

Plan Estratégico de Gestión Humana

2019-2022

Versión 2

- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - Plan Institucional de Capacitación (PIC)
 - Plan de Bienestar social e Incentivos
- Plan Anual de Vacantes/Plan de Previsión de Recursos Humanos

Contenido

1. MARCO NORMATIVO	5
2. OBJETIVOS.....	9
2.1 Objetivo General.....	9
2.2 Objetivos Específicos	9
3. DIAGNÓSTICO	10
3.1 Dimensión Social	11
3.2 Dimensión Política.....	13
4. COMPOSICIÓN PLANTA DE PERSONAL- DANE.....	21
5. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES DEL DANE.....	23
6. DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	30
7. NIVEL DE MADUREZ DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	32
8. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE DESARROLLO DE PERSONAL.....	34
9. INDICADORES Y METAS POR OBJETIVO ESPECÍFICO VIGENCIA 2019-2022.....	51
10. ESTRATEGIAS.....	53
11. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	54
12. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	55
12.1. Objetivo general del SG-SST.....	56
12.2. Objetivos específicos del SG-SST	56
12.3. Áreas de Intervención en SST	57
12.3.1. Medicina preventiva y del Trabajo	57
12.3.2. Higiene y Seguridad Industrial.....	58
12.3.3. Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.....	59
12.3.4. Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias	60
12.3.5. Seguimiento y acompañamiento a los comités	61
13. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	62
13.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	64
13.2. OBJETIVOS DE GESTIÓN	64

14.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	82
14.1.	Áreas de Intervención y programas de Bienestar e Incentivos	82
14.2.	Área de Protección y Servicios Sociales.....	84
14.3.	Área de Calidad de Vida laboral	85
14.4.	Incentivos.....	87
15.	PLAN ANUAL DE VACANTES/PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.	89
16.	ALIANZAS INSTITUCIONALES.....	92
17.	CRONOGRAMA ACTIVIDADES VIGENCIA 2019	94
18.	GLOSARIO.....	104
19.	SIGLAS.....	108
20.	BIBLIOGRAFÍA.....	109

INTRODUCCIÓN

La sociedad colombiana necesita entidades gubernamentales confiables y eficaces que proporcionen respuestas a las necesidades de su entorno, que incorporen los principios de la administración pública a través del desarrollo de las competencias, capacidades técnicas y vocación de servicio del talento humano siendo determinante para lograr la satisfacción de los ciudadanos.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Área de Gestión Humana del DANE formula el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2019-2022 con base en el autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión donde se consideró entre otros, la visión del empleo público por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico –OCDE y del Banco Interamericano de Desarrollo–BID-, los resultados obtenidos, la medición del Clima Laboral y la normatividad que rige su funcionamiento.

El Plan Estratégico reconoce la gestión del capital humano como uno de los pilares estratégicos, lo cual permitirá que la Entidad logre apalancar los procesos de modernización, favorecer la gestión del cambio, a través de la motivación, la satisfacción y el manejo de situaciones de conflicto, incertidumbre y riesgo psicosocial que resultan de todo proceso de cambio; igualmente deberá retener y desarrollar los talentos necesarios para la excelencia y el liderazgo institucional, lo que pretende afianzar los lazos de la relación laboral entre los servidores y la alta dirección.

En ese sentido la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida laboral, como conceptos asociados al bienestar, son apalancadores fundamentales de la Gestión Estratégica del Talento Humano por cuanto impactan en la motivación, la identidad corporativa, y el compromiso de los funcionarios con la misión de la Entidad.

Así mismo, el Área de Gestión Humana de la Entidad deberá cumplir un papel estratégico dentro de la organización, donde se le brinde un empoderamiento mucho más allá de cumplir labores netamente administrativas, lo cual se verá reflejado en un trabajo mancomunado a nivel nacional.

1. MARCO NORMATIVO

La normativa del Área de Gestión Humana proporciona las bases sobre las que se implementan los procedimientos y las actividades que se desarrollan.

NORMATIVA	TEMA	RESPONSABLE
Resolución 2400 1979	Por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 2013 1986	Por el cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 1016 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones; El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.	Talento Humano Servicios Administrativos
Decreto 1772 1994	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.	Talento Humano Servicios Administrativos
Decreto 1295 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 2644 1994	Por el cual se expide la tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 93 1998	Articular el plan de emergencias con los lineamientos de la política nacional en atención de desastres.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Creación del Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional de Capacitación
Ley 776 del 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1607 2002	Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 256 2004	Por medio de la cual se reglamenta la conformación, capacitación y entrenamiento para las brigadas contraincendios de los sectores energético, industrial, petrolero, minero, portuario, comercial y similar en Colombia.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo

NORMATIVA	TEMA	RESPONSABLE
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Servicios Administrativos/ Vinculación y Carrera
Ley 1010 del 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 2346 2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 1401 2007	Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 2646 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 1457 2008	Funcionamiento del comité paritario de salud ocupacional en las empresas	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 1221 del 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Decreto 884 de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo	Programa de Bienestar
Ley 1221 del 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Decreto 2842 DE 2010	Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP	Servicios Administrativos
Ley 1503 del 2011	Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 2923 2011	Mantener actualizada la matriz de identificación de peligros para encaminar las acciones preventivas y correctivas a los riesgos prioritarios.	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 652 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 1562 del 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 1221 del 2008 Decreto 884 del 2012	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones	Talento Humano

NORMATIVA	TEMA	RESPONSABLE
Decreto 723 2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 2851 2013	Elaboración del plan estratégico de seguridad vial.	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1352 2013	Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1477 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio	Programa de Bienestar
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución No. 20161000022145	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución 1111 del	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema De Gestión en Seguridad Y Salud en el
Resolución 390 del 2016	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación	Plan Institucional de Capacitación

NORMATIVA	TEMA	RESPONSABLE
Ley 1857 del 26 de 2016	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Resolución 20171010071025 de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017	El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público,	Vinculación y Carrera
Ley 1822 de 2017	Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Decreto 894 de 2017	Artículos 1 y 2 Plan Institucional de capacitación.	Desarrollo de personal
Decreto 1011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación y Carrera

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Liderar las actividades que permitan la disponibilidad del talento humano, el fortalecimiento, bienestar y desarrollo profesional de los servidores del DANE, para contribuir al cumplimiento de la misión, visión, plan de gobierno, objetivos institucionales y las metas del plan estratégico institucional 2019-2022 "DANE información para todos".

2.2 Objetivos Específicos

- ✓ Alinear las necesidades del Recursos humano con las metas y objetivos institucionales, así como las aspiraciones personales y profesionales de los servidores.
- ✓ Actualizar las herramientas requeridas para la administración del talento humano que contribuyan al fortalecimiento institucional.
- ✓ Aumentar las competencias misionales y habilidades de los servidores, ejecutando el plan institucional de capacitación de acuerdo con las necesidades de la entidad.
- ✓ Promover una cultura organizacional fundamentada en la gestión del conocimiento.
- ✓ Propender por el bienestar y la seguridad de los servidores públicos en entornos saludables para hacer del DANE el mejor lugar para trabajar.
- ✓ Integrar el sistema de almacenamiento de información de la planta de personal que permita administrar el talento humano

3. DIAGNÓSTICO

En el mes de julio de 2018, el Departamento Administrativo de la Función Pública, -DAFP- oficializó la *Política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano* para las entidades y organismo públicos. El documento matiza algunas reflexiones importantes sobre el estado actual del empleo público en Colombia a partir de su relación sistémica con el Estado y la Sociedad, y posteriormente establece las líneas gerenciales sobre las cuales se deberá articular la Función Pública durante los próximos diez años, con el fin de transformarla en un componente estratégico de las organizaciones, que contribuya efectivamente en el cumplimiento de sus propósitos misionales.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico –OCDE- (2014) y el Banco Interamericano de Desarrollo –BID-, (2014) han documentado el valor estratégico de la Gestión del Talento Humano en las organizaciones con el fin de consolidar una fuerza de trabajo capacitada, adecuadamente recompensada y motivada en la prestación del servicio. La orientación de este trabajo implica situar las necesidades del personal en medio de la reflexión gerencial, como tarea continua y articulada con el fortalecimiento del sistema de mérito para la vinculación de personal y con un sistema de evaluación de desempeño claro, riguroso y eficaz, y que tenga capacidad de ofrecer mejores resultados en la prestación del servicio para el país y sus ciudadanos.

Pensar el empleo público como un componente estratégico de las organizaciones públicas implica situarlo dentro de un contexto vital, al cual responde y sobre el cual actúa con el fin garantizar la administración del orden social. Para contextualizar el problema del empleo público, el DAFP propone incluir dimensiones de análisis desde las cuales es posible pensarlo: social, política. Desde este enfoque es posible reconocer que el sistema de empleo público es cruzado por múltiples demandas provenientes de la ciudadanía, los grupos organizados, las fuerzas económicas y el sistema político, que rompen con la perspectiva de una Administración Pública auto referenciada.

3.1 Dimensión Social

El sistema de empleo público cumple esencialmente una función social, y es sobre esta dimensión que la gestión administrativa busca asegurar la satisfacción de la ciudadanía como usuaria de sus servicios. Una organización moderna, receptiva y sensible a las necesidades sociales requiere de un personal competente para analizar y buscar soluciones efectivas, técnicas e innovadoras a los problemas públicos que se sitúan en escenarios concretos de la vida social. Actualmente, el DANE aspira convertirse en una fuente Global de Información, útil, disponible y abierta a todas las personas que requieran de esta, pero también, en una entidad con presencia en lo Local, a través de un sistema institucional lo suficientemente capaz de acercarse a los territorios con el fin de contribuir en la construcción de un “Estado moderno” en las regiones más apartadas.

El ejercicio político en los territorios debe acompañarse de un completo marco de información para la toma de decisiones, sin negar sus particularidades y las condiciones propias en que coexisten sus habitantes. Las estadísticas deben ampliar su campo interdisciplinario y tejer redes de información que permitan articular lo local, lo nacional y lo global, dejando un rastro de reconocimiento de las culturas y de respeto por la diversidad. En el marco de la construcción de políticas incluyentes y efectivas, es preciso alejarnos poco a poco del papel victimizante de las estadísticas, al desconocer históricamente realidades que hasta el momento parecían ajenas, con el propósito de visibilizar la participación de una pluralidad de actores en la vida social, que habían sido homogeneizados.

Hoy en día la información estadística debe articularse con el avance de la investigación científica en la construcción de redes globales de conocimiento, escenario dentro del cual el DANE se propone ir más allá de la simple producción del dato y reconocerse como un productor de información, y un actor fundamental para el progreso investigativo del país.

La producción y difusión de información estadística, así como el diseño de instrumentos para coordinar y regular su producción por parte de otras entidades, requiere en un amplio sentido del trabajo coordinado de personas calificadas en el levantamiento, procesamiento, análisis, diseño, planeación y difusión de la información a cargo del DANE. En este sentido, fortalecer la capacidad de la producción Estadística implica paralelamente incrementar la capacidad del

recurso humano encargado de producir dicha información, siendo este el recurso más importante con que cuenta la entidad.

Si bien, el Sistema de empleo Público se desenvuelve dentro de un marco normativo específico, guarda una estrecha relación con las condiciones del mercado laboral en general y con la economía nacional, siempre que el Estado es una fuente importante de aprovechamiento de la fuerza laboral en el cual se invierte cerca del 13% del gasto público (DAFP, 2018). El empleo público se integra a la política social como un medio necesario para ampliar las oportunidades de integración a la vida productiva de la población, y un mecanismo de formalización que permita promover las condiciones de empleo digno, como fuente de ingresos suficiente, equitativa y continua que contribuya a mejorar la calidad de vida de cerca de 1,2 Millones de personas que trabajan actualmente en las instituciones públicas y que representa el 2.4% de la población actual (DAFP, 2018).

De acuerdo con el DAFP (2018), la mayor concentración de personas se encuentra en las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, a saber, cerca de 887.482 servidores, de los cuales el 34% están vinculados al sector defensa y el 27% al sector de educación. Por su parte, el porcentaje de participación del DANE en el total nacional corresponde solamente al 0.13% equivalente a 1158 servidores vinculados.

De acuerdo con lo observados por el DAFP, las necesidades de personal en las organizaciones han venido en ascenso, pese a que hoy se cuenta con cerca de 170.670 empleos públicos vacantes, la mayoría en el nivel territorial. La ineficacia para proveer oportunamente las vacantes, aunado a la precariedad de los diseños organizacionales y a las deficiencias de las plantas de personal, ha llevado a optar por formas de vinculación alternativas mediante la contratación de prestación de servicios y constitución de plantas paralelas. Hoy el DANE no es ajeno a esta realidad, pues cerca del 15,5% de los cargos que integran la planta se encuentran desprovistos.

Como parte de las apuestas estratégicas del Gobierno entrante, el documento "*bases del Plan de Desarrollo Un pacto por Colombia*", considera que el acceso a las oportunidades de inclusión productiva es una de las dimensiones fundamentales en la materialización del componente "*Un pacto por la equidad*", con miramientos a reducir las brechas de desigualdad

social. Así pues, junto a las acciones específicas para el mejoramiento de los servicios públicos esenciales (salud, educación, atención a la primera infancia, etc.) y el rediseño de las políticas sociales que hacen parte de este Eje estratégico, el Gobierno propone objetivos y estrategias específicas dirigidas a garantizar el acceso a empleos dignos y fuentes de ingresos decentes, así como para garantizar la conexión de estos mercados con las poblaciones vulnerables.

Así pues, el documento incorpora 11 líneas de trabajo que además de articular objetivos de inclusión social a través del mejoramiento de la prestación de los servicios públicos, integra objetivos y estrategias

3.2 Dimensión Política

En su escrito "*Empleo Público y Corrupción en Colombia*, Hernán Darío Vergara (2011), observa una recurrencia histórica de amañar diferentes mecanismos legales y administrativos para burlar las normas de mérito de la carrera administrativa. Desde su origen, en la década de los 30's, y hasta la fecha de la publicación del documento, Hernán Vergara señala que la resistencia de los grupos políticos a la implementación de un sistema de mérito para el ingreso de personal a la Administración Pública ha visto diferentes y creativos modalidades para mantener el campo de discrecionalidad para nombrar y remover el personal de las organizaciones, y no pocas veces con el fin de favorecer la cultura del patronazgo y el compadrazgo.

Actualmente, pese al desarrollo normativo sobre la materia y la extensa regulación dispuesta para la vinculación de personal al Estado, incluyendo la doctrina del Consejo de Estado y la Corte Constitucional, la aplicación de los mecanismos de mérito sigue siendo débil. Según lo plantea Hernán Vergara (2011), la provisionalidad y la contratación de servicios cumplen hoy funciones específicas dentro de las redes clientelares y de corrupción que actúan en la Administración Pública. Ello se debe, entre otras cosas, al precario desarrollo de los concursos públicos de mérito que han conducido a una mayor recurrencia de la figura de provisionalidad en la organización con el fin de garantizar el cubrimiento de las vacantes, y por otro lado, a la permisividad en la contratación de servicios personales cuyos efectos han llevado a la formación de plantas paralelas.

En lo particular, de los cargos que conforman la planta permanente del DANE, el 95,6% corresponden a cargos de carrera administrativa, a saber 1311 cargos. De estos cargos el 25.3% han sido provisto a través de nombramientos provisionales y el 59% (776 cargos) se encuentra provisto de manera definitiva como resultado del proceso de mérito, situación que se debe principalmente al desarrollo de la Convocatoria 326 de 2015 – DANE, desarrollada por la CNSC mediante Acuerdo el 534 de 2015, y con la cual se proveyeron cerca de 634 cargos entre el 2017 y el 2018.

Hoy, pese a los esfuerzos logrados por la administración para proveer la totalidad de la planta, el 41% de los cargos de carrera continúan sin ser provistos de manera definitiva, por lo que es indispensable adelantar, dentro del periodo de Gobierno actual, un nuevo concurso abierto para su provisión a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuyo valor podría estimarse en \$ 1.638.000.000,00

Adicionalmente, el desarrollo limitado de estudios y el uso de sistemas de información precarios que permitan construir un diagnóstico oportuno y detallado de las condiciones de la planta de personal, resulta ser un factor que refuerza la injerencia de las decisiones políticas sobre la vinculación de personas al no existir claridad con respecto a las necesidades reales de personal. De esta manera, el marco de funciones, competencias y perfiles que integra el empleo público se desconecta de los objetivos institucionales, y dificulta fijar los objetivos del proceso de selección.

La identificación, análisis y evaluación de los riesgos de Corrupción inherentes al proceso de Talento Humano, son cercanos a causas de deliberación política, por cuanto es importante que los procesos de selección sean acompañados de controles efectivos, y de la participación de nuevos actores sociales en dicha tarea. Es un compromiso de la administración, rechazar rotundamente cualquier acto de corrupción que pueda poner en riesgo las metas de la organización y la reputación institucional, por lo que resulta fundamental articularse con otras entidades e instancias para garantizar la aplicación de mecanismos objetivos y procesos meritocráticos de selección, así como la publicidad y la transparencia de las actuaciones.

Dentro del ambiente político de la organización, no solo es adecuado evitar la injerencia de intereses que favorezcan el abuso de posiciones políticas para obtener beneficios particulares

y que pueden estar directamente relacionados con la conformación de redes clientelares, pues ello implicaría negar el desarrollo de procesos políticos fructíferos en la toma de decisiones, que reconozcan y permitan dar voz al conjunto de actores involucrados. En este sentido, resulta importante potenciar los medios de planeación participativa, en los que sobresalen los procesos políticos de negociación colectiva con los trabajadores con el fin de garantizar el ejercicio de los derechos sociales y colectivos.

Al respecto, el pasado 22 de octubre de 2018, se estatuyó el Sindicato Nacional de Trabajadores del Departamento Administrativo Nacional de Estadística –SINTRADANE-, registrado el 24 de octubre ante el Ministerio de trabajo como una organización Sindical de primera base. La presencia de este nuevo actor colectivo en la escena política implica incorporar nuevos mecanismos e instancias de negociación y diálogo que antes habían estado ausentes en la entidad, así como disponer de medios que puedan hacer efectivas los compromisos pactados.

Ahora bien, cambiar el modelo de operación del Talento Humano al interior de las organizaciones públicas va de la mano con una transformación cultural en la organización del trabajo, lo que implica abandonar el encajonamiento de tareas meramente formales dentro de las áreas de personal, volcadas al cumplimiento de los requisitos legales y al trámite diario e imprevisto de las situaciones administrativas. La gestión del personal en las entidades, debe partir de un ejercicio riguroso de planeación prospectiva liderado por la gerencia pública, que permita alinear las actividades de los trabajadores con los propósitos institucionales y optimizar su potencial como contribución a los procesos organizacionales.

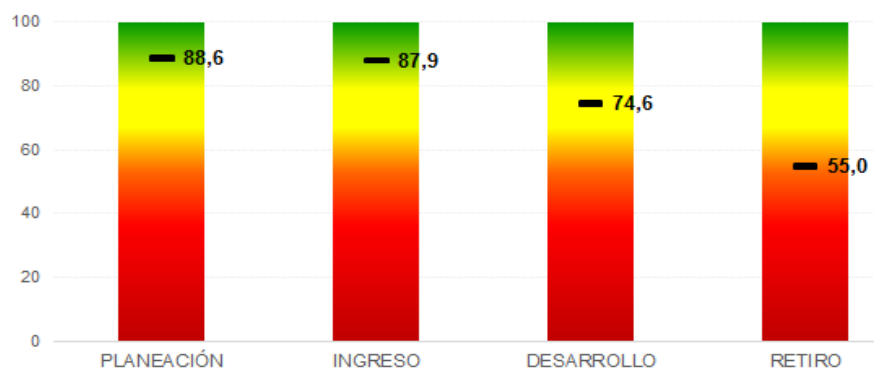
Dicha pretensión es la base teórica que soporta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- desarrollado por el DAFP, en el que el recurso humano es considerado el activo más importante con el que cuentan las organizaciones, y el factor crítico de éxito para una buena gestión orientada al logro de resultados. Observamos, en coherencia, que la materialización de esta línea de pensamiento, es plasmada a través los cuatro objetivos perseguidos por el MIPG:



Fuente MIPG

Para lograr la articulación de los objetivos propuestos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en la entidad, es importante conocer los resultados del autodiagnóstico de MIPG del Área de Talento Humano del DANE al tercer trimestre del 2018, ejercicio que arroja los siguientes resultados:

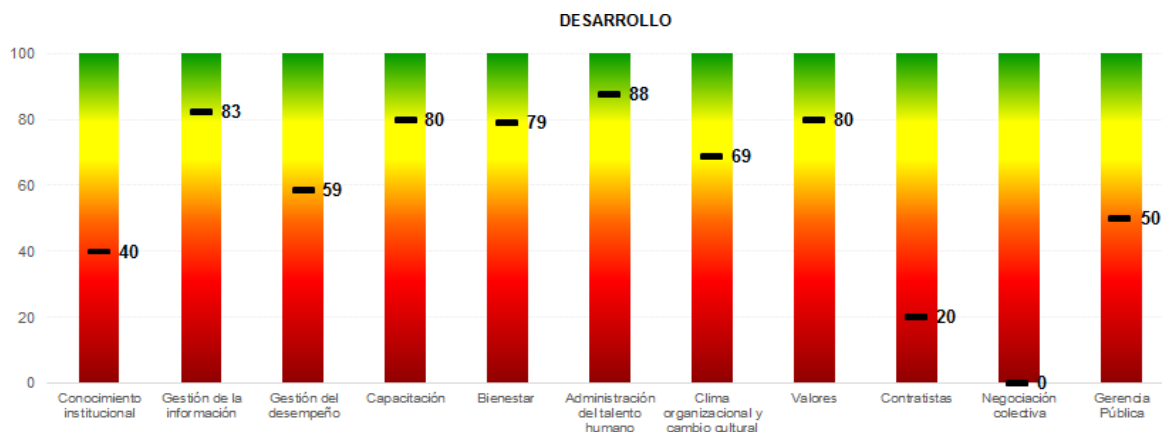
Análisis Global de Componentes



Fuente Autodiagnóstico MIPG- Talento Humano -Septiembre 2018

Los valores fortalecidos se encuentran en los elementos de planeación e ingreso, Entre tanto, las oportunidades de mejora se deben dirigir hacia los componentes de desarrollo y retiro que se detallan a continuación:

Análisis Componente Desarrollo



Fuente Autodiagnóstico MIPG- Talento Humano septiembre 2018

Los rendimientos más bajos en este componente, se concentran en el aprovechamiento del personal de Planta para el desarrollo de las funciones institucionales, hecho que se evidencia en el uso de la contratación por prestación de servicios con relación al número de personas con vinculación laboral.

En segundo lugar, se evidencia un bajo rendimiento respecto a los sistemas de evaluación de desempeño del personal, con deficiencias en la formulación y seguimiento a planes de mejoramiento individual.

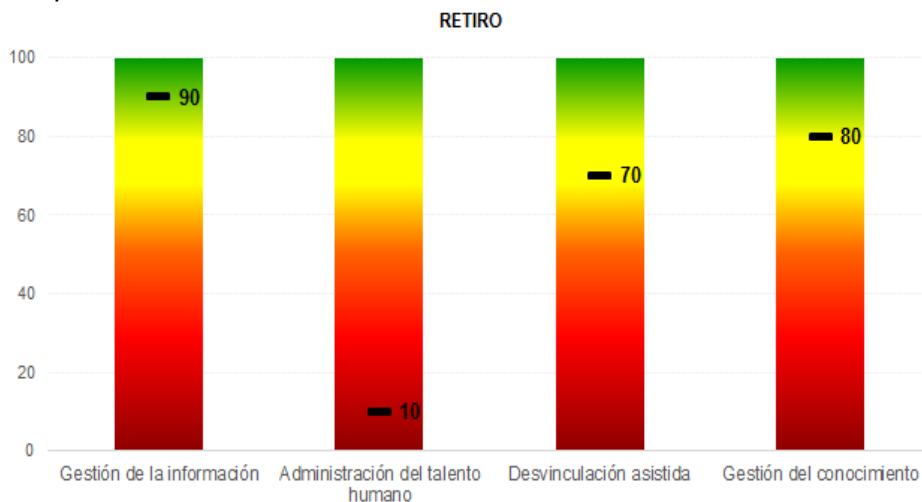
Por su parte, la categoría de Gerencia Pública se ubica dentro de los tres puntajes más bajos del componente. De acuerdo con el Autodiagnóstico inicial, este rendimiento responde por un lado a la ausencia de mecanismos de mérito para proveer cargos gerenciales y para incluir dentro de los procesos de selección al personal de carrera calificado. De igual manera, dentro de las actividades con bajo puntaje asociadas con esta categoría, se identifica la falta de estrategias e instrumentos para evaluar y fortalecer las competencias de los gerentes públicos

e intervenir los desempeños deficientes, a lo cual se suma la ausencia de estímulos para promover la rendición de cuentas de los gerentes y pocos mecanismos para resolver conflictos de intereses que surjan en el ámbito de sus funciones.

A lo anterior se suma el bajo rendimiento obtenido en la categoría de Clima Organizacional y Cultura del cambio, que está asociada con la aplicación de instrumentos para la medición del clima laboral a partir de las variables mínimas determinadas por el DAFP, y en segundo lugar, con la integración de acciones que promuevan la moralidad, la integridad y la participación de los servidores. Esta categoría también se encuentra relacionada con la identificación e interiorización de los valores institucionales en los servidores (indicada en la categoría de valores, y a su vez con las categorías relacionadas en el autodiagnóstico de "Integridad".

Respecto a este criterio los resultados del ejercicio de autodiagnóstico son consecuentes con el índice "Acciones para promover la integridad de los servidores públicos" calculado en el FURAG 2017, cuyo rendimiento se ubicó en el primer quintil de la clasificación.

Análisis Componente Retiro



Fuente Autodiagnóstico MIPG- Talento Humano DANE septiembre 2018

Dentro de este componente el puntaje más bajo se encuentra en la categoría Administración del Recurso Humano con especial énfasis en la falta de identificación de las razones por las

cuales los servidores se retiran de la entidad, siendo un insumo necesario que retroalimenta el plan de previsión del talento humano.

Resultados FURAG

Es importante mencionar que los resultados del FURAG, para la vigencia 2017, el DANE obtuvo un índice de desempeño institucional equivalente al 79,93%, porcentaje que se encuentra por encima de la media ponderada para los grupos pares y dentro del 40% de las calificaciones más altas del grupo par utilizado (4° Quintil). Dentro de la desagregación por dimensiones se pudo obtener que la calificación más alta correspondió a la Dimensión de Comunicación e Información con un 84,43%, seguida por la dimensión de Gestión con valores para resultado con 80,73 puntos porcentuales. Las demás dimensiones se encontraron dentro de un rango inferior al 80%, pero especialmente 2 de estas estuvieron por debajo del promedio general del Grupo par (79%), a saber 1) Talento Humano y 2) Evaluación de Resultados.

Si bien, para la vigencia 2017, el DANE no se ubicó dentro de ninguno de los puntajes más bajos de la calificación entre las 24 entidades que conformaron el Grupo par, tampoco logró puntuar dentro de los rangos con mayor calificación para cada una de las 7 dimensiones. Así mismo se evidencia que la brecha más amplia obtenida entre la puntuación del DANE y la calificación obtenida por las entidades con mejor calificación, correspondió tanto a la Dimensiones de Talento Humano como a la dimensión de Evaluación por Resultado, cada una de las cuales representa un rezago superior al 12% respecto al mayor puntaje calificado.

Ahora bien, dentro del aparte final del informe de gestión y desempeño, el DAFP presenta el resultado de la evaluación del DANE a través de la desagregación de un conjunto de índices asociados a cada dimensión del MIPG, los cuales dan cuenta de criterios específicos de intervención para mejorar el desempeño global de la dimensión y sus políticas.

Rutas de Valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	74	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	78
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	79
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	74
		- Ruta para generar innovación con pasión	65
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	73	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	71
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	71
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	71
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	78
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	78	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	78
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	79
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	81	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	77
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	86
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	85	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	85

Fuente Autodiagnóstico MIPG- Talento Humano DANE septiembre 2018

En complemento de lo anterior y teniendo en cuenta el enfoque orientado a la creación de valor público, se han establecido las rutas de Creación de Valor, que trabajadas en conjunto, permiten impactar aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la gestión estratégica del talento humano.

En este sentido, los resultados obtenidos en el DANE durante el tercer trimestre de 2018 indican que la ruta de la felicidad, orientada a que "la felicidad hace empleados más productivos", obtuvo un puntaje de 75, visualizando de esta forma la necesidad mejorar el entorno físico del trabajo para que las personas se sientan a gusto en su puesto, tengan equilibrio entre trabajo, ocio, familia, estudio y reciban reconocimiento por la contribución que hacen al logro de los objetivos propuestos.

La ruta del crecimiento bajo la perspectiva de "liderar el talento", recalca la importancia del rol que desempeñan los líderes en lograr propiciar espacios de desarrollo y crecimiento de las personas a su cargo. El puntaje obtenido es de 73 y el tratamiento requerido para mejorar los resultados alcanzados, se debe orientar a la implementación de una cultura de liderazgo, de trabajo en equipo y de reconocimiento, donde los líderes adquieran conciencia de la participación que tienen en la formación de su personal y que, a través de la motivación, el bienestar, y formación que se provea a los equipos de trabajo, se facilite la obtención de metas

En cuanto a la ruta del servicio con enfoque al “servicio a los ciudadanos”, para lograr que la atención al ciudadano mejore continuamente la intervención debe involucrar aspectos relacionados con el cambio cultural y con el bienestar y la motivación de los servidores públicos.

4. COMPOSICIÓN PLANTA DE PERSONAL- DANE

Respecto a la composición de la planta de personal del DANE, se tiene que el 4.5% de la planta corresponde a cargos de Libre nombramiento y remoción, a saber 62 cargos, de los cuales 6 estaban desprovistos a corte del 31 de diciembre de 2018. Por otra parte, del total de la planta se observa que solo 1 cargo es de periodo fijo y el 95,6% restante son de carrera (1311 cargos).

COMPOSICIÓN PLANTA DE PERSONAL DANE					
PLANTA TOTAL	CENTRAL	TERRITORIALES	VACANTES	OCUPADA	TOTAL PLANTA
Tipo de vinculación					
Libre Nombramiento y Remoción	52	4	6	56	62
Directivos	8	4	3	12	15
Asesores	24	0	0	24	24
Profesionales Especializados	14	0	2	14	16
Profesionales Univ.	0	0	0	0	0
Asistenciales	5	0	1	5	6
Técnicos	1	0	0	1	1
Carrera Administrativa	465	251	215	716	931
Directivos	2	0	0	2	2
Asesores	9	2	2	11	13
Profesionales Especializados	224	50	91	274	365
Profesionales Univ.	120	149	71	269	340
Asistenciales	34	28	28	62	90
Técnicos	76	22	23	98	121
Nombramiento provisional	237	93	0	330	330
Directivos	0	0	0	0	0
Asesores	0	0	0	0	0

COMPOSICIÓN PLANTA DE PERSONAL DANE					
PLANTA TOTAL	CENTRAL	TERRITORIALES	VACANTES	OCUPADA	TOTAL PLANTA
Profesionales Especializados	123	4	0	127	128
Profesionales Univ.	52	78	0	130	134
Asistenciales	23	9	0	32	33
Técnicos	39	2	0	41	43
Período de prueba	33	15	0	48	48
Directivos	0	0	0	0	0
Asesores	2	0	0	2	1
Profesionales Especializados	17	3	0	20	33
Profesionales Univ.	8	11	0	19	26
Asistenciales	2	1	0	3	10
Técnicos	4	0	0	4	11
Total	787	363	221	1.150	1.371

DISTRIBUCIÓN PLANTA POR NIVEL					
POR NIVEL	CENTRAL	TERRITORIALES	VACANTES	OCUPADA	TOTAL PLANTA
Directivos	10	4	3	14	17
Asesores	35	2	2	37	39
Profesionales Especializados	378	57	93	435	528
Profesionales Univ.	180	238	71	418	489
Asistenciales	64	38	29	102	131
Técnicos	120	24	23	144	167
Total	787	363	221	1.150	1.371

Fuente: DANE, Gestión Humana

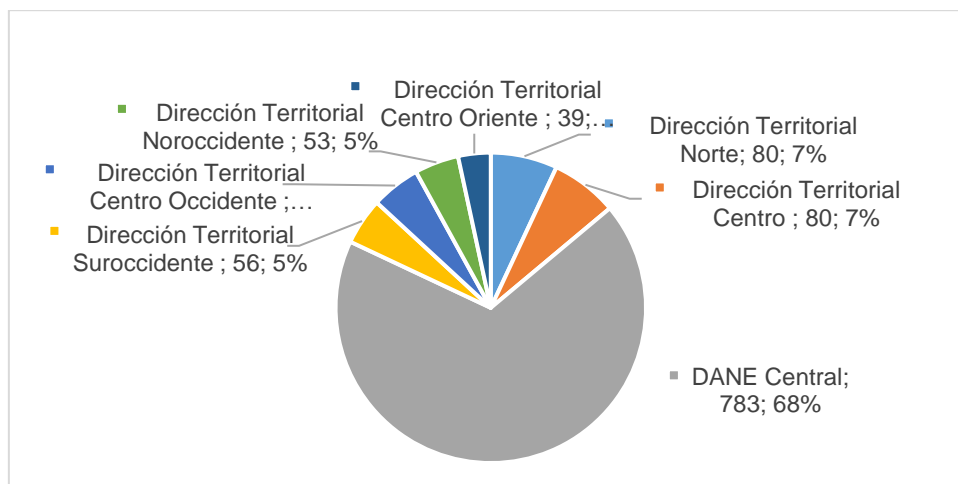
Para control y seguimiento de la información, el Área de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, donde se identifica y actualiza la caracterización de los empleos conforme a las necesidades del servicio.

5. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES DEL DANE

Como ejercicio previo a la planeación, se realizó la caracterización de los servidores del DANE, de acuerdo con la información contenida en la base de datos de planta de personal y de la base de datos del aplicativo "Queremos saber más de ti" el cual es una herramienta de comunicación entre los servidores y la entidad. Esta caracterización permite conocer de forma detallada la población para la cual se estructuran los planes y programas de gestión del talento humano, y de esta manera desarrollar actividades pertinentes y acordes con las necesidades actuales.

A continuación, se presentan a través de tablas y gráficos, las principales características socio familiares y de salud que son de gran interés para la entidad.

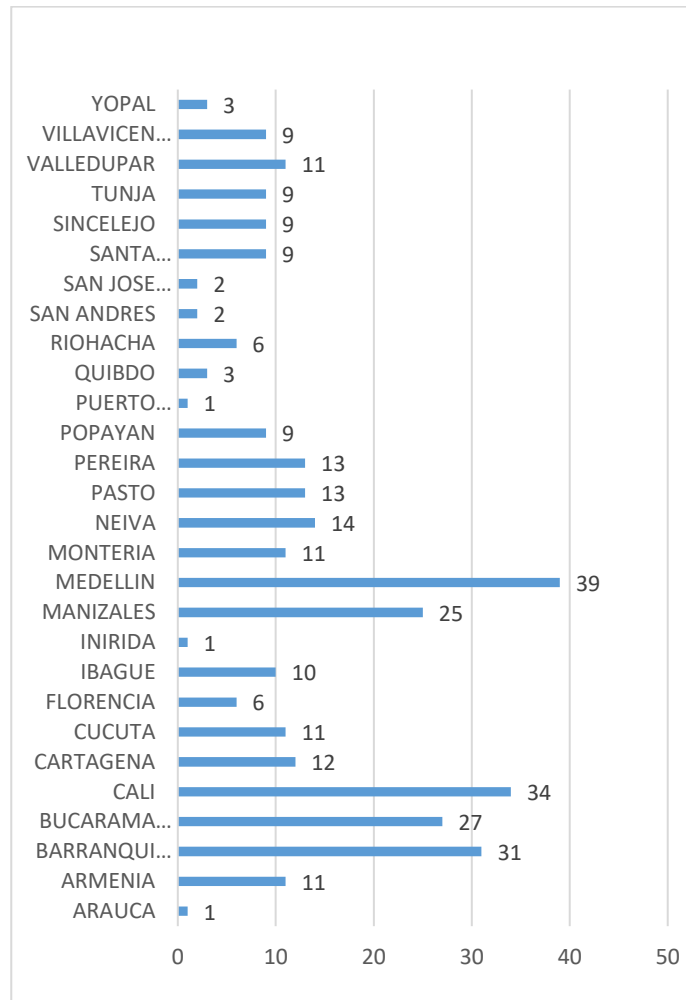
Grafico 1 Número de servidores Dirección Territorial y DANE Central
Enero 2019



Fuente: DANE, Gestión Humana

El (68%) de los servidores de Planta del DANE laboran en la sede Central, de las seis Direcciones Territoriales, las que cuentan con mayor número de servidores son la Territorial Norte y la Territorial Centro, seguidas por la Territorial Centro Occidente, la Noroccidente y Suroccidente. Finalmente, la Dirección Territorial Centro Oriente es la que cuenta con menos servidores de planta.

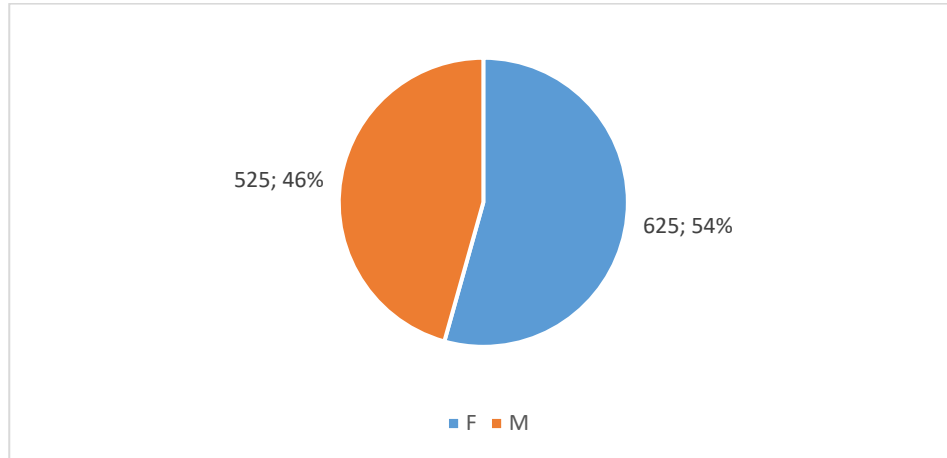
Grafico 2. Número de servidores por ciudad- Territoriales
Enero 2019



Fuente: DANE, Gestión Humana.

En la gráfica se observa que algunas sedes de las Direcciones Territoriales cuentan con grupos pequeños de servidores de planta, e incluso algunas solamente con uno o dos servidores, como es el caso de los nuevos territorios como San José del Guaviare, Puerto Carreño, Inírida y Arauca. En todo el territorio nacional, las ciudades que cuentan con mayor número de servidores de planta en las sedes del DANE son Medellín, Cali y Barranquilla.

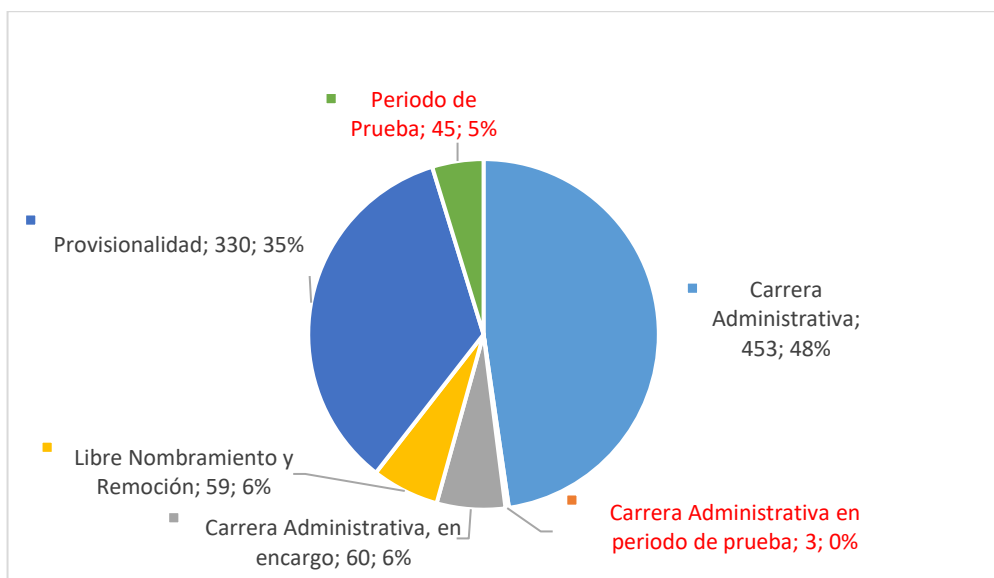
Grafico 3. Género de servidores
Enero 2019



Fuente: DANE, Gestión Humana

En el DANE, el 54% de los servidores son de género femenino, mientras que el 46% son de género masculino.

Grafico 4. Tipo de vinculación
Enero 2019

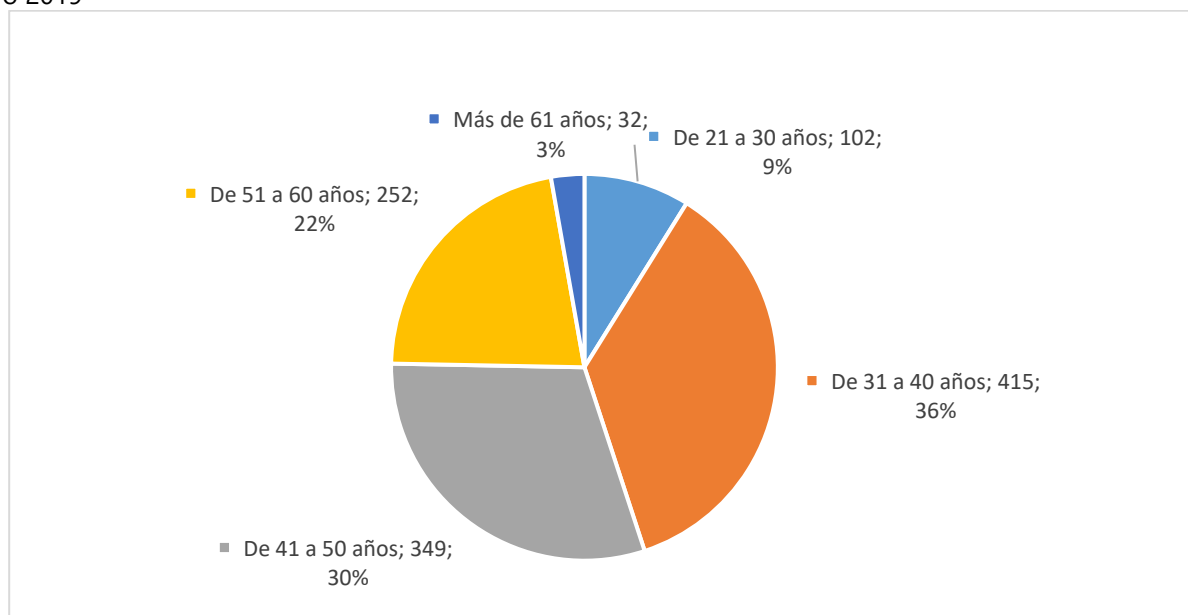


Fuente: DANE, Gestión Humana

De acuerdo con la información de la planta de personal 453 (48%) servidores se encuentran en carrera administrativa; y 330 (35%) se encuentran nombrados en provisionalidad, estos son los tipos de vinculación con grupos más numerosos de personas. Para enero del 2019, 60 (6%) personas de Carrera Administrativa se encuentran ocupando encargos, y 60 (6%) se encuentran vinculados por libre nombramiento y remoción; en el marco del proceso OPEC a la fecha solo 48 (5%) personas se encuentran en periodo de prueba, de los cuales tres, ya se encontraban en carrera administrativa.

Grafico 5. Edad de los servidores

Enero 2019



Fuente: DANE, Gestión Humana

Más del 50% de la planta de personal del DANE cuenta con más de 40 años de edad. Solamente el 9% (102) de la población se encuentran entre los 21 y 30 años de edad. El 36% (415) se encuentra entre los 31 y 40 años de edad, el 30% (349) se encuentra entre los 41 y 50 años. El 3% (32) de los servidores cuenta con 61 años o más.

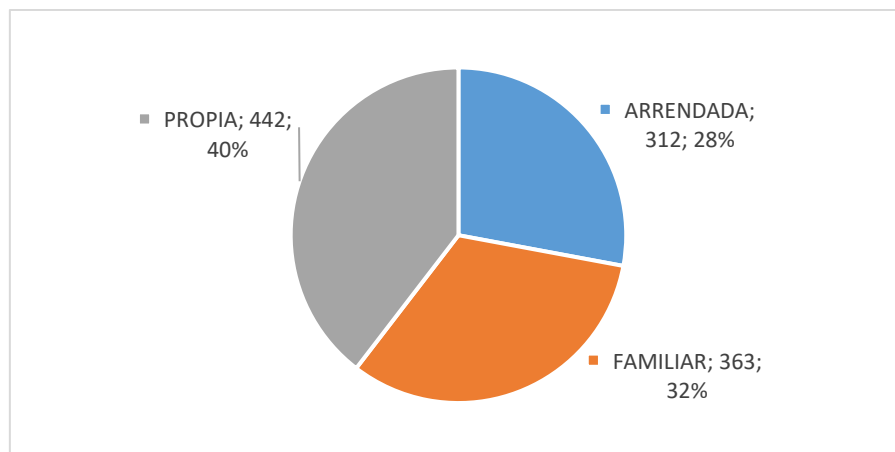
Tabla 1. Tiempo de servicio en el DANE
Enero 2019

Tiempo en el DANE	No. Servidores
Menos de 1 año	191
Entre 1 y 5 años	528
Entre 6 y 10 años	220
Entre 11 y 15 años	26
Entre 16 y 20 años	13
Entre 21 y 25 años	127
Entre 26 y 30 años	20
Entre 31 y 35 años	10
Entre 36 y 42 años	15
Total	1150

Fuente: DANE, Gestión Humana

De total de los servidores de planta, 528 llevan entre 1 y 5 años trabajando en la entidad, 220 llevan entre 6 y 10 años y 191 ingresaron hace menos de un año. Es importante observar que 172 personas llevan más de 20 años al servicio de la entidad, algunos incluso superan los 40 años de vida laboral dedicados al DANE.

Grafico 6. Tipo de vivienda
Enero 2019

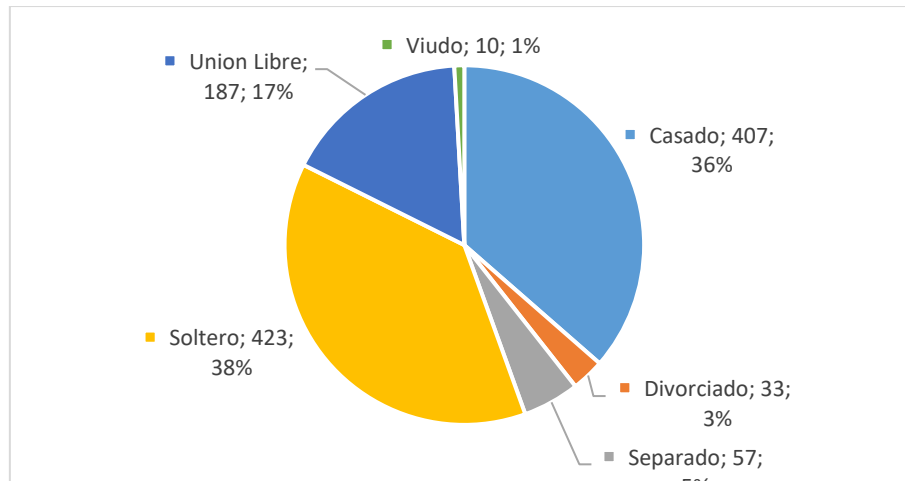


Fuente: DANE, Gestión Humana

El 40% (442) de los servidores cuentan con vivienda propia, mientras que el 32% (363) viven en casa familiar y el 28% (312) paga arriendo.

Grafico 7. Estado Civil

Enero 2019

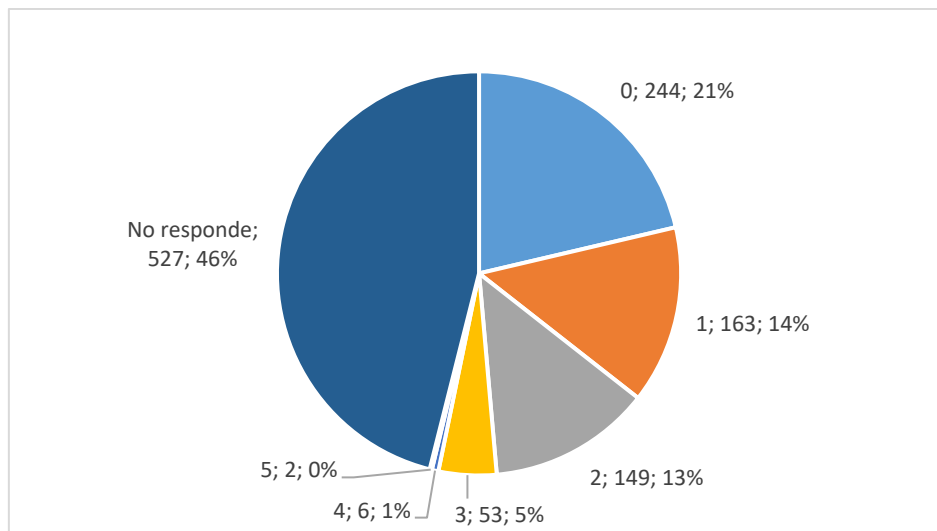


Fuente: DANE, Gestión Humana

El 38% (423) de los servidores se encuentran solteros, mientras que el 36% (407) se encuentran casados, y el 17% (187) viven en unión libre.

Grafico 8. Número de hijos

Enero 2019



Fuente: DANE, Gestión Humana

El 33% de los servidores reporta tener entre 1 y 5 hijos, el 21% (244) no tiene hijos, y el 46% (527) no proporciona información.

Tabla 2. Afiliación a Entidad Promotora de Salud – EPS-

EPS	No. Servidores
ALIANZASALUD EPS S.A. (ANTES COLMEDICA EPS)	53
ASMET SALUD ESS	1
ASOCIACION MUTUAL SER E.S.S.	1
COMFENALCO VALLE	5
COMPENSAR SALUD	201
COOMEVA SALUD E.P.S.	80
CRUZ BLANCA E.P.S.	13
FAMISANAR E.P.S.	109
FOSYGA	1
MEDIMAS E.P.S.	69
NUEVA EPS	82
PROGRAMA DE SALUD UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	1
RES ECOPETROL	1
RES POLICIA NACIONAL	1
SALUD TOTAL	68
SALUDVIDA S.A.	1
SANITAS SALUD	336
SERVICIO OCCIDENTAL DE SALUD	19
SURA EPS	103
UNISALUD - UNIDAD DE SERVICIOS DE SALUD	5
TOTAL, GENERAL	1150

Fuente: DANE, Gestión Humana

Las principales Empresas Prestadores de Servicios de Salud a las cuales se encuentran afiliados los servidores son Sanitas, Compensar, Sura, Famisanar y Nueva EPS.

Tabla 3. Afiliación a Fondo de Pensiones

Fondo de Pensiones	No. Servidores
COLFONDOS PENSION	79
COLPENSIONES	643
OLD MUTUAL (ANTIGUO SKANDIA - AFP)	17
PORVENIR PENSIONES S.A.	258
PROTECCION S.A. PENSION	153
Total, general	1150

Fuente: DANE, Gestión Humana

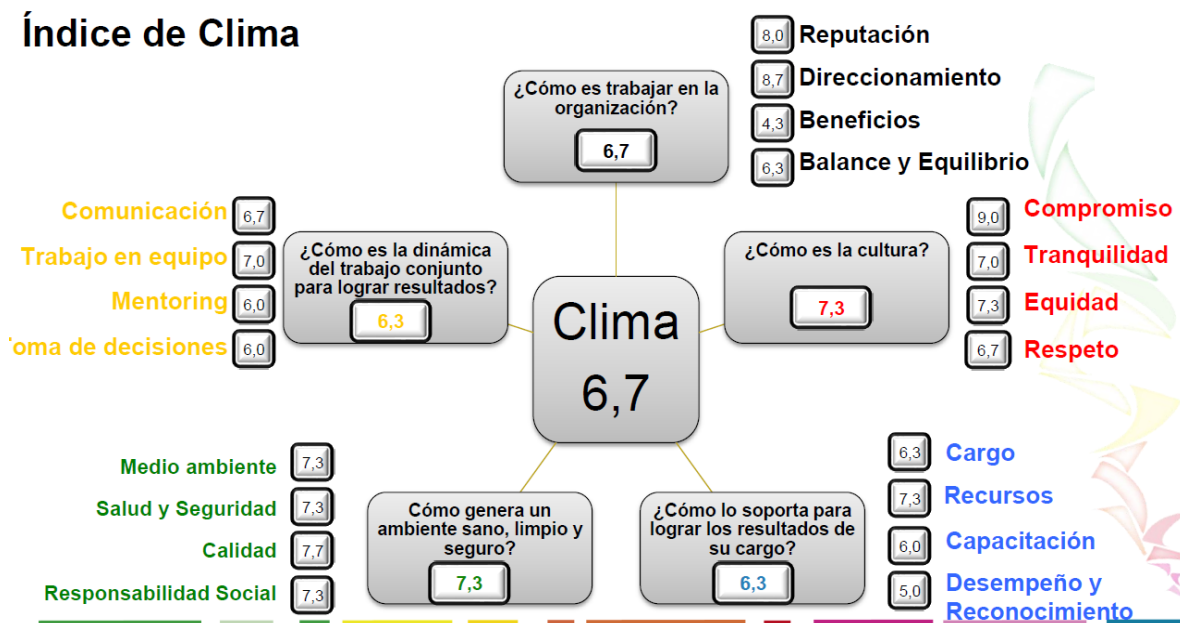
Los principales Fondos de Pensiones a los que se encuentra afiliados los servidores son COLPENSIONES en su mayoría, seguido de Porvenir y en tercer lugar Protección.

6. DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Entre el 29 de agosto y el 2 de octubre de 2018, se llevó a cabo la aplicación de encuestas del Clima Organizacional con el objetivo de medir la percepción que los empleados del DANE tienen sobre las variables como la orientación organizacional, la administración del talento humano, el estilo de dirección, la comunicación en integración, el trabajo en grupo, la capacidad profesional y el medio ambiente físico, a través de una encuesta que recoge en cinco grandes dimensiones dichas variables y arroja un índice de clima.

El Índice de Clima del DANE se encuentra en 6,7, en una escala de 1 a 10; donde las variables con menor puntaje están relacionadas con la forma como la entidad contribuye para lograr los resultados del cargo y con la dinámica del trabajo conjunto para lograr los resultados, con un puntaje de 6,3 para cada uno.

En seguida se observa en detalle los aspectos evaluados y sus correspondientes puntajes:



Fuente: We-Team - Colsubsidio 2018

Analizando los resultados, se clasifica en tres niveles el trabajo a realizar para gestionar las variables de clima, por una parte, los aspectos que se deben fortalecer, por otro lado aquellos aspectos que se deben potenciar y finalmente los que se deben blindar:



Fuente: We-Team - Colsubsidio 2018

De acuerdo con este diagnóstico, se identifican cuatro principales retos para la gestión estratégica del talento humano y para el mejoramiento del clima laboral en la entidad a nivel nacional:

- ① Revisar y fortalecer el estilo de liderazgo, de manera que se desarrolle un proceso de revisión del desempeño y reconocimiento que sea constructivo y edificante, donde prime el respeto y la construcción de relaciones de confianza. Así mismo potenciar en los jefes sus habilidades de mentores y formadores de sus colaboradores.
- ② Revisar y hacer campaña con los líderes sobre las políticas en cuanto a la sensibilidad que tiene la entidad con la vida personal de sus empleados, generando conciencia sobre la importancia que los jefes actúen en concordancia con estos lineamientos.
- ③ Realizar un diagnóstico de necesidades de formación, desarrollado de forma estratégica en función de las habilidades y recursos que se requieren para desempeñar el cargo.
- ④ Profundizar el diagnóstico de clima en la Oficina Asesora en Planeación, GIT área de Gestión de compras públicas y Control Interno Disciplinario, así como en la regional de Cali.

7. NIVEL DE MADUREZ DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el fin de dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 expedido por el Ministerio de Trabajo, y la Resolución 1111 de 2017, en el segundo semestre del 2018 se realizó un análisis del nivel de madurez del SGSST, teniendo en cuenta las etapas del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

En el planear se realizó la designación del servidor responsable de la implementación del SGSST para la implementación, mantenimiento y continuidad del SGSST, quien, entre otras responsabilidades, tendrá la atención de las necesidades del Sistema a nivel nacional.

La política de Seguridad y Salud en el Trabajo se está modificando con el fin de establecer el compromiso de la alta dirección, el alcance a las sedes y subsedes y todos sus trabajadores independientes de su forma de vinculación y/o contratación. El plan de trabajo anual para la vigencia 2018, contenía metas, responsabilidades, recursos, y cronograma de actividades, debidamente firmado, el plan de trabajo para el 2019 se encuentra en elaboración.

Se está en proceso de validar y documentar la tabla de retención documental para los registros y documentos que soporten el SGSST.

En el hacer se debe enfatizar que la caracterización sociodemográfica de los trabajadores se evalúa con el registro de incapacidades médicas de la cual se obtienen los indicadores del ausentismo justificado por enfermedad. Se analizaron datos entre noviembre 1 del 2017 hasta octubre 1 del 2018 encontrando que, durante este periodo de tiempo, el ausentismo laboral por incapacidad fue de 3257 días.

En la entidad se tiene actualmente 8 casos de enfermedad laboral siendo un número relativamente bajo para los 1150 servidores de planta. La enfermedad laboral que más se presenta es el síndrome de túnel del carpo.

Con base en la información reportada por los servidores en el aplicativo “queremos saber más de ti”, la Rinitis alérgica es la enfermedad común que más padecen los servidores, seguida de

la migraña, las crisis hipertensivas, enfermedades oculares, dislipidemias, enfermedades tiroideas y enfermedades crónicas, las cuales constituyen casi un 46 % de los casos.

Se han realizado todas las evaluaciones de ingreso, egreso y periódicas que requiere la normatividad vigente. Se realizó la medición de los indicadores de acuerdo a los estándares mínimos exigidos en la Resolución 1111 de 2017. Se cuenta con la información y se cargará en el sistema de ISOLUCIÓN de acuerdo a los lineamientos y capacitaciones impartidas por la Oficina Asesora de Planeación.

En las medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos de la Entidad, se realizó la actualización de 33 matrices de peligro correspondientes a todas Direcciones Territoriales y Subsedes de la Entidad. Se tuvo en cuenta las medidas de prevención, controles con base en la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos (físicos químicos, público, psicosociales, ergonómicos, de seguridad e higiene. Se priorizaron la intervención en la fuente, el medio y controles quedando completamente actualizadas y socializadas a cada Dirección y Subsede.

En la etapa del verificar, de acuerdo al artículo 2.2.4.6.29 del Decreto 1072 de 2015 se realizará en el primer semestre del 2019 la auditoría anual al SG-SST, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo; de acuerdo con los resultados se ejecutarán las medidas correctivas, preventivas y/o de mejora frente a las debilidades del SGSST; del mismo modo se debe implementar dichas acciones, evaluar y verificar.

8. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE DESARROLLO DE PERSONAL

Para la identificación de las necesidades de capacitación, se utilizó un instrumento de diagnóstico, que se encuentra en el aplicativo ISOLUCIÓN, y está diseñado para atender los objetivos de cada uno de sus procesos y áreas, tanto en lo misional como en lo transversal abarcando el ámbito comportamental, este formato tiene la finalidad de que cada área identifique los temas o requerimientos necesarios para fortalecer habilidades y competencias de desarrollo integral del talento humano, orientadas al mejoramiento institucional.

Se contó con el 70% de participación de los Directores Técnicos, Directores Territoriales, Coordinadores de Área y Jefes de Oficina, quienes diligenciaron entre diciembre de 2018 y enero de 2019 el formato mencionado.

Considerando que el DANE es la entidad responsable de generar y comunicar información estratégica, para la toma de decisiones y teniendo en cuenta el diagnóstico realizado, el cual permitió identificar los temas generales más requeridos mediante un análisis de frecuencia, a continuación, se muestra la priorización de necesidades de capacitación, alineados con los requisitos de MIPG:

Para la priorización se tuvo en cuenta, la cantidad de solicitudes por tema focal, las necesidades enfocadas al cumplimiento de la misión de la entidad, y, en tercer lugar, el fortalecimiento de competencias DANE:

<i>Priorización de Necesidades de Capacitación Capacidades Técnicas</i>	<i>Solicitudes</i>
Inglés	5
Excel	4
Ofimática	4
Redacción y ortografía	4

<i>Priorización de Necesidades de Capacitación Capacidades Técnicas</i>	<i>Solicitudes</i>
R	3
STATA	3
Taller sobre el uso de herramientas de análisis de datos, Visualización de datos y creación de infografías	3
Conocimientos necesarios para permitir interactuar con Ciudadanos sordos. lenguaje de señas	2
Elaboración de documentos técnicos	2
Capacitación en SIIF y SIAF	2
Actualización en la normatividad vigente	2
Dominio paquetes estadísticos y demográficos	2
Contratación Estatal	1
Análisis demográfico	1
Aplicaciones móviles para Android.	1
ArcGis	1
Big Data Analytics Business Analytics	1
machine learning	1
Modelos predictivos, reconocimiento de patrones	1
Web y text mining	1
Temas de experiencia al usuario	1
Almacén e Inventarios (Virtual)	1
Gestión de Indicadores	1
Métodos y técnicas de investigación científica	1
Lean Startup y del Design Thinking	1
Código para programación y LMS (Learning Managment System)	1

<i>Priorización de Necesidades de Capacitación Capacidades Técnicas</i>	<i>Solicitudes</i>
Web y desarrollos API con diferentes lenguajes de codificación	1
Consolidación de bases de datos en diferentes plataformas (Herramientas pc-Nube).	1
Construcción de Indicadores Misional	1
Derecho Probatorio	1
Diplomado en Derecho Disciplinario	1
Estructuración Cartográfica en Software Libre.	1
Auditoria Interna (Certificación de Auditores)	1
Manejo y análisis de grandes volúmenes de información	1
Mantenimiento de plomería (Carreras Técnica)	1
Mantenimiento en de redes eléctricas (Carreras Técnica)	1
Mantenimiento redes WAN y LAN (Carreras Técnica)	1
Marcos maestros y múltiples.	1
Nuevas tecnologías para disposición de datos geográficos	1
Objetos Virtuales de Aprendizaje - OVA	1
Realidad aumentada	1
Transformación y cargue de datos a estructuras jerárquicas no relacionales	1
SAS	1

Fuente: DANE, Gestión Humana

Como parte del proceso diagnóstico para la construcción del Plan de Bienestar Social e Incentivos, el 70% de los Directores Técnicos, Directores Territoriales, Coordinadores de Área y Jefes de Oficina, diligenciaron en un instrumento, los principales requerimientos para fortalecer el bienestar y el clima laboral en sus grupos de trabajo, alineados a los objetivos de cada uno de sus procesos y áreas; así mismo, consignaron en el instrumento algunas actividades que

consideran se deben implementar para lograr el desarrollo de competencias comportamentales en los servidores de su equipo.

De acuerdo con lo anterior, se realizó un ejercicio de categorización de la información recogida en el instrumento y en seguida se presenta la frecuencia de cada categoría.

Principales requerimientos de bienestar para el 2019

CATEGORÍAS	FRECUENCIAS
Trabajo colaborativo	14
Capacitación técnica	12
Gestión del conocimiento	8
Comunicación efectiva	7
Integridad	7
Desarrollo de competencias comportamentales	2
Entorno laboral saludable	2
Resolución de conflictos	2
Sentido de pertenencia	2
Calidad de vida laboral	1
Compromiso administración- sentido pertenencia	1
Derechos y deberes en la labor	1
Desarrollo de habilidades orales	1
Gestión del cambio	1
Innovación	1
Manejo efectivo del tiempo	1
Mayor conocimiento de los servicios de la entidad	1
Relaciones interpersonales	1

Fuente: DANE, Gestión Humana

El principal requerimiento se refiere a promover y desarrollar habilidades de trabajo colaborativo y articulado, no solamente entre los integrantes de cada equipo, sino también entre equipos, áreas y direcciones territoriales. Este se ve como una necesidad para alcanzar los objetivos y metas estratégicos de manera eficiente y exitosa.

En segundo lugar, se destaca el requerimiento de capacitación técnica, teniendo en cuenta que en la medida en que un servidor cuenta con las competencias propias de su cargo y ejerce sus funciones con habilidad, facilita y dinamiza el trabajo del equipo, contribuyendo con un

buen clima laboral y con el éxito de los procesos. De esta manera se observa que la falta de capacitación para ejercer determinada labor afecta negativamente el clima laboral y el bienestar de los trabajadores.

En tercer lugar, se encuentra como requerimiento la gestión del conocimiento, con lo cual se encuentra una necesidad de mejorar la documentación de los procesos y la transferencia de conocimientos entre los servidores, tanto para los procesos de ingreso y retiro de servidores, como para la articulación de las áreas, la socialización de mejores prácticas y experiencias exitosas. Al igual que con el requerimiento anterior, en este caso se considera que una adecuada gestión del conocimiento podría impactar de manera positiva el ambiente laboral.

También se destacan requerimientos relacionados con la comunicación efectiva y con la vivencia de valores del código de integridad del servicio público tales como el respeto, la honestidad, la justicia, el compromiso y la diligencia.

En cuanto a las actividades que se considera deben implementarse durante la vigencia para desarrollar las competencias comportamentales del DANE, se presenta la siguiente tabla:

Actividades que deberían implementarse para el bienestar y el desarrollo de competencias comportamentales

CATEGORÍAS	FRECUENCIAS
Actividades lúdicas/recreativas/deportivas	7
Participación Familias	5
Desarrollo de habilidades artísticas y culturales	4
Integración del equipo/sedes/entre áreas	3
Articulación de central con territoriales y entre áreas	2
Autoconocimiento/relajación	2
Estilos de vida saludable	2
Manejo de emociones/autocontrol	2
Salidas pedagógicas	2
Acceso a cursos y herramientas virtuales	1
Eventos culturales	1
Teletrabajo	1

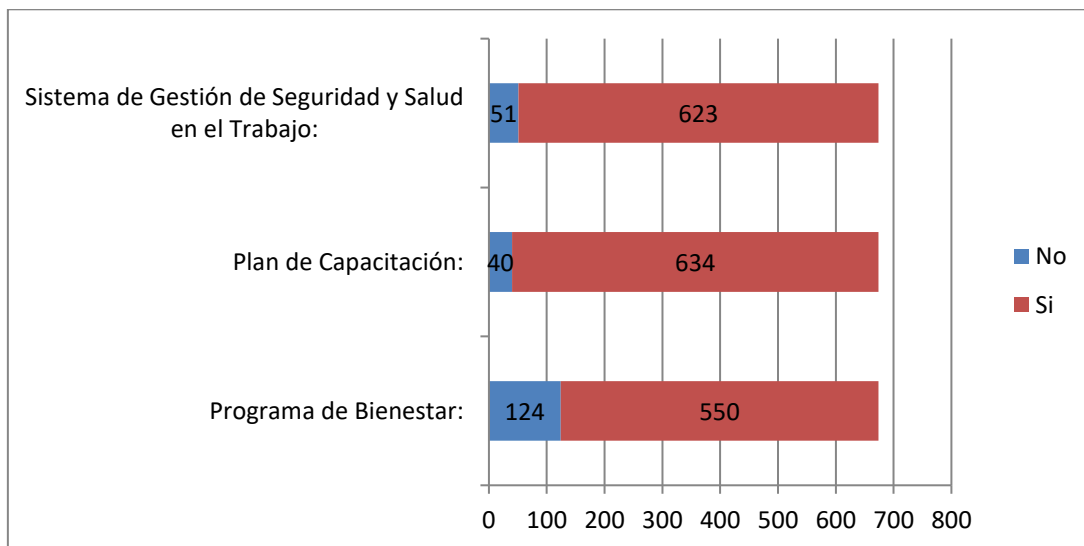
Fuente: DANE, Gestión Humana

En primer lugar, se destaca el interés por el desarrollo de actividades lúdicas, recreativas y deportivas, en segundo lugar la participación de las familias en las actividades de bienestar que se propongan para los trabajadores, en tercer lugar solicitan la implementación de actividades que permitan el desarrollo de habilidades artísticas y culturales en los trabajadores. También se destaca el interés por generar actividades que permitan la integración entre los equipos de trabajo en contextos diferentes al laboral, para fortalecer las buenas relaciones interpersonales y la comunicación.

Análisis de resultados obtenidos en la encuesta de Desarrollo de Personal:

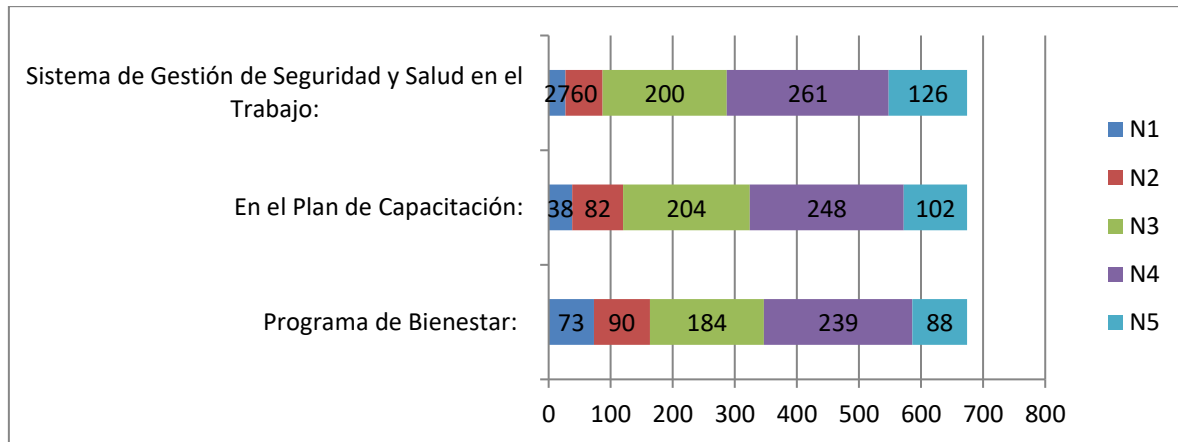
En seguida se presentan los resultados de la encuesta implementada para la formulación de los planes, cuyo objetivo principal era generar la participación de todos los servidores a nivel nacional, la encuesta se aplicó a 1150 servidores de planta a nivel nacional de los cuales participaron 674 logrando un porcentaje de respuesta del 59%, en la encuesta se incluyeron preguntas encaminadas a valorar el desarrollo de los planes de Gestión Humana implementados en la vigencia del año 2018 y preguntas para la recolección de necesidad individuales como insumo para la formulación de los planes del año 2019.

¿Durante el año 2018 participó en alguna de las actividades de los componentes del plan de desarrollo de personal?



Se puede observar en la gráfica que de las personas que respondieron la encuesta una inmensa mayoría participa en los programas de capacitación, en las actividades que se realizaron por parte del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y de los programas de bienestar por lo que se puede decir que este tipo de actividades tienen una gran acogida por parte de los servidores.

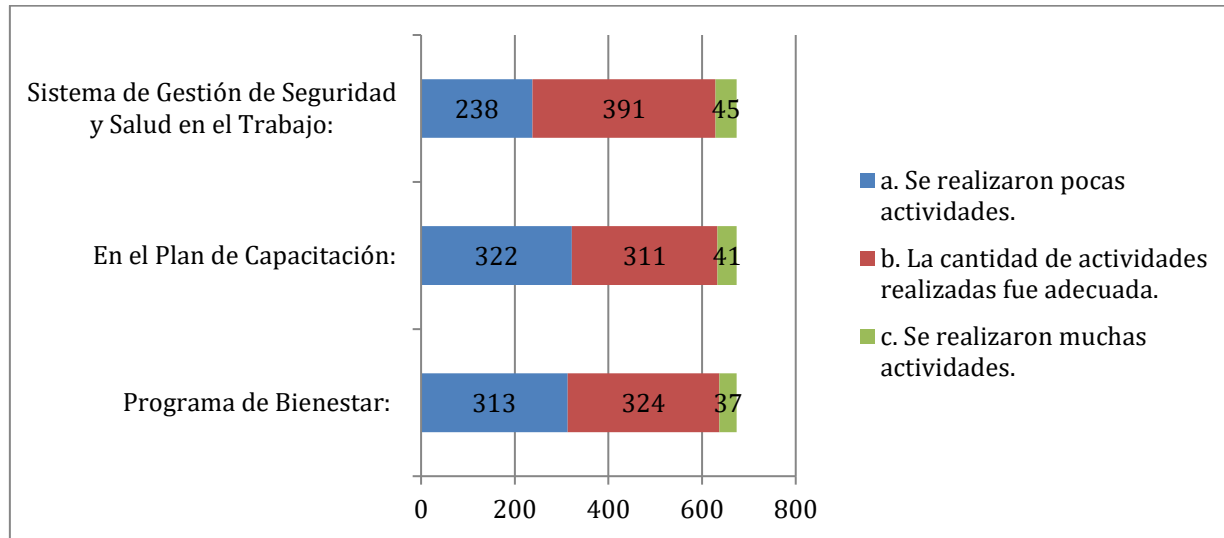
¿En qué nivel de 1 a 5 considera que cada componente cumplió con el objetivo propuesto- tenga en cuenta que 1 es el menor nivel de cumplimiento y 5 el mayor?



Como se puede observar el nivel de cumplimiento número 4 es el más alto ya que el 35 % de los encuestados escogieron esta opción, igualmente en Capacitación fue del 36 % y en Programas de Bienestar del 38. Por otro lado, el nivel 5 el más alto fue seleccionado por 136 de los servidores es decir el 12 % de los funcionarios. Por lo anterior podemos concluir que más de la mitad de los servidores les dan una muy alta valoración a las actividades, siendo de tan solo de un 6 % el de los servidores que consideran que no se cumplió con los objetivos pues su calificación fue de 1.

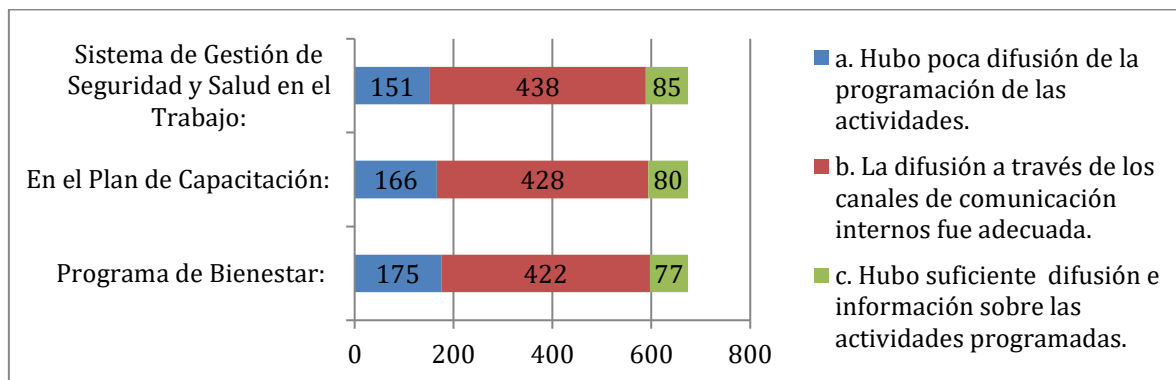
Con respecto a cada uno de los componentes del Plan de Desarrollo de Personal ejecutado en el 2018, usted considera que:

En cuanto a la cantidad de actividades:



Se puede observar en la gráfica que fueron muy pocos los encuestados que consideran el número de actividades fue demasiado, la inmensa mayoría están entre los que dicen que fueron pocas o suficientes las actividades realizadas. Por lo anterior se concluye que el número fue el adecuado menos en las actividades realizadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo donde hay una tendencia a pensar que fueron pocas las actividades realizadas. Lo anterior puede deberse a que son muchos los temas en los cuales se puede realizar actividades en cuanto a promoción y prevención y es posible que se perciba que falta hacer énfasis en algunos aspectos.

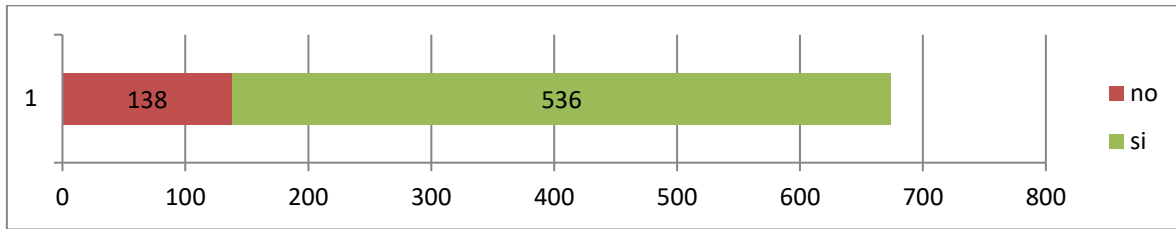
En cuanto a la difusión de la información de las actividades:



Podemos ver que la difusión en general fue la adecuada como lo indican las gráficas donde se observa que fueron pocos los que consideran que estos canales no fueron los adecuados.

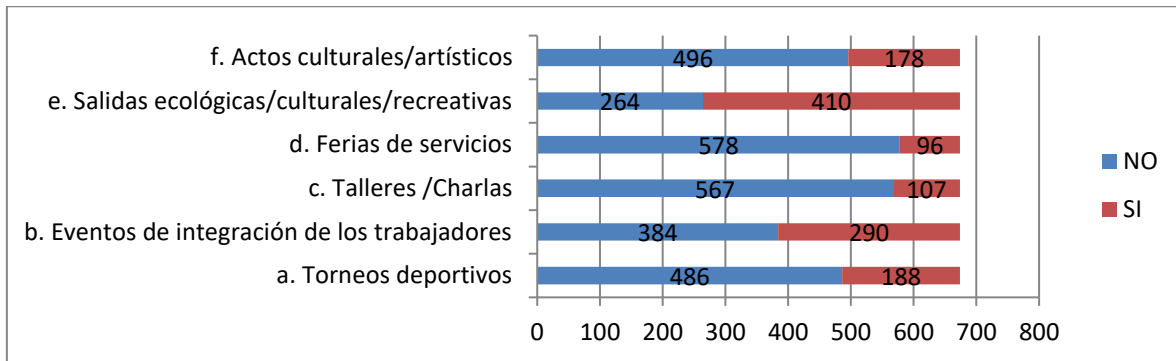
Es pequeño el porcentaje de servidores que consideran que la difusión no fue la mejor si deben hacer pensar que hay cosas para mejorar y que se pueden implementar otros canales de comunicación o mejorar los existentes.

¿Considera importante incluir a su grupo familiar en las actividades de bienestar?



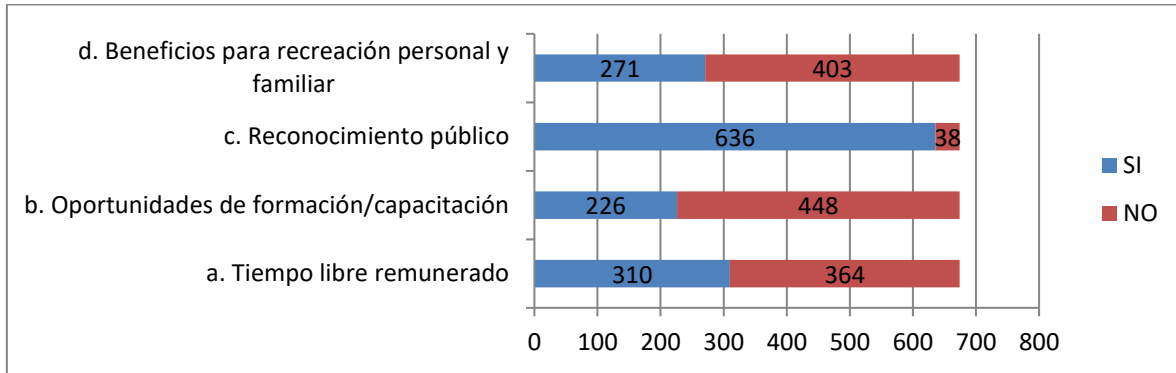
Es evidente teniendo en cuenta las respuestas de los encuestado que sería muy agradable incluir al grupo familiar de los funcionarios en las actividades recreativas que se programen en el Departamento Administrativo de Estadística DANE. Esto se podría tener en cuenta en futuras programaciones de las actividades de Bienestar.

¿Qué tipo de actividades le gustaría que se desarrollen como parte del Plan de Bienestar para el año?



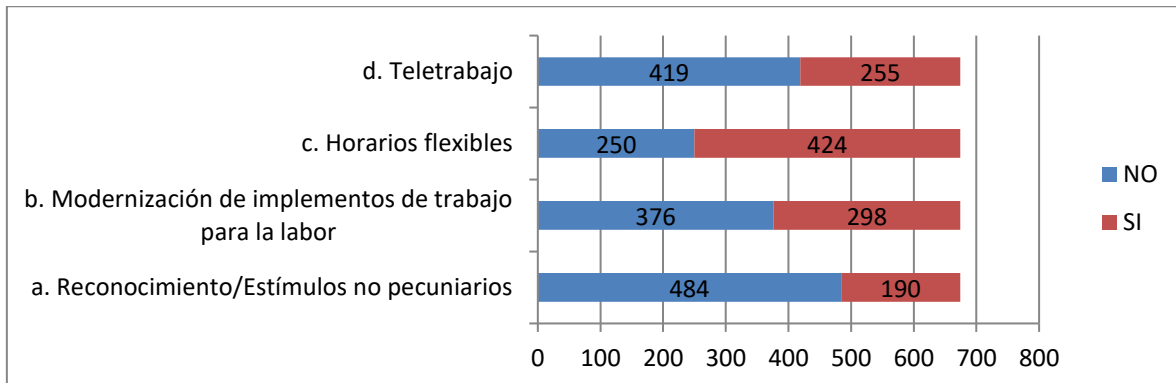
Como podemos concluir de la gráfica los servidores no quieren que todas las actividades propuestas se desarrollen como parte del Plan de Bienestar, estando interesados especialmente salidas ecológicas culturales y recreativas. En menor medida los servidores estarían interesados en eventos de integración de los trabajadores. Sin embargo, no quieren Ferias ni charlas como las que se han realizado.

¿Qué tipo de incentivos preferiría que se tengan en el Departamento para el año 2019?



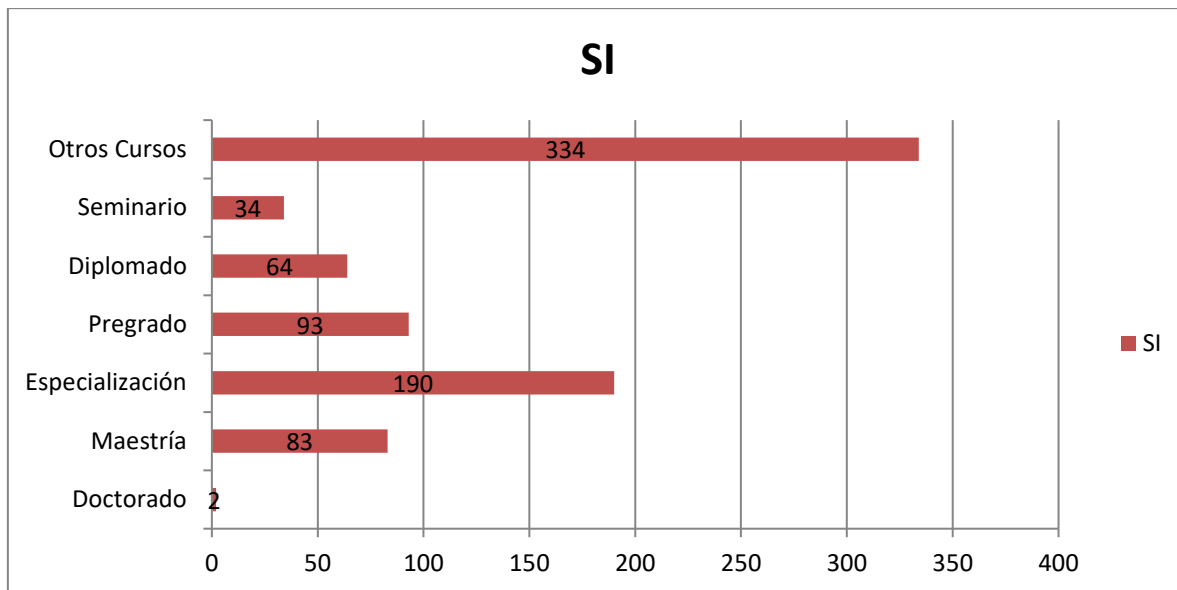
En cuanto a los incentivos es claro que los servidores no quieren ningún tipo de reconocimiento público como los eventos donde se da a conocer el mejor servidor. Si estarían interesados en cambio en beneficios tanto para ellos como para sus familias, tener oportunidades de capacitación y formación por lo que sería bueno dar como beneficios que los servidores puedan estudiar o asistir a cursos o eventos de capacitación que además beneficiarían a I DANE pues mejorarían las capacidades y conocimientos de los servidores en las actividades que realizan.

¿Qué le gustaría que el DANE le ofreciera para aumentar su motivación, productividad y que sea el mejor lugar para trabajar?



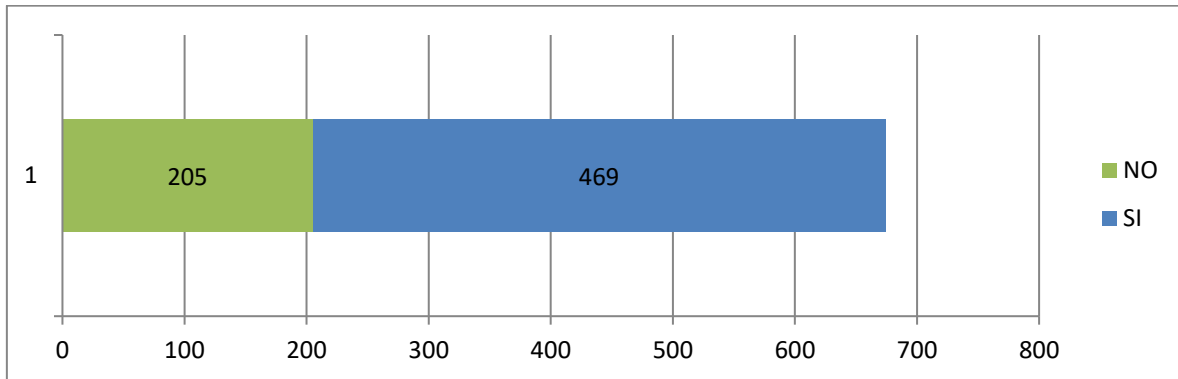
Podemos ver en la gráfica que lo que más motiva a los servidores para aumentar su productividad son los horarios flexibles por lo que se debe estudiar esta opción por encima de las demás las cuales sin embargo tiene muchas personas que quisieran tomarles especialmente modernizar las herramientas que usan en sus labores diarias y en menor media el teletrabajo.

¿Qué actividades de formación ha realizado por su cuenta (inversión de recursos propios), para mejorar su desempeño laboral estando vinculado al DANE?

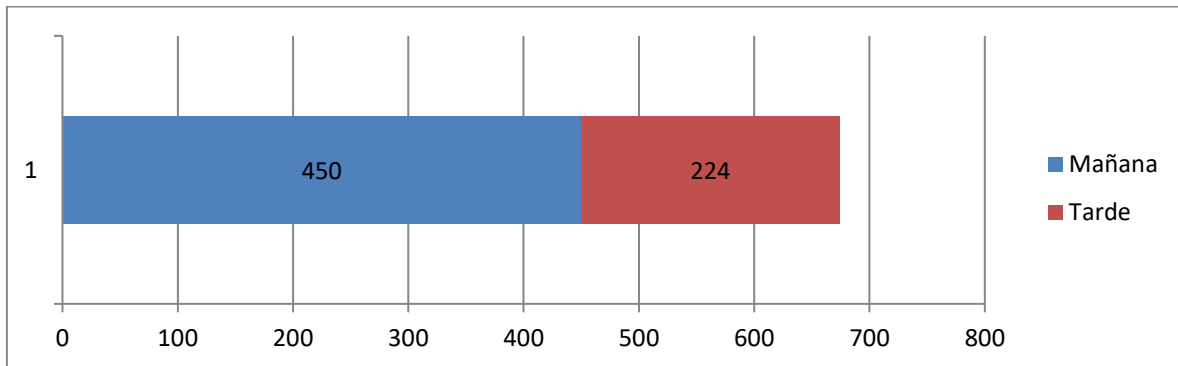


Lo que mas realizan los servidores por su cuenta son cursos, esto sin duda por lo cortos, la oferta que existe y la facilidad de hacerlos, sin embargo se llama la atencion que tambien se realiza un agran numero de especializaciones con recurso propios. Es interesante que a pesar de los costos y el tiempo que se le debe dedicar a una maestria los servidoeres buscan hacela por lo que se puede concluir que hay un gran interes de estudiar y preparese por parte de los servidores.

¿Considera que tiene todos los conocimientos y/o habilidades para desempeñar su trabajo?

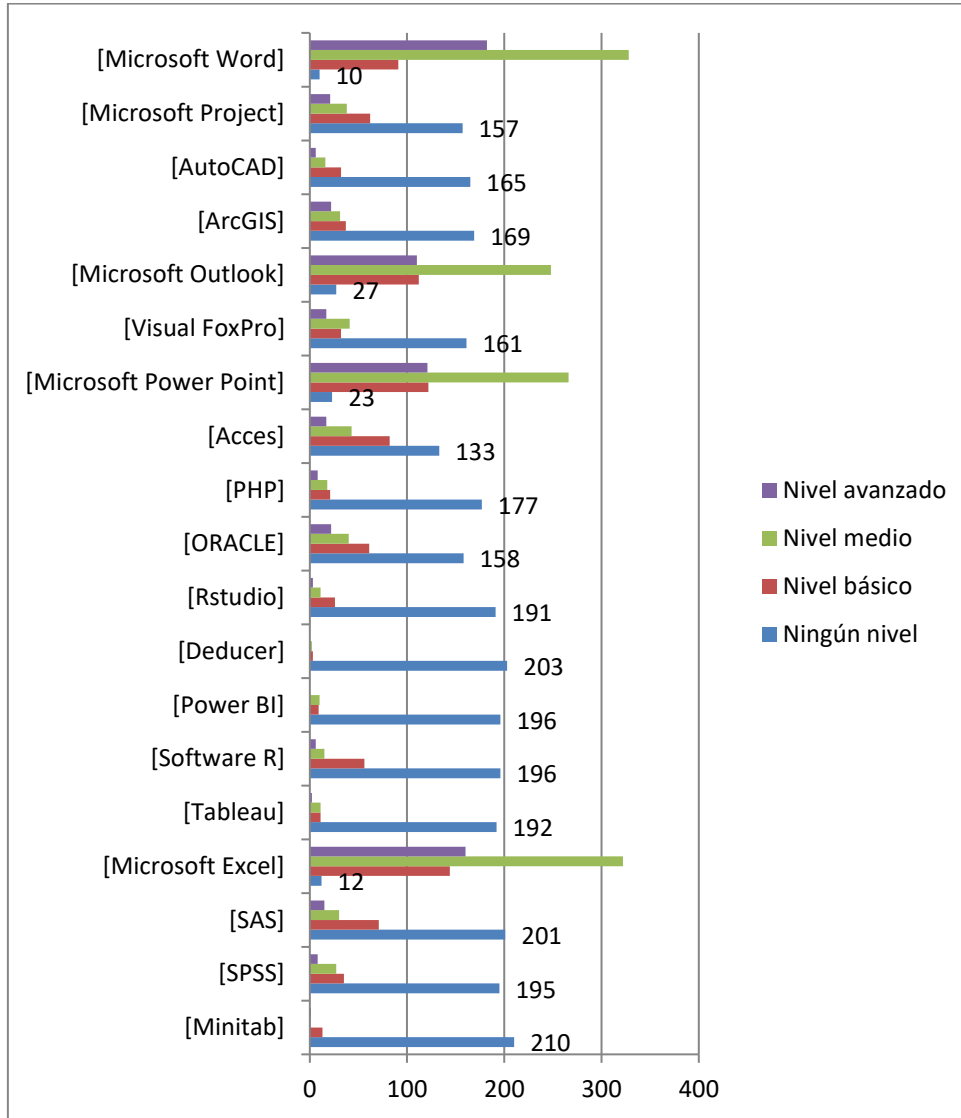


En el análisis de la gráfica vemos que los servidores si creen que tiene conocimientos, competencia y habilidades para desempeñar su trabajo, esto es algo normal pues al ser actividades que realizan diariamente las saben hacer. Sin embargo también queda claro que aunque son competentes para realizar sus funciones si también creen que pueden mejorar por lo que casi una tercera parte de los servidores piensan que puede hacerle falta conocimientos o habilidades que se pueden adquirir mediante estudio o capacitaciones. ¿Indique que jornada considera pertinente para la realización de un programa de aprendizaje?



Al realizarse una capacitación o en general eventos de capacitación o de estudio se debe realizar en horas de la mañana, esta es la hora que los servidores prefieren para este tipo de evento. Sin embargo el hecho de que 224 de los 674 indica que no necesariamente se debe hacer en esas horas y que el horario de la tarde también sería válido para realizar capacitaciones.

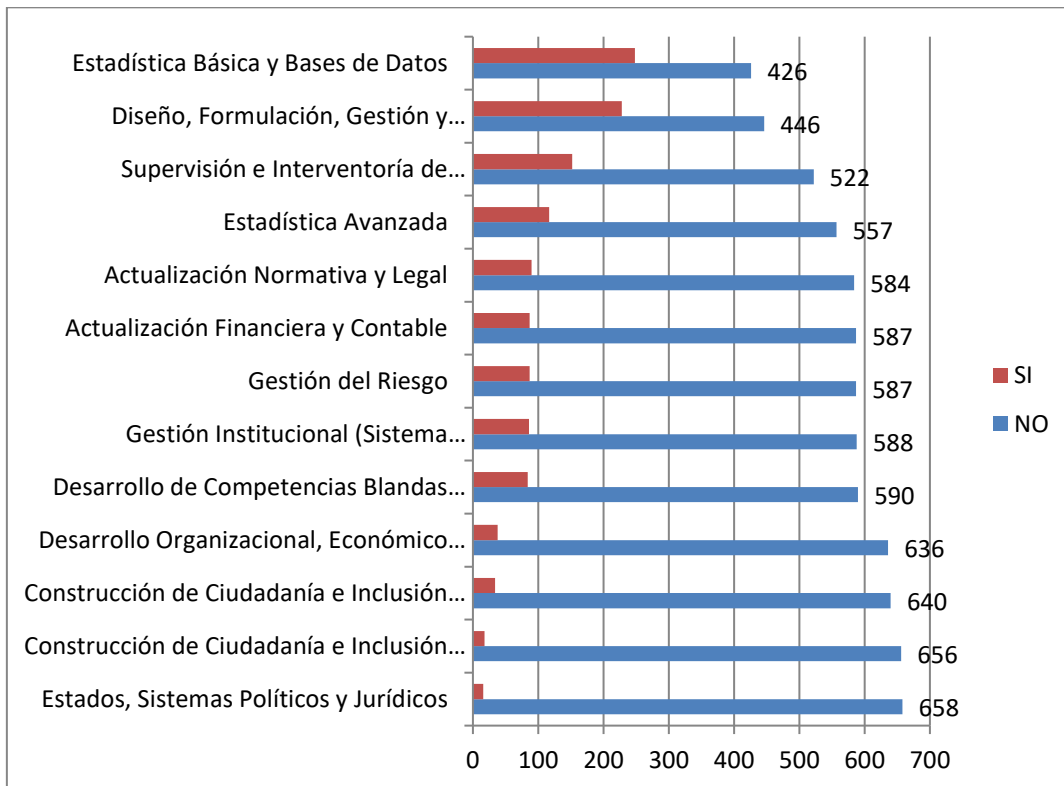
Nivel de manejo de software



De la gráfica podemos concluir que el software de uso diario en las oficinas como los son Word, Power Point, Excel o Outlook son los que mejor manejan los servidores, sin embargo no creen estos que se encuentren en un nivel avanzado por lo que capacitaciones en este sentido serian bien acogidas debido a la importancia de este tipo de programas en las labores diarias. En cuanto a Software más especializado y que en general usan pocos servidores el conocimiento es mínimo, por lo que también sería bueno tener capacitaciones pero estas

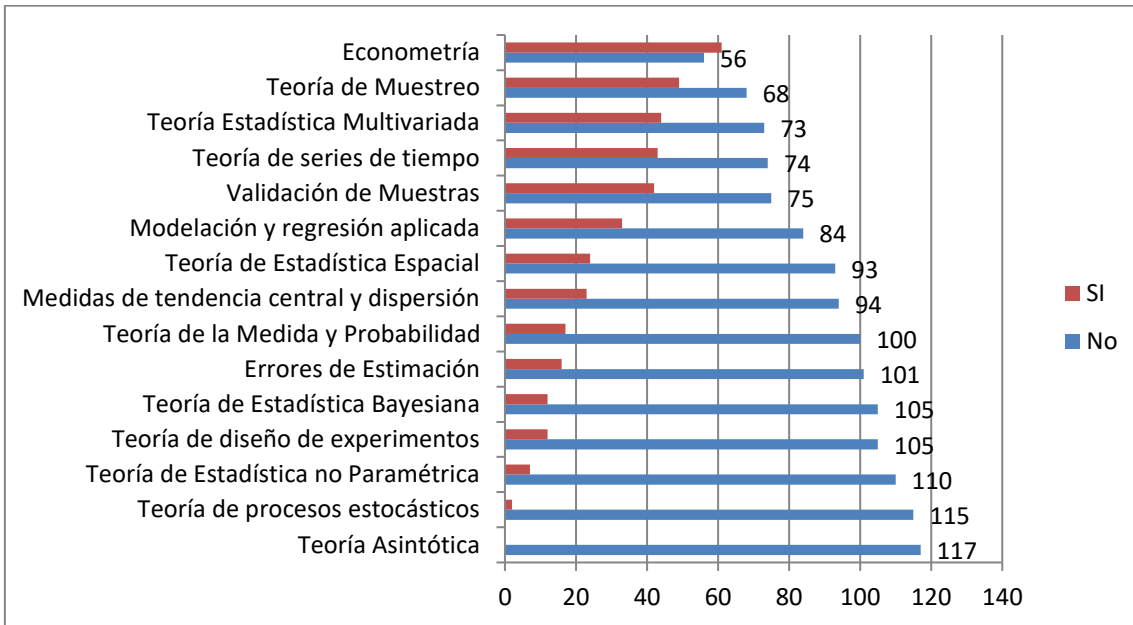
deberían ser más específicas y dirigidas a servidores específicos que usen este tipo de herramientas.

Identifique 2 temas de capacitación en los que al profundizar su estudio mejoraría su desempeño laboral



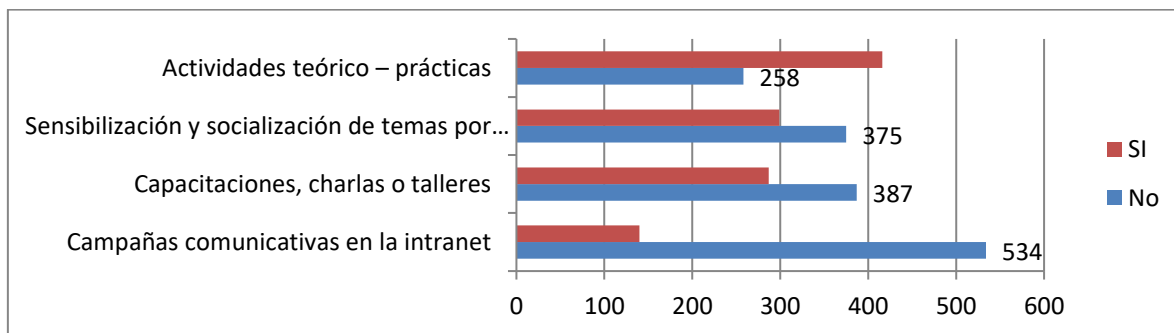
Las estadísticas, bases de datos, Diseño, Formulación, Gestión y Evaluación de Proyectos, supervisión interventoría de contratos son los temas que generan más interés a la hora de realizar capacitaciones. Sin embargo los demás temas que se preguntaron en la encuesta también son de interés aunque en un bajo porcentaje por lo que se deberían realizar en menor medida.

Identifique 4 temas de capacitación en los que al profundizar su estudio mejoraría su desempeño laboral.



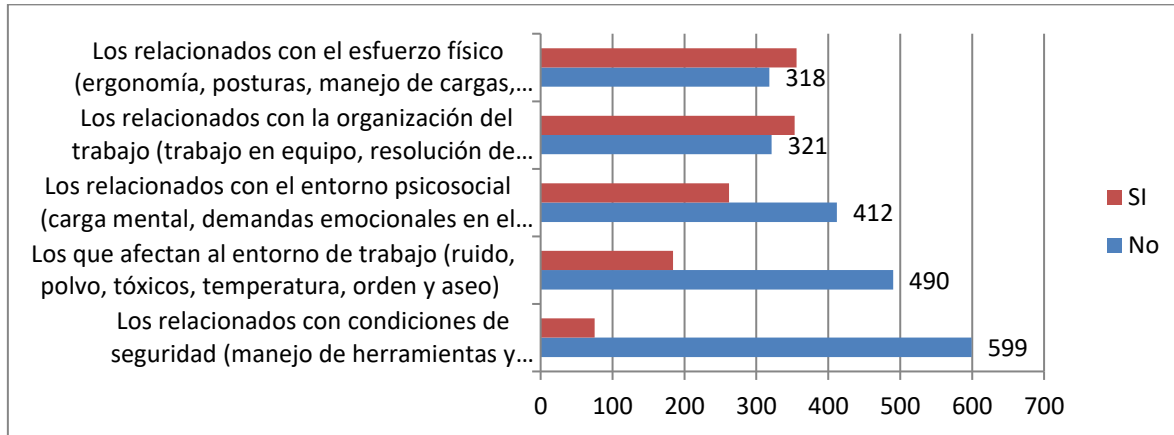
Como lo podemos ver en la gráfica Econometría es el único tema en el que son más los que si quisieran profundizar comparados con los que no. Sin embargo, aunque en los demás temas son más los que no quieren profundizar que los que si se debe destacar La teoría del muestreo, la teoría estadística multivariada y las teorías de series de tiempo.

¿Cuál cree que sería la manera más efectiva de interiorizar en los servidores y colaboradores de la Entidad, el conocimiento en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?



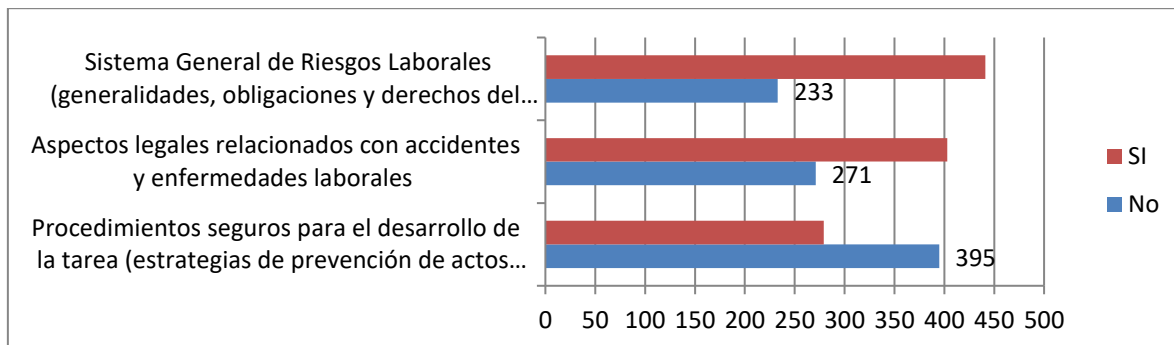
Las actividades que incluyan tanto aspectos teóricos como prácticos son las que tiene más número de votación y de hechos es estas actividades como se puede ver son más los que las quieren que los que no contrario a los demás ítems en donde son más los que no les gustaría que los que sí.

Teniendo en cuenta las labores que desempeña en su lugar de trabajo, en cual(es) temas considera debería recibir capacitación como medida de prevención para evitar accidentes y/o enfermedades laborales-

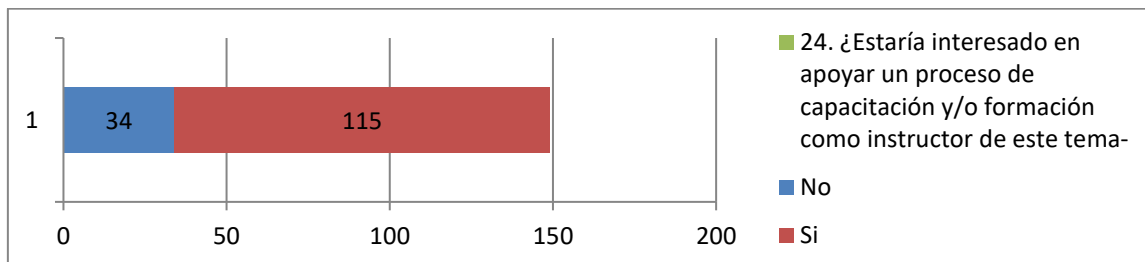
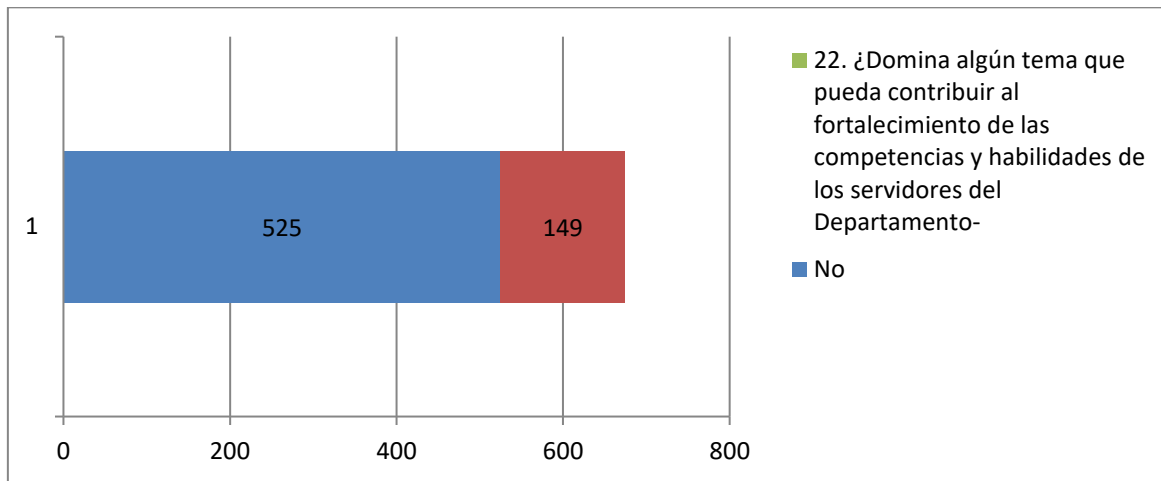


Las relacionadas con el esfuerzo físico, las posturas y la ergonomía son las actividades en las que a los funcionarios les gustaría recibir capacitación, sin embargo también son importantes las relacionadas con la organización del trabajo como son trabajo en equipo, resolución de conflictos, comunicación asertiva, liderazgo, manejo de estrés. Estas últimas aunque varios consideran que no son importantes, son más los que consideran que sí lo son.

De las opciones que se presentan a continuación, seleccione los temas de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo que fortalezcan sus conocimientos, habilidades y competencias en esta área



De la gráfica podemos concluir que todos los temas en Seguridad y Salud en el trabajo son importantes para los servidores, sin embargo se destaca la capacitación en el Sistema General de Riesgos Laborales en temas como generalidades, obligaciones y derechos del empleador y del trabajador frente al sistema, liquidación.



En la primera pregunta podemos ver que 149 personas respondieron que si, en la entidad se encuentra un gran número de servidores que dominan temas que pueden contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores del DANE. Si tenemos en cuenta que a la pregunta "Estaría interesado en apoyar un proceso de capacitación y/o formación como instructor de este tema" 115 persona respondieron que si podemos ver que se cuenta con personal con conocimientos que pueden ser útiles a los servidores del DANE y que estarían dispuestos a compartirlo dentro de la Entidad.

**9. INDICADORES Y METAS POR OBJETIVO ESPECÍFICO VIGENCIA
2019-2022**

REVISADOS CON PLANEACIÓN			PRODUCTOS ANUALES			
OBJETIVO PROPUESTO	INDICADOR PROPUESTO	META PROPUESTA	2019	2020	2021	2022
Alinear las necesidades del Recursos humano, con las metas y objetivos institucionales, así como las aspiraciones personales y profesionales de los servidores	Reubicaciones viables efectuadas que atienden las aspiraciones de los servidores y cumplen con las necesidades de las áreas	100%	25%	25%	25%	25%
Actualizar las herramientas requeridas para la administración del talento humano que contribuyan al fortalecimiento institucional.	Herramientas actualizadas y valoradas (Resolución de Grupos de trabajo actualizados, manual de funciones actualizados y ajustados a la normativa vigente, estudio de cargas de trabajo levantadas)	3	3	Seguimiento 33%	Seguimiento 33%	Seguimiento 33%
Aumentar las competencias misionales y habilidades de los servidores, ejecutando el plan de institucional de	Porcentaje de inclusión de capacitaciones específicas en temas misionales en los Planes Institucionales de Capacitación.	50%	Incremento 10%	Incremento 20%	Incremento 40%	Incremento 50%

REVISADOS CON PLANEACIÓN			PRODUCTOS ANUALES			
OBJETIVO PROPUESTO	INDICADOR PROPUESTO	META PROPUESTA	2019	2020	2021	2022
capacitación de acuerdo con las necesidades de la entidad.	Satisfacción de las capacitaciones misionales incluidas por parte de los servidores, evaluación del aprendizaje obtenido con las capacitaciones misionales	90%	90%	90%	90%	90%
Promover una cultura organizacional fundamentada en la gestión del conocimiento.	Porcentaje de áreas y direcciones territoriales que estructuren estrategias para la gestión de conocimiento.	100%	10%	25%	30%	35%
Propender por el bienestar y la seguridad de los servidores públicos en entornos saludables para hacer del DANE el mejor lugar para trabajar.	Aumento en los resultados de la medición del clima organizacional. Aumento en los resultados de medición de MIPG	25%	Actividades desarrolladas	Incremento del 12,5%	Actividades Desarrolladas	Incremento del 12.5
Integrar el sistema de almacenamiento de información de la planta de personal que permita administrar el talento humano	Avance de las actividades para la implementación del sistema de información del talento humano.	100%	Cumplimiento de las fases de integración del sistema en un 25%	Cumplimiento de las fases de integración del sistema en un 25%	Cumplimiento de las fases de integración del sistema en un 25%	Cumplimiento de las fases de integración del sistema en un 25%

10. ESTRATEGIAS

Para el cumplimiento de los objetivos formulados en el plan estratégico durante el cuatrienio 2019-2022, se implementarán las siguientes estrategias:

- ✓ Gestión de recursos, mediante la presentación de proyectos de inversión de acuerdo con la metodología del Departamento Nacional de Planeación (DNP).
- ✓ Convenios interadministrativos y alianzas firmadas con otras entidades públicas, privadas y entes universitarios.
- ✓ Articular la productividad de los servidores con el reconocimiento y la entrega de incentivos
- ✓ Implementar políticas de salario emocional para servidores públicos
- ✓ Mejorar los sistemas de información con los que cuenta el área para la administración del Talento Humano.
- ✓ Articulara la estructura organizacional, planta de personal y el manual específico de funciones y competencias laborales.

11. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Con el propósito de promover el desarrollo integral del talento humano que contribuya al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y la salud y calidad de vida laboral de los servidores del DANE, el Plan Estratégico de Talento Humano se articula entre sí con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación; Plan de Bienestar e Incentivos; Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como propósito principal garantizar condiciones de trabajo, seguridad y salud óptima para el desarrollo integral de los servidores en pro de la prevención de accidentes y/o enfermedades laborales.

Así mismo el Plan Institucional de Capacitación tiene como propósito fundamental contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos de Entidad, por medio de programas institucionales de aprendizaje, para atender las necesidades tanto a nivel organizacional como individual.

De la misma forma, el Plan de Bienestar e Incentivos pretende promover la vinculación de los servidores a los programas y actividades relacionadas con vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones con el propósito de procurar mejorar las condiciones de vida de los servidores y sus familias, al mismo tiempo que se promueve el sentido de pertenencia y compromiso con la entidad, lo cual motiva el desempeño eficaz y la cultura de la excelencia

A través del Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos se conocen las vacantes reales en Carrera Administrativa que tiene la entidad, con el fin de diseñar estrategias para la previsión del recurso humano de acuerdo a las necesidades de la planta de personal que se presenten, atendiendo las necesidades del servicio que demande la entidad.

12. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Atendiendo el objetivo estratégico de la entidad que se enfoca en mejorar el bienestar de los servidores, se formula el plan de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con los lineamientos normativos vigentes y con base en el diagnóstico de necesidades de la población objetivo, con el fin de generar importantes beneficios reflejados en el ambiente de trabajo, en el bienestar y clima laboral, además de proporcionar herramientas y estrategias para disminuir el ausentismo laboral, prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales y consecuencia de ello, fortalecer los procesos productivos en la Entidad.

Para el cumplimiento de las políticas y los objetivos enmarcados dentro del SGSST, se requiere del compromiso y participación de todos los servidores y colaboradores del DANE desde la Alta Dirección, por ello se cuenta con una política de SST, en donde uno de los compromisos fundamentales de la Entidad, es la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, la prevención de riesgos laborales y el desarrollo de actividades que aporten a la calidad de vida laboral, bajo procedimientos que garanticen la seguridad y la salud de sus colaboradores y partes interesadas.

Para lograr dicho compromiso, el DANE se enfoca en:

- Cumplir los requisitos y las regulaciones establecidas por la Ley colombiana, los acuerdos internacionales aplicables y demás requisitos en materia de riesgos laborales.
- Identificar permanentemente los peligros prioritarios, evaluar, valorar riesgos y establecer los controles que permitan eliminar y/o minimizar el riesgo inherente al bienestar de sus colaboradores.
- Proteger la seguridad y la salud de los trabajadores con miras a prevenir la ocurrencia de los accidentes y las enfermedades laborales, mediante la mejora continua del SG-SST.
- Proporcionar los recursos económicos, humanos y técnicos para garantizar un ambiente de trabajo saludable, seguro y con igualdad de oportunidades para el desarrollo integral de sus colaboradores y en el marco de la implementación del SG-SST.
- Establecer acciones orientadas a la mejora continua del SG-SST en todos sus componentes y así garantizar el cumplimiento de sus objetivos.

De acuerdo con los anteriores compromisos, todos los colaboradores independientemente de su forma de contratación o vinculación son responsables de: participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST, adoptar una cultura preventiva y de autocuidado, y de participar en la identificación de peligros, evaluación de los riesgos y la implementación de medidas de control para prevenir la materialización de las posibles consecuencias. A quien no cumpla con lo estipulado, se le aplicarán las sanciones establecidas a las que haya lugar de acuerdo al código único disciplinario y las normas nacionales legales vigentes.

12.1. Objetivo general del SG-SST

Desarrollar actividades que permitan promover en los colaboradores de la Entidad, herramientas para implementar medidas de prevención y control de peligros que conlleven a la disminución de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, permitiendo proteger la salud y realizar control de peligros en sus centros de trabajo.

12.2. Objetivos específicos del SG-SST

1. Capacitar a la población trabajadora en el tema de prevención y control de peligros.
2. Propender por la prevención de enfermedades laborales a partir de la vigencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST).
3. Contribuir a la reducción de la accidentalidad laboral de severidad media y alta en la Entidad, mediante campañas de prevención.
4. Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos y controles respectivos de la matriz de peligros empleada en el desarrollo de las actividades de la Entidad.
5. Monitorear el estado de salud de los colaboradores asociados con factores de riesgo ocupacional.

12.3. Áreas de Intervención en SST

12.3.1. Medicina preventiva y del Trabajo

Conjunto de actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los servidores y colaboradores del DANE. En este se integran las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del Trabajo que propenden por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud y calidad de vida de la población laboral.

Dentro de esta área de intervención se realiza sensibilización a todo el personal sobre hábitos y estilos de vida saludable; en la identificación de los factores de riesgo asociados a la entidad, sus efectos sobre la salud y la manera de corregirlos. Así mismo se enfoca en prevenir, detectar precozmente y controlar las enfermedades generales (EG) y las laborales (EL); y hacer seguimiento periódico de los trabajadores para identificar y vigilar a los expuestos a riesgos específicos.

- Líneas de Acción

Fundamentados en el análisis de los informes de condiciones de salud de los trabajadores, la entidad realizará la siguiente ejecución de los siguientes Programas de Vigilancia Epidemiológica:

1. Riesgo cardiovascular

- ✓ Tamizaje de riesgo cardiovascular y educación nutricional.
- ✓ Actividades orientadas a promover hábitos y estilos de vida saludable.
- ✓ Promover la práctica del ejercicio mediante el uso del gimnasio

2. Riesgo biomecánico.

- ✓ Pausas activas.
- ✓ Educación en higiene postural.
- ✓ Escuelas terapéuticas

3. Riesgo visual:

Entre los problemas más frecuentes que se presentan en los trabajadores de DANE, se encuentran los trastornos relacionados con problemas refractivos, dentro de los que se encuentran los estados amétropes como la miopía y el astigmatismo.

Es por esto, que el DANE, desarrolla el programa sistema de vigilancia epidemiológica en riesgo visual que permite identificar dichos trastornos, y así, propender porque que la Entidad cuente con trabajadores visualmente aptos para el correcto desarrollo de sus labores dentro de la Entidad.

Como medidas de intervención, se cuenta con los exámenes médicos ocupacionales periódicos que se realizan a los servidores y el desarrollo de actividades de sensibilización orientadas al autocuidado y a la prevención del riesgo visual.

4. Riesgo psicosocial

Se aplicará el Programa de Vigilancia Epidemiológica, dando atención entre otros aspectos las recomendaciones derivadas de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y desarrollando actividades encaminadas a mitigar y prevenir factores de riesgos asociados al estrés laboral, comunicación asertiva y resolución de conflictos entre otros.

12.3.2. Higiene y Seguridad Industrial

La Higiene y Seguridad en el Trabajo, comprende el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación del peligro, valoración del riesgo y al control de las causas de los accidentes de trabajo.

En esta área de intervención el énfasis se encuentra en mantener un ambiente laboral seguro; identificar, valorar y controlar las causas básicas de accidentes; implementar mecanismos periódicos de monitoreo y control permanente de los factores que tengan un alto potencial de pérdida para la entidad. Así mismo se elaboran y capacita a los trabajadores en

procedimientos adecuados de trabajo seguro. Todas estas actividades se relacionan con los otros subprogramas para asegurar la adecuada protección de los empleados.

- Líneas de Acción

Fundamentados en el análisis de la Matriz de Peligros e informes de condiciones de seguridad, la entidad realizará acciones tendientes a:

- ✓ Trabajo Seguro
- ✓ Inspecciones periódicas y de seguridad
- ✓ Usos adecuados de elementos y equipos de protección personal
- ✓ Orden y aseo
- ✓ Condiciones de seguridad y actos inseguros

12.3.3. Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

- Gestión de peligros y riesgos

La entidad cuenta con una guía documentada para la continua identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, con el objetivo controlarlos y definir prioridades en la gestión de los riesgos, acorde con los artículos 2.2.4.6.15, 2.2.4.6.16 numerales 2 y 3, artículo 2.2.4.6.20 numeral 6, del decreto 1072 de 2015.

La metodología de identificación de peligros y valoración de riesgos permite la participación activa de los trabajadores y partes interesadas y la priorización de los riesgos para establecer medidas de intervención con el siguiente esquema de jerarquización:

- ✓ Eliminación del peligro/riesgo: Rediseño de procesos o equipos para eliminar o reducir los riesgos;
- ✓ Sustitución: Sustituir una materia prima por una menos peligrosa o también, sustituir un proceso de alto riesgo por uno de menor riesgo;
- ✓ Controles de Ingeniería: Adopción de medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen o fuente, como la implementación de sistemas de ventilación o encerramiento de equipos. Igualmente, incluye los controles para reducir

- la energía (reducir la fuerza, la presión, la temperatura entre otros) de los sistemas de producción, cuyo fin esté asociado con el control de los riesgos en SST;
- ✓ Controles Administrativos: Implementación de sistemas de señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo o zonas de circulación y almacenamiento, implementación de sistemas de advertencia y alarma, diseño e implementación de procedimientos de seguridad para ciertos procesos o actividades de riesgo, controles de acceso a zonas de riesgo, inspecciones de seguridad, listas de chequeo, permisos de trabajo entre otros;
 - ✓ Equipos de Protección Personal: Cuando ciertos peligros/riesgos no se puedan controlar en su totalidad con las medidas anteriores, el empleador deberá suministrar a sus trabajadores la dotación pertinente de acuerdo a sus actividades.

Adicionalmente, la entidad cuenta con una guía metodológica para realizar la investigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales dando cumplimiento a la normatividad legal a vigente.

Esta guía aplica a todas las investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades laborales en todas sus etapas, incluido además el análisis de la causalidad, registro del formato de investigación de accidentes y/o enfermedad laboral y la definición de las medidas de intervención.

12.3.4. Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias

Se implementa y mantiene las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, contemplando de acuerdo con artículo 2.2.4.6.12 numeral 12, artículo 2.2.4.6.16 literal 3, 4, artículo 2.2.4.6.20 numeral 10, artículo 21 numeral 11, artículo 25, artículo 28 numeral 4 del Decreto 1072 de 2015 los siguientes aspectos:

- ✓ Análisis de amenazas y vulnerabilidad.
- ✓ Planes operativos normalizados (PON) de acuerdo al análisis de amenazas y vulnerabilidad realizado.

-
- ✓ Prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
 - ✓ Programa de conformación, capacitación y entrenamiento de la brigada para la prevención y atención de emergencias que incluye la organización e implementación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios como primer respondiente.
 - ✓ Entrenamiento a todos los trabajadores en actuación antes, durante y después de las emergencias que se puedan derivar de las amenazas identificadas en la entidad, desarrolladas a través de simulacros de evacuación.
 - ✓ Programa de inspección periódica de todos los elementos relacionados con la prevención y atención de emergencias, así como los sistemas de señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento.
 - ✓ Se cuenta con un procedimiento para la planeación, realización y evaluación de simulacros de emergencias, los cuales deben realizarse por lo menos una vez al año.

12.3.5. Seguimiento y acompañamiento a los comités

La entidad cuenta con actos administrativos mediante los cuales se crean, organizan y reglamentan los siguientes comités relacionados con seguridad y salud en el trabajo:

- ✓ Comité Paritario de Seguridad y salud en el Trabajo (COPASST).
- ✓ Comité de Convivencia Laboral.
- ✓ Comité de Teletrabajo

13. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, el plan de capacitación es una herramienta que busca la mejora continua de la prestación de servicios a los ciudadanos, incrementa el desempeño institucional, apoya la consecución de la misión, visión y objetivos estratégicos y contribuye al desarrollo integral de nuestro recurso humano.

En este sentido y de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*, el DANE presenta el Plan Institucional de Capacitación– PIC para la vigencia 2019, cuyo propósito es el de contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos de la Entidad, por medio de programas institucionales de aprendizaje, para atender las necesidades tanto a nivel organizacional como individual.

La formulación del Plan Institucional de Capacitación se desarrolló de manera articulada con los lineamientos conceptuales y metodológicos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, acogiéndose a los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional a través de la Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC, Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos 2017 y a las directrices del Plan Estratégico Institucional. Este plan es producto de un diagnóstico de necesidades propias de cada dependencia a partir de la indagación con los directivos y posteriormente con los servidores públicos de la Entidad, también se tuvo en cuenta los aportes y observaciones de la Comisión de Personal, todo lo anterior en alineación con los requerimientos de formación para el logro de los objetivos estratégicos, con lo que se busca adoptar el nuevo modelo para gestión del desarrollo de capacidades, basado en estrategias pedagógicas y aprendizaje organizacional.

En concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el DANE concibe al Talento Humano como el activo más importante de la Entidad, ya que es el responsable de alcanzar los propósitos institucionales a partir del cumplimiento de las metas y objetivos. La primera dimensión del MIPG es el Talento Humano y a partir de los procesos de desarrollo se

implementan las acciones relacionadas con la capacitación. En esta medida el PIC se fundamenta en el MIPG y en los objetivos del *Plan Estratégico de Talento Humano del DANE*, todo esto articulado con los procesos de formación, cuyo objeto específico es el desarrollo y fortalecimiento de una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa, como lo establece 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*.

Cabe mencionar que los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público y por supuesto en el DANE son los siguientes:

- *Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público mayo, 2017.*
- *Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos de Función Pública – ESAP diciembre, 2017*
- *Bases Plan Nacional de Desarrollo, atendiendo los pilares y estrategias propuestas para el periodo 2018-2022.*
- *Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014: Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.*
- *Circular Externa N° 100.04-2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP: Cursos Virtuales de MIPG en los Programas de Inducción y Reinducción en cumplimiento del plan nacional de Capacitación.*

En consonancia con los lineamientos establecidos los documentos y guías mencionados, el PIC presenta objetivos estratégicos y de gestión:

13.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Promover el desarrollo integral de los servidores del DANE, a través de los programas de inducción, reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo y capacitación, haciendo uso de estrategias de gestión del conocimiento en la entidad.
- Contribuir al fortalecimiento y desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos y evaluaciones con que cuenta la Entidad, aportando al mejoramiento institucional y la creación de valor público.
- Proporcionar herramientas que permitan desarrollar y fortalecer las habilidades y conocimientos requeridos para el desempeño del cargo, abarcando las tres dimensiones: ser, saber y hacer.

13.2. OBJETIVOS DE GESTIÓN

- Generar estrategias y programas de aprendizaje organizacional mediante la integración de recursos humanos, físicos y tecnológicos, direccionados a suplir las necesidades de capacitación que presentan los servidores dentro de su área de trabajo.
- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación del PIC 2019, en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (Evaluación del desempeño, resultados de PIC, Grupos Focales, Gestores, entre otras).
- Promover una cultura de integración y actualización de los servidores a las dinámicas organizacionales a través del programa de inducción y re- inducción.

Principios Rectores de la Capacitación (Artículo 6° - Decreto Ley 1567 de 1998)

- a. Complementariedad.
- b. Integralidad.
- c. Objetividad.
- d. Participación.
- e. Prevalencia del Interés de la Organización.
- f. Integración a la Carrera Administrativa.
- g. Profesionalización del servidor público.
- h. Economía.
- i. Énfasis en la Práctica.
- j. Continuidad.

13.3. METODOLOGÍAS

Elementos Pedagógicos - Métodos de enseñanza-aprendizaje

- **El aprendizaje basado en problemas:** es un método de trabajo activo, que se centra en el aprendizaje, en la investigación y la reflexión, para llegar a la solución de un problema.
- **El aprendizaje basado en proyectos:** es un método que permite enfrentar a los servidores a situaciones que los llevan a comprender y aplicar aquello que aprenden, como una herramienta para resolver problemas o proponer mejoras. Con la realización del proyecto, el servidor debe discutir ideas, tomar decisiones y evaluar la puesta en práctica del proyecto.
- **El método de casos:** este método parte de la descripción de una situación concreta. Al utilizar este se pretende que los servidores estudien la situación, definan los problemas, lleguen a sus propias conclusiones sobre las acciones que habría que emprender y contrasten ideas, las defiendan y las reelaboren con nuevas aportaciones.

- **Igualmente, otros métodos que se podrán implementar según la estrategia de la actividad son:** las simulaciones dramatizadas o través de las tecnologías, el método de situación, las discusiones, las dinámicas de grupo, el aprendizaje colaborativo en el área.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación se establecen enfoques pedagógicos utilizados en Función Pública para el aprendizaje organizacional. Estos enfoques son los siguientes:

- Conductismo: Por repetición de patrones.
- Constructivismo: Resolución de problemas en entornos cambiantes.
- Cognitivismo: Producir nuevos patrones de comportamiento.
- Andragogía: Estudia el proceso de aprendizaje de los adultos.

13.4. PROGRAMAS DEL PIC

El DANE a través de su Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019 presenta los programas de aprendizaje y las actividades a desarrollar, encaminadas a satisfacer las necesidades de formación y desarrollo de competencias que permitan mejorar el desempeño del servidor, disminuyendo la brecha entre el perfil del ocupacional del funcionario y las exigencias del cargo, buscando contribuir al logro de los objetivos institucionales. Es importante atender a que la educación definida como formal, no está incluida dentro de los procesos de capacitación (Decreto Ley 1567 de 1998, parágrafo del artículo 4°).

Por consiguiente, en el PIC para la vigencia 2019 se desarrollarán los siguientes programas de aprendizaje:

1. Programa de Inducción y Reinducción

El programa de Inducción y Reinducción establece las directrices y la descripción de las actividades que se deben tener en cuenta, al momento del ingreso de un nuevo servidor a la entidad y en su permanencia, para fortalecer la interiorización del conocimiento de la

información de la entidad, la normatividad que rigen al sector público, el conocimiento inicial de los procesos y los cambios que surgen continuamente, enmarcado en tres etapas principales:

- Planificación
- Ejecución,
- Seguimiento y control

El programa de Inducción y Reinducción forma parte integral del Plan Institucional de Capacitación - PIC. Para la vigencia del 2019 se lleva a cabo la iniciativa de realizar el proceso de manera virtual y presencial con base en herramientas colaborativas que aseguren la aprehensión de la información brindada, fundamentados en la gestión de conocimientos. Es importante aclarar que el programa de inducción y reinducción se efectúa según el cronograma establecido para el PIC en cada vigencia.

OBJETIVOS:

1. El programa de inducción del DANE, tiene por objeto integrar al servidor público a la cultura organizacional del DANE y familiarizarlo con el servicio público y el Estado, suministrando la información y herramientas necesarias para el cumplimiento de funciones en su dependencia, enterándole de sus responsabilidades individuales, deberes y derechos para lograr un efectivo cumplimiento de la función pública y a efectos de brindarle un mejor conocimiento de la entidad, generando sentido de pertenencia hacia el DANE.

2. El programa de re-inducción, está dirigido a reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional, basado en los cambios de las políticas, directrices, procesos, funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo producidos al interior del Departamento, entre otros; así como para retroalimentarle de los cambios en la normatividad que rige al sector público y en específico de la entidad, así como de las normas y directrices relacionadas con el debido cumplimiento de la función pública y de la moral administrativa.

De conformidad con lo dispuesto en el Capítulo II del Decreto Ley 1567 de 1998, el artículo 64 de la Ley 190 de 1995 y en armonía con el Decreto 1083 de 2015, la inducción es un proceso

dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

Los programas de reinducción se impartirán a todos los servidores por lo menos cada dos años, o antes en el momento en que se produzcan novedades internas o externas que sea necesario difundir al interior de la entidad.

Sus objetivos con respecto al servidor público son:

1. Iniciar su integración a la cultura organizacional de la Entidad, así como al fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las dependencias del DANE, la planeación estratégica, metas y orientarle en temas relacionados con la Función Pública.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia, familiarizarlo e integrarlo al sistema de valores, principios, y objetivos estratégicos de la entidad.

Inducción

A continuación, se presentan las etapas y actividades para el desarrollo del programa de inducción del DANE:

Planificación: En esta etapa se revisa la información contenida en la plataforma **@prenDANet** y el **juego Misión Estadística**, se actualizan los contenidos cada semestre si aplica, incluyendo la información de acuerdo con los cambios que han surgido en la entidad.

Ejecución: El DANE desarrolla el programa de inducción en cuatro fases, la primera de ellas comprende el estudio de la información transversal que todos los servidores del DANE deben conocer a través de nuestra plataforma de aprendizaje **@prenDANet**, la segunda corresponde al desarrollo del Juego Misión Estadística en el que se refuerzan conocimientos acerca de los procesos de la entidad, la tercera es una inducción presencial en la que se orienta al nuevo servidor de los temas transversales que impactan el ejercicio de sus funciones y la cuarta comprende la realización de los cursos virtuales de inducción a servidores públicos, dispuestas por la ESAP y el DAFP para el conocimiento inicial de MIPG.

Primera fase: @prenDANet ¡Bienvenidos!



Una vez el servidor haya realizado el procedimiento de vinculación y tomado posesión del cargo, se remitirá al correo institucional la confirmación de matrícula en el curso INDUCCION DANE, en donde adicionalmente se darán las indicaciones necesarias para el desarrollo del mismo. El nuevo servidor deberá consultar la información y tendrá dos (2) horas promedio para conocer cada uno de los módulos previstos. Una vez realizada la inducción a través de **@prenDANet**, se realizará la programación para la inducción magistral.

Es importante aclarar, que antes de presentar al servidor en la dependencia, este deberá realizar la jornada de inducción virtual en **@prenDANet**.



**Segunda fase: Juego Misión Estadística:
¡Bienvenidos!**

Es un juego desarrollado al interior de la entidad con el objetivo de que el nuevo servidor conozca un panorama general de los procesos y procedimientos del DANE y de las áreas responsables de llevarlos a cabo y pueda así identificar cómo puede aportarle a la entidad. Esta fase de la inducción está diseñada a manera de un juego, con la intención de ofrecerle al nuevo servidor una forma amena y divertida para integrarlo a la cultura organizacional, y promover el sentido de pertenencia y el autoaprendizaje para un adecuado desempeño laboral. Además, este programa no solo está dirigido a los nuevos colaboradores de la

entidad, sino que también es útil para quienes tengan cierta trayectoria y quieran actualizarse o poner a prueba sus conocimientos sobre el DANE.

El Juego Misión Estadística es resultado del trabajo colaborativo con todas las dependencias del DANE, es un esfuerzo para acoger a los nuevos colaboradores y abrirles las puertas para el conocimiento de la entidad.



BIENVENIDOS

Agenda: Posesión e Inducción DANE

Tercera fase: Inducción Presencial. ¡Bienvenidos!

La Inducción presencial se llevará a cabo en la primera semana de cada mes posterior a la fecha de ingreso y posesión del nuevo servidor (según la cantidad de nuevos servidores se podrá llevar cada dos o tres meses como máximo), y tiene como objetivo profundizar en los temas transversales que impactan el ejercicio de las funciones de todos los servidores del DANE. Dentro de los temas a tratar se encuentran los siguientes:

- El Área de Gestión Humana: Aplicativo de certificaciones laborales, liquidación de nómina, Evaluación del desempeño, Programa de Bienestar, Plan Institucional de Capacitación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Código de Integridad, Normograma entre otras.
- El Área de Gestión Administrativa: Plan Anual de Adquisiciones, almacén, inventarios, infraestructura, ORFEO, Archivística, Política Cero Papel, Sistema de Gestión Ambiental.
- La Oficina Asesora de Planeación: Estructura del Estado, Qué es la Función Pública, Misión y Visión, Sector Administrativo, Principios y Valores, Estructura organizacional, Objetivos Institucionales, Sistema Integrado de Gestión.
- La Oficina de Sistemas: Sistema de Gestión de Seguridad de la Información – SGSI
- La Oficina de Control Interno: Sistema de Control Interno, Auditoría, sostenibilidad del sistema.
- La Oficina de Control Interno Disciplinario: Régimen Disciplinario de los Servidores Públicos, Faltas disciplinarias, ABC del Control Interno Disciplinario.

- La Dirección de Difusión, Comunicación y Cultura Estadística – DICE: Protocolo de Atención y Servicio al Ciudadano, canales de atención.

Cuarta Fase: Inducción a Servidores Públicos Curso virtual ESAP, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG Curso Virtual Función Pública

Inducción a Servidores Públicos Curso virtual ESAP:

Se implementa con el fin de identificar las funciones que desarrollan los servidores públicos en beneficio del Estado, la comunidad y la estructura de la administración pública de la siguiente manera:

- a) Inicia con la comprensión de los conceptos y las características del Estado, para reconocer su aplicación en el país, de acuerdo con la Constitución y las normas subyacentes.
- b) Continúa con el estudio de la conformación del Congreso de la República y sus funciones (rama legislativa). También se aborda la conformación y funcionamiento de la rama ejecutiva, tanto en el orden nacional como en el territorial. Tal distinción guarda relación con el tipo de Estado que caracteriza a Colombia, que corresponde a un Estado unitario, descentralizado, con autonomía de sus entidades territoriales sin que estas puedan darse su propia Constitución, ni ejercer de manera autónoma la función legislativa y judicial.
- c) Posteriormente, se realiza una aproximación a la rama judicial: los órganos que integran las jurisdicciones, la Fiscalía General de la Nación y el Consejo Superior de la Judicatura.

Curso de Inducción Virtual para Gerentes Públicos

Para quienes ocupan cargos Directivos en el DANE, es obligatorio realizar el Curso de Inducción Virtual para Gerentes Públicos, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el cual es de vital importancia para capacitarse sobre los principales temas de la administración pública. Este tiene una duración estimada de 4 semanas para el desarrollo de los 4 módulos y genera un certificado.

Curso Virtual: Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:

Este curso virtual está orientado a facilitar la comprensión e implementación del MIPG en las entidades tanto del orden nacional como territorial, bajo el entendido de que la gestión es el elemento clave que permite a las entidades y organismos públicos, orientar su labor a los resultados para satisfacer las necesidades y resolver los problemas de los ciudadanos.

El curso se estructura a través del desarrollo de contenidos para cada una de las 7 dimensiones de MIPG y cuenta con ejercicios de autoevaluación para cada una de ellas; está disponible 7 X 24, de tal manera que el servidor pueda desarrollarlo de acuerdo a la disponibilidad de su tiempo. Quien adelante de manera completa los 7 módulos del curso y apruebe las autoevaluaciones de cada uno de ellos, podrá solicitar la respectiva certificación.

RE-INDUCCIÓN:

De acuerdo con la normatividad, los programas de reinducción se impartirán a todos los servidores públicos por lo menos cada dos años, o antes en el momento en que se produzcan novedades internas o externas que sea necesario difundir al interior de la entidad.

Planificación: de la misma manera que en la Inducción se revisa la información contenida en la plataforma **@prenDANet** y se actualizan los contenidos cada semestre, si aplica, incluyendo la información de acuerdo con los cambios que han surgido en la entidad.

Ejecución: El DANE, desarrollará la Reinducción mediante la plataforma **@prenDANet** con la actualización de la información a los cambios sustanciales en la Entidad en 3 Fases así:

Primera fase: @prenDANet



En esta fase se realizará una presentación a través de la plataforma **@prenDANet** en donde se actualizará toda la información referente al Plan Estratégico de la entidad 2019-2022 y a los cambios que surgen a través del despliegue del mismo, tanto en el mapa de procesos como en todas las áreas de la entidad.

Segunda fase: Curso Virtual: Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:

Como complemento de la reinducción y enfocado al conocimiento del nuevo modelo se incluirá mediante un link el Curso Virtual Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG esto nace de la experiencia que tuvimos en desarrollo del Curso Virtual de Lengua Claro del DNP en la vigencia del 2018.

Tercera fase: @prenDANEt Evaluación curso de Reinducción

2. Programa de Entrenamiento en el Puesto de Trabajo.

El programa de entrenamiento en el puesto de trabajo busca que el servidor desarrolle conocimientos, habilidades y destrezas, que asimile en la práctica los requerimientos específicos que implican las funciones del empleo para el cual se ha posesionado y está ejerciendo el funcionario, a fin de que termine por adaptarse a la cultura institucional, cuyo desarrollo está previsto en el Decreto 1083 de 2015 y Decreto Ley 894 de 2017, a efectos de lograr la profesionalización del servidor público, como principio rector de la capacitación.

La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas (*Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP*), y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales, esto es, todos los servidores públicos del DANE, independiente al tipo de vinculación.

EL entrenamiento en el puesto de Trabajo en el Departamento se realizará siguiendo las siguientes fases, cuyo responsable es el jefe inmediato quien deberá guiar al nuevo servidor durante todo el proceso hasta garantizar la entrega del formato al área de Gestión Humana GIT Desarrollo de Personal:

Primera fase: Conocimiento y descarga del formato de entrenamiento en el puesto de trabajo y registro de:

- Propósito principal del empleo y

- Descripción de funciones esenciales.

Segunda fase: Identificación y realización de las actividades iniciales para el entrenamiento:

- Presentación de las actividades del Grupo Interno de Trabajo, Coordinación o Dirección Técnica en el que será ubicado el funcionario.
- Presentación con cada una de las personas que integran la dependencia.
- Entrega de inventario de los equipos, materiales e información de los cuales será responsable.
- Entrega de insumos (documentos) necesarios para desarrollar sus labores
- Información acerca de los procedimientos que maneja la dependencia, y específicamente en el o en los que trabajará o apoyará el funcionario, las cuales definen el proceso de entrenamiento, que incluyen las actividades específicas a realizar con el nuevo funcionario.

Tercera fase: Identificación y desarrollo de las actividades de entrenamiento específico del cargo:

Para esta etapa es fundamental que el jefe inmediato identifique lo siguiente:

- Tipo de entrenamiento
- Nombre de la actividad a entrenar
- Horas de entrenamiento
- Responsable entrenamiento
- Fecha de cumplimiento

Cuarta fase: Entrega del formato al área de Gestión Humana.

Entrenamiento en el puesto de trabajo para cambios de cargo:

EL proceso de entrenamiento en el puesto de trabajo descrito anteriormente se deberá implementar para cualquier movimiento de personal que se realice en el Departamento, el encargado del entrenamiento será el jefe inmediato del nuevo cargo. Este proceso se debe desarrollar con un enfoque a las nuevas funciones, información, y necesidades de conocimiento requeridas para el nuevo cargo siguiendo las fases anteriores hasta garantizar la entrega del formato al Área de Gestión Humana.

3. Programa de Capacitación.

Es el proceso relativo tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano como la informal, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional y las políticas públicas, brindando un eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral, cuyos lineamientos están previstos en el Decreto Ley 1567 de 1998 y Decreto 1083 de 2015.

En este sentido, el PIC para la vigencia 2019, se acoge a los lineamientos de la "*Guía para el Desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación*" del DAFP y a la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos cuya incorporación es evaluada a través del formulario Único de Reporte a la Gestión – FURAG del Modelo Integrado de Planeación y Gestión actualizado a través del Decreto 1499 de 2017.

Ahora bien, es importante mencionar que en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) en su última versión, se priorizaron los ejes temáticos en tres principales, analizados desde las competencias del ser, hacer y saber, enfocados a la mejora continua de la gestión pública, el desarrollo integral y la profesionalización del servidor público, así:

- Gobernanza para la paz
- Gestión del conocimiento
- Valor público

En este orden de ideas, las capacitaciones planteadas en el PIC surgen de las necesidades manifestadas por las diferentes áreas de la entidad a través de un diagnóstico de necesidades de capacitación y de la Encuesta de Desarrollo de Personal realizada a todos los servidores, estas capacitaciones buscan alinearse con los ejes temáticos mencionados; dentro de los retos que enfrentará la entidad para el presente año no solo será lograr el éxito en el desarrollo de las temáticas para contribuir a los objetivos institucionales, sino también identificar si existen capacitaciones y/o talleres que realicen las áreas de trabajo y que no estén registradas o contempladas en el PIC 2019, con el objetivo de revisar si cumplen las características de

calidad y contenido requeridas para formalizarlas e integrarlas dentro del Plan de Capacitación a lo largo de la vigencia.

Dado lo anterior, en el transcurso del año pueden incorporarse nuevas actividades en el plan, de acuerdo con la necesidad del DANE y las directrices de Gobierno Nacional y agregar las capacitaciones realizadas en las ares para el cumplimiento del mismo.

EL Programa de Capacitación incluye los siguientes enfoques:

- Enfoque Transversal: Seminarios y Diplomados con la ESAP y entidades públicas rectoras de la temática tratada, cursos cortos para mejoramiento de competencias.
- Enfoque Misional: Diferentes paquetes estadísticos, software y temas específicos para los servidores de las áreas misionales,
- Otras Capacitaciones: incluye certificación de competencias con el SENA para las dependencias que apliquen, Identidad Género, Acoso Laboral, Economía Naranja entre otras.

4. Programa de Bilingüismo.

Alineados con la estrategia de bilingüismo dispuesta por el DAFP en convenio con el SENA, y pensando en fortalecer las competencias profesionales y personales de los servidores públicos del Departamento y atendiendo las necesidades que por la globalización y cambios constantes, se desarrollará en el DANE el Programa de Bilingüismo dispuesto para servidores públicos, lo que contribuye al logro a los objetivos institucionales, y se constituye en una herramienta poderosa que promueve el desarrollo integral de los funcionarios al dotarles de herramientas orientadas a mejorar su desempeño laboral.

El programa se desarrollará con el aprovechamiento de las herramientas dispuestas a través del convenio existente entre el DAFP y el SENA, para lo cual se proporcionarán aulas y herramientas de que dispone la entidad, a fin de que los servidores cuenten con espacios adecuados para adelantar los cursos virtuales y tutorías presenciales.

El DANE desarrollará el programa en tres fases principales, articuladas con un acompañamiento continuo a los servidores inscritos, con actividades para fortalecer los elementos esenciales en el aprendizaje: *Reading speaking writing listening*.

La primera fase está orientada al registro inicial en el curso por parte de los servidores públicos de la entidad en el programa de Bilingüismo y en esta se atenderán los siguientes pasos, hasta formalizar la inscripción del servidor:

- 1. Registro inicial
- 2. Presentación de prueba diagnóstica
- 3. Registro de la prueba diagnóstica
- 4. Creación de fichas, asignación de tutores
- 5. Registro en Sofía Plus
- 6. Inscripción a los niveles de formación



FASE 1

La segunda fase corresponde con la ejecución del programa en la entidad, con la finalidad de avanzar en la realización de los distintos niveles del programa, partiendo del nivel en que quede posicionado el servidor en la prueba de diagnóstico.

- 7. Inducción y lanzamiento del proyecto en la entidad
- 8. Ejecución de la formación (mínimo 2 horas diarias)



FASE 2

La tercera fase incluye la etapa de seguimiento que se desarrollara alternamente a la evolución de los servidores dentro del curso e incluye.



FASE 3

- 9. Seguimiento al proceso de formación de los funcionarios (El SENA presentará informes mensuales general y por entidad, a cada una de las entidades)
- 10 evaluación del Programa por parte de los servidores inscritos e informe final.



Adicionalmente, con el propósito de ofrecer una mejor alternativa a los servidores que permita desarrollar de manera efectiva las competencias en el aprendizaje de una segunda lengua, se contará con el apoyo de estudiantes de idiomas de universidades oficialmente reconocidas, quienes, en desarrollo de sus prácticas laborales, apoyarán el programa.

5. Programa de aprendizaje misional “Conectores de Conocimiento”.

Atendiendo las necesidades de reforzar el conocimiento holístico de la entidad, y de la comprensión del proceso de producción de información estratégica por todos los servidores, el DANE desarrollará el programa de aprendizaje Conectores de Conocimiento, cuyo objetivo principal es dar a conocer todo el saber necesario de los procesos a sus clientes internos o a los que lo requieran para la realización de sus actividades. Este programa se desarrollará en tres fases de la siguiente manera:

Primera fase: Identificación de relación en los procesos:

La primera fase del programa Conectores de Conocimiento consiste en realizar un diagnóstico en cuanto al conocimiento de los procesos más cercanos de área o proceso, de quienes entregan o reciben productos o servicios al interior de la entidad, e identificar cual es la necesidad de profundizar en técnicas, estrategias, información y demás elementos que ayuden a reforzar la cadena de producción de información al interior de la entidad.

Esta fase se realizará por la Oficina de Planeación y Gestión Humana teniendo en cuenta el Mapa de Procesos y las necesidades de capacitación detectadas para la formulación del PIC.

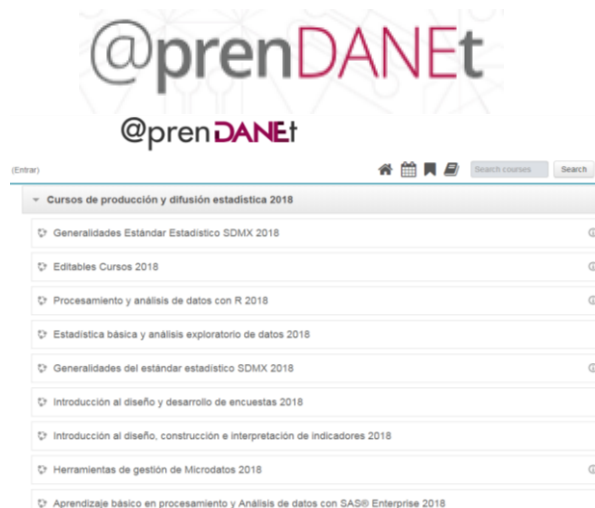
Segunda fase: Programación y ejecución de capacitaciones:

Partiendo del diagnóstico de la primera fase y aprovechando de la mejor forma la relación existente entre los procesos, se realizará una programación en la cual participaran todas las áreas o procesos, para esto es necesario que cada Director, Coordinador, Jefe de Área o servidor a cargo designe 2 Integrantes de su grupo de trabajo, los cuales serán encargados de transmitir el conocimiento específico que se requiera a los servidores interesados priorizando los procesos más cercanos dentro de la cadena de valor.

Para garantizar el proceso de aprendizaje los servidores designados deberán implementar las estrategias recomendadas en el PIC u otras que sugieran para el desarrollo de la actividad y realizar una evaluación técnica que confirme la interiorización del tema por los participantes.

Las capacitaciones deben buscar además de transmitir conocimientos, proporcionar soluciones adecuadas a problemas específicos, a través de una combinación equilibrada de teoría y práctica y una variedad de enfoques didácticos, como talleres, discusiones grupales, conferencias y ejercicios, e incluso, en algunos casos, la simulación de situaciones reales de trabajo.

**Tercera fase: Capacitaciones en @prenDANeT y
Evaluación del desarrollo del programa:**



Teniendo en cuenta la diversidad de cursos que se encuentran en la plataforma **@prenDANeT** y que el 77% de servidores que respondieron si a la pregunta ¿Domina algún tema que pueda contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores del Departamento? (115 servidores) está interesado en apoyar un proceso de capacitación, para el 2019 se proyecta el desarrollo de los cursos en los que se pueda gestionar la participación de un tutor al interior de la entidad.

Algunos Cursos:

- Procesamiento y análisis de datos con R 2018
- Estadística básica y análisis exploratorio de datos 2018
- Introducción al diseño y desarrollo de encuestas 2018, entre otros.
- Aprendizaje básico en procesamiento y Análisis de datos con SAS® Enterprise 2018

Presentación de la evaluación del desarrollo del Programa

Actividades de apoyo PIC

- Desarrollo de la cartilla para inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo a coordinadores, enfocada a las funciones específicas de los coordinadores, liderazgo, comunicación asertiva, juntas efectivas y demás competencias y habilidades blandas que requeridas por el rol a desempeñar.
- Sensibilización del PIC: Se desarrollarán dos campañas de sensibilización apoyados en las herramientas de comunicación dispuestas en la entidad:
 1. Una campaña para incentivar la participación en los programas de aprendizaje formulados en el PIC.
 2. Campaña de socialización el Plan de Capacitación
- Desarrollo del proyecto de incentivos y estímulos para los mejores equipos de trabajo.
- Presentación de proyecto de inversión en capacitación.

14. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

En articulación con los programas y componentes de SST y del PIC, el plan de bienestar e incentivos comprende aspectos claves para generar bienestar en el entorno laboral e impactar de manera positiva la esfera familiar y social del trabajador.

Objetivo General

Contribuir con el mejoramiento del ambiente laboral y el bienestar de los servidores, mediante programas y políticas que propicien el equilibrio de vida, el sentido de pertenencia y el compromiso con la entidad.

Objetivos Específicos

- ✓ Desarrollar programas de estímulos e incentivos que reconozcan el buen desempeño motivando el crecimiento y el compromiso de los servidores con la entidad.
- ✓ Proponer directrices que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal de los servidores.
- ✓ Promover espacios de participación para los servidores que favorezcan la identificación con los valores organizacionales.
- ✓ Estimular el desarrollo de competencias blandas en los servidores para mejorar el trabajo en equipo y la comunicación.

14.1. Áreas de Intervención y programas de Bienestar e Incentivos

El **Plan de Bienestar Social e Incentivos** busca el desarrollo integral de los funcionarios, el fortalecimiento de sus competencias comportamentales, sentido de pertenencia y compromiso con la entidad, así como el reconocimiento a la excelencia de la labor que realizan en el cumplimiento de la misión de la entidad; promoviendo la vinculación de los funcionarios a los programas y actividades relacionadas con vivienda, recreación, cultura, deporte y vacaciones

La definición de las estrategias para el Programa de Bienestar Social e Incentivos parte de la medición del clima laboral, los lineamientos institucionales y las necesidades detectadas a través de las encuestas aplicadas a jefes y coordinadores.

De acuerdo con lo planteado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se define el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

Bajo este concepto y en consonancia con lo establecido en la normatividad, se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hace referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Es necesario vincular al servidor público como sujeto participante en los procesos de generación de Bienestar laboral; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Adicionalmente, el DANE incluye como tercer eje de intervención los Incentivos, en donde se establecen las estrategias por medio de las cuales serán otorgados los incentivos pecuniarios y no pecuniarios según las disposiciones legales vigentes y teniendo en cuenta las metas institucionales en donde la Gestión del Talento Humano constituye un foco estratégico que contribuye al fortalecimiento de la gestión de la entidad.

En seguida se desarrolla cada una de las áreas de intervención abordadas en el Plan de Bienestar e Incentivos, presentando los programas a través de los cuales se buscará materializar el bienestar social de los servidores.

14.2. Área de Protección y Servicios Sociales

Desde esta área se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los servidores y sus familias, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 23 del Decreto Ley 1567 de 1998, Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, con el apoyo del DANE y la coordinación del GIT Desarrollo de Personal del GIT Área de Gestión Humana.

Dentro de esta área de intervención se formulan tres programas, tal como se describe a continuación:

- Programa de Seguridad Social Integral

Desde este programa el DANE realizará la coordinación y articulación con las Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Cajas de compensación Familiar y Fondos de Vivienda, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, a las cuales se encuentran afiliados los servidores de la Entidad, para que éstos y sus familias puedan hacer uso de los programas de que cada entidad ofrece según su competencia.

El DANE estará en comunicación constante con dichas entidades durante el ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos, para que ellos y sus familias tengan atención permanente y personalizada.

- Programa de Recreación y Deportes

Con el Programa de Recreación y Deportes el DANE busca generar espacios de encuentro para los servidores y sus familias, promoviendo los valores institucionales, la comunicación

asertiva, la interacción y el trabajo en equipo para la sana convivencia, al mismo tiempo que se fomentan hábitos de vida saludables, que contribuyan a mejorar tanto la salud física como mental de los servidores.

De esta manera se llevarán a cabo celebraciones y conmemoraciones de los días especiales a nivel institucional, tales como el día de la madre, de la mujer, del hombre, de la secretaria, de la familia, de los niños, entre otros; también se conmemorará el Cumpleaños del DANE; la Semana del Servidor Público y la Navidad.

Así mismo se incluyen torneos deportivos internos y externos, y espacios para el desarrollo de actividad física como gimnasio, las cuales se articularán con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad para la realización de valoraciones deportivas.

Se buscará coordinar con diferentes entidades oficiales la organización de eventos para realizar actividades deportivas y recreativas, así mismo se impulsarán actividades extralaborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, teniendo en cuenta sus intereses y hobbies.

- Programa Artístico y Cultural

Desde este programa se promoverá la participación de los servidores en actividades artísticas y culturales de acuerdo con los principales intereses detectados en el diagnóstico de necesidades, en donde tengan la oportunidad de ser espectadores y también de vincularse como aprendices de algún arte como la danza, el teatro, la música, entre otros, de acuerdo con las alianzas que se gestionen con universidades y entidades de Arte y Cultura a nivel Distrital y Nacional.

14.3. Área de Calidad de Vida laboral

De acuerdo con el Artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998, el área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

- Programa de entorno laboral saludable

El entorno laboral saludable se refiere a las condiciones que propician el bienestar de los servidores; además del ambiente físico, se involucra de manera importante y dinámica la existencia de buenas relaciones personales, organización y salud emocional, al mismo tiempo que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores mediante la protección de riesgos, estimulando su autoestima, el control de su propia salud y el ambiente laboral.¹

En el Plan de Bienestar Social e Incentivos, se incluye este programa teniendo en cuenta que un entorno laboral saludable además de favorecer la salud en los servidores, aporta de manera importante a la productividad, la motivación laboral, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida de los servidores.

- Actividades de prevención de la enfermedad y promoción de la salud.

En articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de enfermedades laborales derivadas de riesgo psicosocial por factores laborales.

Se promoverán espacios que fomenten prácticas como la meditación, relajación, el sentido del humor y la creatividad; así como actividades que promuevan estrategias de afrontamiento a los cambios, estrategias de solución de problemas, manejo eficaz del tiempo, trabajos emocionales y sensibilización para elevar la motivación de los servidores.

- Programa de Pre-pensionados

Dirigido a los servidores de la entidad que en una proyección de 3 años cumplirán los requisitos establecidos para ser beneficiarios de pensión. (Artículo 262 literal C) de la Ley 100 de 1993 y con el Artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015)

¹ Barrios Casas, Sara. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. Janeiro, 2005 p 136-141. Revista Latinoamericana Enfermagem En: www.erp.usp.br/rlae

Este programa, tienen un enfoque de Ciclo de Vida, de reconocimiento de la trayectoria laboral y de agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvincularán de la entidad en los próximos años, con el fin de brindarles un acompañamiento socio laboral y emocional para enfrentar el cambio y asumir una nueva etapa de la vida como una oportunidad de proyección humana, familiar y laboral.

14.4. Incentivos

De acuerdo con el Artículo 2.2.10.8. Del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

En este sentido el DANE, promoverá los espacios y oportunidades para que los servidores puedan acceder a incentivos pecuniarios y no pecuniarios como reconocimiento por su buen desempeño y compromiso con el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales.

- **Salario emocional**

Conscientes de la necesidad de establecer elementos diferenciadores para motivar y reconocer el buen desempeño, el sentido de pertenencia y la integridad de los servidores; y, buscando satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional en los trabajadores, se propone una estrategia de salario emocional en el DANE.

El salario emocional se entiende como todas aquellas razones no monetarias por las que la gente labora, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos.

La estrategia de salario emocional está orientada a la reducción del ausentismo laboral y la rotación de personal, a aumentar la productividad y fomentar el buen clima laboral en los equipos de trabajo de la entidad.

- Elección del mejor servidor de la entidad

De acuerdo con la normatividad vigente y lo establecido por Resolución interna, el DANE llevará a cabo el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la Entidad; a quienes se les otorgarán incentivos no pecuniarios.

- Auxilios educativos

De acuerdo con la normatividad vigente y lo dispuesto en Resolución interna, el DANE contribuirá con la financiación de la educación formal como parte de los programas de bienestar, según la disponibilidad presupuestal y teniendo en cuenta los requisitos y criterios establecidos en dicha Resolución. Se podrán beneficiar de estos incentivos los servidores de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa que adelanten estudios de educación formal.

A través de los auxilios educativos se busca incentivar el desarrollo personal y profesional de los servidores del DANE, en cumplimiento de la misión, la mejora continua y los estándares de calidad de la información y productividad de la entidad y del país.

- Incentivo por el uso de bicicleta

En articulación con el GIT Servicios Administrativos del DANE a través del Plan estratégico de seguridad vial de la entidad y de acuerdo con lo establecido en la Ley 1811 de 2016, se promoverá el uso de la bicicleta como medio principal de transporte con el propósito de fomentar hábitos de vida saludables, para lo cual, se incentivará a los servidores con medio día laboral remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta según las condiciones establecidas en la Circular 012 del 20 de Octubre de 2017 del DANE.

15. PLAN ANUAL DE VACANTES/PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Liderado y consolidado por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, y regulado por la Ley 909 de 2004 en el Literal b del Numeral 2 de artículo 15 y el artículo 17, el Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos, son componentes de la planeación de los recursos humanos.

Teniendo en cuenta lo anterior, El Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE, referencia las siguientes vacantes definitivas en los empleos de carrera administrativa con corte al 31 de diciembre de 2018

N° 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 31 DIC 2018
	PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	
1371	17	1	12	34	8	16	237	37	105	0	0	1	468

Tabla de análisis de la planta. Fuente Planta-DANE-

La planta de personal actual de la Entidad registra una provisión del 84%.

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística se acoge a la normativa bajo la siguiente directriz general, los empleos en vacancia definitiva deberán ser provistos mediante concurso de méritos; lo cual se establece en título v el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera. capítulo i procesos de selección o concursos ley 909 de 2004, en este sentido la provisión de empleo quedará sujeta a la disponibilidad de presupuesto designado por la administración sin embargo dentro del plan estratégico de Gestión Humana se proyecta un presupuesto estimado para surtir este proceso.

A continuación, se desglosa en la siguiente tabla con el valor estimado:

Costo estimado para proveer las vacantes mediante concurso o uso del Banco de lista de elegibles						
No. ACTO ADMINISTRATIVO - MANUAL DE FUNCIONES					2326 de 2015	
FECHA ÚLTIMA ACTUALIZACION DEL MANUAL DE FUNCIONES					may-17	
N° TOTAL EMPLEOS PLANTA POR NORMA		1371	Costo estimado con base al valor establecido en la Circular 20161000000057 CNSC	TOTAL	Uso de Listas de Elegibles de otras entidades según resolución 0552 - CNSC \$ 828.161	TOTAL
TOTAL, VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS NIVEL ASISTENCIAL	PROVISIONAL	17	\$ 3.500.000,00	\$ 59.500.000,00	\$ 828.161,00	\$ 14.078.737,00
	ENCARGO	1	\$ 3.500.000,00	\$ 3.500.000,00	\$ 828.161,00	\$ 828.161,00
	SIN PROVEER	12	\$ 3.500.000,00	\$ 42.000.000,00	\$ 828.161,00	\$ 9.937.932,00
		30		\$ 105.000.000,00		\$ 24.844.830,00
TOTAL, VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS NIVEL TÉCNICO	PROVISIONAL	34	\$ 3.500.000,00	\$ 119.000.000,00	\$ 828.161,00	\$ 28.157.474,00
	ENCARGO	8	\$ 3.500.000,00	\$ 28.000.000,00	\$ 828.161,00	\$ 6.625.288,00
	SIN PROVEER	16	\$ 3.500.000,00	\$ 56.000.000,00	\$ 828.161,00	\$ 13.250.576,00
		58		\$ 203.000.000,00		\$ 48.033.338,00
TOTAL, VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS NIVEL PROFESIONAL	PROVISIONAL	237	\$ 3.500.000,00	\$ 829.500.000,00	\$ 828.161,00	\$ 196.274.157,00
	ENCARGO	37	\$ 3.500.000,00	\$ 129.500.000,00	\$ 828.161,00	\$ 30.641.957,00
	SIN PROVEER	105	\$ 3.500.000,00	\$ 367.500.000,00	\$ 828.161,00	\$ 86.956.905,00
		379		\$ 1.326.500.000,00		\$ 313.873.019,00
TOTAL, VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS NIVEL ASESOR	PROVISIONAL	0	\$ 3.500.000,00	\$ -	\$ 828.161,00	\$ -
	ENCARGO	0	\$ 3.500.000,00	\$ -	\$ 828.161,00	\$ -
	SIN PROVEER	1	\$ 3.500.000,00	\$ 3.500.000,00	\$ 828.161,00	\$ 828.161,00
		1		\$ 3.500.000,00		\$ 828.161,00
Total		468		\$ 1.638.000.000,00		\$ 387.579.348,00

La provisión de los cargos que se encuentran vacantes en el DANE se realizara de acuerdo con la normativa que regula el proceso como es la Constitución Política y la Ley 909 de 2004 y demás normas relacionadas con la provisión de cargos en la administración pública.

EL Plan de Previsión de Recursos Humanos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, se realiza teniendo en cuenta además de las necesidades de la entidad para garantizar la prestación de servicio, la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Entidad señaladas en la Ley 909 de 2004 y la naturaleza del empleo.

La provisión de las vacantes se realiza atendiendo las necesidades del servicio, y dando aplicación a la normatividad vigente que regule la materia. Así mismo, y con el fin de optimizar la prestación del servicio en las dependencias de la entidad, se realizan capacitaciones, reubicaciones funcionales y transferencia del Conocimiento, entre otros

Es importante mencionar que adicional a las medidas internas tomadas por la Entidad, se ha considerado pertinente adelantar la actualización del estudio de cargas laborales, de acuerdo con las especificaciones contenidas en la guía para la medición de cargas de trabajo en las entidades públicas del Departamento Administrativo de la Función Pública.

El Plan de Previsión de la Entidad debe contemplar las medidas externas supeditadas a las directrices que el gobierno nacional imparta frente a la austeridad del gasto y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

Para la vigencia 2019, el costo total de la planta de personal, teniendo en cuenta el aumento aprobado por el Gobierno Nacional, estima un costo de \$ 80.523.940.591.

16. ALIANZAS INSTITUCIONALES

Para el exitoso desarrollo los planes se gestionarán alianzas estratégicas con diferentes entidades públicas y privadas, de acuerdo con las competencias de cada una y en relación con los objetivos y la normatividad de cada uno de los componentes de cada uno, buscando aunar esfuerzos y optimizar recursos. De esta manera se contará principalmente con las siguientes entidades:

En cuanto al componente de Capacitación:

- ✓ Presidencia de la República
- ✓ Ministerios de las Tecnologías de Información y Comunicación
- ✓ Ministerio de Cultura y Turismo
- ✓ Ministerio del Interior
- ✓ Departamentos Administrativos
- ✓ Departamento Nacional de Planeación – DPN
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP
- ✓ Archivo General de la Nación – AGN
- ✓ Superintendencia Financiera
- ✓ Programa Nacional de Servicio al Ciudadano – PNSC
- ✓ Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
- ✓ Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
- ✓ Universidades públicas y privadas.

En cuanto al componente de Bienestar e Incentivos:

- ✓ Caja de Compensación Familiar Colsubsidio
- ✓ Fondo de Empleados del DANE - FEDANE
- ✓ Fondo Nacional del Ahorro
- ✓ Corredores de Seguros JARGU S.A.
- ✓ Biblioteca Pública Virgilio Barco
- ✓ Universidades Públicas y Privadas
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP
- ✓ Coldeportes

En cuanto al componente de SG-SST:

- ✓ ARL Positiva
- ✓ ARL SURA
- ✓ Ministerio de Transporte de Colombia
- ✓ Ministerio del Trabajo
- ✓ EPS Sanitas
- ✓ EPS Famisanar
- ✓ EPS SURA
- ✓ Nueva EPS
- ✓ Compensar EPS
- ✓ Medimás EPS
- ✓ Fundación Hematológica Colombiana
- ✓ Fundación Cardioinfantil
- ✓ Corredores de Seguros JARGU S.A.

17. CRONOGRAMA ACTIVIDADES VIGENCIA 2019

A continuación, se presenta la programación de actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, Capacitación, Bienestar Social e Incentivos definidas para la vigencia 2019, las cuales están encaminadas al cumplimiento de los objetivos y metas definidas en el presente plan y los requerimientos exigidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG para el Sector Público y la normativa que lo regula. Para lo cual se anexa el respectivo cronograma, el cual hace parte integral del presente documento.

COMPONENTES	LINEAS DE ACCION / PROGRAMAS	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES	ALCANCE				PROGRAMACIÓN													
			CENTRAL	T. BOGOTÁ	TERRITORIALES	SUB SEDES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	MEDICINA DEL TRABAJO	Riesgo Psicosocial	x	x	x	x														
		Riesgo Biomecánico	x	x	x	x														
		Riesgo Cardiovascular	x	x	x	x														
		Riesgo Visual	x	x	x	x														
		Actividades de promoción y prevención	x	x	x	x														
		Semana de la Salud	x	x	x															

COMPONENTES	LINEAS DE ACCION / PROGRAMAS	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES	ALCANCE				PROGRAMACIÓN													
			CENTRAL	T. BOGOTÁ	TERRITORIALES	SUB SEDES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
	HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	Trabajo seguro	x	x	x	x														
		Riesgos físicos	x	x	x	x														
		Uso adecuado de elementos y equipos de protección personal	x	x	x	x														
		Seguridad vial	x	x	x	x														
	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS	Socialización matriz de identificación de Peligros y Riesgos	x	x	x	x														
		Socialización Planes de Emergencia	x	x	x	x														
		Inspecciones periódicas y de seguridad	x	x	x	x														
		Prevención de accidentes y enfermedades laborales	x	x	x	x														
	PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	Capacitación brigada de emergencias	x	x	x															
		Entrenamiento en pista a Brigada de Emergencias	x	x																
		Simulacro de Evacuación	x	x	x	x														
		Uso y manejo de botiquines y extintores	x	x	x	x														

COMPONENTES	LINEAS DE ACCION / PROGRAMAS	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES	ALCANCE				PROGRAMACIÓN													
			CENTRAL	T. BOGOTÁ	TERRITORIALES	SUB SEDES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
	SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A LOS COMITÉS, DANE NACIONAL	Socialización y repaso en funciones, responsabilidades y normatividad legal vigente para el Comité de Convivencia Laboral	x	x	x															
		Socialización y repaso en funciones, responsabilidades y normatividad legal vigente para el COPASST	x	x	x															
		Capacitación en reporte e investigación de accidentes y enfermedades laborales. COPASST	x	x	x	x														
		Capacitación curso 50 horas en el SGSST al COPASST	x	x	x															
		Ciclo de formación para el COPASST	x	x	x															
		Ciclo de formación para Comité de Convivencia Laboral	x	x	x															
	TRANSVERSAL A TODOS LOS PROGRAMAS DE SST	Socialización de la documentación asociada al SG-SST	x	x	x	x														
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PROGRAMA DE INDUCCIÓN - REINDUCCIÓN	@preDANet	x	x	x	x														
		Juego Misión Estadística	x	x	x	x														
		Inducción presencial	x	x	x	x														
		Inducción a servidores públicos curso virtual ESAP. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. Curso virtual función pública	x	x	x	x														
		Reinducción	x	x	x	x														

COMPONENTES	LINEAS DE ACCION / PROGRAMAS	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES	ALCANCE				PROGRAMACIÓN														
			CENTRAL	T. BOGOTÁ	TERRITORIALES	SUB SEDES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE			
	PROGRAMA ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	Conocimiento del formato de entrenamiento en el puesto de trabajo y diligenciamiento de propósito y funciones.	x	x	x	x															
		Identificación y realización de las actividades iniciales para el entrenamiento.	x	x	x	x															
		Identificación y desarrollo de las actividades de entrenamiento específico del cargo.	x	x	x	x															
		Entrega del formato al área de Gestión Humana.	x	x	x	x															
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN / ENFOQUE TRANSVERSAL	Gestión del talento humano/TRABAJO EN EQUIPO	x																		
		Integración cultural	x																		
		Planificación, desarrollo territorial y nacional/PROYECTOS DE DESARROLLO	x	x																	
		Relevancia internacional	x																		
		Buen Gobierno/INDICADORES DE GESTIÓN	x	x																	
		Contratación Pública/CONTRATACIÓN ESTATAL - SISTEMA DE INFORMACIÓN DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA - SECOP II	x	x																	
Cultura organizacional	x	x																			

COMPONENTES	LINEAS DE ACCION / PROGRAMAS	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES	ALCANCE				PROGRAMACIÓN													
			CENTRAL	T. BOGOTÁ	TERRITORIALES	SUB SEDES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
		Participación ciudadana - Servicio al ciudadano - Derechos humanos/PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y DERECHOS HUMANOS	x	x																
		Gestión administrativa/FINANZAS PÚBLICAS Y PRESUPUESTO	x	x																
		Gestión de las tecnologías de la información/EXCEL (BÁSICO, MEDIO, AVANZADO)	x	x																
		Gestión documental/GESTIÓN DOCUMENTAL Y ADMINISTRACIÓN DE ARCHIVOS	x	x																
		Gestión Financiera/NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA SECTOR PÚBLICO "NIIF SP"	x																	
		Gobierno en Línea - Derecho de acceso a la información - Innovación/Actualización APRENDANET - WEB DANE	x	x																
		Sostenibilidad ambiental/GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	x																	
	Liderazgo estratégico en las Organizaciones Públicas (Gerentes Públicos)	x	x																	
		STATA																		
		SAS																		

COMPONENTES	LINEAS DE ACCION / PROGRAMAS	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES	ALCANCE				PROGRAMACIÓN												
			CENTRAL	T. BOGOTÁ	TERRITORIALES	SUB SEDES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN / ENFOQUE MISIONAL	Uso de herramientas de análisis de datos, Visualización de datos y creación de infografías																		
	Dominio paquetes estadísticos y demográficos																		
	Métodos y técnicas de investigación científica																		
	Lean Startup y del Design Thinking																		
	Código para programación y LMS (Learning Management System)																		
	Web y desarrollos API con diferentes lenguajes de codificación																		
	Consolidación de bases de datos en diferentes plataformas (Herramientas pc-Nube).																		
	Construcción de Indicadores Misional																		
	Derecho Probatorio																		
	Diplomado en Derecho Disciplinario																		
	Estructuración Cartográfica en Software Libre.																		
	Auditoria Interna (Certificación de Auditores)																		
	Manejo y análisis de grandes volúmenes de información																		
	Marcos maestros y múltiples.																		

COMPONENTES	LINEAS DE ACCION / PROGRAMAS	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES	ALCANCE				PROGRAMACIÓN												
			CENTRAL	T. BOGOTÁ	TERRITORIALES	SUB SEDES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
		Nuevas tecnologías para disposición de datos geográficos																	
		Objetos Virtuales de Aprendizaje - OVA																	
		Realidad aumentada																	
		Transformación y cargue de datos a estructuras jerárquicas no relacionales																	
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN/ Otras Capacitaciones	Certificación de Competencias (Atención al Ciudadano y Gestión Humana)	x																
		Identidad Género	x																
		Acoso Laboral	x																
		Economía Naranja	x	x															
	PROGRAMA DE BILINGÜISMO	Registro inicial hasta e inscripción a los niveles de formación.	x	x	x														
		Inducción y lanzamiento del proyecto en la entidad y ejecución de la formación.	x	x	x														
		Seguimiento al proceso de formación de los funcionarios, evaluación del programa por parte de los servidores inscritos e informe final.	x	x	x														
	PROGRAMA CONECTORES DE CONOCIMIENTO	Identificación de relación en los procesos	x	x	x														
		Programación y ejecución de capacitaciones	x	x	x														

COMPONENTES	LINEAS DE ACCION / PROGRAMAS	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES	ALCANCE				PROGRAMACIÓN												
			CENTRAL	T. BOGOTÁ	TERRITORIALES	SUB SEDES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
		Capacitaciones en @prendANeT y Evaluación del desarrollo del programa.	x	x	x														
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	Ferias Integrales de la Caja de Compensación Familiar (Educación y Vivienda)	x																
		Divulgación programa Servimos (Educación y Vivienda)	x																
		Asesorías FNA	x																
		Desvinculación asistida - Subsidio al desempleo	x	x		x													
	RECREACIÓN Y DEPORTES	Reconocimiento en fechas especiales mediante tarjetas alusivas: - Cumpleaños - Día de la Mujer - Día del Hombre - Día del padre - Día de la madre - Día de cada profesión	x	x	x	x													
		Reconocimiento día de la secretaria y el secretario	x	x	x														
		Día de la familia	x	x	x														

COMPONENTES	LINEAS DE ACCION / PROGRAMAS	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES	ALCANCE				PROGRAMACIÓN												
			CENTRAL	T. BOGOTÁ	TERRITORIALES	SUB SEDES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
		Día del servidor público	x	x	x	x													
		Cumpleaños DANE	x	x	x	x													
		Celebración día de los niños	x	x	x														
		Celebración Navidad	x	x	x	x													
		Reconocimiento día del conductor	x	x															
		Cierre de gestión	x	x	x	x													
		Vacaciones recreativas hijos de servidores	x																
		Torneos deportivos internos y externos	x	x	x	x													
		Gimnasio/ Fit - Rumba	x	x															
		Artístico y cultural	Tertulias culturales, escuelas culturales, experiencias creativas	x	x	x													
ENTORNO LABORAL SALUDABLE	Desarrollo de habilidades blandas	x	x	x	x														
	Actividades de prevención de la enfermedad y promoción de la salud (Orientadas a Bienestar.)	x	x	x															

COMPONENTES	LINEAS DE ACCION / PROGRAMAS	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES	ALCANCE				PROGRAMACIÓN												
			CENTRAL	T. BOGOTÁ	TERRITORIALES	SUB SEDES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
		Jornadas cívicas	x	x	x	x													
	PRE-PENSIONADOS	Preparación pre-pensionados para el retiro del servicio	x	x	x	x													
	INCENTIVOS	Elección y reconocimiento del mejor servidor de la entidad	x	x	x	x													
		Auxilios educativos	x	x	x	x													
		Proyecto de trabajo en equipo	x	x	x	x													
		Incentivo uso de la bicicleta	x	x	x	x													

18. GLOSARIO

Actividad deportiva: hace referencia a las actividades que involucren la actividad física en su desarrollo. De acuerdo con la Comisión Europea del Deporte² se reconocen cuatro funciones principales de la actividad deportiva: una función educativa, por medio de la cual se entiende como instrumento moderador de formación y desarrollo humano; una función de salud pública, desde la cual contribuye a mejorar la salud de los servidores, previene enfermedades y ayuda a combatir algunas enfermedades; una función social, desde la cual se entiende como un instrumento promotor inclusión, integración y fortalecedor del sentido de pertenencia; por último se reconoce una función lúdica, desde la cual hace parte del ocio y del entretenimiento individual y colectivo.

Actividad recreativa: se refiere a aquella actividad que se realiza en el tiempo libre y aporta características positivas a la personalidad, es compensadora de las limitaciones y exigencias de la vida contemporánea, posibilitando la acción creadora del ser humano; se encuentra en función de la actitud con la que cada individuo la vivencia de acuerdo con sus intereses y voluntad de realización³

Bienestar Social: Hace referencia a factores culturalmente determinados, para la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. El Bienestar social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Calidad de vida laboral: se refiere a las condiciones que se dan a nivel laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el

² Comisión Europea del Deporte (1999). El Modelo Europeo del Deporte. Documento de base para debate en el grupo de trabajo. Evolución y perspectivas de la acción comunitaria en el deporte. Primeras Jornadas Europeas del Deporte - Olimpia, 21 y 22 de mayo de 1999. Bruselas, Comisión Europea del Deporte

³ Suárez, Jorge M. (2009). Alternativa recreativa comunitaria para favorecer la calidad de vida del adulto mayor. Tesis de Grado. Instituto Superior de Cultura Física "Manuel Fajardo". <http://repositorio.uho.edu.cu/jspui/bitstream/uho/2540/1/Jorge%20Su%C3%A1rez.pdf>

rendimiento laboral (Decreto Ley 1567 de 1998). El concepto de calidad de vida laboral implica dos ejes fundamentales: el clima laboral y la cultura organizacional; se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo.

Clima laboral: De acuerdo con DAFP⁴ el clima laboral se define como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma, como por ejemplo, el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en genera; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento.

Cultura Organizacional: Según el DAFP⁵, este concepto se refiere a los principios y valores, mitos e historias, ritos y ceremonias, creencias, tabúes, héroes o personajes destacados, normas y comunicación.

Estímulos: se define como un factor externo o interno capaz de provocar una reacción positiva o negativa en un organismo.

Incentivos: De acuerdo con la DAFP, un incentivo es entendido, como todo estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente por la entidad y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores en su puesto de trabajo.

Aprendizaje: definido como un proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia— (Porto & Gardey, 2012).

⁴ Departamento Administrativo de la Función Pública. (2005). Cultura, clima y cambio. Guía de intervención para la cultura organizacional, el clima laboral y el cambio organizacional. <http://cdim.esap.edu.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/guiaclimaculturacambio.pdf>

⁵ Ibid.

Aprendizaje organizacional: el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014).

Capacitación: “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

“Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

Formación: De acuerdo con la normatividad vigente está contemplada como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética en el servicio público basada en los principios de la función administrativa.

Educación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Art.4 – Decreto 1083 de 2015 Art. 2.2.10.5).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Educación Informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994)

Competencias laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (PNFC 2017).

Profesionalización del servidor público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017)

Valor público: es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296-312.

19. SIGLAS

ARL: Administradora de Riesgos Laborales.
COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
DME: Desorden Músculo Esquelético
EPS: Entidad Promotora de Salud
PVE: Programa de Vigilancia Epidemiológica.
PyP: Promoción y Prevención.
SGSST: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
SVE: Sistema de Vigilancia Epidemiológica.
CIGD: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública
DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística
DNAO: Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional
ESAP: Escuela Superior de Administración Pública.
MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
OPLAN: Oficina Asesora de Planeación
OCI: Oficina de Control Interno
PIC: Plan Institucional de Capacitación
PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación.

20. BIBLIOGRAFÍA

Barrios Casas, Sara. (2005). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. Revista Latinoamericana Enfermagem, Janeiro, p 136-141. En: www.erp.usp.br/rlae

Departamento Administrativo de la Función Pública. DAFP. 2014. Circular Externa 100 -10 de 2014. Asignación de funciones - encargo.

Comisión Europea del Deporte (1999). El Modelo Europeo del Deporte. Documento de base para debate en el grupo de trabajo. Evolución y perspectivas de la acción comunitaria en el deporte. Primeras Jornadas Europeas del Deporte - Olimpia, 21 y 22 de mayo de 1999. Bruselas, Comisión Europea del Deporte

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2005). Cultura, clima y cambio. Guía de intervención para la cultura organizacional, el clima laboral y el cambio organizacional. <http://cdim.esap.edu.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/guiaculturacambio.pdf>

Departamento Administrativo de la Función Pública (2012). Sistema de estímulos, orientaciones metodológicas 2012. <http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/1590.pdf/c820d4f2-21f9-4a7b-be3e-9af7b498459c>

Departamento Administrativo de la Función Pública (2017). Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017_Guia_implmentacion_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Resolución interna 2301 del 2016

Departamento Nacional de Planeación DNP. (2014). Bases Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. <https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/prensa/bases%20plan%20nacional%20de%20desarrollo%202014-2018.pdf>

Departamento Nacional de Planeación DNP. (2015). Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC. Departamento Administración de la Función Pública. Escuela Superior de Administración Pública. Colombia.

Suárez, Jorge M. (2009). Alternativa recreativa comunitaria para favorecer la calidad de vida del adulto mayor. Tesis de Grado. Instituto Superior de Cultura Física "Manuel Fajardo". <http://repositorio.uho.edu.cu/jspui/bitstream/uho/2540/1/Jorge%20Su%C3%A1rez.pdf>



@DANE_Colombia



/DANEColombia



/DANEColombia



DANEColombia

Si requiere información adicional, contáctenos a través del correo
contacto@dane.gov.co

Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE
Bogotá, Colombia

www.dane.gov.co