



# COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO No. 79

---

*Oficina de Control Interno*

Octubre de 2023



# Agenda

1. Verificación Quórum
2. Resultados Segundo y Tercer Trimestre Plan Anual de Auditoría 2023
3. Resultados Auditorías Internas, primer y Segundo Trimestre 2023.
4. Análisis Informe Cuatrimestral de la Gestión de Quejas, Denuncias e Informes de Servidor Público, Oficina Control Disciplinario Interno, Primer Semestre de 2023.
5. Discusión y Aprobación Política de Administración de Riesgos 2023.
6. Plan Estratégico de Talento Humano 2023. Avances y Resultados-
7. Modificación Plan Anual de Auditoría 2023.
8. Varios



## Verificación Quórum



## **Resultados 2do y 3er Trimestre Plan Anual de Auditoría Interna 2023.**

# Cumplimiento al 2do y 3er Trimestre 2023 **72%**



Se realizaron 35 Actividades de Control de 50 Programadas

\* Evaluaciones 4

\* Seguimientos 18

Se elaboraron 67 documentos  
(Informes preliminares y finales)



**Auditorías Internas de Gestión** :Finalizadas: 2

En ejecución: 2

**Auditoría Internas Especiales:** Finalizadas: 2

## EVALUACIONES

1. Evaluación independiente del estado del Sistema de Control interno (SCI) primer semestre 2023.
2. Evaluación del Sistema de Control Interno (SCI) DANE - FONDANE – FURAG.
3. Evaluación y certificación Actividad Litigiosa EKOGUI DANE – FONDANE, primer semestre 2023.
4. Evaluación Arqueo Caja Menor DANE primer semestre 2023.

## SEGUIMIENTOS

1. Seguimiento a las medidas de austeridad en el gasto público DANE – FONDANE, segundo y tercer trimestre 2023.
2. Seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC y Riesgos de Corrupción DANE - FONDANE, primer y segundo cuatrimestre 2023.
3. Ejecución Presupuestal, Reservas presupuestales constituidas en vigencia anterior y Cumplimiento de PAC por Nivel Central y Direcciones Territoriales DANE – FONDANE, segundo y tercer trimestre 2023.
4. Seguimiento a Indicadores de Gestión y a las METAS DE GOBIERNO SINERGIA-SISMEG de DANE – FONDANE, primer semestre 2023.
5. Seguimiento al Plan de Acción (PAI) DANE- FONDANE, primer semestre 2023.
6. Seguimiento a Planes de Mejoramiento (PM) Externos CGR en SIRECI e Internos DANE – FONDANE, primer y segundo trimestre 2023.
7. Seguimiento a posibles actos de corrupción o irregularidades DANE – FONDANE, segundo y tercer trimestre 2023.

## SEGUIMIENTOS

8. Seguimiento a Beneficiario Final DANE – FONDANE 2023.
9. Seguimiento Cumplimiento y Mantenimiento de los requisitos de Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional DANE – FONDANE, primer semestre 2023.
10. Seguimiento a la Gestión del Comité de Conciliación de DANE-FONDANE, segundo semestre 2022 y primer semestre 2023.
11. Seguimiento a la Suscripción y Evaluación de los Acuerdos de Gestión de los cargos de LNR DANE – FONDANE, segundo semestre 2022 y primer semestre 2023.
12. Seguimiento a la actualización de información en SIGEP (Funcionarios y Contratistas) y la OPEC, al fortalecimiento de la meritocracia, al Plan Anual de Vacantes y la Declaración de Bienes y Rentas en DANE – FONDANE, segundo semestre 2022 y primer semestre 2023.

# Auditorías

## Auditoría Internas de Gestión Finalizadas

1. Auditoría Interna de Gestión Contractual DANE - FONDANE
2. Auditoría Interna de Gestión a la ejecución de los procesos PES; GTE; GBS y GID en las Sedes de las Direcciones Territoriales y Nivel Central de DANE - FONDANE (IPC).

## Auditoría Internas de Gestión Ejecución

1. Auditoría Interna de Gestión Proceso Gestión de Información y Documental.
2. Auditoría Interna de Gestión a la ejecución de los procesos PES; GTE; GBS y GCO en las Direcciones Territoriales; Sedes visitadas y Nivel Central de DANE - FONDANE (ECP)

## Auditoría Internas Especiales Finalizadas

1. Auditoría Interna Especial a la Provisión de Empleos DANE - FONDANE.
2. Auditoría Interna Especial Contable DANE - FONDANE

## **Resultados Auditorías. Resultados, Conclusiones y Recomendaciones**

## Auditoría Interna de Gestión Contractual DANE - FONDANE

Hallazgos

8

Observaciones 2

Situaciones Evidenciadas 3

### Conclusiones

- La auditoría ha permitido reconocer una ejecución adecuada en el proceso de Gestión Contractual dentro del DANE. Sin embargo, se han identificado ciertos aspectos específicos que requieren ajustes y atención especial. En este sentido, se enfatiza la importancia de considerar los resultados de la auditoría y los seguimientos como oportunidades de mejora. Estos no deben ser vistos como señales de falla, sino como indicadores para la mejora continua de procesos y prácticas.
- La implementación de un sistema de generación automática de certificados contractuales también se considera una fortaleza clave, ya que agiliza el proceso y mejora su eficiencia. Así mismo, se destaca la actuación de las Direcciones Territoriales que muestran habilidades para identificar y abordar problemas en el territorio, lo que sugiere un liderazgo sólido y una comprensión de las necesidades operativas.
- Es relevante notar que, hasta la fecha, no se han registrado incidentes relacionados con la sobrecarga de contratos asignados a algunos supervisores en el proceso de Gestión Contractual para la vigencia 2022. Sin embargo, es esencial reconocer que esta situación podría acarrear riesgos potenciales en términos de responsabilidad civil, penal y fiscal, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 80 de 1993, especialmente para aquellos que desempeñan el rol de supervisores en las Direcciones Territoriales.

## Conclusiones

- La administración integral del riesgo es fundamental para prevenir su materialización y garantizar la efectividad de las medidas preventivas en la gestión contractual del DANE/FONDANE. Esto destaca la importancia de la supervisión, el cumplimiento normativo y la gestión de riesgos. Además, se resalta la necesidad de tomar medidas proactivas para abordar los hallazgos identificados y buscar una mejora continua en la gestión contractual, incluyendo la corrección de deficiencias y la adopción de prácticas más efectivas en la administración de riesgos contractuales y el uso de herramientas como los tableros de control.
- A pesar de las acciones implementadas para abordar problemas previos de supervisión contractual, la auditoría identificó una persistencia de deficiencias en este aspecto, específicamente relacionadas con la falta de publicación de informes de gestión. A pesar de los esfuerzos anteriores, parece que las medidas tomadas no han sido efectivas para resolver completamente las causas fundamentales del problema. Esta persistencia sugiere la necesidad de una revisión más profunda de los procedimientos de supervisión, así como una evaluación exhaustiva de las acciones implementadas hasta ahora. Se requiere un enfoque más sólido y sostenible para garantizar la efectividad de la supervisión contractual y el cumplimiento de los deberes y responsabilidades del supervisor según lo establecido en el Manual de Contratación del DANE-FONDANE.

## Recomendaciones

- Durante la auditoría, se observaron ciertos retrasos en los procesos de contratación de servicios profesionales y de apoyo gestionados por el Proceso de Gestión Contractual debidos a la ausencia de límites de tiempo definidos. Estos hallazgos revelan un desafío importante si se trata de evitar incertidumbres y ocasionalmente causar demoras en la celebración de contratos. Esta situación puede impactar negativamente en la consecución de los objetivos establecidos en el Plan Anual de Adquisiciones de la entidad. Por lo tanto, se recomienda considerar la implementación de plazos específicos para cada fase del proceso contractual (prestación de servicios profesionales y de apoyo) y mejorar la comunicación con todas las partes involucradas en aras de lograr una gestión más eficiente de los contratos y las adquisiciones y la consiguiente reducción de los riesgos asociados con los eventuales retrasos en el trámite de estos procesos.
- se recomienda implementar un proceso integral de revisión y fortalecimiento de los riesgos, controles y de los planes de mejora existentes y la identificación de las áreas específicas que requieran controles más sólidos para mitigar riesgos como el de supervisión deficiente y asegurar el cumplimiento de las obligaciones contractuales. Así mismo, se debe priorizar la implementación de controles efectivos que vayan más allá de las evaluaciones de conocimiento y aborden la causa raíz del problema. La administración de riesgos debe centrarse en evitar intervenciones de control mediante la aplicación de medidas preventivas y la revisión constante de los planes de mejora para garantizar su idoneidad y eficacia.

## Auditoría Interna de Gestión a la ejecución de los procesos PES; GTE; GBS y GID en las Sedes de las Direcciones Territoriales y Nivel Central de DANE - FONDANE (IPC).

Hallazgos

16

Observaciones

4

Situaciones Evidenciadas

19

### Conclusiones

Ejecutada la auditoría en las sedes de Riohacha; Valledupar; Arauca - Cúcuta; Tunja; Villavicencio; Quibdó; Pereira y Popayán, las cuales no habían sido visitas en ejercicios de auditoría desde hace más de cuatro vigencias, se observó el esfuerzo que desde las coordinaciones operativas y administrativas se realiza para dar cumplimiento a lo definido desde el sistema de gestión integral de calidad de la entidad durante la ejecución de los procesos administrativos y operativos aplicables a su competencia; la OCI reconoce que existen falencias, las cuales se presentan en los resultados de la auditoría.

Adicionalmente se resaltar la disposición por parte de los funcionarios para la ejecución de la auditoría, lo cual demostró su disposición a la mejora y la aceptación de las debilidades detectadas, así mismo el fortalecimiento entre la alineación de las sedes con las direcciones territoriales evidenciando la eficacia de las diferentes estrategias que se han implementado, orientadas a un mayor acompañamiento desde DANE Central al territorio.

Es importante precisar que las mejoras se deben concertar de manera articulada, en razón a que en ocasiones los incumplimientos se deben a que los lineamientos no atienden las realidades y recursos del territorio, siendo oportuno que se tengan en cuenta las observaciones aportes que se den desde ellos al momento de generar dichas mejoras.

## Auditoría Interna de Gestión a la ejecución de los procesos PES; GTE; GBS y GID en las Sedes de las Direcciones Territoriales y Nivel Central de DANE - FONDANE (IPC).

### Conclusiones

- Considerando que esta auditoría está basada en riesgos, durante la auditoría se realizó la verificación de los controles aplicables en las sedes visitadas, según lo establecido en los mapas de riesgos de corrupción y gestión para los procesos de PES; GTE; GBS y GID, no encontrándose situaciones de incumplimiento en cuanto a la aplicación de los mismos. Si bien se identificó un hallazgo relacionado con diferencias en el inventario, de acuerdo con lo descrito en el hallazgo 2, de acuerdo con la descripción del riesgo de gestión el proceso de bienes y servicios RG 3 "Posibilidad de extravío de los bienes tecnológicos en uso del personal al interior de las instalaciones de la entidad", por su alcance no podría determinarse como una materialización del mismo.
- Con relación a la evaluación de las etapas del proceso de producción estadística en la Operación estadística del Índice de Precios al Consumidor IPC, es importante considerar que actualmente la operación está realizando un proceso de actualización documental orientada a la implementación de la Norma Técnica de la Calidad del Proceso Estadístico NTC- PE 1000:2020 y los lineamientos, guías y estándares emitidos por el Sistema Estadístico Nacional SEN, esto con miras a su proceso de certificación bajo los requisitos de la norma NTC PE 1000:2000 que de acuerdo con lo informado en mesas de trabajo está programado para los meses de octubre y noviembre del presente año, en este sentido, La OCI alerta sobre la importancia de atender las situaciones expuestas en este informe y que en su totalidad van orientadas hacia la generación de nueva documentación o ajustes documentales actuales de manera que se ajusten a la realidad actual de la operación y que acojan las exigencias de los criterios enunciados.

## Auditoría Interna de Gestión a la ejecución de los procesos PES; GTE; GBS y GID en las Sedes de las Direcciones Territoriales y Nivel Central de DANE - FONDANE (IPC).

### Conclusiones

- En el proceso de Gestión de Bienes y Servicios, se detectaron debilidades en la aplicación de los lineamientos frente al Manual Técnico para Arrendamiento, Comodato o Compra de Oficinas del DANE en el Territorio Nacional, ya que, se evidenció que en las diferentes sedes visitadas son arrendadas y algunas no cumplen con los lineamientos allí establecidos. En cuanto al control e identificación de los bienes devolutivos, se observó que es necesario cambiar las placas de los bienes, para que esto cumpla con las políticas dadas, sin embargo, no se evidenciaron faltantes importantes de las muestras tomadas en la auditoría.
- Se evidenció debilidades en la aplicación de los controles de acceso a las sedes, en razón a que la aplicación de las planillas en algunas sedes no es efectiva, porque al no contar con el personal de vigilancia, estas no se diligencian; además, los funcionarios por más que quieran estar pendientes de las personas que ingresan y salen de la sede no es posible, ya que, por sus diferentes actividades diarias no pueden hacerlo de manera permanente; de igual manera, no está dentro de sus funciones realizarlo. En la aplicación de las pruebas de recorrido se notó que no todas las sedes cuentan con personal de vigilancia, aunque se informó que por presupuesto no es posible contar con este servicio y que en cambio se cuenta con equipos de tecnología, no obstante, esto aplicaría a una seguridad correctiva más no preventiva.

## Auditoría Interna de Gestión a la ejecución de los procesos PES; GTE; GBS y GID en las Sedes de las Direcciones Territoriales y Nivel Central de DANE - FONDANE (IPC).

### Conclusiones

- Frente al proceso de Gestión de Información y Documental es importante destacar que, a pesar del cumplimiento general de los procedimientos y el uso de guías, se han identificado oportunidades de mejora en las sedes de Tunja, Arauca y Popayán. Estas oportunidades se detallan en el informe de auditoría y requieren una atención continua para asegurar que las actividades relacionadas con la gestión documental sigan funcionando eficazmente y cumplan con los estándares requeridos.
- Evaluada la eficacia de la Gestión de Tecnología (GTE) se observó que es necesario fortalecer el cumplimiento de la realización de los Backup de información por parte de los funcionarios y enlaces de sistemas, al respecto la OCI resalta las jornadas que la Oficina de Sistemas está realizando a nivel nacional, no obstante, es imprescindible detectar un control que permita alertar en caso de que esta actividad no se realice de manera permanente.

### Recomendaciones

- En el marco de las actividades que viene desarrollando la Oficina Asesora de Planeación, en cuanto a la actualización de la Política de gestión de riesgos y con ello la actualización de la metodología para la definición, análisis y evaluación de los mismos, se recomienda que, durante el ejercicio de revisión y actualización de los mapas de riesgos, se considere la realidad del territorio en cuanto a la posible identificación de nuevos riesgos y así mismo la definición de los controles.

## Auditoría Interna de Gestión a la ejecución de los procesos PES; GTE; GBS y GID en las Sedes de las Direcciones Territoriales y Nivel Central de DANE - FONDANE (IPC).

### Recomendaciones

- En el marco de las actividades que viene desarrollando la Oficina Asesora de Planeación, en cuanto a la actualización de la Política de gestión de riesgos y con ello la actualización de la metodología para la definición, análisis y evaluación de los mismos, se recomienda que, durante el ejercicio de revisión y actualización de los mapas de riesgos, se considere la realidad del territorio en cuanto a la posible identificación de nuevos riesgos y así mismo la definición de los controles.
- Revisar junto con los Directores Territoriales y los Coordinaciones Operativos los ajustes a la documentación tipo parámetro de la operación estadística Índice de Precios al Consumidor, a fin de que se tenga en cuenta algunas situaciones reales que se presentan en el operativo.
- Se recomienda tener en cuenta a los Directores Territoriales y los Coordinadores Administrativos de las Sedes en el ajuste de los lineamientos del Manual Técnico para Arrendamiento, Comodato o Compra de Oficinas del DANE en el Territorio Nacional, a fin de que se tenga en cuenta las realidades en el momento de identificar inmuebles para arrendar, dentro de esto la verificación juiciosa de los documentos que se requieren para este proceso.

## Auditoría Interna Especial a la Provisión de Empleos DANE – FONDANE.

Hallazgos

1

Situaciones Evidenciadas

4

### Conclusiones

- En la auditoría de provisión de empleos en el DANE en modalidad de “Provisionalidad” se evidenció la realización de las publicaciones de las vacantes disponibles, para consulta de los funcionarios y servidores públicos de la entidad, sin embargo, es necesario continuar con la publicación en la página web para garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y oportunidad.
- La Entidad cuenta con un procedimiento donde se establecen los criterios y lineamientos para la provisión de empleo, sin embargo, es necesario ajustarlo con el fin de que las actividades que se realizan sean acordes con lo documentado y se especifiquen claramente, para que se muestren todas las tareas y controles que en la práctica real se generan.
- Se observó una cantidad de documentación (listas, planillas, correos electrónicos) que no permitía fácilmente evaluar la trazabilidad de la gestión adelantada, en cuanto al número de personas interesadas o inscritas para las diferentes vacantes, adicionalmente, se observaron documentos aprobados por diferentes niveles pero que al final presentaban errores de transcripción o información.
- En materia de gestión del riesgo se evidencia falla de los controles establecidos a la causa de los riesgos de corrupción y de gestión asociados con la provisión de empleo identificados en el proceso GTH y presentados como “errores involuntarios”, cuya corrección inmediata a implicado al DANE-FONDANE un litigio judicial en curso sin resolver aún su causa raíz.

### Recomendaciones

- Revisar y ajustar el procedimiento de provisión de empleo con base a las normas, jurisprudencia y doctrina vigentes aplicables a la provisión de empleos de carrera administrativa del régimen general que aplica al DANE-FONDANE, precisando la provisión de vacantes en "Provisionalidad"; precisando la forma de la verificación de requisitos mínimos (VRM) previa y de oficio que debe hacerse frente a la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica, a fin de agotar el derecho preferencial al "Encargo" de los funcionarios de carrera del DANE-FONDANE, en cumplimiento de la CIRCULAR No: 20191000000117 del 29 de julio de 2019 expedida de manera conjunta por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), así mismo, posibilitar la participación del mayor número de ciudadanos posible, no sólo de los provisionales y contratistas vinculados a la entidad, en cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y oportunidad.
- Implementar acciones para promocionar e incentivar a las partes interesadas para que consulten sobre las vacantes que están para provisión, así mismo, los resultados de los estudios y actos administrativos que se generan sobre los nombramientos provisionales adelantados por la Entidad.
- Analizar y determinar acciones para visualizar una adecuada participación de las jefaturas en la provisión de empleos a fin de evitar riesgos de tráfico de influencias, conflicto de interés y/o la provisión de los empleos públicos a partir de factores tales como el clientelismo, el favoritismo y el nepotismo; conductas proscritas por la Corte Constitucional en el párrafo 73 (Pg.31) de la Sentencia C-102 de 2022.
- Fortalecer la organización y custodia documental de la trazabilidad de las gestiones adelantadas en el proceso de provisión de empleo y asegurar que estos se realicen por los canales institucionales de la Entidad. Se sugiere que estos controles se establezcan dentro del procedimiento de Provisión de Empleos.

## Auditoría Interna Especial Contable DANE – FONDANE

Hallazgos

7

Observaciones

3

Situaciones Evidenciadas

1

### Conclusiones

- La sinergia que se viene dando entre el proceso de gestión financiera y gestión jurídica para adoptar los criterios normativos, específicamente el *"Procedimiento contable para el registro de los procesos judiciales, arbitrajes, conciliaciones extrajudiciales y embargos, sobre cuentas bancarias"*, evidenciado, que se presentan saldos y movimientos contables razonables de acuerdo a lo reportado por el área fuente de información.
- Se realizó la evaluación al cumplimiento de los procedimientos y los documentos adoptados para la gestión de bienes, registro contable de procesos coactivos y litigiosos, la liquidación y recobro de incapacidades, la eficacia de los planes de mejoramiento implementados a partir de la auditoria del 2019 (GTH) y la materialización del riesgo del proceso GBS, así como las acciones de mejora que se encuentran en curso, además de la ejecución de controles de riesgos de gestión y su efectiva mitigación, lo que permitió evidenciar debilidades en los mecanismos de control interno tales como, ausencia y/o ineficacia de controles documentados a través del Sistema Integrado de Gestión, inobservancia de la normatividad vigente en materia de activos fijos y vidas útiles lo que conlleva a la materialización del riesgo del proceso financiero, desarticulación de los riesgos con la guía operativa en cuanto a su descripción, así como debilidades en la documentación de controles y finalmente incumplimiento de algunas acciones de mejora suscritas e ineficacia de los planes de mejoramientos evaluados.

## **Recomendaciones**

- Revisar las cuentas contables afectadas de acuerdo con el presente informe, a fin de subsanar las inconsistencias de las cifras reflejadas en los estados financieros y presentar la realidad económica de la entidad.
- Revisar y ajustar la identificación de los riesgos, así como la descripción de los controles, en concordancia a la Guía para la Administración de Riesgos y el diseño de controles en entidades públicas versión 6 de noviembre de 2022.
- Documentar adecuadamente los controles y registros definidos en los procedimientos, guías e instructivos que hicieron parte de la evaluación para los procesos de Gestión de Bienes y Gestión del Talento Humano (incapacidades).

# Recomendaciones Informes 2do y 3er Trimestre 2023.

## 1. Evaluación Sistema Control Interno – Primer Semestre 2023

- Habilitar la atención a PQRSD mediante la Ventanilla Única Virtual, el formulario de PQRSD Virtual y el Seguimiento a Radicados (pagina Web), ya que, se está incumpliendo el literal h) del Artículo 11 de la Ley 1712 de 2014.

## 2. Informe Seguimiento Presupuestal Segundo Trimestre 2023

Se recomienda a las supervisoras de contratos que presentan saldos de Reservas Presupuestales, adelantar las acciones necesarias que permitan finalizarlas teniendo en cuenta lo establecido en el numeral 4.1.1.1.2 – actos que afectan el valor del compromiso de la Guía Expedición del Registro Presupuestal DANE – FONDANE y numeral 4.7.1.2.8. del Manual de Contratación, a fin de que no expiren al finalizar la vigencia.

## 3. Informe Seguimiento Acuerdos de Gestión

Dar lineamientos claros en cuanto a la responsabilidad y ubicación de los registros y la documentación que soporta las actividades de concertación y formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos y soportes de la gestión realizada, de manera que se garantice su adecuada gestión y disponibilidad.

## Estado Planes de Mejoramiento Internos y Externos DANE - FONDANE

### Planes de Mejoramiento Externos CGR, Primer Semestre 2023

Cumplimiento del 70%

| Entidad | Total Hallazgos | Total Acciones | Total Acciones Cumplidas | Total Acciones en Ejecución | Acciones por Evaluación de Eficacia |
|---------|-----------------|----------------|--------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| DANE    | 13              | 42             | 28                       | 14                          | 28                                  |
| FONDANE | 3               | 5              | 5                        | 0                           | 5                                   |
| Total   | 16              | 47             | 33                       | 14                          | 33                                  |

- Verificar el resultado de evaluación de eficacia, a partir de los resultados de las auditorías finalizadas.
- Definir la necesidad de generar nuevamente PM, realizar tramites para organizar el cierre de las acciones.
- Verificar avances de los planes que se encuentran en ejecución.
- Cargar evidencias en el Systema 20, para realizar la evaluación de cumplimiento y avances.

## Estado Planes de Mejoramiento Internos y Externos DANE - FONDANE

### Planes de Mejoramiento Internos – Segundo Trimestre 2023

Cumplimiento del 76%

PM SUSCRITOS

540

| Eficaz | Ineficaz | Sin evaluar | En ejecución | Eliminados |
|--------|----------|-------------|--------------|------------|
| 34%    | 9%       | 17%         | 18%          | 22%        |
| 181    | 46       | 94          | 101          | 118        |

#### ESTADO GENERAL DE PM



Realizar periódicamente monitoreo a las acciones de los PM, documentando en las matrices definidas en el procedimiento, así mismo, cargar las evidencias antes del vencimiento de las fechas de cumplimiento.

# **Discusión y Aprobación Política Administración de Riesgos 2023.**

## **Oficina Asesora de Planeación – DANE**

---



# POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

---

Oficina Asesora de Planeación

Octubre de 2023



# **Contenido**

---

**1. Objetivo**

**2. Alcance**

**3. Compromisos de la Alta Dirección**

**4. ¿Qué se actualiza de la política de administración de riesgos?**

**5. Metodología para la administración de riesgos**

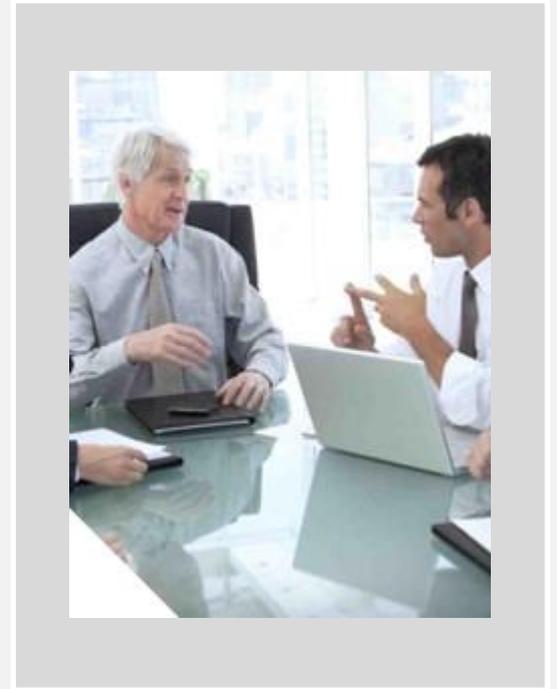
**6. Gobernanza de la administración de riesgos**

**7. Niveles de aceptación y acciones de tratamiento**

# 1.OBJETIVO

---

Establecer los lineamientos, roles y responsabilidades para la administración de riesgos para el DANE y FONDANE, como parte integral de la gestión institucional entorno a la prevención y tratamiento de los riesgos, con el propósito de incrementar la capacidad de la entidad frente al cumplimiento de su misionalidad y promover la toma de decisiones oportunas que eviten la afectación de los objetivos institucionales, la calidad estadística, así como, la adecuada protección de los recursos que administran.



## 2. ALCANCE

La política de administración de riesgos es aplicable a todos los procesos, programas y proyectos en el marco del sistema integrado de gestión e involucra a todos los servidores públicos, contratistas, colaboradores y terceros a nivel central y territorial del DANE y FONDANE.

Los riesgos de seguridad y salud en el trabajo y los ambientales se excluyen del alcance de la presente política, puesto que deben ser administrados por los respectivos responsables teniendo en cuenta la normatividad y las metodologías propias que los rigen.



### 3. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN



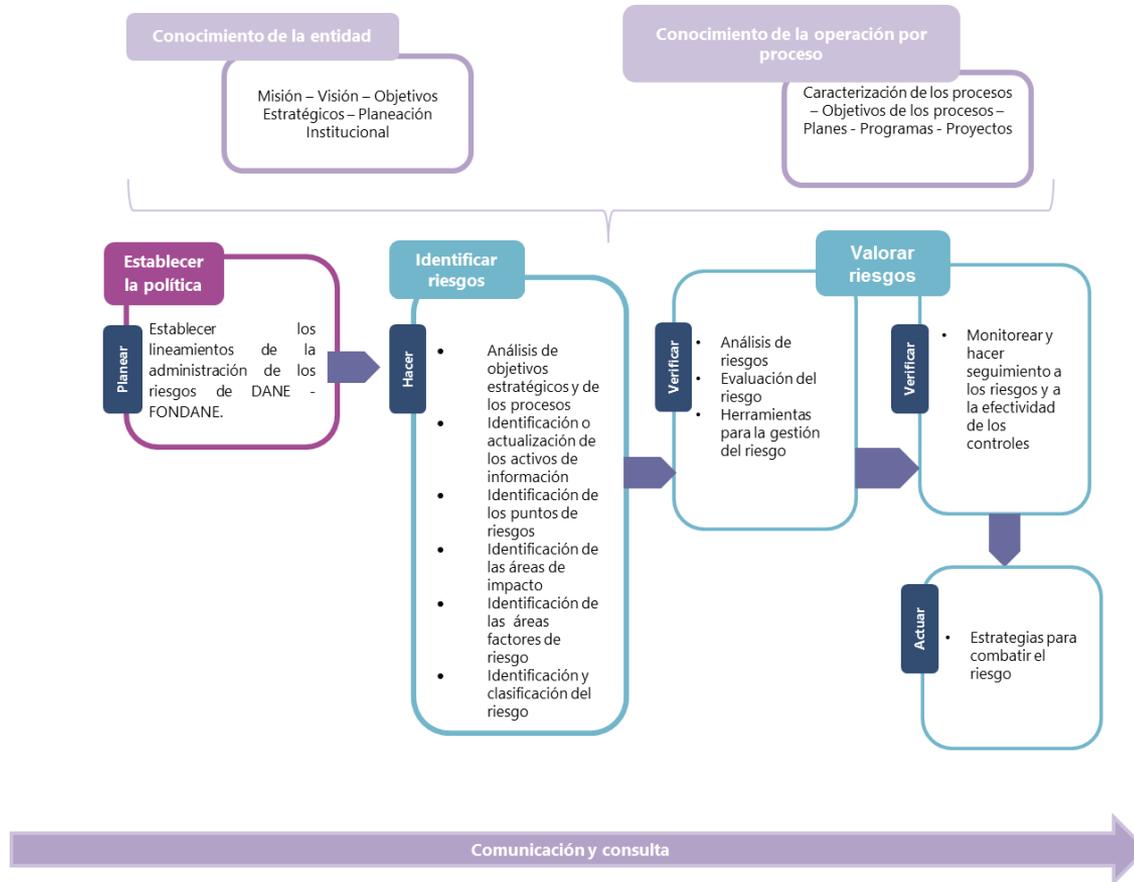
La Alta Dirección e integrantes del nivel directivo de la Entidad se comprometen a administrar los riesgos de gestión, corrupción y fraude, fiscales, de seguridad y privacidad de la información, de los procesos de contratación, estableciendo lineamientos que orienten el direccionamiento estratégico y la gestión institucional a evitar su materialización, de forma que se asegure el rigor y la calidad en la producción estadística; así mismo, a asignar los recursos pertinentes que se requieran para la prevención y el tratamiento adecuado de los riesgos.

## 4. ¿QUÉ SE ACTUALIZA DE LA POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS?

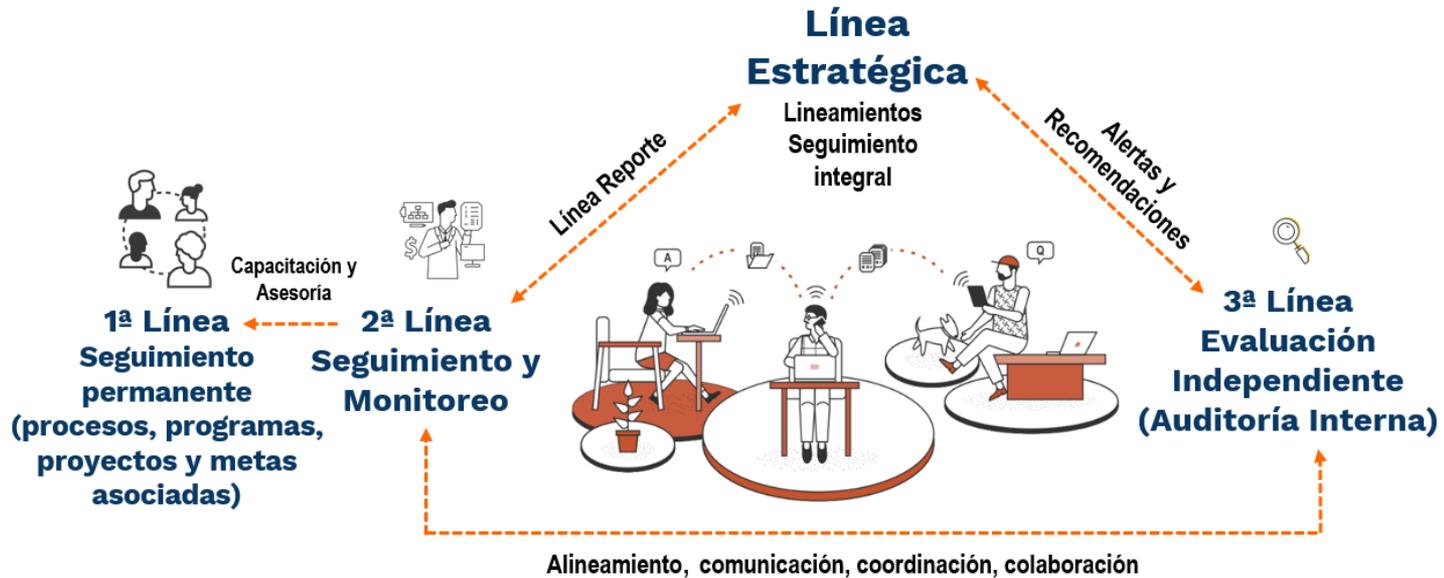
---

- Se ajusta la definición riesgo y otros conceptos relacionados con la gestión del riesgo. Se articula la institucionalidad de MIPG con la gestión del riesgo.
- Se amplía el alcance de los riesgos a gestionar, incorporando los riesgos fiscales y riesgos de la contratación pública.
- Se precisa análisis de probabilidad e impacto y sus tablas de referencia, así como el mapa de calor resultante.
- Se precisan las opciones de tratamiento del riesgo, términos y uso relacionados con los planes de tratamiento.
- Se fortalece la administración de riesgos mediante la revisión por parte de la Alta Dirección e integrantes del Nivel Directivo de los informes de seguimiento a los riesgos e informes de seguimiento a planes de tratamiento elaborados por la segunda línea de defensa que sirvan de insumo para la toma de decisiones que permitan minimizar la probabilidad e impacto de los riesgos.

# 5. METODOLOGIA PARA LA ADMINISTRACIÓN DE RIEGOS

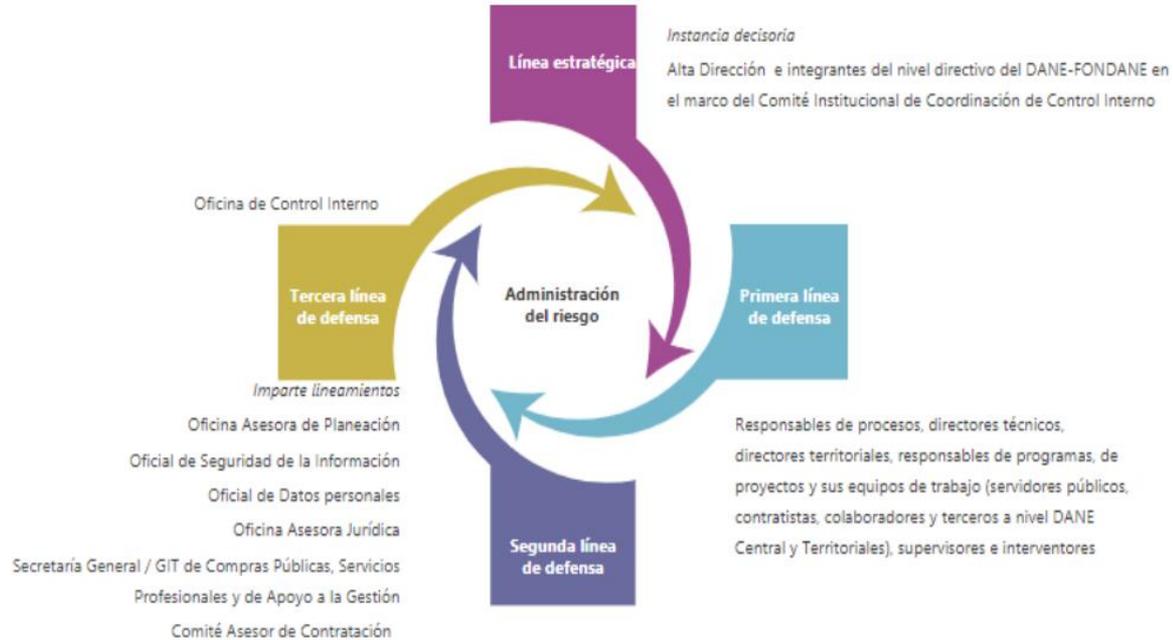


## 6. GOBERNANZA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública (2022). Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas versión 6.

# 6. GOBERNANZA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

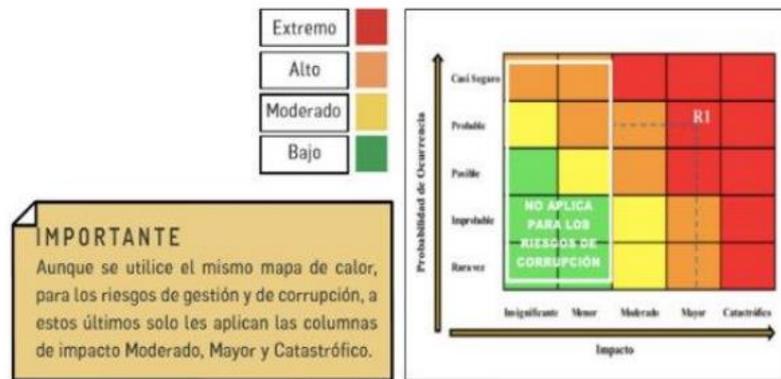


Fuente: Adaptado del Departamento Administrativo de la Función Pública. (2022). Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, versión 6.

# 7. NIVELES DE ACEPTACIÓN Y ACCIONES DE TRATAMIENTO

El DANE y FONDANE determinan que los riesgos residuales de gestión, fiscales y seguridad de la información que se encuentren en zona de riesgo baja son aceptados y no se requiere establecer la estrategia de tratamiento, sin embargo, se les deben realizar seguimiento de acuerdo a lo establecido internamente por el líder del proceso y su equipo de trabajo. Este seguimiento es diferente al monitoreo cuatrimestral establecido por la segunda línea de defensa.

Para los riesgos de corrupción y fraude no hay aceptación del riesgo



**IMPORTANTE**  
Aunque se utilice el mismo mapa de calor, para los riesgos de gestión y de corrupción, a estos últimos solo les aplican las columnas de impacto Moderado, Mayor y Catastrófico.

Fuente: Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República.

**IMPORTANTE**  
En el caso de riesgos de corrupción, estos no pueden ser aceptados.

**IMPORTANTE**  
Tratándose de riesgos de corrupción únicamente hay disminución de probabilidad. Es decir, para el impacto no opera el desplazamiento.

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública. (2022). Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas versión 6.

# 7. NIVELES DE ACEPTACIÓN Y ACCIONES DE TRATAMIENTO

**GESTIÓN  
FISCALES  
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN**



| Si el riesgo residual se ubica en la zona: | Se puede aplicar las siguientes acciones o una combinación de estas: |
|--|--|
| Extrema                                    | Evitarlo. Reducirlo. Compartirlo o transferirlo                      |
| Alta                                       | Evitarlo. Reducirlo. Compartirlo o transferirlo                      |
| Moderada                                   | Reducirlo  |
| Baja                                       | Aceptar  |

Fuente: Adaptado de Departamento Administrativo de la Función Pública (2022). Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas versión 6

**CORRUPCIÓN Y  
FRAUDE**



| Si el riesgo residual se ubica en la zona: | Se puede aplicar las siguientes acciones o una combinación de estas: |
|--|--|
| Extrema                                    | Evitarlo. Reducirlo. Compartirlo o transferirlo                      |
| Alta                                       | Evitarlo. Reducirlo. Compartirlo o transferirlo                      |
| Moderada                                   | Reducirlo  |

Fuente: Adaptado de Departamento Administrativo de la Función Pública (2022). Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas versión 6

## 7. NIVELES DE ACEPTACIÓN Y ACCIONES DE TRATAMIENTO

**Evitar el riesgo:** Implica no iniciar o no continuar con las actividades que causan el riesgo.

**Reducir el riesgo:** Los riesgos residuales se reducen formulando acciones preventivas adicionales y diferentes a los controles, con el fin de minimizar la probabilidad de ocurrencia o el impacto del riesgo o ambos y de que se fortalezcan los puntos débiles o fallas identificadas en el diseño y en la evaluación de los controles. Si al realizar la valoración de los riesgos se establece que no existen controles implementados, estas acciones preventivas deben estar dirigidas justamente a que se implementen nuevos controles.

**Transferir el riesgo:** El riesgo residual, o una parte de este, puede ser transferido a, o compartido con otros grupos de interés que puedan gestionarlo con más eficacia cuando no sea posible reducirlo a un nivel aceptable; Las formas más comunes de compartir o transferir un riesgo son los seguros o tercerización, los cuales deben respaldarse con un acuerdo contractual, es de anotar que no es posible transferir la responsabilidad del riesgo reputacional.

**Aceptar el riesgo:** Después de realizar un análisis y considerar los niveles del riesgo se determina asumirlo conociendo los efectos de su posible materialización; en este sentido, NO es necesario adoptar ninguna medida que afecte la probabilidad o el impacto del riesgo; simplemente se deben seguir aplicando los controles existentes y realizar monitoreo para evitar que el riesgo alcance un nivel mayor. Es de anotar que los riesgos de corrupción no se aceptan en ningún caso.

## 7. NIVELES DE ACEPTACIÓN Y ACCIONES DE TRATAMIENTO

Los riesgos de los procesos de contratación pueden ser tratados con las siguientes acciones de acuerdo con lo establecido en el Manual para la Identificación y Cobertura del Riesgo en los Procesos de Contratación (2013) de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente:

**Evitar el Riesgo**, para lo cual debe decidir no proceder con la actividad que causa el Riesgo o buscar alternativas para obtener el beneficio del Proceso de Contratación.

**Transferir el Riesgo** haciendo responsable a otra entidad quien asume las consecuencias de la materialización del Riesgo, típicamente se transfiere el Riesgo a través de las garantías previstas en el Proceso de Contratación o en las condiciones del contrato estableciendo con claridad quien es el responsable. El principio general es que el Riesgo debe asumirlo la parte que pueda enfrentarlo en mejor forma, bien sea por su experiencia, conocimiento o papel dentro de la ecuación contractual, entre otras.

**Aceptar el Riesgo** cuando no puede ser evitado ni ser transferido o el costo de evitarlo o transferirlo es muy alto. En este caso se recomiendan medidas para reducir el Riesgo o mitigar su impacto, así como el monitoreo.

**Reducir la probabilidad de la ocurrencia del evento**, se sugieren medidas como:

(i) aclarar los requisitos, requerimientos y especificaciones y productos del contrato; (ii) revisar procesos; (iii) establecer sistemas de aseguramiento de calidad en los contratos; (iv) especificar estándares de los bienes y servicios; (v) hacer pruebas e inspecciones de los bienes; (vi) establecer sistemas de acreditación profesional; (vii) incluir declaraciones y garantías del contratista; (viii) administrar la relación entre proveedores y compradores. (e) Reducir las consecuencias o el impacto del Riesgo a través de planes de contingencia, en los términos y condiciones del contrato, inspecciones y revisiones para revisar el cumplimiento del contrato y programas de apremio para lograr el cumplimiento del contrato.



## **Votación y Aprobación**

---



# **Solicitud Aprobación Modificación Plan Anual de Auditoría 2023**

---



# Auditorías

| Titulo de Auditoría   |                                     | Fecha de Realización    |
|---|-------------------------------------|-------------------------|
| Proceso Gestión de Inf y Documental GID   |                                     | Agosto - Octubre        |
| Auditoría Interna de Gestión a la ejecución de los procesos PES; GTE; GBS y GCO en las Direcciones Territoriales; Sedes visitadas y Nivel Central de DANE - FONDANE (ECP) | DT. Barranquilla                    | Septiembre<br>Noviembre |
|   | DT. Bogotá                          |                         |
|   | DT. Manizales - Armenia             |                         |
|   | DT. Medellín - Montería             |                         |
|   | DT. Cali - - Pasto                  |                         |
| Proceso Direccionamiento Estratégico DES  |                                     | Noviembre               |
| Evaluación de Calidad Estadística   |                                     | Noviembre - Diciembre   |
| Proceso Gestión Tecnológica GTE   |                                     | Oct - Nov - Dic         |
| MSPI  | OSIS<br>OPLAN<br>Secretaría General | Oct - Nov - Dic         |



## **Votación y Aprobación**

---

# **Análisis Informe Cuatrimestral de la Gestión de Quejas, Denuncias e Informes de Servidor Público, Oficina Control Interno Disciplinario.**

---

| Tipificación                 | Cantidad  |
|------------------------------|-----------|
| Quejas                       | 7         |
| Denuncias                    | 3         |
| Informes de Servidor Publico | 18        |
| <b>Total</b>                 | <b>28</b> |

| Sede                          | Cantidad  |
|-------------------------------|-----------|
| DANE - CENTRAL                | 9         |
| DANE_Nacional                 | 6         |
| DT_Centro_Occidente_Manizales | 2         |
| DT_Centro_Occidente_Ibague    | 1         |
| DT_Norte_Riohacha             | 7         |
| DT_Centro_Oriente_Bucaramanga | 1         |
| DT_Centro_Inírida             | 1         |
| DT_Suroccidente_Mocoa         | 1         |
| <b>Total</b>                  | <b>28</b> |

| Criterios de Gravedad          | Cantidad |
|--------------------------------|----------|
| Responsabilidad Disciplinaria  | 27       |
| Responsabilidad Administrativa | 1        |

| Resultado                        | Cantidad  |
|----------------------------------|-----------|
| Indagación Previa                | 10        |
| Inhibitorio                      | 10        |
| Investigación Disciplinaria      | 4         |
| Incorpora Documentos/Acumulación | 4         |
| <b>Total</b>                     | <b>28</b> |

Revisadas las quejas, denuncias e informes presentadas ante la Oficina de Control Disciplinario Interno con corte a 30 de junio de 2023, sobre la incidencia de actuaciones disciplinarias por casos de corrupción, fraude y malas prácticas en el ejercicio de la función, se reportaron un total de veintinueve (29) tipologías disciplinarias, entre las que se destacan por su prevalencia en los primeros tres órdenes, las siguientes:

| Tipologías disciplinarias de mayor incidencia en el DANE_ primer semestre del 2023 |  |          |
|--|--|----------|
| TEMÁTICA   | CONDUCTA ESPECÍFICA  | CANTIDAD |
| Conductas con el servicio de la función pública                                    | Incumplimiento en la utilización, custodia, vigilancia y conservación de los bienes.   | 7        |
|  | Extralimitación en las funciones (Violar la reserva documental, celebración de una cesión contractual sin estar autorizado y proferir expresiones calumniosas en razón del servicio).            | 5        |
|  | Incumplimiento de los deberes funcionales (Reporte extemporáneo ante DIAN, Desempeño simultáneo en más de un empleo público e incumplimiento en el procedimiento para asignar una coordinación). | 4        |

Como se muestra en la tabla anterior, la tipología disciplinaria con mayor incidencia en la entidad corresponde al incumplimiento en la utilización, custodia, vigilancia y conservación de los bienes ocupando el primer lugar con siete (7) reportes; seguidos de extralimitación en el ejercicio de la función con cinco ( 5) reportes e incumplimiento de los deberes funcionales con cuatro ( 4 ) reportes; las cuales dan cuenta de la necesidad de adoptar medidas administrativas tendientes a promover al interior de la administración, comportamientos y actuaciones que garanticen el efectivo cumplimiento de los deberes funcionales por parte de las y los servidores del DANE.

## Recomendaciones

En aras de prevenir la incursión en conductas disciplinables asociadas al incumplimiento del manual de funciones y procedimientos, se sugiere las siguientes recomendaciones:

- Al momento de asignar funciones a algún servidor (a) público (a), deberá tenerse en cuenta que se trate de responsabilidades enmarcadas en el propósito, funciones, nivel jerárquico y requisitos asignados al empleo.
- En las jornadas de inducción y reinducción, así como durante la etapa de entrenamiento en el puesto de trabajo, deberán desarrollarse actividades conducentes a la apropiación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales por parte de los y las servidoras de la entidad.
- Adelantar acciones preventivas y correctivas para mitigar conductas relacionadas con la pérdida o daño de bienes, elementos, documentos e información dentro de las cuales se deben incluir capacitaciones y/u orientaciones sobre esta temática.



# Gestión Humana 2023

---

Octubre de 2023



# Contenido

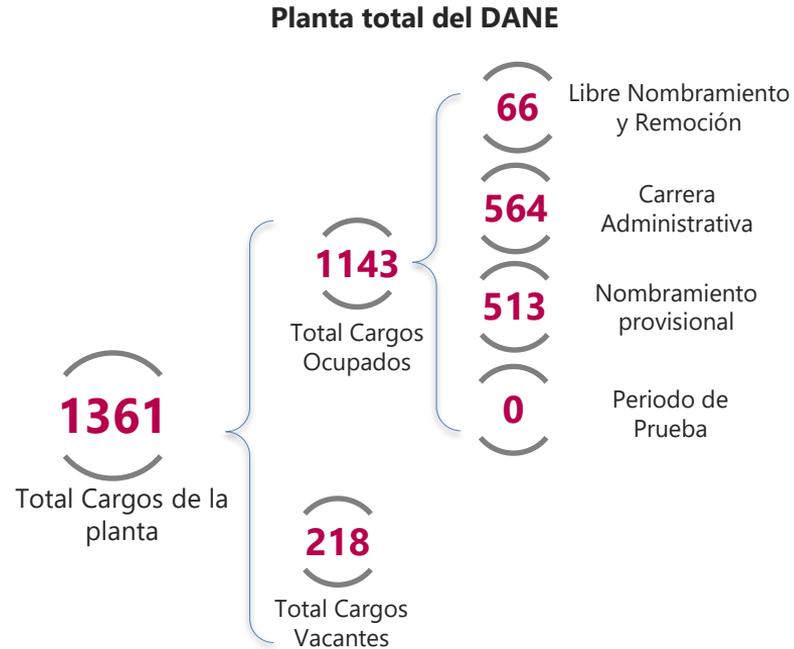
---

## Plan Estratégico de Talento Humano 2023. Avances y Resultados

1. Plan de Previsión de Recursos Humanos
2. Plan de Bienestar Social e Incentivos
  - Principales resultados y avances en cada eje del Plan de Bienestar Social e Incentivos
  - Resultados de la Encuesta de Clima Laboral
  - Gestión realizada a partir de los resultados de la medición del Clima Laboral
  - Gestión y manejo del conflicto de interés
3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
  - Gestión de los Comités de Convivencia Laboral
  - Gestión de la Comisión de Personal

## Objetivo

Establecer la disponibilidad de talento humano en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.



## Objetivo

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del DANE y sus familias, a través incentivos, espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar la motivación, la productividad y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

### Objetivos Específicos

- ✓ Generar condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores públicos de la Entidad.
- ✓ Contribuir mediante actividades de bienestar e incentivos al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y su grupo familiar primario, atendiendo sus necesidades en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación.
- ✓ Propiciar un ambiente laboral adecuado, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.
- ✓ Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.
- ✓ Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, el buen trato, la adaptación y la tolerancia a través de actividades experienciales, deportivas, recreativas y culturales.
- ✓ Brindar espacios de reconocimiento a los funcionarios por su tiempo, contribución y desempeño en la entidad.

### Indicador 1 GTH-07-Satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos

Obtener el promedio de nota superior o igual a 4 para las evaluaciones de la Percepción actividades del GIT Desarrollo de Personal.

4,7

Resultado del indicador 1 semestre de 2023, corte a 30 de junio.

2023

Evaluaciones del PBSI contestadas.

### Indicador 2 GTH-04-Cobertura del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

Obtener el porcentaje de servidores del DANE con registro de participación en al menos una actividad del PBSI durante el año

931

Servidores con registro en al menos 1 actividad del PBSI

Resultado parcial del indicador con corte a 30 de junio de 2023

79,8%

de cobertura

## Principales resultados y avances en cada eje del Plan de Bienestar Social e Incentivos

### Eje 1. Equilibrio Psicosocial

- ✓ En el **Programa Deportivo** se logró el acompañamiento de 2 estudiantes de cultura física, de la Universidad Santo Tomás, uno por cada semestre para apoyar las actividades del programa.
- ✓ En el **Programa Bienestar Espiritual**, se realizó eucaristía de la Virgen del Carmen en conmemoración al día del Conductor y se otorgó 4 pasadías para los conductores y sus familias como reconocimiento a esta labor en la entidad a nivel nacional.
- ✓ En el **Programa de Bienestar para mujeres embarazadas y lactantes**, se gestionó la certificación de la Sala Amiga de la Familia Lactante en DANE CAN con la Secretaría d Salud de Bogotá a espera del certificado.
- ✓ En el **Programa de Preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida**, se programó actividad para el 8 y 9 de nov, con un grupo de 40 prepensionados de DANE CAN y DT Centro sede Bogotá para taller a realizar en Hotel Lagosol Girardot.
- ✓ En el **Programa de Incentivos**, se seleccionaron a los mejores servidores del DANE a nivel nacional con evento de reconocimiento público, así como evento particular (almuerzo con dirección y subdirección, donde se invitó a los mejores servidores a la ciudad de Bogotá. Se seleccionaron los Mejores Equipos de Trabajo a premiará en 1 puesto con \$ 20,000,000,00 e incentivos no pecuniarios, los cuales serán entregados en el Evento Cumpleaños DANE a realizar el 27 oct 23. Se encuentra en gestión la entrega de \$ 190,000,000,00 de auxilios educativos para servidores que estudiaron entre el 1 de enero y el 31 de agosto de 2023,

- ✓ En el **Programa de Clima Laboral**, se han desarrollado visitas a las sedes de Pasto, Armenia, Pereira, Manizales, Ibagué y Rihacha en las cuales se promovió la Ruta del Bienestar como una estrategia de contacto con los servidores de las sedes a nivel nacional y un acompañamiento directo al mejoramiento e intervención de situaciones que mejoren el Clima Laboral de la entidad. Adicionalmente se han desarrollado actividades en dependencias como la Subdirección, Oficina de Control Interno, Área Administrativa, Área Financiera y DICE,

### Eje 4. Alianzas Interinstitucionales

- ✓ Se mantienen y actualizan convenios con instituciones de educación superior, de idiomas, entre otros.

### Eje 5. Transformación digital

- ✓ Se actualiza y crea contenido permanente en DANEnet, para la socialización de los temas relacionados con bienestar, capacitación, nómina, proceso de provisión y encargos, así como de situaciones administrativas, fortaleciendo el canal de comunicación interna con los servidores.

### Eje 2. Salud Mental

- ✓ Se han desarrollado actividades relacionadas con la Prevención de la salud mental, el duelo, apoyo para las personas con enfermedades crónicas, catastróficas y huérfanas y sus cuidadores, así como procesos de autocuidado e inteligencia emocional.

### Eje 3. Convivencia social

- ✓ Se han fortalecido las instancias de participación y prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual en el Trabajo, así como la apropiación de valores del código de integridad y la importancia de la desconexión laboral.

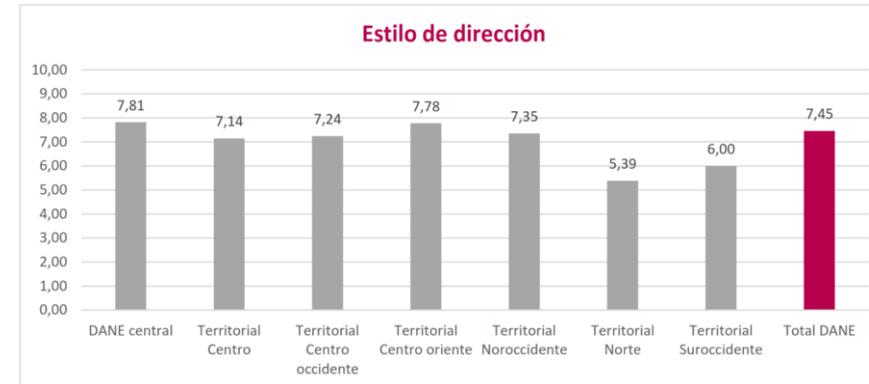
### CONTRATO DE BIENSTAR 2023

- ✓ A partir del mes de septiembre de 21023 inicio la ejecución del Contrato de Bienestar 2023, suscrito con la Caja de Compensación Compensar, por un valor de \$ 132,000,000,00 en el cual se contemplan diferentes incentivos tales como pasadías, entradas a cine, y demás elementos que aportan y son para el disfrute de los servidores de la entidad y de sus familias en los que se incluyen entre otros, la celebración del día del niño, incentivos para los conductores, mejores s equipos de trabajo, etc., generando alcance a todas las sedes de la entidad a nivel nacional.

### Resultados de la Encuesta de Clima Laboral



Fuente: DANE

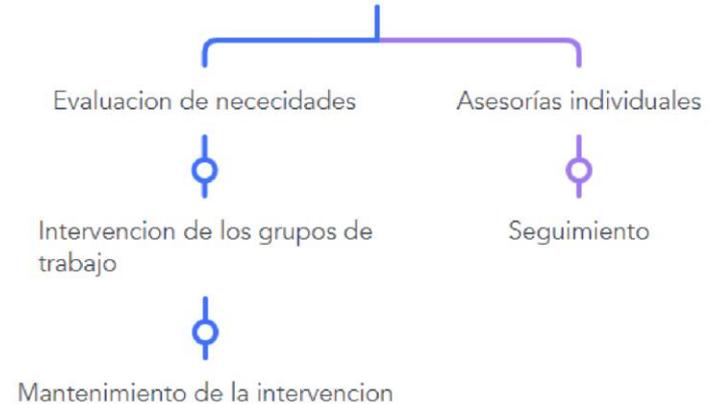


Fuente: DANE

## Gestión realizada a partir de los resultados de la medición del Clima Laboral

| Actividad  | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| <b>Fase 1 – Identificación de la necesidad</b><br>Esta actividad es permanente en la medida que se reciben reportes de necesidades particulares a lo largo del año                                     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| <b>Fase 2 – Intervención de grupos de trabajo</b><br>A partir de los resultados de la fase 1, se programan las intervenciones correspondientes, por lo que la actividad se realiza a lo largo del año. |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| <b>Fase 3 – Seguimiento de la intervención</b>   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| Actividad  | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic |
| Realizada la intervención se proponen seguimientos trimestrales o por demanda de los líderes de las dependencias.  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| <b>Fase 4 – Asesorías individuales</b><br>Las asesorías se desarrollarán durante el año acorde con las necesidades manifestadas por los servidores y de acuerdo con la cobertura de la ARL.            |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| <b>Capacitaciones, Charlas, Talleres</b><br>Estas actividades están articuladas con el PIC, el Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.                     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |

### PROGRAMA TRANSVERSAL CLIMA LABORAL



## Gestión y manejo del conflicto de interés

El equipo de trabajo del Área de Talento Humano y la Oficina de Control Disciplinario Interno, han promovido durante la vigencia 2023, las siguientes actividades para prevenir el Conflicto de Intereses:

1. Sensibilización dirigida a los servidores públicos y contratistas, para conocer e identificar la declaración, gestión y establecimiento de los mecanismos institucionales para el correcto manejo y resolución de los conflictos de interés.
2. “Semana de la Transparencia del 28 de agosto al 01 de septiembre de 2023”. Espacio dedicado para fomentar la cultura de integridad, concientizando a los servidores públicos y contratistas en cada una de las actividades pedagógicas y capacitaciones, la importancia de no sobreponer el interés particular, sobre el cumplimiento de la misionalidad del DANE.



## Gestión y manejo del conflicto de interés

Wordwall Crea mejores lecciones de forma más rápida

Inicio Funciones Comunidad Mis actividades Mis resultados Crear actividad Mejorar

0:51 0

**Uno de los directivos de la entidad postula a un familiar para un cargo de libre nombramiento y remoción en un rol de dirección, confianza y manejo. ¿Cuál considera usted que es la falta que puede ser atribuida al directivo?**

**A** Incursión en prohibiciones

**B** Incumplimiento de deberes

**C** No es una falta disciplinaria

**D** Incursión en conflicto de intereses

**E** Incumplimiento de derechos

**F** Incursión en inhabilidad

Puntaje: 0/2 50:50 Tiempo extra

1 de 5

**Buenas prácticas en la función pública**

por Linasmooth

Compartir

Imprimir Editar contenido... Incrustar Definir tarea Más

3. Divulgación de los canales de denuncia, requisitos para presentar un reporte oportuno por Conflicto de Interés, a través de un video publicado en la intranet y mailing, llamado "Reporte oportuno de quejas e informes por conductas inapropiadas" y una capacitación de la Red Interinstitucional de Transparencia y Anticorrupción (RITA), desarrollada el 01 de septiembre de 2023.
4. Socialización a través de la herramienta WordWall de dos (2) juegos virtuales tipo concurso, denominados "Conozcamos los conflictos de intereses y Buenas prácticas en Conflicto de Interés", para evaluar los conocimientos del procedimiento a seguir para el reporte de posibles casos e identificación de situaciones a las que se pueden ver enfrentados los funcionarios y pueden ser consideradas como conflicto de intereses.

## Objetivo

Establecer las actividades necesarias para promover, mantener y mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo del DANE-FONDANE a nivel nacional, dando cumplimiento a la normatividad vigente y fortaleciendo los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, para contribuir con el bienestar integral de los colaboradores, el mantenimiento de un adecuado estado de salud física y mental, y con la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

### Meta 1

Alcanzar como mínimo el 95% de eficacia en la ejecución del Plan Anual de Trabajo

140

Actividades realizadas de las programadas

99%  
de cumplimiento

### Meta 2

Definir 4 estrategias de mejoramiento continuo de los programas de promoción y prevención en salud, en el marco de los riesgos psicosocial, cardiovascular, visual y biomecánico

4

Estrategias implementadas

100%  
de cumplimiento

### Principales resultados y avances en cada eje del Plan de Bienestar Social e Incentivos

#### Eje 1. Requisitos del sistema de SST

- ✓ En diciembre 2022 se realizó la autoevaluación del sistema con la ARL Positiva, exigido por el Ministerio del Trabajo.
- ✓ En mayo 2023 se realizó la actualización de la Matriz de requisitos legales.
- ✓ Se gestionaron recursos para realizar la auditoría externa al SGSST, la cual se realizará en el mes de noviembre 2023.
- ✓ Se gestionó solicitud de espacio en agenda de la Directora, para realizar la presentación de los resultados del SGSST a la Alta Dirección.
- ✓ Se ha dado cumplimiento a los planes de acción derivados de auditorías internas al SGSST.
- ✓ Los indicadores del SGSST se encuentran evaluados con corte al mes de septiembre 2023.
- ✓ Se encuentra en ejecución el contrato de exámenes ocupacionales por valor de \$50.000.000, y en proceso de revisión en Compras Públicas adquisición de insumos para botiquines por valor de \$50.000.000 y dotación de chalecos y camillas para las brigadas por valor de \$15.000.000.
- ✓ Se logra la consecución de recursos para la contratación de un profesional que lidere la implementación del PESV en lo que resta del 2023.

#### Eje 2. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos

- ✓ Se realizó la actualización de las 33 matrices de peligros y los 33 planes de emergencias a nivel nacional, los cuales fueron socializados.
- ✓ En el mes de septiembre se realizó simulacro de evacuación a nivel nacional y se participó en el simulacro nacional de evacuación realizado el pasado 6 de octubre 2023.
- ✓ Con corte a 30 de septiembre se han presentado 58 accidentes de trabajo a nivel nacional, de los cuales se reportaron al Ministerio de Trabajo 4 como graves (por fractura en hueso largo).
- ✓ Mensualmente se divulga la encuesta de condiciones de salud, para hacer seguimiento entre otras variables a los casos que por COVID 19 se puedan presentar y sean reportados desde esta herramienta por los trabajadores

#### Eje 3. Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias

- ✓ Se actualizaron las actas de conformación de brigadas y se socializó a través de la intranet a nivel nacional los integrantes de cada Dirección Territorial con sus respectivas sedes.
- ✓ Se ha brindado capacitaciones a todas las brigadas de emergencia, en temas asociados con primeros auxilios, funciones y responsabilidades, preparación para simulacros y se tienen programada una pista de entrenamiento para la brigada de la Territorial Manizales, previa autorización de la ARL Positiva .
- ✓ Se ha brindado capacitación al Comité Operativo de Emergencias como líderes de las brigadas.
- ✓ Se realizan reuniones periódicas con el Comité de Ayuda Mutua del CAN – INTERCAN para recibir capacitación e inducción en temas de emergencias. Lo lidera el Ministerio de Defensa.
- ✓ Se ha participado en elaboración de las mesas de trabajo en la actualización de las hojas de ruta, para el reporte de las capacidades mínimas del DANE en el fortalecimiento del Marco Estratégico de Capacidades Mínimas Sectoriales (MEGIR) en materia de GRD que lidera la UNGRD.

## Principales resultados y avances en cada eje del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

### Eje 4. Medicina Preventiva y del Trabajo

- ✓ Se realizó la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial a los servidores de planta a nivel nacional
- ✓ Se realizan mesas laborales con las ARL para hacer seguimiento a los casos de accidentes y enfermedades laborales presentados durante la vigencia.
- ✓ Se han realizado diferentes actividades con alcance a nivel nacional para abordar temas inherentes a los Programas de prevención del riesgo Psicosocial, Cardiovascular, Biomecánico y Visual
- ✓ Con recursos de apoyo asignados por el Corredor de Seguros del DANE - JARGU S.A., se realizó la compra de 45 reposapiés, para suplir necesidades a nivel nacional derivadas de las inspecciones a puestos de trabajo.
- ✓ Se ha realizado en lo corrido del año actividades de sensibilización, charlas y talleres en temas de prevención y autocuidado con el apoyo de la ARL Positiva, EPS y otros aliados estratégicos.

### Eje 5. Higiene y Seguridad Industrial

- ✓ Se han realizado inspecciones periódicas y de seguridad y entrega de elementos de protección personal a nivel nacional, con corte a septiembre 30 2023, acorde con el cronograma estipulado.
- ✓ Se realizan acorde a requerimientos, las inspecciones a puestos de trabajo para Teletrabajo.
- ✓ Se realizaron en cumplimiento del Acuerdo Sindical, las inspecciones de ergonomía y puestos de trabajo a todos los servidores de planta a nivel nacional.

### Eje 6 , Seguimiento y Acompañamiento a Comités

- ✓ Se encuentran conformados los 7 Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST
- ✓ Debidamente capacitados en los siguientes temas:
- ✓ Funciones y Responsabilidades del COPASST(03-02-23)
- ✓ Sensibilización enfocada a primeros auxilios realizada el 23-03-23
- ✓ Capacitación sobre accidentes de trabajo, realizada el 20-10-23
- ✓ Apoyo y acompañamiento a la campaña Orden Limpieza y Aseo - OLA, el 5-09-23
- ✓ En las Direcciones Territoriales, los comités se encuentran al día en su gestión y con sus debidos reportes cargados en el one drive del Seguridad y Salud en el Trabajo.

### Eje 7 , Sensibilización, capacitación y fortalecimiento al SGSST

- ✓ Se han realizado diferentes jornadas de inducción y reinducción a Contratistas en el SGSST como requisito en procesos de cursos para el desarrollo de operativos de campo.
- ✓ En línea con el PIC, se ha participado de las jornadas de inducción y reinducción a servidores.
- ✓ Mediante Resolución 1453 de septiembre de 2023, se actualiza la Política de Seguridad Vial.
- ✓ En el mes de octubre de 2023 se realizó la Semana de la Seguridad Vial en cumplimiento a los requisitos del Plan Estratégico de Seguridad Vial y Plan de SST.
- ✓ Se elaboró el cronograma para la implementación del PESV a nivel nacional.

## Gestión de los Comités de Convivencia Laboral

Se encuentran conformados **7** Comités de Convivencia Laboral

De los cuales están vigentes los comités de las siguientes Direcciones Territoriales:

- DT Centro – Bogotá
- DT Norte – Medellín
- DT Sur Occidente- Cali
- DT Centro Oriente- Bucaramanga
- DT Norte Barranquilla
- DANE CAN

El Comité de la DT Centro Occidente- Manizales, termina su periodo en diciembre del presente año, por lo cual se convocará a elecciones en el mes de noviembre.

Los comités de Convivencia Laboral a nivel nacional, se encuentran debidamente capacitados y conformados en temas de su competencia, entre ellos:

- Acoso Laboral, realizada el 15-02-23.
- Acoso Laboral y sexual, realizada el 22-02-23
- Conferencia Acoso laboral y sexual Ministerio de Trabajo, dictada el 26-03-23
- Capacitación responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral, el 02-05-23.
- Capacitación funciones, responsabilidades y alcance ante el comité, el 05-05-2023.
- Las Direcciones Territoriales se encuentran al día con las actividades de gestión, preservando la confidencialidad de los casos.
- Se informaron 2 presuntas quejas durante el primer y lo transcurrido el segundo semestre por parte de la Dirección Territorial Sur Occidente y DANE CAN, las cuales han sido tramitadas y cerradas durante dicho periodo.

En las Direcciones Territoriales Centro Occidente- Manizales y Norte- Barranquilla, se encuentran en seguimiento con un caso cada uno.

## Gestión de la Comisión de Personal

En septiembre de 2022 se realizaron las elecciones para conformar las Comisiones de Personal del DANE a nivel nacional para un periodo de 2 años, se constituyeron en total 7 comisiones de personal, una en DANE Central y una por cada Dirección Territorial.

Dichas comisiones están conformadas por dos (2) representantes de la Entidad, designados por el nominador y por dos (2) representantes de los empleados elegidos por votación directa de éstos.

La comisión de personal de DANE central es la encargada de subir al aplicativo dispuesto en la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, el informe trimestral detallando sus actuaciones y el cumplimiento de sus funciones. Dichos informes trimestrales se han venido presentando dentro del término establecido y atendiendo las indicaciones impartidas por la CNSC.



## Varios

---

1. Para cumplir con los diferentes Ítems relacionados con presentación de temas al CICCI solicitados por el FURAG traer temas relacionados con las políticas de MIPG, para discusión y toma de decisiones.
2. Socialización ultima versión del Procedimiento de Suscripción y Seguimiento Planes de Mejoramiento DANE – FONDANE.



# GRACIAS

Octubre 2023



/DANEColombia



@DANE\_Colombia



@DANEColombia



/DANEColombia