

**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE  
ESTADÍSTICA - DANE**

# Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2023

Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## CONTENIDO

Tablas.....	3
Ilustraciones.....	3
Anexos.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. MARCO NORMATIVO.....	6
3. OBJETIVO.....	7
4. DIAGNÓSTICO.....	9
5. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2023.....	10
5.1. Plan Anual de Vacantes.....	10
5.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	13
5.3. Plan Institucional de Capacitación - PIC.....	16
5.4. Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	23
5.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	32
6. SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	40
7. BIBLIOGRAFIA.....	41
8. APROBACIÓN POR EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.....	42

## Tablas

Tabla 1. Distribución de vacantes definitivas .....	11
Tabla 2. Composición de la planta de personal por tipo de vinculación. ....	13
Tabla 3. Composición de la planta de personal por nivel. ....	14
Tabla 4. Composición de la planta de personal por nivel y sexo. ....	15
Tabla 5: Costo nómina proyectada 2023 .....	16
Tabla 6: Actividades Plan Institucional de Capacitación .....	19
Tabla 7. Plan de actividades PIC.....	21
Tabla 8. Plan de actividades Plan de Bienestar Social e Incentivos .....	30
Tabla 9. Servidores de planta asociados a la implementación del Plan Anual de Trabajo del SG-SST .....	34
Tabla 10: Cronograma de actividades plan de trabajo SG-SST.....	34

## Ilustraciones

Ilustración 1. Instrumentos para consolidar el diagnóstico del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano. ....	9
---	---

## Anexos

Anexo 1. Diagnóstico Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2022.	
---	--

## 1. INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica para la gestión del talento humano en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE se realiza de manera anual y busca garantizar la previsión del talento humano, la capacitación, el bienestar, y la seguridad y salud en el trabajo de los servidores de la entidad, al reconocerlos como el principal recurso de la organización para el logro de los objetivos institucionales, es así que está orientado a atender las necesidades de personal de la entidad, así como las necesidades de los servidores, con el fin de coadyuvar en el cumplimiento de la misión institucional.

Esta planeación se soporta principalmente en los lineamientos definidos por Función Pública, dando cumplimiento a la normatividad vigente, en especial a lo establecido en el Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, frente a la gestión del talento humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Así mismo, para la formulación de este plan se tomaron como referente los procesos de evaluación y retroalimentación de los planes ejecutados durante el año anterior, los resultados de las actividades desarrolladas, las observaciones y recomendaciones de los informes de Control Interno, las directrices de la alta dirección, los aportes de las organizaciones sindicales y en los aportes de la Comisión de Personal.

Con los insumos que se recolectaron de manera organizada y con el rigor que el proceso demanda, se construyó el diagnóstico de necesidades que hace parte del presente documento y se presenta como un anexo (ver Anexo 1). Este diagnóstico es la base para la formulación del Plan Estratégico que se encuentra integrado por los siguientes planes institucionales de Gestión Humana 2023:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos,
- Plan Institucional de Capacitación,
- Plan de Bienestar Social e Incentivos y
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano está alineado con las metas establecidas en el Plan Estratégico Institucional (PEI), el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano,

y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y su construcción considera las fases de i. Diagnóstico, ii. Planeación Estratégica, iii. Ejecución, iv. Seguimiento y Control y v. Análisis de resultados para cada uno de los planes que lo componen.

Con el fin de garantizar una mayor cobertura y acceso a las diferentes actividades propuestas en este plan, éstas llevarán a cabo de forma virtual y presencial considerando que los servidores del DANE se encuentran ubicados en diferentes ciudades del país y aproximadamente el 54% de los servidores vinculados actualmente están realizando sus actividades bajo la modalidad de teletrabajo.

## 2. MARCO NORMATIVO

En términos generales, el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se soporta principalmente en las siguientes normas:

- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- La Ley 1960 de 2019, por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- El Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública (mayo de 2015)
- La Ley 1952 de 2019, por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

Por su parte, los planes formulados para bienestar y capacitación se enmarcan en lo establecido por el Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, así como los lineamientos correspondientes al Programa Nacional de Bienestar: “Servidores saludables, entidades sostenibles” 2020-2022 (Dirección de Empleo Público - Función Pública, diciembre de 2020) y al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 (marzo de 2020).

Por su parte, el plan formulado para Seguridad y Salud en el Trabajo se enmarca en el Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y en la Resolución 0312 de 2019, con la que se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Estos planes consideran las orientaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG como una de las principales herramientas de la gestión y el desempeño en el servicio público, en especial lo que corresponde a la Dimensión de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Cabe resaltar que el Plan de Anual de Previsión de Recursos Humanos, se fundamenta en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 el cual se establece el alcance para la elaboración y actualización del plan, y el Plan Anual de Vacantes se soporta en lo establecido en los artículos 14 y 15 de la misma Ley.

### 3. OBJETIVOS

#### Objetivo General

Fortalecer el talento humano requerido por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, a través de la implementación de políticas, estrategias y programas que contribuyan con la provisión de los cargos requeridos en la entidad, así como con el bienestar, el fortalecimiento las competencias y las habilidades de los servidores públicos durante su ciclo de vida laboral.

#### Objetivos específicos

- Gestionar el ciclo de vida: ingreso, desarrollo y retiro de los servidores, con procedimientos eficientes que permitan la diligencia de los procesos.
- Mantener actualizada la información en el SIGEP de los servidores del DANE para brindar información a la administración pública y a la ciudadanía.
- Orientar el proceso de evaluación el desempeño laboral de los servidores como herramienta de gestión para el cumplimiento de las metas institucionales.
- Fortalecer el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y salud, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Fortalecer la habilidades, capacidades y competencias de los servidores públicos del DANE, para el desarrollo de sus funciones, a través de acciones de formación y capacitación.
- Implementar acciones para el mejoramiento del clima laboral, de bienestar social e incentivos, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, a su desempeño laboral y el fortalecimiento de la cultura organizacional.
- Realizar acciones para promover y apropiar la Política de Integridad en los servidores públicos del DANE.

#### Componentes

El Plan Estratégico del Talento Humano está integrado por los siguientes planes:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación- PIC
- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el trabajo

### **Gestión del Cambio**

Se implementará una estrategia de gestión del cambio para facilitar la comprensión, la cooperación, el sentido de identidad, el compromiso y la adaptación de las personas y grupos en el proceso de cambio y transformación que se proyecta en el DANE para la vigencia 2023.

Para esto, se incentivará la participación de todas las personas que hacen parte de la entidad en los proyectos de transformación organizacional, teniendo como pilares principales la comunicación, la sensibilización, el trabajo colaborativo, y entrenamiento.

### **Alineación con Plan Estratégico Institucional**

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se alinearán con el Plan Estratégico Institucional, para dar cumplimiento a las indicaciones relacionadas con los subprocesos de planificación de la gestión del talento humano, ingreso, desarrollo y retiro de los servidores de planta de la entidad.

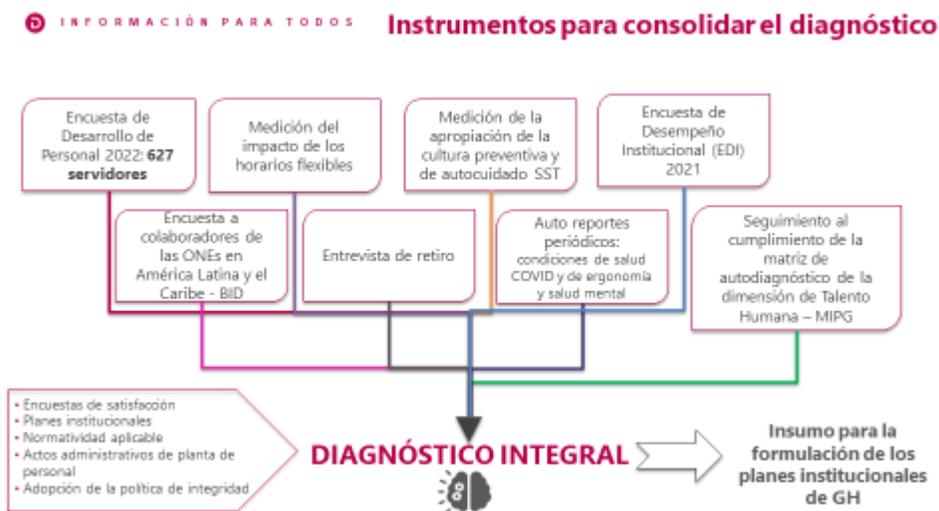
#### 4. DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, se realizó un diagnóstico integral que permitió identificar las necesidades de intervención. El diagnóstico se construyó a partir de la información obtenida a través de diferentes fuentes;

- Encuestas diligenciadas por los servidores
- Reportes de necesidades realizados por coordinadores, jefes de oficina, directores, Comisión de Personal, entre otros.
- Mediciones realizadas a partir de la ejecución de las actividades adelantadas en la vigencia 2022
- Aprovechamiento de la información estadística generada por la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI, para realizar mediciones de clima laboral
- Auto reportes registrados por los servidores,
- Seguimientos a las actividades ejecutadas, entre otros

Lo anterior, se puede evidenciar en la siguiente ilustración:

*Ilustración 1. Instrumentos para consolidar el diagnóstico del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano.*



Fuente: DANE. Gestión Humana 2022.

Para conocer el diagnóstico, consultar el Anexo 1 denominado “Diagnóstico Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2023” que hace parte integral de este plan estratégico.

## **5. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2023**

### **5.1. Plan Anual de Vacantes.**

#### **Generalidades**

El Plan Anual de Vacantes - PAV es una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en la entidad y a su vez facilita la planeación de la provisión de empleos.

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-, incluyendo la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

Por lo anterior, el PAV presenta las vacantes definitivas de la planta de personal del DANE, es decir aquellos empleos que se encuentran desprovistos por alguna de las siguientes situaciones:

- Por renuncia regularmente aceptada
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento de los empleos de libre nombramiento y remoción
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, las vacantes definitivas de carrera administrativa deben ser provistas mediante concurso de méritos, y mientras se desarrollan las etapas de la Convocatoria de Entidades del Orden Nacional 2022 en la que se encuentran incluidas 574 vacantes del DANE mediante acuerdo de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC No. 64 del 10 de marzo de 2022, modificado parcialmente por el Acuerdo No. 337

del 2 de junio de 2022, dichas vacantes son provistas a través de las siguientes figuras: en encargo y provisionalidad.

### Objetivo

Identificar las necesidades de personal del Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, para que las diferentes dependencias de la entidad cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones y objetivos.

### Composición de la planta de personal

El Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas-DANE, tiene personal vinculado en la modalidad de planta de personal permanente la cual está determinada por quince (15) decretos, iniciando con el No. 262 del 28 de enero de 2004 y finalizando con el No. 112 del 25 de enero de 2022, para un total de 1.361 cargos.

Con corte al 30 de diciembre de 2022, el total de vacantes definitivas es:

*Tabla 1. Distribución de vacantes definitivas*

No. Total empleos planta por norma	Total vacantes definitivas en empleos de carrera nivel asistencial			Total vacantes definitivas en empleos de carrera nivel técnico			Total vacantes definitivas en empleos de carrera nivel profesional			Total vacantes definitivas en empleos de carrera nivel asesor			Total vacantes a 30 de diciembre de 2022
	PRO	E	Sin P.	PRO	E	Sin P.	PRO	E	Sin P.	PRO	E	Sin P.	
1361	31	10	3	44	28	18	244	177	119	0	0	0	674

PRO: Provisional, E: Encargo, Sin P: Sin proveer

Fuente: DANE. Gestión Humana. 30 de diciembre de 2022.

La información anterior se ha consolidado en una base de datos actualizada de la planta de personal, de acuerdo con los diferentes movimientos y cambios presentados en el marco del proceso de provisión de los cargos en la entidad, gracias a lo cual los servidores de carrera administrativa han accedido a encargos de empleo.

### Formas de provisión transitoria de empleo

Mientras las vacantes son provistas de manera definitiva mediante concurso de mérito que actualmente adelanta la entidad junto con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, se continuará con la provisión transitoria de empleo mediante la figura de encargo prevista en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y su modificatoria la ley 1060 de 2019.

Así mismo de manera excepcional y únicamente cuando no fuere posible su provisión a través de encargo con servidores públicos de carrera administrativa se llevarán a cabo nombramientos provisionales.

## 5.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos

### Generalidades

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se formula en cumplimiento al artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el cual indica que las unidades de personal o quienes hagan sus veces en las entidades, deben elaborar y actualizar anualmente los planes de previsión con el siguiente alcance:

- "a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado."*

### 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.

### Composición de la planta de personal por tipo de vinculación

La planta de personal del DANE está compuesta por 1361 cargos, que se encuentran distribuidos como se detalla en las siguientes tablas:

Tabla 2. Composición de la planta de personal por tipo de vinculación.

Tipo de vinculación	D. Central	Territoriales	Vacantes	Total (Ocupada)	Total Planta
<b>Libre Nombramiento y Remoción</b>	<b>59</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>65</b>	<b>68</b>
Directivos	13	6	0	19	19
Asesores	22	0	2	22	24
Profesionales Especializados	17	0	1	17	18
Profesionales Univ.	0	0	0	0	0

Tipo de vinculación	D. Central	Territoriales	Vacantes	Total (Ocupada)	Total Planta
Asistenciales	6	0	0	6	6
Técnicos	1	0	0	1	1
<b>Carrera Administrativa</b>	<b>384</b>	<b>208</b>	<b>238</b>	<b>592</b>	<b>830</b>
Directivos	0	0	0	0	0
Asesores	10	1	2	11	13
Profesionales Especializados	253	85	59	338	397
Profesionales Univ.	50	89	136	139	275
Asistenciales	17	18	12	35	47
Técnicos	54	15	29	69	98
<b>Nombramiento provisional</b>	<b>260</b>	<b>203</b>	<b>0</b>	<b>463</b>	<b>463</b>
Directivos	0	0	0	0	0
Asesores	0	0	0	0	0
Profesionales Especializados	104	9	0	113	113
Profesionales Univ.	68	146	0	214	214
Asistenciales	45	25	0	70	70
Técnicos	43	23	0	66	66
<b>Período de prueba</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Directivos	0	0	0	0	0
Asesores	0	0	0	0	0
Profesionales Especializados	0	0	0	0	0
Profesionales Univ.	0	0	0	0	0
Asistenciales	0	0	0	0	0
Técnicos	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>703</b>	<b>417</b>	<b>241</b>	<b>1120</b>	<b>1361</b>

Fuente: DANE. Gestión Humana. 30 de diciembre de 2022.

Tabla 3. Composición de la planta de personal por nivel.

Por nivel	D. Central	Territoriales	Vacantes	Total Ocupada	Total Planta
Directivos	13	6	0	19	19
Asesores	32	1	4	33	37
Profesionales Especializados	374	94	60	468	528
Profesionales Univ.	118	235	136	353	489
Asistenciales	68	43	12	111	123
Técnicos	98	38	29	136	165
<b>Total</b>	<b>703</b>	<b>417</b>	<b>241</b>	<b>1120</b>	<b>1361</b>

Fuente: DANE. Gestión Humana. 30 de diciembre de 2022.

Tabla 4. Composición de la planta de personal por nivel y sexo.

Nivel	DANE Central		Territoriales		Total Planta
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	
Directivos	5	8	3	3	19
Asesores	17	15	1	0	33
Profesionales Especializados	160	214	44	50	468
Profesionales Univ.	57	61	101	134	353
Asistenciales	23	45	15	28	111
Técnicos	43	55	20	18	136
<b>Subtotal</b>	<b>305</b>	<b>398</b>	<b>184</b>	<b>233</b>	1120
<b>TOTAL</b>	<b>703</b>		<b>417</b>		
					<b>1120</b>

Fuente: DANE. Gestión Humana. 30 de diciembre de 2022.

Es de resaltar que, en vacancia temporal, por periodo de prueba en otra entidad se encuentran 16 servidores y 3 en comisión de empleo en otra entidad.

De acuerdo con la anterior información se puede concluir que, al 30 de diciembre del 2022, había un total de 241 vacantes, las cuales podrán ser provistas en la vigencia 2023, transitoriamente mediante encargo y excepcionalmente con nombramiento provisional, según lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por la Ley 1960 de 2019 y, de acuerdo con el procedimiento interno y la disponibilidad presupuestal.

Con relación a los empleos vacantes de libre nombramiento y remoción, los mismos se proveerán mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y la aplicación del proceso meritocrático.

### Proyección de posibles vacantes

Por edad de jubilación, y teniendo en cuenta la normativa que regula la materia, el Área de Gestión Humana del DANE analizó la planta de personal con corte a 30 de noviembre de 2022 para identificar los servidores que ya cumplieron la edad de jubilación o que la cumplirán en los próximos tres años. Se encontró que existe un total de 73 servidores, así: 43 mujeres cuyas edades oscilan entre los 55 y los 57 años. En cuanto a los hombres hay 36 cuya edad oscila entre los 60 y los 62 años. Adicionalmente en la planta de personal se cuenta con 66 mujeres con edades entre los 58 y los 68 años que cumplen el requisito de edad para pensión. En cuanto a hombres hay 24 que tienen edades entre los 63 y los 68 años que cumplen el requisito de edad de pensión.

No obstante, los retiros de servidores de carrera, con ocasión a su inclusión en nómina de pensionados y por las otras situaciones contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, son impredecibles y serán vacantes que al momento de presentarse se proveerán de acuerdo con la normativa vigente.

### Formas de cubrir las necesidades de personal

Para cubrir las necesidades de personal, se dará cumplimiento a lo establecido en el plan anual de vacantes en lo relacionado con la provisión definitiva y transitoria de empleo. Respecto al plan de capacitación y formación, se adelantará lo establecido en los respectivos planes.

### Estimación de costos de personal

A continuación, se presenta el costo de la planta de personal del DANE para la vigencia 2023, sin tener en cuenta el incremento salarial.

Tabla 5: Costo nómina proyectada 2023

Costo nómina proyectada 2023						
NIVEL	PLANTA OCUPADA		PLANTA VACANTE		PLANTA TOTAL	
	No. Cargos	COSTO ANUAL	No. Cargos	COSTO ANUAL	TOTAL CARGOS	COSTO TOTAL ANUAL
DIRECTIVO	19	4.907.550.094	0	0	<b>19</b>	<b>4.907.550.094</b>
ASESOR	33	7.101.535.243	4	860.792.151	<b>37</b>	<b>7.962.327.394</b>
PROFESIONAL ESPEC	467	56.300.474.217	61	7.354.023.399	<b>528</b>	<b>63.654.497.615</b>
PROFESIONAL UNIV	350	26.165.091.571	139	10.391.279.224	<b>489</b>	<b>36.556.370.794</b>
TECNICO	136	6.540.742.673	29	1.394.717.188	<b>165</b>	<b>7.935.459.860</b>
ASISTENCIAL	108	3.952.916.017	15	549.016.113	<b>123</b>	<b>4.501.932.131</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1113</b>	<b>104.968.309.814</b>	<b>248</b>	<b>20.549.828.074</b>	<b>1361</b>	<b>125.518.137.889</b>

Nota: Valores con corte al 10 de enero de 2023. Estos valores están sujetos a ser modificados una vez se cuente en el decreto de incremento salarial para el sector público.

### Formalización laboral

En el marco de la política de Función Pública para la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad, y de acuerdo con los lineamientos emitidos por las entidades competentes, el DANE realizará los estudios técnicos correspondientes para actualizar la planta de personal a partir de una revisión técnica objetiva para el fortalecimiento institucional mediante la creación de una planta temporal.

### 5.3. Plan Institucional de Capacitación - PIC

#### Generalidades

Este plan atiende lo contenido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, que establece los lineamientos para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

Este plan se estructuró en los 6 ejes sobre los cuales deben orientarse las acciones de capacitación:

- **Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación:** Incluye temáticas relacionadas con gestión del conocimiento, innovación y competencias orientadas al fortalecimiento de capacidades técnicas para la producción estadística.
- **Eje 2. Creación de valor de lo público:** Enfocada en desarrollar capacidades para que los servidores, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, generen satisfacción en el ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado – ciudadano.
- **Eje 3. Transformación digital:** Enfocado en facilitar que la entidad reorganice sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de procesos y la implementación dinámica de las tecnologías de la información y las comunicaciones de manera articulada con el ser humano.
- **Eje 4. Probidad y ética de lo público:** Comprende aquellas actividades tendientes a promover la ética de lo público como el principal rasgo de identidad de los servidores públicos.
- **Eje de nivel directivo:** Comprende actividades tendientes a desarrollar competencias en el personal con responsabilidades directivas en temáticas propias a este tipo de rol.
- **Eje Programa de capacitación en SGSST:** Actividades sistemáticas planificadas y permanentes cuyo propósito es promover mecanismos de prevención entre trabajadores, contratistas y pasantes.
- **Eje Programa de inducción - reinducción:** Actividades encaminadas a iniciar a los empleados públicos en su integración a la cultura organizacional al momento de su vinculación; y a reorientar a todos los servidores cuando se produzcan cambios en la estrategia organizacional. El programa de reinducción institucional en 2023 contempla capacitar a los servidores del DANE en las temáticas que se consideren relevantes, en ocasión al cambio de gobierno que se presentó el 7 de agosto de 2022 y la publicación del nuevo Plan Nacional de Desarrollo en 2023.

## Objetivo

Fortalecer las competencias laborales de los servidores del DANE, a través de capacitaciones misionales y de gestión, para afianzar la capacidad técnica e idoneidad del talento humano y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

## Objetivos específicos

- Fortalecer las competencias de gestión en los servidores del DANE mediante el desarrollo del PIC a través de cursos y actividades en las temáticas priorizadas.
- Fortalecer las capacidades misionales de la entidad mediante cursos y actividades en las temáticas priorizadas.
- Facilitar espacios para compartir y gestionar el conocimiento entre de los servidores del DANE.

## Metas

- Lograr que por lo menos el 50% de los servidores de la planta asistan a una capacitación de las actividades del PIC 2023.
- Obtener el promedio de nota superior o igual a 4 para las evaluaciones de satisfacción de la capacitación.

## Indicadores

### 1. Eficacia /Cobertura

$$\frac{\text{Cantidad de servidores con registro de participación en al menos una actividad del PIC durante el año}}{\text{Promedio de la planta de personal en el año}} \times 100$$

### 2. Eficacia /Satisfacción:

$$\frac{\text{Sumatoria de todos los resultados de las evaluaciones de satisfacción de la capacitación contestadas}}{\text{Número de evaluaciones de satisfacción de la capacitación contestadas}}$$

## Presentación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2023

A continuación, se presenta el PIC 2023, el cual esta soportado en las necesidades de capacitación identificadas en el diagnóstico y en las orientaciones normativas y de Función Pública. El Plan se presenta desde los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 “que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor

público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones” (DAFP, 2020)

Tabla 6: Actividades Plan Institucional de Capacitación

EJE	Actividad
<p><b>Eje 1.</b> <b>Gestión de conocimiento y la innovación</b></p>	<p>Gestionar las capacitaciones priorizadas en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estadística básica y bases de datos</li> <li>• Redacción y creación de documentos técnicos y metodológicos</li> <li>• Análisis y visualización de datos</li> <li>• Análisis de indicadores y estadísticas territoriales</li> <li>• Estrategias para la generación y la promoción del conocimiento</li> <li>• Proceso estadístico</li> </ul>
<p><b>Eje 2.</b> <b>Creación de valor de lo público</b></p>	<p>Gestionar las capacitaciones priorizadas en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño y construcción de indicadores</li> <li>• MIPG</li> <li>• Derecho administrativo – contratación</li> <li>• Lenguaje claro</li> <li>• Gestión documental</li> <li>• Actualización normativa y legal</li> <li>• Diseño, gestión y formulación de proyectos</li> <li>• Bilingüismo</li> <li>• Transparencia y derecho de acceso a la información pública</li> <li>• Participación ciudadana</li> <li>• Rendición de cuentas y control social</li> <li>• Servicio al ciudadano</li> <li>• Gestión y administración de riesgos</li> <li>• Relaciones sindicales y empleo público</li> </ul>
<p><b>Eje 3. Transformación digital</b></p>	<p>Gestionar las capacitaciones priorizadas en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicaciones de trabajo colaborativo en Office 365</li> <li>• Office 365 (Word, Excel, PowerPoint, entre otros.)</li> <li>• Seguridad digital – política de seguridad de la información</li> </ul>

<b>EJE</b>	<b>Actividad</b>
<p><b>Eje 4. Probidad y ética de lo público</b></p>	<p>Gestionar las capacitaciones priorizadas en: Esta actividad es transversal con el Plan de Bienestar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de Integridad</li> <li>• Habilidades blandas               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Trabajo en equipo</li> <li>o Liderazgo</li> <li>o Comunicación asertiva</li> <li>o Manejo del tiempo</li> <li>o Solución de conflictos</li> <li>o Empoderamiento</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Eje Nivel Directivo</b></p>	<p>Gestionar las capacitaciones priorizadas en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratación pública</li> <li>• Habilidades blandas: Liderazgo</li> <li>• Modelos de toma de decisiones</li> </ul>
<p><b>Eje Programa de capacitación en SGSST</b></p>	<p>Realizar las capacitaciones asociadas al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inducción y reinducción SST</li> <li>• Identificación de peligros</li> <li>• Control de riesgos</li> <li>• Prevención del riesgo psicosocial (articulado con Plan de Bienestar e Incentivos)</li> <li>• Prevención del riesgo biomecánico (articulado con el Plan de Bienestar e incentivos)</li> <li>• Prevención del riesgo cardiovascular (articulado con el Plan de Bienestar e Incentivos)</li> <li>• Prevención del riesgo visual</li> <li>• Comités de Convivencia, COPASST, COE, brigadas de emergencias</li> <li>• Seguridad Vial</li> </ul>
<p><b>Eje Programa de inducción - reinducción</b></p>	<p>Ejecutar el Programa de inducción, y reinducción. (literal b del artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998.)</p>

**Nota:** las actividades planteadas están sujetas a cambios, teniendo en cuenta las eventualidades que se puedan presentar.

**Plan de actividades**

Tabla 7. Plan de actividades PIC

Actividad	Responsables	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Consolidar la oferta de capacitaciones con: <ul style="list-style-type: none"> <li>Las áreas técnicas y de soporte de la entidad.</li> <li>Los servidores de la entidad que puedan ser capacitadores en los temas priorizados. Las entidades públicas y privadas externas que puedan aportar a los temas priorizados.</li> </ul>	GIT Desarrollo de personal Direcciones Territoriales Áreas técnicas y de apoyo del DANE Entidades públicas y privadas externas que puedan aportar a los temas priorizados.												
Realizar el proceso contractual para realizar capacitaciones de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.	GIT Desarrollo de personal Compras Públicas/Jurídica Entidad externa												
Publicación del calendario de capacitaciones 2023	GIT Desarrollo de personal												

<b>Actividad</b>	<b>Responsables</b>	<b>ENE</b>	<b>FEB</b>	<b>MAR</b>	<b>ABR</b>	<b>MAY</b>	<b>JUN</b>	<b>JUL</b>	<b>AGO</b>	<b>SEP</b>	<b>OCT</b>	<b>NOV</b>	<b>DIC</b>
Ejecución de los cursos y capacitaciones en los temas priorizados	GIT Desarrollo de personal Direcciones Territoriales Áreas técnicas y de soporte del DANE Entidades públicas y privadas externas que puedan aportar a los temas priorizados Entidad externa contratada												
Realizar el seguimiento al desarrollo de las capacitaciones planeadas.	GIT Desarrollo de personal Direcciones Territoriales												
Realizar el seguimiento a la ejecución del Programa de inducción, y reinducción.	GIT Desarrollo de personal Direcciones Territoriales												

### **Recursos asociados**

Los recursos asociados a la implementación del Plan Institucional de Capacitación - PIC, estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de acuerdo con la planeación institucional del DANE.

De acuerdo con el principio rector de la Economía establecida en el Decreto Ley 1567 de 1998 el cual indica: "En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional". El DANE trabajará en cooperación con la red institucional pública como parte activa de la misma.

## 5.4. Plan de Bienestar Social e Incentivos

### Generalidades

Este plan atiende los lineamientos de Programa Nacional de Bienestar 2020 – 2022, el cual establece los ejes en los que se deben definir acciones y actividades encaminadas a generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos. Estos ejes son:

**Eje 1. Equilibrio psicosocial:** hace referencia a la adaptación laboral producto de los diferentes cambios que se han generado en la entidad como consecuencia de la pandemia generada por el coronavirus Covid-19, así como la adaptación a nuevas dinámicas de trabajo generadas por mayor volumen y complejidad en el mismo, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral, abordando aspectos como:

- a. Factores psicosociales
- b. Equilibrio entre la vida laboral y familiar
- c. Calidad de vida laboral

**Eje 2. Salud mental:** se abordan aspectos importantes relacionados con el establecimiento y mantenimiento de una salud física y mental óptima del servidor. Se abordan aspectos como:

- a. Higiene mental
- b. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia

**Eje 3. Convivencia Social:** hace referencia a las acciones a implementar en relación con la inclusión, diversidad, equidad y representatividad. Se abordan temas como:

- a. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad
- b. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

**Eje 4. Alianzas interinstitucionales:** establece la importancia de generar alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de los ejes expuestos, a través de la coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

- a. Coordinación interinstitucional

b. Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar

**Eje Transformación Digital:** En atención al momento coyuntural actual, se ha generado una transformación y adaptación inmediata en las organizaciones a nivel tecnológico, entendiendo la importancia de la creación de una cultura digital, facilitando la gestión del flujo de trabajo, asignación y automatización de tareas, flexibilidad laboral, entre otras. En este eje se abordan temas como:

- a. Creación de cultura digital para el bienestar
- b. Analítica de datos para el bienestar
- c. Creación de ecosistemas digitales

### **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.

### Metas

- Lograr que por lo menos el 50% de los servidores de la planta asistan a una actividad de bienestar del PBSI 2023
- Obtener el promedio de nota superior o igual a 4,2 para las evaluaciones de la Percepción de las actividades del GIT Desarrollo de Personal.

### Indicadores

#### 1. Eficacia /Cobertura

$$\frac{\text{Cantidad de servidores con registro de participación en al menos una actividad del PBSI durante el año}}{\text{Promedio de la planta de personal en el año}} \times 100$$

#### 2. Eficacia /Satisfacción:

$$\frac{\text{Sumatoria de todos los resultados de las evaluaciones de Percepción de las actividades del GIT Desarrollo de Personal}}{\text{Número de evaluaciones de satisfacción de la Percepción de las actividades del GIT Desarrollo de Personal}}$$

### Presentación del Plan de Bienestar Social e Incentivos

A continuación, se presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, el cual está construido a partir de las necesidades de bienestar identificadas en el diagnóstico y en las orientaciones normativas y de Función Pública. El Plan se presenta desde los ejes del Programa Nacional de Bienestar 2020 – 2022, así:

Tabla . Plan de Bienestar Social e Incentivos.

PROGRAMA	ACTIVIDAD
<b>Eje 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>	
<b>A. Factores Psicosociales</b>	
Programa deportivo	Gestionar las actividades en: Entrenamientos funcionales por grupos focales.
Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras	Gestionar las actividades en manualidades, como por ejemplo: - Arte para adultos

PROGRAMA	ACTIVIDAD
modalidades que involucren la creatividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art kids</li> <li>- Mandalas</li> <li>- Origami</li> </ul>
Bienestar espiritual	Gestionar actividades como: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Día del conductor</li> <li>- Espacios de bienestar espiritual</li> </ul>
Bienestar para mujeres embarazadas y lactantes	Gestionar actividades como: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hora de lactancia materna (Circular Externa 12 de 2017 DAFP)</li> <li>- Promoción de la Sala de Lactancia Materna DANE CAN</li> <li>- Charlas lactancia materna</li> </ul>
Reconocimiento a servidores públicos según su profesión	Gestionar actividades como: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tarjeta de felicitación virtual de profesiones.</li> <li>- Celebración día de la secretaria</li> </ul>
Preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestionar actividades como:               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Charlas para Pre-pensionados en temas como:                   <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proyecto de vida.</li> <li>▪ Ocupación del tiempo libre.</li> <li>▪ Promoción de la salud.</li> <li>▪ Alternativas ocupacionales y de inversión.</li> <li>▪ Régimen pensional</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>- Socialización de portafolios de Fondos de Pensiones.</li> </ul>
Programa de Incentivos	Gestionar actividades para: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Seleccionar mejores equipos de trabajo</li> <li>- Seleccionar mejor servidor público DANE</li> <li>- Medio día laboral libre para bici usuarios</li> <li>- Permiso remunerado para brigadistas</li> <li>- Permiso remunerado y tarjeta de felicitación virtual por matrimonio</li> <li>- Permiso remunerado para servidores que hacen parte del COPASST, Comité de Convivencia y SETE.</li> <li>- Auxilios educativos (Resolución 1611 de 2021)</li> </ul>

PROGRAMA	ACTIVIDAD
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incentivar la educación formal a través de convenios de descuentos con universidades.</li> <li>- Teletrabajo</li> <li>- Horarios flexibles</li> <li>- Compensación de tiempo (para el disfrute de festividades como Semana Santa y fin de año).</li> </ul>
Entono laboral saludable	Gestionar actividades en articulación con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo en temas como: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Charlas de hábitos saludables</li> <li>- Servicios complementarios en salud</li> <li>- Talleres de alimentación saludable</li> </ul>
<b>B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar</b>	
Actividades recreativas	Gestionar actividades para la: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Celebración día de los niños</li> <li>- Vacaciones recreativas</li> </ul>
Día de la familia	Gestionar actividades para: <ul style="list-style-type: none"> <li>- El disfrute de la jornada de integración familiar</li> </ul>
Salario emocional	Gestionar actividades para: <ul style="list-style-type: none"> <li>- El disfrute del día libre remunerado y tarjeta de felicitación virtual por cumpleaños para servidores</li> <li>- Reconocimiento por integridad</li> <li>- Reconocimiento a los deportistas</li> <li>- Reconocimiento por tiempo de servicio en la entidad</li> </ul>
<b>C. Calidad de Vida Laboral</b>	
Clima Laboral	Gestionar actividades para: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medición de Clima Laboral</li> <li>- Programa de Mejoramiento del Clima Laboral (Incluye Proyecto de Líderes)</li> </ul>
Desconexión laboral	Gestionar actividades para la: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoción de la desconexión laboral</li> </ul>

<b>PROGRAMA</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
Celebraciones especiales	Gestionar actividades para: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conmemoración día del servidor público</li> <li>- Cierre de gestión</li> <li>- Cumpleaños DANE</li> </ul>
Programa Líderes	Gestionar actividades para: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrenamiento en habilidades gerenciales.</li> <li>- Conocimiento y gestión de las situaciones administrativas.</li> <li>- Liderazgo organizacional</li> </ul>
<b>Eje 2. SALUD MENTAL</b>	
A. Promoción y prevención en salud	
Salud Integral	Gestionar actividades en coordinación con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo en temas como: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicios complementarios en salud</li> <li>- Alimentación saludable</li> <li>- Salud mental</li> </ul>
<b>Eje 3. CONVIVENCIA SOCIAL</b>	
Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad	
Cultura inclusiva	Gestionar actividades para <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilización frente a la equidad de género (Día de la mujer y día del hombre)</li> <li>- Conmemoración del Día de la Diversidad Étnica y Cultural de la Nación Colombiana.</li> <li>- Promoción sobre diversidad de género, etnia, cultura, condición de discapacidad, juventud, entre otros.</li> <li>- Promocionar los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos.</li> <li>- Socialización de la Política de Integridad del DANE: Código de Integridad y Gestión de Posibles Conflictos de Intereses.</li> </ul> <p>Piezas informativas sobre diversidad de género, raza, cultura, condición de discapacidad, juventud, entre otros.</p>
Prevenición de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder	

PROGRAMA	ACTIVIDAD
Prevención del acoso laboral y sexual en el trabajo	Gestionar actividades para: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apropiación del protocolo de Prevención del Acoso Laboral y Sexual en el Trabajo con enfoque de género y fortalecer el sentido de pertenencia: buen trato, confianza y comunicación</li> <li>- Apropiación de las funciones del uso del Comité de Convivencia Laboral</li> </ul>
<b>Eje 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES</b>	
Coordinación interinstitucional	
Programa Servimos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Divulgar los beneficios establecidos en el marco del programa Servimos, administrado por Función Pública.</li> </ul>
Finanzas personales	Gestionar actividades para: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Charlas sobre finanzas personales.</li> <li>- Socialización de portafolios de servicios bancarios</li> <li>- Socialización de portafolios de servicios de seguros</li> <li>- Socialización de portafolios para compra de vivienda</li> </ul>
<b>Eje 5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>	
Creación de ecosistemas digitales	
Bienestar a un clic	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualizar y socializar el espacio digital de Talento Humano en DANEnet, ubicado en SharePoint.</li> <li>- Ejecución de capacitaciones en articulación con el eje de Transformación Digital del PIC.</li> </ul>

**Nota:** las actividades planteadas están sujetas a cambios, teniendo en cuenta las novedades que se puedan presentar.

**Plan de actividades**

Tabla 8. Plan de actividades Plan de Bienestar Social e Incentivos

Actividad	Responsables	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<p>Consultar con los aliados estratégicos la oferta de actividades con las cuales se pueda apoyar el desarrollo del plan de bienestar social e incentivos. Entre los aliados se cuenta con el Fondo de Empleados del DANE (FEDANE), las Cajas de Compensación familiar, ARL, EPS, Fondos de Pensiones, entidades públicas y privadas externas.</p>	<p>GIT Desarrollo de personal GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Direcciones Territoriales Cajas de Compensación Familiar ARL, EPS, entidades públicas y privadas externas.</p>												
<p>Ejecución de las actividades</p>	<p>GIT Desarrollo de personal GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Direcciones Territoriales Cajas de Compensación Familiar ARL, EPS, entidades públicas y privadas externas.</p>												

Actividad	Responsables	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Realizar el seguimiento al desarrollo de las actividades planeadas.	GIT Desarrollo de personal Direcciones Territoriales												

**Recursos asociados**

Los recursos asociados a la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de acuerdo con la planeación institucional del DANE.

## 5.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

### Generalidades

Este plan se formula en cumplimiento de los lineamientos del capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 y de la Resolución 0312 de 2019, los cuales establecen la implementación y los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, así mismo tiene en cuenta lo contenido en la norma ISO 45001:2018. Su ejecución está articulada con el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.

Los ejes del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo son:

**Requisitos del SG-SST:** son el conjunto de actividades y requerimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la entidad.

**Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos:** este eje permite conocer y entender los riesgos de la entidad, además orienta la definición de los objetivos de control y acciones propias para mejorar la gestión del sistema, en procura del cuidado integral de la seguridad y salud de los colaboradores de la entidad.

**Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias:** comprende las actividades y recursos necesarios para disminuir la vulnerabilidad ante las amenazas de origen natural, tecnológico, humano, etc. a las cuales se vean expuestos tanto los colaboradores de la entidad como las instalaciones físicas de esta, los materiales y/o enseres.

**Medicina Preventiva y del Trabajo:** son el conjunto de acciones y actividades que promueven la prevención y el control de patologías asociadas a factores de riesgo laborales; teniendo en cuenta las condiciones físicas, psicológicas, biológicas y fisiológicas de los colaboradores, el cual se encuentra articulado con el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

**Higiene y Seguridad Industrial:** comprende las condiciones del medio ambiente de trabajo, en los cuales se identifican, evalúan y controlan los riesgos de origen laboral. Para evitar que se produzca un daño a la salud de los colaboradores de la entidad.

**Seguimiento y Acompañamiento a Comités:** este eje se enfoca en el proceso de conformación, entrenamiento y mejora continua de los Comités de Convivencia Laboral y los comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.

**Sensibilización, capacitación y fortalecimiento al SGSST:** hace referencia a las actividades articuladas con el Plan Institucional de Capacitación de la entidad específicamente en las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### 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.

### Metas

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

### Indicador

Eficacia del Plan Anual de Trabajo:

$$\frac{\text{Cantidad de actividades programadas}}{\text{Cantidad de actividades ejecutadas}} \times 100$$

### Recursos asociados

Los recursos asociados a la implementación del Plan Anual de Trabajo del SG-SST estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de acuerdo con la planeación institucional de la entidad. A la fecha se tienen los siguientes recursos asignados:

Dotación de brigada de emergencias a nivel nacional	\$ 5.000.000.00
Insumos para los botiquines de la brigada de emergencia	\$35.000.000.00
Contratación de exámenes ocupacionales	\$30.000.000.00
Contratación de personal de apoyo en SG-SST	\$38.500.000.00
Contratación para la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial	\$80.000.000.00
Total:	<u>\$188.500.000.00</u>

En cuanto a talento humano, en la planta de personal actualmente se cuenta con los siguientes perfiles:

Tabla 9. Servidores de planta asociados a la implementación del Plan Anual de Trabajo del SG-SST

CARGO	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD DE PERSONAS	PORCENTAJE DE DEDICACIÓN AL SG-SST
Auxiliar Administrativo	4044	7	1	100%
Auxiliar Administrativo	4044	9	1	100%
Secretario	4178	13	1	100%
Profesional Especializado Responsable del SG-SST	2028	12	1	100%
Profesional Especializado Coordinador del GIT SG-SST	2028	12	1	100%
Profesional Especializado Coordinadora GIT Área de Gestión Humana	2028	21	1	10%

### Cronograma de actividades del Plan de Trabajo Anual:

En la siguiente tabla se detallan los ejes del plan, cada uno con sus actividades, productos, responsables y el periodo de tiempo en el cual se ejecutarán las actividades.

Tabla 10: Cronograma de actividades plan de trabajo SG-SST

EJES	Actividad	Producto	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de terminación
<b>Requisitos del SG-SST</b>	Autoevaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Certificación ARL	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo ARL	Diciembre 2023	Diciembre 2023
	Revisar la Política y los Objetivos de Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo -SST	Acta de reunión Acto administrativo cuando aplique	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo	Enero 2023	Diciembre 2023
	Hacer seguimiento a la ejecución del presupuesto asignado	Cuentas de cobro / Reporte de pagos	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo	Enero 2023	Diciembre 2023
	Revisar y actualizar la matriz de requisitos legales aplicables a la entidad	Acta de reunión, informe de actualización y/o matriz legal de SG-SST	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo ARL	Enero 2023	Diciembre 2023
	Evaluar los indicadores del SG-SST según su periodicidad	Reporte de indicadores en aplicativo institucional	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo	Enero 2023	Diciembre 2023
	Identificar y evaluar cambios organizacionales de impacto para la Entidad	Registro del formato "Gestión del cambio" cuando aplique	OPLAN Direcciones Territoriales GIT Seguridad y Salud en el Trabajo	Enero 2023	Diciembre 2023

EJES	Actividad	Producto	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de terminación
	Gestionar la realización de la auditoría del SG-SST	Oficio de solicitud de auditoría Registro de asistencia Informe de auditoría Evidencia de planificación auditoria con el COPASST	OPLAN GIT Seguridad y Salud en el Trabajo	Abril 2023	Diciembre 2023
	Implementar las acciones preventivas y de mejora derivadas de auditorías o por autocontrol (según aplique)	Planes de mejoramiento y evidencias de cumplimiento	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Direcciones Territoriales, cuando aplique OPLAN, cuando aplique	Enero 2023	Diciembre 2023
	Gestionar la revisión por la Alta Dirección	Oficio de solicitud de revisión por la Alta Dirección Acta de revisión por la Alta Dirección	OPLAN GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Dirección o su delegado	Junio 2023	Diciembre 2023
	Realizar rendición de cuentas del SG SST	Correo electrónico, infografía, boletín informativo, según aplique	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo	Febrero 2023	Diciembre 2023
<b>Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos</b>	Revisar y/o actualizar según corresponda las matrices de identificación de peligros, valoración de riesgos de las sedes del DANE	Información documentada de la revisión. En caso de que aplique la actualización, la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos actualizada.	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Direcciones Territoriales	Enero 2023	Diciembre 2023
	Realizar seguimiento a los controles de los riesgos identificados en las matrices de peligros de la entidad	Acta de reunión Informe cuando aplique	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST a nivel nacional	Enero 2023	Noviembre 2023
	Reportar e investigar incidentes, accidentes y enfermedades laborales cuando ocurran.	Reporte de AT y EL (FURAT-FUREL) Investigación de AT o EL	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST Nivel Nacional Vigías Ocupacionales Nivel Nacional Direcciones Territoriales Personal de Planta Contratistas Pasantes	Enero 2023	Diciembre 2023

EJES	Actividad	Producto	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de terminación
	Realizar el seguimiento a los casos de enfermedad laboral, cuando aplique	FUREL Correos electrónicos Actas de reunión / Ayuda de memoria Material, cuando aplique	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo ARL EPS	Febrero 2023	Noviembre 2023
	Realizar el seguimiento a las condiciones de salud de los trabajadores en el marco del COVID 19	Encuestas de auto reporte de condiciones de salud, Protocolo de Bioseguridad y demás requerimientos establecidos por el gobierno nacional en la materia, según aplique	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Personal de Planta Contratistas Pasantes	Enero 2023	Diciembre 2023
<b>Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias</b>	Gestionar la conformación y dotación de la Brigada de Emergencias	Información documentada de la conformación de brigada y dotación suministrada	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Direcciones Territoriales	Mayo 2023	Diciembre 2023
	Coordinar el desarrollo del simulacro anual	Convocatorias cuando aplique Registro de asistencia Grabaciones y material audiovisual cuando aplique Informe	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Brigadas de emergencias COE Personal de planta, Contratistas, Pasantes	Agosto 2023	Noviembre 2023
	Socializar los planes de emergencia de las sedes de la entidad a nivel nacional	Piezas gráficas Correos electrónicos Registro de asistencia	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Direcciones Territoriales Brigadas de emergencias	Marzo 2023	Noviembre 2023
<b>Medicina Preventiva y del Trabajo</b>	Coordinar el desarrollo de las actividades orientadas a la prevención del riesgo psicosocial	Convocatorias y Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Aliados estratégicos	Febrero 2023	Noviembre 2023
	Coordinar el desarrollo de las actividades orientadas a la prevención del riesgo biomecánico	Convocatorias cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Aliados estratégicos	Febrero 2023	Noviembre 2023

EJES	Actividad	Producto	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de terminación
	Coordinar el desarrollo de las actividades orientadas a la prevención del riesgo cardiovascular	Convocatorias cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Aliados estratégicos	Febrero 2023	Noviembre 2023
	Coordinar el desarrollo de las actividades orientadas a la prevención del riesgo visual	Convocatorias cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Aliados estratégicos	Febrero 2023	Noviembre 2023
	Coordinar el desarrollo de las teleconsultas, telemedicina, jornadas de salud	Convocatorias cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Aliados estratégicos	Febrero 2023	Noviembre 2023
<b>Higiene y Seguridad Industrial</b>	Hacer seguimiento a la entrega y al uso adecuado de elementos de protección personal (EPP) a los trabajadores que por su labor así lo requieren	Registro de asistencia cuando aplique. Planillas de entrega de EPP. Grabaciones y material audiovisual cuando aplique Documentos del seguimiento a la entrega y/o al uso de EPP según aplique.	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Direcciones Territoriales COPASST Nivel Nacional	Enero 2023	Diciembre 2023
	Realizar inspecciones periódicas y de seguridad	Informes de inspección según aplique Registros de inspección	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Direcciones Territoriales COPASST a nivel nacional Vigías Ocupacionales a nivel nacional Brigadas de emergencia ARL	Enero 2023	Diciembre 2023
	Realizar mediciones ambientales a los riesgos prioritarios identificados (cuando se presenten)	Informes de mediciones ambientales según aplique	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Direcciones Territoriales Aliados Estratégicos ARL	Febrero 2023	Diciembre 2023
<b>Seguimiento y Acompañamiento a Comités</b>	Hacer seguimiento a la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral	Acta de conformación del CCL Acuerdos de confidencialidad	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Direcciones Territoriales	Enero 2023	Diciembre 2023

EJES	Actividad	Producto	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de terminación
		Actas de reunión Informes de gestión	Comités de Convivencia nivel nacional		
	Hacer seguimiento a la conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST	Acta de conformación Actas de reunión Informes de gestión	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Direcciones Territoriales COPASST nivel nacional	Enero 2023	Diciembre 2023
<b>Sensibilización, capacitación y fortalecimiento al SGSST**</b>	Coordinar el proceso de inducción y/o reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer el respectivo seguimiento	Convocatoria cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Evaluación cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo GIT Desarrollo de Personal Personal de Planta Contratistas Pasantes Sub contratistas Aliados Estratégicos	Enero 2023	Diciembre 2023
	Coordinar la capacitación y formación a la Brigada de Emergencias	Convocatorias cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Direcciones Territoriales Aliados Estratégicos	Marzo 2023	Noviembre 2023
	Coordinar la capacitación y formación al Comité Operativo de Emergencias - COE	Convocatoria cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Aliados Estratégicos ARL	Julio 2023	Noviembre 2023
	Coordinar la capacitación y formación a los Comités de Convivencia Laboral	Convocatoria cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Aliados Estratégicos ARL	Febrero 2023	Noviembre 2023
	Coordinar la capacitación y formación a los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST	Convocatoria cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Aliados Estratégicos ARL	Febrero 2023	Noviembre 2023

EJES	Actividad	Producto	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de terminación
<b>Sensibilización, capacitación y fortalecimiento al SGSST**</b>	Coordinar la capacitación y formación relacionada con Seguridad Vial en virtud del Pilar de Desarrollo Humano del Plan Estratégico de Seguridad Vial - PESV.	Convocatoria cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Aliados Estratégicos Área Administrativa ARL	Marzo 2023	Noviembre 2023
	Coordinar la capacitación en prevención del riesgo psicosocial, biomecánico, cardiovascular y visual.	Convocatoria cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Aliados Estratégicos ARL	Febrero 2023	Noviembre 2023
	Coordinar la capacitación en trabajo seguro e identificación de peligros y control de riesgos	Convocatoria cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Aliados Estratégicos ARL	Febrero 2023	Noviembre 2023
	Coordinar las actividades relacionadas con el desarrollo de la semana de la salud	Programación Convocatoria cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Aliados Estratégicos ARL	Agosto 2023	Noviembre 2023
	Coordinar las actividades relacionadas con el desarrollo de la Semana de la Seguridad Vial en lo referente a SG SST	Programación Convocatoria cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo Aliados Estratégicos Área Administrativa ARL	Septiembre 2023	Octubre 2023
	Coordinar la sensibilización para fortalecimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, en los siguientes ejes: • Promoción y prevención (Fisiotips, Piscobox, Lecciones Aprendidas de AT, etc.) • Requisitos del SG-SST	Correo electrónico Registro de asistencia cuando aplique Material audiovisual cuando aplique	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo ARL	Enero 2023	Diciembre 2023

**Nota:** Las actividades planeadas en el cronograma están sujetas a cambios, teniendo en cuenta las eventualidades que se puedan presentar por factores internos o externos a la entidad, los aliados estratégicos y al presupuesto asignado.

\*\* El eje de sensibilización, capacitación y fortalecimiento al SGSST y el programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran articulados con el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar Social e Incentivos

## **6. SEGUIMIENTO Y CONTROL**

Como parte del seguimiento y control de la ejecución de los planes, se dispondrá de las evidencias sobre el desarrollo de las actividades propuestas para los planes. Estas evidencias se soportan en:

Celebración y ejecución de contratos, convocatorias a actividades, piezas gráficas, correos electrónicos, publicaciones en intranet, registros del proceso de inscripción – asignación de cupos, registros de asistencia, grabaciones, registros fotográficos, presentaciones, material audiovisual, encuestas de satisfacción, actas, resoluciones, actos administrativos, base de pre pensionados, registro de bici usuarios, registro de llegada al trabajo en bicicleta, registro de uso de incentivo, base de aliados estratégicos con información de contacto, entre otras, según aplique para cada una de las actividades planeadas.

Para el caso del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el seguimiento y control se realizará con base en los productos relacionados para cada una de las actividades y ejes del Plan

## 7. BIBLIOGRAFÍA

Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE (2019). Plan Estratégico Institucional 2019 – 2022

Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE (2020). Ficha Metodológica EDI.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE (2019). Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI).

Decreto Ley 1567 (1998). Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Recuperado de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto\\_1567\\_1998.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1567_1998.html)

Decreto 263 (2004). Por el cual se modifica la planta de personal del Departamento Administrativo Nacional de Estadística y se dictan otras disposiciones. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1060375>

Decreto 1072 (2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Decreto 1083 (2015) Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>:

Función Pública (2020). Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, entidades sostenibles” 2020-2022.

Función Pública (2017). Guía para el uso de la Herramienta de Autodiagnóstico de las Dimensiones Operativas. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587917/Guia+de+Uso+Herramienta+de+Autodiagn%C3%B3stico+Enero+2018.pdf/29e3c127-a9d3-2a6f42c0-ff0c82110b45>

Función Pública (s.f.) Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/conozca-mipg>

Función Pública (s.f.) Resultados Medición del Desempeño Institucional 2019. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Función Pública (2014). Circular Externa 100 -10 de 2014. Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos. Recuperado de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=60893>

Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Recuperado de: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html)

Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones. Recuperado de: <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/Juridica/ley%20909%20de%2023%20de%20septiembre%20de%202004.pdf>

Ley 1811 de 2016. Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito. Recuperado de: <https://diario-oficial.vlex.com.co/vid/ley-1811-2016-otorgan-651993317>

Resolución 312 de 2019. Por la Cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo. Recuperado de: [https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219\\_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf](https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf)

## **8. APROBACIÓN POR EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO**

<b>Elaborado por:</b>	GIT Área de Gestión Humana, Secretaría General
<b>Revisado y aprobado por:</b>	Comité Institucional de Gestión y Desempeño del DANE
<b>Fecha de aprobación:</b>	26 de enero de 2023