

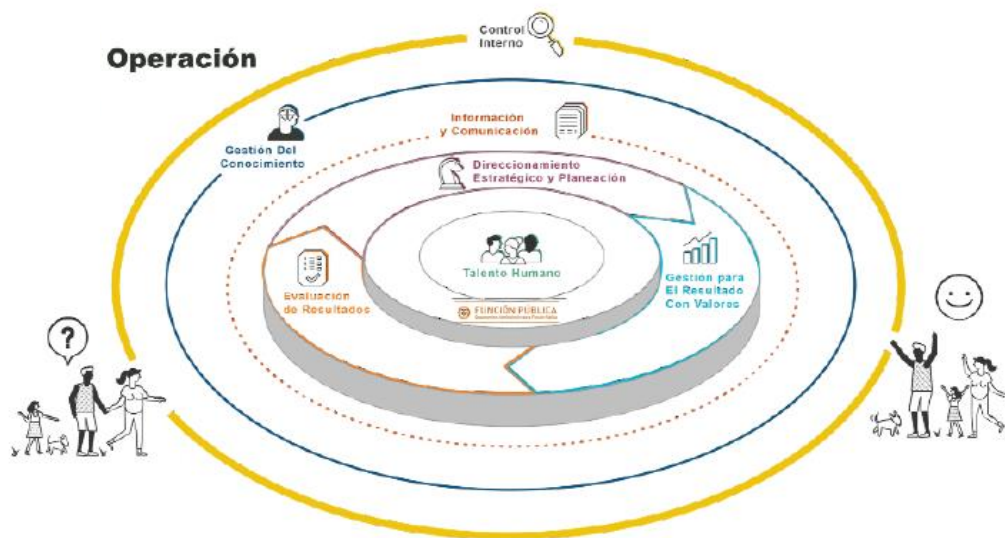
**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO
LEY 1474 DE 2011 (ESTATUTO ANTICORRUPCIÓN) - ARTÍCULO 9
MINISTERIO DEL TRABAJO**

| | | |
|---|----------------------|---|
| Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces: | Marisol Tafur Castro | Periodo evaluado: noviembre 2018 a febrero de 2019 |
| | | Fecha de elaboración: 12 de marzo de 2019 |

1. MARCO CONCEPTUAL

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)

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



Las dimensiones del MIPG son 7, a saber:

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

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

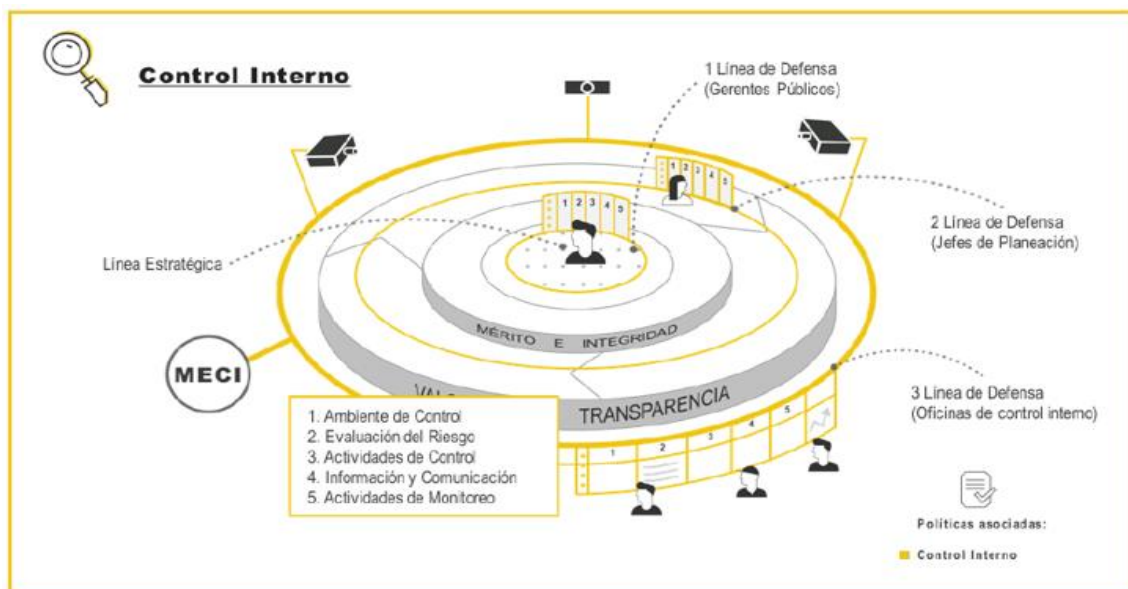
Adicionalmente, cada dimensión se desarrolla a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, así:

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

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

“El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave.”

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



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

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

LINEA ESTRATÉGICA

- 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.
- Analiza los riesgos y amenazas institucionales al cumplimiento de los planes estratégicos (objetivos, metas e indicadores).
- En consecuencia, tiene la responsabilidad de definir el marco general para la gestión del riesgo (política de administración del riesgo) y garantiza el cumplimiento de los planes de la entidad.

1ª. Línea de Defensa

- A cargo de los Gerentes públicos y líderes de procesos o gerentes operativos de programas y proyectos de la entidad.
- 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.
- Son responsables de implementar acciones correctivas, igualmente detecta las deficiencias de control.

2ª. Línea de Defensa

- A cargo de servidores con responsabilidades de monitoreo y evaluación del estado de los controles y la gestión del riesgo: jefes de planeación, supervisores e interventores de contratos o proyectos, comités de riesgos, comité de contratación, áreas financieras, de TIC, entre otros.
- Asegura que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente.
- Ejerce el control y la gestión de riesgos, las funciones de cumplimiento, seguridad, calidad y otras similares.
- Supervisa la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces por parte de la 1ª línea y ayuda a los responsables de riesgos a distribuir la información adecuada sobre riesgos a todos los servidores de la entidad.

3ª. Línea de Defensa

- A cargo de la Oficina de Control Interno, Auditoría Interna o quien 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.
- La Función de la auditoría interna a través de un enfoque basado en el riesgo, proporciona razonable aseguramiento frente a la eficacia de gobierno, gestión de riesgos y control interno a la alta dirección de la entidad, incluidas las maneras en que funciona la 1ª y 2ª línea de defensa

En concordancia con lo expuesto, a continuación se presenta la gestión del Ministerio del Trabajo en el periodo noviembre 2018 - febrero 2019, para cada uno de los componentes del MECI, la cual contribuye a fortalecer el Control Interno:

1. AMBIENTE DE CONTROL

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

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

| ASPECTO | GESTIÓN (noviembre 2018 – febrero 2019) |
|--|--|
| Compromiso con la integridad (valores) y principios del servidor público | <p>El Grupo de capacitación y Bienestar laboral, de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, socializó el 2 de noviembre de 2018 los valores del Código de Integridad de la Función Pública, en el evento de aniversario del Ministerio del Trabajo.</p> <p>Por otra parte, el 30 de noviembre de 2018, se recibió respuesta por parte de la Oficina Asesora Jurídica, sobre la viabilidad de cambiar el nombre del Código de Ética, por Código de Integridad, que contemple los valores establecidos por el DAFP para el servicio público y dos adicionales; para tal fin, se vinculó a los funcionarios en su elección, mediante una encuesta, eligiendo Respeto y Servicio. Posteriormente, fueron socializados por intermedio de un facilitador coaching en el Cierre de Gestión – Proyección 2019 y Socialización del Código de Integridad, afectado el 20 de diciembre de 2018.</p> <p>Así mismo, el 18 de diciembre de 2018 se dispuso como un criterio de calificación del concurso de decoración navideña realizada por pisos, la inclusión de los valores del Código de Integridad.</p> <p>Actualmente, el acto administrativo por el cual se adopta el nuevo Código para el Ministerio del Trabajo, se encuentra en proceso de aprobación por parte de Secretaría General.</p> |
| Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. | Se llevó a cabo un comité el 17 de enero de 2019, en el cual se realizó seguimiento a 31 de diciembre de 2018 del Plan de Mejoramiento con la Contraloría General de la República, así mismo, se presentaron los resultados de la gestión 2018 de la OCI, se realizó el seguimiento de las Acciones de los Auditados y se aprobó el Plan Anual de Auditoría 2019 de la OCI. |



| ASPECTO | GESTIÓN (noviembre 2018 – febrero 2019) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--------------------------|-----------------------|-------|------------|-----------------|--------|-----------|----|-------|----------|--------------------------|----|-----------------|---------------|--------------------------|----|------------------------|-------------|--------------------------|----|-------|---------|--------------------------|----|-----------------|---------|--------------------------|----|
| Estructura organizacional y Niveles de Autoridad y Responsabilidad | 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. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Compromiso con la competencia de su personal (ingreso, permanencia y retiro) | <p>La Subdirección de Gestión del Talento Humano gestionó lo siguiente:</p> <p>Ingreso:</p> <p>En el periodo comprendido de noviembre de 2018 a febrero de 2019 se han realizado 98 nombramientos de los cuales 20 fueron de Libre Nombramiento y Remoción (LNYR), dando cumplimiento al Procedimiento de Meritocracia, y 78 en Periodo de Prueba de la convocatoria 428 de 2016, realizados mediante ordenes judiciales.</p> <p>Permanencia:</p> <p><u>Encargos</u></p> <p>El tercer proceso de encargos se dio por terminado, soportado en el Decreto 1497 del 06 de agosto de 2018, por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio del Trabajo, y la Resolución 3813 del 03 de septiembre de 2018, por la cual se hacen unas incorporaciones en la Planta del Personal, se actualizan unos encargos y se realiza una delegación de funciones.</p> <p>En este momento la Secretaria General y la Subdirección de Gestión del Talento Humano se encuentran estudiando la viabilidad para la apertura de un nuevo proceso.</p> <p><u>Calificación de Servidores de Carrera y Provisionalidad</u></p> <p>Frente a los funcionarios de carrera, en el cuatrimestre se realizaron las evaluaciones correspondientes al segundo semestre de 2018 (01/08/2018 – 31/01/2019) y el consolidado del año 2018.</p> <p><u>Capacitaciones</u></p> <table border="1" data-bbox="561 1413 1458 1936"> <thead> <tr> <th>Capacitación</th> <th>Dirección Territorial</th> <th>Fecha</th> <th>Asistentes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DERECHO LABORAL</td> <td>CÚCUTA</td> <td>1/11/2018</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>CPACA</td> <td>MONTERIA</td> <td>31/10/2018 07/11/2018</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>DERECHO LABORAL</td> <td>VILLAVICENCIO</td> <td>26/10/2018 09/11/2018</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>ACTUALIZACIÓN SINDICAL</td> <td>BOGOTÁ D.C.</td> <td>08/11/2018 09/11/2018</td> <td>77</td> </tr> <tr> <td>CPACA</td> <td>ARMENIA</td> <td>07/11/2018 16/11/2018</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>DERECHO LABORAL</td> <td>POPAYÁN</td> <td>30/10/2018 19/11/2018</td> <td>17</td> </tr> </tbody> </table> | Capacitación | Dirección Territorial | Fecha | Asistentes | DERECHO LABORAL | CÚCUTA | 1/11/2018 | 14 | CPACA | MONTERIA | 31/10/2018 07/11/2018 | 17 | DERECHO LABORAL | VILLAVICENCIO | 26/10/2018 09/11/2018 | 20 | ACTUALIZACIÓN SINDICAL | BOGOTÁ D.C. | 08/11/2018 09/11/2018 | 77 | CPACA | ARMENIA | 07/11/2018 16/11/2018 | 16 | DERECHO LABORAL | POPAYÁN | 30/10/2018 19/11/2018 | 17 |
| Capacitación | Dirección Territorial | Fecha | Asistentes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DERECHO LABORAL | CÚCUTA | 1/11/2018 | 14 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CPACA | MONTERIA | 31/10/2018 07/11/2018 | 17 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DERECHO LABORAL | VILLAVICENCIO | 26/10/2018 09/11/2018 | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ACTUALIZACIÓN SINDICAL | BOGOTÁ D.C. | 08/11/2018 09/11/2018 | 77 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CPACA | ARMENIA | 07/11/2018 16/11/2018 | 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DERECHO LABORAL | POPAYÁN | 30/10/2018 19/11/2018 | 17 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



| ASPECTO | GESTIÓN (noviembre 2018 – febrero 2019) | | | |
|---------|--|------------------------|------------------------------|-------------------|
| | Capacitación | Dirección Territorial | Fecha | Asistentes |
| | CPACA | BOGOTÁ D.C. | 13/11/2018 20/11/2018 | 32 |
| | COMPROMISOS DE PAZ | BOGOTÁ D.C. | 19/11/2018 20/11/2018 | 36 |
| | DERECHO LABORAL | SINCELEJO | 14/11/2018 21/11/2018 | 16 |
| | COMPROMISOS DE PAZ | CARTAGENA | 21/11/2018 22/11/2018 | 29 |
| | CPACA - TERRITORIALES | BOGOTÁ D.C. | 22/11/2018 23/11/2018 | 24 |
| | PLAN ATICORRUPCIÓN Y RENDICION DE CUENTAS G1 | NIVEL CENTRAL | 30/11/2018 | 51 |
| | PLAN ATICORRUPCIÓN Y RENDICION DE CUENTAS G2 | NIVEL CENTRAL | 30/11/2018 | 36 |
| | COMPROMISOS DE PAZ | MEDELLÍN | 03/12/2018 04/12/2018 | 39 |
| | COMPROMISOS DE PAZ | ARAUCA | 05/12/2018 06/12/2018 | 9 |
| | CPACA | IBAGUÉ - NIVEL CENTRAL | 12/12/2018 29/11/2018 | 12 |
| | COMPROMISOS DE PAZ | BARRANCABERMEJA | 11/12/2018 12/12/2018 | 11 |
| | Capacitación | Toda la Entidad | Fecha | Asistentes |
| | COMPROMISOS DE PAZ | VIRTUAL– en desarrollo | octubre 2018 - marzo 2019 | 114 |
| | CPACA | VIRTUAL– en desarrollo | octubre 2018 - marzo 2019 | 247 |
| | DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL | VIRTUAL– en desarrollo | octubre 2018 - marzo 2019 | 334 |
| | RIESGOS LABORALES | VIRTUAL– en desarrollo | octubre 2018 - marzo 2019 | 173 |
| | PROCESOS INSTITUCIONALES | VIRTUAL– en desarrollo | octubre 2018 - marzo 2019 | 55 |



| ASPECTO | GESTIÓN (noviembre 2018 – febrero 2019) | | | | | | | | |
|-----------------------------|--|-----------|--------|-----------------------------|-----------|----------------|------------|----------------------|---------|
| | <p>De otra parte, se realizó la cuarta capacitación a 20 Direcciones Territoriales y 43 funcionarios, tratando los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Marco jurídico de la contratación estatal• Responsabilidad del supervisor en la contratación estatal• Administración de la plataforma de contratación en SECOP II <p>Es de precisar que, la capacitación se dirigió a funcionarios y contratistas de Nivel Central, Direcciones Territoriales y Oficinas especiales del Ministerio de Trabajo.</p> <p><u>Bienestar Laboral</u></p> <p>Por parte de la Subdirección de Gestión del Talento Humano – Secretaría General, se llevaron a cabo diferentes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none">• Caminata Ecológica.• 7° Aniversario Ministerio del Trabajo, donde se efectuó el reconocimiento y entrega de incentivos no pecuniarios al Mejor Funcionario de Carrera Administrativa por Niveles Jerárquicos del Ministerio del Trabajo a Nivel Nacional. Adicionalmente, en el mismo evento, se adelantó la premiación a los mejores deportistas del Ministerio en las diferentes modalidades.• Día del Inspector de Trabajo y Seguridad Social.• Novena de Aguinaldos Institucional.• El Ministerio del Trabajo desarrolló actividades deportivas en las modalidades de Fútbol, Baloncesto y Voleibol. <p>Retiro</p> <p>Las novedades presentadas en el cuatrimestre fueron:</p> <table border="1" data-bbox="613 1409 1404 1619"><thead><tr><th>NOVEDADES</th><th>NÚMERO</th></tr></thead><tbody><tr><td>Retiro por pensión de vejez</td><td>Once (11)</td></tr><tr><td>Retiro forzoso</td><td>Cuatro (4)</td></tr><tr><td>Retiro por invalidez</td><td>Dos (2)</td></tr></tbody></table> <p>En el mes de enero de 2019, el Grupo de Bonos inició la implementación de la Certificación Electrónica de Tiempos Públicos “CETIL” en tiempo real con el Ministerio de Hacienda, con la cual se pretende ahorrar papel, eliminando la impresión de documentos en un 80%.</p> <p>Es de precisar que, para el caso de retiro forzoso, a partir de la expedición de la Ley 1821 de 2016, la edad de retiro forzoso será a los 70 años, actualmente se tiene identificados 8 casos en el Ministerio del Trabajo.</p> | NOVEDADES | NÚMERO | Retiro por pensión de vejez | Once (11) | Retiro forzoso | Cuatro (4) | Retiro por invalidez | Dos (2) |
| NOVEDADES | NÚMERO | | | | | | | | |
| Retiro por pensión de vejez | Once (11) | | | | | | | | |
| Retiro forzoso | Cuatro (4) | | | | | | | | |
| Retiro por invalidez | Dos (2) | | | | | | | | |



| ASPECTO | GESTIÓN (noviembre 2018 – febrero 2019) |
|---|---|
| Plan Estratégico Institucional – PEI y Plan de Acción Anual – PAA | <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 IV trimestre de 2018 se tienen los siguientes resultados:</p> <ul style="list-style-type: none">• El Plan Estratégico Institucional orienta sus acciones al cumplimiento de (5) cinco objetivos sectoriales y de los institucionales, a través de (64) indicadores, distribuidos por dependencias. El avance total para la vigencia 2018 fue de 92.15% y respecto al cuatrienio 2015-2018 fue de 93.95%.• En el 2018, el avance de los indicadores de impacto corresponde a un 91.11%, los de gestión a un 95.49% y los de producto alcanzaron el 92.4%.• En el cuatrienio 2015 - 2018, los indicadores de impacto lograron un 91.11%, los de gestión 97.10% y los de producto el 92.42%. <p>Los resultados finales alcanzados en cada uno 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>). En vigencia 2018: 85.37% y en el cuatrienio 2015-2018: 86.54%• N°2 (<i>Fomentar la dinámica de los mercados laborales</i>). En vigencia 2018: 94.88% y en el cuatrienio 2015-2018: 98.46%• N°3 (<i>Crear condiciones laborales para la población</i>). En vigencia 2018: 92.68% y en el cuatrienio 2015-2018: 92.68%• N°4 (<i>Fortalecer el Sistema de Seguridad Social</i>) En vigencia 2018: 98.27% y en el cuatrienio 2015-2018: 98.27%• N°5 (<i>Fortalecer las instituciones del Sector Trabajo</i>) En vigencia 2018: 94.21% y en el cuatrienio 2015-2018: 97.06% <p>Para la vigencia 2019, se ajustaron los objetivos sectoriales e institucionales, y se solicitó a las dependencias del Ministerio la programación para el cuatrienio 2019-2022.</p> <p>Plan de Acción 2018</p> <p>En el marco de las acciones específicas relacionadas con Plan de Acción de la Entidad se adelantó lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">• Seguimiento, observaciones y ajustes al registro de la ejecución del cuarto trimestre del plan de acción en SIPGES.• Informe de seguimiento del último trimestre correspondiente a la vigencia 2018, presentado el 4 de enero. |



| ASPECTO | GESTIÓN (noviembre 2018 – febrero 2019) |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">Informe consolidado de evaluación del Plan de Acción 2018 de toda la vigencia 2018, presentado el 31 de enero de acuerdo con el plazo otorgado para ajustes. <p>Plan de Acción 2019</p> <p>Se adelantaron talleres presenciales de Definición de Prioridades e Iniciativas y Aportes en la Contrucción del Plan de Acción 2019, en el nivel central, y virtuales de Lecciones Aprendidas y Contexto Territorial, con las Direcciones Territoriales. En el mismo sentido, se adelantó una jornada nacional de planeación con las Direcciones Territoriales y el nivel central efectuada del 27 al 29 de noviembre.</p> <p>El cargue del Plan de Acción, en el aplicativo SIPGES, correspondiente al nivel central se adelantó durante las dos últimas semanas de diciembre de 2018 y dos primeras semanas de enero de 2019 y los de las Direcciones Territoriales entre los meses de enero y febrero de 2019.</p> <p>La información relacionada se encuentra publicada en la internet de la entidad.</p> |
| Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano-PAAC | <p>Con el apoyo de la ESAP, el 30 de noviembre se efectuaron dos charlas de socialización del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano-PAAC y de la Estrategia de Rendición de Cuentas, en las instalaciones del Ministerio del Trabajo, en la cual participaron 87 funcionarios.</p> <p>En cuanto al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano vigencia 2018, se desarrollaron 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 5.0 del 15 de noviembre de 2018, el cual se encuentra publicado en la internet del Ministerio, en la sección: Plan Anticorrupción y Atención al CiudadanoLa Oficina de Control Interno publicó el seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, correspondiente del tercer cuatrimestre de la vigencia 2018. (Informe 2019-02-ARL del 16 de enero de 2019) <p>Para la vigencia 2019, se adelantaron reuniones con los responsables de las actividades establecidas en el PAAC, con el propósito de ajustarlo teniendo en cuenta aspectos detectados por las áreas, así como, las observaciones del informe de la Oficina de Control Interno del último cuatrimestre.</p> <p>Posteriormente, se divulgó a la ciudadanía y a los servidores públicos del Ministerio, el 18 de enero de 2019, para observaciones. Con base en los comentarios realizados, se efectuaron los correspondientes ajustes y se publicó la versión 2 el día 30 de enero de 2019, en la web de la entidad.</p> <p>Por otra parte, se realizó la publicación de un documento, donde se informan los cambios del plan anticorrupción y atención al ciudadano.</p> |



| ASPECTO | GESTIÓN (noviembre 2018 – febrero 2019) |
|---------------------------------------|---|
| 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 las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none">• Asesoría y asistencia técnica para modificaciones presupuestales y emisión de certificaciones y conceptos de viabilidad, tanto de proyectos del Ministerio como de las entidades del sector frente a: 1) Modificaciones Presupuestales, 2) Actulizaciones a Decreto de Liquidación, 3) Levantamiento de Concepto Previo y 4) Otros Ajustes.• Trámite de vigencias futuras Proyecto de Orientación Ocupacional del SENA efectuado en noviembre.• Levantamiento de concepto previo de 3 proyectos: Víctimas, Fortalecimiento Institucional y Capacidad Operacional de la Política Pensional, en el mes de noviembre.• Actualización de los siguientes proyectos de inversión:<ul style="list-style-type: none">- Políticas de Empleo correspondiente a vigencia 2018, y TIC, efectuadas en noviembre.- Formalización, Planeación, Diálogo Social y Derechos Fundamentales, Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias se actualizaron 7 proyectos y del SENA actualización en proyecto de formación profesiones, en el mes de diciembre.- Fondo Nacional de Vivienda, Formación para el emprendimiento, Orientación Ocupacional e Intermediación Laboral, en el mes de enero.- Decreto de proyectos de: Movilidad, Cooperación y 5 proyectos de la Superintendencia de Subsidio Familiar, en el mes de febrero.• Se realizó seguimiento a la aprobación de proyectos por parte del Departamento Nacional de Planeación – DNP y brindó asesoría en los proyectos para los cuales se solicitó ajustes. |
| Plan Anual de Adquisiciones | Se efectuaron las actualizaciones al Plan Anual de Adquisiciones, requeridas por las diferentes dependencias de nivel central del Ministerio del Trabajo, las cuales se encuentran publicadas en la plataforma SECOP II. |
| Programación y ejecución presupuestal | 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: |



| ASPECTO | GESTIÓN (noviembre 2018 – febrero 2019) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|---|--------------|------------------------|--|-------------|--------------|-----------|-----|-----|-----------|-----|-----|-------|----|----|---------|-----|----|
| | <table border="1" data-bbox="711 331 1307 640"> <thead> <tr> <th data-bbox="719 342 938 436" rowspan="2">Mes</th> <th colspan="2" data-bbox="938 342 1299 384">Ejecución Presupuestal</th> </tr> <tr> <th data-bbox="938 384 1122 436">Compromisos</th> <th data-bbox="1122 384 1299 436">Obligaciones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="719 436 938 489">Noviembre</td> <td data-bbox="938 436 1122 489">77%</td> <td data-bbox="1122 436 1299 489">76%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="719 489 938 541">Diciembre</td> <td data-bbox="938 489 1122 541">91%</td> <td data-bbox="1122 489 1299 541">81%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="719 541 938 594">Enero</td> <td data-bbox="938 541 1122 594">4%</td> <td data-bbox="1122 541 1299 594">3%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="719 594 938 646">Febrero</td> <td data-bbox="938 594 1122 646">11%</td> <td data-bbox="1122 594 1299 646">6%</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="560 651 1461 867">En materia presupuestal, es importante precisar que el asignado al Ministerio del Trabajo para la vigencia 2019 está compuesto en un 98,90% 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 Presupuestal | | Compromisos | Obligaciones | Noviembre | 77% | 76% | Diciembre | 91% | 81% | Enero | 4% | 3% | Febrero | 11% | 6% |
| Mes | Ejecución Presupuestal | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Compromisos | Obligaciones | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Noviembre | 77% | 76% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Diciembre | 91% | 81% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Enero | 4% | 3% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Febrero | 11% | 6% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Racionalización de trámites | <p data-bbox="560 888 1461 993">De acuerdo con el Seguimiento efectuado por la oficina de Control Interno a los Trámites del Ministerio del Trabajo registrados en el SUIT (Informe 2019-ARL-11 del 04 de marzo de 2019), se evidenció lo siguiente:</p> <ul data-bbox="560 1003 1461 1654" style="list-style-type: none"> • Implementación de la Ventanilla Única de trámites y Servicios en la Dirección Territorial Bogotá. Para la vigencia 2019, se programó hacerla extensiva en las demás Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales de la entidad. • Para la vigencia 2018, la Oficina Asesora de Planeación realizó monitoreo a los trámites en el aplicativo y la Oficina de Control Interno efectuó el respectivo seguimiento a los trámites de la entidad. • Para el año 2019, en el SUIT se incluyó el Plan de Racionalización de Trámites, contemplando racionalizar 21 trámites, a través de la ejecución de 22 Mejoras. • De otra parte, en el Plan de Acción 2019 del Ministerio, se observó la actividad “Realizar la implementación progresiva y el fortalecimiento de la Ventanilla Única de Trámites y Servicios”, bajo la responsabilidad de la Dirección de Inspección Vigilancia y Control, de conformidad con el literal D de la Directiva Presidencial 07 de 2018, que establece que las actividades de los trámites susceptibles de revisión, racionalización o eliminación se deben incluir en dicho plan. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mejora normativa - Normograma | <p data-bbox="560 1675 1461 1707">Con respecto a la actualización del Normograma se gestionó la expedición de:</p> <ul data-bbox="560 1717 1461 1906" style="list-style-type: none"> • Resolución 312 de 2019, la cual define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST, y deroga la Resolución 1111 de 2017. • Expedición de la Circular 060 de 2018, que señalan las directrices para la suscripción de contratos de trabajo mediante el uso de firmas electrónicas. | | | | | | | | | | | | | | | | | |



| ASPECTO | GESTIÓN (noviembre 2018 – febrero 2019) |
|---------|---|
| | <p>Adicionalmente, se revisaron los Decretos que reglamentan el Sector Trabajo, referente a la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control; el Fondo para la Atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar – FONIÑEZ y la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niñas y Adolescentes – ESCNNA.</p> <p>De otra parte, se estudiaron los siguientes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Normas relacionadas con el Sector Trabajo en la Leyes que adoptaron los Planes Nacionales de Desarrollo desde 2002. • Matriz de normas de alto impacto dentro de la campaña “Estado Simple, Colombia Ágil”. • Proyecto de Resolución por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones • Proyecto de Decreto por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, del Sector Trabajo para establecer, programas y acciones de promoción de la salud mental, la prevención de problemas y trastornos mentales y del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral y la protección especial al talento humano que trabaja en salud mental. • Revisión Proyecto de Decreto por el cual se adiciona del Capítulo 7 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, para adoptar la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017 - 2027” |

| ASPECTOS POR FORTALECER | RECOMENDACIÓN |
|--|---|
| <p>En cuanto a los aspectos detectados en el informe pasado (julio-octubre de 2018), relacionados con las limitantes presentadas en los seguimientos trimestrales del Plan de Acción, que podrían afectar la calificación de los diez puntos por parte de la OCI, para las evaluaciones de desempeño de los funcionarios de carrera, se subsanaron.</p> <p>De otra parte, se observó que a 28 de febrero de 2019 no se ha modificado la normatividad del Sistema Integrado de Gestión del Ministerio del Trabajo, conforme al Decreto 1499 de 2017, en el cual se establecen los lineamientos generales para la actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en las entidades públicas.</p> | <p>A la Oficina Asesora de Planeación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adelantar las gestiones necesarias para ajustar la normativa del Sistema Integrado de Gestión, conforme a lo establecido en el Decreto 1499 de 2017, de tal manera que el actuar de la entidad refleje lo estipulado en el Modelo integrado de Planeación y gestión. • Establecer estrategias para dar cumplimiento a lo establecido por la Función Pública en el FURAG, en aras de lograr mejores calificaciones en las evaluaciones institucionales de desempeño, que efectúa anualmente dicha entidad. |



| ASPECTOS POR FORTALECER | RECOMENDACIÓN |
|---|---------------|
| <p>Es de aclarar que, si bien el Decreto no obliga a expedir un acto administrativo para articular el Sistema de Gestión y el Sistema de Control Interno, la Resolución 2701 de 2017, por la cual se reestructura el Sistema Integrado de Gestión del Ministerio del Trabajo, no refleja una armonización con las últimas disposiciones sobre la materia (Decretos 648 y 1499 de 2017 y 612 de 2018 y 1299 de 2018, entre otras).</p> <p>En el mismo sentido, en la evaluación del Sistema de Control Interno del Ministerio del Trabajo para la vigencia 2018, realizada a través del diligenciamiento del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, identificó que se deben establecer en la entidad los siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disponer espacios de participación para todo el personal, donde sean escuchados por el representante legal y la alta dirección, así como, habilitar un canal de comunicación directo, donde todos los servidores de la entidad pueden dar a conocer sus opiniones y/o denuncias. • Evaluar el cumplimiento de los valores y principios del servicio público - código de integridad en los comités o consejos internos. <p>En relación al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, se debe establecer una estrategia para que analice los resultados de las políticas establecidas, en materia de talento Humano, Planeación estratégica, Administración de Riesgos, Manejo Financiero, entre otros temas, en aras de definir acciones que las fortalezcan o determinar mecanismos de control, que permitan el cumplimiento de estas.</p> | |

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 (noviembre 2018 – febrero 2019) |
|---------------------------|--|
| Administración de Riesgos | En los meses de noviembre y diciembre de 2018 se realizaron reuniones con los profesionales de la Oficina TIC para el ajuste de la Política de Administración de Riesgos del Ministerio, a la luz de la Guía expedida por el DAFP. |



| ASPECTO | GESTIÓN (noviembre 2018 – febrero 2019) |
|--|---|
| | <p>La Política de Administración de Riesgos y Oportunidades ajustada la aprobó el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno el 17 de enero de 2019 y luego fue publicada el 22 del mismo mes en el repositorio documental del SIG.</p> <p>En el mes de febrero de 2019 se iniciaron las reuniones para definir el contexto estratégico de la entidad, el cual es insumo para continuar con la identificación, análisis y evaluación de los riesgos, conforme a los lineamientos establecidos en la Política aprobada.</p> |
| Monitoreo y evaluación del Mapa de Riesgos por Proceso | Para el 2019 se incluyó en el Plan de Acción de la Oficina Asesora de Planeación la tarea: “Realizar seguimiento y revisión de los riesgos de la Entidad”, la cual requiere unos lineamientos, que una vez se tengan aprobados se divulgarán a los Procesos y Direcciones Territoriales para su aplicación. |
| Monitoreo y evaluación del Mapa de Riesgos de Corrupción | <p>El Mapa de Riesgos de Corrupción se actualizó el 14 enero de 2019, ajustándolo teniendo en cuenta los aspectos evidenciados en el 2018.</p> <p>En el mismo sentido, como resultado del seguimiento a 31 de diciembre de 2018, al Mapa de Riesgos de Corrupción del Ministerio, adelantado por la Oficina de Control Interno (Informe 2019-03-ARL del 16 de enero de 2019), se concluyó que los procesos aplicaron los controles establecidos, sin embargo, se recomendó concientizar al personal de la entidad, especialmente a los líderes de los procesos, frente a la importancia de la Administración de los Riesgos, toda vez que, al momento de soportar la implementación de los controles, algunos no los comprendían y no sabían cómo aplicarlos.</p> |

| ASPECTOS POR FORTALECER | RECOMENDACIÓN |
|--|---|
| <p>En la medición del Sistema de Control Interno del Ministerio del Trabajo para la vigencia 2018, a través del diligenciamiento del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión-FURAG, se identificó que adicional a la labor adelantada por la Oficina Asesora de Planeación-OAP frente a la Gestión del Riesgo, es importante:</p> <ul style="list-style-type: none">• Fortalecer la Política de Administración del Riesgo incorporando aspectos que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales, tales como: Contable y financiero, Legal, Comunicación interna y externa, Atención al ciudadano y Posibles actos de corrupción.• Incluir una evaluación de la información proveniente de quejas y denuncias, tanto de los usuarios como de los servidores de la entidad, para la identificación de los riesgos relacionados con fraude y corrupción. | <p>Establecer estrategias para dar cumplimiento a lo establecido por la Función Pública en el FURAG, en aras de lograr mejores calificaciones en las evaluaciones institucionales de desempeño, que efectúa anualmente dicha entidad.</p> |



| ASPECTOS POR FORTALECER | RECOMENDACIÓN |
|---|---------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer la verificación de la gestión del riesgo, bajo la responsabilidad de los jefes de planeación y líderes de otros sistemas de gestión (ver MIPG), en los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> - Evaluar si los riesgos identificados afectan la planeación institucional. - Monitorear y evaluar la exposición al riesgo relacionado con tecnología nueva y emergente. - Efectuar Seguimiento al plan de tratamiento de los riesgos identificados. <p>En el mismo sentido, la Oficina de Control Interno debe ampliar el alcance del seguimiento que realiza al componente de Gestión del Riesgo.</p> | |

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 (noviembre 2018 – febrero 2019) |
|--|---|
| <p>Políticas de Operación y procedimientos</p> | <p>Se efectuaron ajustes documentos incorporados en el Sistema Integrado de Gestión (caracterización, políticas de operación, procedimientos, etc.), para los siguientes procesos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inspección, Vigilancia y Control • Gestión de Contratación • Evaluación Independiente • Calidad y Mejoramiento Continuo <p>Adicionalmente, frente al avance de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, la Oficina Asesora de Planeación adelanta el diligenciamiento del FURAG vigencia 2018 (fecha límite: 12 de marzo de 2019).</p> <p>En ese mismo aspecto, la Oficina de Control Interno diligenció lo relacionado con la evaluación del Sistema de Control Interno (Dimensión 7 de MIPG).</p> |
| <p>Mapa de procesos</p> | <p>El Ministerio del Trabajo mantiene su Mapa de Procesos en el cual se identifican diez y seis (16) procesos, de los cuales seis (6) son Estratégicos, dos (2) Misionales, seis (6) de Apoyo y dos (2) de Evaluación y Control.</p> |



| ASPECTO | GESTIÓN (noviembre 2018 – febrero 2019) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|--|-----------|----------|---------------------|---|----------------------|----|--------------------|---|----------------|---|--------------------------|---|-----------|----------|----------------------|-----|----------------|---|
| Controles en materia de TIC | La Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación adelantó las acciones requeridas para la aprobación y formalización de la integración de los Riesgos de Seguridad a la Política de Gestión del Riesgo, acorde al MIPG en el SIG, bajo el nombre de “Política de Administración de Riesgos y oportunidades”. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Efectividad de los controles | La efectividad de los controles asociados a los riesgos identificados por la Entidad, se establece en principio por cada uno de los responsables en la etapa de valoración y calificación de los controles y se determina la efectividad de ellos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Contratos y convenios | <p>Se tramitaron y publicaron los contratos: Entre noviembre y diciembre de 2018: 50 y de enero a febrero del 2019: 142, bajo las siguientes modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> De noviembre a diciembre del 2018: <table border="1"> <thead> <tr> <th>MODALIDAD</th> <th>CANTIDAD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CONCURSO DE MERITOS</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>CONTRATACION DIRECTA</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>LICITACION PUBLICA</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>MINIMA CUANTIA</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>REGIMEN ESPECIAL (ORMET)</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> De enero a febrero del 2019: <table border="1"> <thead> <tr> <th>MODALIDAD</th> <th>CANTIDAD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CONTRATACION DIRECTA</td> <td>140</td> </tr> <tr> <td>MINIMA CUANTIA</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> <p>Adicionalmente, en el mes de diciembre se inició el trámite de incumplimiento del contrato de prestación de servicios N°318 del año 2018, el cual se publicará en el SECOP II a partir del 5 de marzo del 2019, en razón a que en esa fecha quedó en firme el acto administrativo de declaratoria de incumplimiento parcial del contrato.</p> | MODALIDAD | CANTIDAD | CONCURSO DE MERITOS | 1 | CONTRATACION DIRECTA | 42 | LICITACION PUBLICA | 1 | MINIMA CUANTIA | 3 | REGIMEN ESPECIAL (ORMET) | 3 | MODALIDAD | CANTIDAD | CONTRATACION DIRECTA | 140 | MINIMA CUANTIA | 2 |
| MODALIDAD | CANTIDAD | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONCURSO DE MERITOS | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONTRATACION DIRECTA | 42 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LICITACION PUBLICA | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| MINIMA CUANTIA | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| REGIMEN ESPECIAL (ORMET) | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| MODALIDAD | CANTIDAD | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONTRATACION DIRECTA | 140 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| MINIMA CUANTIA | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| ASPECTOS POR FORTALECER | RECOMENDACIÓN |
|---|--|
| Si bien los procesos aplican de manera general los controles establecidos en los Mapas de Riesgos por Proceso y de Corrupción, en los seguimientos y evaluaciones de la OCI, se detectó que al momento de soportar la implementación de los controles para mitigar los riesgos, algunos no los comprendían y no sabían cómo aplicarlos. | <ul style="list-style-type: none"> Concientizar al personal de la entidad, especialmente a los líderes de los procesos, frente a la importancia de la Administración de los Riesgos, en especial frente a la definición y aplicación de los controles, evaluando periódicamente su efectividad para mitigar los riesgos establecidos. |

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

4. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

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

| ASPECTO | GESTIÓN (noviembre 2018 – febrero 2019) |
|--|--|
| Políticas de operación para administración, seguridad y reserva de la información: | La Oficina TIC elaboró un documento de estrategia para el componente de seguridad de la información, el cual contiene el desarrollo de las actividades 2018 y la ruta de trabajo 2019; adicionalmente, publicó la Política de Datos Personales en el sitio web del Ministerio. |
| Canales de comunicación externa e interna | El Ministerio del Trabajo, a través del Grupo de Comunicaciones, gestiona varios canales que facilitan la comunicación interna y externa de la entidad y, para su administración, tiene políticas, protocolos y procedimientos que facilitan su ejecución y desarrollo. |



| ASPECTO | GESTIÓN (noviembre 2018 – febrero 2019) |
|------------------------------------|--|
| | <p>Estos canales comprenden 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 los canales internos se masifica la información de los avances de la entidad en temas internos a través de la Intranet y el correo masivo interno.</p> <p>Así mismo, la Oficina TIC visitó las Direcciones Territoriales de Bolívar, Cesar, Casanare, Caquetá, Quindío y Magdalena, para socializar y sensibilizar en los temas de Gobierno Digital, Seguridad de la Información y Ley de Transparencia, además adelantó un diagnóstico de la infraestructura tecnológica, con el fin de definir los lineamientos 2019 para el Grupo de Soporte.</p> |
| Información y comunicación externa | <p>El Grupo de Comunicaciones opera la información externa, de la siguiente manera:</p> <p>1- Redes sociales: Se convirtieron en las principales herramientas de comunicación y divulgación de la entidad, facilitando la interacción y la constante participación de la ciudadanía, así:</p> <ul style="list-style-type: none">• Twitter: A febrero de 2019, el Ministerio del Trabajo en este canal de comunicación cuenta con 328.984 seguidores. Entre noviembre de 2018 y febrero de 2019 se realizaron un total de 1.952 tuits (publicaciones), se obtuvo un promedio de 7.208.000 impresiones (visualización en las publicaciones), un promedio de 21.951 menciones y el aumento 3.847 nuevos seguidores en promedio por mes.• Facebook: A febrero de 2019, el Ministerio del Trabajo en este canal de comunicación cuenta con 160.220 seguidores, y en el periodo de noviembre de 2018 a febrero de 2019 alcanzó un promedio de 1.516 me gusta en el FanPage.• YouTube: A febrero de 2019, el Ministerio del Trabajo en este canal de comunicación cuenta con 7.635 suscriptores. Durante el periodo noviembre de 2018 a febrero de 2019, ha obtenido un promedio de 150 nuevos suscriptores cada mes, así como un promedio de 17.825 visualizaciones en los contenidos audiovisuales de la cuenta oficial del MinTrabajo.• LinkedIn: A febrero de 2019, el MinTrabajo cuenta con 12.178 seguidores en este canal de comunicación y un promedio de participación e interacción de 71. <p>2- Portal web: Para la entidad, el portal web es una herramienta fundamental en su proceso de comunicación, facilitando las acciones de interacción y participación, así como el flujo constante e inmediato de la información de la entidad, no solo en temas de comunicación, sino en la difusión de los procesos de las demás dependencias.</p> |



| ASPECTO | GESTIÓN (noviembre 2018 – febrero 2019) |
|------------------------------------|---|
| | <p>Entre noviembre de 2018 y febrero de 2019 se logró la publicación de 765 boletines de prensa que divulgaron la gestión de la entidad en diferentes temas de política laboral. También se logró un promedio de 608.916 sesiones (visitas) a la página web.</p> <p>3- Correo masivo externo: 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 entre noviembre de 2018 y febrero 2019 se realizaron 45 envíos a prensa a través de correo masivo de la entidad en la cuenta prensa@mintrabajo.gov.co.</p> <p>4- Campañas de comunicación externa e interna: Se adelantaron diferentes campañas de comunicación externa e interna como:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sector Trabajo Construye País• Quibdó Construye• Ventanilla Única De Trámites• Primeros 100 Días• Salario Mínimo 2019• Concertar Es De Todos• Trabajar No Es Tarea De Niños <p>Para efectuar estas campañas se desarrollaron y generaron varios contenidos entre piezas gráficas y audiovisuales. En total: 145 piezas gráficas y 52 contenidos audiovisuales.</p> <p>De otra parte, la Oficina TIC realizó mensualmente cruces de información sobre las bases de datos 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 y Otras Prestaciones. Adicionalmente publicó las bases de datos personales de la Superintendencia de Industria y Comercio.</p> |
| 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">• Correo masivo interno: Herramienta dinámica y fundamental para el fortalecimiento de las estrategias de comunicación interna es el correo interno masivo que permite informar y mantener en contacto a todos los funcionarios de la entidad. En el periodo noviembre de 2018 a febrero de 2019, se realizaron 212 envíos internos de comunicación masiva. |



| ASPECTO | GESTIÓN (noviembre 2018 – febrero 2019) | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--------|---------|--------|-----------|-------|-------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|-------|-------|
| | <ul style="list-style-type: none"> Intranet: Es una herramienta que se desarrolló en conjunto con la actualización y nueva plataforma web de la entidad, la cual se encuentra al aire y en funcionamiento para los funcionarios de la entidad. <p>Por otra parte, la Oficina TIC emitió un concepto del estado actual de las necesidades del Grupo de Archivo Sindical y construyó una estrategia tecnológica para solucionarlas. Adicionalmente, elaboró una propuesta de boton y popup, en la web del Ministerio, para el manejo de certificaciones de archivo sindical para su posterior presentación a la DIAN.</p> <p>Del mismo modo, emitió un concepto tecnológico sobre el Proyecto de Desarrollo de Campus Virtual, remitido por la Dirección de IVC, para realizar cursos de capacitación virtual a los Inspectores de Trabajo</p> <p>De otra parte, se gestionó la identificación de Bases de Datos Personales al interior de la entidad, para el cumplimiento del registro de la Superintendencia de Industria y Comercio.</p> | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sistemas de Información (Gestión de tecnologías de información) y comunicación | <p>Durante el cuatrimestre, la Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación recibieron a satisfacción el Software para la recolección de datos, de las administradoras del Sistema General de Pensiones de la Agencia Nacional Digital.</p> <p>En noviembre se desarrolló el prototipo de Sistema Tecnológico para la aplicación de la Resolución 1111 de 2017, derogada por la Resolución 0312 de 2019, que define los Nuevos Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> | | | | | | | | | | | | | | | |
| Transparencia y acceso a la información pública | <p>La Oficina TIC hizo seguimiento a la aplicación de la Resolución 3564 de 2015, frente al cumplimiento de los estándares para publicación y divulgación de información, donde se logró un cumplimiento del 95% por parte de la entidad.</p> | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gestión documental | <p>Durante los meses de noviembre y diciembre, se levantó la información para el diagnóstico sobre gestión documental en las Direcciones Territoriales de Bolívar, Guajira, Magdalena, Nariño, Norte de Santander, Quindío y Risaralda.</p> <p>Igualmente se llevaron a cabo capacitaciones en la Ley 594 de 2000 en la Dirección Territorial de Antioquia y las Direcciones de Riesgos Laborales y Derechos Fundamentales, del nivel central.</p> <p>La radicación de correspondencia tuvo el siguiente comportamiento a nivel nacional:</p> <table border="1" data-bbox="799 1709 1276 1934"> <thead> <tr> <th>Mes</th> <th>Entrada</th> <th>Salida</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Noviembre</td> <td>39642</td> <td>24235</td> </tr> <tr> <td>Diciembre</td> <td>18758</td> <td>19827</td> </tr> <tr> <td>Enero</td> <td>19903</td> <td>16428</td> </tr> <tr> <td>Febrero</td> <td>23334</td> <td>19851</td> </tr> </tbody> </table> | Mes | Entrada | Salida | Noviembre | 39642 | 24235 | Diciembre | 18758 | 19827 | Enero | 19903 | 16428 | Febrero | 23334 | 19851 |
| Mes | Entrada | Salida | | | | | | | | | | | | | | |
| Noviembre | 39642 | 24235 | | | | | | | | | | | | | | |
| Diciembre | 18758 | 19827 | | | | | | | | | | | | | | |
| Enero | 19903 | 16428 | | | | | | | | | | | | | | |
| Febrero | 23334 | 19851 | | | | | | | | | | | | | | |



| ASPECTO | GESTIÓN (noviembre 2018 – febrero 2019) | | | | | | | | | | |
|-----------|--|-----|-----------|-----------|-----|-----------|-----|-------|----|---------|-----|
| | <p>En lo que respecta a los préstamos realizados sobre los documentos que se encuentran en custodia del Grupo, en la Bodega del Archivo Central, la estadística presentada es la siguiente:</p> <table border="1" data-bbox="847 415 1227 695"> <thead> <tr> <th data-bbox="847 415 1008 470">Mes</th> <th data-bbox="1008 415 1227 470">Préstamos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="847 470 1008 525">Noviembre</td> <td data-bbox="1008 470 1227 525">132</td> </tr> <tr> <td data-bbox="847 525 1008 579">Diciembre</td> <td data-bbox="1008 525 1227 579">108</td> </tr> <tr> <td data-bbox="847 579 1008 634">Enero</td> <td data-bbox="1008 579 1227 634">84</td> </tr> <tr> <td data-bbox="847 634 1008 695">Febrero</td> <td data-bbox="1008 634 1227 695">203</td> </tr> </tbody> </table> <p>Revisando el Plan de Mejoramiento Archivístico, suscrito con el Archivo General de la Nación, el Informe Final se envió en febrero de 2019, por parte del Grupo de Gestión Documental, junto con los soportes, basándose en el informe realizado con corte a diciembre de 2018, emitido por la Oficina de Control Interno, cuyo cumplimiento total del Plan a 31 de diciembre fue de 77.78%.</p> <p>Igualmente, el Archivo General de la Nación, emitió concepto, el 22 de febrero de 2019, donde solicita suspender la eliminación en tanto no sea revisado por parte del ente rector, la documentación objeto de la eliminación, la cual corresponde a la Dirección Territorial de Putumayo.</p> <p>Con respecto a las Tablas de Retención Documental, se realizaron los ajustes solicitados por el Archivo General de la Nación, de acuerdo con concepto emitido el 23 de noviembre de 2018, las cuales fueron enviadas mediante correo certificado el 10 de enero de 2019.</p> <p>Adicionalmente, la Resolución que aprueba el Programa de Gestión Documental, ha venido siendo objeto de estudio por parte de la Oficina Asesora Jurídica desde marzo de 2018. El último requerimiento, es que el documento sea presentado nuevamente ante el Comité Institucional de Desempeño.</p> <p>De otra parte, la Oficina de TIC elaboró el Manual de Preservación de Documentos Electrónicos a Largo Plazo con el Grupo de Administración Documental.</p> | Mes | Préstamos | Noviembre | 132 | Diciembre | 108 | Enero | 84 | Febrero | 203 |
| Mes | Préstamos | | | | | | | | | | |
| Noviembre | 132 | | | | | | | | | | |
| Diciembre | 108 | | | | | | | | | | |
| Enero | 84 | | | | | | | | | | |
| Febrero | 203 | | | | | | | | | | |

| ASPECTOS POR FORTALECER | RECOMENDACIÓN |
|---|--|
| <p>El Ministerio del Trabajo no cumplió con la totalidad de las actividades establecidas en el Plan de Mejoramiento Archivístico (Informe 2019-01-ARL del 14 de enero de 2019, emitido por la OCI), por lo cual el Archivo General de la Nación-AGN va a realizar una visita de Inspección y Vigilancia en el 2019.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Es importante que como resultado de la visita que adelantará el AGN, se establezcan acciones alcanzables y dentro de tiempos razonables. • Establecer estrategias para dar cumplimiento a lo establecido por la Función Pública en el FURAG, en aras de lograr mejores calificaciones en las evaluaciones institucionales de desempeño, que efectúa anualmente dicha entidad. |

| ASPECTOS POR FORTALECER | RECOMENDACIÓN |
|--|---------------|
| <p>De otra parte, en la evaluación del Sistema de Control Interno del Ministerio del Trabajo para la vigencia 2018, a través del diligenciamiento del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, se evidenció que la segunda línea de defensa (jefes de planeación y líderes de otros sistemas de gestión), debe verificar que la información sea accesible, clara, oportuna, confiable, integra, segura y que fluya a través de los canales establecidos, con el fin de que respalde el funcionamiento del sistema de control interno y el cumplimiento de los objetivos de la entidad.</p> <p>En el mismo sentido, la Oficina de Control Interno debe evaluar la efectividad de los mecanismos de información interna y externa.</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 (noviembre 2018 – febrero 2019) |
|------------------------------|--|
| 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 en el Sistema Integrado de Gestión. • Controles para mitigar los riesgos de los procesos y de corrupción. • Subcomités Integrados de Gestión, presididos por el líder del proceso, donde se analiza la gestión y verifica el cumplimiento de planes y programas en los cuales participa, fomentando la cultura del Autocontrol por medio de la evaluación de los controles internos asociados a los procesos. |



| ASPECTO | GESTIÓN (noviembre 2018 – febrero 2019) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-------------------------|-------------|-------|--|-------|-----------|--|-------------------------|--|-----|-----|----|----|-----|-----------|------------------------|------------------------|---|--|----|----|------|----------------------------|----|----|-----|---|---|----|------|---------------------------|---|---|------|--------------------------------|---|---|------|---|---|---|------|--------------|-----------|-----------|-------------|
| Evaluación Independiente | <p data-bbox="641 310 1464 415">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 2018 fue:</p> <table border="1" data-bbox="714 430 1383 625"> <thead> <tr> <th colspan="4" data-bbox="717 434 1269 493">Metas</th> <th data-bbox="1269 434 1380 493" rowspan="2">Total</th> </tr> <tr> <th colspan="2" data-bbox="717 493 945 556">Cumplidas</th> <th colspan="2" data-bbox="945 493 1269 556">En ejecución en término</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="717 556 841 619">289</td> <td data-bbox="841 556 945 619">93%</td> <td data-bbox="945 556 1123 619">22</td> <td data-bbox="1123 556 1269 619">7%</td> <td data-bbox="1269 556 1380 619">311</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="641 640 1464 745">Es de aclarar que, el anterior seguimiento fue presentado en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno el 17 de enero de 2019 y enviado por el SIRECI de la CGR el 22 del mismo mes.</p> <p data-bbox="641 760 1464 829">Frente a la ejecución del programa Anual de Auditoría, a 31 de diciembre de 2018 su cumplimiento fue:</p> <table border="1" data-bbox="641 844 1464 1507"> <thead> <tr> <th data-bbox="644 848 998 940">Actividad</th> <th data-bbox="998 848 1166 940">Programado a 1/01/2018</th> <th data-bbox="1166 848 1356 940">Ejecutado a 31/12/2018</th> <th data-bbox="1356 848 1461 940">%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="644 940 998 1033">Actividad por Requerimiento Legal Específico (ARL)</td> <td data-bbox="998 940 1166 1033">34</td> <td data-bbox="1166 940 1356 1033">37</td> <td data-bbox="1356 940 1461 1033">109%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="644 1033 998 1087">Auditorías de Gestión (AG)</td> <td data-bbox="998 1033 1166 1087">23</td> <td data-bbox="1166 1033 1356 1087">21</td> <td data-bbox="1356 1033 1461 1087">91%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="644 1087 998 1180">Seguimiento de Aspectos Puntuales (SAP)</td> <td data-bbox="998 1087 1166 1180">9</td> <td data-bbox="1166 1087 1356 1180">10</td> <td data-bbox="1356 1087 1461 1180">111%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="644 1180 998 1234">Seguimiento Acciones (SA)</td> <td data-bbox="998 1180 1166 1234">3</td> <td data-bbox="1166 1180 1356 1234">3</td> <td data-bbox="1356 1180 1461 1234">100%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="644 1234 998 1327">Auditorías Internas de Calidad</td> <td data-bbox="998 1234 1166 1327">2</td> <td data-bbox="1166 1234 1356 1327">5</td> <td data-bbox="1356 1234 1461 1327">250%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="644 1327 998 1453">Asesoría (ASE) Fomento Cultura Control Interno</td> <td data-bbox="998 1327 1166 1453">1</td> <td data-bbox="1166 1327 1356 1453">1</td> <td data-bbox="1356 1327 1461 1453">100%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="644 1453 998 1507">Total</td> <td data-bbox="998 1453 1166 1507">72</td> <td data-bbox="1166 1453 1356 1507">77</td> <td data-bbox="1356 1453 1461 1507">107%</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="641 1522 1464 1669">Al respecto, es importante aclarar que las cifras referidas en los campos denominados “Programado” y “Ejecutado” difieren, en razón a que a lo largo de la vigencia 2018 el Plan de Auditoría surtió cambios, los cuales fueron presentados al Comité Institucional de Control Interno.</p> <p data-bbox="641 1684 1464 1936">En relación con el Plan Anual de Auditoría 2019, la Oficina de Control Interno identificó el Universo de Auditoría, conformado por 345 unidades auditables, teniendo en cuenta que los contratos de prestación de servicios se consideraron como una única unidad, toda vez que de auditarse se tomaría una muestra del total; este Universo se priorizó de acuerdo a su nivel de riesgos y a otros criterios de selección, de manera que quedó conformado así:</p> | Metas | | | | Total | Cumplidas | | En ejecución en término | | 289 | 93% | 22 | 7% | 311 | Actividad | Programado a 1/01/2018 | Ejecutado a 31/12/2018 | % | Actividad por Requerimiento Legal Específico (ARL) | 34 | 37 | 109% | Auditorías de Gestión (AG) | 23 | 21 | 91% | Seguimiento de Aspectos Puntuales (SAP) | 9 | 10 | 111% | Seguimiento Acciones (SA) | 3 | 3 | 100% | Auditorías Internas de Calidad | 2 | 5 | 250% | Asesoría (ASE) Fomento Cultura Control Interno | 1 | 1 | 100% | Total | 72 | 77 | 107% |
| Metas | | | | Total | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cumplidas | | En ejecución en término | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 289 | 93% | 22 | 7% | 311 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Actividad | Programado a 1/01/2018 | Ejecutado a 31/12/2018 | % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Actividad por Requerimiento Legal Específico (ARL) | 34 | 37 | 109% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Auditorías de Gestión (AG) | 23 | 21 | 91% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Seguimiento de Aspectos Puntuales (SAP) | 9 | 10 | 111% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Seguimiento Acciones (SA) | 3 | 3 | 100% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Auditorías Internas de Calidad | 2 | 5 | 250% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Asesoría (ASE) Fomento Cultura Control Interno | 1 | 1 | 100% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 72 | 77 | 107% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



| ASPECTO | GESTIÓN (noviembre 2018 – febrero 2019) | | | |
|---------|--|------------------------|------------------------|------------|
| | ACTIVIDADES | Programado a 1/01/2019 | Ejecutado a 28/02/2019 | % |
| | Actividades de Requerimiento Legal (ARL) | 43 | 13 | 30% |
| | Auditorías de Gestión (AG) | 28 | 1 | 4% |
| | Seguimiento de Aspecto Puntual (SAP) | 15 | 0 | 0% |
| | Administración del Proceso | 16 | 3 | 19% |
| | Seguimiento Acciones (SA) | 5 | 0 | 0% |
| | TOTAL | 107 | 17 | 16% |

| ASPECTOS POR FORTALECER | RECOMENDACIÓN |
|---|---|
| <p>De los aspectos a fortalecer establecidos en el anterior informe (julio-octubre de 2018), la Contraloría General de la República atendió la solicitud de efectuar una visita de verificación del cumplimiento y efectividad de las actividades del Plan de Mejoramiento de los años 2011–2016, asignando un funcionario quien adelantará dicha labor en los meses de marzo a abril de 2019.</p> <p>De otra parte en la evaluación del Sistema de Control Interno del Ministerio del Trabajo para la vigencia 2018, a través del diligenciamiento del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, se observó que la OAP debe fortalecer el trabajo que adelanta frente a los planes de mejoramiento, incluyendo la verificación de las acciones de mejora para dar respuesta a las observaciones de los entes de control y a los seguimientos efectuados por la entidad.</p> | <p>Establecer estrategias para dar cumplimiento a lo establecido por la Función Pública en el FURAG, en aras de lograr mejores calificaciones en las evaluaciones institucionales de desempeño, que efectúa anualmente dicha entidad.</p> |

| CONCLUSIÓN |
|---|
| <p>La Oficina de Control Interno considera que el Sistema de Control Interno del Ministerio del Trabajo continúa en un nivel adecuado, toda vez que realiza actividades que contribuyen a fortalecer día a día el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, sin embargo, debe establecer estrategias para dar total cumplimiento a lo establecido por la Función Pública en el FURAG, en aras de lograr mejores calificaciones en las evaluaciones institucionales de desempeño, que efectúa anualmente dicha entidad.</p> <p>Es importante aclarar, que la calificación que se obtenga para la vigencia 2018 no es comparable con los resultados de vigencias anteriores, toda vez que la nueva estructura del Modelo Estándar de Control Interno, bajo el enfoque de las líneas de defensa empezó a aplicarse a partir del 2018. De otra parte, se precisa que el formulario contenía 34 preguntas, mediante las cuales se indagaba sobre 152 aspectos que la entidad debe ejecutar, constatando que 109 (72%) son realizados por el Ministerio.</p> |