

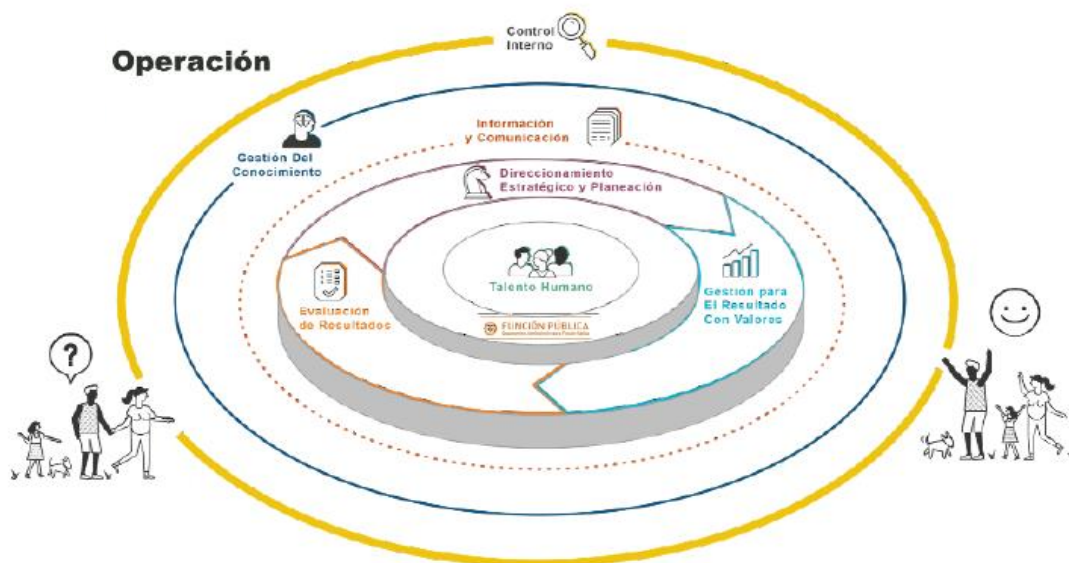
INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO - ARTÍCULO 9 DE LA LEY 1474 DE 2011 (ESTATUTO ANTICORRUPCIÓN)

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	Marisol Tafur Castro	Periodo evaluado: julio a octubre de 2019
		Fecha de elaboración: 13 de noviembre 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:

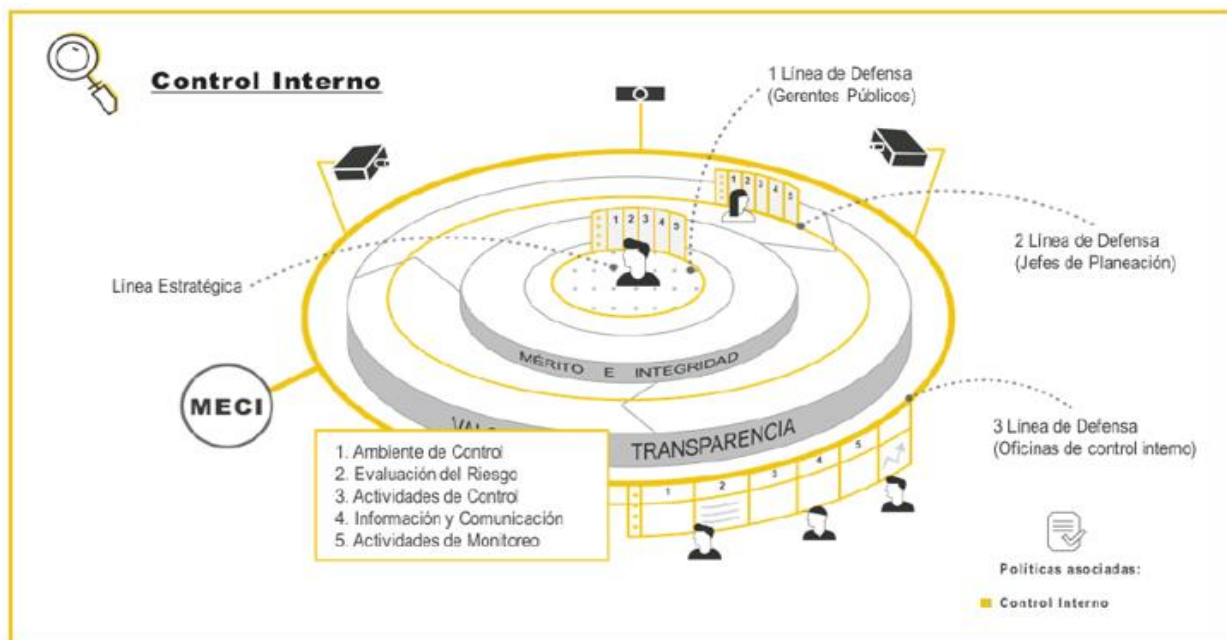
1. **Talento Humano** (Corazón de MIPG)
2. **Direccionamiento Estratégico y Planeación** (Planear)
3. **Gestión con Valores para el Resultado** (Hacer)
4. **Evaluación para el Resultado** (Verificar y actuar)
5. **Información y Comunicación** (Dimensión transversal)
6. **Gestión del Conocimiento y la 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 de la Oficina de Control Interno es dar cumplimiento al Artículo 9° de la Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción), que 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.”*, el presente informe se enfoca en la Dimensión de Control Interno de MIPG, que posee el siguiente esquema:



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

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

LINEA ESTRATÉGICA

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

1ª. Línea de Defensa	2ª. Línea de Defensa	3ª. Línea de Defensa
<ul style="list-style-type: none"> - Controles de Gerencia Operativa (Líderes de proceso y sus equipos). - La gestión operacional se encarga del mantenimiento efectivo de controles internos, ejecutar procedimientos de riesgo y el control sobre una base del día a día. La gestión operacional identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Media y Alta Gerencia: Jefes de planeación o quienes hagan sus veces, coordinadores de equipos de trabajo, comités de riesgos (donde existan), comité de contratación, áreas financieras, de TIC, entre otros que generen información para el Aseguramiento de la operación. - Asegura que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente, supervisan la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces. 	<ul style="list-style-type: none"> - A cargo de la Oficina de Control Interno, Auditoría Interna o quién haga sus veces - La función de la auditoría interna, a través de un enfoque basado en el riesgo, proporcionará aseguramiento objetivo e independiente sobre la eficacia de gobierno, gestión de riesgos y control interno a la alta dirección de la entidad, incluidas las maneras en que funciona la primera y segunda línea de defensa.

En concordancia con lo expuesto, a continuación se presenta la gestión del Ministerio del Trabajo del periodo julio – octubre 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 (julio – octubre 2019)
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"> • Divulgación por correo electrónico del Código de Integridad, a todos los funcionarios del Ministerio del Trabajo. • Diseño de piezas graficas con el lema: Conoce los valores institucionales plasmados en el Código de Integridad del Ministerio. • Socialización de la Resolución 1246, por la cual se adopta el Código de Integridad, que contempla 7 valores, los 5 establecidos por el Gobierno Nacional y 2 seleccionados por el personal que labora en el Ministerio. • Se elaboraron piezas publicitarias resaltando los valores del Código de Integridad por correos masivos. • En los eventos Institucionales se han resaltado los valores del Código de Integridad para que sean identificados y recordados por los funcionarios del Ministerio del Trabajo.
Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.	<p>Se llevó a cabo un Comité el 16 de julio de 2019, en el cual se efectuó seguimiento a 30 de junio de 2019 del Plan de Mejoramiento suscrito con la Contraloría General de la República, así mismo, se presentaron los resultados de la gestión 2018 de la OCI, el seguimiento de las Acciones de los Auditados y los resultados del FURAG. De otra parte, se verificó el cumplimiento de las funciones del Comité Institucional de Control Interno.</p>
Estructura organizacional y Niveles de Autoridad y Responsabilidad	<p>La administración no modificó su estructura, es decir, que el Ministerio del Trabajo continúa con la establecida en el Decreto 4108 del 2011 y sus modificatorios.</p>
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: Se realizaron 126 nombramientos, de los cuales 16 fueron de Libre Nombramiento y Remoción, 20 provisionales (entre los cuales 13 fueron reintegrados por orden Judicial) y 90 cargos que se encuentran en periodo de prueba, estos últimos corresponden a la convocatoria 428 de 2016.</p> <p>Permanencia</p> <p><u>Encargos</u></p> <p>Se han venido adelantando los siguientes procesos de encargos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Segundo Proceso de Encargos 2019, en el cual se ofertaron 12 cargos del nivel asistencial (Auxiliar Administrativo), de los cuales dos servidores públicos informaron encontrarse interesados en ser encargados, quedando 10 cargos desiertos.



ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2019)																																													
	<ul style="list-style-type: none"> • Tercer Proceso de Encargos 2019, en el cual se ofertaron 48 cargos. Se encuentra en etapa de verificación de requisitos. <p><u>Capacitaciones</u></p> <p>El Grupo de Capacitación y Bienestar Social, Laboral y Estímulos realizó las siguientes inducciones:</p> <table border="1" data-bbox="474 541 1421 781"> <thead> <tr> <th>Inducción y reinducción</th> <th>Ciudad</th> <th>Fecha</th> <th>Participantes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Desarrollo de Inducción presencial</td> <td>Bogotá</td> <td>29/08/2019</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Videoconferencia de Inducción</td> <td>Direcciones Territoriales</td> <td>09/09/2019</td> <td>165</td> </tr> </tbody> </table> <p>Adicionalmente se gestionaron las siguientes capacitaciones:</p> <table border="1" data-bbox="418 835 1481 1900"> <thead> <tr> <th>Capacitación</th> <th>Modalidad</th> <th>Ciudad</th> <th>Fecha</th> <th>Participantes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Profundización sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo</td> <td>Presencial</td> <td>Cali Cúcuta Huila Manizales Tunja Quindío</td> <td>26/08/2019 - 24/09/2019</td> <td>115</td> </tr> <tr> <td>Profundización en seguridad social integral</td> <td>Presencial</td> <td>Barrancabermeja Bogotá Bucaramanga Facatativá Mocoa Pasto Villavicencio</td> <td>26/08/2019 - 24/09/2019</td> <td>176</td> </tr> <tr> <td>Excel Intermedio</td> <td>Presencial</td> <td>Nivel Central</td> <td>8/08/2019 y 3/09/2019</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>Inglés Básico II</td> <td>Presencial</td> <td>Bogotá</td> <td>2/08/2019 y 11/09/2019</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Profundización en procedimiento administrativo general - CPACA</td> <td>Presencial</td> <td>Apartadó Bogotá Cartagena Medellín Popayán Risaralda Sincelejo</td> <td>5/09/2019 - 17/10/2019</td> <td>211</td> </tr> </tbody> </table>				Inducción y reinducción	Ciudad	Fecha	Participantes	Desarrollo de Inducción presencial	Bogotá	29/08/2019	30	Videoconferencia de Inducción	Direcciones Territoriales	09/09/2019	165	Capacitación	Modalidad	Ciudad	Fecha	Participantes	Profundización sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Presencial	Cali Cúcuta Huila Manizales Tunja Quindío	26/08/2019 - 24/09/2019	115	Profundización en seguridad social integral	Presencial	Barrancabermeja Bogotá Bucaramanga Facatativá Mocoa Pasto Villavicencio	26/08/2019 - 24/09/2019	176	Excel Intermedio	Presencial	Nivel Central	8/08/2019 y 3/09/2019	17	Inglés Básico II	Presencial	Bogotá	2/08/2019 y 11/09/2019	25	Profundización en procedimiento administrativo general - CPACA	Presencial	Apartadó Bogotá Cartagena Medellín Popayán Risaralda Sincelejo	5/09/2019 - 17/10/2019	211
Inducción y reinducción	Ciudad	Fecha	Participantes																																											
Desarrollo de Inducción presencial	Bogotá	29/08/2019	30																																											
Videoconferencia de Inducción	Direcciones Territoriales	09/09/2019	165																																											
Capacitación	Modalidad	Ciudad	Fecha	Participantes																																										
Profundización sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Presencial	Cali Cúcuta Huila Manizales Tunja Quindío	26/08/2019 - 24/09/2019	115																																										
Profundización en seguridad social integral	Presencial	Barrancabermeja Bogotá Bucaramanga Facatativá Mocoa Pasto Villavicencio	26/08/2019 - 24/09/2019	176																																										
Excel Intermedio	Presencial	Nivel Central	8/08/2019 y 3/09/2019	17																																										
Inglés Básico II	Presencial	Bogotá	2/08/2019 y 11/09/2019	25																																										
Profundización en procedimiento administrativo general - CPACA	Presencial	Apartadó Bogotá Cartagena Medellín Popayán Risaralda Sincelejo	5/09/2019 - 17/10/2019	211																																										



ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2019)				
	Capacitación	Modalidad	Ciudad	Fecha	Participantes
	Profundización en Derechos Fundamentales	Presencial	Florencia Riohacha Tolima Valledupar	16/09/2019 - 28/10/2019	90
	Gestión de Riesgos adecuada a la Metodología establecida por el DAFP	Presencial	Nivel Central	04/09/2019 y 2/10/2019	30
	Estructuración de los actos administrativos dentro del procedimiento administrativo sancionatorio. IVC	Presencial	Barranquilla Bogotá Bucaramanga	2/10/2019 - 29/10/2019	119
	VI Seminario de Actualización Sindical	Presencial	Bogotá	21 y 22 de octubre de 2019	92
<u>Evaluación de Desempeño y valoraciones</u> Se adelantó la primera evaluación semestral del año 2019 a los servidores públicos en carrera administrativa del periodo ordinario en el aplicativo de la CNSC y se realizó la valoración de los objetivos y responsabilidades de los servidores públicos en nombramiento de provisionalidad.					
<u>Bienestar Laboral</u> La Subdirección de Gestión del Talento Humano, desarrollaron diferentes actividades, tales como:					
<ul style="list-style-type: none">• Caminatas ecológicas• Entrenamientos Deportivos para las disciplinas de Fútbol Masculino, Voleibol Mixto y Baloncesto Masculino y Femenino• Torneo de bolos• Actividad de Integración "Dia del amor y la amistad"• Todos Somos Ministerio - Dia de la Familia• Vacaciones Recreativas - semana de receso hijos de los Funcionarios• Aplicación de la Encuesta que mide el índice de Felicidad de los funcionarios del Ministerio a Nivel Nacional• Carnaval de la Felicidad• Entrega de detalles para los hijos de los funcionarios menores de 12 años• Actividad de Pre pensionados en la Sede Lago Sol• Talleres de Lectura en Voz Alta en el Nivel Central y en la DT de Bogotá• Seguimiento a los Procesos de Dotación de las DT Amazonas y Oficina Especial Apartado					



ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2019)
	<ul style="list-style-type: none">• Entrega de dotación para funcionarios en nivel central• Se realizó la aplicación de encuesta de Sintomatología Osteomuscular con el fin de identificar la población que se encuentra con posibles síntomas a nivel osteomuscular y posteriormente incluir en el sistema de Vigilancia Epidemiológica en desórdenes musculo esqueléticos (SVE DME)• A la fecha se han realizado 15 análisis de puesto de trabajo - APT• Se elaboró la cartilla guía con ejercicios de pausas activas para desarrollar mes a mes, con un propósito de tratar un tema específico a cada parte del cuerpo.• Campaña de prevención contra el cáncer de mama donde se realizó charla de sensibilización y tamizaje de seno en compañía de SANITAS EPS y QUALITAS IPS. <p>Retiro</p> <p>El Grupo de Gestión Pensional, por competencia ante la actividad de retiro, presentó seis novedades entre julio a octubre de 2019.</p> <p>En el mismo sentido, la entidad adelantó un encuentro de prepensionados los días 23, 24 y 25 de octubre, con el fin de sensibilizar a los funcionarios sobre la nueva etapa de su vida.</p>
Plan Estratégico Institucional – PEI y Plan de Acción Anual – PAA	<p>Plan Estratégico Institucional</p> <p>Está orientado a dar respuesta a los principales compromisos del Gobierno, establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, a los objetivos del sector y de la entidad.</p> <p>La Oficina Asesora de Planeación realiza el seguimiento y monitoreo trimestral sobre el cumplimiento de las metas y objetivos programados en cada vigencia, respecto a la ejecución de las labores de resultados e impactos de las políticas, programas y proyectos prioritarios del Gobierno Nacional.</p> <p>Del periodo analizado se tienen los siguientes resultados:</p> <ul style="list-style-type: none">• El Plan estratégico Institucional orienta sus acciones al cumplimiento de (6) seis objetivos sectoriales y de sus objetivos institucionales a través de (47) indicadores, distribuidos por dependencias. Su grado de cumplimiento en el tercer trimestre fue de 92%, correspondiente al avance promedio del cumplimiento presentado por las dependencias.• En el tercer trimestre de 2019, el avance de los indicadores de resultado corresponde a un 100%, los de gestión a un 100% y los de producto alcanzaron un avance del 86%. <p>Al efectuar el análisis por aporte a los objetivos sectoriales se observa que los resultados fueron los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">• Objetivo N°1 (<i>Determinar condiciones que contribuyan a: la generación de trabajo decente, la consolidación del mercado de trabajo, la empleabilidad, el mejoramiento de las capacidades productivas de la población y el emprendimiento y desarrollo empresarial como mecanismos para la generación de trabajo, generación de ingresos y la movilidad social de acuerdo con las particularidades de cada región</i>) el avance fue del 76%.



ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2019)
	<ul style="list-style-type: none">• Objetivo N°2 (<i>Fortalecer el Sistema de Seguridad Social mediante la promoción a la afiliación en los Subsistemas de Pensiones, Riesgos laborales y cajas de compensación familiar. Así como también, generar mecanismos de equidad a través de un sistema de protección a la vejez desde la vinculación y el reconocimiento de servicios sociales complementarios y la protección progresiva de los ingresos de las personas en su vejez</i>) el avance fue del 100%.• Objetivo N°3 (<i>Promover la protección de los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social, la concertación, la conciliación y la erradicación del trabajo infantil a través de la articulación efectiva de las entidades</i>) fue del 100%.• Objetivo N°4 (<i>Fortalecer el dialogo social y la concertación laboral</i>) fue del 100 %.• Objetivo N°5 (<i>Desarrollar acciones de inspección, vigilancia y control con el fin de dar cumplimiento a las normas legales, reglamentarias y convencionales en materia de trabajo decente</i>) del 100%.• Objetivo N°6 (<i>Fortalecer las instituciones del Sector Trabajo y la rendición de cuentas en ejercicio del Buen Gobierno, en búsqueda de la modernización, eficiencia, eficacia y la transparencia</i>) el avance fue del 100% <p>El informe de avance del tercer trimestre se publicó en la página web del Ministerio del Trabajo en el link:</p> <p>http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60203298/Informe+Avance+Tercer+Trimestre+PE+S+2019.pdf/b7427dc6-7879-bf7f-c2ab-5e1de745d832?t=1572970913806</p> <p>Plan de Acción 2019</p> <p>En el marco de las acciones específicas relacionadas con el Plan de Acción de la Entidad, se adelantó lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">• Seguimiento, observaciones y ajustes al Plan e Acción en SIPGES.• Elaboración de los formatos de diagnósticos del Plan de Acción para las dependencias, remitidos por correo electrónico.• Revisión y solicitud de ajustes a las Direcciones Territoriales relacionado con el cumplimiento del Plan de Acción del II trimestre producto de la verificación realizada por la Dirección de IVC.• Revisión, evaluación y aprobación de solicitudes de reprogramación del Plan de Acción.• Elaboración informe de seguimiento del II trimestre del Plan de Acción de 2019, que se encuentra publicado en el link: <p>http://mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/planes-de-accion</p> <p>Asi mismo, se atendieron las solicitudes de CDP de las áreas, registradas en el Sistema Sistema Integrado de Información Financiera - SIIF Nación.</p>



ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2019)
Plan Anticorrupción y 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 agosto de 2019, se efectuó acompañamiento y asistencia técnica a los procesos pertinentes, para el entendimiento y diligenciamiento del Reporte de seguimiento del segundo cuatrimestre al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2019.• En el período julio-octubre se efectuó seguimiento a las dos desviaciones señaladas en el informe 2019-27-ARL del 15 de mayo de 2019 por parte de la Oficina de Control Interno, evidenciando que se subsanaron las dos observaciones detectadas: publicación del Informe de Gestión del Programa Nacional del Servicio al Ciudadano del primer y segundo trimestre de 2019 y realización de los diagnósticos de los espacios físicos de las sedes del Ministerio en las Territoriales: Risaralda, Santander, Cundinamarca, Bolívar, Antioquia, Córdoba, Bogotá, Guajira, Chocó y Oficina especial de Barrancabermeja, para conocer el estado actual de infraestructura y determinar las obras de mantenimiento y/o adecuación.• De otra parte, la Oficina de Control Interno publicó el seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, correspondiente al segundo cuatrimestre de la vigencia 2019. (Informe 2019-51-ARL del 13 de septiembre de 2019).
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">• Se tramitaron vigencias futuras del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, Superintendencia de Subsidio Familiar y Ministerio del Trabajo.• Redistribución de recursos en proyectos de inversión de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control, Dirección de Movilidad, Grupo de Víctimas, Oficina Asesora Jurídica y del Servicio Público de Empleo.• En desarrollo del mecanismo de obras por impuestos, se efectuó el proceso de delegación de las funciones asignada al Ministerio como entidad Nacional Competente del Ministerio al SENA y se realizó la sesión de inicio para ejecución del proyecto.• Se adelantó el trámite ante el Departamento Nacional de Planeación – DNP para el levantamiento de previo concepto del proyecto de inversión referente al incremento de la efectividad de Inspección, Vigilancia y Control.• Se revisó y viabilizó el fortalecimiento de la política de empleo y formación para el trabajo.
Plan Anual de Adquisiciones	<p>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.</p>



ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2019)														
Programación y ejecución presupuestal	<p>Según las funciones de la Oficina Asesora de Planeación establecidas en el Decreto 4108 de 2011, relacionadas con el Presupuesto de la entidad, se elaboraron mensualmente los informes de ejecución presupuestal, cuyos resultados se relacionan a continuación:</p> <table border="1" data-bbox="654 449 1240 716"> <thead> <tr> <th rowspan="2">MES</th> <th colspan="2">EJECUCIÓN</th> </tr> <tr> <th>COMPROMISOS</th> <th>OBLIGACIONES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Julio</td> <td>43.1%</td> <td>38.9%</td> </tr> <tr> <td>Agosto</td> <td>47.3%</td> <td>43.7%</td> </tr> <tr> <td>Septiembre</td> <td>52.9%</td> <td>49.8%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Acerca de la composición de recurso del Ministerio se debe tener en cuenta que un 92,6% corresponden a seguridad social (Colpensiones, Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional – FOPEP, y Otros Recursos de Seguridad Social para garantizar el pago de pensiones del ámbito Nacional) y el 6,4% tienen destinación específica a subsidios otorgados a través del Fondo de Solidaridad Pensional y los dirigidos a población víctima del conflicto.</p>	MES	EJECUCIÓN		COMPROMISOS	OBLIGACIONES	Julio	43.1%	38.9%	Agosto	47.3%	43.7%	Septiembre	52.9%	49.8%
MES	EJECUCIÓN														
	COMPROMISOS	OBLIGACIONES													
Julio	43.1%	38.9%													
Agosto	47.3%	43.7%													
Septiembre	52.9%	49.8%													
Racionalización de trámites	<p>De acuerdo con el seguimiento efectuado por la Oficina de Control Interno a los Trámites del Ministerio del Trabajo registrados en el SUIT (Informe 2019-65-ARL del 08 de noviembre de 2019), se evidenció lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Oficina Asesora de Planeación efectuó el monitoreo en el SUIT con corte al 26 de agosto. • Se dio cumplimiento al cronograma establecido para la implementación y socialización de la Ventanilla Única de Trámites en las siguientes Direcciones Territoriales. • En cuanto a las fichas de los trámites publicadas en el SUIT, se observó que están actualizadas frente a lo que se presenta la Ventanilla Única. • De los 21 trámites que se deben racionalizar en el 2019, el Ministerio del Trabajo a 31 de agosto de 2019, lo ha adelantado para 20, mejorando la recepción de los documentos a través de ayudas tecnológicas en las 36 Direcciones Territoriales. El que falta, se encuentra en espera del Decreto que modifica la normatividad de dicho trámite. • Se actualizó el formato del trámite de autorización para trabajar a niños, niñas o adolescentes, conforme solicitud área técnica, en el aplicativo SUIT el 11 de septiembre de 2019. 														
Mejora normativa - Normograma	<p>Frente a la actualización del Normograma se incluyeron las siguientes normas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decreto 1217 del 10 de julio de 2019, <i>Por el cual se prórroga la vigencia de la planta de empleos temporales del servicio nacional de aprendizaje Sena creada mediante Decreto 553 de 2017.</i> 														



ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2019)
	<ul style="list-style-type: none">• Decreto 1340 del 25 de julio de 2019, <i>Por el cual se modifica el artículo 2.2.14.1.39 del título 14 capítulo 1 del Decreto 1833 del 2016 por el cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones (cuatro giros).</i>• Decreto 1562 del 30 de agosto de 2019, <i>Por el cual se adicionan tres párrafos al artículo 2.2.1.3.3 y se adicionan los artículos 2.2.1.3.15 a 2.2.1.3.26 al Decreto 1072 de 2015 referente el retiro de cesantías.</i>• Decreto 1719 del 19 de septiembre de 2019, <i>Por el cual se reglamenta el inciso 2 del párrafo 4 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 y se adiciona el capítulo 9 del título 5 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1833 de 2016 compilatorio de las normas del sistema general de pensiones. Pensión especial de vejez por hijo inválido en el régimen de ahorro individual con solidaridad.</i>• Decreto 1818 del 7 de octubre de 2019, <i>Por el cual se modifica el título 2 de la parte 1 del libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social en relación con la inclusión en el Sistema de Afiliación Transaccional – SAT del Sistema General de Pensiones y el Sistema de Subsidio Familiar</i>• Resolución 2404 del 22 de julio de 2019, <i>Por la cual se adopta la Bateria de Riesgo Psicosocial</i>• Resolución 2770 del 9 de agosto de 2019, <i>Por medio de la cual se establecen los objetivos, principios y distribución de recursos del programa de actualización a líderes sindicales.</i>• Resolución 3470 del 16 de septiembre de 2019, <i>Por la cual se efectúan unas delegaciones en desarrollo del proyecto de construcción y dotación del bloque de agroindustria administración y urbanismo de la sede del Sena del alto San Jorge en el municipio de Montelíbano en el marco de la reglamentación del artículo 238 de la Ley 1819 de 2016.</i>• Resolución 3710 del 25 de septiembre de 2019, <i>Por la cual se reestructuran las Comisiones Nacionales Sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo, se crean otras y se dictan disposiciones generales para su funcionamiento.</i>• Resolución 3854 del 30 de septiembre de 2019, <i>Por el cual se establece el valor del subsidio el Programa de Protección Social al ADULTO MAYOR – COLOMBIA MAYOR y se definen los lineamientos de acceso y priorización, para las personas que se beneficien simultáneamente del Servicio Social complementario de Beneficios Económicos Periódicos BEPS.</i>• Resolución 3855 del 30 de septiembre de 2019, <i>Por la cual se realiza una asignación parcial de recursos de la subcuenta de subsistencia del Fondo de solidaridad Pensional para la vigencia Fiscal de 2019, en desarrollo del programa de Protección Social al ADULTO MAYOR hoy COLOMBIA MAYOR.</i>• Circular 49 del 1 de agosto de 2019, <i>Lineamiento institucional criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razón de salud.</i>• Circular 54 del 12 de septiembre de 2019, <i>Circular conjunta reporte de afiliados activos a organizaciones sindicales de servidores públicos</i> <p>Adicionalmente, se revisaron los proyectos de actos administrativos que recibió la Oficina Asesora de Jurídica de las diferentes áreas (13 decretos, 9 resoluciones, 3 pactos y una circular conjunta externa).</p>



ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIONES
<p>Se observó que a 31 de octubre de 2019 se vienen 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, dando cumplimiento al componente de Institucionalidad del modelo.</p> <p>Es importante mencionar que, pese a que se 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 conforme 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 para todo el personal, <u>donde sean escuchados por el representante legal y la alta dirección</u>, así como, habilitar un canal de comunicación directo, donde todos los servidores de la entidad pueden dar a conocer sus 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 al 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>	<p>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.

2. EVALUACIÓN DEL RIESGO

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



ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2019)
Administración de Riesgos	<p>En el marco del Convenio Interadministrativo 345 de 2019 con la Universidad Militar Nueva Granada y de acuerdo con lo establecido en el Memorando bajo radicado 08SI201911000000016009 del 26 de agosto de 2019, se llevó a cabo el curso de gestión del riesgo y análisis de causas y datos, dirigido a 30 gestores del nivel central, fortaleciendo sus competencias con el propósito de aportar al mejoramiento de la administración de riesgos de la Entidad.</p> <p>Adicionalmente, la Oficina Asesora de Planeación adelantó un proceso de adquisición del software de Direccionamiento Estratégico, que contará con un módulo para la gestión de los riesgos que atiende la metodología del DAFP y será la oportunidad para revisar y adecuar los riesgos del Ministerio.</p>
Monitoreo y evaluación del Mapa de Riesgos por Proceso	<p>En los meses de julio a septiembre, se socializaron los lineamientos y se explicó la nueva matriz de caracterización de riesgos a las Direcciones Territoriales de Santander, Tolima, Guainía, Cundinamarca, Chocó, Magdalena y Sucre, en el marco de las visitas de asistencia técnica MIPG.</p> <p>Adicionalmente, por solicitud del proceso de Gestión Financiera, se validó y diligenció en la matriz de riesgos, la valoración de causas, probabilidad, impacto y controles que permitió complementar y adecuar el riesgo de gestión financiera asociado a las actividades de las Direcciones Territoriales.</p> <p>El mapa de riesgos actualizado se envió a los Directores y gestores, quienes lo validaron finalmente, resultando así 28 riesgos de procesos (gestión) así: 1 imagen organizacional, 3 estratégicos, 1 gerencial, 4 cumplimiento, 15 operativos y 4 financieros.</p>
Monitoreo y evaluación del Mapa de Riesgos de Corrupción	<p>En el mes de agosto, se realizaron asistencias técnicas a los diferentes procesos del nivel central, que tienen identificados riesgos de corrupción, fortaleciendo el entendimiento de los controles, la manera de aplicarlos y evidenciarlos. Lo anterior, ha servido para mejorar el reporte cuatrimestral que presenta a la Oficina de Control Interno, relacionado con el Mapa de Riesgos de Corrupción-</p> <p>De manera especial en el período del presente reporte, se adelantó una asistencia técnica con Talento Humano y Gestión Documental, que fueron evidenciados como débiles en el informe de la OCI.</p>

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIONES
<p>Se identificaron actividades adelantadas por la Oficina Asesora de Planeación- OAP frente a la Gestión del Riesgo, que permitieron fortalecer aspectos que se debían incorporar en la evaluación del riesgo, conforme a los resultados del FURAG.</p> <p>Al respecto, la Oficina de Control Interno debe ampliar dentro de su Plan de Auditoría el alcance del seguimiento que realiza al componente de Gestión del Riesgo.</p>	<p>Incorporar en el Plan de Auditoría 2020 de la Oficina de Control Interno, un seguimiento integral a la política de administración del riesgo de la entidad, así como, una evaluación de todos los riesgos de los procesos, aclarando que cuatrimestralmente realiza esta labor a los de Corrupción.</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 MECl es **controlar los riesgos identificados**.

ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2019)
Políticas de Operación y procedimientos	<p>Se efectuaron ajustes a documentos incorporados en el Sistema Integrado de Gestión – SIG (formatos, instructivos, otros documentos), para los siguientes procesos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Control Interno Disciplinario • Gestión de Comunicaciones • Gestión del Talento Humano • Gestión Financiera • Inspección Vigilancia y control <p>Adicionalmente, mediante memorando 08SI2019110000000017849 del 19 de septiembre de 2019, la Oficina Asesora de Planeación solicitó a la Oficina Asesora Jurídica, adelantar la respectiva revisión y gestión del proyecto de resolución que reorganiza el Sistema Integrado de Gestión del Ministerio del Trabajo. En este sentido y atendiendo las recomendaciones de la Oficina de Control Interno, efectuados mediante correo electrónico, se vuelve a revisar el documento con los cambios acordados al proyecto de resolución, que posteriormente se envió a la Oficina Asesora Jurídica para su análisis y firma de la Ministra.</p>
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. No hay cambios respecto al último cuatrimestre.</p>
Controles en materia de TIC	<p>La Oficina TIC realizó la contratación de la implementación del Sistema de Seguridad de la Información y se dio inicio a la revisión de la políticas y lineamientos en materia de seguridad de la información, de igual manera, inició el proceso de contratación de certificados digitales, que a octubre se encuentra en la fase de terminos definitivos. Adicionalmente, adelantó la difusión a través de correo electrónico de temas de seguridad de la información y gobierno digital en el Nivel Central y en la Direcciones Territoriales Antioquia, Arauca, Boyacá, Chocó, Cundinamarca, Putumayo, Tolima y la Oficina Especial de Buenaventura.</p>
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>



ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2019)																										
Contratos y convenios	Se publicaron los contratos en el SECOP- I y II, tramitados entre julio a octubre 131 contratos, así:																										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>MODALIDAD</th> <th>CANTIDAD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aceptación de oferta</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Acuerdo de financiación</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Carta acuerdo</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Compraventa</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Consultoría</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Convenio de cooperación</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Convenio Interadministrativo</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Convenio Asociación</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Fiducia</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Interventoría</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Prestación de servicios</td> <td>97</td> </tr> <tr> <td>Seguros</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	MODALIDAD	CANTIDAD	Aceptación de oferta	2	Acuerdo de financiación	1	Carta acuerdo	1	Compraventa	1	Consultoría	3	Convenio de cooperación	2	Convenio Interadministrativo	12	Convenio Asociación	9	Fiducia	1	Interventoría	1	Prestación de servicios	97	Seguros	1
	MODALIDAD	CANTIDAD																									
	Aceptación de oferta	2																									
	Acuerdo de financiación	1																									
	Carta acuerdo	1																									
	Compraventa	1																									
	Consultoría	3																									
	Convenio de cooperación	2																									
	Convenio Interadministrativo	12																									
	Convenio Asociación	9																									
	Fiducia	1																									
Interventoría	1																										
Prestación de servicios	97																										
Seguros	1																										

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIONES
<p>La entidad no cuenta con un Mapa de Riesgos por Proceso y de Corrupción que cumpla los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, sin embargo, la Oficina Asesora de Planeación adquirió un software que permitirá gestionar los riesgos del Ministerio, bajo los criterios del Gobierno Nacional.</p> <p>Adicionalmente, efectuaron una revisión al Mapa de Riesgos Actual, cuyos cambios serán presentados al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, para su aprobación.</p>	<p>Se mantienen las del informe anterior:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hacer seguimiento a la aplicación de los controles, evaluando periódicamente su efectividad para mitigar los riesgos establecidos e informar a la Alta Dirección los resultados del seguimiento. Que se coordinen la 2ª línea de defensa (Oficina Asesora de Planeación) con la 3ª (Oficina de Control Interno) para adelantar una evaluación integral a la efectividad de los controles.

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 (julio – octubre 2019)
Políticas de operación para administración, seguridad y reserva de la información:	La Oficina TIC realizó la contratación para la implementación de Sistema de Seguridad de la Información, así como, la preparación para la certificación ISO 27001.



ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2019)
Canales de comunicación externa e interna	<p>El Ministerio del Trabajo, a través del Grupo de Comunicaciones, gestiona varios canales que facilitan la comunicación interna y externa de la entidad y, para su administración, tiene políticas, protocolos y procedimientos que facilitan su ejecución y desarrollo.</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>
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> <p>1- Redes sociales: Principal herramienta de comunicación y divulgación de la entidad, facilitando la interacción y constante participación de la ciudadanía; a 31 de octubre se observó lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">• Twitter: El Ministerio del Trabajo en este canal de comunicación cuenta con 360.743 seguidores. Entre julio de 2019 y octubre de 2019 se realizaron un total de 2.309 tuits (publicaciones), se obtuvo un promedio de 7.316.900 impresiones (visualización en las publicaciones), un promedio de 19.485 menciones y el aumento 4.217 nuevos seguidores en promedio por mes.• Facebook: La entidad cuenta con 169.242 seguidores, y en el periodo de julio de 2019 a octubre de 2019 alcanzó un promedio de 6.621 me gusta en el FanPage.• YouTube: El Ministerio posee 9.016 suscriptores. Durante el periodo julio de 2019 a octubre de 2019, ha obtenido un promedio de 139 nuevos suscriptores cada mes, así como un promedio de 20.300 visualizaciones en los contenidos audiovisuales de la cuenta oficial del MinTrabajo.• LinkedIn: La entidad cuenta con 24.928 seguidores en este canal de comunicación y un promedio de participación e interacción de 9.848 <p>2- Portal web: Herramienta fundamental en el proceso de comunicación de la entidad, ya que facilita las acciones de interacción y participación, así como el flujo constante e inmediato de la información de la entidad, no solo en temas misionales, sino además como muestra de la gestión y avance institucional.</p> <p>Entre julio y octubre de 2019 se publicaron 93 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 623.205 sesiones (visitas) a la página web.</p>



ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2019)
	<p>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 se realizaron 72 envíos a prensa a través de correo masivo de la entidad en la cuenta prensa@mintrabajo.gov.co</p> <p>4- Campañas de comunicación externa e interna: Se realizaron diferentes campañas masivas de comunicación, en temas como:</p> <ul style="list-style-type: none">• Valores Institucionales• Halloween (Carnaval de la Felicidad)• Trabajo Decente en Colombia• Cuñas radiales sobre: Riesgos Laborales, Trabajo Infantil, Inspección Móvil y Ventanilla Única. <p>Para la realización de las anteriores campañas se desarrollaron y generaron varios contenidos comunicacionales entre piezas gráficas y audiovisuales. En total se realizaron: 392 piezas gráficas y 37 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 desarrolladas en el Ministerio con el ánimo de facilitar la eficacia de las labores de los trabajadores desde cada uno de sus roles.</p> <p>Las herramientas y canales activos de comunicación interna son:</p> <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 julio de 2019 a octubre de 2019, se realizaron 204 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 gestion interna de las difrentes dependencias.
Sistemas de Información (Gestión de tecnologías de información) y comunicación	<p>En el cuatrimestre julio-octubre, la Oficina de TIC adelantó la gestión de contratación del desarrollo del sistema de información de Archivo Sindical, elaboró el documento de requerimientos funcionales para un sistema para talento humano y cobro coactivo y gestionó la contratación del desarrollo de mejoras de PQRSD y ventanilla única de tramites y servicios.</p>
Transparencia y acceso a la información pública	<p>La Oficina de TIC realizó seguimiento al cumplimiento de la resolución 3465 de 2015 y registro de información en el aplicativo de Índice de Transparencia Activa - ITA de la Procuraduría General de la Nación a corte 30 de agosto de 2019.</p>



ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2019)																									
Gestión documental	<p>Se llevaron a cabo capacitaciones en la Ley 594 de 2000 a los Coordinadores de las Direcciones Territoriales Putumayo, Arauca y Oficina Especial de Barrancabermeja, en el Nivel Central y la Dirección de Riesgos Laborales.</p> <p>La radicación de correspondencia tuvo el siguiente comportamiento a nivel nacional:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>MES</th> <th>ENTRADA</th> <th>SALIDA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Julio</td> <td>23317</td> <td>22973</td> </tr> <tr> <td>Agosto</td> <td>22476</td> <td>22595</td> </tr> <tr> <td>Septiembre</td> <td>22765</td> <td>20848</td> </tr> <tr> <td>Octubre</td> <td>22829</td> <td>23645</td> </tr> </tbody> </table> <p>En lo que respecta a los préstamos realizados sobre los documentos que se encuentran en custodia 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>Julio</td> <td>87</td> </tr> <tr> <td>Agosto</td> <td>67</td> </tr> <tr> <td>Septiembre</td> <td>93</td> </tr> <tr> <td>Octubre</td> <td>79</td> </tr> </tbody> </table>	MES	ENTRADA	SALIDA	Julio	23317	22973	Agosto	22476	22595	Septiembre	22765	20848	Octubre	22829	23645	MES	CANTIDAD	Julio	87	Agosto	67	Septiembre	93	Octubre	79
MES	ENTRADA	SALIDA																								
Julio	23317	22973																								
Agosto	22476	22595																								
Septiembre	22765	20848																								
Octubre	22829	23645																								
MES	CANTIDAD																									
Julio	87																									
Agosto	67																									
Septiembre	93																									
Octubre	79																									

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIONES
<p>Frente a lo manifestado en el informe anterior, en relación con el Plan de Mejoramiento Archivístico suscrito con el Archivo General de la Nación, la Oficina de Control Interno le realizó seguimiento con corte al 30 de septiembre de 2019, concluyendo que el 76% (16) de las 21 tareas del PMA, están en ejecución, 15% (3) cumplidas, de las cuales 2 extemporáneamente y 10% (2) se encuentran en ejecución fuera de término, precisando que el cumplimiento total del Plan es de 36.43%;</p> <p>DE otra parte, la OCI realizó una Auditoría de Gestión al Proceso de Comunicaciones, evidenciando el cumplimiento de manera general de la normativa y de los lineamientos institucionales establecidos, no obstante, se detectaron aspectos que ameritaron la definición de un plan de mejoramiento en el Sistema Integrado de Gestión del Ministerio, por parte del Grupo de Comunicaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar mecanismos de control para el monitoreo y avance del Plan de Mejoramiento Archivístico, con el fin de dar estricto cumplimiento a las disposiciones dadas por el Archivo General de la Nación y fortalecer el Sistema de Gestión Documental de la entidad, de manera que se garantice culminar con éxito las tareas a realizar, máxime que nueve (9) de ellas deben estar ejecutadas a más tardar el 31 de diciembre de 2019. • 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.

ASPECTOS POR FORTALECER	RECOMENDACIONES
Finalmente, la Oficina TIC adelantó la contratación para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información y preparación para la certificación ISO 27001.	

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 (julio – octubre 2019)
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 vienen adelantando diferentes actividades que se desarrollan en el marco de la campaña que lidera el Ministerio del Trabajo sobre promoción de la Cultura del Autocontrol, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en Equipo • Todos somos Jurídica • Seguridad y Gobierno Digital • Seguridad y Gobierno Digital • Todos somos Administrativa y Financiera



ASPECTO	GESTIÓN (julio – octubre 2019)																																										
Evaluación Independiente	<p>En relación con el seguimiento que efectúa la Oficina de Control Interno a los planes de mejoramiento vigencias 2011-2018 del Ministerio del Trabajo con la CGR, el avance a 30 de septiembre de 2019 fue:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Metas</th> <th rowspan="2">Total</th> </tr> <tr> <th colspan="2">Cumplidas</th> <th colspan="2">En ejecución</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>37</td> <td>28%</td> <td>97</td> <td>72%</td> <td>134</td> </tr> </tbody> </table> <p>Frente a la ejecución del programa Anual de Auditoría, a 31 de octubre de 2019 su cumplimiento fue:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Actividad</th> <th>Programa do a 1/01/2019</th> <th>Ejecutado a 31/10/2019</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Actividades de Requerimiento Legal</td> <td>44</td> <td>37</td> <td>84%</td> </tr> <tr> <td>Auditorías de Gestión</td> <td>27</td> <td>22</td> <td>81%</td> </tr> <tr> <td>Seguimiento a Aspectos Puntuales</td> <td>16</td> <td>11</td> <td>69%</td> </tr> <tr> <td>Seguimiento a las Acciones derivadas de las evaluaciones</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>Fomento Cultura Control Interno</td> <td>1</td> <td>0,5</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>93</td> <td>74,5</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table>	Metas				Total	Cumplidas		En ejecución		37	28%	97	72%	134	Actividad	Programa do a 1/01/2019	Ejecutado a 31/10/2019	%	Actividades de Requerimiento Legal	44	37	84%	Auditorías de Gestión	27	22	81%	Seguimiento a Aspectos Puntuales	16	11	69%	Seguimiento a las Acciones derivadas de las evaluaciones	5	4	80%	Fomento Cultura Control Interno	1	0,5	50%	TOTAL	93	74,5	80%
Metas				Total																																							
Cumplidas		En ejecución																																									
37	28%	97	72%	134																																							
Actividad	Programa do a 1/01/2019	Ejecutado a 31/10/2019	%																																								
Actividades de Requerimiento Legal	44	37	84%																																								
Auditorías de Gestión	27	22	81%																																								
Seguimiento a Aspectos Puntuales	16	11	69%																																								
Seguimiento a las Acciones derivadas de las evaluaciones	5	4	80%																																								
Fomento Cultura Control Interno	1	0,5	50%																																								
TOTAL	93	74,5	80%																																								

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 se viene fortaleciendo, 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.