

**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

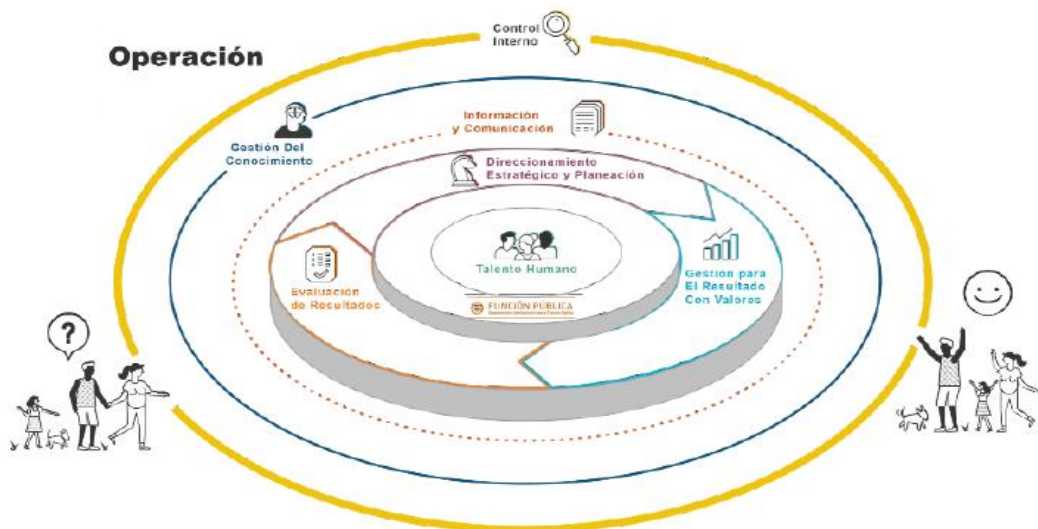
Periodo evaluado: julio a octubre de 2018

Fecha de elaboración: 13 noviembre 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 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. **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**.

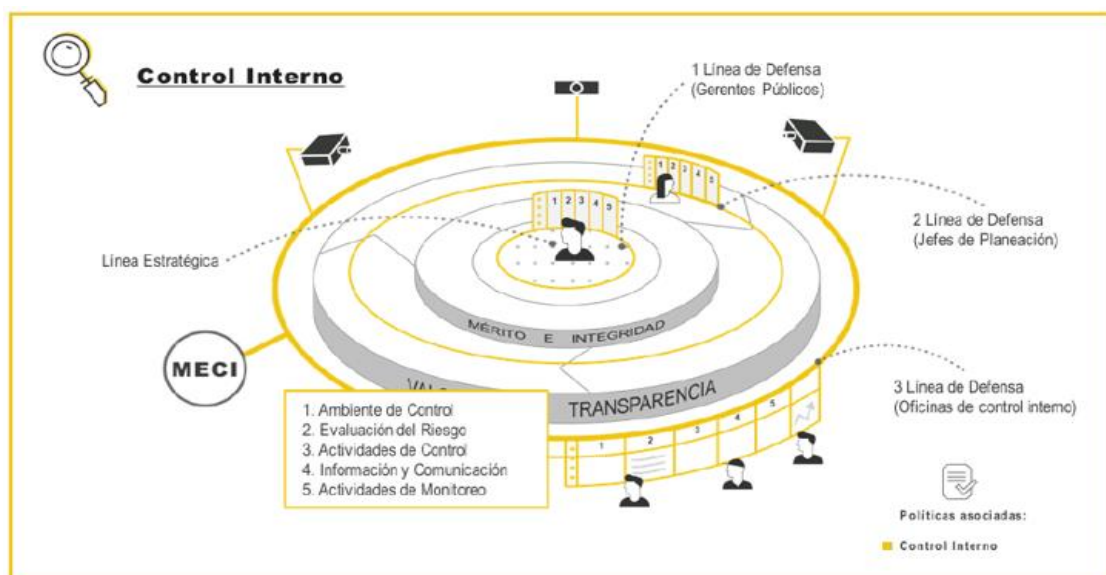
Adicionalmente, cada dimensión se desarrolla a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales fueron señaladas en los Decretos 1499 de 2017 y 1299 de 2018, así:

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
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, 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 ESTRATGICA

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 julio - octubre 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 (julio – octubre 2018)
Integridad (valores) y principios del servidor público	<p>La Subdirección de Gestión del Talento Humano a través del Grupo de Capacitación y Bienestar Laboral solicitó el 18 de junio, un concepto a la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio, sobre la viabilidad de cambiar el nombre del Código de Integridad.</p> <p>Por otra parte, las intervenciones de clima laboral, donde se fortaleció el tema del Código de Integridad se desarrollaron en 17 Direcciones Territoriales; en las restantes se suspendieron por falta de asignación de recursos.</p> <p>En este periodo se practicó la Intervención de Clima Laboral-Socialización Código de Integridad en la Dirección Territorial de Putumayo el 5 de julio de 2018.</p> <p>El Grupo de Capacitación y Bienestar Laboral ha continuado en el fortalecimiento y la socialización de los valores como: Justicia, Compromiso, Respeto, Honestidad y Diligencia, incluyendo este tema en las actividades de Bienestar Laboral, a saber: “Soy Productivo-Pre Pensionados”, Halloween, Caminatas ecológicas entre otras.</p>
Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.	<p>Se llevó a cabo un comité el 18 de julio de 2018, en el cual se aprobó el Estatuto de Auditoría y el Código de Ética de los Auditores, así mismo, se divulgó la Carta de representación a ser aplicada por la OCI a partir de la vigencia 2019, por otra parte, se presentó el informe a ser enviado a la Contraloría General de la Republica, del seguimiento al plan de mejoramiento a 30 de junio de 2018.</p>
Estructura Org. y Niveles de Autoridad y Respons.	<p>En el periodo objeto del presente informe, la administración no efectuó modificaciones a su estructura. El Ministerio del Trabajo continúa con la establecida en el Decreto 4108 del 2011 y sus modificatorios.</p>
Talento Humano (Selección, capacitación, evaluación del desempeño, calidad de vida laboral y retiro)	<p>Selección:</p> <p>Se dio inicio al tercer proceso de encargos de 2018, a través del correo electrónico y la pagina web de la entidad, en el que se ofertaron 19 cargos que se encontraban en vacancia, no obstante, no los ocuparon, debido a que los ofertados se suprimieron de la planta de personal por medio del Decreto 1497 del 06 de agosto de 2018.</p> <p>Por último para el periodo de julio a octubre del 2018, se presentaron 29 nombramientos en el Ministerio del Trabajo.</p> <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 fueron:</p>



ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2018)			
	#	CAPACITACIÓN	Dirección Territorial	FECHA
	1	Coaching – Liderazgo	Nivel central Bogotá Cundinamarca	26/06/18 - 27/07/18
	2	CPACA	Cúcuta	17/07/18 - 18/07/18
	3	CPACA	Villavicencio	23/07/18 - 24/07/18
	4	CPACA	Tunja	18/07/18 - 25/07/18
	5	Construcción de Capacidades Administrativas para la Paz y Resolución de Conflictos	Cali	30/07/18 - 31/07/18
	6	Construcción de Capacidades Administrativas para la Paz y Resolución de Conflictos	Armenia	18/07/18 - 01/08/18
	7	Coaching – Liderazgo	Montería	26/06/18 - 27/07/18
	8	seguridad y salud en el trabajo	Bogota	03/08/18 - 17/08/18
	9	CPACA	Riohacha	13/08/18 - 14/08/18
	10	Argumentación Jurídica	Medellín	21/09/18 - 28/09/18
	11	Argumentación Jurídica	Bucaramanga	24/09/18 - 02/10/18
	12	Argumentación Jurídica	Bogotá	27/09/18 - 04/10/18
	13	Derecho Laboral	Pereira	16/10/18 - 17/10/18
	14	Derecho Laboral	Santa Marta	17/10/18 - 24/10/18
	15	Derecho Laboral	Tunja	18/10/18 - 25/10/18
	16	CPACA	Neiva	22/10/18 - 29/10/18
<p>Calificación de Servidores de Carrera y Provisionalidad:</p> <p>Frente a los funcionarios de carrera, en el cuatrimestre se realizaron las evaluaciones correspondiente al periodo 01/02/18-31/7/18 y de los funcionarios en provisionalidad: 01/01/2018 al 30/06/2018.</p> <p>Calidad de Vida Laboral y Retiro:</p> <p>El grupo de Capacitación y Bienestar Laboral llevó a cabo el programa “SOY PRODUCTIVO” del 22 al 25 de agosto de 2018, el cual tuvo como objetivo el reconocimiento y la formación de los funcionarios próximos a pensionarse, preparándolos para el cambio y para asumir nuevos retos, trabajando temas como: salud, familia, finanzas, nutrición y creación de grupos de amigos para fortalecer la relaciones interpersonales; el evento contó con la participación de 32 funcionarios del Ministerio del Trabajo a Nivel Nacional reunidos en las instalaciones de compensar – LAGOSOL.</p>				

ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2018)								
	<p>Por otra parte, El Grupo de Gestión Pensional cuenta con procedimientos internos de retiro del servicio de funcionarios del Ministerio del Trabajo, por las siguientes causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pensión de Vejez. • Pensión de Invalidez. • Retiro Forzoso por edad. <p>A continuación, se presentan las novedades de los funcionarios que salieron del servicio en el cuatrimestre de julio a octubre de 2018:</p> <table border="1" data-bbox="553 642 1344 852"> <thead> <tr> <th>NOVEDADES</th> <th>NÚMERO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Retiro por pensión de vejez</td> <td>Seis (6)</td> </tr> <tr> <td>Retiro forzoso</td> <td>Tres (3)</td> </tr> <tr> <td>Retiro por invalidez</td> <td>Dos (2)</td> </tr> </tbody> </table> <p>Es de precisar que, la Subdirección de Gestión del Talento Humano, revisa la situación administrativa de los servidores con novedad de pre-pensión garantizando la inclusión en la nómina de pensionados, atendiendo los parámetros del Decreto 2245 de 2012 y los lineamientos jurisprudenciales de protección Constitucional.</p>	NOVEDADES	NÚMERO	Retiro por pensión de vejez	Seis (6)	Retiro forzoso	Tres (3)	Retiro por invalidez	Dos (2)
NOVEDADES	NÚMERO								
Retiro por pensión de vejez	Seis (6)								
Retiro forzoso	Tres (3)								
Retiro por invalidez	Dos (2)								
<p>Plan Estratégico Institucional – PEI y Plan de Acción Anual – PAA</p>	<p>Plan Estratégico Institucional:</p> <p>A través de la Oficina Asesora de Planeación-OAP del Ministerio del Trabajo, se realiza el 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> <p>Del tercer trimestre de 2018 se tienen los siguientes resultados:</p> <p>El Plan estratégico Institucional orienta sus acciones al cumplimiento de los (5) cinco objetivos sectoriales y de sus objetivos institucionales a través de (64) indicadores, distribuidos por dependencias. Su grado de cumplimiento a 30 de septiembre de 2018 fue de 89.53% que corresponde al avance promedio del cumplimiento de las dependencias.</p> <p>El avance de los indicadores de impacto fue de 99.41%, de gestión 94.45% y de producto 73.80%.</p> <p>Según información de la OAP, los resultados de los objetivos sectoriales fueron los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N°1 (<i>Promover la protección de los derechos fundamentales del trabajo</i>): 86.22%, • N° 2 (<i>Fomentar la dinámica de los mercados laborales</i>): 86.77%. • N° 3(<i>Crear condiciones laborales para la población</i>): 97.69%. • N° 4 (<i>Fortalecer el Sistema de Seguridad Social</i>): 98.36 %. • N° 5 (<i>Fortalecer las instituciones del Sector Trabajo</i>): 85.63%. 								

ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2018)
	<p>Plan de Acción:</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"> • Inducciones a los nuevos directivos con la siguiente información: resultados planes estratégico y de acción, seguimiento a proyectos de inversión, resultados SINERGIA, avances compromisos posconflicto, por cada Dirección, Oficina y Grupo del Ministerio del Trabajo. • En la segunda semana de julio, seguimiento, observaciones y ajustes del registro Plan de Acción que efectuaron los responsables en el SIPGES. • Elaboró de informe de resultados del Plan Acción a 31 de marzo de 2018. • En la segunda y tercera semana de octubre se efectuó el segundo seguimiento, observaciones y ajustes del registro Plan de Acción en el SIPGES, a 30 de junio. • El día 31 de octubre se llevó acabo una prueba piloto en la territorial Bogotá, donde se implementó la metodología para dar inicio a la formulación de los Planes de Acción 2019. <p>El link para visualizar el Plan de Acción de la vigencia 2018:</p> <p>http://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/planes-de-accion</p>
<p>Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano-PAAC</p>	<p>En cuanto 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se realizó la publicación del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, versión 4.0 del 06 de julio de 2018. <p>http://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/plananticorruptcion-y-de-atencion-al-ciudadano</p> <ul style="list-style-type: none"> • La OAP en conjunto de la Oficina de TIC, adelantó reuniones con el propósito de materializar la actualización de la Guía y Política de Administración de Riesgos y Oportunidades, con base a los lineamientos impartidos en agosto de 2018 por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). • La Oficina de Control Interno efectuó seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, correspondiente al segundo cuatrimestre (Informe 2018-ARL-40 del 13 de septiembre de 2018). • Se realizaron diferentes gestiones frente al cumplimiento de las estrategias de racionalización de trámites y de estado simple, que se describen con mayor detalle en el componente “Racionalización de trámites” del presente escrito. • En el mes de julio se elaboró un informe de actividades del sector trabajo al Congreso de la Republica, que comprende la gestión entre julio de 2017 y junio de 2018 (link de consulta: https://bit.ly/2Docyxn).

ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2018)																	
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 efectuaron actividades en el último cuatrimestre, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brindó asesoría y asistencia técnica para modificaciones presupuestales y se emitieron certificaciones y conceptos de viabilidad tanto de proyectos del Ministerio como de las entidades del sector. • Realizó seguimiento a la aprobación de proyectos por parte del Departamento Nacional de Planeación-DNP y brindó asesoría en los proyectos para los cuales el DNP solicitó ajustes. <p>Como parte de las evidencias se encuentra el Sistema Unificado de Inversión y Finanzas Públicas – SUIFP.</p>																	
Plan Anual de Adquisiciones	<p>Con relación al periodo de julio a octubre de 2018, se actualizó el Plan Anual de Adquisiciones-PAA de conformidad con las necesidades de la Entidad, y el mismo, se encuentra publicado en la plataforma SECOP II.</p>																	
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> <table border="1" data-bbox="565 1115 1334 1402"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Mes</th> <th colspan="2">Ejecución</th> </tr> <tr> <th>Obligaciones</th> <th>Compromisos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Julio</td> <td>40%</td> <td>46%</td> </tr> <tr> <td>Agosto</td> <td>47%</td> <td>52%</td> </tr> <tr> <td>Septiembre</td> <td>52%</td> <td>57%</td> </tr> <tr> <td>Octubre</td> <td>60%</td> <td>64%</td> </tr> </tbody> </table> <p>En materia presupuestal, es importante precisar que el Presupuesto del Ministerio del Trabajo está compuesto en un 98,95% por recursos de seguridad social en Pensiones (Colpensiones, Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional – FOPEP, Fondo de Solidaridad Pensional y Otros Recursos de Seguridad Social para garantizar el pago de pensiones del ámbito Nacional).</p>	Mes	Ejecución		Obligaciones	Compromisos	Julio	40%	46%	Agosto	47%	52%	Septiembre	52%	57%	Octubre	60%	64%
Mes	Ejecución																	
	Obligaciones	Compromisos																
Julio	40%	46%																
Agosto	47%	52%																
Septiembre	52%	57%																
Octubre	60%	64%																
Racionalización de trámites	<p>Teniendo en cuenta la responsabilidad de la Oficina Asesora de Planeación-OAP emanada de la Resolución 1099 de 2017, sobre la política de Racionalización de Trámites, se ha realizado el monitoreo permanente al avance de la estrategia de Racionalización de trámites en la vigencia 2018.</p> <p>Por lo anterior, la OAP desarrollo las siguientes gestiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Julio: Realizó el cargue de información datos estadísticos trámites y servicios publicados en SUIT 																	

ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2018)
	<ul style="list-style-type: none"> • Agosto: Participó y asesoró en la definición del Plan 100 días. Entre las actividades se contempló la implementación de la Ventanilla Única de Trámites y Servicios del Ministerio del Trabajo. Por otra parte, efectuó mesa de trabajo realizada con el Departamento Administrativo de Función Pública DAFP y la Dirección de IVC, donde se avanzó en los lineamientos para realizar las actualizaciones de las Hojas de Vida de los tramites y/o servicios. • Septiembre: Mediante memorando 08SI201833000000022111 se solicitó concepto jurídico y técnico a la Oficina Asesora Jurídica, Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, y las Direcciones de IVC, Generación y Protección del Empleo y Derechos Fundamentales, sobre eliminación de Trámites de la Entidad. • Octubre: Participó en charla “<i>Presentación Campaña Estado Simple, Colombia Ágil</i>”. Así mismo, se actualizaron las hojas de vida de 20 trámites y/o servicios vinculados a la estrategia de racionalización de la vigencia 2018 <p>De otra parte, la Oficina de Control Interno efectuó seguimiento a 30 de septiembre de 2018, a los trámites del Ministerio registrados en el SUIT (Informe 2018-ARL-43 del 11 de octubre de 2018).</p>

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIÓN
<p>Frente a los aspectos por fortalecer del cuatrimestre anterior (marzo a junio de 2018), se gestionaron actividades como el programa “<i>SOY PRODUCTIVO</i>” encaminadas a la optimización del componente de retiro de funcionarios.</p> <p>De otra parte, los informes trimestrales de seguimiento al Plan de Acción se han emitido con retraso, debido a cambios metodológicos por parte de la Oficina Asesora de Planeación, con el fin de garantizar que la información generada sea confiable y veraz. Es de precisar, que a 31 de octubre no se había oficializado el correspondiente al tercer trimestre de la vigencia.</p> <p>Adicionalmente, en los informes emitidos por la OCI, relacionados con el Plan de Acción, se han detectado limitantes que podrían generar inconvenientes en la calificación de los diez puntos que debe asignar a las dependencias, los cuales deben ser tenidos en cuenta en la Evaluación del desempeño de los funcionarios de carrera.</p>	<p>Se recomienda a la Oficina Asesora de Planeación lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agilizar el acompañamiento en la ejecución de los planes de acción de los Autodiagnósticos, con el fin de subsanar las debilidades detectas y en aras de propender por una mejor calificación del MIPG, otorgada el DAFP. • Adelantar las gestiones necesarias para que se ajusten los porcentajes de avance en el SIPGES que no concuerdan con lo evidenciado por la OCI en sus seguimientos, de tal manera que al final de la vigencia, exista coherencia entre lo reportado en dicho aplicativo y la calificación que va a generar la Oficina de Control interno para las dependencias.

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 (julio – octubre 2018)
<p>Políticas de Administración del Riesgo</p>	<p>El equipo Directivo del Ministerio con el acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación realizó el seguimiento y monitoreo al contexto externo e interno de la entidad para determinar la conveniencia y eficacia de los lineamientos para el tratamiento, manejo y seguimiento a los riesgos que afectan el logro de los objetivos institucionales.</p> <p>Adicionalmente, en la Auditoría de Certificación del Sistema de Gestión de Calidad de la Entidad se incluyeron los 16 procesos que se les realizó Auditoría entre el 04 y el 24 de Julio de 2018, la cual incluía el cumplimiento de la Guía y Política de Administración del Riesgo y Oportunidades, así como, la aplicación de los controles establecidos en los Mapas de Riesgo por Procesos y de Corrupción, obteniendo como resultado lo siguiente: <i>Es conveniente contar con un enfoque de gestión integral del riesgo, relacionando el riesgo operacional en los procesos, con los planes de tratamiento y monitoreo de los riesgos para la continuidad en la prestación de los servicios</i>”.</p> <p>De otra parte, la Oficina Asesora de Planeación ha venido desarrollando la adecuación de la Guía y Política de Administración del Riesgo y Oportunidades, junto con los Profesionales de la Oficina TIC (Encargados del sistema de Gestión de Seguridad de la Información SGSI) para que este documento sea presentado a la Alta Dirección para aprobación en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.</p>
<p>Monitoreo y evaluación del Mapa de Riesgos por Proceso</p>	<p>En los meses de julio a octubre de 2018 los Asesores del Grupo Líder SIG de la Oficina Asesora de Planeación han revisado, monitoreado y ajustado los Riegos de los 16 Procesos del Sistema de Gestión de Calidad junto con los responsables de la segunda línea de defensa, Responsables de Proceso, Jefes de Oficina, Coordinadores de Grupo etc.</p> <p>Por otra parte, de conformidad con la acción correctiva elevada por el Proceso de Gestión de Servicio a la Ciudadanía, proveniente del informe de Actividades del proceso de Evaluación independiente, se actualizó el Riesgo del Proceso:</p> <p><i>Traslado y respuesta de PQRSD fuera de los términos y/o respuesta incompleta, el cual, se encuentra publicado en el repositorio documental SIG y el link para su consulta es el siguiente:</i></p> <p>http://app2.mintrabajo.gov.co/SIG/Account/Login.aspx</p>

ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2018)
Monitoreo y evaluación del Mapa de Riesgos de Corrupción	<p>La Oficina de Control Interno efectuó seguimiento al Mapa de Riesgo de Corrupción con corte al 31 de agosto de 2018 (Informe 2018-ARL-41 del 13 de septiembre de 2018), remitido a la Oficina Asesora de Planeación para su conocimiento y fines pertinentes. Así mismo, se encuentra publicado en la página web del Ministerio del Trabajo.</p> <p>La OAP mediante memorando 8SI201811000000022659 impartió lineamientos frente a los Subcomités Integrados de Gestión, sobre los temas que se deben contemplar en el desarrollo de las reuniones, en particular, menciona el seguimiento a la implementación y funcionamiento de los controles de los riesgos de gestión y de corrupción, además de la verificación de la materialización o no de los riesgos asociados a cada uno de los procesos, Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales de la entidad.</p>

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIÓN
<p>Según los aspectos a fortalecer en el componente evaluación del riesgo del cuatrimestre anterior (marzo a junio de 2018), se desarrollaron actividades frente al monitoreo de los riesgos por parte de la segunda línea.</p> <p>No obstante lo anterior, en la Auditoría de Certificación del Sistema de Gestión de Calidad, se evidenció: <i>“Es conveniente contar con un enfoque de gestión integral del riesgo, relacionando el riesgo operacional en los procesos, con los planes de tratamiento y monitoreo de los riesgos para la continuidad en la prestación de los servicios”</i></p>	<p>Atender los resultados de la auditoría de Certificación del Sistema de Gestión de Calidad de la Entidad en la que se incluya un cronograma para subsanar las debilidades detectadas.</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 (julio – octubre 2018)
Políticas de Operación	De acuerdo con los Decretos 1499 de 2017 y 1299 de 2018, relacionado con la actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el Ministerio del Trabajo viene adoptando la actualización del mismo, por lo que durante los meses de agosto y septiembre de 2018, se analizó la calificación inicial de los 15 autodiagnósticos y se elaboró un cronograma con el fin de hacer seguimiento a los resultados de estos y a las acciones establecidas en los planes de acción.

ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2018)
	Es importante recordar que, a principios de la vigencia 2019, se llevara a cabo por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) la Evaluación del Desempeño Institucional, para lo cual es prioritario asegurar que se hayan atendido las debilidades identificadas en la evaluación anterior del FURAG y las de los autodiagnósticos.
Mapa de Procesos	<p>El Ministerio del Trabajo cuenta con un Mapa de 16 procesos, los cuales se están publicados en el SIG, distribuidos así: (6) seis Estratégicos, (2) dos misionales, (6) seis de apoyo y (2) dos de evaluación y control.</p> <p>El Mapa de Procesos se auditó en julio de 2018, por parte de ICONTEC en el ejercicio de Certificación etapa I, la cual, contempló la revisión documental del sistema.</p> <p>Finalmente, se tiene previsto el cambio de versión de la Caracterización del Proceso de Gestión Documental.</p>
Controles en materia de TIC:	La Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación estableció con la Oficina Asesora de Planeación, la necesidad de integrar en la guía de gestión del riesgo los referentes a temas de seguridad de la información, la cual quedará incluida en la propuesta de la versión 4.0 de la Guía Política de Administración del Riesgo.
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.

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIÓN
Lograr que el Ministerio del Trabajo cuente con un Modelo Integrado de Planeación y Gestión, acorde con lo establecido por el Gobierno Nacional.	Frente a la calificación inicial de los autodiagnósticos de las 15 Políticas de Gestión, se hace necesario agilizar los la formulación y puesta en marcha de los planes de acción, que subsanen las debilidades identificadas, teniendo en cuenta la medición del DAFP que se adelantará en febrero de 2019.

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 (julio – octubre 2018)
<p>Políticas de operación para administración, seguridad y reserva de la información:</p>	<p>La Oficina de TIC en la gestión de políticas de seguridad de la información realizó las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñó una política con respecto a la seguridad de las bases de datos. • Elaboró una propuesta de resolución junto con el grupo de Recursos Físicos para el cumplimiento de las políticas de seguridad que involucran a todo el personal del Ministerio del Trabajo en cuanto a la Implementación de tarjetas de proximidad y acceso de visitantes.
<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. Para la administración tiene políticas, protocolos y procedimientos que facilitan su operación.</p> <p>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. En sus canales de comunicación interna se divulga la información de los avances de la entidad en temas internos a través de la Intranet y el correo masivo interno.</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, por medio de las líneas telefónicas.</p> <p>Así mismo, mediante el sistema de la Urna de Cristal del Gobierno Colombiano, se garantiza la 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>Finalmente, la Oficina de las TIC, diseñó un protector de pantalla para la publicación de información interna sobre temas de seguridad.</p>
<p>Información y comunicación externa</p>	<p>El Grupo de Comunicaciones opera la información externa, de la siguiente manera:</p> <p>1- <i>Redes sociales:</i> Se convirtieron en 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 octubre de 2018, el Ministerio del Trabajo en este canal de comunicación cuenta con 315.595 seguidores. Entre julio y octubre de 2018 se realizaron un total de 2.533 tuits (publicaciones), se obtuvo un promedio de 2'.721.000 impresiones (visualización en las publicaciones), 5.707 menciones y el aumento de aproximadamente 5.620 nuevos seguidores por mes. • <u>Facebook:</u> A octubre de 2018, se cuenta con 155.072 seguidores, y para el periodo de julio a octubre de 2018 se alcanzó un promedio de 2.534 me gusta en el FanPage.

ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2018)
	<p>• <u>YouTube</u>: A octubre de 2018, se cuenta con 7.037 suscriptores. Durante el periodo julio a octubre de 2018, ha obtenido un promedio de 166 nuevos suscriptores cada mes, así como un promedio de 33.731 visualizaciones en los contenidos audiovisuales de la cuenta oficial del MinTrabajo.</p> <p>• <u>LinkedIn</u>: A octubre de 2018, se posee 9.664 seguidores y un promedio de participación e interacción de 116.036 equivalente a comentarios y “me gusta” en las diferentes publicaciones.</p> <p>2- <i>Portal web</i>: Es una 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. Entre julio y octubre de 2018 se logró la publicación de 163 boletines de prensa que divulgaron la gestión de la entidad en diferentes temas de política laboral. También se logró un promedio de 537.025 sesiones (visitas) a la página web.</p> <p>3- <i>Correo masivo externo</i>: Otra de las herramientas con los 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 objeto de este informe se realizaron 83 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>: Se elaboraron diferentes campañas de comunicación externa como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TrabajoDecenteEs • RUTEC • #ConcertarEsDeTodos • Estado Simple, Colombia Ágil • Ventanilla Única de Trámites y Servicios • Exámenes ocupacionales MinTrabajo • Ahorro Servicios Públicos • Divulgación MIPG • #ConTrabajoDecente • Construyendo País • Logros 30 días • Somos MinTrabajo • Diálogo Social y concertación laboral • #OfertasLaboralesFraudulentas • #ColombiaTeletrabaja • Pago de aportes Trabajadores Independientes <p>Para la realización de estas campañas se desarrollaron y generaron varios contenidos entre piezas gráficas y audiovisuales. En total: 172 piezas gráficas y 119 contenidos audiovisuales.</p>

ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2018)															
<p>Información y comunicación interna</p>	<p>La comunicación interna de la entidad busca mejorar la cultura y el 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 los funcionarios de la entidad. En el periodo de julio a octubre, se realizaron 164 envíos internos de comunicación masiva. • <i>Intranet</i>: Es una herramienta que se desarrolló en conjunto con la actualización y nueva plataforma web de la entidad, la cual se encuentra en funcionamiento para los funcionarios de la entidad. 															
<p>Sistemas de Información (Gestión de tecnologías de información) y comunicación</p>	<p>Durante el cuatrimestre de julio y octubre de 2018, la Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación, realizó un análisis y diseño del sistema de información para el grupo de defensa judicial. Actualmente, se encuentra en etapa de desarrollo.</p>															
<p>Transparencia y acceso a la información pública:</p>	<p>El portal web del Ministerio del trabajo posee el menú de Transparencia, en el cual se tiene publicada la información que debe divulgar la entidad, de acuerdo con la Ley 1712 de 2014, por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública.</p> <p>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>															
<p>Gestión documental</p>	<p>Durante julio y octubre de 2018, se impartió capacitación sobre el programa de gestión documental en las Direcciones Territoriales de Valle del Cauca, Norte de Santander, Guajira y Nariño.</p> <p>También se capacitó sobre la Ley 594 de 2000 – Ley General de Archivos a las Direcciones Territoriales de Quindío, Norte de Santander, Huila y Cauca.</p> <p>La radicación de correspondencia nacional tuvo el siguiente comportamiento:</p> <table border="1" data-bbox="748 1629 1230 1843"> <thead> <tr> <th>Mes</th> <th>Entradas</th> <th>Salidas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Julio</td> <td>22791</td> <td>20428</td> </tr> <tr> <td>Agosto</td> <td>24967</td> <td>21802</td> </tr> <tr> <td>Septiembre</td> <td>23331</td> <td>21788</td> </tr> <tr> <td>Octubre</td> <td>25664</td> <td>23204</td> </tr> </tbody> </table> <p>Con respecto a los prestamos realizados sobre el acervo documental, que reposa en el archivo central, el comportamiento fue el siguiente:</p>	Mes	Entradas	Salidas	Julio	22791	20428	Agosto	24967	21802	Septiembre	23331	21788	Octubre	25664	23204
Mes	Entradas	Salidas														
Julio	22791	20428														
Agosto	24967	21802														
Septiembre	23331	21788														
Octubre	25664	23204														

ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2018)										
	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #d9e1f2;">Mes</th> <th style="background-color: #d9e1f2;">Solicitudes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Julio</td> <td>96</td> </tr> <tr> <td>Agosto</td> <td>176</td> </tr> <tr> <td>Septiembre</td> <td>143</td> </tr> <tr> <td>Octubre</td> <td>147</td> </tr> </tbody> </table> <p>De otra parte, se realizaron ajustes a las Tablas de Retención Documental, de acuerdo con lo solicitado por el Archivo General de la Nación, los cuales fueron radicados con numero 08SE2018410500000025611 en dicha entidad el 13 de julio de 2018. A la fecha 07 de noviembre de 2018 no se ha recibido respuesta.</p> <p>Finalmente, la Oficina de Control Interno, realizó un seguimiento al Plan de Mejoramiento Archivístico del Ministerio del Trabajo a 30 de septiembre de 2018 (Informe 2018-ARL-46 del 30 de octubre de 2018), del cual se destacan las siguientes conclusiones y recomendaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frente a los 9 hallazgos, 44% están en ejecución fuera del término, 33% en ejecución dentro del plazo programado, 11%, es decir uno, se incumplió y 11% está cumplido, correspondiente al número 4: “Capacitación personal de archivo”, que contemplaba tres tareas. • A 30 de septiembre de 2018, de las 25 tareas del PMA, el 40% (10) están vencidas, 32% (8) fueron cumplidas, 20% (5) se encuentran en ejecución, 4% (1) se cumplió extemporáneamente (1) y 4% (1) está en ejecución fuera del término. Es de precisar que el cumplimiento total del Plan es de 21.20%. 	Mes	Solicitudes	Julio	96	Agosto	176	Septiembre	143	Octubre	147
Mes	Solicitudes										
Julio	96										
Agosto	176										
Septiembre	143										
Octubre	147										

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIÓN
El Ministerio del Trabajo no está dando cabal cumplimiento a lo establecido en el Plan de Mejoramiento Archivístico, de acuerdo con el seguimiento efectuado por la Oficina de Control Interno sobre el particular.	Analizar las recomendaciones y conclusiones del Informe 2018-ARL-46 del 30 de octubre de 2018 efectuado por la Oficina de Control Interno y adelantar las gestiones del caso, en aras de que la entidad no se vea abocada a incumplimientos y posibles sanciones legales.

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. <p>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.</p> <p>Sobre los Subcomités Integrados de Gestión cabe mencionar que la OCI, efectuó la verificación de la entrega de las actas correspondientes a mayo-junio y julio-agosto, las cuales debían incluir seguimiento a los riesgos de corrupción de conformidad con lo establecido en el Plan de Acción de la Entidad.</p>														
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 30 de septiembre de 2018 fue:</p> <table border="1" data-bbox="675 1566 1336 1822"> <thead> <tr> <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>258</td> <td>82.96%</td> <td>53</td> <td>17.04%</td> <td>311</td> </tr> </tbody> </table> <p>Frente a la ejecución del programa Anual de Auditoría, desarrollado por la Oficina de Control Interno, a 31 de octubre de 2018, su cumplimiento fue el siguiente:</p>	Metas				Total	Cumplidas		En ejecución en término		258	82.96%	53	17.04%	311
Metas				Total											
Cumplidas		En ejecución en término													
258	82.96%	53	17.04%	311											

ASPECTO	GESTIÓN			
	ACTIVIDADES	PLANEADAS	EJECUTADAS	%
	Actividades de Requerimiento Legal	35	33	94%
	Auditorías de Gestión	23	18	78%
	Seguimiento de Aspecto Puntual	8	8	100%
	Temas relacionados con Auditorías Internas de Calidad	5	4	80%
	TOTAL	71	63	89%
<p>Adicionalmente, en los meses de julio a octubre de 2018 la OCI participó en 10 comités de contratación y 14 de conciliación.</p>				

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIÓN
De los aspectos a fortalecer establecidos en el anterior informe (marzo a junio de 2018), el Ministerio mediante oficio 08SE201810000000037883 del 12 de octubre de 2018, la Ministra solicitó a la Contraloría General de la República, efectuar una visita de verificación del cumplimiento y efectividad de las actividades correspondientes a los años 2011–2016.	Hacer seguimiento al requerimiento efectuado por el Ministerio a la CGR.

CONCLUSIÓN
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.