

Anexo 1. Diagnóstico

Plan Estratégico de Gestión Humana 2022

Enero / 2022



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia



- 1 • Avances en las metas el Plan de Estratégico Institucional 2019 – 2022 y metas del Plan de Acción 2022
- 2 • Insumos para la consolidación del diagnóstico
- 3 • Necesidades de capacitación
- 4 • Necesidades de bienestar social e incentivos
 - Bienestar
 - Incentivos
- 5 • Clima laboral
- 6 • Necesidades de fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

1

Avances en las metas del Plan de Estratégico Institucional 2019 – 2022



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia



El Área de Gestión Humana en el PEI 2019 - 2022

Objetivo

Aumento en 10 puntos en el resultado de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Gestión MIPG

Estrategias

- Estrategia de cambio cultural: Fortalecimiento del clima laboral y la estabilidad del talento humano
- Estrategia de gestión pública admirable: La provisión de cargos y el conocimiento de los servidores respecto a la misionalidad de la entidad son aspectos transversales y necesarios para el cumplimiento del plan



Avance en la meta planteada sobre el objetivo estratégico del PEI 2019 - 2022

Objetivo específico	Indicador	Meta	2019	2020	2021
Mejorar el bienestar, las competencias y las habilidades de los servidores	Aumento en el resultado de la Dimensión de Talento Humano del MIPG.	Aumentar 10 puntos (Línea base 74,2)	86	88,4	93.7



Avance en la meta planteada sobre las estrategias del PEI 2019 -2022

Estrategia	Indicador	Meta	2019	2020	2021
Cambio cultural	Aumento en el resultado de la medición del clima organizacional y la estabilidad del talento humano (línea base 6,7)	8,37	0	8,14	0
Gestión pública admirable	Direcciones territoriales con el total de cargos provistos en cada vigencia.	70%	70%	69,28%	66,4%
Gestión pública admirable	Aumentar el conocimiento de los servidores respecto a la misionalidad de la entidad.	80%	18%	22%	20%

2

Insumos para la consolidación del diagnóstico

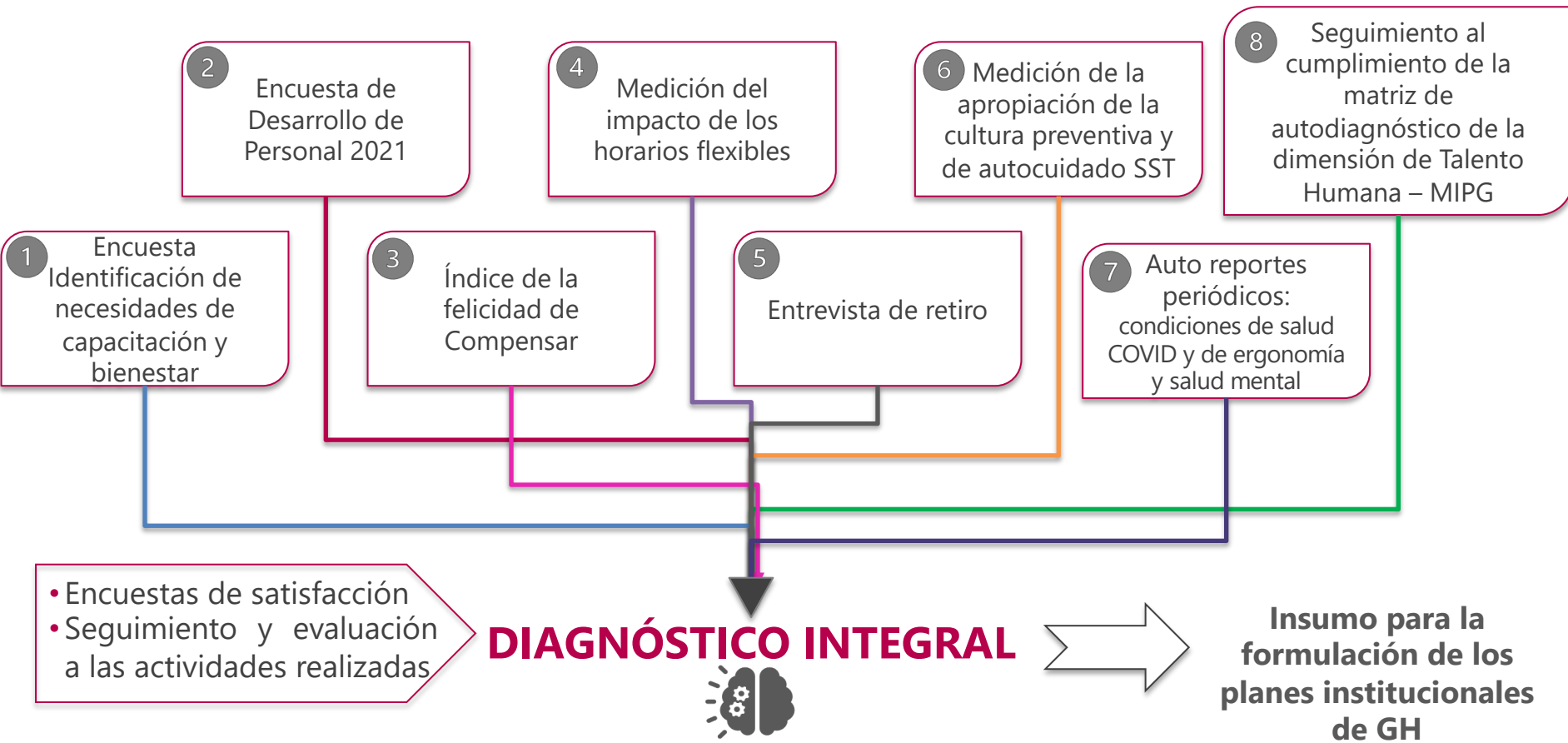


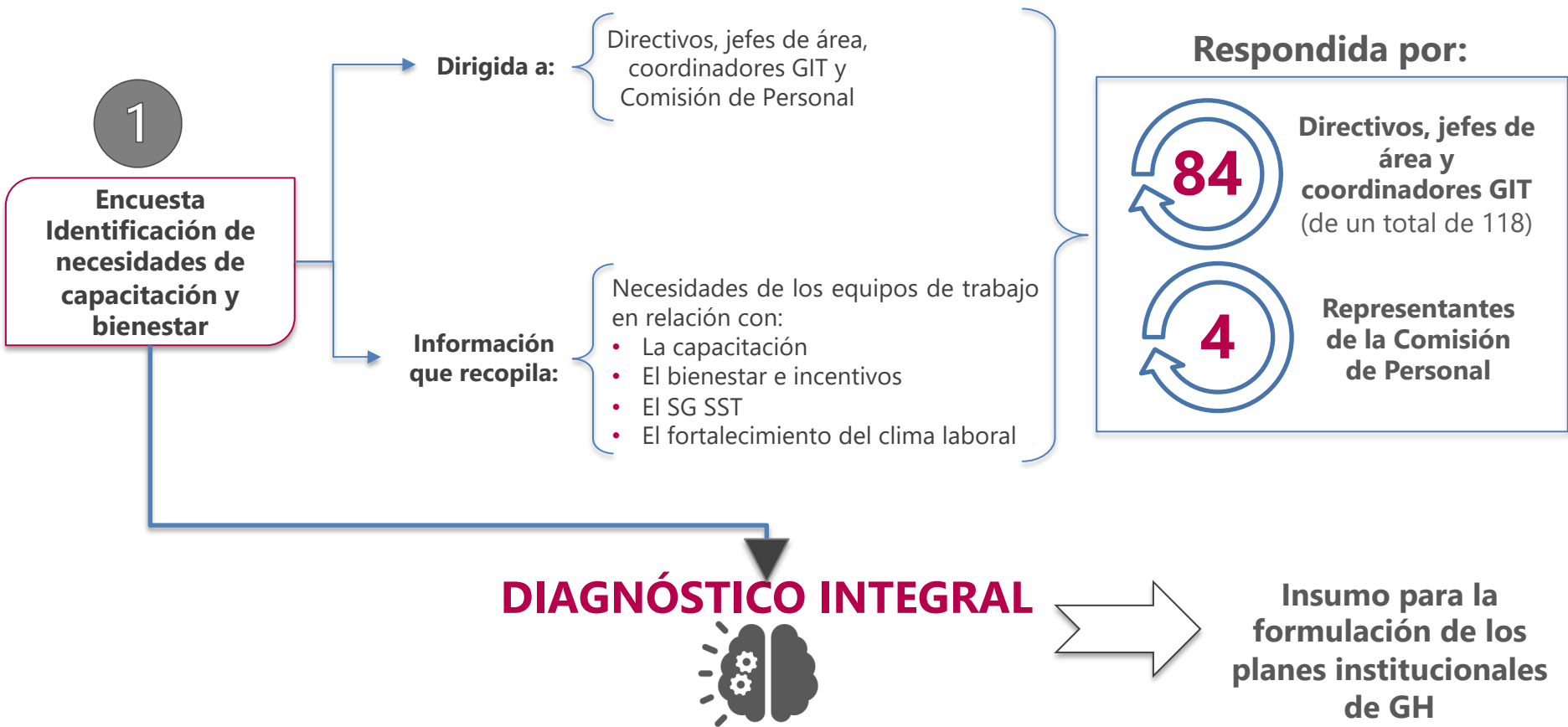
El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia



Instrumentos para consolidar el diagnóstico





2

**Encuesta de
Desarrollo de
Personal 2021**

Dirigida a:

Servidores de planta
DANE

**Información
que recopila:**

- Adopción del Código de Integridad
- Interés en temas de capacitación para el desarrollo de sus funciones (demanda)
- Percepción de la pertinencia e interés en las actividades de bienestar e incentivos
- Percepción de fortalecimiento del SGSST
- Percepción del fortalecimiento del clima laboral
- Percepción sobre la comunicación interna

Respondida por:

462

**Servidores de
planta del DANE**

DIAGNÓSTICO INTEGRAL



**Insumo para la
formulación de los
planes institucionales
de GH**



3

**Índice de la
felicidad de
Compensar**

Dirigida a:

Servidores de planta
DANE

**Información
que recopila:**

Identificación del nivel de felicidad de los servidores en relación con: (insumos para el fortalecimiento de las actividades de bienestar)

- Salud
- Tiempo libre
- Finanzas
- Trabajo
- Vacaciones
- Vivienda
- Conocimientos
- Pareja
- Rol de padre
- Transporte

Respondido por:

642

**Servidores de
planta del DANE**

DIAGNÓSTICO INTEGRAL



**Insumo para la
formulación de los
planes institucionales
de GH**

Respondido por:



Evaluaciones de los servidores beneficiados con el incentivo



Evaluaciones de jefes directos de los servidores beneficiados

4

Medición del impacto de los horarios flexibles

Dirigida a:

Servidores de planta del DANE beneficiados con horarios flexibles y sus jefes directos

Información que recopila:

- Medición del impacto del incentivo de horarios flexibles en relación con:
- Bienestar personal y familiar
 - Bienestar laboral
 - Productividad laboral
 - Articulación con otras áreas de la entidad

DIAGNÓSTICO INTEGRAL



Insumo para la formulación de los planes institucionales de GH

Respondido por:



Servidores que se retiraron de la entidad entre julio de 2020 y octubre 2021 y que respondieron la encuesta

Dirigida a:

Servidores de planta DANE, que se retiran de la entidad

Información que recopila:

Referente para el fortalecimiento de las actividades de bienestar e incentivos, en especial para el programa de pre-pensionados

5
Entrevista de retiro

DIAGNÓSTICO INTEGRAL



Insumo para la formulación de los planes institucionales de GH



6

Medición de la apropiación de la cultura preventiva y de autocuidado SST

Dirigida a:

Servidores y colaboradores del DANE
(Planta y contratistas)

Información que recopila:

- Percepción sobre la pertinencia de las acciones implementadas para:
- Mitigar y/o controlar los diferentes factores de riesgo que puedan generar incidentes accidentes o enfermedades laborales
 - Fomentar la cultura preventiva y de autocuidado

Respondido por:

456

Servidores de la planta DANE

393

Contratistas

DIAGNÓSTICO INTEGRAL



Insumo para la formulación de los planes institucionales de GH

Respondido por:



Promedio aproximado de servidores y contratistas que respondieron las encuestas periódicamente

Dirigida a:

Servidores y colaboradores del DANE
(Planta y contratistas)

Información que recopila:

- Referente para el fortalecimiento de las actividades de bienestar y de SST en temas relacionados con:
- Capacitación y socialización del protocolo de bioseguridad
 - Seguimiento a las condiciones de salud de los colaboradores
 - Fortalecimiento de los programas de prevención de riesgo psicosocial, biomecánico, entre otros.

7
Auto reportes periódicos:
condiciones de salud COVID y de ergonomía y salud mental

DIAGNÓSTICO INTEGRAL



Insumo para la formulación de los planes institucionales de GH

3

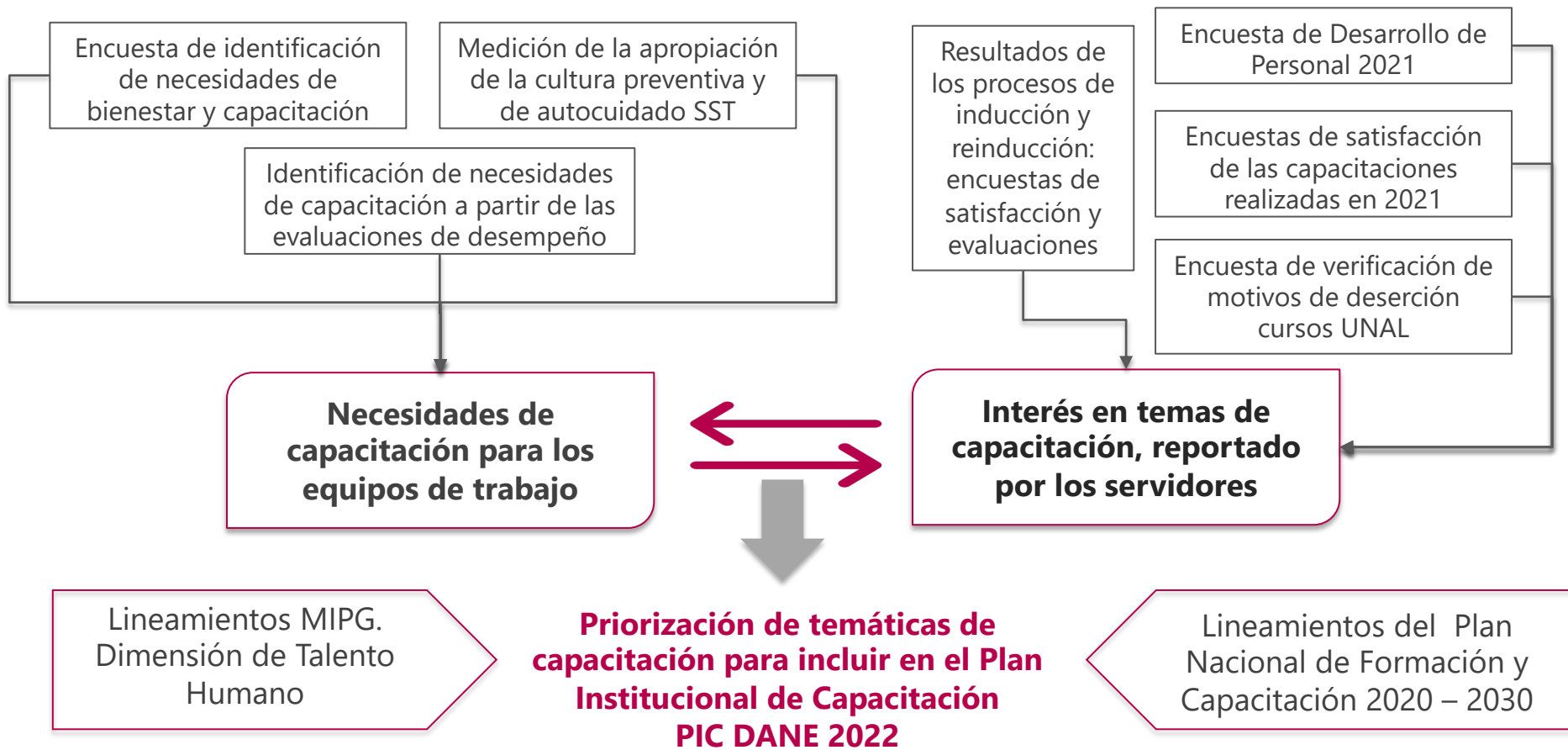
Necesidades de capacitación



El futuro
es de todos

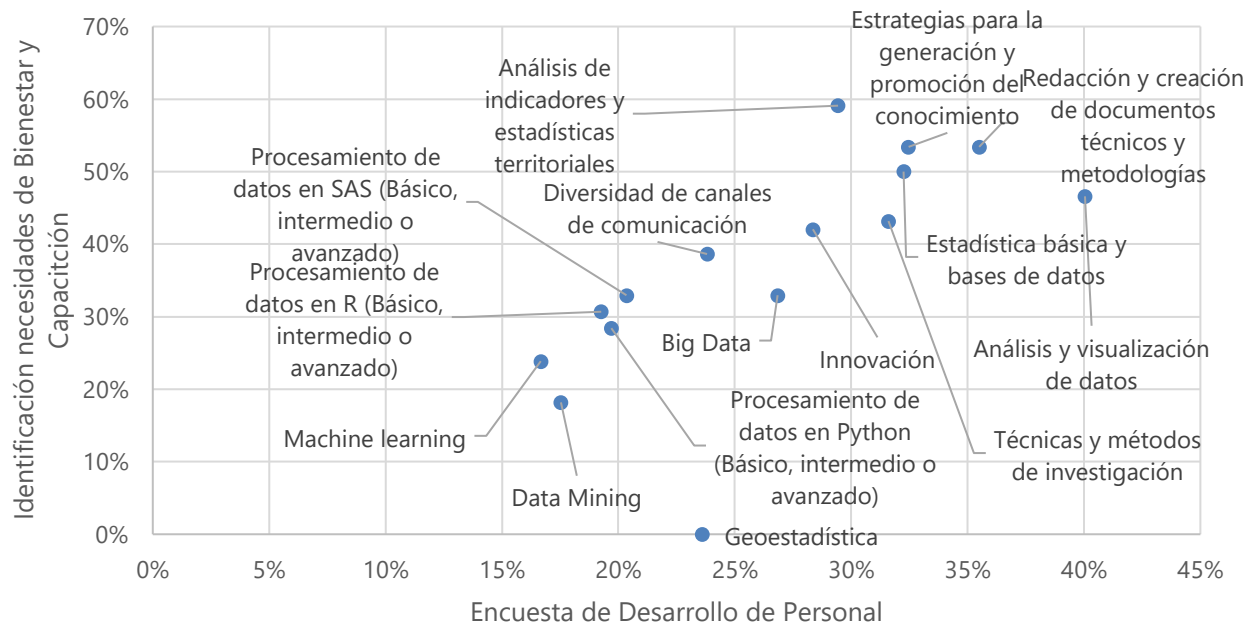
Gobierno
de Colombia

Priorización de temáticas de capacitación PIC DANE 2022



Temáticas asociadas al Eje 1. Gestión del conocimiento

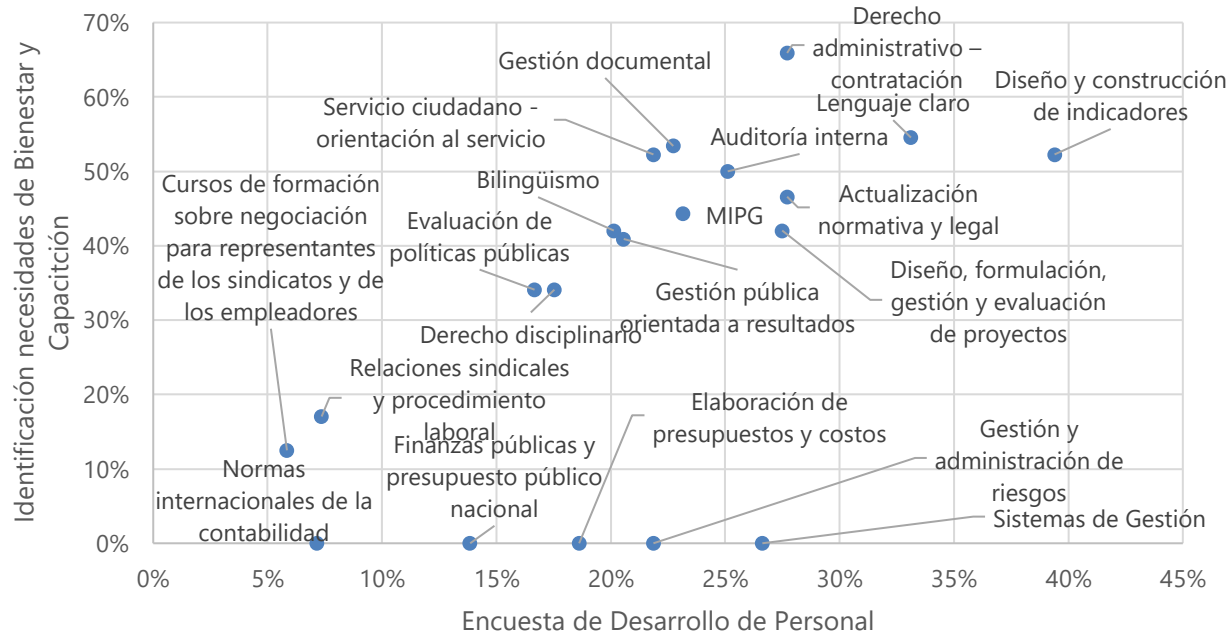
De acuerdo con lo reportado en las encuestas, para el eje 1 del PIC se deben priorizar los siguientes temas: **Redacción y creación de documentos técnicos y metodológicos, análisis y visualización de datos, estadística básica y bases de datos, estrategias para la generación y promoción del conocimiento, análisis de indicadores y estadísticas territoriales, técnicas y métodos de investigación.**





Temáticas asociadas al Eje 2. Creación de lo Público

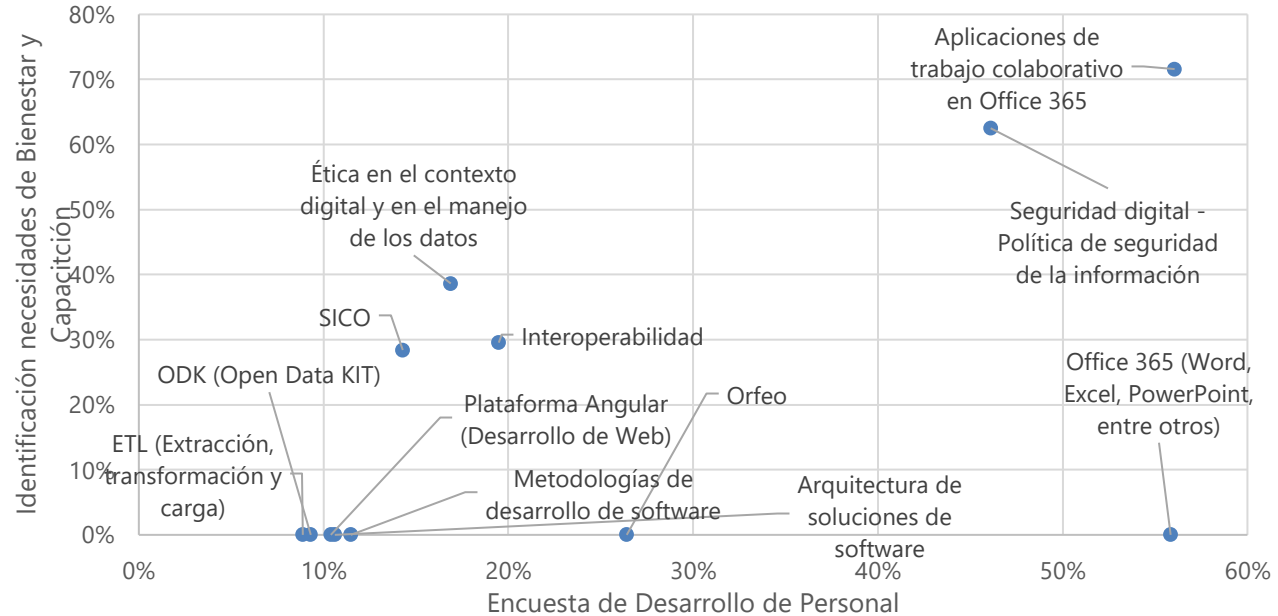
De acuerdo con lo reportado en las encuestas, para el eje 2 del PIC se deben priorizar los siguientes temas: **Diseño y construcción de indicadores, derecho administrativo – contratación, lenguaje claro, auditoría interna, gestión documental, actualización normativa y legal, sistemas de gestión, diseño, gestión y formulación de proyectos.** Adicionalmente, se priorizan por su importancia para la entidad: **Temas de interés para las organizaciones sindicales, bilingüismo, empleo público**





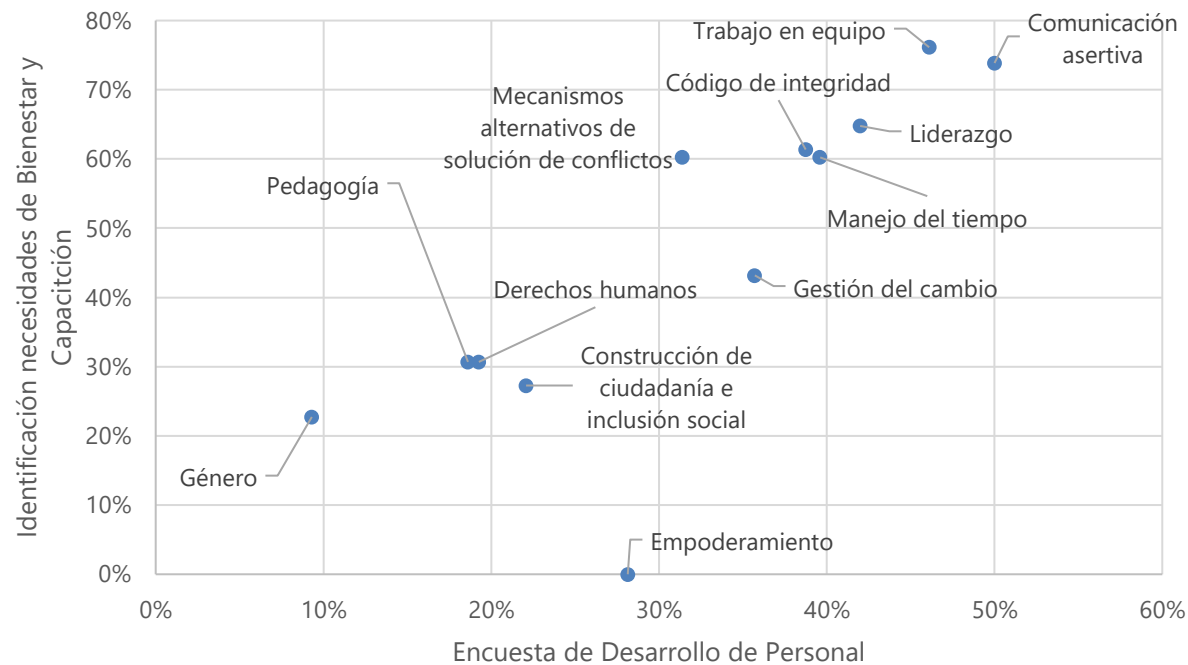
Temáticas asociadas al Eje 3. Transformación Digital

De acuerdo con lo reportado en las encuestas, para el eje 3 del PIC se deben priorizar los siguientes temas: **aplicaciones de trabajo colaborativo en Office 365, seguridad digital – política de seguridad de la información, Office 365 (Word, Excel, PowerPoint, entre otros).**



Temáticas asociadas al Eje 4. Probidad y Ética

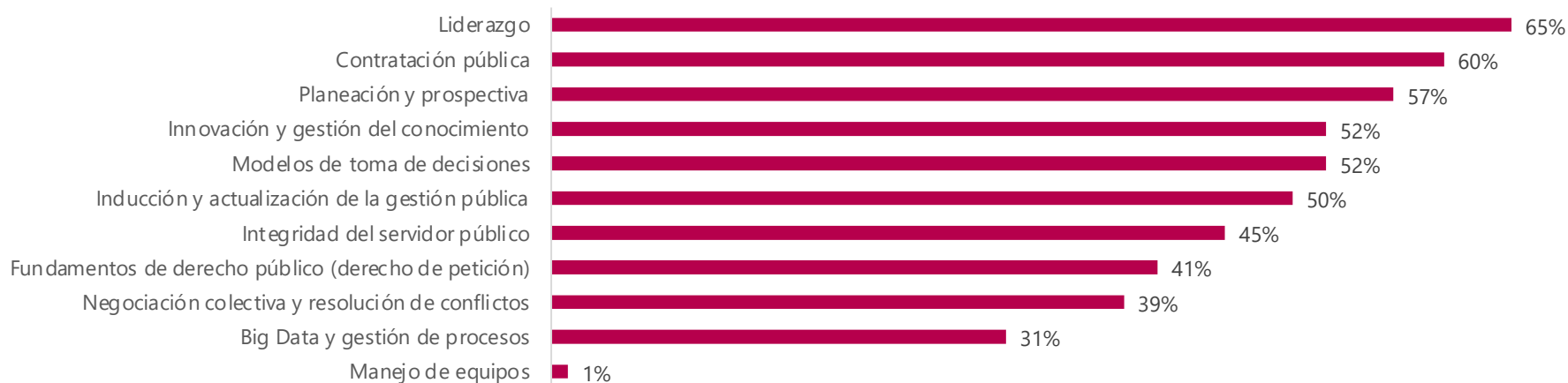
De acuerdo con lo reportado en las encuestas, para el eje 4 del PIC se deben priorizar los siguientes temas: **Comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo, código de integridad y manejo del tiempo.** Adicionalmente, se prioriza en cumplimiento a los lineamientos establecidos por el MIPG: **Gobernanza para la paz**





Temáticas asociadas al Eje Nivel Directivo

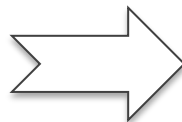
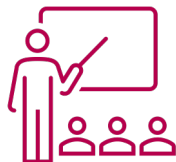
De acuerdo con lo reportado en la encuesta de Identificación de **Necesidades de Bienestar y Capacitación**, para el eje Nivel Directivo del PIC se deben priorizar los siguientes temas: **Liderazgo, contratación pública y planeación prospectiva**. Al hacer parte de los acuerdos colectivos de 2019, también se incluye **habilidades blandas**. Estas actividades se desarrollarán en el marco del Proyecto Líderes DANE 2022



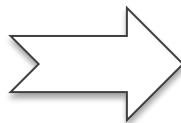


Articulación con otros planes

**El Plan Institucional de
Capacitación PIC 2022
se articula con:**



El eje de sensibilización y
capacitación del Plan de
Seguridad y Salud en el Trabajo



Plan de Bienestar Social e
Incentivos



Necesidades de fortalecimiento del programa de inducción y reinducción institucional

El programa de inducción y reinducción institucional en 2022 va a considerar las siguientes situaciones:

- ✓ Socialización de la inducción virtual alojada en la pagina Web: <https://www.dane.gov.co/files/induccion-institucional/index.html>
- ✓ Realizar una jornada de reinducción institucional por lo menos cada dos años, en atención al literal b del artículo 7 del decreto ley 1567 de 1998.
- ✓ Capacitar a los servidores del DANE en las temáticas que se consideren relevantes, en ocasión al cambio de gobierno que se prevé a partir del 7 de agosto de 2022.

4

Bienestar social e incentivos

Actividades de bienestar

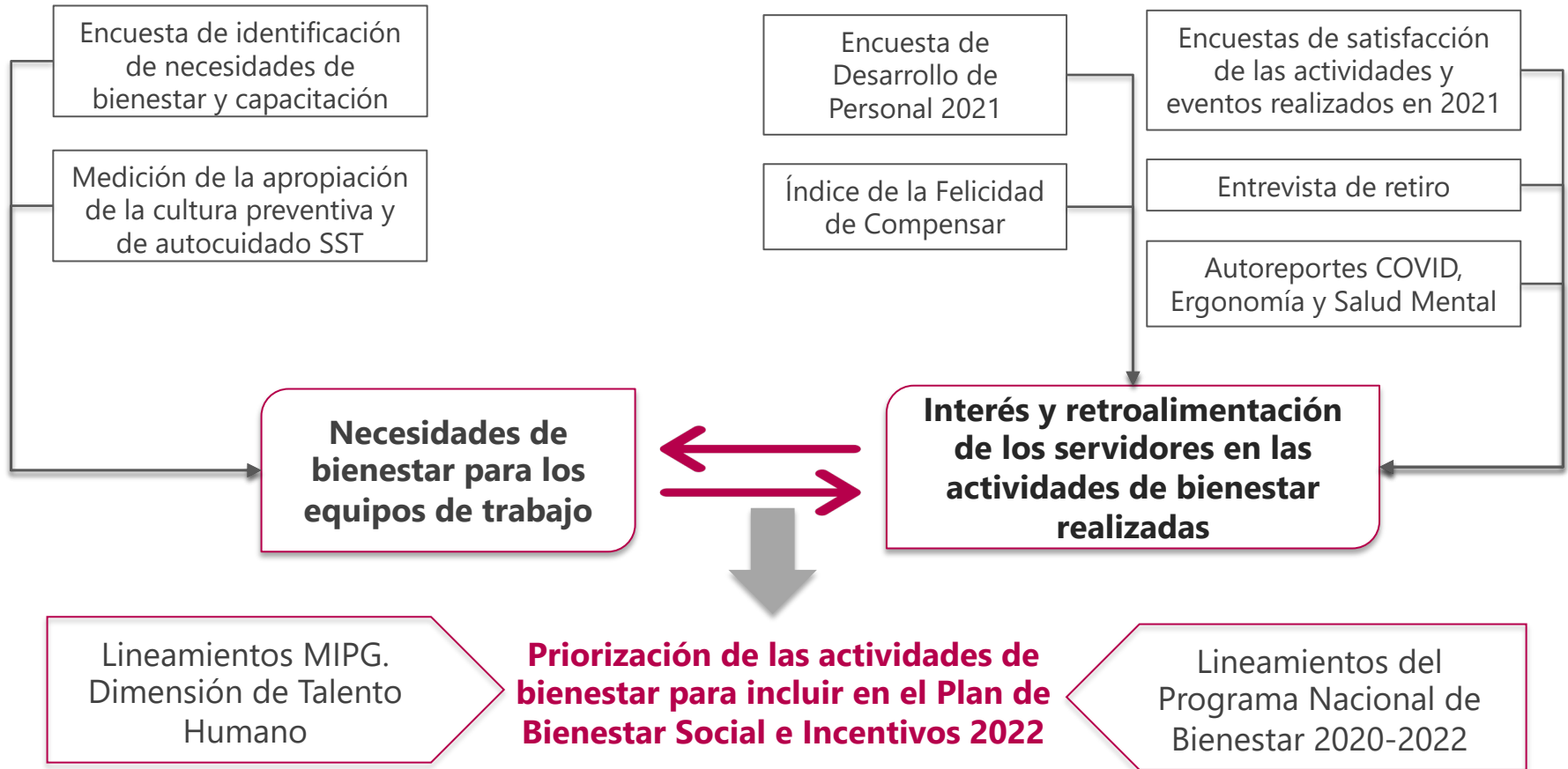


El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia



Priorización de las necesidades de bienestar





Eje 1 Equilibrio psicosocial

Eje 1.A. Factores psicosociales

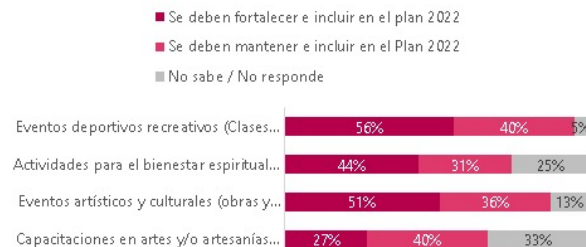
De acuerdo con lo reportado en las encuestas, para el eje 1.A. del Plan de Bienestar Social e Incentivos, los temas a priorizar son los siguientes:

- Eventos deportivos recreativos (entrenamientos funcionales, rumba, cardio boxing, etc.).
- Actividades para el bienestar espiritual (yoga, meditación, etc.)
- Capacitaciones en artes y/o artesanías.
- Reconocimiento de días especiales (día de la familia, día de la niñez y la recreación, día del servidor público)
- Desvinculación asistida

Interés servidores Encuesta de Desarrollo de Personal



Reporte encuesta de Identificación de necesidades de Bienestar y Capacitación



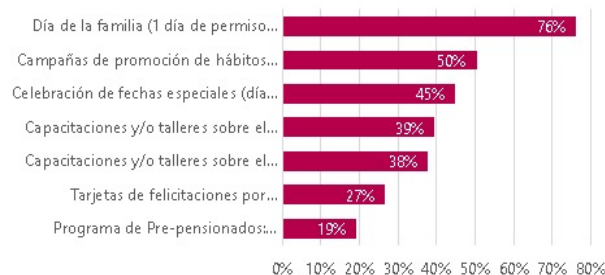


Eje 1.B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar

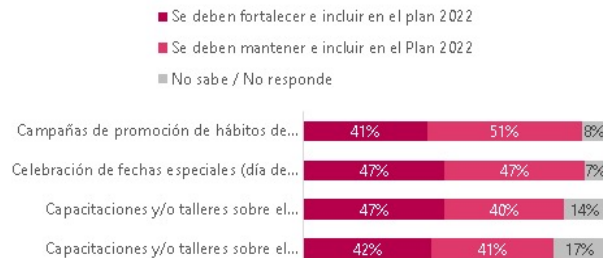
De acuerdo con lo reportado en las encuestas, para el eje 1.B. del Plan de Bienestar Social e Incentivos se deben priorizar los siguientes temas:

- Desarrollar campañas de promoción de hábitos de vida saludable.
- Conmemoración de fechas especiales (día de la secretaria, del conductor, de la mujer, del hombre, etc.).
- Realizar las actividades de manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales.

Interés servidores Encuesta de Desarrollo de Personal



Reporte encuesta de Identificación de necesidades de Bienestar y Capacitación



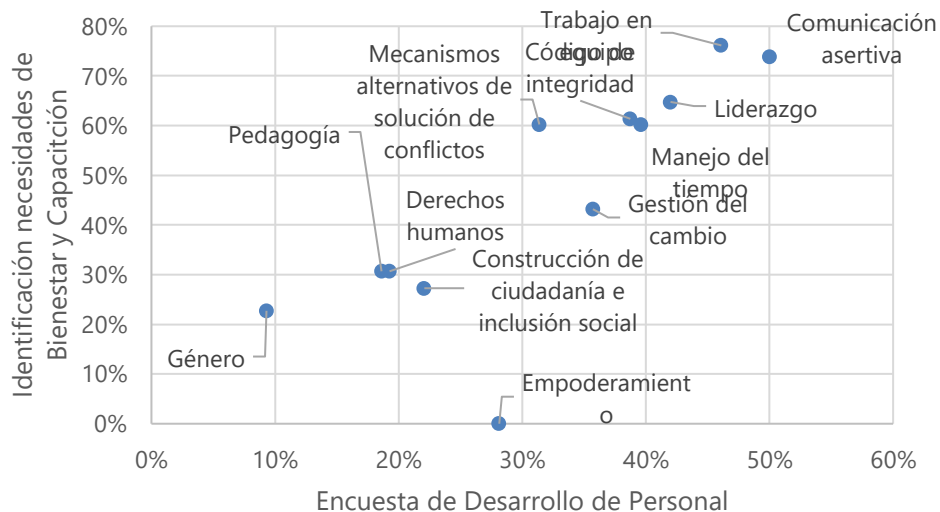


Eje 1.C. Calidad de vida laboral

Este eje se trabaja de manera transversal con el eje 4 del Plan Institucional de Capacitación y el SST).

De acuerdo con lo reportado en las encuestas, para el Eje 1.C del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se deben desarrollar actividades enfocadas en:

- Comunicación asertiva.
- Trabajo en equipo
- Liderazgo.
- Manejo del tiempo.





Eje 1.C. Calidad de vida laboral

De acuerdo con lo reportado en las encuestas, para el Eje 1.C del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se deben desarrollar acciones tendientes a mejorar el clima laboral para continuar con los aspectos que se han fortalecido:

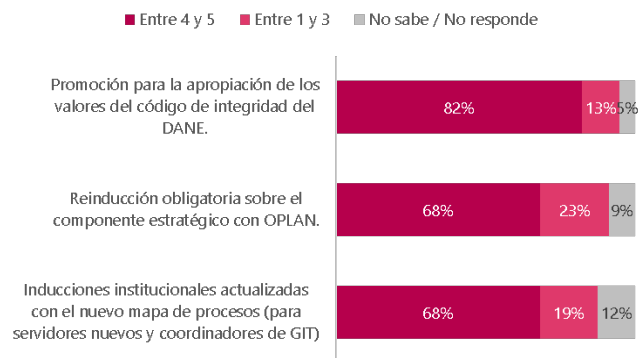
Plan de Bienestar Social e Incentivos

Sobre el Plan de Bienestar Social e Incentivos del DANE del 2021, por favor indique



Actividades de fortalecimiento Orientación Organizacional:

Calificación de la pertinencia de las actividades implementadas por el DANE.





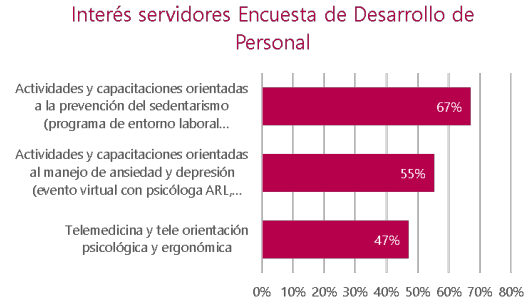
Eje 2. Salud mental

De acuerdo con lo reportado en las encuestas, para el Eje 2 del Plan de Bienestar Social e Incentivos se deben priorizar los siguientes temas:

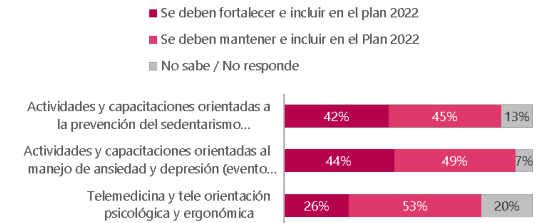
- Prevención del sedentarismo.
- Manejo de la ansiedad y la depresión.
- Telemedicina y tele orientación

*Estas actividades se desarrollan de manera virtual debido a la situación actual por el COVID-19.

Actividades de promoción de la salud mental



Reporte encuesta de Identificación de necesidades de Bienestar y Capacitación





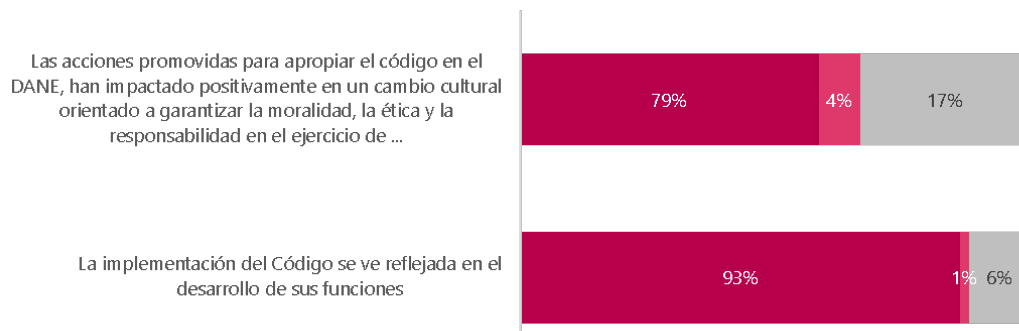
Eje 3. Convivencia social

De acuerdo con lo reportado en las encuestas, para el Eje 3 del Plan de Bienestar Social e Incentivos se deben priorizar la divulgación del Código de Integridad del DANE para mantener el alcance e impacto obtenido con las actividades desarrolladas.

Código de integridad

En relación con el Código de Integridad del DANE, por favor indique

■ SI ■ NO ■ No sabe / No responde

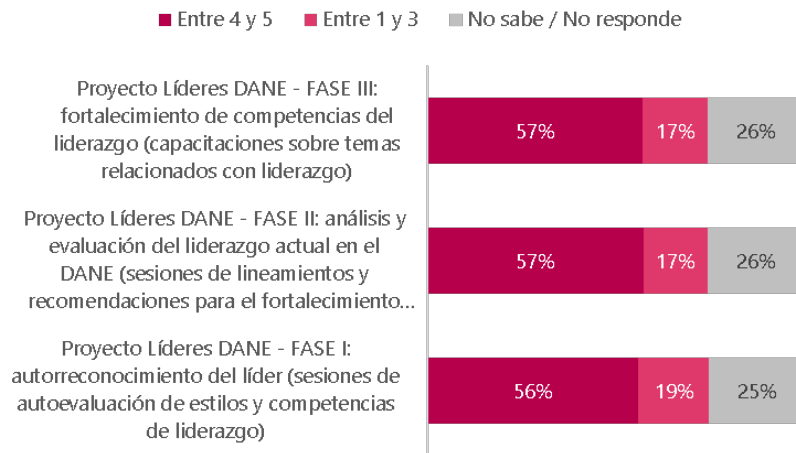


Eje 3. Convivencia social
Proyecto Líderes DANE

De acuerdo con lo reportado en las encuestas, para el Eje 3 del Plan de Bienestar Social e Incentivos se debe priorizar la continuación de la implementación del Proyecto Líderes DANE, articulado con el PIC.

Fortalecimiento Estilo de Dirección:

Calificación de la pertinencia de las actividades implementadas por el DANE

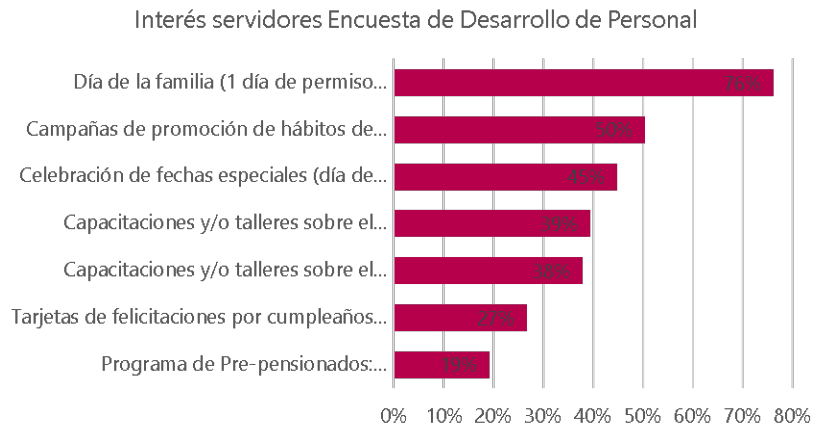




Eje 3. Convivencia social Programa de Pre - Pensionados

De acuerdo con lo reportado en las encuestas, para el Eje 3 del Plan de Bienestar Social e Incentivos se debe priorizar el desarrollo de actividades enfocadas en el programa de Pre – Pensionados para generar un mayor impacto en este grupo objetivo.

Actividades de promoción de la calidad de vida laboral





Eje 3. Convivencia social

Programa de integridad y gestión del conflicto de interés

Divulgar y promover la Política de Integridad Pública DANE, a través de acciones de comunicación interna que propendan su adopción y apropiación por parte de los servidores y contratistas de la Entidad.

Esta Política contiene los temas:

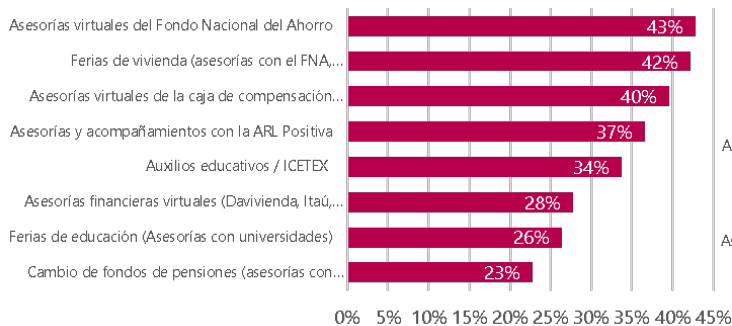
- Código de Integridad DANE.
- Lineamientos institucionales para la Gestión e Identificación del Conflicto de Intereses.

Eje 4. Alianzas interinstitucionales

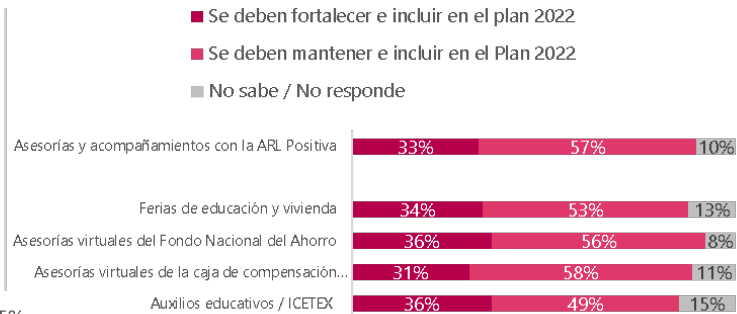
De acuerdo con lo reportado en las encuestas, para el Eje 4 del Plan de Bienestar Social e Incentivos se debe priorizar el desarrollo de actividades enfocadas en asesorías virtuales del Fondo Nacional del Ahorro, ferias de vivienda y las asesorías virtuales de la caja de compensación familiar.

Actividades realizadas por medio de alianzas institucionales

**Interés servidores
Encuesta de Desarrollo de Personal**



**Reporte encuesta de Identificación de
necesidades de Bienestar y Capacitación**





Eje transversal. Transformación digital

Este eje se ejecuta de manera articulada con la inducción institucional, el eje 1 del PIC gestión del conocimiento y el eje 3 de transformación digital.

Se desarrollarán acciones como:

- Convocatorias cuando aplique.
- Registro del proceso de inscripción
 - asignación de cupos.
- Registro de asistencia cuando aplique.
- Grabaciones y material audiovisual cuando aplique.

4

Bienestar social e incentivos

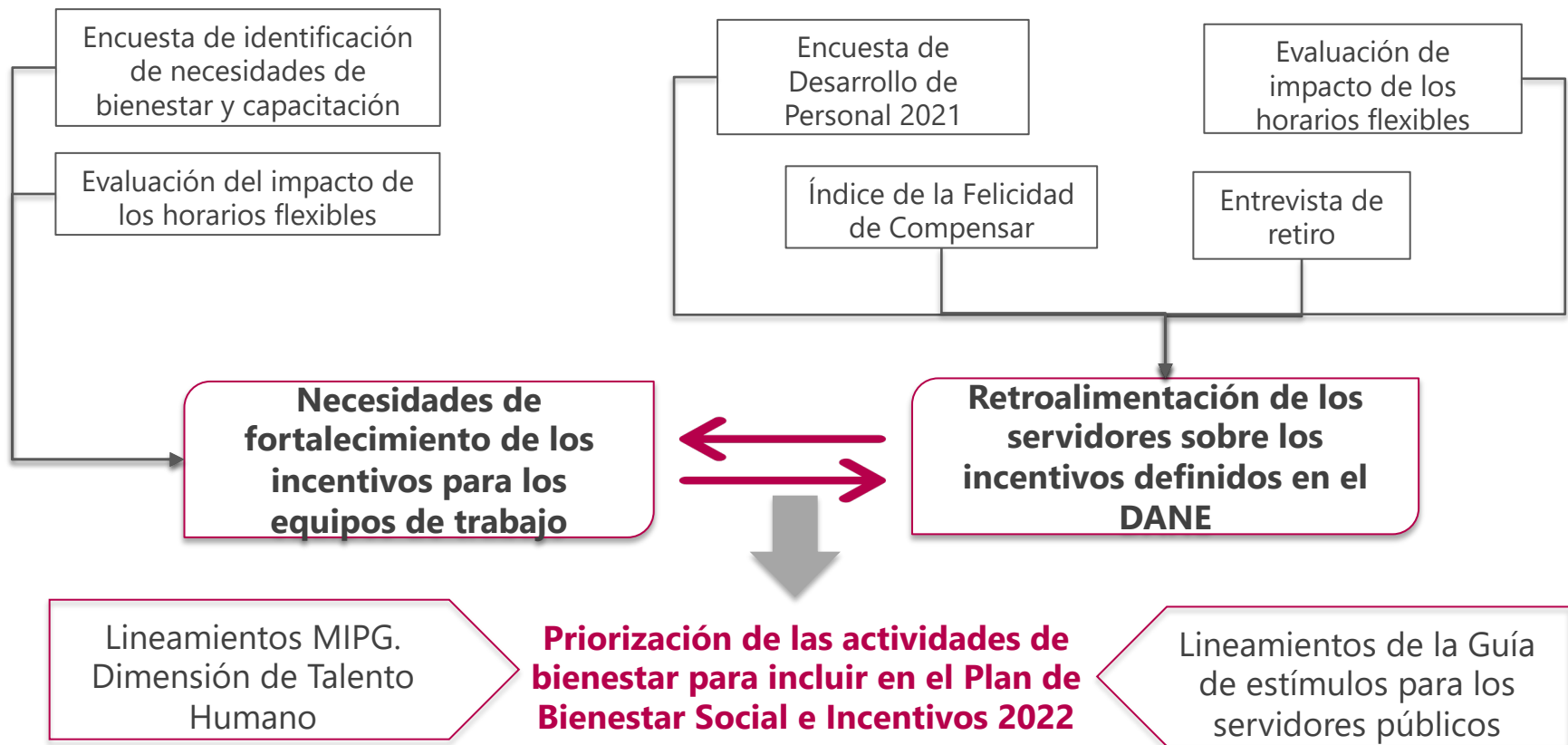
Incentivos



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

Necesidades de fortalecimiento: incentivos



Necesidades de fortalecimiento: Incentivos

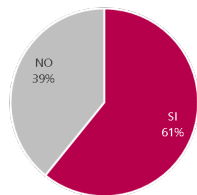
De acuerdo con lo reportado en la encuesta de desarrollo de personal, y a pesar de contar con un alto porcentaje de servidores que conoce el Sistema de Capacitación, bienestar social, estímulos e incentivos, es necesario continuar con su socialización para fortalecer su conocimiento y apropiación, sobre todo con lo relacionado a los incentivos correspondientes a Permiso de docencia, Reubicaciones y Sala de lactancia.

Conocimiento del sistema de capacitación, bienestar social, estímulos e incentivos del DANE

Al preguntar en la Encuesta de Desarrollo de Personal si conoce la Resolución 0349 del 2021 por la cual se actualiza el sistema de capacitación, bienestar social, estímulos e incentivos en DANE, el 61% manifiesta que sí la conoce, lo cual representa un aumento de un 22% respecto a 2020.

Las estrategias de socialización fueron interrumpidas debido a la contingencia informática presentada en noviembre de 2021.

¿Conoce la resolución 0349 de 2021?



Conoce los incentivos no pecuniarios y pecuniarios establecidos en la Resolución 0349 del 2021



5

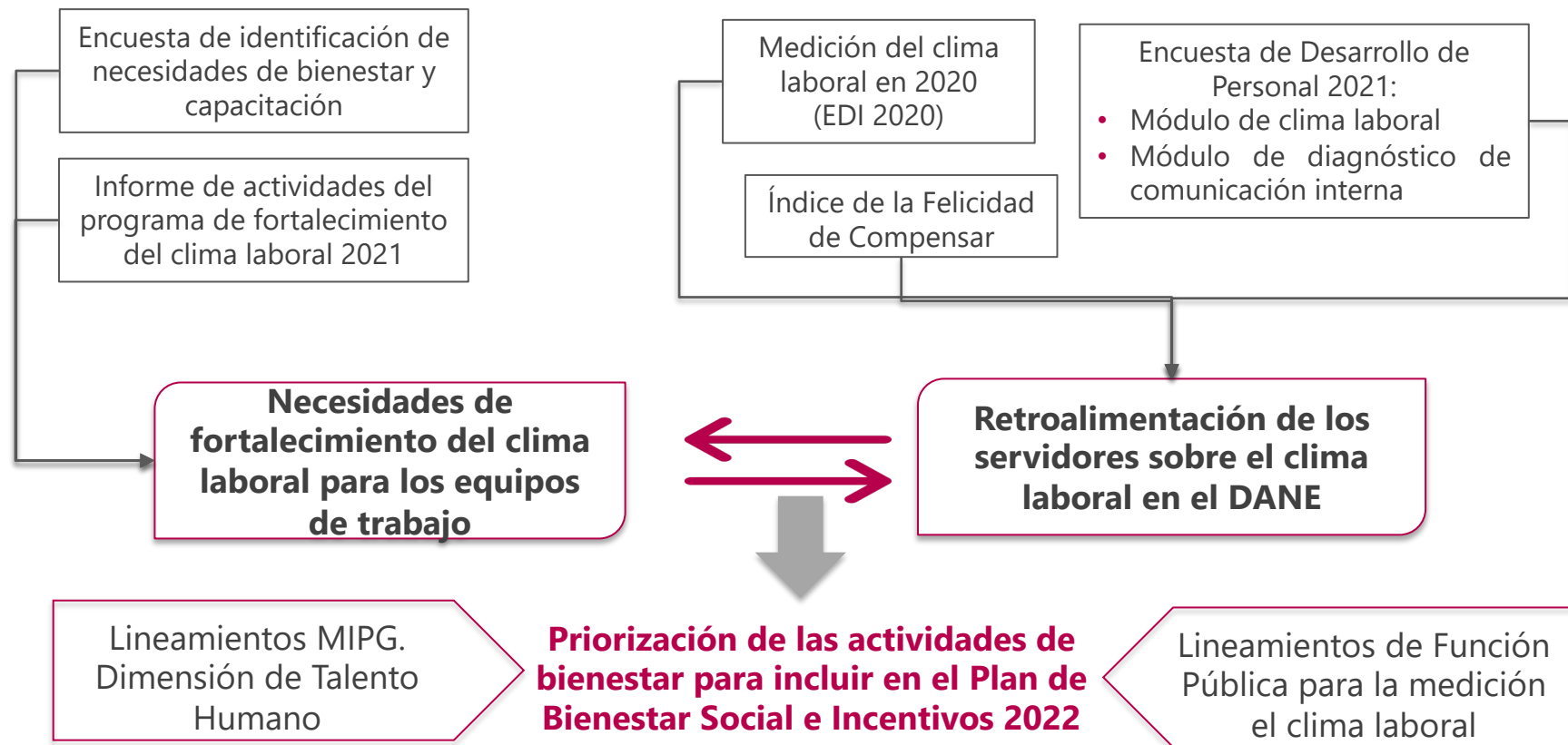
Clima Laboral



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

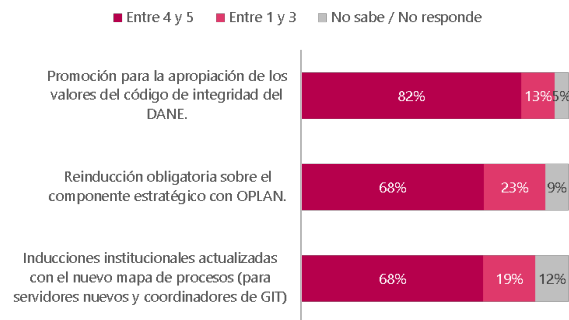
Necesidades de fortalecimiento del Clima Laboral del DANE



Orientación organizacional

Las actividades para fortalecer la variable de orientación organizacional se ejecutarán en articulación con el eje de Inducción y Reinducción del Plan Institucional de Capacitación.

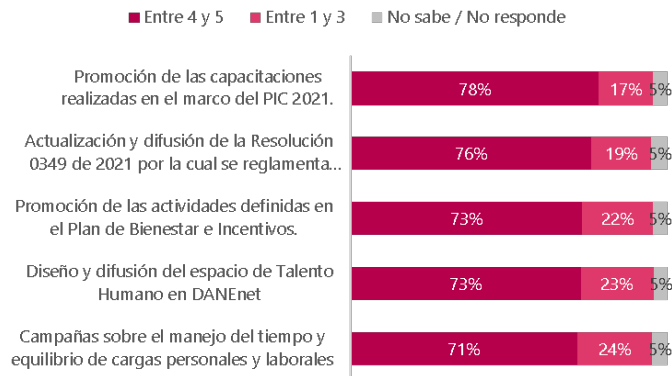
Actividades de fortalecimiento Orientación Organizacional: Calificación de la pertinencia de las actividades implementadas por el DANE.



La administración del talento humano

De acuerdo con lo reportado en la encuesta de desarrollo de personal es necesario fortalecer las campañas sobre el manejo del tiempo y equilibrio de cargas personales y laborales.

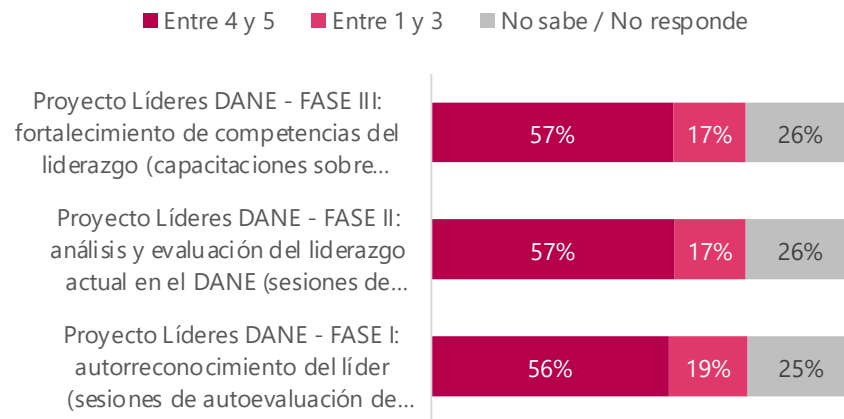
Fortalecimiento Administración del Talento Humano: Calificación de la pertinencia de las actividades implementadas por el DANE



Estilo de dirección

De acuerdo con lo reportado en la encuesta de desarrollo de personal, los servidores identifican como pertinentes las actividades implementadas en el Proyecto Líderes DANE 2021. Las acciones para fortalecer el clima laboral mediante el estilo de dirección están articuladas con el Proyecto Líderes DANE 2022 del eje directivo del PIC.

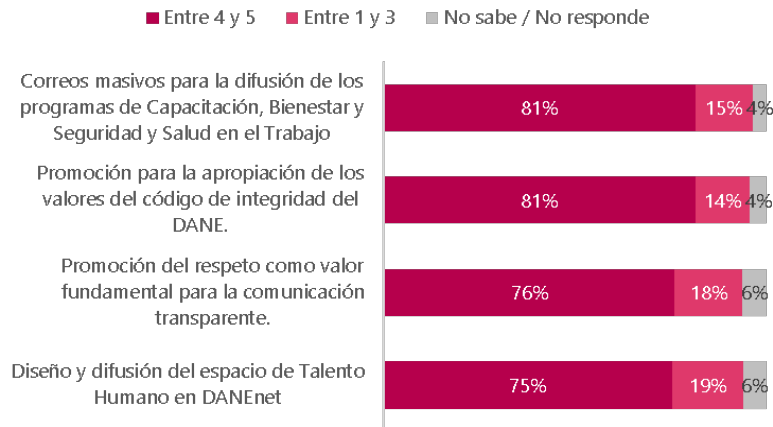
Fortalecimiento Estilo de Dirección: Calificación de la pertinencia de las actividades implementadas por el DANE



Comunicación e integración

De acuerdo con lo reportado en la encuesta de desarrollo de personal es necesario fortalecer el diseño y la difusión del espacio de Talento Humano en DANEnet.

Fortalecimiento Comunicación e integración Calificación de la pertinencia de las actividades implementadas por el DANE

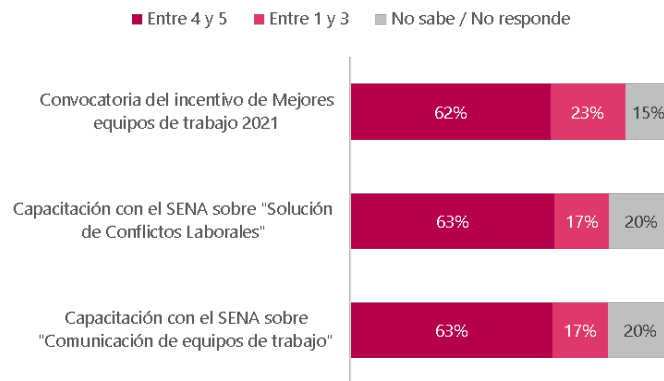


Trabajo en grupo

Las actividades para fortalecer el trabajo en equipo se implementarán articuladas con la temática de trabajo en equipo el eje 4 del Plan Institucional de Capacitación: "Probidad y ética de lo público".

Fortalecimiento Trabajo en Grupo

Calificación de la pertinencia de las actividades implementadas por el DANE

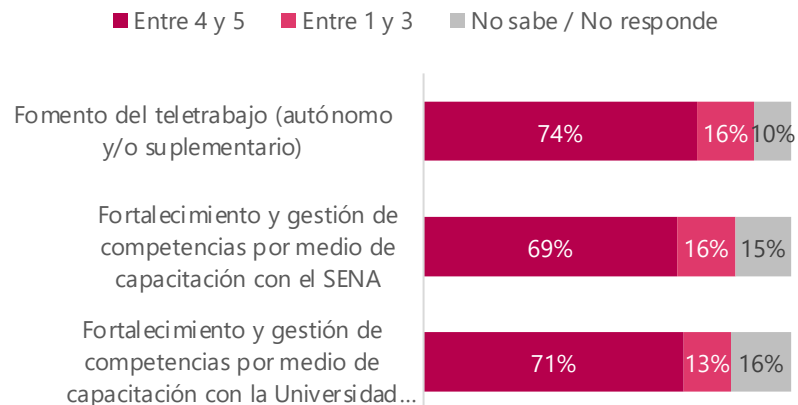


Capacidad profesional

De acuerdo con lo reportado en la encuesta de desarrollo de personal, las actividades de capacitación desarrolladas con el SENA y la Universidad Nacional de Colombia fueron pertinentes a la hora de fortalecer la capacidad profesional. El desarrollo de este tipo de capacitaciones se ejecutará en 2022 conforme al Plan Institucional de Capacitaciones.

Fortalecimiento Capacidad profesional

Calificación de la pertinencia de las actividades implementadas por el DANE





Necesidades de fortalecimiento del Clima Laboral del DANE

Medio ambiente físico

Las actividades de medio ambiente físico se articulan con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo de la siguiente forma:

- Promoción de teletrabajo
- Inspección en el puesto de trabajo
- Recomendaciones para el puesto de trabajo en casa
- Fisiotips
- Inspecciones periódicas de seguridad (botiquines, extintores, higiene y aseo, etc.)
- Recomendaciones de medio ambiente físico por Protocolo de Bioseguridad COVID-19

6

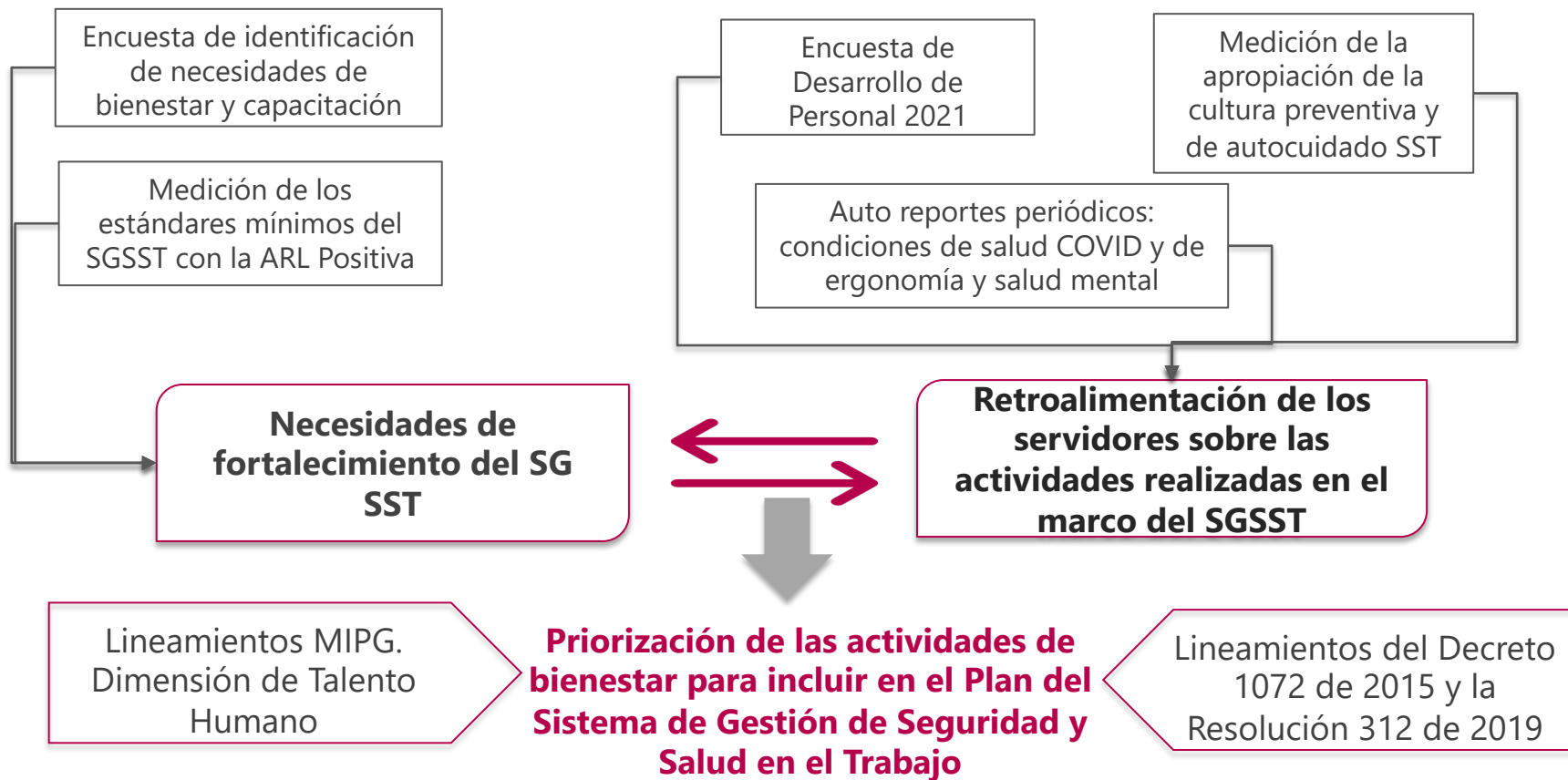
Necesidades de fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SST



El futuro
es de todos

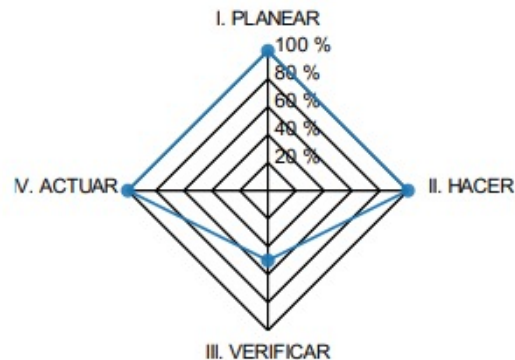
Gobierno
de Colombia

Necesidades de fortalecimiento del SGSST



Autoevaluación de estándares mínimos del SG - SST

De acuerdo con la medición del 2 de diciembre de 2021 realizada con el apoyo de la ARL Positiva mediante la verificación del cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se evidencio un nivel de implementación ACEPTABLE con una puntuación de 97.50%.



97,5% ACEPTABLE

CICLO	RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	PORCENTAJE DEL CICLO OBTENIDO
PLANEAR	25,00%	25,00%	100,00%
HACER	60,00%	60,00%	100,00%
VERIFICAR	5,00%	2,50%	50,00%
ACTUAR	10,00%	10,00%	100,00%
TOTAL	100%	97,50%	97,50%



Líneas a fortalecer en el SG -SST para el 2022

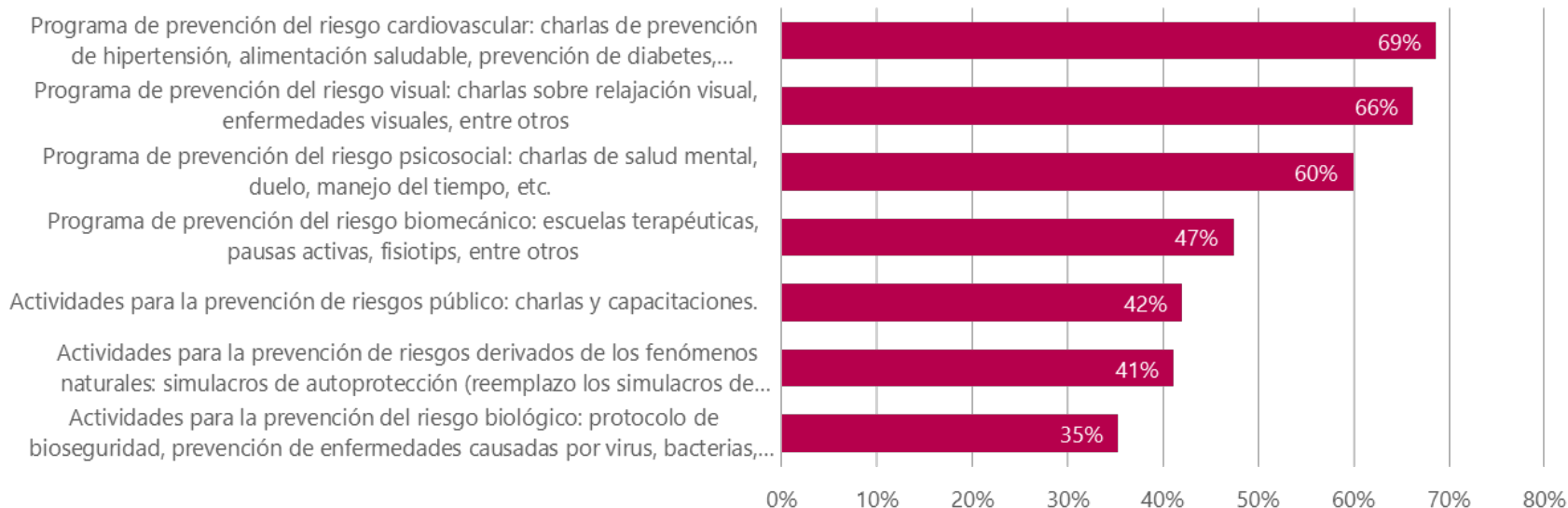
Conforme a lo reportado en la Encuesta de Desarrollo de Personal, los servidores y colaboradores de la entidad manifestaron que líneas se debían fortalecerse del SGSST para el año 2022. El 47% manifestó que todas las líneas deben fortalecerse por igual y el 18% que se debe dar prioridad a la medicina preventiva y del trabajo.





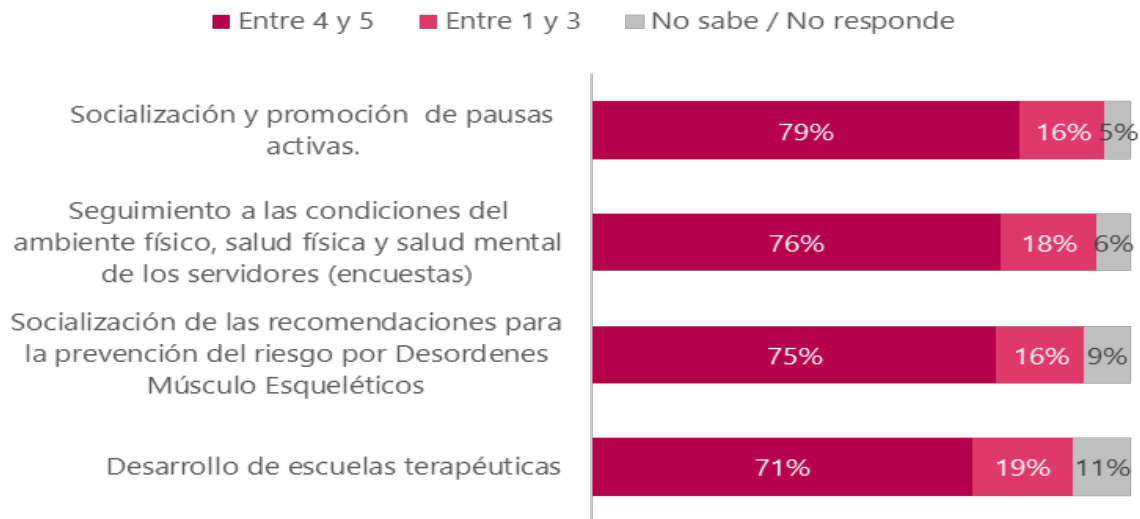
Medicina preventiva y del trabajo

Conforme a lo reportado en la Encuesta de Desarrollo de Personal, las actividades que mayor interés generan entre los servidores y colaboradores de la entidad son las del programa de prevención del riesgo cardiovascular, las de prevención del riesgo visual y las de prevención del riesgo psicosocial.



Fortalecimiento del medio ambiente físico

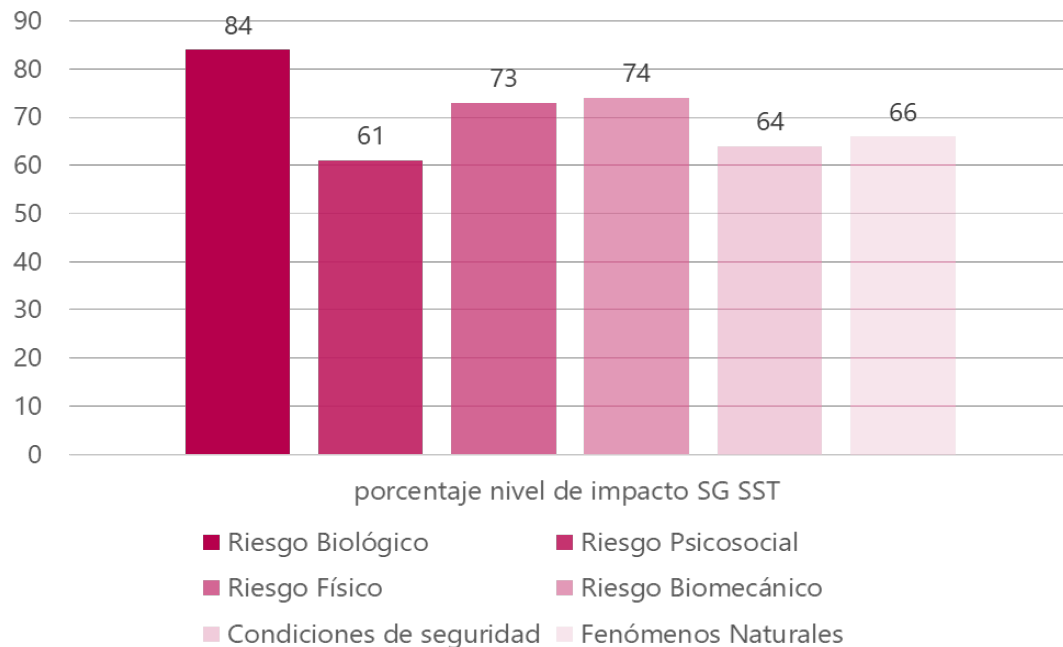
Respecto a la calificación de los servidores y colaboradores del DANE sobre la pertinencia de las actividades implementadas para fortalecer el medio ambiente físico. La actividad con un mayor nivel de satisfacción fue la socialización y promoción de pausas activas, seguida del proceso de seguimiento y acompañamiento a las personas que se identifican con condiciones de salud..





Medición del impacto de las acciones implementadas en el SG-SST DANE FONDANE 2020-2021

Siguiendo la metodología para la formulación de una línea base de indicadores del DANE, se identificó el nivel de impacto de las actividades de Seguridad y Salud en los trabajadores y contratistas del DANE - FONDANE así:



Gracias



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia