

	<b>PROCESO CALIDAD Y MEJORAMIENTO CONTINUO</b> <b>FORMATO ACTA DE REUNIÓN</b>		Código: CMC-F-05
			Versión: 6.0
			Fecha: Julio 23 de 2020
			Página 1 de 2

1. DATOS GENERALES			
<b>Acta de reunión No. 9</b>			
<b>Fecha de reunión:</b>	21/10/2020	<b>Sitio de reunión:</b>	Microsoft Teams (COVID-19)
<b>Hora:</b>	2:00 pm	<b>Convoca:</b>	Presidente del Comité – Ministro del Trabajo
<b>Tema:</b>	Comité Institucional de Coordinación de Control Interno		
<b>Objetivo:</b>	Dar cumplimiento al Artículo 2.2.21.1.5. del Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.		
2. PARTICIPANTES <sup>1</sup>			
Asistente		Cargo	
Miembros			
Doctor Ángel Custodio Cabrera		Ministro del Trabajo	
Doctor Andres Felipe Uribe Medina		Viceministro de Empleo y Pensiones	
Doctora Ligia Stella Chaves Ortiz		Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección	
Doctora Efvanni Paola Palmariny Peñaranda		Secretaria General	
Doctora Isis Andrea Muñoz Espinosa		Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial	
Doctor German Insuasty Mora		Jefe Oficina Asesora Planeación	
Doctora Amanda Pardo Olarte		Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Doctora Marisol Tafur Castro		Jefe de Control Interno - Secretaría Técnica	
Invitados			
Doctor Carlos Vladimir Cobo Ramirez		Asesor – Secretaría General	
Doctora Victoria Aurora Triana Puente		Contratista – Oficina Control Interno Disciplinario	
Doctora Daily Dinorak Perea Mosquera		Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar Social Laboral y Estímulos	
Doctor Nicolas Guillermo Burgos Deaza		Coordinador Grupo de Comunicaciones	
Doctor Omar Alberto Carvajal Díaz		Asesor - Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial	
Doctor Johnny Alberto Jimenez Pinto		Asesor Oficina Asesora Jurídica	
3. AGENDA DE REUNIÓN			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aprobación del Acta Anterior</li> <li>2. Seguimiento compromisos anteriores</li> <li>3. Seguimiento al Mapa de Riesgos del Ministerio del Trabajo</li> </ol>			

<sup>1</sup> **NOTA:** Esta acta deberá ir acompañada del listado de asistencia a reunión original y con las respectivas firmas de los participantes. En caso de tratarse de reuniones no presenciales no se requiere listado de asistencia.

	<b>PROCESO CALIDAD Y MEJORAMIENTO CONTINUO</b> <b>FORMATO ACTA DE REUNIÓN</b>	Código: CMC-F-05
		Versión: 6.0
		Fecha: Julio 23 de 2020
		Página 2 de 2

4. Esquemas Líneas de Defensa del Ministerio del Trabajo
5. Política de Lucha Contra la Corrupción
6. Mecanismo de Evaluación del Código de Integridad
7. Varios

- Aprobación del Estatuto de Auditoría Interna y del Código de Ética

#### 4. REVISIÓN DE ACTIVIDADES PENDIENTES

Actividad	Responsable	Fecha de Ejecución
Remitir mediante correo electrónico a los miembros del Comité, copia del oficio enviado a la Contraloría General de la República, mediante el cual se informa los hallazgos cerrados en el primer semestre 2020.	Oficina de Control Interno	30/07/2020
Remitir el archivo con las 16 actividades que presentan incumplimientos en los Planes de Mejoramiento, resultantes de las Evaluaciones de la OCI.	Oficina de Control Interno	30/07/2020

#### 5. DESARROLLO DE LA AGENDA

##### 1. APROBACIÓN DEL ACTA ANTERIOR

La Doctora Marisol Tafur, indicó que en relación con el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno celebrado el 17 de julio de 2020, como Secretaria Técnica, remitió el 30 de julio de 2020 a los miembros del Comité el proyecto de Acta No. 8 para observaciones. Frente al particular no surgieron comentarios de fondo sino de forma, los cuales fueron ajustados, razón por la cual se da por aprobada.

##### 2. SEGUIMIENTO COMPROMISOS ANTERIORES

Resultado del seguimiento de los compromisos acordados en el Comité del 17 de julio de 2020, la Doctora Marisol informó que el 30 de julio de 2020 remitió por correo electrónico, copia del oficio enviado a la Contraloría General de la República de los hallazgos cerrados en el primer semestre 2020 y el archivo con las 16 actividades que presentaban incumplimientos en los Planes de Mejoramiento OCI, para las cuales la Secretaria General emitió memorandos a las Direcciones Territoriales solicitando acatar lo estipulado en la Circular 5 de 2019, relacionada con la responsabilidad frente al particular.

Continuando con el desarrollo del Comité, la Doctora Marisol indicó que los temas a tratar en la reunión correspondían a aspectos que estipula el Modelo Integrado de Planeación -MIPG-, evaluados por el DAFP a través del FURAG para obtener el Índice de Desempeño de cada vigencia, precisando que en el Plan Nacional de Desarrollo se incluyó como meta para las entidades del Orden Nacional incrementar en diez (10) puntos de la calificación, durante el cuatrienio.

Los documentos que soportan los citados temas fueron enviados a los miembros del Comité el 9 de octubre de 2020 mediante correo electrónico, para conocimiento previo.

##### 3. SEGUIMIENTO AL MAPA DE RIESGOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

El Doctor Germán Insuasty inició su intervención manifestando que, para el despliegue de la Política de Administración de Riesgos, en las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales se adelantaron asistencias técnicas durante julio y agosto, en las que se dieron a conocer los lineamientos para la actualización y monitoreo de los riesgos de Gestión y de Corrupción; adicionalmente, se capacitó sobre la manera de documentar la aplicación de los controles en los planes de mitigación de riesgos en la Suite Empresarial, lo que efectuaron las dependencias a finales de agosto, arrojando los siguientes resultados:



Del total de los riesgos de gestión (28), para el segundo cuatrimestre se realizaron los monitoreos de manera oportuna para 20 (71%), extemporáneamente para 7 (25%) y no se hizo para 1 riesgo (4%).

De otra parte, informó que inicialmente iba a solicitarle al Comité la aprobación para incluir dos (2) riesgos en el Mapa de la entidad; sin embargo, la jefe de la OCI le había remitido por correo electrónico unos comentarios sobre el particular y había interactuado con ella antes de la presente reunión sobre esa actividad, por lo que no era necesario atender esta solicitud; así mismo que la OCI estaba culminando un seguimiento a la Política de Administración de Riesgos del Ministerio, cuyos resultados analizaría, con el fin de modificar lo pertinente, en aras de contar con un Mapa de Riesgos más ajustado a lo estipulado en la guía del DAFP.

#### 4. ESQUEMAS LÍNEAS DE DEFENSA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

La Doctora Marisol expresó que el esquema de las líneas de defensa es uno de los elementos de MIPG que evalúa anualmente el DAFP, por lo que se requiere que exista un documento formal donde se plasmen los conceptos y roles y responsabilidades de las 4 líneas en la entidad. Para tal fin, las Oficinas Asesora de Planeación y Control Interno trabajaron mancomunadamente en agosto y septiembre de 2020, obteniendo el producto enviado a los miembros del Comité.

Básicamente lo que se pretende con el esquema de las líneas de defensa es que los servidores públicos y contratistas tengan claridad sobre la responsabilidad que tienen frente al control interno, en especial que con este nuevo modelo que actualizó la Función Pública en el 2017, la evaluación no solo sea entendida como una función de la Oficina de Control Interno sino una responsabilidad de todos, a través del Autocontrol, la Autoevaluación y la Evaluación Independiente. Las líneas de defensa están estructuradas de la siguiente manera:

- **Línea Estratégica:** Conformada por la Alta Dirección y el Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno; es importante aclarar que en la Ministerio del Trabajo, las instancias que consideran las políticas MIPG, en aras de establecer los líderes y mecanismos de implementación de los lineamientos gubernamentales son:

CÓMITE	POLÍTICA MIPG
Comité de Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación institucional</li> <li>• Seguimiento y evaluación del desempeño institucional</li> <li>• Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público</li> <li>• Mejora normativa</li> </ul>
Comité de Gerencia, Gestión y Desempeño Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión estratégica del talento humano</li> <li>• Integridad</li> <li>• Planeación institucional</li> <li>• Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos</li> <li>• Racionalización de trámites</li> <li>• Servicio al ciudadano</li> <li>• Participación ciudadana en la gestión pública</li> <li>• Gestión de la información estadística</li> <li>• Gestión documental</li> <li>• Gobierno digital</li> <li>• Seguridad digital</li> <li>• Gestión del conocimiento y la innovación</li> </ul>
Comité Institucional de Coordinación de Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control Interno</li> <li>• Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción</li> </ul>
Comité de conciliaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Defensa Jurídica</li> </ul>



Las principales responsabilidades de estos Comités frente a las políticas de MIPG son:

- Analizar los lineamientos gubernamentales sobre las políticas MIPG, estableciendo los líderes de su implementación.
- Evaluar el funcionamiento del Esquema de Líneas de Defensa frente a la política.
- Tratar temas específicos o claves que requieran toma de decisiones ante desviaciones o con el fin de fortalecer la política en la entidad.
- Revisar y aprobar las directrices, políticas institucionales, estrategias y metodologías para la implementación de la política del MIPG de su competencia.

- **Primera línea:** A cargo de los jefes de área, líderes de programas, procesos y proyectos y de sus equipos de trabajo (en general todo el personal de la organización); su rol principal es el mantenimiento efectivo de controles internos, la ejecución de gestión de riesgos y controles en el día a día. Para ello, identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos a través del “**Autocontrol**”.

Es de aclarar que los mecanismos de control establecidos por la entidad para realizar el autocontrol son: Subcomité Integrado de Gestión, Evaluación del desempeño, Acuerdos de Gestión, Indicadores, Administración del Riesgo, Planes y Cronogramas, entre otros.

Las principales responsabilidades de esta línea son:

- Conocer y apropiar las políticas, procedimientos, manuales, protocolos y otras herramientas institucionales que permitan tomar acciones para el autocontrol en sus puestos de trabajo.
  - Identificar los riesgos y establecer los controles, así como su seguimiento, acorde con el diseño de dichos controles, evitando la materialización de los riesgos.
  - Realizar seguimiento a los indicadores de gestión de los procesos e institucionales, según corresponda.
  - Formular, si hay lugar a ello, planes de mejoramiento, resultado del autocontrol que realizan a su gestión y a la aplicación de los lineamientos sobre las políticas MIPG que les aplica; así mismo, hacer el seguimiento respectivo.
- **Segunda Línea:** Bajo la responsabilidad, principalmente, de los 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 respondan de manera directa por el aseguramiento de la operación.

Su rol principal es asegurar que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente, así mismo, supervisan la implementación de las prácticas de gestión y consolidan y analizan la información clave para la entidad, base para la toma de decisiones y la definición de acciones preventivas para evitar materializaciones de riesgos, todo lo anterior enmarcado en la “**Autoevaluación**”.

Es de precisar, que las áreas designadas para la implementación de las políticas MIPG, se constituyen en esta línea, que para el caso del Ministerio son:

RESPONSABLE	POLÍTICA MIPG
Oficina Asesora de Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación institucional</li> <li>• Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público</li> <li>• Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos</li> <li>• Racionalización de trámites</li> <li>• Seguimiento y evaluación del desempeño institucional</li> <li>• Gestión de la información estadística</li> <li>• Gestión del conocimiento y la innovación</li> </ul>
Oficina de Control Interno Disciplinario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lucha contra la Corrupción</li> </ul>



**PROCESO CALIDAD Y MEJORAMIENTO CONTINUO**  
**FORMATO ACTA DE REUNIÓN**

Código: CMC-F-05

Versión: 6.0

Fecha: Julio 23 de 2020

Página 5 de 2

RESPONSABLE	POLÍTICA MIPG
Oficina de Tecnologías de la Información	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción (Ley 1712 de 2014)</li> <li>• Gobierno digital</li> <li>• Seguridad digital</li> </ul>
Oficina Asesora Jurídica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Defensa jurídica</li> <li>• Mejora normativa</li> </ul>
Subdirección de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión estratégica del talento humano</li> <li>• Integridad</li> </ul>
Grupo de Atención al Ciudadano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio al ciudadano</li> <li>• Participación ciudadana en la gestión pública</li> </ul>
Grupo de Gestión Documental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión documental</li> </ul>
Grupo de Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público</li> </ul>
Líneas de defensa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control Interno</li> </ul>

Las principales responsabilidades frente al particular son:

- Establecer los lineamientos institucionales, guías, procedimientos, metodologías, entre otros, para la implementación de las políticas MIPG.
- Brindar la asesoría y acompañamiento a la 1ª Línea de Defensa en la implementación de los lineamientos institucionales.
- Verificar que los lineamientos gubernamentales MIPG están siendo aplicados por la 1ª Línea de Defensa. Para ello puede utilizar los siguientes métodos: i) Seguimientos en situ, ii) Checklist para verificar lo estipulado, iii) autodiagnósticos, iv) Comités, v) equipo de trabajo y vi) entre otros
- Presentar a la Línea Estratégica los resultados de la implementación de las políticas MIPG y de las verificaciones adelantadas.
- Trabajar de forma coordinada con la Oficina de Control Interno en el fortalecimiento del MIPG del Ministerio del Trabajo.
- **Tercera Línea:** A cargo de la Oficina de Control Interno, quien es responsable de la **Evaluación Independiente** del MIPG, verificando las responsabilidades de la 1ª y 2ª línea de defensa y generando reportes para la línea estratégica. Lo anterior, de acuerdo con sus roles establecidos por el Gobierno Nacional: liderazgo estratégico, enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, relación con entes externos de control y el de evaluación y seguimiento.

Para ello, en el Ministerio del Trabajo, la OCI cuenta con los siguientes instrumentos que le permiten adelantar su labor de manera objetiva e independiente: Estatuto de Auditoría, Código de Ética de los auditores, Carta de representación, Plan Anual de Auditoría y Proceso Evaluación Independiente en el SIG.

Teniendo en cuenta que este esquema empezó a funcionar desde el 2017 con el Decreto 1499 del DAFP, es necesario fortalecer la cultura de la organización para que el personal asimile su rol y responsabilidad.

La doctora Marisol mencionó que no existe una norma que expresamente diga que este documento requiere la aprobación por parte de los miembros del Comité, sin embargo, es importante contar con el aval para hacerlo oficial en el Sistema Integrado de Gestión, razón por la cual se puso a consideración sin que se presentaran observaciones. Al respecto el Ministro recaló la importancia de este esquema y solicitó a la Secretaría General y a la Oficina Asesora de Planeación socializarlo, en especial a las Direcciones Territoriales y jefes de área.



## 5. POLÍTICA DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Esta política fue un trabajo adelantado entre las Oficinas de Control Interno Disciplinario, Planeación y Control Interno. Si bien el tema es liderado por la Oficina de Control Interno Disciplinario y que el Jefe participa como delegado del Ministro en la Red Interinstitucional de Transparencia y Anticorrupción-RITA, al interior del Ministerio se realizan actividades de lucha contra la corrupción, la entidad con contaba con un documento que los integrara.

El tema fue expuesto por la Doctora Victoria, quien manifestó que en el documento se desarrollaron los mecanismos existentes en el Ministerio para luchar contra la corrupción, entre las cuales se resaltan dos herramientas fundamentales: el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, y la agenda suscrita entre la Vicepresidencia de la República, el Ministerio del Trabajo y la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, liderada por la Oficina de Control Interno Disciplinario, que contempla los compromisos dirigidos a promocionar la transparencia, la integridad y a la prevención de la lucha contra la corrupción.

Posteriormente, la Doctora Marisol intervino indicando que adicionalmente existen otros mecanismos de Lucha contra la Corrupción que maneja el Ministerio, tal como se evidencia en el documento de la Política, tales como: Código de Integridad; Conflicto de Intereses; Quejas, Reclamos y Denuncias, Buzón de Denuncias ([recepciondequejas corrupcion@mintrabajo.gov.co](mailto:recepciondequejas corrupcion@mintrabajo.gov.co)); acceso a la información pública (Ley 1712 de 2014) y SECOP.

## 6. MECANISMO DE EVALUACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Al respecto, el Doctor Nicolás Burgos, quien trabajó en el tema cuando era funcionario del Grupo de Capacitación, Bienestar laboral y Estímulos, intervino informando que el documento enviado a los miembros del Comité corresponde a una propuesta de apropiación del Código de Integridad, que se va a desarrollar a través de una cartilla que contendrá, entre otros aspectos, las estrategias conceptuales y metodológicas para la evaluación del Código.

Dicha propuesta se adelantaría en 5 fases, así:

<b>DIAGNOSTICO</b>	Se realizará un diagnóstico con un instrumento estadístico que recolecte los datos con los servidores, para generar un cronograma de intervenciones con estrategias puntuales para la apropiación del Código.
<b>INTERVENCIÓN</b>	Analizar el Diagnóstico con el fin de diseñar establecer las actividades a tener en cuenta en cada anualidad frente al programa de apropiación del Código de Integridad del Ministerio.
<b>APROPIACIÓN</b>	Adelantar una campaña para establecer estrategias para la apropiación del Código de Integridad.
<b>EVALUACIÓN</b>	El Grupo de Capacitación y Bienestar Social Laboral y Estímulos en compañía de la Subdirección de Gestión del Talento Humano generará un instrumento de evaluación para ser aplicado a los servidores de la entidad.
<b>RESULTADOS</b>	El resultado del ejercicio de evaluación del Código de Integridad se articulará con el Plan de Bienestar y de Capacitación para la siguiente vigencia, por medio de un documento que se presentará como insumo para la elaboración de los diagnósticos de dichos planes.

Sobre el particular, la Doctora Marisol recomendó a la Subdirección de Gestión del Talento Humano - Grupo de Capacitación y Bienestar Social Laboral y Estímulos, tener en cuenta al momento de estructurar la cartilla, las diferentes fuentes de información, que contribuyen a establecer si el Código de Integridad está siendo aplicado por el personal, tales como: Disciplinarios, Quejas, Reclamos, Denuncias, Evaluaciones a las Competencias Comportamentales, Encuestas de Satisfacción, entre otras.

Al respecto, la Doctora Daily indicó que la dicha recomendación ya se está adelantado desde el Grupo de Capacitación y Bienestar Social Laboral y Estímulos, atendiendo los lineamientos dados por Función Pública.



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

**PROCESO CALIDAD Y MEJORAMIENTO  
CONTINUO  
FORMATO ACTA DE REUNIÓN**

Código: CMC-F-05

Versión: 6.0

Fecha: Julio 23 de 2020

Página 7 de 2

## 7. VARIOS

A continuación, la Doctora Marisol comunicó a los miembros del Comité que desde el 2018 el Ministerio cuenta con el Estatuto de Auditoría y el Código de Ética del Auditor, tal como lo estipula el Decreto 1083 de 2015, los cuales fueron actualizados de acuerdo con los cambios normativos y procedimentales presentados desde su oficialización. Igualmente, precisó que estos instrumentos deben ser aprobados por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

En relación Código de Ética, comentó que los Servidores Públicos o contratistas, cuando ingresan a trabajar con la OCI deben firmar un compromiso de ética, que reposa en las historias laborales o expediente contractual, según sea el caso. Es decir, que adicional a los 7 valores del Código de Integridad de la entidad, deben reflejar en su actuar otros valores asociados a la labor de Auditoría Interna,

En cuanto al Estatuto de Auditoría Interna, aseveró que este condensa las reglas entre el auditado y los auditores, así como, las responsabilidades y compromisos de las partes.

A continuación, se sometió a votación los dos documentos, los cuales fueron aprobados por unanimidad.

## 6. ACTIVIDADES A REALIZAR

Actividad	Responsable	Fecha de Ejecución
Publicación en el SIG y Divulgación del Esquema de Líneas de Defensa del Ministerio del Trabajo, del Estatuto de Auditoría Interna y del Código de Ética.	Oficina de Control Interno	Noviembre 2020
Publicación en el SIG y Divulgación de la Política de Lucha Contra la Corrupción.	Oficina de Control Interno Disciplinario	Noviembre 2020
Cartilla sobre las estrategias conceptuales y metodológicas de la apropiación y evaluación del Código de Integridad del Ministerio del Trabajo.	Grupo de Capacitación y Bienestar Social Laboral y Estímulos	Diciembre 2020

Se cierra la sesión a las 3:00 pm.

**MARISOL TAFUR CASTRO**  
Jefe Oficina de Control Interno  
Secretaria Técnica del Comité

Anexo: Presentación en PowerPoint y Archivos de los temas tratados.