se mencionó al inicio de este documento, la participación de este proceso de autoevaluación ha sido satisfactoria con un 100% de las Direcciones que integran este Ministerio, lo que evidencia una participación satisfactoria.

Los titulares subordinados han mostrado una mejora en la cultura de autocontrol, compromiso y rendición de cuentas sobre el diseño, el funcionamiento, la evaluación y el perfeccionamiento del Sistema de Control Interno, que opera a lo interno de sus dependencias.

Este proceso permitió conocer el grado de cumplimiento de las actividades de control interno desde una óptica global, en donde se considero a la institución como un todo, con el aporte de cada unidad orgánica que la conforman.

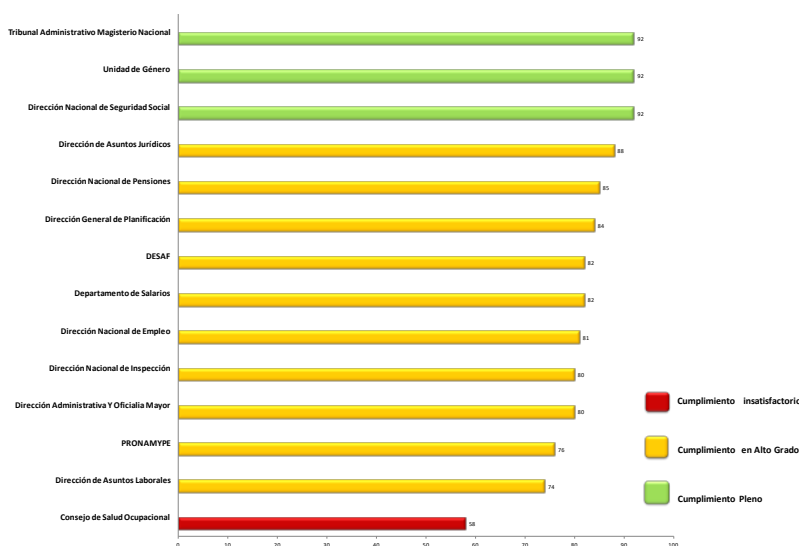
Los datos que se presentan expresan un sistema de control interno, funcionando conforme a las necesidades de la Institución y el marco regulador, pero que aún, no alcanza un proceso de mejora

continua para el oportuno ajuste y fortalecimiento permanente de dicho sistema, característica de un grado de cumplimiento superior.

La tabulación de los datos, por cada una de la Direcciones y sus respectivos resultados por componente del sistema de control interno, se encuentra en los registros del Departamento de Control Interno, los cuales quedan a disposición de consulta.

Gráfico. 2

COSTA RICA, MTSS: Porcentaje de cumplimiento de las Actividades de Control Interno, por Direcciones, 2013.



Fuente de Información: Departamento de Control Interno datos suministrados por cada dependencia, 2013

El gráfico. 2 ilustra los datos obtenidos por parte de las Direcciones y dependencias que integran este Ministerio, con resultados uniformes en sus respuestas de evaluación, 10 de 14 instancias muestran un alto grado de cumplimiento, en las actividades de control interno, donde las condiciones del elemento de control están operando, existe evidencia documental de su cumplimiento; 3 muestran cumplimiento pleno con evidencia documental de la eficiencia y eficacia; y una instancia, el Consejo de Salud Ocupacional determina un cumplimiento insatisfactorio, con un valor de 58% en su resultado, es decir, las condiciones del elemento de control están definidas pero no formalizadas.

El Consejo de Salud Ocupacional, evidencia su debilidad en el control interno en la ausencia de análisis costo beneficio, que determine la razonabilidad y conveniencia de los controles que determine que el logro de los objetivos sea mayor que los costos y esfuerzos de aplicación de dichos controles; carecen de procesos formales de retroalimentación para el diseño de controles, existen registros manuales que ponen en riesgo la integridad de la información que se procesa, las áreas de trabajo a lo interno del CSO no están formalizadas, no existe recurso humano suficiente para una

adecuada segregación de funciones en el proceso de calderas, visitas de supervisión e inscripción de oficinas y comisiones de salud ocupacional, entre otras actividades que debilitan el sistema de control interno que opera en dicho Consejo.

Dirección de Asuntos Laborales, Con la participación en dicho proceso de autoevaluación, del Dpto. de Relaciones Laborales, Organizaciones Sociales y Resolución Alternativa de Conflicto, muestran un resultado de observancia a las actividades del control de 74%; se han formalizado las responsabilidades, deberes, competencias y funciones de los funcionarios en los distintos procesos, está determinada la designación de funcionarios con el nivel jerárquico adecuado para aprobar el servicio generado en cada área; se cuentan con manuales de procedimientos e instrumentos automatizados en las actividades es decir, los controles de aplicación real, congruentes con el marco jurídico y técnico que propicia la consecución de los objetivos. Pero dificulta el resultado la falta de actividades de capacitación con los funcionarios sobre el proceso de diseño, aplicación y evaluación acompañado un análisis sobre la viabilidad de las actividades de control que se implementan.

La Dirección de Asuntos Jurídicos, refleja un cumplimiento alto con un valor de 88%, los controles se establecen de manera previa, durante y posterior a través del giro de instrucciones, circulares, reglamentos, asesorías, capacitación acompañado de sistemas informáticos como son el Zendesk, revisión de reglamentos interno y el registro de control de jurídicos que permite la supervisión y seguimiento de las resoluciones y apelaciones, fortaleciendo el control interno.

No obstante, el resultado será mejorado una vez que se formalicen los manuales que contengan los principales procedimientos y actividades que realiza cada unidad administrativa que integra la Dirección de Jurídicos.

Dirección Administrativa y Oficialía Mayor, integra su resultado con la participación de todas las unidades administrativas que representa, obtuvo un resultado de 80% en su autoevaluación de control interno; destacando la Dirección Financiera con controles en todos sus ámbitos de acción mediante registros confiables a través de sistemas de aplicación automatizados en la gestión financiera que ejerce.

El Departamento de Tecnologías de Información, para fortalecer su sistema de control, requiere ser más riguroso en la valoración de los controles para determinar la aplicación real en el diseño para el logro de los objetivos que persigue; asimismo se hace necesario impulsar la Planificación Estratégica Informática alineada a los objetivos Institucionales.

Por otra parte, la Proveduría Institucional, establece reuniones con el equipo de trabajo para valorar o definir la viabilidad de las actividades de control que establece; los controles se acoplan a los procesos, transacciones operaciones y acciones que realiza. Y con impacto en toda la gestión institucional, divulgan lineamientos de inventario para la custodia, mantenimiento y asignación de los distintos activos.

La Dirección de Gestión de Capital Humano, ha reforzado la gestión mediante la promulgación de un manual de cargos institucional, que contiene las responsabilidades, deberes, competencias y funciones en los distintos procesos de la dependencia. Asimismo, se determina la designación de funcionarios con el nivel jerárquico adecuado para autorizar, supervisar que los servicios que se generan en las diversas dependencias respondan al marco de legalidad.

Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo, con la participación de las Oficinas Regionales y demás dependencias que integran esta Dirección, se obtuvo un resultado con alto grado de cumplimiento, un valor de 80%, es decir, las características viabilidad y razonabilidad de los controles están operando adecuadamente en esta Dirección a través de la implementación del sistema de casos, se cuenta con manuales de procedimientos de las visitas inspectivas en sus diferentes ámbitos de complejidad, todos los años realizan valoración de riesgos y los controles apuntan a las áreas o circunstancias de mayor sensibilidad del proceso.

No obstante, dichas actividades de control aún se vislumbran tiempos de respuesta en la atención de denuncias y casos especiales, que requieren de mejorar en beneficio de la tutela de los derechos laborales. Asimismo, el archivo documental del Departamento de Gestión, requiere ser adaptado a las exigencias de la normativa del archivo central.

La Dirección Nacional de Empleo, con porcentaje de 81% de cumplimiento en los controles señala la utilidad en el uso de la herramienta del Sistema de Intermediación de Empleo (SIOIE) que mantiene el registro y reportes de oferta y demanda además de los enlaces con Municipalidades con las bolsas de empleo y coordinación con el INA para la asistencia técnica del sistema, controles que acoplan a los procesos, transacciones y operaciones propias de la Dirección de Empleo.

En materia de Migraciones Laborales, la implementación del Sistema migraciones laborales (SIMLA), permiten los registro oportunos y establece los controles necesarios sobre la gestión, sus resultados y eventos relevantes de cada estudio técnico que se realice.

En lo que respecta al PRONE, se evidencian controles de manera previa, durante y posterior en los procesos del programa, atendiendo los principios de celeridad, simplicidad, y evitando restricciones, requisitos o trámites que dificulten el servicio a los ciudadanos, acompañados de los registros que mantienen en el sistema de administración de proyectos.

La Dirección de Asignaciones Familiares, con un cumplimiento de alto grado en la observancia de las actividades de control, tomando en cuenta que se implementan con aplicación eficaz de conformidad con la disponibilidad de recursos y personal con capacidad para ejecutar los procedimientos, los controles se acoplan a los procesos, transacciones y operaciones de cada una de las áreas que integran la Dirección, los sistemas automatizados son de gran valor para soportar la información de toda la gestión en tiempos oportunos y confiabilidad optima.

La Dirección de Planificación, Los controles que se establecen a lo interno de la Dirección, dan valor a la gestión y responden al cumplimiento de objetivos y metas planteadas; responden oportunamente a la legislación y demanda que realizan las instancias y autoridades superiores. Asimismo, la cooperación externa (OIT, PNUD, entre otras) potencia el análisis y la investigación con razonabilidad, conveniencia con costos y esfuerzos de aplicación real. Se formalizan las actividades de gestión mediante la promulgación de estudios, informes técnicos, informes de resultados, anuario estadístico, pizarra informativa y publicaciones en un lapso adecuado y conveniente garantizando la confiabilidad y acceso de la información actual.

Es decir, en términos generales, todas las dependencias han mostrado un comportamiento muy estable en su grado de cumplimiento en alto grado, manteniendo actividades de control, que

cubren todos los ámbitos de la gestión institucional y contribuyen al logro de los objetivos del sistema de control interno.

En general, prevalece un grado de cumplimiento en alto grado promedio de 81%, que requieren medidas de atención media, para alcanzar el grado de cumplimiento que permita a jerarca y los titulares subordinados ejercer un liderazgo en el fortalecimiento constante del sistema de control interno, que lo funcionarios asuman su responsabilidad por el cumplimiento del control interno en sus actividades cotidianas y contribuyen al fortalecimiento de este.

III PARTE

3. Definición de acciones por parte de la Administración Activa

El sistema de control interno constituye una faceta fundamental en la gestión administrativa, tratándose de una serie de acciones, instrumentos, decisiones de aplicación consistente, articulados en los procesos y actividades, que orienta al cumplimiento de los objetivos de cada dependencia y por ende de la Institución.

La definición de acciones concretas, para mejorar el grado de cumplimiento consisten en que el jerarca y los titulares subordinados ejercen liderazgo en el fortalecimiento constante del sistema de control interno; que los funcionarios asumen su responsabilidad por el cumplimiento del control interno en sus actividades cotidianas y contribuyen al fortalecimiento de este; que las actividades de control para todos los alcances de la gestión institucional, en sus ámbitos operativo y estratégico, las cuales se evalúen constantemente.

Seguidamente, se presentan las siguientes prioridades institucionales que se integran y responden a las acciones de mejoras que se requieren para avanzar a un grado de cumplimiento de diestro, conforme los resultados obtenidos en este proceso de autoevaluación.

Plan de Mejoras al Sistema de Control Interno 2013

Objetivo de Mejora	Actividad de Mejora	Plazo	Responsable
Mejorar el sistema de control en la documentación de procesos.	Formalizar procedimientos en las principales actividades.	2014	Dirección Financiera.
Fortalecer el control de las Tecnologías de Información.	Elaborar un Plan Estratégico Informático y Políticas de Seguridad Informática		Tecnologías de Información.
Favorecer el ambiente de control.	Circular definiendo responsabilidades sobre el uso y custodia de documentos y equipo designado.		Gestión del Capital Humano.

Objetivo de Mejora	Actividad de Mejora	Plazo	Responsable
Mejorar los servicios dirigidos a todos los grupos de la población.	Eliminación de requisitos y la estandarización de procesos a nivel Nacional.	2014	Dirección de Asuntos Jurídicos /Asesoría Interna
Fortalecer el conocimiento de las personas trabajadoras y empleadoras.	Ejecutar un programa coordinado de capacitación		Dirección de Asuntos Jurídicos/ Asesoría Externa.
Que el accionar Institucional fortalezca la gobernabilidad democrática.	Incorporar la equidad de género transversalmente en el accionar institucional.		Dirección de Asuntos Jurídicos/ Internacionales.

Objetivo de Mejora	Actividad de Mejora	Plazo	Responsable
Que los controles obedezcan al principio de celeridad, simplicidad evitando restricciones de manera que se mejore el servicio al usuario.	Reducir tiempos de respuesta para las inspecciones por denuncia y atención de casos especiales.	2014	Inspección Nacional de Inspección General del Trabajo
Que el control de supervisión deje valor agregado y mejore procesos de retroalimentación con los funcionarios	Evidenciar cada actividad de supervisión que se realice		Oficinas Regionales
Mejorar el archivo de gestión de manera que responda a la normativa del Archivo Central	Recibir capacitación en materia de gestión documental, y adecuar el archivo de gestión		Dpto. de Gestión Inspección General del Trabajo.

Objetivo de Mejora	Actividad de Mejora	Plazo	Responsable
Mejorar la atención a usuarios	Implementar el instrumento de recolección de información sobre atención al cliente, y negociación de derechos laborales irrenunciables.	2014	Resolución Alternativa de Conflicto
Fortalecer la	Regionalización del sistema de		Relaciones Laborales

capacidad de gestión mejorando los procesos de conciliación, asesoría y cálculo de prestaciones.	casos.		y RAC
	Monitoreo de actividades de asesoría y conciliación a nivel nacional a través de una herramienta de reporte y analítica.		Dto. De Evaluación y Análisis.
	Elaboración de manuales de procedimiento.		Organizaciones Sociales y Relaciones del Trabajo.

Objetivo de Mejora	Actividad de Mejora	Plazo	Responsable
Lograr convergencia oportuna entre la oferta y la demanda de empleo a nivel cantonal logrando un acercamiento al usuario.	Actividades de retroalimentación con gestores municipales de empleo e incorporar a las instituciones formadoras de recursos humano y cámara de comercio.	2014	Dirección Nacional de Empleo/ Intermediación.
Lograr una mejora en la gestión de las solicitudes de apoyo económico en la población nacional afectada por el desempleo.	Programar reuniones y capacitación con los entes que complementan las acciones de PRONAE.		Dirección Nacional de Empleo/PRONAE
Control de Presupuesto.	Realizar un cuadro con los costos de operación que se gestionan en el DML.		Dirección Nacional de Empleo/ Migraciones Laborales.
	Establecer un plan de rotación de labores procurando que los funcionarios tengan conocimiento específico sobre los procesos del Dpto. con el fin de no entorpecer el funcionamiento en caso de ausencia.		

Objetivo de Mejora	Actividad de Mejora	Plazo	Responsable
Mejorar las actividades de control que incluyen documentación y	Revisión y actualización del Manual de procesos.	2014	DESAF

comunicación.			
Fortalecer la gestión documental de la Dirección.	Mejorar el sistema y procedimiento de archivo.		

Objetivo de Mejora	Actividad de Mejora	Plazo	Responsable
		2014	

IV PARTE

4. Conclusiones

Con una participación satisfactoria el proceso se llevo a cabo con el 100% de las Direcciones que integran este Ministerio.

Los datos obtenidos por parte de las Direcciones y dependencias que integran este Ministerio, reflejan resultados uniformes en sus respuestas de evaluación, en un 85% de instancias muestran un grado de cumplimiento competente y un 15% con una cumplimiento novata.

Destaca la obtención del grado de cumplimiento Institucional del sistema de control interno con un puntaje de 60%, que corresponde a una cumplimiento en alto grado, que define la gestión diaria con un compromiso con el control interno; esto incluye acciones concretas de apoyo al funcionamiento y fortalecimiento del mismo.

Otro aporte, que merece mención es la gestión que realizan las Direcciones y Departamentos, para que los procedimientos se estandaricen y documenten, de manera tal que los sistemas de información cubren, de manera integrada, la mayor parte de las actividades que se realizan en la institución.

Se requiere la incorporación del atributo ético en los sistemas de gestión de mayor impacto institucional y con mayor riesgo de actos susceptibles a la corrupción, debe fortalecerse mediante la implantación y fortalecimiento de medidas, instrumentos en materia ética, que respalden el componente en la gestión diaria y por ende, el avance al grado de cumplimiento inmediato siguiente de Competente del componente ambiente de control interno.

En conclusión, se reitera que prevalece un grado de cumplimiento del Sistema de Control Interno de **Competente**, en el 85% de las dependencias, que requieren medidas de atención media, para alcanzar el grado de cumplimiento inmediato siguiente de **Diestro**, que permita ejercer un liderazgo en el fortalecimiento constante de dicho sistema.

Razón por la cual, además de los compromisos plasmados en este plan institucional, cada Dirección que integra este Ministerio de Trabajo, a lo interno de sus dependencias se han propuesto objetivos y actividades orientadas a mejorar el cumplimiento de los sistemas de información, conforme las exigencias de la Ley General de Control Interno.