

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011	
Jefe de Control Interno o quien haga sus veces	DUVY JOHANNA PLAZAS SOCHA Jefe Oficina de Control Interno
Periodo evaluado JULIO - OCTUBRE 2019	Fecha elaboración 12/11/2019

La Oficina de Control Interno (OCI) presenta el estado del Sistema de Control Interno del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y el Fondo Rotatorio del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (FONDANE) en el periodo JULIO a OCTUBRE de 2019, en cumplimiento del artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 y de los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en cumplimiento al artículo 9° de la Ley 1474/2011.

El MIPG, contempla siete (7) Dimensiones que se evalúan a través del Formulario Único de Reporte y Avance (FURAG), la séptima es la Política de Control Interno que contempla cinco (5) componentes: **i)** ambiente de control, **ii)** evaluación del riesgo, **iii)** actividades de control, **iv)** información y comunicación y **v)** actividades de monitoreo, para las cuales se presentan las consideraciones pertinentes.

i) Ambiente de Control (Ambiente propicio para el ejercicio del control): *Conjunto de directrices y condiciones mínimas que brinda la Alta Dirección con el fin de implementar y fortalecer su Sistema de Control Interno.* De acuerdo con los lineamientos del DAFP un buen ambiente de control se logra con el compromiso, liderazgo y los lineamientos de la alta dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en las siguientes materias: La integridad (valores) y principios del servicio público; asignación de la responsabilidad y autoridad en todos los niveles organizacionales, incluyendo líneas de reporte; definición de una planeación estratégica, responsables, metas, tiempos que faciliten el seguimiento y aplicación de controles que garanticen de forma razonable su cumplimiento; una gestión del talento humano con carácter estratégico y con un despliegue de actividades clave para todo el ciclo de vida del servidor público.

Con el fin de asegurar un Ambiente de Control adecuado que le permita al DANE y FONDANE disponer de condiciones para el ejercicio del control interno, se cuenta con los siguientes elementos:

Este componente identificado como índice "I70", presentó un resultado (FURAG-MECI -evaluación independiente 2018) de 68.4 puntos, lo que implica un puntaje inferior a ejercicios anteriores (autodiagnóstico/2018 con 81.2 puntos y FURAG/2017 con 73.3 puntos).

Sin embargo, en la autoevaluación (autodiagnóstico/2019) se obtiene un puntaje de 80.1, producto de la disposición de elementos que permiten determinar un diseño adecuado del componente, en lo pertinente con la integridad (valores), la gestión del talento humano, generación de espacios y canales de interlocución.

➤ Se resalta el compromiso con la integridad (valores) y principios del servicio público, por parte de la Alta Dirección, del área de Gestión Humana y de todos los servidores de la entidad, plasmados en la adopción del Código de Integridad del DAFP, el cual será contrastado con el Código de Ética del DANE (Resolución 1717/2015), para lo cual se adelantó una reunión el 24/07/2019 liderada por el área de Gestión Humana, para consolidar un solo documento y adelantar la gestión de adicionar dos (2) valores que representen la cotidianidad de la Entidad.

En el Plan Estratégico Institucional DANE 2019-2022, se determinaron cinco (5) valores (Honestidad, Compromiso, Respeto, Excelencia y Empoderamiento), que se complementarán con el ejercicio descrito anteriormente.

➤ Se contempla además en éste componente, los espacios de participación de la Alta Dirección, que se deben fortalecer para facilitar la comunicación con los servidores públicos.

➤ Se destacan los canales de comunicación adoptados y dispuestos por la Entidad, como canales escritos –Orfeo, correo electrónico y atención a PQRSD.

➤ En lo que respecta a la gestión estratégica de talento humano, se destaca la elaboración del "*Plan Estratégico de Gestión Humana 2019-2022*" (29/01/2019), en el cual se articularon los planes de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación (PIC), Plan de Bienestar social e Incentivos y Plan Anual de Vacantes/Plan de Previsión de Recursos Humanos y se formularon actividades, teniendo en cuenta los resultados del MIPG.

El anterior plan estratégico, estima una meta para el "*Aumento en los resultados de medición de MIPG*", valorado en el "*Plan Estratégico Institucional DANE 2019-2022*" donde se indica "*Aumentar 10 puntos*"¹.

- El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, definió las áreas de intervención en SST y las actividades que permitan promover en los colaboradores de la Entidad, herramientas para implementar medidas de prevención y control:

1. Medicina preventiva y del Trabajo: Programas de Vigilancia Epidemiológica.

¹ DANE -Plan Estratégico Institucional 2019-2022. Tabla 1. Metas e indicadores por objetivo específico. Folio11.

2. Higiene y Seguridad Industrial: Matriz de Peligros e informes de condiciones de seguridad.
3. Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos: Participación activa de trabajadores y partes interesadas y priorización de riesgos para establecer medidas de intervención.
4. Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias: Planes operativos normalizados (PON) de acuerdo al análisis de amenazas y vulnerabilidad.
5. Seguimiento y acompañamiento a los comités: Comité Paritario de Seguridad y salud en el Trabajo (COPASST); Comité de Convivencia Laboral y Comité de Teletrabajo.

- El Plan Institucional de Capacitación (PIC), cuyo propósito es el de contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos de la Entidad, por medio de programas institucionales de aprendizaje, estableció, entre otros, las METODOLOGÍAS (Elementos pedagógicos - Métodos de enseñanza-aprendizaje) y cinco (5) PROGRAMAS en el PIC:

1. Programa de Inducción y Reinducción.
2. Programa de Entrenamiento en el Puesto de Trabajo.
3. Programa de Capacitación.
4. Programa de Bilingüismo.
5. Programa de aprendizaje misional "Conectores de Conocimiento".

En la vigencia 2019, con base en los indicadores dispuestos por el área de Gestión Humana, se han presentado los siguientes resultados:

-Indicador GTH-8- Cobertura plan de capacitación PIC. Meta 95.

A 30/Junio/2019. Medición 57%: "(...) Cerca del 57% de los servidores vinculados a planta asistieron al menos a un evento de capacitación en continuidad con el reporte anterior respecto al tipo de vinculación".

-Indicador GTH-10- Percepción y evaluación de la capacitación. Meta 4.5.

A 30/Junio/2019. Medición 4.39: "(...) En promedio la evaluación de los eventos de capacitación es alto, nivel que refleja un buen desarrollo en las actividades que se han realizado en cuanto al contenido, docentes, dinámicas y organización de las mismas encontrando comentarios de los servidores participantes como "Mil gracias por la capacitación. Fue muy enriquecedora y se reforzaron conocimientos" además de oportunidades de mejora".

- El Plan de Bienestar Social e Incentivos, comprende aspectos claves para generar bienestar en el entorno laboral e impactar de manera positiva la esfera familiar y social del trabajador, como las

"Áreas de Intervención y programas de Bienestar e Incentivos", "Área de Protección y Servicios Sociales", "Área de Calidad de Vida laboral" e "Incentivos".

En la vigencia 2019, con base en los indicadores dispuestos por el área de Gestión Humana, se han presentado los siguientes resultados:

-Indicador GTH-2- Cobertura del Programa de Bienestar Social. Meta 95.

A 30/Junio/2019. Medición 31.78: "(...) El 31,79% de los servidores del DANE han participado al menos en una actividad de Bienestar durante el primer semestre del año 2019. Cabe mencionar que algunas de estas personas han participado en más de una actividad durante este periodo de tiempo".

-Indicador GTH-4- Percepción acerca de las actividades del Programa de Bienestar Social. Meta 95.

A 30/Junio/2019. Medición 77.4: "(...) Se aplicaron 32 encuestas".

- El Plan Anual de Vacantes / Plan de Previsión de Recursos Humanos, acoge lo dispuesto por el DAFP y con base en lo regulado por la Ley 909 de 2004 para la planeación de los recursos humanos, desarrolla las gestiones para su cumplimiento.

- El "Plan Estratégico de Gestión Humana 2019-2022", en el diagnóstico del clima laboral (2018), estableció cuatro (4) retos para 2019:

1- Estilo de liderazgo.

2- Políticas de sensibilidad con la vida personal de los servidores.

3- Diagnóstico estratégico de necesidades de formación.

4- Diagnóstico de clima en la Oficina Asesora de Planeación, GIT área de Gestión de compras públicas, Control Interno Disciplinario y Regional SurOccidente -Cali.

- Mediante Resolución 1580 del 17/09/2019, se actualiza la reglamentación del Sistema de Capacitación y Bienestar Social, se actualiza el Sistema de Estímulos e Incentivos del DANE y el Comité de Bienestar Social e Incentivos, para incentivar el desarrollo personal y profesional de los servidores de la Entidad.

➤ En relación con la Política de Riesgo se dispone de la política vigente desde 2017, sin embargo, se debe actualizar conforme a los lineamientos DAFP 2018. Se elaboró y publicó el "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano-PAAC 2019 DANE" en enero/2019, con la formulación de los riesgos de corrupción, consolidados en la respectiva matriz "Mapa de Riesgos de Corrupción".

➤ El DANE para determinar el proceso de planeación/2019, formuló el Plan Estratégico Institucional 2019-2022, con la definición de misión, visión, objetivo general, principios y valores, adicional a las estrategias, objetivos específicos, metas e indicadores.

- Se dispuso además del PLAN DE ACCIÓN 2019 -Enero/2019, la cual ha presentado actualizaciones durante la vigencia 2019, articulando las metas con otros planes institucionales (Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano; Plan Estratégico de Talento Humano; Plan de Incentivos Institucionales; Plan Institucional de Capacitación; Plan Anual de Adquisiciones; Plan Institucional de Archivos de la Entidad; Plan de Seguridad y Privacidad de la Información; Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI).

- Además se desarrollaron acciones para el fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión Institucional –SIGI, que contemplan gestiones hacia:

- 1- Actualización mapa de procesos.
- 2- Integración sistemas de gestión.
- 3- Sensibilización y apropiación del SIGI.
- 4- Control de los riesgos.
- 5- Planes de mejoramiento.

Se definieron dos (2) enfoques: "*Hacia un sistema de gestión integral*" y "*Hacia la modernización de los procesos*".

En el enfoque "*Hacia un sistema de gestión integral*" se articulan al Sistema de Gestión y Sistema de Control Interno, las Políticas del Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de Calidad.

Se consideraron fases basadas en un Análisis GAP y un Diagnóstico Sistemas de Gestión, para lograr la Integración de los Sistemas de Gestión, mediante etapas de Diagnóstico e identificación de la brecha; Formulación del plan para la integración de sistemas de gestión; Ejecución del plan y Evaluación y Mejora, en el período comprendido entre junio/2019 a 2020.

ii) Evaluación del Riesgo (Evaluación estratégica del riesgo): *Proceso dinámico e interactivo que le permite a la entidad identificar, evaluar y gestionar aquellos eventos, tanto internos como externos, que puedan afectar o impedir el logro de sus objetivos institucionales.* Esto se logra con un ejercicio liderado por el Representante Legal y todo su equipo directivo y de todos los servidores de la entidad, para identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.

Este componente identificado como índice "I71", presentó un resultado (FURAG-MECI -evaluación independiente 2018) de 66 puntos, lo que implica un puntaje inferior a ejercicios anteriores (autodiagnóstico/2018 con 97.5 puntos y FURAG/2017 con 75.6 puntos).

Sin embargo, en la autoevaluación (autodiagnóstico/2019) se obtiene un puntaje de 75.4, en la cual se presenta un diseño adecuado del componente, en lo referente a brindar atención a los riesgos mediante la definición, medición y seguimiento de controles.

Cabe anotar que se puede fortalecer la identificación de riesgos de fraude en algunos procesos, para una adecuada gestión institucional, adicional a fortalecer en los procesos auditores, la identificación de cambios de riesgos.

Se indica, además, las debilidades en la falta de actualización de la política de riesgos vigente (2017), acorde con los lineamientos del DAFP (Línea estratégica²).

Se complementa lo anterior, con debilidades en la segunda línea de defensa (servidores responsables de monitoreo, supervisores, planeación), los cuales no reportan información suficiente y oportuna sobre la incidencia de los riesgos en el logro de objetivos, dadas las materializaciones de los riesgos producto de los procesos auditores, debiendo fortalecer el autocontrol para advertir las situaciones y plantear acciones oportunas. Adicional a la falta de lineamientos para establecer y monitorear riesgos a los contratos suscritos.

Con base en las responsabilidades de la Oficina de Control Interno -OCI, se debe fortalecer la gestión para Identificar y evaluar cambios que podrían tener un impacto significativo en el SCI, durante las evaluaciones periódicas de riesgos y en el curso del trabajo de auditoría interna.

Se destaca la elaboración, publicación y seguimiento del "*Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano-PAAC 2019 DANE*", con los riesgos de corrupción consolidados en la matriz "*Mapa de Riesgos de Corrupción*". Al respecto, la OCI adelantó el respectivo seguimiento al PAAC/2019 correspondiente al segundo (2) cuatrimestre/2019 (21/10/2019).

Por otra parte, la Oficina Asesora de Planeación -OPLAN, dispone de planes de mejoramiento con acciones de asesoría y apoyo a los procesos, en la identificación y evaluación de riesgos.

Con base en los ajustes institucionales y en el fortalecimiento del SIGI, en el enfoque "*Hacia la modernización de los procesos*", la OPLAN, adelantó el 08/11/2019, la socialización de la actualización del mapa de procesos, con la presentación de los objetivos, la cadena de valor, los subprocesos, productos finales, clientes internos y la caracterización de los procesos propuestos.

Lo anterior, permite establecer "(...) *tareas para los responsables de proceso y sus equipos, antes de finalizar diciembre, consisten en:*

- *Ajustar las fichas, suscribirlas y cargarlas en Isolución*
- *Diagramar los procesos*

² MIPG- 7 Dimensión- Esquema asignación de responsabilidades (DAFP). Modelo Tres Líneas de Defensa (IIA).

- Documentar los procesos
- Precisar indicadores y ajustar e identificar riesgos".

iii) Actividades de Control (Actividades de Control efectivas): *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.* En este componente se diseñan e implementan controles, esto es, los mecanismos para dar tratamiento a los riesgos, con el fin de mitigar los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos estratégicos y de proceso. Se involucra la implementación de políticas de operación, procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en materia de control.

Este componente identificado como índice "I72", presentó un resultado (FURAG-MECI -evaluación independiente 2018) de 73.2 puntos, lo que implica un puntaje inferior a ejercicios anteriores (autodiagnóstico/2018 con 100 puntos y FURAG/2017 con 77.7 puntos).

Sin embargo, en la autoevaluación (autodiagnóstico/2019) se obtiene un puntaje de 72.6, producto de la disposición de elementos que permiten determinar un diseño adecuado del componente.

- Al respecto, la Oficina Asesora de Planeación –OPLAN (Segunda línea de defensa) asesora a los responsables y líderes de los procesos (Primera línea de defensa) en el establecimiento de los riesgos y controles para que sean coherentes y pertinentes.
- En informes OCI³, se indicó: "(...) *En lo referente a la etapa II - Análisis del Riesgo Inherente de los mapas de riesgos, se puede observar el 40% de los riesgos antes de controles se encuentran en zonas alta y extrema, lo cual implica la necesidad de focalizar controles robustos para estos riesgos, de tal manera que permitan mitigar su materialización e impacto sobre los procesos*".
- Se agregó además en dicho informe "(...) *En cuanto a la naturaleza de los controles establecidos en los mapas de riesgos, se identificó una participación del 61,9% correspondiente a controles preventivos, principalmente en los procesos misionales y de soporte con 42 y 68 controles respectivamente, lo que permite asegurar razonablemente el cumplimiento de objetivos*".
- Se evidenció que el riesgo residual se concentra en un 67% en zonas baja y moderada.
- Adicional a la materialización de tres (3) riesgos, a partir de los monitoreos presentados por los respectivos líderes de proceso de los 67 riesgos existentes.

³ Informe de seguimiento y evaluación de Mapas de Riesgo OCI- Septiembre/2019

iv) Información y Comunicación (Información y Comunicación relevante y oportuna para el control): *La información sirve como base para conocer el estado de los controles, así como para conocer el avance de la gestión de la entidad. La comunicación permite que los servidores públicos comprendan sus roles y responsabilidades, y sirve como medio para la rendición de cuentas. La Información y Comunicación tiene una dimensión estratégica fundamental por cuanto vincula a la Institución con su entorno y facilita la ejecución de sus operaciones internas, dándole al usuario una participación directa en el logro de los objetivos.*

Este componente identificado como índice "173", presentó un resultado (FURAG-MECI -evaluación independiente 2018) de 75.9 puntos, lo que implica un puntaje inferior a ejercicios anteriores (autodiagnóstico/2018 con 94 puntos y FURAG/2017 con 82.8 puntos).

Sin embargo, en la autoevaluación (autodiagnóstico/2019) se obtiene un puntaje de 86, producto de la disposición de elementos que permiten determinar un diseño adecuado del componente.

- La Alta Dirección y la Oficina de Sistemas, conforme a la Ley 1712/2014, han dispuesto mecanismos que permiten la integridad y confiabilidad de la información, mediante la aplicación de la herramienta para el cumplimiento en temas de seguridad y privacidad de la información, con el propósito de disponer de un registro actualizado de la información valiosa para la entidad y para todo lo ciudadanía ("Activos de información"), gestión que se adelanta desde septiembre/2019.
- De otra parte, se verifica el funcionamiento de los mecanismos de comunicación externos como redes sociales, pagina web; así mismo, la Secretaria General verifica el funcionamiento del aplicativo de comunicación interna y externa (ORFEO), para su efectivo desarrollo.
- En cumplimiento a la oportuna respuesta de las PQRS (Ley 1437/2011 y Ley 1755/2015), se emiten los informes respectivos sobre el seguimiento a las PQRS, para lo cual se registra un comportamiento favorable de las PQRS con respuesta dentro de los términos⁴ (89%: 4.581 de 5.126 solicitudes para el II/Trimestre/2019), situación que mejoró frente a los resultados del primer trimestre/2019.
- Así mismo, se registra una tendencia continua en el uso de los canales electrónicos, el formulario web y el correo electrónico con el 77% (3.961 requerimientos), lo que evidencia que los canales están disponibles para una comunicación permanente y abierta con la ciudadanía en general.

⁴ Informe de seguimiento a la gestión del trámite de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias, segundo trimestre/2019- OCI- Radicado 20191400070403.

- Se dispone además de la herramienta ISOLUCIÓN, mediante la cual la OPLAN verifica que los documentos asociados al Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGI) cumplan los parámetros para la creación y actualización y que la información consignada sea clara, precisa y oportuna, asegurando el acceso a todos los servidores públicos.
- Se destaca que la dimensión 5 del MIPG (Información y Comunicación) en la medición FURAG/2019, obtuvo un puntaje de 77.9 que ubicó a la Entidad en el quintil 4, resaltando además que las políticas asociadas, como la "Política de Gestión Documental" y la "Política Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción", lograron unos puntajes de 77.9 y 77.4, respectivamente.
- En contraste, la "Política de Gobierno Digital" y la "Política de Seguridad Digital" obtuvieron puntajes de 70.4 y 69.4, respectivamente.

v) Actividades de Monitoreo (Actividades de Monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora): 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. En este componente confluyen las actividades en el día a día de la gestión institucional o a través de evaluaciones periódicas (autoevaluación, auditorías). 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. El monitoreo de la gestión del DANE y del Sector se lleva a cabo entre otros, en los siguientes escenarios: Comités Sectorial e Institucional de Gestión y Desempeño, Comité Sectorial de Auditoría, Comité Institucional de Coordinación de Control Interno,

Este componente identificado como índice "174", presentó un resultado (FURAG-MECI -evaluación independiente 2018) de 69.9 puntos, lo que implica un puntaje inferior a ejercicios anteriores (autodiagnóstico/2018 con 99.1 puntos y FURAG/2017 con 80 puntos).

Sin embargo, en la autoevaluación (autodiagnóstico/2019) se obtiene un puntaje de 88, producto de la disposición de elementos que permiten determinar un diseño adecuado del componente.

- El desarrollo del "Plan Anual de Auditorías Internas PAAI/ 2019", de la Oficina de Control Interno –OCI, aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en acta 65 del 25/02/2019, en la vigencia 2019 presenta un avance del 96.9% (A 30/09/2019 se realizaron 63 informes (10 auditorías y 53 informes de ley) de 65 actividades programadas⁵.

⁵ Indicador Gestión-Proceso CGE-2 CUMPLIMIENTO SIGI -OCI -SPT2019

➤ De igual forma y como producto de los procesos auditores, se dispone de 720 acciones suscritas frente a 638 acciones cumplidas y en términos, a 30/09/2019⁶. Vale anotar que del total de acciones, se registran cerca de 100 acciones, suscritas en el tercer trimestre/2019, producto de la gestión de autocontrol de los procesos (Primera y Segunda línea de defensa), lo que permite indicar que las actividades de monitoreo encauzadas por la Oficina de Control Interno (Tercera línea de defensa) han motivado a los responsables de la gestión institucional en procura de la mejora y cumplimiento de los objetivos propuestos.

➤ La Oficina Asesora de Planeación - OPLAN, adelanta el monitoreo al Plan de Acción/2019 en lo referente a los indicadores y consolidación de los avances, como producto de la gestión de autoevaluación en cada proceso. Gestión complementada por la OCI, con el informe de seguimiento al Plan de Acción aprobado en el PAAI/2019.

vi) El Monitoreo a los Autodiagnósticos y Planes de Acción realizado por la Oficina Asesora de Planeación Sectorial como Segunda Línea de Defensa, es el siguiente:

En el informe anterior (11/07/2019) https://www.dane.gov.co/files/control_participacion/rendicion_cuentas/informe_pormenorizado_julio_2019.pdf se relacionaron los resultados del FURAG 2019 (evaluación de la gestión de la vigencia 2018) y del FURAG-MECI (evaluación independiente 2018), los cuales fueron socializados por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP ante los directivos del DANE y FONDANE en junio de 2019, a partir de los cuales, la Alta Dirección determinó adelantar las gestiones que permitieran elaborar planes de acción y de mejoramiento para el fortalecimiento de los elementos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MiPG).

El MiPG, contempla siete (7) Dimensiones que se evalúan a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión –FURAG, y de las cuales se presentan los resultados de las dimensiones y políticas asociadas, con puntajes superiores e inferiores a 70 puntos (**Cuadros resumen 1 y 2**).

Cuadro resumen 1. Dimensiones puntajes superiores a 70 (29%) y menores a 70 (29%).

DIMENSIÓN	PUNTOS	PROMEDIO GRUPO PAR	QUINTIL
Índice de Desempeño Institucional	74.1	74.3	3
D5 - Información y Comunicación	77.9	75.8	4
D6 - Gestión del Conocimiento y la Innovación	77.9	71.9	4
D2 - Direccionamiento Estratégico y Planeación	67.1	73.8	2
D4 - Evaluación de Resultados	67.9	72.6	2

Fuente: Función Pública 2019.

⁶ Indicador Gestión-Proceso CGE-3 COBERTURA SIGI -OCI -SPT2019

Cuadro resumen 2. Políticas puntajes superiores a 70 (31%) y menores a 70 (38%).

POLÍTICA	PUNTOS	PROMEDIO GRUPO PAR	QUINTIL
Índice de Desempeño Institucional	74.1	NA	
D5.- Información y Comunicación			
P9 - Política Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	77.4	75.6	4
P14 - Política de Gestión Documental	77.9	72.1	4
D3.- Gestión con Valores para Resultados			
P10 - Política de Servicio al Ciudadano	80.7	74.8	4
P12 - Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública	78.1	74.4	4
D6.- Gestión del Conocimiento y la Innovación			
P15 - Política de Gestión del Conocimiento	77.9	71.9	4
D2.- Direccionamiento Estratégico y Planeación			
P3 - Política de Planeación Institucional	66.6	73.5	2
D3.- Gestión con Valores para Resultados			
P4 - Política de Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público	65.6	71.1	1
P5 - Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	68.5	72.5	2
P7 - Política de Seguridad Digital	69.4	74.4	2
P11 - Política de Racionalización de Trámites	66.0	76.0	2
D4.- Evaluación de Resultados			
P13 - Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	67.9	72.6	2

Fuente: Función Pública 2019.

Al confrontar los datos, con la medida del Quintil⁷ del grupo par, el Índice de Desempeño Institucional del DANE, se ubicó en el Quintil 3, con 74.1 puntos, situación similar para los demás elementos que se reflejan en el cuadro.

De otra parte, el DAFP, mediante circular externa No. 002-2019 del 12/02/2019, emitió instrucciones para "(...) *La medición del desempeño institucional (2018) y del sistema de control interno a través del FURAG*", y adicionalmente indicó, "(...) *Es importante señalar que los resultados generados en esta medición **constituyen la línea base para los próximos cuatro (4) años** y deberán tenerse en cuenta por las entidades para avanzar en la implementación de MIPG y*

⁷ El quintil es una medida de ubicación que le permitirá a la entidad conocer que tan lejos está del puntaje máximo obtenido dentro del grupo par. Una entidad con buen desempeño estará ubicada en los quintiles más altos (4 y 5), mientras que una entidad con bajo desempeño se ubicará en los quintiles más bajos (1, 2 y 3).

del MECI y contribuir con el propósito del Gobierno nacional de orientar su gestión hacia resultados" (Resaltado nuestro).

Para la Dimensión 7 (Control Interno), los resultados de la medición FURAG-MECI (evaluación independiente 2018), son (Cuadro 3):

Cuadro 3. Resultados FURAG/2018: Dimensión y Política Control Interno -Componentes.

DIMENSION 7 Política / Índice	PUNTOS	PROMEDIO GRUPO PAR	QUINTIL
P16 - Política de Control Interno	72.1	74.4	2
I70 - Componente de Ambiente propicio para el ejercicio del control	68.4	86.6	2
I71 - Componente de Evaluación estratégica del riesgo	66.0	84.5	2
I72 - Componente de Actividades de Control efectivas	73.2	90	3
I73 - Componente de Información y Comunicación relevante y oportuna para el control	75.9	92	4
I74 - Componente de Actividades de Monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	69.9	87.8	4
I75 - Evaluación independiente al sistema de control interno	69.4	NA	NA
I76 - Institucionalidad (esquema líneas de defensa) adecuada para la efectividad del control interno) - Autoevaluación	71.8	NA	NA
I77 - Línea Estratégica	67.0	NA	NA
I78 - Primera Línea de Defensa	73.0	NA	NA
I79 - Segunda Línea de Defensa	74.5	NA	NA
I80 - Tercera Línea de Defensa	69.9	NA	NA

Fuente: Función Pública 2019.

Se puede evidenciar, además, en la respectiva política (**P16 -Política de Control Interno**), los puntajes obtenidos para los índices determinados por el DAFP (Lista Índices de Gestión y Desempeño –Abril/2019), que sirvieron de referente para el presente informe.

De acuerdo a lo anterior, la Oficina Asesora de Planeación -OPLAN, lideró el proceso para adelantar por parte de las instancias responsables al interior del DANE, los autodiagnósticos dispuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el micrositio MIPG (<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/autodiagnostico>), gestión que se adelanta a la fecha.

EL ESTADO GENERAL DEL CONTROL INTERNO. Con base en el análisis de las actividades llevadas a cabo se concluye que el estado del Sistema de Control Interno del DANE y FONDANE

se mantiene en un nivel adecuado, por cuanto la entidad ha implementado Políticas, Gestión de Riesgos, Controles, Sistemas de monitoreo, Información disponible para la ciudadanía en los diferentes canales dispuestos para ello, entre otros elementos de control que integran el sistema y en el avance en la implementación de cada una de las políticas del MiPG, para cerrar las brechas frente a los resultados del FURAG. Sin embargo, es importante:

- Continuar con la revisión de los autodiagnósticos de MIPG que se adelantan en la vigencia 2019, para establecer los planes de acción o de mejoras pertinentes e implementar mecanismos que permitan en conjunto con los procesos, diseñar estrategias y actividades para el logro de los objetivos y metas institucionales.
- Implementar las acciones necesarias para el mejoramiento del clima laboral en la entidad a nivel nacional con base en la medición del CLIMA ORGANIZACIONAL (octubre/2018), en la cual se identificaron cuatro (4) retos para la gestión estratégica del talento humano.
- Revisar el alcance del indicador *GTH-4-Percepcion acerca de las actividades del Programa de Bienestar Social*, ya que el reporte no identifica la evaluación de los aspectos relacionados con la organización, calidad del evento, cumplimiento y expectativas.
- Fortalecer el cumplimiento de las actividades de los programas de desarrollo de personal, dados los resultados del indicador en la vigencia 2018 (90.5%) y a 30/Junio/2019 (85.4%).
- Finalizar la actualización y aprobación de la Política de Administración del Riesgo con los lineamientos impartidos por el DAFP.

Cordialmente,



DUVY JOHANNA PLAZAS SOCHA
Jefe Oficina Control Interno

Proyectó: Jaime Arias
Revisó: Duvy Johanna Plazas Socha