

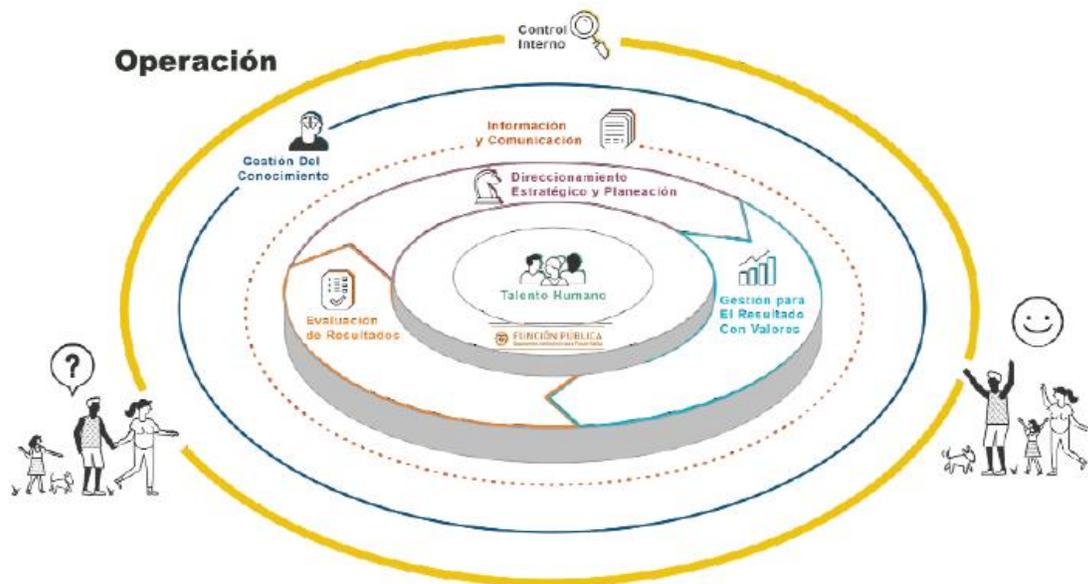
INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO - ARTÍCULO 9 DE LA LEY 1474 DE 2011 (ESTATUTO ANTICORRUPCIÓN)

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	Marisol Tafur Castro	Periodo evaluado: noviembre a diciembre de 2019
		Fecha de elaboración: 31 de enero de 2020

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 v 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

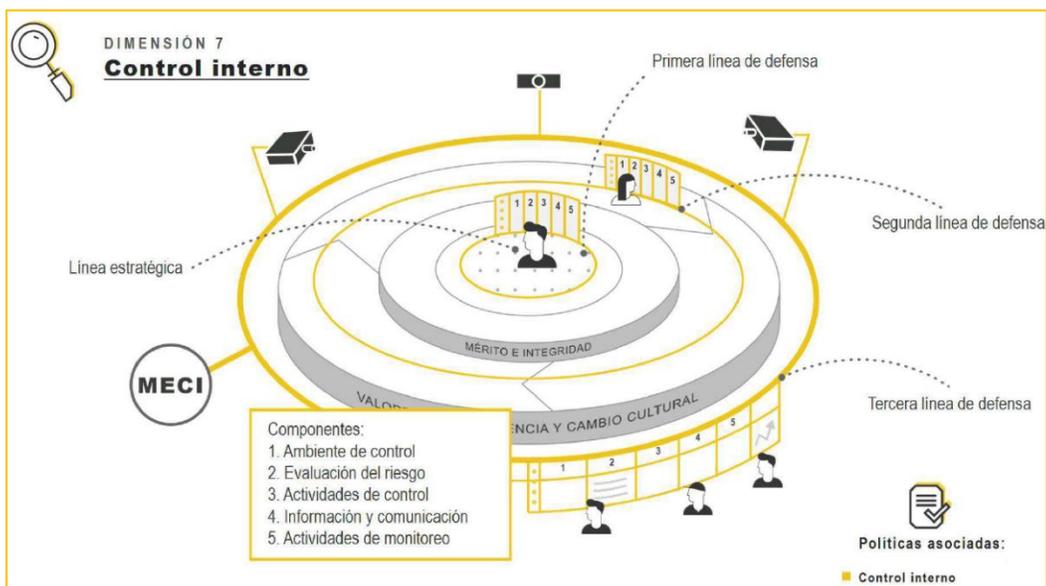
Frente a lo anterior, el Artículo 9° de la Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción), establece en el párrafo tercero: *“El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave.”*

Es de aclarar que, el Artículo 156 del Decreto Ley 2106 de 2019 modificó la periodicidad a semestral y la Circular Externa 100-006 del 19 de diciembre de 2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública, determinó las fechas de corte y publicación, así:

Fechas de Corte	Fechas de Publicación
1° de enero a 30 de junio de cada vigencia	30 de julio de cada vigencia
1° de julio a 31 de diciembre de cada vigencia	31 de enero de la siguiente vigencia

Es de aclarar que para el caso del informe con corte al 31 de diciembre de 2019, el periodo a reportar es 1° de noviembre a 31 de diciembre, considerando que el último informe publicado es a 31 de octubre.

De otra parte, el presente informe se enfoca en la Dimensión de Control Interno de MIPG, el cual 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, y posee el siguiente esquema:



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, A cargo de la Alta Dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno; (ii) Primera Línea de Defensa, atendida por los líderes de proceso y sus equipos; (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

Este nivel analiza los riesgos y amenazas institucionales al cumplimiento de los planes estratégicos, tendrá la responsabilidad de definir el marco general para la gestión del riesgo (política de administración del riesgo) y garantiza el cumplimiento de los planes de la entidad.

1ª. Línea de Defensa	2ª. Línea de Defensa	3ª. Línea de Defensa
<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - Asegura que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente, supervisan la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces. - Consolidan y analizan información sobre temas clave para la entidad, base para la toma de decisiones y de las acciones preventivas necesarias para evitar materializaciones de riesgos. 	<p>La función de la auditoría interna, a través de un enfoque basado en el riesgo, proporcionará aseguramiento objetivo e independiente sobre la eficacia de gobierno, gestión de riesgos y control interno a la alta dirección de la entidad, incluidas las maneras en que funciona la primera y segunda línea de defensa.</p>

En concordancia con lo expuesto, a continuación se presenta la gestión del Ministerio del Trabajo del periodo noviembre – diciembre de 2019, frente a 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 - diciembre 2020)
Compromiso con la integridad (valores) y principios del servidor público	<p>El Grupo de Capacitación y Bienestar Social, Laboral y Estímulos de la Subdirección de Gestión del Talento Humano realizó la siguiente gestión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socializó el 7 de noviembre de 2019 los valores del Código de Integridad en el evento: 8° Aniversario del Ministerio del Trabajo, mediante el desarrollo de actividades lúdicas y en el Cierre de Gestión 2019 (12 de diciembre) se dio una charla motivacional: “La Felicidad es la clave del éxito”, vinculando los valores. • Reforzó en las actividades institucionales de capacitación, a través de la metodología Lego, la socialización e interiorización en los funcionarios de los comportamientos asociados a los valores del código de integridad.
Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.	En el periodo correspondiente a este informe no se reunió el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.
Estructura organizacional y Niveles de Autoridad y Responsabilidad	La administración no ajustó su estructura, es decir, que el Ministerio del Trabajo continúa con la establecida en el Decreto 4108 del 2011 y sus modificatorios.
Compromiso con la competencia de su personal (ingreso, permanencia y retiro)	<p>La Subdirección de Gestión del Talento Humano, de acuerdo con las fases de ingreso, permanecía y retiro del personal del Ministerio del Trabajo, gestionó lo siguiente:</p> <p>Ingreso:</p> <p>Se realizaron 19 nombramientos, de los cuales 1 fue de Libre Nombramiento y Remoción, 1 comisión de un funcionario público de carrera administrativa para desempeñar cargo de Libre Nombramiento y Remoción, 10 nombramientos en periodo de prueba y 7 provisionales (4 fueron reintegrados por orden Judicial).</p>



ASPECTO	GESTIÓN (noviembre - diciembre 2020)																																							
	Permanencia:																																							
	<u>Encargos</u>																																							
	Del Tercer Proceso de Encargos 2019, donde se ofertaron 36 cargos en el Nivel Central y 12 en las Direcciones Territoriales, se gestionó la posesión de tres funcionarios a efectuarse en enero de 2020, los demás cargos se encuentran en etapa de verificación de requisitos.																																							
	<u>Capacitaciones</u>																																							
	El Grupo de Capacitación y Bienestar Social, Laboral y Estímulos adelantó las siguientes capacitaciones:																																							
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="418 667 743 709">Capacitación</th> <th data-bbox="743 667 906 709">Modalidad</th> <th data-bbox="906 667 1109 709">Ciudad</th> <th data-bbox="1109 667 1279 709">Fecha</th> <th data-bbox="1279 667 1484 709">Participantes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="418 709 743 888">Declaración de parte y de terceros dentro del derecho probatorio y su aplicación por parte de la inspección del trabajo.</td> <td data-bbox="743 709 906 888">Presencial</td> <td data-bbox="906 709 1109 888">Bogotá Barranquilla</td> <td data-bbox="1109 709 1279 888">18/11/2019 19/11/2019</td> <td data-bbox="1279 709 1484 888">55</td> </tr> <tr> <td data-bbox="418 888 743 1056">Fortalecimiento de la gestión pública - lego</td> <td data-bbox="743 888 906 1056">Presencial</td> <td data-bbox="906 888 1109 1056">Popayán Pasto Bogotá Villavicencio</td> <td data-bbox="1109 888 1279 1056">22/11/2019 25/11/2019 26/11/2019 29/11/2019</td> <td data-bbox="1279 888 1484 1056">115</td> </tr> <tr> <td data-bbox="418 1056 743 1140">Inglés nivel I Dirección Territorial Antioquia</td> <td data-bbox="743 1056 906 1140">Presencial</td> <td data-bbox="906 1056 1109 1140">Medellín</td> <td data-bbox="1109 1056 1279 1140">25/11/2019 11/11/2019</td> <td data-bbox="1279 1056 1484 1140">90</td> </tr> <tr> <td data-bbox="418 1140 743 1413">Profundización en Gestión Pública</td> <td data-bbox="743 1140 906 1413">Presencial</td> <td data-bbox="906 1140 1109 1413">Arauca Cartagena Meta Neiva Putumayo Sucre Valledupar</td> <td data-bbox="1109 1140 1279 1413">2/12/2019 13/12/2019 5/12/2019 6/12/2019 9/12/2019 4/12/2019 12/12/2019</td> <td data-bbox="1279 1140 1484 1413">111</td> </tr> <tr> <td data-bbox="418 1413 743 1581">Profundización en Derechos Fundamentales</td> <td data-bbox="743 1413 906 1581">Presencial</td> <td data-bbox="906 1413 1109 1581">Barranquilla Bogotá Quibdó</td> <td data-bbox="1109 1413 1279 1581">6/12/2019 2/12/2019 3/12/2019 10/12/2019</td> <td data-bbox="1279 1413 1484 1581">40</td> </tr> <tr> <td data-bbox="418 1581 743 1654">Plan Anticorrupción</td> <td data-bbox="743 1581 906 1654">Presencial</td> <td data-bbox="906 1581 1109 1654">Bogotá</td> <td data-bbox="1109 1581 1279 1654">26/12/2019</td> <td data-bbox="1279 1581 1484 1654">11</td> </tr> </tbody> </table>					Capacitación	Modalidad	Ciudad	Fecha	Participantes	Declaración de parte y de terceros dentro del derecho probatorio y su aplicación por parte de la inspección del trabajo.	Presencial	Bogotá Barranquilla	18/11/2019 19/11/2019	55	Fortalecimiento de la gestión pública - lego	Presencial	Popayán Pasto Bogotá Villavicencio	22/11/2019 25/11/2019 26/11/2019 29/11/2019	115	Inglés nivel I Dirección Territorial Antioquia	Presencial	Medellín	25/11/2019 11/11/2019	90	Profundización en Gestión Pública	Presencial	Arauca Cartagena Meta Neiva Putumayo Sucre Valledupar	2/12/2019 13/12/2019 5/12/2019 6/12/2019 9/12/2019 4/12/2019 12/12/2019	111	Profundización en Derechos Fundamentales	Presencial	Barranquilla Bogotá Quibdó	6/12/2019 2/12/2019 3/12/2019 10/12/2019	40	Plan Anticorrupción	Presencial	Bogotá	26/12/2019	11
	Capacitación	Modalidad	Ciudad	Fecha	Participantes																																			
	Declaración de parte y de terceros dentro del derecho probatorio y su aplicación por parte de la inspección del trabajo.	Presencial	Bogotá Barranquilla	18/11/2019 19/11/2019	55																																			
	Fortalecimiento de la gestión pública - lego	Presencial	Popayán Pasto Bogotá Villavicencio	22/11/2019 25/11/2019 26/11/2019 29/11/2019	115																																			
Inglés nivel I Dirección Territorial Antioquia	Presencial	Medellín	25/11/2019 11/11/2019	90																																				
Profundización en Gestión Pública	Presencial	Arauca Cartagena Meta Neiva Putumayo Sucre Valledupar	2/12/2019 13/12/2019 5/12/2019 6/12/2019 9/12/2019 4/12/2019 12/12/2019	111																																				
Profundización en Derechos Fundamentales	Presencial	Barranquilla Bogotá Quibdó	6/12/2019 2/12/2019 3/12/2019 10/12/2019	40																																				
Plan Anticorrupción	Presencial	Bogotá	26/12/2019	11																																				
<u>Bienestar Laboral</u>																																								
La Subdirección de Gestión del Talento Humano, desarrolló diferentes actividades, tales como:																																								
<ul style="list-style-type: none"> • Conmemoración Día del Inspector de Trabajo y Seguridad Social. • Aplicación de la encuesta de clima laboral con corte a 15 de diciembre de 2019. • Feria del juguete y emprendimiento. 																																								



ASPECTO	GESTIÓN (noviembre - diciembre 2020)								
	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de la Tercera Dotación en el Nivel Central. • Aniversario Ministerio del Trabajo Nivel Central y las Direcciones Territoriales de Bogotá y Cundinamarca. • Talleres de arreglos navideños en el Nivel Central. • Talleres de Lectura en Voz Alta en la Dirección Territorial Bogotá y el Nivel Central. • Cierre de Gestión. • Novenas de Navidad y “Concurso decoración Navideña” en el Nivel Central. • Entrega de incentivos para los hijos de los funcionarios menores de 12 años. • Seguimiento al proceso de dotación de la Dirección Territorial de Amazonas y la Oficina Especial de Urabá/Apartado. <p>Así mismo, el Grupo de Seguridad Social y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Gestión del Talento Humano ejecutó las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizó escuelas saludables de miembros superiores e inferiores en 18 Direcciones Territoriales. • Adjudicó la contratación de área protegida para las Direcciones Territoriales de Medellín, Cali y Bogotá, así como en el Nivel Central con el oferente Emermédica. • Actualizó la caracterización de accidentalidad y enfermedad laboral. • Realizó 3 análisis de puesto de trabajo con énfasis osteomuscular, los cuales se han llevado a cabo en base a las solicitudes de cada una de las EPS. • Adquirió elementos de adecuación postural (descansa pies) para funcionarios del Nivel Central. • Realizó pausas activas en la Dirección Territorial de Risaralda y visita de inspección en la Dirección Territorial de Córdoba. <p>Retiro</p> <p>El Grupo de Gestión Pensional, presentó las siguientes novedades:</p> <table border="1" data-bbox="553 1419 1343 1631"> <thead> <tr> <th>NOVEDADES</th> <th>NÚMERO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Retiro por pensión de vejez</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Retiro forzoso</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Retiro por invalidez</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> <p>De otra parte, se expidieron 106 certificados para el trámite de reconocimiento pensional mediante la Certificación Electrónica de Tiempos Públicos “CETIL” del Ministerio de Hacienda.</p> <p>En el mismo sentido, la entidad adelantó el encuentro “Soy Productivo” de pre-pensionados en el que participaron 50 funcionarios que iniciarán sus trámites de pensión, en el cual se les brindó asesoría sobre la pensión, charlas de nutrición, finanzas, entre otros, con el objetivo de tener un buen retiro.</p>	NOVEDADES	NÚMERO	Retiro por pensión de vejez	2	Retiro forzoso	1	Retiro por invalidez	1
NOVEDADES	NÚMERO								
Retiro por pensión de vejez	2								
Retiro forzoso	1								
Retiro por invalidez	1								



ASPECTO	GESTIÓN (noviembre - diciembre 2020)
Plan Estratégico Institucional – PEI y Plan de Acción Anual – PAA	<p>Plan Estratégico Institucional y Plan de Acción 2019</p> <p>De acuerdo con el seguimiento trimestral previsto para los planes: éstos se elaborarán al finalizar el trimestre o vigencia respectiva.</p> <p>Formulación Plan de Acción 2020</p> <p>En el marco de las acciones específicas relacionadas con la formulación del Plan de Acción para la vigencia 2020 de la Entidad, se adelantó lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">• Reunión Interna de la Oficina Asesora de Planeación para revisar el mapa estratégico de la entidad (14 de noviembre).• Revisión de los elementos fundamentales de la planeación 2020 (18 de noviembre).• Taller de Direccionamientos Estratégico (26 al 29 de noviembre)• Reunión con Dirección IVC para el desarrollo del proceso de planeación 2020 de las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales (4 de diciembre)• Parametrización del sistema de gestión adquirido por la entidad (16 de diciembre).• Reunión de metas y planeación 2020 (20 de diciembre).
Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano- PAAC	<p>Se desarrollaron varias actividades encaminadas al fortalecimiento de las estrategias que lo componen, así:</p> <ul style="list-style-type: none">• Durante el mes de diciembre de 2019, se efectuó acompañamiento y asistencia técnica a los procesos pertinentes, para el entendimiento y diligenciamiento del Reporte de seguimiento del tercer cuatrimestre al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2019.• La Oficina de Control Interno publicó el seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, correspondiente al tercer cuatrimestre de la vigencia 2019 (a 31/12/2019) el 16 de enero de 2020 (Informe 2020-01-ARL).
Proyectos de inversión	<p>De acuerdo con las competencias de la Oficina Asesora de Planeación, se desarrollaron las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none">• Trámite de vigencias futuras del SENA, Unidad Especial Administrativa del Servicio Público de Empleo - UAESPE y Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- UAEOS.• Trámite de vigencias expiradas de las Subcuentas de Subsistencia y Solidaridad del Fondo de Solidaridad Pensional.• Emisión de un concepto y adelantó el trámite de traslado presupuestal de la Subcuenta de Subsistencia a la Subcuenta de Solidaridad del Fondo de Solidaridad Pensional.• Reunión de seguimiento del Convenio 398 de 2019 con el supervisor delegado por el SENA, del contrato de interventoría en desarrollo del proyecto de “Construcción y dotación del bloque de agroindustria, administración y urbanismo de la sede del SENA del Alto San Jorge, municipio de Montelíbano, el día 12 de diciembre.• Transmisión al Departamento Nacional de Planeación – DNP, a través del Sistema Unificado de Inversión y Finanzas Públicas – SUIFP los proyectos de inversión del sector, actualizando la asignación de recursos para la vigencia 2020, así: Ministerio del Trabajo (16), SENA (10), UAESPE (3), UAEOS (7) y Supersubsidio (5).



ASPECTO	GESTIÓN (noviembre - diciembre 2020)
Plan Anual de Adquisiciones	Se realizaron 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	<p>En lo corrido de la vigencia 2019, con corte al 31 de Diciembre de 2019, se comprometió el 99,48% (\$ 24.247.815.349.607,00) del total (\$ 24.374.970.722.042,00) de los recursos del presupuesto y se obligó el 80,93% (\$ 19.726.250.835.522,60), así:</p> <p>En cuanto a los recursos de funcionamiento, de \$22.730.815.072.514,00 se comprometió el 99,48% y se obligó el 79,76%; en relación con los recursos de inversión, de \$1.644.155.649.528,00 se comprometió el 99,40% y se obligó el 97,15%.</p> <p>En materia presupuestal, es importante precisar que el Presupuesto del Ministerio del Trabajo está compuesto en un 98,9% 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) y, solo el 1,1% corresponde a los gastos de Personal, Gastos Generales, Otras Transferencias y gastos de Inversión. Un gran porcentaje de recursos de seguridad social se obligaron al cierre de la vigencia según instrucciones del Ministerio de Hacienda y de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1940 del 26 de noviembre de 2018 (Artículo 32).</p>
Racionalización de trámites	<p>La Oficina Asesora de Planeación desarrolló las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Efectuó una reunión para definir la Estrategia de Racionalización Trámites 2020. • Actualizó la hoja de vida, en el aplicativo SUIT, del trámite “Autorización para el funcionamiento de empresas de servicios temporales (EST) y de sus sucursales”, conforme al Decreto 2280 del 16 de diciembre de 2019.
Mejora normativa - Normograma	Se revisaron proyectos de actos administrativos que recibió la Oficina Asesora de Jurídica de las diferentes áreas (3 Leyes, 8 Decretos y 1 resolución).

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIONES
<p>Se observó que a 31 de diciembre de 2019 se continúa trabajando los cambios a 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, con el fin de dar cumplimiento al componente de Institucionalidad del modelo.</p> <p>Es importante mencionar que, pese a que se</p>	<p>Se mantienen las del informe anterior a la Oficina Asesora de Planeación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuar con las gestiones necesarias para cumplir con la modificación a la normativa del Sistema Integrado de Gestión, conforme a lo establecido en el Decreto 1499 de 2017. • Coordinar 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	RECOMENDACIONES
<p>disponen de diferentes canales internos para recoger las opiniones de los servidores de la entidad y se promueve activamente el Código de Integridad, se recuerda, que según a los resultados del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG correspondiente a la vigencia 2018, se deben establecer en la entidad los siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disponer espacios de participación efectivos para todo el personal, <u>donde sean escuchados por el representante legal y la alta dirección.</u> Al respecto, es importante precisar, que si bien se creó el correo institucional TUluchacontralacorrupcion@mintrabajo.gov.co, el cual se socializó a los funcionarios de la entidad, a la fecha no se han recibido opiniones y/o denuncias. • <u>Evaluar el cumplimiento</u> de los valores y principios del servicio público - código de integridad en los comités o consejos internos. <p>En relación con el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, se insta a establecer una estrategia para incluir el análisis de 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 - diciembre 2020)
Administración de Riesgos	La Oficina Asesora de Planeación efectuó la consolidación final del mapa de riesgos de gestión validados por las dependencias, los cuales se cargaron en el software de gestión Suite Visión Empresarial, sobre el cual, se efectuarán los próximos seguimientos por parte de las tres líneas de defensa, de acuerdo con su competencia y responsabilidad; el módulo de riesgos de esta herramienta informática se configuró bajo la metodología del DAFP para la administración de riesgos.



ASPECTO	GESTIÓN (noviembre - diciembre 2020)
Monitoreo y evaluación del Mapa de Riesgos por Proceso	Se preparó la presentación del informe del monitoreo a la aplicación de la Política de Administración del Riesgo a ser presentada en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno a desarrollarse en enero de 2020.
Monitoreo y evaluación del Mapa de Riesgos de Corrupción	<p>La Oficina Asesora de Planeación realizó en diciembre asistencias técnicas y envió recomendaciones a los diferentes procesos del nivel central que tienen identificados riesgos de corrupción, para que reporten el respectivo seguimiento a los controles. En dichas asistencias, se acompañó a los procesos correspondientes en el entendimiento de los controles, la manera de aplicarlos y evidenciarlos.</p> <p>Adicionalmente, la Oficina de Control Interno efectuó seguimiento al Mapa de Riesgos de Corrupción del Ministerio del Trabajo correspondiente al III cuatrimestre de 2019, es decir, al corte 31/12/2019 (Informe 2020-02-ARL del 17 de enero de 2020), en el cual reiteró recomendaciones a la Oficina Asesora de Planeación, para que revise y analice dicho Mapa, con el fin de ajustarlo de tal manera que su construcción y aplicación refleje las directrices definidas por la Función Pública, conllevando, de una parte, a dar cumplimiento a lo establecido y a facilitar el ejercicio del autocontrol por parte de los responsables (primera línea de defensa), de la autoevaluación que debe realizar la segunda línea (Oficina Asesora de Planeación) y de la Evaluación Independiente de la tercera (Oficina de Control Interno).</p>

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIONES
<p>Se identificaron actividades adelantadas por la Oficina Asesora de Planeación- OAP frente a la Gestión del Riesgo, que permitirán fortalecer aspectos que incorpora la evaluación del riesgo, conforme a los resultados del FURAG.</p> <p>Al respecto, la Oficina de Control Interno incluyó dentro de su Plan de Auditoría 2020 la Auditoría a la Política de Administración de Riesgos y Oportunidades, actividad a ejecutarse en junio de 2020.</p>	A la Oficina Asesora de Planeación, continuar con las gestiones necesarias para actualizar el Mapa de Riesgos de Corrupción, conforme a lo establecido en la Guía para la Administración del Riesgos y el Diseño de Controles en Entidades Públicas del Departamento Administrativo de la Función Pública.

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 - diciembre 2020)																						
Políticas de Operación y procedimientos	<p>Se efectuaron ajustes a documentos incorporados en el Sistema Integrado de Gestión – SIG (formatos, instructivos, otros documentos), para los siguientes procesos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inspección, Vigilancia y Control • Gestión Documental • Direccionamiento Estratégico • Evaluación Independiente • Calidad y Mejoramiento Continuo 																						
Mapa de procesos	<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>																						
Controles en materia de TIC	<p>La Oficina TIC realizó las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Gobierno Digital y Seguridad de la Información en el cual se revisó la nueva versión de las políticas y lineamientos del SGSI. • Recibió por parte de Certicámara, los certificados digitales en el mes de diciembre de 2019. • Socializó a los funcionarios del Ministerio del Nivel Central, temas de seguridad de la información. 																						
Efectividad de los controles	<p>La efectividad de los controles asociados a los riesgos identificados por la entidad es determinada por los responsables en la etapa de valoración y calificación de estos.</p>																						
Contratos y convenios	<p>Se publicaron los contratos en el SECOP II, tramitados entre noviembre y diciembre 49 contratos, así:</p> <table border="1" data-bbox="699 1325 1242 1923"> <thead> <tr> <th data-bbox="706 1333 1052 1381">MODALIDAD</th> <th data-bbox="1057 1333 1235 1381">CANTIDAD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="706 1388 1052 1436">Aceptación de oferta</td> <td data-bbox="1057 1388 1235 1436">6</td> </tr> <tr> <td data-bbox="706 1442 1052 1491">Carta acuerdo</td> <td data-bbox="1057 1442 1235 1491">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="706 1497 1052 1545">Comisión</td> <td data-bbox="1057 1497 1235 1545">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="706 1551 1052 1600">Compraventa</td> <td data-bbox="1057 1551 1235 1600">5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="706 1606 1052 1654">Contrato Interadministrativo</td> <td data-bbox="1057 1606 1235 1654">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="706 1661 1052 1709">Convenio Interadministrativo</td> <td data-bbox="1057 1661 1235 1709">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="706 1715 1052 1764">Convenio Asociación</td> <td data-bbox="1057 1715 1235 1764">3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="706 1770 1052 1818">Fiducia</td> <td data-bbox="1057 1770 1235 1818">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="706 1824 1052 1873">Interventoría</td> <td data-bbox="1057 1824 1235 1873">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="706 1879 1052 1927">Prestación de servicios</td> <td data-bbox="1057 1879 1235 1927">27</td> </tr> </tbody> </table>	MODALIDAD	CANTIDAD	Aceptación de oferta	6	Carta acuerdo	2	Comisión	1	Compraventa	5	Contrato Interadministrativo	2	Convenio Interadministrativo	1	Convenio Asociación	3	Fiducia	1	Interventoría	1	Prestación de servicios	27
MODALIDAD	CANTIDAD																						
Aceptación de oferta	6																						
Carta acuerdo	2																						
Comisión	1																						
Compraventa	5																						
Contrato Interadministrativo	2																						
Convenio Interadministrativo	1																						
Convenio Asociación	3																						
Fiducia	1																						
Interventoría	1																						
Prestación de servicios	27																						

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIONES
<p>La Oficina Asesora de Planeación adquirió un software que permitirá gestionar los riesgos del Ministerio, bajo los criterios del Gobierno Nacional.</p> <p>Adicionalmente, efectuó una revisión al Mapa de Riesgos Actual, cuyos cambios serán presentados al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, para su aprobación.</p> <p>La Oficina de Control Interno a partir del seguimiento al Mapa de Riesgos de Corrupción del Ministerio del Trabajo correspondiente al III cuatrimestre de 2019, (Informe 2020-02-ARL del 17 de enero de 2020), identificó que, pese a que se han efectuado cambios al mismo, éstos no han surtido los cambios requeridos, de acuerdo con la dinámica de las diferentes guías de la Función Pública.</p>	<p>A la Oficina Asesora de Planeación continuar con las gestiones necesarias para actualizar el Mapa de Riesgos de Corrupción conforme a lo establecido en la Guía para la Administración del Riesgos y el Diseño de Controles en Entidades Pública del Departamento Administrativo de la Función Pública.</p>

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 - diciembre 2020)
Políticas de operación para administración, seguridad y reserva de la información:	Se realizó el Comité de Gobierno Digital y Seguridad de la Información para la revisión de la nueva versión de las políticas y lineamientos del SGSI, ajustando los ítems correspondientes a las políticas de: <i>Desarrollo Seguro, Contraseña, Acceso a la Red, Contra Código Malicioso</i> , entre otros ajustes de redacción.
Canales de comunicación externa e interna	<p>El Ministerio del Trabajo, a través del Grupo de Comunicaciones, gestiona varios canales que facilitan la comunicación interna y externa de la entidad y, para su administración, tiene políticas, protocolos y procedimientos que facilitan su ejecución y desarrollo.</p> <p>Estos canales comprenden las redes sociales como: Youtube, LinkedIn Twitter y Facebook, donde los ciudadanos pueden informarse, enterarse de los planes, programas y acciones de la entidad, además de participar e interactuar.</p> <p>La información divulgada en los canales de comunicación interna (intranet y el correo institucional) muestra y masifica la gestión de la entidad en temas institucionales.</p>



ASPECTO	GESTIÓN (noviembre - diciembre 2020)
Información y comunicación externa	<p>El Grupo de Comunicaciones administra la información externa, a través de los canales y/o multiplataformas institucionales, a saber:</p> <ol style="list-style-type: none">1- Redes sociales: Principal herramienta de comunicación y divulgación de la entidad, facilitando la interacción y constante participación de la ciudadanía; a 31 de diciembre se observó lo siguiente:<ul style="list-style-type: none">• Twitter: El Ministerio del Trabajo en este canal de comunicación cuenta con 372.757 seguidores. Entre noviembre de 2019 y diciembre de 2019 se realizaron un total de 947 tuits (publicaciones), se obtuvo un promedio de 2.034.000 impresiones (visualización en las publicaciones), un promedio de 11.150 menciones y el aumento de 6.007 nuevos seguidores en promedio por mes.• Facebook: La entidad cuenta con 171.770 seguidores, y en el periodo de noviembre de 2019 a diciembre de 2019 alcanzó un promedio de 1.320 me gusta en el FanPage.• YouTube: El Ministerio posee 9.242 suscriptores. Durante el periodo noviembre de 2019 a diciembre de 2019, ha obtenido un promedio de 113 nuevos suscriptores cada mes, así como un promedio de 15.000 visualizaciones en los contenidos audiovisuales de la cuenta oficial del MinTrabajo.• LinkedIn: La entidad cuenta con 26.615 seguidores en este canal de comunicación y un promedio de participación e interacción de 5.331 por mes.2- Portal web: Herramienta fundamental en el proceso de comunicación de la entidad, ya que facilita las acciones de interacción y participación, así como el flujo constante e inmediato de la información de la entidad, no solo en temas misionales, sino además como muestra de la gestión y avance institucional. Entre noviembre y diciembre de 2019 se publicaron 35 boletines de prensa, a través del portal web, comunicando la gestión de la entidad en diferentes temas de política laboral. En ese sentido, se logró un promedio de 698.525 sesiones (visitas) a la página web.3- Correo masivo externo a medios de comunicación: Siendo otra herramienta con la que cuenta la entidad, permite la difusión de información, comunicados y boletines para diferentes medios, prensa, entidades externas y demás. Durante el periodo noviembre de 2019 a diciembre de 2019 se realizaron 30 envíos a prensa a través de correo masivo de la entidad en la cuenta prensa@mintrabajo.gov.co.4- Campañas de comunicación externa e interna: Se realizaron diferentes campañas masivas de comunicación, en temas como:<ul style="list-style-type: none">• Salario Mínimo• Pago Prima domésticas• Rendición de cuenta• Riesgos Laborales• Iniciativa de paridad de género



ASPECTO	GESTIÓN (noviembre - diciembre 2020)									
	<ul style="list-style-type: none"> Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes (ESCNNA) Ampliación cupos Colombia mayor <p>Para la realización de las anteriores campañas se desarrollaron y generaron varios contenidos comunicacionales entre piezas gráficas y audiovisuales. En total se realizaron: 661 piezas gráficas y 44 contenidos audiovisuales.</p>									
Información y comunicación interna	<p>Con el propósito de mejorar la cultura y el clima organizacional de los servidores públicos en el Nivel Central y las Direcciones Territoriales, se promovieron diferentes actividades, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> Correo interno masivo: Herramienta dinámica y fundamental para el fortalecimiento de las estrategias de comunicación interna, este correo interno permite informar y mantener en contacto a todos los funcionarios de la entidad. En el periodo entre noviembre a diciembre de 2019, se realizaron 180 envíos internos de comunicación masiva, que muestra la gestión organizacional en aras de fortalecer la cultura institucional. 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 y que visibiliza a demás las acciones y la gestión interna de las diferentes dependencias. En el periodo entre noviembre a diciembre de 2019, se realizaron 16 publicaciones de acciones internas de la entidad. http://www.mintrabajo.gov.co/es/group/intranet-ministerio-del-trabajo 									
Sistemas de Información (Gestión de tecnologías de información) y comunicación	<p>La Oficina de Tecnologías de la información y las comunicaciones adelantaron las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> Levantamiento de información de historias de usuario e inicio del desarrollo del sistema de Archivo Sindical y de información de historias de usuario de mejoras de PQRSD, de este último se realizó su desarrollo y pruebas. Entrega de pruebas del sistema de información de defensa judicial. Inicio de la validación de requerimientos de mejoras a la herramienta de gestión documental. 									
Transparencia y acceso a la información pública	<p>La Oficina de TIC efectuó seguimiento al cumplimiento de la Resolución 3465 de 2015 a diciembre de 2019, acerca estándares para publicación y divulgación de información.</p>									
Gestión documental	<p>Se llevaron a cabo capacitaciones sobre la Ley 594 realizando visitas de asistencia técnica para la implementación del sistema de gestión documental en las Direcciones Territoriales Boyacá y Santander.</p> <p>La radicación de correspondencia tuvo el siguiente comportamiento a nivel nacional:</p> <table border="1" data-bbox="711 1766 1243 1906"> <thead> <tr> <th>MES</th> <th>ENTRADA</th> <th>SALIDA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Noviembre</td> <td>19.676</td> <td>21.076</td> </tr> <tr> <td>Diciembre</td> <td>19.798</td> <td>20.443</td> </tr> </tbody> </table>	MES	ENTRADA	SALIDA	Noviembre	19.676	21.076	Diciembre	19.798	20.443
MES	ENTRADA	SALIDA								
Noviembre	19.676	21.076								
Diciembre	19.798	20.443								

ASPECTO	GESTIÓN (noviembre - diciembre 2020)						
	<p>En lo que respecta a los préstamos realizados sobre los documentos que se encuentran en custodia por parte del Grupo de Gestión Documental, en la Bodega del Archivo Central, la estadística presentada es la siguiente:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>MES</th> <th>CANTIDAD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Noviembre</td> <td>76</td> </tr> <tr> <td>Diciembre</td> <td>80</td> </tr> </tbody> </table>	MES	CANTIDAD	Noviembre	76	Diciembre	80
MES	CANTIDAD						
Noviembre	76						
Diciembre	80						

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIONES
<p>La Oficina TIC continúa adelantando las actividades para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer controles que permitan lograr el 100% de las actividades definidas en el Plan de Mejoramiento Archivístico, toda vez que, falta por ejecutar un 44.29% a 30 de marzo de 2020; asimismo acatar las sugerencias dadas por el AGN en la comunicación del 27 de diciembre de 2019 en aras de fortalecer el Sistema de Gestión Documental de la entidad. • Dar cumplimiento al plan de mejoramiento que el Ministerio suscribió con la OCI, resultante de la Auditoría de Gestión al Proceso de Comunicaciones, lo cual contribuirá a fortalecer el componente “<i>Información y Comunicación</i>” del Sistema de Control Interno de la entidad.

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 - diciembre 2020)																				
Autoevaluación Institucional	<p>La entidad aplica diversas estrategias para promover el autocontrol en el desarrollo de sus actividades, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none">• Puntos de control explícitos, identificados en procedimientos documentados y codificados en el Sistema Integrado de Gestión.• Controles para mitigar los riesgos de los procesos y de corrupción.• Subcomités Integrados de Gestión, presididos por el líder del proceso, donde se analiza la gestión y verifica el cumplimiento de planes y programas en los cuales participa, fomentando la cultura del Autocontrol por medio de la evaluación de los controles internos asociados a los procesos. <p>Adicionalmente, se culminó la Campaña de Fortalecimiento de la Cultura del Autocontrol, liderada por la Oficina de Control Interno, cuyo cierre se llevó a cabo en el evento de Cierre de Gestión del Ministerio del Trabajo (12 de diciembre), en el que se agradeció y reconoció la participación de los funcionarios.</p>																				
Evaluación Independiente	<p>La Oficina de Control Interno realizó seguimiento a 31 de diciembre de 2019 del Plan de Mejoramiento del Ministerio del Trabajo, de las vigencias 2011 – 2018, evidenciando lo siguiente:</p> <table border="1" data-bbox="722 1073 1239 1192"><tr><td>Hallazgos Vigencias 2011-2018</td><td>57</td></tr><tr><td>Actividades</td><td>134</td></tr></table> <table border="1" data-bbox="776 1213 1187 1333"><tr><td>Cumplidas</td><td>93</td><td>69%</td></tr><tr><td>En Ejecución</td><td>41</td><td>31%</td></tr></table> <p>De otra parte, de acuerdo con lo establecido en la Circular 05 de 2019 de la CGR, evaluó la efectividad de las acciones con el fin de proceder a excluir del Plan de Mejoramiento los hallazgos subsanados, constatando que 28 se podían retirar, razón por la cual, la entidad remitirá en el SIRECI el siguiente avance semestral a 31 de diciembre de 2019:</p> <table border="1" data-bbox="708 1560 1253 1680"><tr><td>Hallazgos Vigencias 2011-2018</td><td>29</td></tr><tr><td>Actividades</td><td>95</td></tr></table> <table border="1" data-bbox="782 1701 1179 1820"><tr><td>Cumplidas</td><td>54</td><td>57%</td></tr><tr><td>En Ejecución</td><td>41</td><td>43%</td></tr></table> <p>Frente a la ejecución del programa Anual de Auditoría, a 31 de diciembre de 2019 su cumplimiento fue del 100%:</p>	Hallazgos Vigencias 2011-2018	57	Actividades	134	Cumplidas	93	69%	En Ejecución	41	31%	Hallazgos Vigencias 2011-2018	29	Actividades	95	Cumplidas	54	57%	En Ejecución	41	43%
Hallazgos Vigencias 2011-2018	57																				
Actividades	134																				
Cumplidas	93	69%																			
En Ejecución	41	31%																			
Hallazgos Vigencias 2011-2018	29																				
Actividades	95																				
Cumplidas	54	57%																			
En Ejecución	41	43%																			



ASPECTO	GESTIÓN (noviembre - diciembre 2020)																			
	<table border="1"><thead><tr><th>Actividad</th><th>A 31/12/2019</th></tr></thead><tbody><tr><td>Actividades de Requerimiento Legal</td><td>44</td></tr><tr><td>Auditorías de Gestión</td><td>28</td></tr><tr><td>Seguimiento a Aspectos Puntuales</td><td>15</td></tr><tr><td>Seguimiento a las Acciones derivadas de las evaluaciones</td><td>5</td></tr><tr><td>Fomento Cultura Control Interno</td><td>1</td></tr><tr><td>TOTAL</td><td>93</td></tr><tr><td>Administración del proceso</td><td>16</td></tr><tr><td>TOTAL</td><td>109</td></tr></tbody></table>	Actividad	A 31/12/2019	Actividades de Requerimiento Legal	44	Auditorías de Gestión	28	Seguimiento a Aspectos Puntuales	15	Seguimiento a las Acciones derivadas de las evaluaciones	5	Fomento Cultura Control Interno	1	TOTAL	93	Administración del proceso	16	TOTAL	109	
Actividad	A 31/12/2019																			
Actividades de Requerimiento Legal	44																			
Auditorías de Gestión	28																			
Seguimiento a Aspectos Puntuales	15																			
Seguimiento a las Acciones derivadas de las evaluaciones	5																			
Fomento Cultura Control Interno	1																			
TOTAL	93																			
Administración del proceso	16																			
TOTAL	109																			

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIONES
La Oficina Asesora de Planeación – OAP continúa adelantando las gestiones pertinentes para subsanar las debilidades identificadas en los resultados del FURAG., frente a la autoevaluación en la gestión de riesgos, en especial lo relacionado con la efectividad de los controles establecidos.	A la Oficina Asesora de Planeación continuar con las estrategias definidas para que las diferentes áreas responsables de la aplicación de las políticas establecidas en MIPG sobre el particular, den cumplimiento a lo establecido por la Función Pública en el FURAG.

CONCLUSIÓN
La Oficina de Control Interno considera que el Sistema de Control Interno del Ministerio del Trabajo continúa fortaleciéndose, gracias al trabajo liderado por la Oficina Asesora de Planeación y las diferentes áreas responsables de implementar las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, evidenciado en las acciones adelantadas por la entidad, sin embargo, se debe continuar con el desarrollo de las estrategias establecidas, con el fin de dar total cumplimiento a lo estipulado por la Función Pública en el FURAG, en relación con las 17 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, que obligatoriamente se deben implementar.