

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA DANE

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	James Lizarazo Barbosa	Período evaluado: Julio 11 de 2011 – Noviembre 11 de 2012
		Fecha de elaboración: Noviembre 11 de 2012

Subsistema de Control Estratégico

Dificultades

Las normales que se presentan en cumplimiento de la misión institucional, sin embargo, son escenarios tomados como oportunidades de mejoramiento continuo, con la finalidad de garantizar la prestación del servicio con eficiencia, eficacia y oportunidad.

Avances

El Sistema Integrado de Gestión Institucional-SIGI del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, es una herramienta que articula el Sistema de Control Interno y el Sistema de Gestión de la Calidad, con la finalidad de asegurar calidad en la prestación de los servicios estadísticos, así como el cumplimiento de sus planes, objetivos estratégicos y políticas institucionales.

Componente Ambiente de Control:

El DANE cuenta con el documento que contiene los principios y valores éticos de la entidad, construido participativamente, adoptado mediante resolución No. 702 del 1 de Diciembre de 2008, con ocho (8) principios que rigen la conducta y la forma en que los funcionarios y servidores se deben relacionar con los demás y entre sí. También se definieron siete (7) valores éticos que reflejan la forma de actuar de los funcionarios y servidores públicos.

En los procesos de inducción y reinducción, el área de Talento Humano realiza difusión de los valores, por su parte, la Oficina de Control Interno ha efectuado sensibilizaciones en las Direcciones Territoriales promoviendo la interiorización y aplicación de los mismos.

Una vez agotado el estudio de verificación de requisitos mínimos de los empleados de carrera para los diferentes empleos de la nueva planta del DANE y efectuadas las postulaciones para los encargos nombramientos provisionales, la Secretaría General-Área de Recursos Humanos, dio a conocer el listado de empleos creados mediante el Decreto 1038 de 2012, a través de la figura del encargo y para el trámite de reclamaciones relacionadas.

El primero (1) de Agosto de 2012, comenzó en el DANE el proceso de utilización de la nueva planta de personal bajo tres modalidades: lista de elegibles vigentes, personal de carrera administrativa bajo la figura del encargo y finalmente personal contratista nombrado en provisionalidad, lo anterior bajo los parámetros de la Circular 09 de 2011 CNSC. En esta misma fecha se efectuó el juramento para la posesión colectiva de encargos y nombramientos provisionales de la planta de personal.

El Grupo de Desarrollo de Personal-Área de Gestión Humana, llevó a cabo el proceso de inducción y reinducción al nuevo personal de planta, con el propósito de brindar información importante sobre los procesos de la entidad.

En el marco del Plan Institucional de Capacitación PIC, Gestión Humana diseñó el Proyecto de Aprendizaje en Equipo PAE, el cual consiste en un modelo pedagógico que busca reunir a un equipo de trabajo, con el propósito de presentar alternativas de solución a problemas identificados en un procedimiento, proceso o área de trabajo.

Con la finalidad de generar ambientes laborales saludables y dentro del marco del programa de bienestar social, se llevó a cabo el proyecto “compartiendo saberes” con talleres de tango, los cuales tuvieron una participación de doce (12) parejas.

El área de Gestión Humana, dentro del programa de preparación para el retiro, realizó el 28 de Septiembre con los funcionarios del DANE que están próximos a recibir su pensión, el Taller de “Planeación Financiera”, con el fin de obtener un diagnóstico de su situación actual y determinar sus metas y objetivos financieros a mediano y largo plazo.

En cumplimiento de las Resoluciones 2646 de 2008, 652 y 1356 de 2012, que reglamentan la Ley 1010 de 2006 de Acoso Laboral, se conformó el Comité de Convivencia Laboral, el cual tiene como función principal establecer medidas para prevenir e intervenir el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Los miembros de este comité fueron sometidos a votación tomando como referente el cumplimiento de competencias en respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética, así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Con el fin dar cumplimiento a los compromisos institucionales dentro del marco del proceso de rendición de cuentas, la Dirección del Departamento resaltó la importancia de este tipo de procesos que se convierten en escenarios para desarrollar revisiones de lo realizado, así como proyectar acciones de cara al futuro. Así mismo, efectuó la invitación para que se realicen propuestas de trabajo, políticas, procedimientos y demás elementos de trabajo requeridos para lograr mayor interacción con los ciudadanos.

Dentro del estilo de dirección la Dirección del DANE ha destacado el papel del tema estadístico, resaltando la necesidad de contar con instrumentos que permitan identificar posibles efectos de las crisis a partir del establecimiento de alarmas tempranas y realizar con mayor celeridad la producción de los indicadores de coyuntura, teniendo en cuenta el proceso de afiliación que adelanta el país con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico-OCDE.

Componente Direccionamiento Estratégico:

Como parte de los planes y programas Institucionales, en el DANE se llevó a cabo el taller de Cooperación Horizontal-Proyecto Bienes Públicos Regionales (BPR), marco estadístico regional para Directorio de Establecimientos y Empresas (DEE), actividad desarrollada entre el 3 y el 5 de Octubre de 2012.

De acuerdo con el Plan Estratégico Cuatrienal-PEC, se consolidaron los Procesos Estratégicos, así como el mejoramiento progresivo en la articulación del Sistema Integrado de Gestión Institucional-SIGI.

El Centro de Altos Estudios del DANE-CANDANE, como Centro de Formación en Estadística, viene realizando desde Julio/12, los siguientes programas: Clasificación Internacional Industrial Uniforme, Cambio Climático, Introducción al Diseño y Desarrollo de Encuestas, Metodología de pruebas Cognitivas, Herramientas de Gestión de Microdatos, Planificación Estadística Estratégica, entre otros.

En lo corresponde a los avances del proyecto del Tercer Censo Nacional Agropecuario – CNA, se vienen realizando pruebas que garanticen condiciones de efectividad, cobertura, oportunidad y pertinencia. Los resultados de dichas pruebas permiten verificar el funcionamiento de cada uno de los instrumentos que se van a utilizar en el trabajo de campo. Por tal motivo, se desarrolló entre el 10 y el 27 de septiembre de 2012 una tercera prueba piloto en seis municipios del país, con el fin de evaluar cada una de las estrategias e instrumentos asociados a los distintos procesos censales.

Se seleccionaron municipios por diferentes características en cuanto a diversidad, tamaño de predios y actualización catastral, así:

La Unión (Nariño), Fredonia (Antioquia), Guavatá (Santander), Lérída (Tolima), Pailitas (Cesar) y Paz de Ariporo (Casanare).

Durante esta prueba de campo se evaluarán, igualmente, los siguientes aspectos:

Capacitación: donde se analizará el contenido y los tiempos establecidos en la agenda de capacitación.

Cartografía: para determinar el manejo y uso de los productos cartográficos por parte de censistas y supervisores de la región.

Operativo: con el fin de evaluar los tiempos de diligenciamiento del formulario censal.

Temático: para establecer la comprensión de las preguntas del encuestado.

Con la experiencia bajo la norma ISO 9001:2000, el DANE ha venido desarrollando un estilo gerencial basado en procesos, enmarcados en la cultura de la calidad y el autocontrol dentro de la cultura de mejoramiento continuo y trabajo en equipo. Actualmente el DANE se encuentra certificado bajo las normas ISO 9001:2008 y NTCGP 1000:2009.

Con la expedición del Decreto 1038 de Mayo 18 de 2012, se amplió la estructura organizacional del DANE, con el nombramiento de nuevos cargos a partir del 1 de Agosto de 2012. De la misma manera se modificó el manual específico de funciones y competencias laborales mediante Resolución 997 de 2012.

