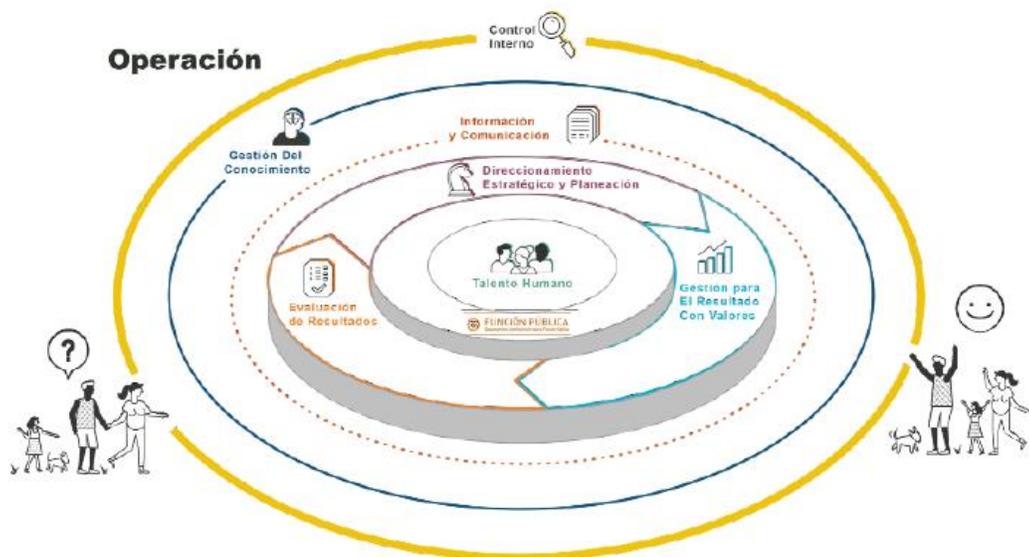


INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011 (ESTATUTO ANTICORRUPCIÓN) - ARTÍCULO 9 MINISTERIO DEL TRABAJO		
Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	Marisol Tafur Castro	Periodo evaluado: noviembre 2017 a febrero de 2018.
		Fecha de elaboración: 12 de marzo de 2018

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 el Decreto 1499 de 2017.



Las dimensiones del MIPG son 7, a saber:

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

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

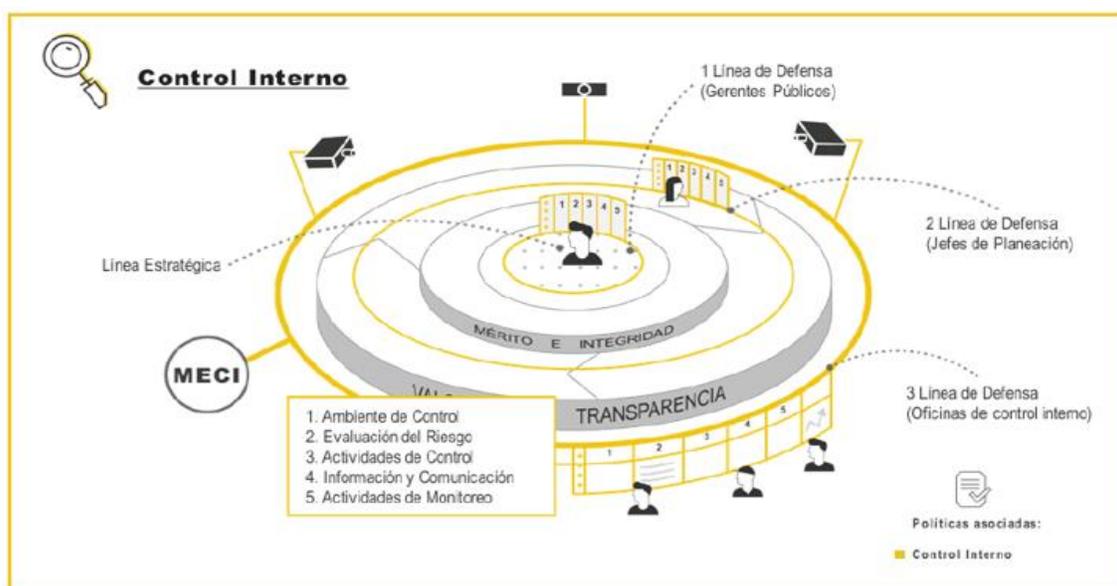
Adicionalmente, cada dimensión se desarrolla a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales fueron señaladas en el Decreto 1499 de 2017, así:

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, antes Gobierno en Línea
12. Seguridad Digital
13. Defensa jurídica
14. Gestión del conocimiento y la innovación
15. Control Interno
16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional

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, el mismo 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, el MIPG en la dimensión de Control Interno se define el siguiente esquema:



El Modelo Estándar de Control Interno-MECI proporciona una estructura de CONTROL de la gestión, que especifica los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno. La nueva estructura busca una alineación a las buenas prácticas de control referenciadas desde el Modelo COSO, razón por la cual, se fundamenta en cinco componentes, a saber: (i) ambiente de control, (ii) administración del riesgo, (iii) actividades de control, (iv) información y comunicación y (v) actividades de monitoreo.

Esta estructura está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la entidad, no siendo ésta una tarea exclusiva de las Oficinas de Control Interno: (i) Línea estratégica, conformada por la alta dirección y el equipo directivo; (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 donde existan, comité de contratación, entre otros); y (iv) Tercera Línea de Defensa, atendida por la Oficina de Control Interno.

LINEA ESTRATEGICA

Define el marco general para la gestión del riesgo y el control.

A cargo de la Alta Dirección y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno

1ª. Línea de Defensa

- A cargo de los Gerentes públicos y líderes de procesos o gerentes operativos de programas y proyectos de la entidad.
- 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

- A cargo de servidores con responsabilidades de monitoreo y evaluación de controles y riesgos: jefe de planeación, supervisores, interventores, coordinadores de otros sistemas.
- Asegura que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente.

3ª. Línea de Defensa

- A cargo de la Oficina de Control Interno, Auditoría Interna o quién haga sus veces.
- Proporciona Información sobre la efectividad del SCI., la operación de la 1ª y 2ª Línea de defensa con un enfoque basado en riesgos.

En concordancia con lo expuesto, a continuación se presenta la gestión del Ministerio del Trabajo en el periodo noviembre 2017 - febrero 2018, 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 (noviembre 2017 – febrero)										
Integridad (valores) y principios del servidor público	<p>La Subdirección de Gestión del Talento Humano ha fortalecido los valores del servidor público a Nivel Nacional, en el desarrollo de las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conferencia “Rompiendo tus límites” Código de Integridad - Juan David López, realizada el 6 de diciembre de 2017. • Intervenciones de clima laboral así: <table border="1" data-bbox="691 747 1349 1035"> <thead> <tr> <th data-bbox="691 747 987 835">DIRECCIÓN TERRITORIAL</th> <th data-bbox="987 747 1349 835">FECHA SEMINARIO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="691 835 987 886">BOGOTÁ</td> <td data-bbox="987 835 1349 886">25 y 26 enero de 2018</td> </tr> <tr> <td data-bbox="691 886 987 936">VALLE</td> <td data-bbox="987 886 1349 936">5 y 6 febrero de 2018</td> </tr> <tr> <td data-bbox="691 936 987 987">CUNDINAMARCA</td> <td data-bbox="987 936 1349 987">13 febrero de 2018</td> </tr> <tr> <td data-bbox="691 987 987 1035">ARAUCA</td> <td data-bbox="987 987 1349 1035">20 de febrero de 2018</td> </tr> </tbody> </table>	DIRECCIÓN TERRITORIAL	FECHA SEMINARIO	BOGOTÁ	25 y 26 enero de 2018	VALLE	5 y 6 febrero de 2018	CUNDINAMARCA	13 febrero de 2018	ARAUCA	20 de febrero de 2018
DIRECCIÓN TERRITORIAL	FECHA SEMINARIO										
BOGOTÁ	25 y 26 enero de 2018										
VALLE	5 y 6 febrero de 2018										
CUNDINAMARCA	13 febrero de 2018										
ARAUCA	20 de febrero de 2018										
Comité Institucional de Coordinación de Control Interno	<p>Se realizaron tres comités en las siguientes fechas: 29 de noviembre, 18 de diciembre de 2017 y 12 de febrero de 2018.</p> <p>En el Comité del 29 de noviembre de 2017, se efectuó seguimiento al Plan de Mejoramiento suscrito con la Contraloría General de la República – CGR, así mismo, se indicaron las modificaciones resultantes al Programa de Auditoría vigencia 2017 y se presentó el seguimiento a los Planes de Mejoramiento suscritos durante la señalada vigencia, producto de las Evaluaciones efectuadas por la Oficina de Control Interno.</p> <p>En la sesión del 18 de diciembre de 2017, se reiteraron los resultados de la evaluación del Modelo Estándar de Control Interno – MECI- vigencia 2016, que alcanzó un nivel satisfactorio (83,28%), indicando que cumple con el modelo de control interno.</p> <p>En la reunión del 12 de febrero, se expuso la ejecución del Programa Anual de Auditoría de la OCI vigencia 2017; la valoración del riesgo de las unidades del universo de auditoría y el Plan de Auditoría para la vigencia 2018, el cual fue aprobado por los miembros del Comité. Finalmente, se expuso sobre las modificaciones y actualizaciones de algunos aspectos del Sistema de Control Interno, conforme al Decreto 648 de 2017.</p>										
Estructura organizacional y Niveles de Autoridad y Responsabilidad	El Ministerio del Trabajo cuenta hasta la fecha con una estructura organizacional adecuada conforme al Decreto 4108 del 2011 y sus Decretos modificatorios.										

ASPECTO	GESTIÓN (noviembre 2017 – febrero)																											
Talento Humano (Selección, capacitación, evaluación del desempeño, calidad de vida laboral y retiro)	<p>Selección:</p> <p>Mediante Circular 0070 del 21 de noviembre de 2017, se llevó a cabo el quinto proceso de encargos de funcionarios de Carrera Administrativa, para proveer seis (06) del Nivel Central, y veintiún (21) de Direcciones Territoriales, (34) funcionarios manifestaron interés en lo ofertado. Al respecto, se expidieron dos actos administrativos por los cuales se proveyeron (9).</p> <p>Frente a la vigencia 2018 se dio inicio al primer proceso de encargos de funcionarios de Carrera Administrativa, mediante Circular 0011 del 16 de febrero de 2018, para seis (06) cargos del Nivel Central, en el cual, a la fecha del presente informe, 11 personas han manifestado interés.</p> <p>Por último, se realizaron 94 nombramientos en el último cuatrimestre, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Noviembre de 2017: 11 • Diciembre de 2017: 12 • Enero de 2018: 52 • Febrero 2018: 19 <p>Capacitación:</p> <p>Las acciones lideradas por la Subdirección de Gestión del Talento Humano, relacionadas con capacitación a los funcionarios de la entidad en el cuatrimestre anterior se efectuó así:</p> <table border="1" data-bbox="581 1236 1459 1892"> <thead> <tr> <th>#</th> <th>CAPACITACIÓN</th> <th>FECHA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Excel Intermedio</td> <td>OCT – NOV</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Diplomado NIIF</td> <td>OCT – NOV</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Inducción y Reinducción en Procesos Institucionales Bucaramanga</td> <td>09/11/17 - 10/11/17</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Inducción y Reinducción en Procesos Institucionales Cali</td> <td>14/11/17 - 15/11/17</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Inducción y Reinducción en Derecho Probatorio Bogotá G2</td> <td>16/11/17 - 17/11/17</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Inducción y Reinducción en Derecho Probatorio Pasto</td> <td>21/11/17 - 22/11/17</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Inducción y Reinducción en Procesos Misionales Cali</td> <td>21/11/17 - 22/11/17</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>Inducción y Reinducción en Procesos Institucionales Medellín</td> <td>23/11/17 - 24/11/17</td> </tr> </tbody> </table>	#	CAPACITACIÓN	FECHA	1	Excel Intermedio	OCT – NOV	2	Diplomado NIIF	OCT – NOV	3	Inducción y Reinducción en Procesos Institucionales Bucaramanga	09/11/17 - 10/11/17	4	Inducción y Reinducción en Procesos Institucionales Cali	14/11/17 - 15/11/17	5	Inducción y Reinducción en Derecho Probatorio Bogotá G2	16/11/17 - 17/11/17	6	Inducción y Reinducción en Derecho Probatorio Pasto	21/11/17 - 22/11/17	7	Inducción y Reinducción en Procesos Misionales Cali	21/11/17 - 22/11/17	8	Inducción y Reinducción en Procesos Institucionales Medellín	23/11/17 - 24/11/17
#	CAPACITACIÓN	FECHA																										
1	Excel Intermedio	OCT – NOV																										
2	Diplomado NIIF	OCT – NOV																										
3	Inducción y Reinducción en Procesos Institucionales Bucaramanga	09/11/17 - 10/11/17																										
4	Inducción y Reinducción en Procesos Institucionales Cali	14/11/17 - 15/11/17																										
5	Inducción y Reinducción en Derecho Probatorio Bogotá G2	16/11/17 - 17/11/17																										
6	Inducción y Reinducción en Derecho Probatorio Pasto	21/11/17 - 22/11/17																										
7	Inducción y Reinducción en Procesos Misionales Cali	21/11/17 - 22/11/17																										
8	Inducción y Reinducción en Procesos Institucionales Medellín	23/11/17 - 24/11/17																										

ASPECTO	GESTIÓN (noviembre 2017 – febrero)		
	#	CAPACITACIÓN	FECHA
	9	Inducción y Reinducción en Procesos Institucionales Bogotá	30/11/17 - 01/12/17
	10	Excel Financiero	NOV– DIC
	11	Inducción y Reinducción en Derecho Probatorio Montería	05/12/17 - 06/12/17
	12	Inducción y Reinducción en Derecho Probatorio Riohacha	11/12/17 - 12/12/17
	13	Inducción y Reinducción en Procesos Institucionales Bogotá G2	1/02/18 – 2/02/18
	14	Inducción y Reinducción en Procesos Misionales Valledupar	5/02/18 – 6/02/18
	15	Inducción y Reinducción en Procesos Institucionales Bucaramanga	8/02/18 – 9/02/18
	16	Reinducción General de Inspectores	10/02/18
	17	Inducción y Reinducción en Procesos Misionales Medellín	12/02/18 – 13/02/18
	18	Inducción y Reinducción en Procesos Institucionales Cali	15/02/2018
	19	Reinducción General de Inspectores Cali	16/02/2018
	20	Inducción y Reinducción en Derecho Laboral Barranquilla	22/02/2018
	21	Reinducción General a Inspectores Barranquilla	23/02/2018
Plan Estratégico Institucional – PEI y Plan de Acción Anual – PAA	<p>Calificación de Servidores de Carrera y Provisionalidad:</p> <p>Frente a los funcionarios de carrera administrativa se emitió la Circular No. 009 del 2 de febrero de 2018, por la cual se fijaron los criterios para la evaluación del desempeño laboral de la vigencia 2017. Para los funcionarios en provisionalidad, se comunicó la Circular No. 006 del 17 de enero de 2018, por la cual se solicitó la evaluación II semestre para los funcionarios en provisionalidad.</p> <p>Plan Estratégico Institucional:</p> <p>Está orientado a dar respuesta a los principales compromisos del Gobierno, establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, a los objetivos del sector y a los objetivos de la entidad.</p> <p>A través de la Oficina Asesora de Planeación del Ministerio del Trabajo, se 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 (noviembre 2017 – febrero)
	<p>Del cuarto trimestre de 2017 se tienen los siguientes resultados: El Plan estratégico Institucional orienta sus acciones al cumplimiento de los cinco objetivos sectoriales y de sus objetivos institucionales a través de 63 indicadores, distribuidos por dependencias. Su grado de cumplimiento en el cuarto trimestre para el Ministerio del Trabajo fue de 93.73% que corresponde al avance promedio del cumplimiento presentado por sus dependencias, porcentaje mayor al alcanzado en el tercer trimestre que fue de 89.95%.</p> <p>El avance de los indicadores de impacto corresponde a un 92.7%, de gestión a 94.8% y de producto al 90.3%.</p> <p>Al efectuar el análisis por aporte a los objetivos sectoriales se observa que los resultados fueron los siguientes: N° 1 (<i>Promover la protección de los derechos fundamentales del trabajo</i>) el avance fue del 88.14%, para el N° 2 (<i>Fomentar la dinámica de los mercados laborales</i>) fue del 90.66%, para el N° 3 (<i>Crear condiciones laborales para la población</i>) fue del 92.35%, para el N° 4 (<i>Fortalecer el Sistema de Seguridad Social</i>) fue del 92.30%, y para el N° 5 (<i>Fortalecer las instituciones del Sector Trabajo</i>) del 99.18%.</p> <p>Link para visualizar el informe es el siguiente: http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/el-ministerio/modelo-integrado-de-planeacion-y-gestion</p> <p>Plan de Acción:</p> <p>En noviembre de 2017 la Oficina Asesora de Planeación, inició la programación de los Planes de Acción de las Direcciones Territoriales y Dependencias del nivel central del Ministerio para la vigencia 2018; en diciembre culminó la programación y cargue de los Planes de Acción de todas las Dependencias del nivel central en el aplicativo SIPGES.</p> <p>Del 26 al 29 de enero de 2018 se dio apertura en el aplicativo SIPGES para que los responsables realizaran el reporte de ejecución del 4to trimestre 2017, del 30 al 31 se realizó la revisión y observaciones a los avances registrados.</p> <p>Por último, del 01 al 09 de febrero de 2018, se elaboró el diagnóstico de resultados de los planes de acción del 4to trimestre y cierre 2017. Se consolidó el informe de gestión de 2017 y se publicaron los Planes de Acción 2018 en la página web del Ministerio.</p> <p>El link para visualizar el informe es el siguiente: http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/el-ministerio/modelo-integrado-de-planeacion-y-gestion</p>
Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano-PAAC	Frente al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano se realizaron varias actividades encaminadas al fortalecimiento de cada una de las estrategias que lo componen, así:

ASPECTO	GESTIÓN (noviembre 2017 – febrero)
	<ul style="list-style-type: none"> • Se efectuó el encuentro de gestores territoriales los días 01, 02 y 03 de noviembre de 2017, con la intención de fortalecer el conocimiento frente a los riesgos de proceso y de corrupción. • El 06 de diciembre de 2017 se divulgó mediante correo electrónico la actualización de los riesgos de corrupción de la entidad y su publicación en el repositorio documental del Sistema Integrado de Gestión. • Se desarrolló la actualización del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, el cual, quedó publicado en su versión número 3.0. el 26 de diciembre de 2017 • Se realizaron reuniones en el mes de enero con diferentes áreas del Ministerio del Trabajo, con el fin de establecer las actividades que serían incluidas y otras excluidas del Plan Anticorrupción y Atención al ciudadano 2018. • Con el objetivo de que las dependencias remitan la información a la Oficina de Control Interno, mediante reuniones, recordó a los responsables sus compromisos incluidos en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la vigencia 2018, el cual se publicó (versión número 1 con fecha de 19 de enero de 2018) en la página web del Ministerio del Trabajo, con el propósito de poner a consideración el mismo y lograr la participación de los funcionarios y la ciudadanía en general. • Se ajustó conforme a las observaciones que se remitieron y se publicó la versión 2.0 del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, con fecha 31 de enero de 2018. Actualmente se encuentra vigente la versión 3.0 con fecha 23 de febrero de 2018. • Se diligenció el diagnóstico del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, conforme a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. • La Oficina de Control Interno cumplió con el seguimiento a las estrategias del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, correspondiente al tercer cuatrimestre de la Vigencia 2017 (link:http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/el-ministerio/modelo-integrado-de-planeacion-y-gestion)
Proyectos de inversión:	<p>Conforme a las funciones de la Oficina Asesora de Planeación establecidas en el Decreto 4108 de 2011, relacionadas con el estudio, presentación y ejecución de los proyectos de inversión se desarrollaron actividades en el último cuatrimestre, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En noviembre de 2017 se elaboró el seguimiento y retroalimentación de los resultados obtenidos en el Seguimiento a proyectos de Inversión.

ASPECTO	GESTIÓN (noviembre 2017 – febrero)
	<ul style="list-style-type: none"> • En diciembre de 2017 se realizó el seguimiento y retroalimentación de los resultados obtenidos en el Seguimiento a proyectos de Inversión y se elaboraron los diagnósticos • Se actualizaron los proyectos de inversión que fueron sujetos de ajuste presupuestal según Decreto 2236 del 27 de diciembre de 2017 y se actualizaron todos los proyectos de inversión conforme a la Ley 1879 de diciembre de 2017.
Plan Anual de Adquisiciones	Con relación al periodo de noviembre a diciembre de 2017, de conformidad con las necesidades de la Entidad, se actualizó el Plan Anual de Adquisiciones. En el mes de enero de 2018, se realizó la consolidación, la actualización y publicación del Plan.
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 y en coordinación con la Secretaría General, se elaboraron mensualmente los informes de ejecución presupuestal cuyos resultados se destacan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Noviembre 2017: La ejecución a nivel de obligaciones fue del 77% y en compromisos del 78%. • Diciembre 2017: Se destaca que la ejecución a nivel de obligaciones fue del 88,1% y en compromisos del 99.9%. • Enero 2018: La ejecución a nivel de obligaciones fue del 2,9% y en compromisos del 3,3%. • Febrero 2018: La ejecución a nivel de obligaciones fue del 6,8% y en compromisos del 7,3%. <p>Adicionalmente, en el mes de enero de 2018, se estableció la desagregación del Presupuesto de la presente vigencia, registrándose en el Sistema Integrado de Información Financiera – SIIF Nación, el detalle correspondiente a los Gastos de Personal, Gastos Generales y rubros de los proyectos de inversión de víctimas y desplazados de la violencia.</p> <p>Lo anterior, permitió iniciar la ejecución de los recursos en cada rubro en particular y garantizar el funcionamiento del nivel central, Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo; así como el cumplimiento de los planes de contratación de la entidad.</p>
Racionalización de trámites	A finales del mes de diciembre de 2017, la OAP prorrogó la estrategia de racionalización de trámites; la evidencia reposa en el aplicativo SUIT y en la página web del Ministerio del Trabajo. Adicionalmente, se finalizó el cargue de los datos operativos vigencia 2017 (estadísticas) pertenecientes a los trámites y servicios, reportados por las áreas técnicas, la Dirección de IVC y el Grupo de Atención al Ciudadano. Por último, la OAP concluyó el seguimiento a la Estrategia de Racionalización de Trámites de la vigencia 2017 y definió la de la vigencia 2018.

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIÓN
<p>Una vez consolidados por la Oficina Asesora de Planeación los Autodiagnósticos iniciales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se identificaron entre otros, los siguientes aspectos por mejorar:</p> <p>Gestión Estratégica de Talento Humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima Organizacional y cambio cultural. • Componente retiro de funcionarios. <p>Código de Integridad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se está clarificando con el DAFP la articulación entre el Código de Ética y Código de Integridad, por lo cual no se ha realizado la medición de este autodiagnóstico. <p>Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento al Mapa de Riesgos de Corrupción. 	<p>Se recomienda que la Oficina Asesora de Planeación continúe con el acompañamiento en la evaluación de los Autodiagnósticos, que contribuya a cada responsable en la adecuada elaboración de los planes de acción, cuya finalidad impactará en las adecuaciones y ajustes necesarios para la completa implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.</p>

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
Políticas de Administración del Riesgo	<p>Con el fin de continuar con el mantenimiento de la política de gestión del riesgo en la entidad y la validación de la metodología para su cumplimiento, mediante correo institucional el Grupo Líder del Sistema Integrado de Gestión, solicitó la revisión de los controles y en general del Mapa de Riesgos de corrupción a todas las dependencias del Ministerio del Trabajo.</p> <p>En el marco de las asistencias técnicas realizadas por la Oficina Asesora de Planeación en los meses de noviembre y diciembre de 2017, se verificó la operatividad de los controles en las siguientes Direcciones Territoriales: Antioquia, Caldas, Caquetá, Guainía, Vaupés y Vichada, arrojando como resultado que conocen y entienden la gestión de riesgos en la entidad.</p>

ASPECTO	GESTIÓN
Monitoreo y evaluación del Mapa de Riesgos por Proceso	Una vez analizada la información proveniente de las asistencias técnicas, se modificó el Mapa de Riesgos por Proceso. La necesidad de actualizar la información surgió dentro del riesgo denominado “Falta de recaudo probatorio”, ya que no resultaba pertinente el control relacionado con el seguimiento y monitoreo permanente a los procesos en el cuadro de registro de actividades, toda vez que, con la entrada y vigencia del Sistema de Información Disciplinario-SID, se hizo necesario implementar un nuevo control que afecte tanto la probabilidad y el impacto, consistente en la revisión, actualización y alimentación constante del SID.
Monitoreo y evaluación del Mapa de Riesgos de Corrupción	El mapa de Riesgos de Corrupción se modificó y se socializó el día 06/12/2017 quedando en la versión: 6.0 La justificación del cambio proviene del proceso de Administración Bienes y Servicios - ABS.

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIÓN
<p>Se evidenció en el Autodiagnóstico de MIPG, que el monitoreo a los riesgos realizado por la segunda línea de defensa (Servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo) debe fortalecerse.</p> <p>Adicionalmente, se hace necesario que el seguimiento de los riesgos se efectúe en los términos establecidos.</p>	<p>Se recomienda sensibilizar a los responsables de la segunda línea sobre la importancia de monitorear los riesgos conforme al autodiagnóstico de MIPG, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que las evaluaciones de riesgo y control incluyan riesgos de fraude Monitorear cambios en el riesgo legal, regulatorio y de cumplimiento. • Ayudar a la primera línea con evaluaciones del impacto de los cambios en el SCI • Consolidar los seguimientos a los mapas de riesgo • Los supervisores e interventores de contratos deben realizar seguimiento a los riesgos de estos e informar las alertas respectivas

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
<p>Políticas de Operación</p>	<p>Con relación a las Políticas de operación se realiza revisión y ajuste a los siguientes estándares como parte de la mejora continua del Sistema Integrado de Gestión de Calidad - SIG:</p> <p>En el Cuatrimestre de noviembre 2017 a febrero 2018, se tuvo 16 solicitudes de modificación de documentos en los cuales se destacan los siguientes procesos así:</p> <p>1- Direccionamiento Estratégico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modificación del Procedimiento Gestión de proyectos de inversión DE-PD-02 6.0 diciembre 01 de 2017. • Creación del Formato Seguimiento SPI DE-PD-02-F-021.0 diciembre 01 de 2017. • Modificación de la Guía Planes de Acción DE-PD-01-G-02 3.0 diciembre 01 de 2017. • Modificación del Formato Cuadro Diagnostico Avance Plan de Acción DE-PD-01-G-02-F-01 3.0 diciembre 01 de 2017. <p>2- Calidad y Mejoramiento Continuo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modificación del Mapa de Riesgos Mapa de Riesgos de Corrupción CMC-MR-02 6.0, diciembre 06 de 2017. • Modificación del Mapa de Riesgos de Proceso CMC-MR-01 8.0, enero 08 de 2018. <p>3- Gestión Documental:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modificación del Programa de Gestión Documental GD-PG-01 5.0, febrero 15 de 2018. <p>Se mantiene durante este periodo el Manual de Calidad y operaciones Código: CMC-M-01, Versión: 5.0 de Fecha: Mayo 17 de 2016, que contiene las políticas de operación aprobadas y vigentes en el Marco de Sistema Integrado de Gestión – SIG, que ya han sido objeto de revisión y seguimiento por cada uno de los responsables de proceso y del Grupo Líder de Sistema Integrado de Gestión – SIG, dentro de las actividades planificadas (Asistencias Técnicas de los meses de noviembre y diciembre de 2017) y que también son parte de los criterios de Auditoria Interna de calidad para esta misma vigencia.</p> <p>Adicionalmente en los meses de diciembre de 2017 y enero de 2018 se aprobó las políticas técnicas del sistema de gestión de seguridad de la información SGSI.</p>

ASPECTO	GESTIÓN
Mapa de Procesos	El Ministerio del Trabajo cuenta con (16) diez y seis procesos identificados en el Mapa de Procesos, los cuales se mantienen incluidos en el SIG en el cuatrimestre de noviembre 2017 a febrero 2018, distribuidos así: (6) seis Estratégicos, (2) dos misionales, (6) seis de apoyo y (2) dos de evaluación y control. Estas actividades se encuentran documentadas en sus respectivas caracterizaciones de proceso, y en los meses de enero y febrero de 2018, han sido revisadas por el Grupo Líder del Sistema Integrado de Gestión – SIG, en contraste con las expectativas y necesidades de las partes interesadas y de su contexto estratégico.
Controles en materia de TIC:	La Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación generó el lineamiento de respaldo de información, que incluye el formato bitácora de respaldo y restauración de infraestructura tecnológica, al igual que el formato bitácora de respaldo de usuario final, los cambios se notificaron a la Oficina Asesora de Planeación en el mes de febrero de 2018.
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 se determina la efectividad de ellos.

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIÓN
En el diligenciamiento de la encuesta línea base del FURAG, realizada en noviembre de 2017, en la pregunta 6: “ <i>A partir de la política de administración del riesgo, los gerentes públicos y los líderes de los procesos:</i> ”, se identificó que los líderes de los procesos y los gerentes públicos de la entidad, no evalúan la efectividad de los controles.	Se recomienda a la Oficina Asesora de Planeación, analizar y definir los lineamientos para que los procesos y los gerentes públicos de la entidad evalúen la efectividad de los controles

4. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La información sirve como base para conocer el estado de los controles, así como para conocer el avance de la gestión de la entidad. La comunicación permite que los servidores públicos comprendan sus roles y responsabilidades, y sirve como medio para la rendición de cuentas.

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
<p>Políticas de operación para administración, seguridad y reserva de la información:</p>	<p>La Política de Seguridad de la Información, se creó mediante Resolución 5699 de 2016 y se realizó seguimiento mensualizado, evidencia del mismo es la adquisición e implementación de la herramienta de gestión del SGSI adquirido por el Ministerio del trabajo a finales de 2017.</p> <p>Por otra parte, se modificó y presentó ante el Comité de Gestión y Desarrollo Administrativo para su aprobación, la Política de Protección de Datos Personales y la Política Privacidad y Uso Adecuado del Sitio Web, las cuales quedaron publicadas el 1° de diciembre de 2017.</p>
<p>Canales de comunicación externa e interna</p>	<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 la administración tiene políticas y procedimientos que facilitan su operación.</p> <p>Por otra parte el Grupo de Atención al Ciudadano a través del portal web de la Entidad masifica servicios de interés para la ciudadanía, como el uso de la Línea Anticorrupción, instrumento de recepción de quejas ante presuntos hechos de corrupción, a través de las líneas telefónicas.</p> <p>Así mismo, a través del sistema de Urna de Cristal, plataforma del Gobierno Colombiano se garantiza participación ciudadana y la transparencia gubernamental, donde los ciudadanos pueden hacer llegar inquietudes y propuestas directamente a las entidades gubernamentales y son atendidas conforme los términos legales.</p>
<p>Información y comunicación externa</p>	<p>El Grupo de Comunicaciones consolida la información externa, a saber:</p> <p>1- <i>Redes sociales</i>: Se convirtió en una de las principales herramientas de comunicación y divulgación de la entidad, que además, ha facilitado la interacción y la constante participación de la ciudadanía, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Twitter</u>: A febrero de 2018, el Ministerio del Trabajo en este canal de comunicación cuenta con 278.810 seguidores. Entre noviembre de 2017 y febrero 2018 Se realizaron un total de 2.491 tuits (publicaciones), se obtuvo un promedio de 1'.436.250 impresiones (visualización en las publicaciones), un promedio de 3.670 menciones y el aumento de 2.235 nuevos seguidores en promedio por mes. • <u>Facebook</u>: A febrero de 2018, el Ministerio del Trabajo en este canal de comunicación cuenta con 140.111 seguidores, y en el periodo de noviembre de 2017 a febrero de 2018 alcanzó un promedio de 2.380 me gusta en el FanPage.

ASPECTO	GESTIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> • <u>YouTube</u>: A febrero de 2018, el Ministerio del Trabajo en este canal de comunicación cuenta con 5.725 suscriptores. Durante el periodo noviembre de 2017 a febrero de 2018, ha obtenido un promedio de 167 nuevos suscriptores cada mes, así como un promedio de 95.938 visualizaciones en los contenidos audiovisuales de la cuenta oficial del MinTrabajo. • <u>LinkedIn</u>: A febrero de 2018, el MinTrabajo cuenta con 4.098 seguidores en este canal de comunicación. <p>2- <i>Portal web</i>: Es la herramienta fundamental en el proceso de comunicación, 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> <p>Para el año 2017 se realizó la actualización y montaje de un nuevo portal web, que entre noviembre de 2017 y febrero de 2018, logró la publicación de 140 boletines de prensa que divulgaron la gestión de la entidad en diferentes temas de política laboral. Entre dicho periodo también se logró un promedio de 470.513 visitas a la página web.</p> <p>3- <i>Correo masivo externo</i>: Otra de las herramientas con las que cuenta la entidad es el correo masivo externo que permite la difusión de información, comunicados y boletines para diferentes medios, prensa, entidades externas y demás. Durante el periodo de noviembre de 2017 y febrero de 2018 se realizaron 97 envíos a prensa a través de correo masivo de la entidad en la cuenta prensa@mintrabajo.gov.co</p> <p>4- <i>Campañas de comunicación externa e interna</i>: Durante el periodo de noviembre de 2017 y febrero de 2018 se elaboraron diferentes campañas de comunicación externa como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Negociación del salario mínimo. • Programa Estado Joven. • Difusión sobre prima para los trabajadores domésticos. • Erradicación y prevención del trabajo infantil. • Cierre de Gestión 2017. • Nivelación Salarial de los funcionarios del Ministerio del Trabajo. • Divulgación de logros del Ministerio del Trabajo. • Divulgación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.. <p>Para la realización de estas campañas se desarrollaron y generaron varios contenidos comunicacionales entre piezas gráficas y audiovisuales. En total: 79 piezas gráficas y 64 contenidos audiovisuales.</p>

ASPECTO	GESTIÓN
Información y comunicación interna	<p>La comunicación interna de la entidad busca mejorar la cultura y clima organizacional de los servidores públicos en el nivel central y las direcciones territoriales, a través de la información y divulgación de las diferentes actividades desarrolladas en el Ministerio con el ánimo también 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> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Correo masivo interno</i>: Herramienta dinámica y fundamental para el fortalecimiento de las estrategias de comunicación interna, que permite informar y mantener en contacto a todos los funcionarios de la entidad. En el periodo entre noviembre 2017 y febrero de 2018, se realizaron 124 envíos internos de comunicación masiva. <p>Un avance clave en esta herramienta fue la actualización de las plantillas para la difusión de información por temáticas de interés en la entidad. Estas plantillas, tienen como novedad un nuevo diseño y la integración de extensiones nuevas, para comunicar y enlazar con los funcionarios encargados de los procesos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Intranet</i>: Es una herramienta que se desarrolló en conjunto la pasada vigencia, con la actualización y nueva plataforma web de la entidad. Si bien aún no se encuentra al aire y en funcionamiento (<i>estará al aire la semana del 12 de marzo del presente</i>), se adelanta una campaña de expectativa interna para su pronto lanzamiento como herramienta de comunicación entre los funcionarios de la entidad. <p>Esta herramienta tecnológica evitará el gasto de papel y agilizará trámites y procesos al conectar con diferentes actividades clave de la entidad como: novedades de la nómina, bienestar, sistema integrado de gestión, a demás de aportar y contribuir a la debida cultura organizacional, entre otros.</p>
Sistemas de Información (Gestión de tecnologías de información) y comunicación	<p>Durante el último cuatrimestre de noviembre de 2017 y febrero de 2018, la Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación, desarrolló los sistemas de información de la segunda fase de <i>migestión</i>, el módulo de focalización de víctimas – <i>PRIEV</i>, <i>micalculadora</i>, y realizó la implementación de la ventanilla de radicación web como esquema de entrada de trámites y servicios en línea de la entidad.</p> <p>Adicionalmente, las Oficinas de Tecnologías de la Información y de Comunicación adelantaron cruces de información mensualmente, sobre las bases de datos de PILA, RUAF 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. En total se hicieron 40 reportes, para el periodo de noviembre 2017 a febrero 2018.</p>

ASPECTO	GESTIÓN																									
Transparencia y acceso a la información pública:	<p>En el portal web del Ministerio del trabajo se encuentra el link en el menú de Transparencia, en el cual se tiene publicado la información que debe cumplir la entidad sobre el tema, de acuerdo con la Resolución 3564 de 2015. Adicionalmente, se iniciaron acercamientos con las dependencias misionales para verificar el estado de la información publicada y ajustar sus contenidos.</p> <p>Por otra parte desde el grupo de Comunicaciones, como encargados de la administración del portal web del ministerio, viene realizando un proceso continuo de actualización de la información contenida en el link de Transparencia y Acceso a la Información Pública</p>																									
Gestión documental	<p>Durante noviembre de 2017 y febrero de 2018, se impartió capacitación sobre el programa de gestión documental a la Dirección de Riesgos Laborales y la Oficina de Cooperación Internacional. Se realizaron las capacitaciones correspondientes al nuevo gestor documental del Ministerio del Trabajo a los nuevos contratistas y funcionarios del Nivel Central y por último, recapitación de Babel, a las Direcciones Territoriales Atlántico y Cauca.</p> <p>La radicación de correspondencia nacional tuvo el siguiente comportamiento entre los meses de noviembre de 2017 y febrero de 2018:</p> <table border="1" data-bbox="799 1104 1278 1371"> <thead> <tr> <th>Mes</th> <th>Entradas</th> <th>Salidas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>nov-17</td> <td>19842</td> <td>19565</td> </tr> <tr> <td>dic-17</td> <td>17250</td> <td>18216</td> </tr> <tr> <td>ene-18</td> <td>18176</td> <td>16617</td> </tr> <tr> <td>feb-18</td> <td>21819</td> <td>21998</td> </tr> </tbody> </table> <p>Con respecto al contrato para el servicio de mensajería, se tiene suscrito el contrato con Servicios Postales Nacionales y se suscribió el Contrato No. 161 de 2018.</p> <p>El consolidado de préstamo de documentos Bodegaje y custodia de los archivos del Ministerio en el cuatrimestre de noviembre 2017 y febrero de 2018 fue así:</p> <table border="1" data-bbox="867 1625 1208 1892"> <thead> <tr> <th>Mes</th> <th>Solicitudes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>nov-17</td> <td>79</td> </tr> <tr> <td>dic-17</td> <td>51</td> </tr> <tr> <td>ene-18</td> <td>116</td> </tr> <tr> <td>feb-18</td> <td>185</td> </tr> </tbody> </table>	Mes	Entradas	Salidas	nov-17	19842	19565	dic-17	17250	18216	ene-18	18176	16617	feb-18	21819	21998	Mes	Solicitudes	nov-17	79	dic-17	51	ene-18	116	feb-18	185
Mes	Entradas	Salidas																								
nov-17	19842	19565																								
dic-17	17250	18216																								
ene-18	18176	16617																								
feb-18	21819	21998																								
Mes	Solicitudes																									
nov-17	79																									
dic-17	51																									
ene-18	116																									
feb-18	185																									

ASPECTO	GESTIÓN
	<p>De otra parte, los ajustes a las Tablas de Retención Documenta se radicaron en el Archivo General de la Nación el 17 de noviembre de 2017. Dicha entidad respondió al Ministerio, mediante radicado 11EE2017410000000065512 en la cual informa que en el lapso de 90 días hábiles expedirán una respuesta final, lo cual se estima para el mes de abril de 2018.</p> <p>En el mismo sentido, se presentó ante el Comité de Desarrollo Administrativo del Ministerio, la solicitud de eliminación de series documentales que ya cumplieron su tiempo de retención del entonces Ministerio de la Protección Social y finalmente, se entregaron los diferentes soportes para adelantar la eliminación de los inventarios a las Direcciones Territoriales.</p> <p>Finalmente, en este componente, es preciso manifestar, que el Archivo General de la Nación realizó una visita de inspección y vigilancia para verificar el cumplimiento de las acciones establecidas en el Plan de Mejoramiento Archivístico-PMA, además de lo establecido en la Ley 594 de 2000, Ley 397 de 1997 modificada por la Ley 1185 del 2008, Ley 1712 de 2014 y demás normatividad sobre el particular.</p> <p>Como resultado de la visita, la entidad definió las nuevas acciones a ser incluidas en el PAM, en aras de subsanar los hallazgos detectados en dicha visita. Dicho Plan fue aprobado por el Comité de gerencia y Desarrollo Institucional celebrado el 28 de febrero de 2018 y radicado en el Archivo general de la nación el 5 de marzo de los corrientes.</p>

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIÓN
<p>De acuerdo con lo evidenciado por el Archivo General de la Nación-AGN, el Ministerio de Trabajo, debe fortalecer los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualización, aprobación y adopción de las tablas de retención Documental de la entidad. • Aprobación por acto administrativo del programa de gestión Documental. • Implementar en la entidad los inventarios documentales. • Capacitar al personal de archivo. • Conformar los archivos públicos-TVD. • Organización de los archivos de gestión. • Disposición final de los documentos. • Historias laborales. • Sistema Integrado de Conservación-SIC. 	<p>Continuar implementando estrategias que fomenten el desarrollo óptimo de las actividades establecidas en el Plan de Mejoramiento Archivístico y que se ajusten a la normatividad sobre la materia, que ocasionaron la realización de los hallazgos del AGN.</p> <p>Así mismo, realizar los seguimientos al Plan de Mejoramiento Archivístico, que le compete a la entidad y a la Oficina de Control Interno.</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																
Autoevaluación Institucional:	<p>La entidad posee diferentes estrategias para que los procesos apliquen 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 el Sistema Integrado de Gestión. • Controles para mitigar los riesgos de los procesos y de corrupción. • Subcomités Integrados de Gestión, presididos por el responsable o líder del proceso y actores de los procesos donde además de analizar la gestión y verificar el cumplimiento de planes y programas en los cuales participa, se fomenta la cultura del Autocontrol por medio de la evaluación de los controles internos asociados a los procesos. 																
Evaluación Independiente	<p>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 31 de diciembre de 2017 fue:</p> <table border="1" data-bbox="673 1549 1414 1791"> <thead> <tr> <th rowspan="2">PLAN VIGENTE</th> <th colspan="4">Metas</th> <th rowspan="2">Total</th> </tr> <tr> <th colspan="2">Cumplidas</th> <th colspan="2">En ejecución en término</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ministerio del Trabajo</td> <td>311</td> <td>83%</td> <td>62</td> <td>17%</td> <td>373</td> </tr> </tbody> </table> <p>Frente a la ejecución del programa Anual de Auditoría, desarrollado por la Oficina de Control Interno, a 31 de diciembre de 2017, su cumplimiento fue el siguiente:</p>	PLAN VIGENTE	Metas				Total	Cumplidas		En ejecución en término		Ministerio del Trabajo	311	83%	62	17%	373
PLAN VIGENTE	Metas				Total												
	Cumplidas		En ejecución en término														
Ministerio del Trabajo	311	83%	62	17%	373												

ASPECTO	GESTIÓN	
	ACTIVIDADES	REALIZADAS
	Seguimientos y Requerimiento de Ley	34
	Evaluaciones al Sistema de Control Interno	22
	Auditorías Internas de Calidad	3
	Asesorías y Acompañamiento	3
	TOTAL	62

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIÓN
Frente al Plan de Mejoramiento de la Contraloría General de la República, se evidencia que aproximadamente 300 metas corresponden a las vigencias evaluadas 2011-2015, por parte del ente fiscalizador, las cuales se encuentran cumplidas y no han sido depuradas por la entidad, en aras de que lo transmitido por el SIRECI se ajuste a la realidad.	Realizar mesas de trabajo entre la Oficina de Control Interno y los responsables de dichas metas, con el fin de analizar su cumplimiento y efectividad, de tal manera que el seguimiento que se transmita por el SIRECI en el mes de julio de 2018, esté actualizado.

CONCLUSIÓN
La Oficina de Control Interno considera que el Sistema de Control Interno del Ministerio del Trabajo se encuentra en un nivel de madurez satisfactorio, aportando de manera constante actividades que contribuyen para alcanzar un nivel óptimo con relación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.