

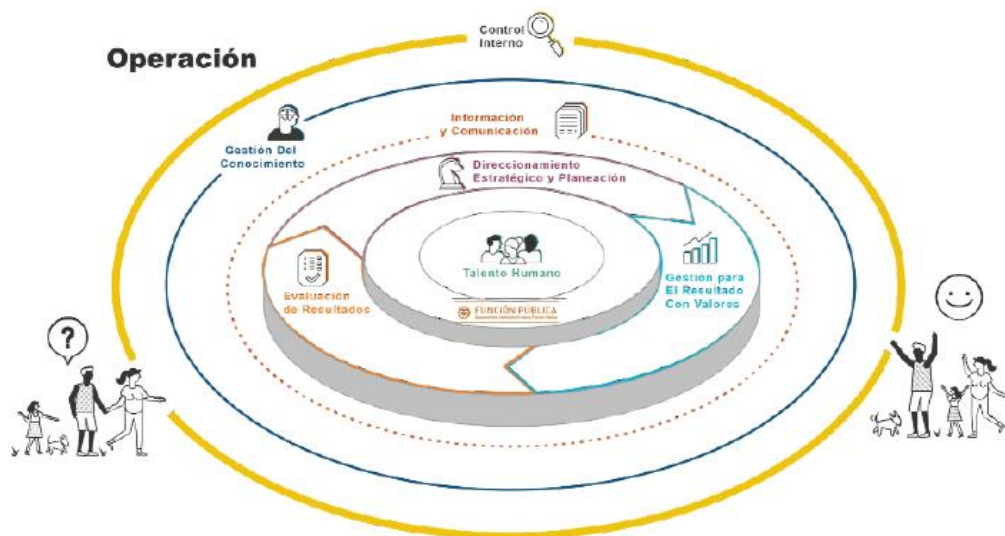
**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO
LEY 1474 DE 2011 (ESTATUTO ANTICORRUPCIÓN) - ARTÍCULO 9
MINISTERIO DEL TRABAJO**

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	Marisol Tafur Castro	Periodo evaluado: marzo a junio de 2019
		Fecha de elaboración: 12 de julio de 2019

1. MARCO CONCEPTUAL

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)

Es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone los Decretos 1499 de 2017 y 1299 de 2018.



Las dimensiones del MIPG son 7, a saber:

1. **Talento Humano** (Corazón de MIPG)
2. **Direccionamiento Estratégico y Planeación** (Planear)
3. **Gestión con Valores para el Resultado** (Hacer)
4. **Evaluación para el Resultado** (Verificar y actuar)
5. **Información y Comunicación** (Dimensión transversal)
6. **Gestión del Conocimiento y la Innovación** (Dimensión transversal)
7. **Control Interno** (Verificar y actuar)

Siendo los motores de MIPG, los principios de **Integridad** y la **Legalidad**.

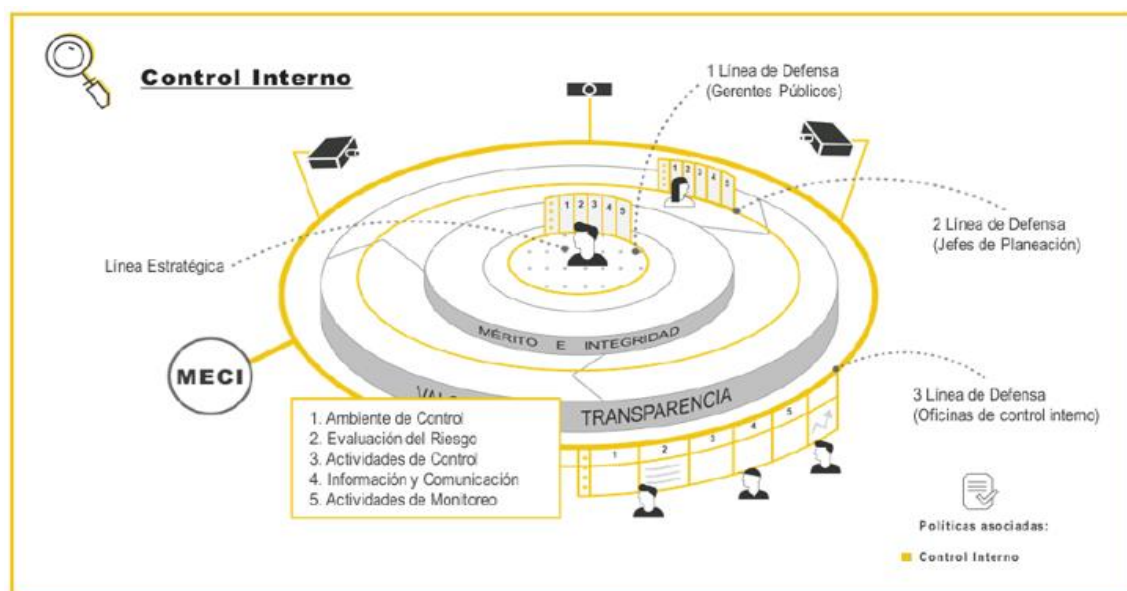
Adicionalmente, cada dimensión se desarrolla a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, así:

1. Planeación Institucional
2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
3. Talento humano
4. Integridad
5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
7. Servicio al ciudadano
8. Participación ciudadana en la gestión pública
9. Racionalización de trámites
10. Gestión documental
11. Gobierno Digital
12. Seguridad Digital
13. Defensa jurídica
14. Gestión del conocimiento y la innovación
15. Control Interno
16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
17. Mejora normativa

Teniendo en cuenta lo anterior y que el objetivo del presente informe está orientado a dar cumplimiento al Artículo 9° de la Ley 1474 De 2011 (Estatuto Anticorrupción), que establece en el párrafo tercero lo siguiente, este se enfocará en ese sentido:

“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, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave.”

Al respecto, para la dimensión de Control Interno de MIPG define el siguiente esquema:



La dimensión del Control Interno se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, cuya finalidad es proporcionar una estructura de control de la gestión, desarrollando actividades para los cinco componentes en los que se estructura, a saber: (i) ambiente de control, (ii) gestión del riesgo, (iii) actividades de control del riesgo, (iv) información y comunicación organizacional y (v) actividades de monitoreo y supervisión continua.

La estructura del MECI está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades para la gestión del riesgo y el control, no siendo ésta una tarea exclusiva de las Oficinas de Control Interno, así: (i) Línea Estratégica, conformada por la Alta dirección y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno; (ii) Primera Línea de Defensa, atendida por los gerentes públicos y los líderes de proceso; (iii) Segunda Línea de Defensa, conformada por servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (jefes de planeación, supervisores e interventores de contratos o proyectos, comités de riesgos, comité de contratación, áreas financieras, de TIC, entre otros); y (iv) Tercera Línea de Defensa, atendida por la Oficina de Control Interno.

LINEA ESTRATÉGICA

- A cargo de la Alta Dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno
- Este nivel analiza los riesgos y amenazas institucionales al cumplimiento de los planes estratégicos, tendrá la responsabilidad de definir el marco general para la gestión del riesgo (política de administración del riesgo) y garantiza el cumplimiento de los planes de la entidad.

1ª. Línea de Defensa

- Controles de Gerencia Operativa (Líderes de proceso y sus equipos).

- La gestión operacional se encarga del mantenimiento efectivo de controles internos, ejecutar procedimientos de riesgo y el control sobre una base del día a día. La gestión operacional identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos.

2ª. Línea de Defensa

- Media y Alta Gerencia: Jefes de planeación o quienes hagan sus veces, coordinadores de equipos de trabajo, comités de riesgos (donde existan), comité de contratación, áreas financieras, de TIC, entre otros que generen información para el Aseguramiento de la operación.

- Asegura que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente, supervisan la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces.

3ª. Línea de Defensa

- A cargo de la Oficina de Control Interno, Auditoría Interna o quién haga sus veces

- La función de la auditoría interna, a través de un enfoque basado en el riesgo, proporcionará aseguramiento objetivo e independiente sobre la eficacia de gobierno, gestión de riesgos y control interno a la alta dirección de la entidad, incluidas las maneras en que funciona la primera y segunda línea de defensa.

En concordancia con lo expuesto, a continuación se presenta la gestión del Ministerio del Trabajo en el periodo marzo - junio 2019, para cada uno de los componentes del MECI, la cual contribuye a fortalecer el Control Interno:

1. AMBIENTE DE CONTROL

Una entidad debe asegurar un ambiente de control que le permita disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno. Esto se logra con el **compromiso, liderazgo y lineamientos de la alta dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno**, con el fin de implementar y fortalecer su Sistema de Control Interno.

De otra parte, el trabajo abordado desde dimensiones como Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados y Talento Humano, es fundamental para materializar un adecuado ambiente de control.

ASPECTO	GESTIÓN (marzo – junio 2019)
Compromiso con la integridad (valores) y principios del servidor público	El Grupo de Capacitación y Bienestar laboral, de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, desarrolló actividades de bienestar para fomentar los valores y principios del Código de Integridad, tales como: reconocimiento a las secretarías por su labor y aportes al Ministerio y la Feria del Conocimiento y la Integridad, como parte de la conmemoración del Día del Servidor Público; este evento se desarrolló con la participación activa de las dependencias del Ministerio del Trabajo, promoviendo el ingenio y la creatividad de los funcionarios, de manera que cada una decoró un stand asignado y presentaron de forma lúdica las funciones ejercidas por las mismas, involucrando un valor del código de integridad, el cual fue asignado por la Subdirección de Gestión del Talento Humano.
Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.	En el periodo del presente informe, el Comité de Coordinación de Control interno no efectuó reuniones.
Estructura organizacional y Niveles de Autoridad y Responsabilidad	La administración no modificó su estructura, de tal forma que el Ministerio del Trabajo continúa con la establecida en el Decreto 4108 del 2011 y sus modificatorios.
Compromiso con la competencia de su personal (ingreso, permanencia y retiro)	<p>La Subdirección de Gestión del Talento Humano, de acuerdo con las fases de ingreso, permanencia y retiro del personal del Ministerio del Trabajo, gestionó lo siguiente:</p> <p>Ingreso</p> <p>Se realizaron 391 nombramientos, de los cuales 17 fueron de Libre Nombramiento y Remoción (LNYR), 4 provisionales y 370 cargos que se encuentran en periodo de prueba, estos últimos correspondientes a la convocatoria 428 de 2016.</p> <p>Permanencia:</p> <p><u>Encargos</u></p> <p>En el primer semestre se llevó a cabo un proceso de encargos ofertando 2 cargos de Profesional Especializado 2028 - 21, ubicados en la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo y el otro de la Subdirección de Inspección.</p>



ASPECTO	GESTIÓN (marzo – junio 2019)																																																						
	<p>El proceso actualmente se encuentra vigente, se realizó la 1a publicación de cada uno de los cargos y recibió su respectiva aceptación para el empleo ubicado en la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, sin embargo, para el empleo de la Subdirección de Inspección no se recibió respuesta por lo cual se deberá seguir estudiando para hacer una 2a publicación.</p>																																																						
	<p><u>Capacitaciones</u></p>																																																						
	<p>Dentro de los compromisos de la Subdirección de Gestión del Talento Humano se gestionaron las siguientes capacitaciones:</p>																																																						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="495 646 755 724">Capacitación</th> <th data-bbox="755 646 1063 724">Modalidad</th> <th data-bbox="1063 646 1242 724">Fecha</th> <th data-bbox="1242 646 1421 724">Asistentes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="495 724 755 829">Inducción procesos instrucionales</td> <td data-bbox="755 724 1063 829">Virtual</td> <td data-bbox="1063 724 1242 829">Enero - Mayo 2019</td> <td data-bbox="1242 724 1421 829">1172</td> </tr> <tr> <td data-bbox="495 829 755 913">Compromisos de paz</td> <td data-bbox="755 829 1063 913">Virtual</td> <td data-bbox="1063 829 1242 913">Enero - Mayo 2019</td> <td data-bbox="1242 829 1421 913">213</td> </tr> <tr> <td data-bbox="495 913 755 997">CPACA</td> <td data-bbox="755 913 1063 997">Virtual</td> <td data-bbox="1063 913 1242 997">Enero - Mayo 2019</td> <td data-bbox="1242 913 1421 997">259</td> </tr> <tr> <td data-bbox="495 997 755 1102">Derecho laboral y seguridad social</td> <td data-bbox="755 997 1063 1102">Virtual</td> <td data-bbox="1063 997 1242 1102">Enero - Mayo 2019</td> <td data-bbox="1242 997 1421 1102">363</td> </tr> <tr> <td data-bbox="495 1102 755 1186">Riesgos laborales</td> <td data-bbox="755 1102 1063 1186">Virtual</td> <td data-bbox="1063 1102 1242 1186">Enero - Mayo 2019</td> <td data-bbox="1242 1102 1421 1186">253</td> </tr> <tr> <td data-bbox="495 1186 755 1291">Inducción procesos misionales</td> <td data-bbox="755 1186 1063 1291">Virtual</td> <td data-bbox="1063 1186 1242 1291">Enero - Mayo 2019</td> <td data-bbox="1242 1186 1421 1291">7</td> </tr> <tr> <td data-bbox="495 1291 755 1396">Inducción en procesos institucionales</td> <td data-bbox="755 1291 1063 1396">Presencial Nivel Central</td> <td data-bbox="1063 1291 1242 1396">14/03/2019</td> <td data-bbox="1242 1291 1421 1396">33</td> </tr> <tr> <td data-bbox="495 1396 755 1554">Inducción en procesos institucionales nivel central</td> <td data-bbox="755 1396 1063 1554">Videoconferencia Direcciones Territoriales</td> <td data-bbox="1063 1396 1242 1554">15/03/2019</td> <td data-bbox="1242 1396 1421 1554">103</td> </tr> <tr> <td data-bbox="495 1554 755 1669">Seminario libertad sindical, derecho de asociación</td> <td data-bbox="755 1554 1063 1669">Presencial Líderes Sindicales</td> <td data-bbox="1063 1554 1242 1669">18/03/2019 05/04/2019</td> <td data-bbox="1242 1554 1421 1669">33</td> </tr> <tr> <td data-bbox="495 1669 755 1764">Ofimática</td> <td data-bbox="755 1669 1063 1764">Presencial Nivel Central</td> <td data-bbox="1063 1669 1242 1764">08/04/2019 30/05/2019</td> <td data-bbox="1242 1669 1421 1764">25</td> </tr> <tr> <td data-bbox="495 1764 755 1848">Ingles básico</td> <td data-bbox="755 1764 1063 1848">Presencial Nivel Central</td> <td data-bbox="1063 1764 1242 1848">Abril – Mayo 2019</td> <td data-bbox="1242 1764 1421 1848">37</td> </tr> <tr> <td data-bbox="495 1848 755 1892">Ingles básico</td> <td data-bbox="755 1848 1063 1892">Presencial DT Bogotá</td> <td data-bbox="1063 1848 1242 1892"></td> <td data-bbox="1242 1848 1421 1892">En curso</td> </tr> </tbody> </table>			Capacitación	Modalidad	Fecha	Asistentes	Inducción procesos instrucionales	Virtual	Enero - Mayo 2019	1172	Compromisos de paz	Virtual	Enero - Mayo 2019	213	CPACA	Virtual	Enero - Mayo 2019	259	Derecho laboral y seguridad social	Virtual	Enero - Mayo 2019	363	Riesgos laborales	Virtual	Enero - Mayo 2019	253	Inducción procesos misionales	Virtual	Enero - Mayo 2019	7	Inducción en procesos institucionales	Presencial Nivel Central	14/03/2019	33	Inducción en procesos institucionales nivel central	Videoconferencia Direcciones Territoriales	15/03/2019	103	Seminario libertad sindical, derecho de asociación	Presencial Líderes Sindicales	18/03/2019 05/04/2019	33	Ofimática	Presencial Nivel Central	08/04/2019 30/05/2019	25	Ingles básico	Presencial Nivel Central	Abril – Mayo 2019	37	Ingles básico	Presencial DT Bogotá		En curso
Capacitación	Modalidad	Fecha	Asistentes																																																				
Inducción procesos instrucionales	Virtual	Enero - Mayo 2019	1172																																																				
Compromisos de paz	Virtual	Enero - Mayo 2019	213																																																				
CPACA	Virtual	Enero - Mayo 2019	259																																																				
Derecho laboral y seguridad social	Virtual	Enero - Mayo 2019	363																																																				
Riesgos laborales	Virtual	Enero - Mayo 2019	253																																																				
Inducción procesos misionales	Virtual	Enero - Mayo 2019	7																																																				
Inducción en procesos institucionales	Presencial Nivel Central	14/03/2019	33																																																				
Inducción en procesos institucionales nivel central	Videoconferencia Direcciones Territoriales	15/03/2019	103																																																				
Seminario libertad sindical, derecho de asociación	Presencial Líderes Sindicales	18/03/2019 05/04/2019	33																																																				
Ofimática	Presencial Nivel Central	08/04/2019 30/05/2019	25																																																				
Ingles básico	Presencial Nivel Central	Abril – Mayo 2019	37																																																				
Ingles básico	Presencial DT Bogotá		En curso																																																				



ASPECTO	GESTIÓN (marzo – junio 2019)				
	<p><u>Bienestar Laboral</u></p> <p>La Subdirección de Gestión del Talento Humano – Secretaría General, desarrollaron diferentes actividades, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talleres de Lectura en Voz Alta en las DT Bogotá y DT Cundinamarca • Torneo Interno de Rana en el Nivel Central • Polla Virtual "Copa América 2019/Compensar" • Torneo Interno de Rana en la DT Bogotá <p>Retiro:</p> <p>Las novedades presentadas en el cuatrimestre fueron:</p> <table border="1" data-bbox="565 751 1352 884"> <thead> <tr> <th data-bbox="565 751 1037 814">NOVEDADES</th> <th data-bbox="1037 751 1352 814">NÚMERO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="565 814 1037 884">Retiro por pensión de vejez</td> <td data-bbox="1037 814 1352 884">Siete (7)</td> </tr> </tbody> </table> <p><u>Talleres en Materia Pensional</u></p> <p>En los meses de abril y mayo se llevaron a cabo talleres educativos a nivel nacional en materia pensional, los cuales fueron dirigidos por Colpensiones en las siguientes Direcciones Territoriales: Amazonas, Antioquia, Atlántico, Barrancabermeja, Bogotá, Caldas, Cauca, Choco, Guaviare, Huila, Nariño, Norte De Santander, Risaralda, Santander, Tolima Urabá Y Valle.</p> <p>Adicionalmente, en junio se concertó con los diferentes Fondos de Pensión Privados y con Colpensiones, desarrollar la Feria de Fondos de Pensiones a Nivel Nacional, en la cual se dará a conocer a todos los funcionarios de manera imparcial los servicios, ventajas, beneficios, canales de atención y todo aquello que permita aclarar dudas respecto a temas de pensión, dicha feria se tiene programada para el próximo 26 de julio, donde los diferentes fondos brindaran asesoría a sus afiliados, así como también a dictaran charlas a todos los funcionarios en los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fondos Privados y Tributaria • Taller de planeación financiera/ taller de planeación para el retiro • Brecha Pensional-Reforma Tributaria • Régimen de Prima Media <p>Lo anterior, será adelantado por COLFONDOS, OLD MUTUAL, PROTECCIÓN y COLPENSIONES.</p>	NOVEDADES	NÚMERO	Retiro por pensión de vejez	Siete (7)
NOVEDADES	NÚMERO				
Retiro por pensión de vejez	Siete (7)				
Plan Estratégico Institucional – PEI y Plan de Acción Anual – PAA	<p>Plan Estratégico Institucional:</p> <p>La Oficina Asesora de Planeación – OAP, del Ministerio del Trabajo, realiza el seguimiento y monitoreo trimestral sobre el cumplimiento de las metas y objetivos programados en cada vigencia, respecto a la ejecución de las labores de resultados e impactos de las políticas, programas y proyectos prioritarios del Gobierno Nacional.</p>				



ASPECTO	GESTIÓN (marzo – junio 2019)
	<p>Del periodo analizado se tienen los siguientes resultados:</p> <ul style="list-style-type: none">• El Plan Estratégico Institucional orienta sus acciones al cumplimiento de (6) seis objetivos sectoriales y de sus objetivos institucionales, a través de (47) indicadores, distribuidos por dependencias. Su grado de cumplimiento, en la medición del primer trimestre, para el Ministerio del Trabajo fue de 96%.• En el 1er trimestre de 2019, el avance de los indicadores de resultado corresponde a un 93%, los de gestión a un 99,80% y los de producto alcanzaron un avance del 100%. <p>Al efectuar el análisis por aporte a los objetivos sectoriales se observa que los resultados fueron los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">• Objetivo N°1 (<i>Determinar condiciones que contribuyan a: la generación de trabajo decente, la consolidación del mercado de trabajo, la empleabilidad, el mejoramiento de las capacidades productivas de la población y el emprendimiento y desarrollo empresarial como mecanismos para la generación de trabajo, generación de ingresos y la movilidad social de acuerdo con las particularidades de cada región</i>): el avance fue del 89%.• Objetivo N°2 (<i>Fortalecer el Sistema de Seguridad Social mediante la promoción a la afiliación en los Subsistemas de Pensiones, Riesgos laborales y cajas de compensación familiar. Así como también, generar mecanismos de equidad a través de un sistema de protección a la vejez desde la vinculación y el reconocimiento de servicios sociales complementarios y la protección progresiva de los ingresos de las personas en su vejez</i>): reporta un avance del 100%.• Objetivo N°3 (<i>Promover la protección de los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social, la concertación, la conciliación y la erradicación del trabajo infantil a través de la articulación efectiva de las entidades</i>): su avance fue del 67%• Objetivo N°4 (<i>Fortalecer el diálogo social y la concertación laboral</i>): tuvo un avance del 100%• Objetivo N°5 (<i>Desarrollar acciones de inspección, vigilancia y control con el fin de dar cumplimiento a las normas legales, reglamentarias y convencionales en materia de trabajo decente</i>): el avance fue del 100%• Objetivo N°6 (<i>Fortalecer las instituciones del Sector Trabajo y la rendición de cuentas en ejercicio del Buen Gobierno, en búsqueda de la modernización, eficiencia, eficacia y la transparencia</i>): indicando un avance del 99,80% <p>El informe de avance del 1er trimestre de 2019 se publicó en la página web del Ministerio del Trabajo en el link: https://cutt.ly/eT1GrO</p> <p>Plan de Acción 2019</p> <p>En el marco de las acciones específicas relacionadas con Plan de Acción de la Entidad se adelantó lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">• Seguimiento, observaciones y ajustes del Plan de Acción en SIPGES.• Elaboración formatos de diagnósticos del Plan de Acción para las dependencias, remitidos por correo electrónico.• Recomendaciones informes de seguimiento Plan de Acción.



ASPECTO	GESTIÓN (marzo – junio 2019)
	<ul style="list-style-type: none">• Creación de recurso compartido para anexar evidencias de cumplimiento del Plan de Acción por parte de las Direcciones Territoriales.• Reuniones con la Dirección de IVC para monitorear, ajustar y definir criterios acerca de la verificación de los indicadores relacionados con esta.• Revisión, evaluación y aprobación de solicitudes de reprogramación del Plan de Acción. <p>Adicionalmente, se elaboró el informe de seguimiento del 1er trimestre del Plan de Acción de 2019, publicado en el link: http://mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/planes-de-accion</p>
Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano-PAAC	<p>Se desarrollaron las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none">• En el mes de abril de 2019, se efectuó acompañamiento y asistencia técnica a los Procesos, para el entendimiento y diligenciamiento del Reporte de Seguimiento del 1er cuatrimestre al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2019, así como, el reporte del seguimiento de los controles establecidos en el Mapa de Riesgos de Corrupción. Se precisa que en estas sesiones se identificaron aspectos que requieren modificarse tanto en el Plan Anticorrupción como en el Mapa de Riesgos de Corrupción, los cuales serán tenidos en cuenta para el siguiente reporte (II Cuatrimestre).• La Oficina de Control Interno publicó el seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, correspondiente al 1er cuatrimestre de la vigencia 2019. (Informe 2019-27-ARL del 15 de Mayo de 2019).
Proyectos de inversión	<p>De acuerdo con las competencia de la Oficina Asesora de Planeación, se efectuaron las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none">• Trasmisión al DNP de la totalidad de proyectos del Ministerio y del sector (48) actualizados para el Plan Operativo Anual de Inversiones 2020 a través de la herramienta SUIFP.• Ajustes de proyectos ante las áreas técnicas o entidades del sector, solicitadas por el DNP.• Se tramitaron dos vigencias expiradas de proyectos del Ministerio• En desarrollo del mecanismo de obras por impuestos, se efectuó seguimiento a la aprobación del proyecto de <i>“Construcción y Dotación del Bloque de Agroindustria, Administración y Urbanismo de la Sede del Sena del Alto San Jorge en el Municipio de Montelibano”</i>, se adelantó reunión preparatoria con el SENA Grupo de Construcciones el 23 de abril para tratar el tema de lineamientos de técnicos de interventoría. <p>El 27 de mayo se efectuó la reunión preliminar de la etapa de preparación del proyecto con ART, contribuyente, SENA y Ministerio, se aprobó el cronograma presentado por el contribuyente, se remitió el documento de lineamientos técnicos de interventoría al contribuyente y a la fiduciaria, se revisaron los términos de referencia de la contratación de la interventoría en conjunto con contractual e ingeniero de la Subdirección Administrativa y Financiera del Ministerio del Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none">• Se elaboró memorando con requisitos para Vo.Bo. de Certificados de Disponibilidad Presupuestal y memorando de levantamiento de concepto previo.



ASPECTO	GESTIÓN (marzo – junio 2019)																	
Plan Anual de Adquisiciones	Se efectuó la actualización y publicación del Plan Anual de Adquisiciones, de acuerdo con los requerimientos de las diferentes dependencias del Nivel Central del Ministerio del Trabajo, las cuales se encuentran publicadas en la plataforma SECOP II.																	
Programación y ejecución presupuestal	<p>Según las funciones de la Oficina Asesora de Planeación, establecidas en el Decreto 4108 de 2011, relacionadas con el Presupuesto de la entidad, se elaboraron mensualmente los informes de ejecución presupuestal cuyos resultados se destacan a continuación:</p> <table border="1" data-bbox="716 594 1200 930"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Mes</th> <th colspan="2">Ejecución Presupuestal</th> </tr> <tr> <th>Compromisos</th> <th>Obligaciones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Marzo</td> <td>16%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Abril</td> <td>24%</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>Mayo</td> <td>26%</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>Junio</td> <td>39%</td> <td>34%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Acerca de la composición de recurso del Ministerio se debe tener en cuenta que un 92,6% corresponden a recursos de Seguridad Social (Colpensiones, Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional – FOPEP, y Otros Recursos de Seguridad Social para garantizar el pago de pensiones del ámbito Nacional) y el 6,4% tienen destinación específica a subsidios otorgados a través del Fondo de Solidaridad Pensional y los dirigidos a población víctima.</p>	Mes	Ejecución Presupuestal		Compromisos	Obligaciones	Marzo	16%	10%	Abril	24%	16%	Mayo	26%	21%	Junio	39%	34%
Mes	Ejecución Presupuestal																	
	Compromisos	Obligaciones																
Marzo	16%	10%																
Abril	24%	16%																
Mayo	26%	21%																
Junio	39%	34%																
Racionalización de trámites	<p>De acuerdo con el Seguimiento efectuado por la Oficina de Control Interno a los Trámites del Ministerio del Trabajo registrados en el SUIT (Informe 2019-ARL-30 del 06 de junio de 2019), se evidenció lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Oficina Asesora de Planeación efectuó el monitoreo en el SUIT con corte a 30 de abril. • Se dio cumplimiento al cronograma establecido para la implementación y socialización de la Ventanilla Única de Trámites en las siguientes Direcciones Territoriales de Antioquia, Atlántico, Bolívar, Boyacá, Caquetá, Cundinamarca, Quindío y Valle del Cauca. • Frente a las fichas de los trámites publicadas en el SUIT se observó que de las Direcciones Territoriales implementadas se relacionan la de Atlántico, Antioquia y Valle del Cauca, faltando incluir las de Bolívar, Boyacá, Caquetá, Cundinamarca y Quindío. <p>De otra parte, conforme al Plan de Acción 2019 del Ministerio, se observó que frente a la actividad “Realizar la implementación progresiva y el fortalecimiento de la Ventanilla Única de Trámites y Servicios”, se implementó y capacitó por medio de videoconferencias a la Dirección Territorial Cundinamarca los días 7, 8, 13, 28 y 29 de marzo de 2019.</p> <p>Así mismo, fue socializada la Ventanilla Única a los funcionarios y al personal de la Mesa de Trabajo del Nivel Central, mediante correos electrónicos del 05 y 06 de marzo.</p>																	



ASPECTO	GESTIÓN (marzo – junio 2019)
Mejora normativa - Normograma	<p>Frente a la actualización del Normograma se adelantaron las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none">• Actualización de las normas de los procesos de IVC.• Expedición Circular 027 de 2019 que da precisiones sobre la implementación del teletrabajo.• Expedición Circular 031 de 2019 sobre directrices de técnica normativa.• Expedición Circular 033 del 17 de mayo de 2019 Cumplimiento acuerdos de la Negociación Colectiva adelantada con las Organizaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.• Diligenciamiento agenda Regulatoria para la campaña Estado Simple – Colombia Ágil, ajustada a nuevos requerimientos de la campaña dirigida por Presidencia de la República. <p>De otra parte se revisaron los siguientes Proyectos de Ley:</p> <ul style="list-style-type: none">• Por el cual se aprueba el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS) hecho en Santiago de Chile el 10 de noviembre de 2007.• Revisión de los artículos del Proyecto de Ley por medio del cual se adopta el Plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022, concernientes al Sector Trabajo. <p>Adicionalmente, se revisaron los siguientes proyectos de actos administrativos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Decreto “Por el cual se reglamenta la integración, el funcionamiento y la red de los Comités Nacional, Seccional y Local de Seguridad y Salud en el Trabajo”• Decreto: Prórroga de planta temporal SENA.• Decreto: Modificación estructura planta de personal SENA• Decreto: Reconocimiento de pensión de vejez por hijo invalido.• Decreto: Pérdida del subsidio para el adulto mayor por el no cobro consecutivo de subsidios programados en cuatro (4) giros.• Decreto por el cual se reglamenta la conformación y operación del Comité Asesor de la Telesalud.• Decreto por medio del cual se modifica el artículo 3.2.7.6. del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud, en relación con el plazo para hacer el descuento de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social• Decreto por medio del cual se modifican el Capítulo 1 y 2 del Título 2, de la Parte 2, del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016 compilatorio de las normas del Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, en relación con la afiliación a dicho Sistema.• Por el cual se incorporan los artículos 2.2.1.3.15. a 2.2.1.3.25. al Decreto 1072 de 2015, que establecen el procedimiento para el retiro de cesantías.• Por el cual se modifican algunas disposiciones del Decreto 1077 de 2015 en relación con la asignación del Subsidio Familiar de Vivienda y se dictan otras disposiciones.



ASPECTO	GESTIÓN (marzo – junio 2019)
	<ul style="list-style-type: none"> • Por el cual se modifica el artículo 2.2.6.5.9 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo para suprimir la autorización de funcionamiento de sucursales de Empresas de Servicios Temporales • Proyecto de Resolución: Emprendimiento • Proyecto de Resolución: “Por la cual se modifica la resolución 5129 de 2016 y se unifica la estrategia del Sello de Compromiso Social con las Mujeres – Equipares”

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIÓN
<p>Se observó que a 30 de junio de 2019 no se ha modificado la normatividad del Sistema Integrado de Gestión del Ministerio del Trabajo, conforme al Decreto 1499 de 2017, en el cual se establecen los lineamientos generales para la actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en las entidades públicas.</p> <p>Es de aclarar que, si bien el Decreto no obliga a expedir un acto administrativo para articular el Sistema de Gestión y el Sistema de Control Interno, la Resolución 2701 de 2017, por la cual se reestructura el Sistema Integrado de Gestión del Ministerio del Trabajo, no refleja una armonización con las últimas disposiciones sobre la materia (Decretos 648 y 1499 de 2017 y 612 de 2018 y 1299 de 2018, entre otras).</p> <p>En el mismo sentido, en la evaluación del Sistema de Control Interno del Ministerio del Trabajo para la vigencia 2018, realizada a través del diligenciamiento del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, se identificó que se deben establecer en la entidad los siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disponer espacios de participación para todo el personal, donde sean escuchados por el representante legal y la alta dirección, así como, habilitar un canal de comunicación directo, donde todos los servidores de la entidad pueden dar a conocer sus opiniones y/o denuncias. • Evaluar el cumplimiento de los valores y principios del servicio público - código de integridad en los comités o consejos internos. <p>En relación al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, se debe establecer una estrategia para que analice los resultados de las políticas establecidas, en materia de talento Humano, Planeación estratégica, Administración de Riesgos, Manejo Financiero, entre otros temas, en aras de definir acciones que las fortalezcan o determinar mecanismos de control, que permitan el cumplimiento de estas.</p>	<p>A la Oficina Asesora de Planeación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adelantar las gestiones necesarias para ajustar la normativa del Sistema Integrado de Gestión, conforme a lo establecido en el Decreto 1499 de 2017, de tal manera que el actuar de la entidad refleje lo estipulado en el Modelo integrado de Planeación y gestión. • Establecer estrategias para dar cumplimiento a lo establecido por la Función Pública en el FURAG, en aras de lograr mejores calificaciones en las evaluaciones institucionales de desempeño, que efectúa anualmente dicha entidad.

2. EVALUACIÓN DEL RIESGO

Hace referencia al ejercicio efectuado bajo el liderazgo del equipo directivo y de todos los servidores de la entidad, que permite **identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.**

ASPECTO	GESTIÓN (marzo – junio 2019)
Administración de Riesgos	Se remitió a las dependencias de la entidad, un memorando firmado por la Jefe de La Oficina Asesora de Planeación de Asunto, “Lineamientos para el seguimiento de los riesgos del Ministerio del Trabajo”, con el propósito de establecer las directrices para mitigar los efectos no deseables y de aprovechar los efectos deseables de cada uno de los eventos identificados en los riesgos tanto de Proceso como de Corrupción dirigido a los Responsables de Proceso y a los Directores Territoriales y Oficinas Especiales, en el nivel central en este comunicado se convocó a reunión el día 27 de Marzo a todos los resolviendo allí el despliegue y aclaración de dudas de estos Lineamientos.
Monitoreo y evaluación del Mapa de Riesgos por Proceso	Atendiendo el memorando anteriormente mencionado y conforme a la reunión adelantada el 27 de marzo de 2019, se remitió correo electrónico para programar reuniones individuales con cada uno de los Procesos, con el propósito de revisar y actualizar cada uno de los Riesgos por Proceso identificado en el Mapa de Riesgos de Proceso. Producto de las reuniones adelantadas, los procesos remitieron a la OAP el Formato de Caracterización de Riesgos de Gestión diligenciado, conforme a las instrucciones impartidas por esta, de manera que se procedió a la consolidación de los Riesgos aplicando la Nueva Metodología del DAFP.
Monitoreo y evaluación del Mapa de Riesgos de Corrupción	Producto del monitoreo y evaluación del Mapa de Riesgos por Proceso, adelantado en el anterior punto, se monitoreó y revisó el Mapa de Riesgos de Corrupción dejando como producto final su actualización, asociando la mitigación, concientización y prevención de malas prácticas, clientelismo y corrupción, desarrollando un ejercicio de identificación de los riesgos asociados al cumplimiento de los Acuerdos de Paz y determinando riesgos de corrupción que pueden afectar dichos compromisos tales como: <ul style="list-style-type: none"> • Concentración de autoridad, exceso de poder o extralimitación de funciones en el personal de planta y contratistas. • Sistemas de información susceptibles de manipulación o adulteración. • Inadecuado manejo en las actuaciones administrativas y trámites por parte de los funcionarios asignados. • Manipulación de la información para beneficiar a servidores, ex servidores públicos y contratistas. • Perdida intencional de documentos por el manejo documental y de archivo. Lo anterior, conllevó a modificar los riesgos.

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIÓN
<p>En la medición del Sistema de Control Interno del Ministerio del Trabajo para la vigencia 2018, a través del diligenciamiento del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión-FURAG, se identificó que adicional a la labor adelantada por la Oficina Asesora de Planeación-OAP frente a la Gestión del Riesgo, es importante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer la Política de Administración del Riesgo incorporando aspectos que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales, tales como: Contable y financiero, Legal, Comunicación interna y externa, Atención al ciudadano y Posibles actos de corrupción. • Incluir una evaluación de la información proveniente de quejas y denuncias, tanto de los usuarios como de los servidores de la entidad, para la identificación de los riesgos relacionados con fraude y corrupción. • Fortalecer la verificación de la gestión del riesgo, bajo la responsabilidad de los jefes de planeación y líderes de otros sistemas de gestión (ver MIPG), en los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> – Evaluar si los riesgos identificados afectan la planeación institucional. – Monitorear y evaluar la exposición al riesgo relacionado con tecnología nueva y emergente. – Efectuar Seguimiento al plan de tratamiento de los riesgos identificados. <p>En el mismo sentido, la Oficina de Control Interno debe ampliar el alcance del seguimiento que realiza al componente de Gestión del Riesgo.</p>	<p>Establecer estrategias para dar cumplimiento a lo establecido por la Función Pública en el FURAG, en aras de lograr mejores calificaciones en las evaluaciones institucionales de desempeño, que efectúa anualmente dicha entidad.</p>

3. ACTIVIDADES DE CONTROL

Corresponde a acciones determinadas por la entidad, generalmente expresadas a través de políticas de operación, procesos y procedimientos, que contribuyen al desarrollo de las directrices impartidas por la alta dirección frente al logro de los objetivos.

Las actividades de control sirven como mecanismo para apalancar el logro de los objetivos y forma parte integral de los procesos. El objetivo de este componente del MECI es **controlar los riesgos identificados**.

ASPECTO	GESTIÓN (marzo – junio 2019)
Políticas de Operación y procedimientos	<p>Se efectuaron ajustes a documentos incorporados en el Sistema Integrado de Gestión – SIG (formatos, instructivos, otros documentos), para los siguientes procesos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de Comunicaciones



ASPECTO	GESTIÓN (marzo – junio 2019)																				
	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad y Mejoramiento Continuo • Administración de Bienes y Servicios • Gestión de Contratación • Gestión del Talento Humano • Gestión de Políticas Públicas • Inspección, Vigilancia y Control • Gestión de Comunicaciones • Gestión Documental <p>Frente a la Implementación de las Dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y una vez presentados los Resultados de la vigencia 2018 del Formato Único de Reporte de avance en la Gestión – FURAG, se adelantaron visitas de asistencias técnicas a las diferentes dependencias, con el propósito de definir los planes de mejoramiento que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, mediante la completa implementación y seguimiento de las diferentes políticas de operación de MIPG.</p>																				
Mapa de procesos	El Ministerio del Trabajo mantiene su Mapa de Procesos en el cual se identifican diez y seis (16) procesos, de los cuales seis (6) son Estratégicos, dos (2) Misionales, seis (6) de Apoyo y dos (2) de Evaluación y Control. No hay cambios respecto al último cuatrimestre.																				
Controles en materia de TIC	La Oficina TIC inició el proceso contractual para la implementación de Sistema de Gestión de Seguridad de la Información en el Ministerio y preparación para certificación ISO 27001 incluyendo la revisión de políticas, elaboración de lineamientos y definición de nuevos controles.																				
Efectividad de los controles	La efectividad de los controles asociados a los riesgos identificados por la Entidad, se establece en principio por cada uno de los responsables en la etapa de valoración y calificación de los controles y se determina la efectividad de ellos.																				
Contratos y convenios	<p>Dando cumplimiento al Plan de Anticorrupción se publicaron los contratos en SECOP-I y II, tramitando de marzo a junio 175 contratos, así:</p> <table border="1" data-bbox="667 1493 1247 1913"> <thead> <tr> <th>MODALIDAD</th> <th>CANTIDAD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ACEPTACIÓN DE OFERTA</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>ACUERDO DE BENEFICIOS</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>ACUERDO DE FINANCIACIÓN</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>CARTA ACUERDO</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>COMODATOS</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>COMPRAVENTA</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Convenio de Cooperación</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Convenio INTERADMINISTRATIVO</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>PRESTACIÓN DE SERVICIOS</td> <td>157</td> </tr> </tbody> </table>	MODALIDAD	CANTIDAD	ACEPTACIÓN DE OFERTA	1	ACUERDO DE BENEFICIOS	1	ACUERDO DE FINANCIACIÓN	3	CARTA ACUERDO	2	COMODATOS	1	COMPRAVENTA	2	Convenio de Cooperación	2	Convenio INTERADMINISTRATIVO	6	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	157
MODALIDAD	CANTIDAD																				
ACEPTACIÓN DE OFERTA	1																				
ACUERDO DE BENEFICIOS	1																				
ACUERDO DE FINANCIACIÓN	3																				
CARTA ACUERDO	2																				
COMODATOS	1																				
COMPRAVENTA	2																				
Convenio de Cooperación	2																				
Convenio INTERADMINISTRATIVO	6																				
PRESTACIÓN DE SERVICIOS	157																				

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIÓN
<p>Conforme a la consolidación de los riesgos de proceso modificados en junio de 2019, es importante soportar la implementación de los controles definidos para mitigar los riesgos.</p> <p>De otra parte, en la evaluación del Sistema de Control Interno del Ministerio del Trabajo para la vigencia 2018, a través del diligenciamiento del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión–FURAG, identificó lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La OAP y líderes de otros sistemas de gestión deben fortalecer el seguimiento a los controles de los riesgos, verificando que se estén ejecutando por los responsables de acuerdo a su diseño y que tanto el diseño como su ejecución mitigan los riesgos estratégicos o institucionales. • La Oficina de Control Interno debe contemplar en el Plan Anual de Auditoría la verificación de los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> - Diseño del control establecido por la primera línea de defensa, estableciendo si son pertinentes frente a los riesgos identificados. - Contribución de los controles en la mitigación de riesgos hasta niveles aceptables. • Adicionalmente, debe coordinar con la 2ª línea de defensa (Oficina Asesora de Planeación) la evaluación a la efectividad de los controles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer seguimiento a la aplicación de los controles, evaluando periódicamente su efectividad para mitigar los riesgos establecidos e informar a la Alta Dirección los resultados del seguimiento. • Establecer estrategias para dar cumplimiento a lo establecido por la Función Pública en el FURAG, en aras de lograr mejores calificaciones en las evaluaciones institucionales de desempeño, que efectúa anualmente dicha entidad.

4. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Este componente permite utilizar la información de manera adecuada, y comunicarla por los medios y en los tiempos oportunos. Para su desarrollo se deben diseñar políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos, dentro y en el entorno de cada entidad, que satisfagan la necesidad de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar que la información y la comunicación de la entidad y de cada proceso sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor y grupos de interés.

ASPECTO	GESTIÓN (marzo – junio 2019)
<p>Políticas de operación para administración, seguridad y reserva de la información.</p>	<p>La Oficina TIC elaboró Plan de Acción de Seguridad de la Información.</p>



ASPECTO	GESTIÓN (marzo – junio 2019)
Canales de comunicación externa e interna	<p>El Ministerio del Trabajo, a través del Grupo de Comunicaciones, gestiona varios canales que facilitan la comunicación interna y externa de la entidad y, para su administración, tiene políticas, protocolos y procedimientos que facilitan su ejecución y desarrollo. Estos canales comprenden las redes sociales como Twitter y Facebook donde los ciudadanos pueden informarse, enterarse de los planes, programas y acciones de la entidad, además de participar e interactuar.</p> <p>Frente a sus canales de comunicación interna se masifica la información de los avances de la entidad en temas propios de la entidad a través de la Intranet y el correo masivo interno.</p> <p>Adicionalmente, se puso al servicio de la ciudadanía la nueva herramienta “Click to Call” más conocida como “clic para llamar”, el cual será atendido por un asesor para brindar orientación, información y responder sus consultas en temas laborales y de trámites, esta herramienta, se sumará a los canales de atención (línea telefónica, solicitud presencial, Ventanilla Única, chat, videollamada, intérprete de señas) que hacen parte del Centro de Orientación y Atención Laboral, Colabora.</p> <p>Así mismo, la Oficina TIC elaboró el Anexo Técnico para el Intercambio de Información SENA_MINTRABAJO del módulo puente, estableciendo el canal de información para el intercambio y realizó acompañamiento de los aspectos tecnológicos para el canal de comunicación de intercambio de información con la Registraduría Nacional del Estado civil.</p>
Información y comunicación externa	<p>El Grupo de Comunicaciones consolida la información externa, a saber:</p> <p>1- Redes sociales: Principal herramienta de comunicación y divulgación de la entidad, facilitando la interacción y constante participación de la ciudadanía, así:</p> <ul style="list-style-type: none">• Twitter: A junio de 2019, el Ministerio del Trabajo en este canal de comunicación cuenta con 343.876 seguidores. Entre marzo de 2019 y junio de 2019 se realizaron un total de 2.079 tuits (publicaciones), se obtuvo un promedio de 5.377.602 impresiones (visualización en las publicaciones), un promedio de 18.419 menciones y el aumento 3.550 nuevos seguidores en promedio por mes.• Facebook: A junio de 2019, el Ministerio del Trabajo en este canal de comunicación cuenta con 164.495 seguidores, y en el periodo de marzo de 2019 a junio de 2019 alcanzó un promedio de 5.220 me gusta en el Fanpage.• YouTube: A junio de 2019, el Ministerio del Trabajo en este canal de comunicación cuenta con 8.460 suscriptores. Durante el periodo marzo de 2019 a junio de 2019, ha obtenido un promedio de 105 nuevos suscriptores cada mes, así como un promedio de 25.675 visualizaciones en los contenidos audiovisuales de la cuenta oficial del MinTrabajo.• LinkedIn: A junio de 2019, el MinTrabajo cuenta con 17.673 seguidores en este canal de comunicación y un promedio de participación e interacción de 15.264. <p>2- Portal web: Herramienta fundamental en el proceso de comunicación de la entidad, ya que facilita las acciones de interacción y participación, así como el flujo constante e inmediato de la información de la entidad, no solo en temas de comunicación, sino en la difusión de los procesos de las demás dependencias.</p>



ASPECTO	GESTIÓN (marzo – junio 2019)
	<p>Entre marzo y junio de 2019 se publicaron 170 boletines de prensa, comunicando la gestión de la entidad en diferentes temas de política laboral. En ese sentido, se logró un promedio de 460.561 sesiones (visitas) a la página web.</p> <p>3- Correo masivo externo: Siendo otra herramienta con la que cuenta la entidad, permite la difusión de información, comunicados y boletines para diferentes medios, prensa, entidades externas y demás. Durante el periodo se realizaron 87 envíos a prensa a través de correo masivo de la entidad en la cuenta prensa@mintrabajo.gov.co</p> <p>4- Campañas de comunicación externa e interna: Se realizaron diferentes campañas de comunicación, como:</p> <ul style="list-style-type: none">• # Infórmate.• Lineamientos y Diagnostico de Comunicación Interna.• Redimensión del Diálogo Social para fortalecer relaciones Gobierno, organizaciones sindicales y empresarios.• Trabajo Decente en Colombia.• Propuesta de retrospectiva gráfica para celebrar el Día Internacional del Trabajo – 1 de mayo.• Divulgación Política de Empleo con énfasis en las regiones. <p>Para la realización de las anteriores campañas se desarrollaron y generaron varios contenidos comunicacionales entre piezas gráficas y audiovisuales. En total: 310 piezas gráficas y 37 contenidos audiovisuales.</p> <p>De otra parte, la Oficina de TIC adelanto cruces de información sobre las bases de datos de PILA, RUAJ y DISCAPACIDAD enviadas por el Ministerio de Salud y solicitados por los fondos de pensiones y riesgos laborales, así como por la dirección de Pensiones de la entidad.</p> <p>Del mismo modo adelantó los siguientes cruces de información:</p> <ul style="list-style-type: none">• Para la Dirección de Movilidad frente a:<ul style="list-style-type: none">– Seguimiento a población venezolana en materia de vinculación laboral en Colombia y Aportes a la seguridad Social.– Seguimiento población extranjera en materia de vinculación laboral en Colombia y Aportes a la seguridad Social.• Para la Dirección de Riesgos Laborales con respecto al control de aportes en materia de Riesgos Laborales. <p>Por otra parte, participó en la definición y puesta en producción del micrositio para la protección a la vejez.</p>
Información y comunicación interna	<p>Con el propósito de mejorar la cultura y clima organizacional de los servidores públicos en el Nivel Central y las Direcciones Territoriales, se promovieron diferentes actividades desarrolladas en el Ministerio con el ánimo de facilitar la eficacia de las labores de los trabajadores desde cada uno de sus roles.</p> <p>Las herramientas y canales activos de comunicación interna son:</p>



ASPECTO	GESTIÓN (marzo – junio 2019)																									
	<ul style="list-style-type: none"> • Correo masivo interno: Herramienta dinámica y fundamental para el fortalecimiento de las estrategias de comunicación interna es el correo interno masivo que permite informar y mantener en contacto a todos los funcionarios de la entidad. En el periodo entre marzo de 2019 a junio de 2019, se realizaron 240 envíos internos de comunicación masiva. • Intranet: Es una herramienta que se desarrolló en conjunto con la actualización y nueva plataforma web de la entidad, la cual se encuentra al aire y en funcionamiento para los funcionarios de la entidad. <p>Igualmente, la Oficina de TIC participó en la elaboración de ficha técnica para el Sistema de Archivo Sindical, así como en la comunicación de cumplimiento de desarrollo de modulo puente a IVC compilado en el Informe de Revision y Análisis al Código Desarrollado SIREC-SISINFO y elaboró comunicación para la firma de Secretaria General para adición de lineamiento para campus virtual.</p>																									
Sistemas de Información (Gestión de tecnologías de información) y comunicación	<p>En el cuatrimestre, la Oficina de TIC realizó Ficha Técnica y Estudio previo para el proceso de contratación de la implementación de mejoras a las aplicaciones en la plataforma IBM.</p> <p>Así mismo, cumplió con la fase de desarrollo del Sistema de Información de Defensa Judicial para dar inicio a la fase de pruebas y realizó levantamiento de requerimientos para manejo de información de gestión contractual.</p>																									
Transparencia y acceso a la información pública	<p>La Oficina TIC realizó seguimiento al cumplimiento de la Resolución 3465 de 2015, Por la cual se reglamentan aspectos relacionados con la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.</p>																									
Gestión documental	<p>Se llevaron a cabo capacitaciones en la Ley 594 de 2000 en la Dirección Territorial de Antioquia y a las Direcciones de Riesgos Laborales y Derechos Fundamentales, del nivel central.</p> <p>La radicación de correspondencia tuvo el siguiente comportamiento a nivel nacional:</p> <table border="1" data-bbox="716 1335 1195 1562"> <thead> <tr> <th>Mes</th> <th>Entrada</th> <th>Salida</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Marzo</td> <td>23109</td> <td>21333</td> </tr> <tr> <td>Abril</td> <td>20803</td> <td>17399</td> </tr> <tr> <td>Mayo</td> <td>23780</td> <td>20916</td> </tr> <tr> <td>Junio</td> <td>19471</td> <td>17843</td> </tr> </tbody> </table> <p>En lo que respecta a los préstamos realizados sobre los documentos que se encuentran en custodia del Grupo, en la Bodega del Archivo Central, la estadística presentada es la siguiente:</p> <table border="1" data-bbox="766 1688 1146 1913"> <thead> <tr> <th>Mes</th> <th>Préstamos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Marzo</td> <td>144</td> </tr> <tr> <td>Abril</td> <td>62</td> </tr> <tr> <td>Mayo</td> <td>73</td> </tr> <tr> <td>Junio</td> <td>57</td> </tr> </tbody> </table>	Mes	Entrada	Salida	Marzo	23109	21333	Abril	20803	17399	Mayo	23780	20916	Junio	19471	17843	Mes	Préstamos	Marzo	144	Abril	62	Mayo	73	Junio	57
Mes	Entrada	Salida																								
Marzo	23109	21333																								
Abril	20803	17399																								
Mayo	23780	20916																								
Junio	19471	17843																								
Mes	Préstamos																									
Marzo	144																									
Abril	62																									
Mayo	73																									
Junio	57																									

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIÓN
<p>En reunión adelantada con el Archivo General de la Nación-AGN se ajustó el Plan de Mejoramiento Archivístico para el Ministerio del Trabajo, atendiendo las recomendaciones generadas por esa entidad, el cual fue aprobado por el Comité Institucional de Gerencia Gestión y Desempeño.</p> <p>Conforme a los resultados del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, es importante atender las políticas establecidas en el MIPG.</p> <p>En el mismo sentido, la Oficina de Control Interno debe evaluar la efectividad de los mecanismos de información interna y externa.</p>	<p>Se mantiene la recomendación anterior, con el fin de establecer estrategias para dar cumplimiento a lo establecido por la Función Pública en el FURAG, en aras de lograr mejores calificaciones en las evaluaciones institucionales de desempeño, que efectúa anualmente dicha entidad.</p>

5. ACTIVIDADES DE MONITOREO

Busca que la entidad haga seguimiento oportuno al estado de la gestión de los riesgos y los controles, esto se puede llevar a cabo a partir de dos tipos de evaluación: concurrente o autoevaluación y evaluación independiente.

Este tipo de actividades se pueden dar en el día a día de la gestión institucional o a través de evaluaciones periódicas (autoevaluación, auditorías), y su propósito es valorar: (i) la efectividad del control interno de la entidad pública; (ii) la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; (iii) el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos; (iv) los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias, y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la entidad pública.

De esta forma, la evaluación permanente al estado del SCI implica el seguimiento al conjunto de dimensiones del Modelo, de tal manera que la autoevaluación y la evaluación independiente se convierten en la base para emprender acciones para subsanar las deficiencias detectadas y encaminarse en la mejora continua.

ASPECTO	GESTIÓN (marzo – junio 2019)
<p>Autoevaluación Institucional</p>	<p>La entidad aplica diversas estrategias para promover el autocontrol en el desarrollo de sus actividades, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puntos de control explícitos, identificados en procedimientos documentados y codificados en el Sistema Integrado de Gestión. • Controles para mitigar los riesgos de los procesos y de corrupción. • Subcomités Integrados de Gestión, presididos por el líder del proceso, donde se analiza la gestión y verifica el cumplimiento de planes y programas en los cuales participa, fomentando la cultura del Autocontrol por medio de la evaluación de los controles internos asociados a los procesos. <p>Adicionalmente, se presentó ante la Alta Dirección la propuesta para Fortalecer la Cultura del Autocontrol en el Ministerio del Trabajo, elaborada por la Oficina de Control Interno, la cual fue aprobada y promovida por la Señora Ministra para su desarrollo.</p>



ASPECTO	GESTIÓN (marzo – junio 2019)			
Evaluación Independiente	En relación con el seguimiento que efectúa la Oficina de Control Interno a los planes de mejoramiento vigentes del Ministerio del Trabajo con la CGR, el avance a 30 de junio de 2019 fue:			
	Metas			Total
	Cumplidas	En ejecución fuera de término		
308	99%	3	1%	311
	Frente a la ejecución del programa Anual de Auditoría, a 30 de junio de 2019 su cumplimiento fue:			
	Actividad	Programado a 1/01/2019	Ejecutado a 30/06/2019	%
	Actividad por Requerimiento Legal Específico (ARL)	44	23	52%
	Auditorías de Gestión (AG)	27	10	37%
	Seguimiento de Aspectos Puntuales (SAP)	16	4	25%
	Seguimiento Acciones (SA)	5	3	100%
	Asesoría (ASE) Fomento Cultura Control Interno	1	0,5	50%
	Total	93	40,5	44%

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIÓN
<p>De los aspectos a fortalecer determinados en el anterior informe (noviembre de 2018-febrero de 2019), la Contraloría General de la República atendió la solicitud de efectuar una visita de verificación del cumplimiento y efectividad de las actividades del Plan de Mejoramiento de los años 2011–2016, cerrando 132 hallazgos; así mismo se reabrieron 22 hallazgos, a los cuales se les deberá reformular actividades para subsanarlos.</p> <p>De otra parte, la OAP se encuentra adelantando las gestiones pertinentes que atiendan las debilidades identificadas conforme a los resultados del FURAG.</p>	<p>Establecer estrategias mancomunadas entre las diferentes áreas responsables de la aplicación de las políticas establecidas en MIPG, de manera que la entidad de cumplimiento a lo establecido por la Función Pública en el FURAG.</p>

CONCLUSIÓN
<p>La Oficina de Control Interno considera que el Sistema de Control Interno del Ministerio del Trabajo continúa en un nivel adecuado, toda vez que realiza actividades que contribuyen a fortalecer día a día el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, sin embargo, debe establecer estrategias para dar total cumplimiento a lo establecido por la Función Pública en el FURAG, en aras de dar cumplimiento a las 17 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional establecidas.</p>

