



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

RESOLUCIÓN NÚMERO 1507 DE 2025

(15 OCT 2025)

Por medio de la cual se reglamentan los planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos en el DANE y se dictan otras disposiciones.

LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA – DANE,

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial de las que le confieren las Leyes 909 de 2004, 1960 de 2019, el Decreto Ley 1567 de 1998, y los Decretos 1083 de 2015, 648 de 2017, 1872 de 2022 y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 2.2.22.3.2. del Decreto 1499 de 2017, define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, como *"un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio."*

Que el artículo 2.2.22.3.3. del mismo Decreto, establece como objetivos del MIPG, los siguientes: *"1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas. 2. Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos. 3. Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua. 4. Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas. 5. Promover la coordinación entre entidades públicas para mejorar su gestión y desempeño."*

Que, el literal c) del artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998, consagra la obligación de las entidades de *"establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación."*

Que, el literal e) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, dispone que serán funciones de las unidades de personal de las entidades, *"Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación"*.

Que, el numeral 1 del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, dispone que: *"la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios"*.

Que el artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que el Sistema Nacional de Capacitación está conformado por las disposiciones legales, el Plan Nacional de Formación y Capacitación, los planes institucionales de capacitación, los recursos disponibles y los organismos responsables de su ejecución.

Que, el artículo 13 Decreto Ley 1567 de 1998, consagra que el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado *"estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales"*.

Que, el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, señala que las entidades deben organizar estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, mediante programas de bienestar social.

Que, el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, establece que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias programas de protección y servicios sociales.

Que el artículo 2.2.10.7 de dicho Decreto establece los programas de bienestar de calidad de vida laboral, indicando que: *"con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:*

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se reglamentan los planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos en el DANE y se dictan otras disposiciones".

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos".

Que el artículo 2.2.10.8. del mismo Decreto, indica que los planes de incentivos estarán "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".

Que, los numerales 4 y 5 del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019, establecen los siguientes derechos de los servidores públicos: "4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes."

Que, mediante el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, se modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, señalando que "Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa". En tal sentido, es deber de las entidades implementar programas de bienestar e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Que, mediante la Resolución No. 1430 de 2024, el DANE reglamentó los planes del Sistema de Capacitación y Bienestar Social; actualizó el Sistema de Estímulos e Incentivos y derogó las Resoluciones 0349 y 1611 del 2021.

Que el 27 de noviembre de 2024, se suscribió el Acuerdo Colectivo singular, entre el DANE y las organizaciones sindicales de la entidad, SINDICOLOMBIA y SINTRADANE. Por su parte, en el año 2025, se suscribió el Acuerdo Colectivo del sector estadístico. En consecuencia, se hace necesario reglamentar los acuerdos orientados al fortalecimiento del bienestar social de los servidores del DANE, con el fin de garantizar su adecuada implementación y cumplimiento.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO I

POLÍTICA, OBJETIVO Y RECURSOS

Artículo 1. Política de Talento Humano. El Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, promoverá espacios e implementará acciones que propendan por un ambiente laboral favorable, a partir del desarrollo integral del Talento Humano. Esta política busca potenciar las competencias profesionales y habilidades personales de sus servidores públicos, a través de acciones que propendan por el mejoramiento de su calidad de vida, incrementar la motivación laboral, y promover la cultura e identidad institucional, como pilares para el cumplimiento de la misionalidad del DANE.

Artículo 2. Objetivo General. Fortalecer el desarrollo y bienestar de los servidores del DANE mediante la implementación de políticas, programas, planes y actividades que incrementen la motivación, el fortalecimiento de competencias, habilidades, conocimientos, así como la mejora de la calidad de vida y bienestar de los servidores públicos del DANE, para cumplir con compromiso, calidad, eficacia y eficiencia la misionalidad de la entidad, en el marco de la normatividad vigente.

Artículo 3. Recursos. Para la implementación de los Planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos en el DANE, la entidad dispondrá de los recursos que le sean asignados en el Presupuesto para cada vigencia.

En caso de que el presupuesto sea insuficiente, se priorizará el acceso a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa.

CAPÍTULO II

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se reglamentan los planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos en el DANE y se dictan otras disposiciones".

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Artículo 4. Objetivo. Fortalecer los conocimientos y las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos del DANE, a través de procesos de capacitación, en el marco del Plan Nacional de la Formación y Capacitación, bajo los principios de integridad y legalidad, que permitan mejorar sus habilidades, aptitudes y destrezas, en el desarrollo de sus labores diarias.

Artículo 5. Formulación del Plan Institucional de Capacitación. La entidad, de acuerdo con el literal b) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, formulará el Plan de Capacitación Institucional –PIC- siguiendo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación, respondiendo a los estudios técnicos, elaborados por el GIT Área Gestión del Talento Humano, en el que se identifiquen las necesidades y requerimientos de los servidores y las áreas de trabajo.

Parágrafo. El PIC del DANE podrá modificarse o actualizarse según los cambios que se puedan suscitar en cada vigencia para cumplir las necesidades institucionales que así lo requieran.

Artículo 6. Modalidades de Capacitación. El DANE promoverá espacios de formación y capacitación bajo las modalidades presencial, semipresencial o virtual (sincrónica o asincrónica), de conformidad con el artículo 10 del Decreto Ley 1567 de 1998.

Artículo 7. Publicación del PIC. El Plan se publicará en la página web de la entidad, a más tardar el 31 de enero de cada año.

Artículo 8. Requisitos para acceder a los programas y/o actividades del PIC. Todos los servidores públicos del DANE, independientemente de su tipo de vinculación, podrán acceder a los programas y/o actividades del PIC que se adelanten en la entidad, de acuerdo con las necesidades y el presupuesto asignado.

Artículo 9. Obligaciones de los servidores públicos con respecto a la capacitación. En concordancia con lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto Ley 1567 de 1998, los servidores públicos tienen las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

1. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
2. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
3. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
4. Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
5. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
6. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

Parágrafo. Los servidores públicos del DANE que hayan sido beneficiarios de comisiones de estudio o hayan participado en actividades de capacitación (educación informal) financiadas por la entidad, deberán tener la disposición de compartir sus aprendizajes con los demás servidores de la entidad, previa coordinación con el GIT Área Gestión Humana.

Artículo 10. Sanción por Inasistencia. Los servidores que no asistan a actividades de capacitación financiadas por el DANE deberán presentar justificación por escrito. Si no se acredita una causa justificada, serán excluidos durante tres (3) meses de los programas del Plan de Capacitación financiadas por la entidad.

CAPÍTULO III

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Artículo 11. Objetivo. Establecer los lineamientos para la formulación, implementación y seguimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos DANE, el cual busca mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias, fomentar ambientes laborales saludables e inclusivos, y fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso institucional, en concordancia con la normatividad vigente y la misionalidad de la entidad.

Parágrafo 1. El Plan de Bienestar Social e Incentivos deberá formularse de acuerdo con los lineamientos institucionales del Programa Nacional de Bienestar que expida el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se reglamentan los planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos en el DANE y se dictan otras disposiciones".

Parágrafo 2. A través del Plan de Bienestar Social se ejecutará el Sistema de Estímulos, en cumplimiento a la normatividad vigente, con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores, en cumplimiento del artículo 18 del Decreto Ley 1567 de 1998 y el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015.

Artículo 12. Áreas y Programas de Intervención. El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad se enmarcará en las siguientes áreas y programas, con el fin de promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo:

1. **Área de Protección y Servicios Sociales.** En la que se atenderán las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, y se ofrecerán programas deportivos, recreativos, artísticos, culturales, de cuidado de la salud, vivienda, entre otros.
2. **Área de Calidad de Vida Laboral.** En la que se atenderán las necesidades de medición de clima laboral, preparación frente al cambio, prepensionados, cultura organizacional, trabajo en equipo, incentivos, entre otros.

INCENTIVOS

Artículo 13. Incentivos. La entidad adoptará el Plan de Incentivos Institucional en el que señalará los incentivos pecuniarios, no pecuniarios y otros incentivos a los que podrán acceder los servidores públicos de la entidad.

Parágrafo. El Plan de Incentivos se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles.

Artículo 14. Objetivo. Otorgar reconocimiento a los resultados del desempeño en niveles de excelencia, estimular la motivación y crear condiciones favorables a nivel individual y de equipos de trabajo, en el marco del mejoramiento del clima laboral del DANE.

Artículo 15. Tipos de incentivos. Los incentivos se identifican de la siguiente manera:

1. **Incentivos pecuniarios.** Representados en dinero en efectivo, al mejor equipo de trabajo de la entidad, que se dividirá en partes iguales entre los miembros del equipo que ocupe el primer puesto; este incentivo estará sujeto a la disponibilidad presupuestal de cada vigencia.
2. **Incentivos no pecuniarios.** Conformados por un conjunto de programas flexibles y beneficios establecidos como alternativas a escoger por quien sea elegido como el mejor empleado de cada nivel jerárquico de la entidad, y por cada equipo de trabajo que sea seleccionado en el segundo o tercer lugar, de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 33 del Decreto Ley 1567 de 1998, así como por otros incentivos no pecuniarios contemplados en la presente resolución.

Artículo 16. Incentivos para los mejores servidores y equipos de trabajo. Los incentivos para los mejores servidores; y segundo y tercer puesto de equipos de trabajo, podrán ser, entre otros, los siguientes: (i) Mención honorífica en acto institucional y publicación destacada en medios internos. (ii) Acceso preferente a programas de formación, eventos académicos o actividades de bienestar. (iii) Día libre adicional, sujeto a autorización y disponibilidad operativa. (iv) Participación en espacios de liderazgo, innovación o mejora institucional. (v) Participar en una comisión nacional o internacional de un tema afín a su formación y competencias, la cual deberá sujetarse al cumplimiento de los requisitos establecidos por la invitación o la convocatoria, a la aprobación de la comisión y a la disponibilidad de recursos de la entidad; (Vi) Para el mejor de los mejores, acceso preferente a los auxilios educativos, de hasta el cien por ciento (100%) de la matrícula durante un año desde el otorgamiento del incentivo; dependiendo de la disponibilidad de recursos.

Parágrafo. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores servidores del DANE, será el 30 de noviembre de cada año

Artículo 17. Acto administrativo de reconocimiento de incentivos al mejor servidor y al mejor equipo de trabajo. El Director(a) de la entidad proferirá los actos administrativos correspondientes, en los cuales se oficializa el reconocimiento a los mejores servidores públicos y equipos de trabajo seleccionados como ganadores, conforme a los resultados del proceso de evaluación.

MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

Artículo 18. Definición de equipos de trabajo. De conformidad con la normativa vigente, se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran de forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en cumplimiento de planes

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se reglamentan los planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos en el DANE y se dictan otras disposiciones".

y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 19. Alcance de aplicación. En este proceso participarán los servidores públicos del DANE Central y las Direcciones Territoriales, y se seleccionarán como los mejores equipos de trabajo de la entidad aquellos equipos que hayan obtenido la más alta calificación.

El proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad se debe realizar con base en los criterios inherentes a la participación de los servidores en actividades que contribuyan al cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Para el otorgamiento de incentivos, se tendrá en cuenta la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, la calidad del mismo y sus efectos en el mejoramiento del servicio, así como la eficiencia con que se haya realizado la labor y su funcionamiento como equipo de trabajo.

Artículo 20. Reglas generales. Para la selección de los tres (3) Mejores Equipos de Trabajo, se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los servidores de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el proceso, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se contará con un equipo evaluador que colaboren con esta labor.
3. El Director(a) de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, el incentivo pecuniario al mejor equipo de trabajo de la entidad.
4. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles.

Artículo 21. Requisitos de los mejores equipos de trabajo en la entidad.

- a) Cada uno de sus integrantes debe acreditar mínimo un (1) año de servicio continuo en empleos de carrera administrativa, nombramiento en provisionalidad o empleos de libre nombramiento y remoción del DANE.
- b) No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación o durante el proceso de selección.
- c) Acreditar nivel sobresaliente en la última evaluación que corresponda, de acuerdo con su vinculación.
- d) Cada equipo de trabajo podrá estar conformado por mínimo cuatro (04) servidores de carrera administrativa, en provisionalidad y/o de libre nombramiento y remoción. Los servidores participantes solo podrán pertenecer a un (1) equipo durante la vigencia evaluada. No podrán figurar como autores principales de los equipos inscritos, los servidores del DANE que desempeñen cargos de dirección o gerencia pública, o las personas que sean contratistas o pasantes.
- e) El proyecto a postular debe haber concluido a más tardar el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior al momento de la inscripción, para poder ser evaluado.
- f) Los resultados del trabajo deben responder a criterios de excelencia y su implementación debe demostrar aportes significativos en la prestación de servicios de la entidad, así como proyectos que fortalezcan la gestión al interior del DANE.

Artículo 22. Procedimiento para selección de los mejores equipos de trabajo.

1. El GIT Área Gestión de Talento Humano del DANE convocará, mediante los medios internos de la entidad, a los equipos de trabajo, informando los requisitos, plazos y medios para la recepción de los proyectos; dicha convocatoria dependerá del presupuesto asignado.
2. La Oficina Asesora de Planeación apoyará el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo del DANE, definiendo la metodología, criterios y condiciones que se deban cumplir. El Área Gestión de Talento Humano, realizará un proceso de acompañamiento para los equipos de trabajo postulados en el cual se aclararán dudas y se orientará a los servidores en cada etapa del proceso.
3. Una vez realizada la postulación, se conformará la base de datos con los proyectos de los equipos participantes.
4. Se conformará un equipo evaluador en un comité previo de Bienestar Social e Incentivos, que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el concurso, el cual calificará los proyectos de acuerdo con los siguientes parámetros:
5. Se convocará a los equipos de trabajo a la audiencia pública para la presentación de la sustentación. Todos los integrantes del equipo deben participar en la sustentación como expositores.
6. Los equipos de trabajo serán seleccionados por el equipo evaluador en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

Artículo 23. Sustentación de los trabajos. Los proyectos deberán sustentarse en audiencia pública por cada equipo participante. Para la sustentación es obligatoria la asistencia presencial o virtual de todos los integrantes

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se reglamentan los planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos en el DANE y se dictan otras disposiciones".

del equipo. El orden de la sustentación será sorteado el mismo día de la audiencia, para lo cual deben estar presentes los representantes de cada equipo.

Cada equipo debe nombrar mínimo un representante para que asista a las sustentaciones de los demás equipos. Tanto los jurados como los asistentes podrán formular preguntas a cualquiera de los miembros de los equipos.

Artículo 24. Puntuación para la selección de los proyectos presentados por los Equipos de Trabajo. Para la selección de los mejores equipos de trabajo de la Entidad, el equipo evaluador aplicará la tabla de puntuación establecida, la cual contempla los criterios definidos para valorar los proyectos presentados por los equipos de trabajo postulados. Esta tabla será el instrumento oficial de referencia durante el proceso de evaluación y selección, así:

ÍTEM	DESCRIPCIÓN		PUNTOS POSIBLE
1. Excelencia del trabajo y sustentación.	Calidad del trabajo presentado.	Estructura del trabajo, presentación y contenido.	20
	Trabajo en equipo.	Capacidad de sus integrantes para trabajar en equipo	20
	Sustentación del trabajo.	Calidad y resultado de la sustentación del trabajo.	10
2. Innovación, creatividad.	Criterios de innovación y creatividad aplicados en el objeto del trabajo.	Adaptación de nuevas tecnologías, nuevas herramientas y estrategias innovadoras.	10
3. Aportes significativos para la entidad.	Aporte del trabajo al cumplimiento de planes y objetivos institucionales.	Aporte significativo del trabajo a un área, dependencia o proceso de la entidad, que se evidencie en la reducción de tiempos, costos, aumento de calidad de información, sostenibilidad en el tiempo.	30
4. Potencial de aplicación en diferentes dependencias de la entidad.	Aplicación del trabajo a diferentes dependencias de la entidad.	Aplicación del trabajo o proyecto a diferentes áreas o procesos al interior de la entidad y que se refleje en la reducción de tareas o aumento de la calidad.	10
MÁXIMA PUNTUACIÓN			100

Parágrafo. El equipo evaluador podrá estar integrado por servidores públicos de la entidad o por expertos externos que colaboren con el proceso evaluación y calificación.

Artículo 25. Factores de desempate. En caso de empate en la calificación de los mejores equipos de trabajo, el equipo ganador se escogerá por el equipo evaluador realizando una siguiente ronda de evaluación que ayude a definir el mejor equipo de trabajo. Si continúa el empate, se realizará un sorteo entre los equipos de trabajo empatados.

MEJORES SERVIDORES DE LA ENTIDAD

Artículo 26. Propósito. La selección de los mejores servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, tiene como propósito reconocer el desempeño de los servidores públicos del DANE por su capacidad para el cumplimiento de sus tareas, su integridad, su competencia y compromiso con el servicio público.

Artículo 27. Alcance de aplicación. El proceso de selección del mejor servidor de la entidad aplicará para los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, vinculados a la entidad en cualquier sede del DANE a nivel nacional, teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y los criterios determinados en la presente Resolución.

Los mejores servidores serán seleccionados en el DANE Central y en las Direcciones Territoriales, por cada nivel jerárquico, entre los que hayan obtenido la más alta calificación en la matriz del Mejor Servidor. El mejor servidor de carrera administrativa del DANE será el que tenga la más alta calificación en la matriz Mejor Servidor entre los seleccionados en cada categoría.

Artículo 28. Categorías. Los mejores servidores del DANE serán seleccionados en las siguientes categorías:

1. Mejor de los mejores de la entidad de todos los niveles jerárquicos

Continuación de la Resolución “Por medio de la cual se reglamentan los planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos en el DANE y se dictan otras disposiciones”.

- 2. Mejor servidor de la entidad en el nivel asesor (todas las sedes).
- 3. Mejor servidor de la entidad en el nivel profesional (todas las sedes).
- 4. Mejor servidor de la entidad en el nivel técnico (todas las sedes).
- 5. Mejor servidor de la entidad en el nivel asistencial (todas las sedes).
- 6. Mejor servidor público de libre nombramiento y remoción.
- 7. Mejor servidor del DANE Central.
- 8. Mejor servidor por cada Dirección Territorial.

Artículo 29. Requisitos para ser seleccionado como mejor servidor de la entidad. Los requisitos para seleccionar a los mejores servidores son los siguientes:

- 1. Ser servidor de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. No podrán ser seleccionados los servidores del DANE que desempeñen cargos de dirección o los gerentes públicos.
- 2. Acreditar mínimo un (1) año de servicio continuo en la entidad.
- 3. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de su postulación. Es de aclarar que la sanción disciplinaria en cualquier estado del proceso de selección constituirá causal de exclusión de este.
- 4. Acreditar nivel sobresaliente en la última evaluación de desempeño.
- 5. No haber sido seleccionado como uno de los mejores servidores de la entidad en la vigencia inmediatamente anterior.

Artículo 30. Procedimiento para la selección de los mejores servidores de la entidad. El procedimiento para la selección del mejor servidor de la entidad será el siguiente:

- 1. Cada servidor podrá postularse y/o ser postulado como candidato a mejor servidor en el Nivel Central y en cada Dirección Territorial, mediante el mecanismo establecido por la entidad. Para este proceso, se deberán considerar las competencias laborales que reflejan las actitudes y aptitudes propias del servicio público, las cuales están directamente vinculadas con los valores del Código de Integridad del DANE. Estas competencias representan el estándar esperado en el desempeño de los servidores públicos del DANE y constituyen un referente para su postulación y valoración.
 - Aprendizaje continuo.
 - Orientación a resultados.
 - Orientación al usuario y al ciudadano.
 - Compromiso con la organización.
 - Trabajo en equipo y adaptación al cambio.
- 2. Una vez realizada la postulación, se conformará la base de datos con los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción en la entidad, por cada nivel jerárquico, con cada uno de los criterios establecidos para la selección, y se verificará su cumplimiento en cada categoría, de conformidad con los puntajes establecidos en la presente resolución.
- 3. Se seleccionarán como los mejores servidores en cada categoría, quienes obtengan las más altas calificaciones en la matriz Mejor Servidor.
- 4. Se seleccionará el Mejor de los Mejores, a quien tenga la más alta calificación en la matriz Mejor Servidor.

Parágrafo. En caso de empate por nivel jerárquico, se tendrá en cuenta que los servidores no hayan recibido antes este incentivo. Si el empate persiste, se tendrá en cuenta la antigüedad del servidor. Si continúa el empate, se realizará un sorteo entre los servidores que se encuentren en esta condición.

Artículo 31. Puntaje de selección.

A los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que obtengan en su evaluación de desempeño anual u ordinaria NIVEL SOBRESALIENTE, se les asignarán máximo 40 puntos, así:

Por calificación	Calificación Evaluación de Desempeño	Puntaje asignado
Nivel de cumplimiento sobresaliente	Entre 90 y 93.99	20 puntos
	Entre 94 y 95.99	25 puntos
	Entre 96 y 97.99	30 puntos
	Entre 98 y 99.99	35 puntos

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se reglamentan los planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos en el DANE y se dictan otras disposiciones".

	100	40 PUNTOS
--	-----	-----------

Por las postulaciones recibidas y participaciones realizadas durante el año inmediatamente anterior a la fecha de apertura de la convocatoria, se otorgarán los siguientes puntos hasta un máximo de sesenta (60), así:

Ítem de participación	Máximo Puntaje Asignado
1. Votos recibidos para mejores servidores.	30 puntos
2. Participación en capacitaciones del PIC durante el año inmediatamente anterior a la fecha de apertura de la convocatoria	10 puntos
3. Participación en actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos durante el año inmediatamente anterior a la fecha de apertura de la convocatoria	10 puntos
4. Participación en proyectos, investigaciones o encuestas estratégicas para la entidad o participación en la ejecución de metas del Plan Estratégico Institucional durante el año inmediatamente anterior a la fecha de apertura de la convocatoria.	10 puntos
Subtotal	60 PUNTOS

Calificación del desempeño más participación: Máximo total	100 PUNTOS
--	------------

- Parágrafo:
- A los servidores postulados, se les asignará un puntaje proporcional, con un máximo de treinta (30) puntos, calculado así: $\text{Puntaje asignado} = (\text{Votos obtenidos} / \text{Total de votantes}) \times 30$ como puntaje máximo.
 - El puntaje para las actividades de bienestar y capacitación se asignará de manera proporcional teniendo en cuenta los listados de asistencia diligenciados de manera física o virtual que reposan en el Área de Gestión de Talento Humano, con un máximo de diez (10) puntos.
 - La participación en proyectos, investigaciones, encuestas estratégicas o en la ejecución de metas del Plan Estratégico Institucional se declarará mediante un formulario enviado a los postulados, en el cual deberán indicar la cantidad y tipo de actividades en las que ha participado, otorgándose 1 punto por cada participación. El puntaje máximo asignado será de diez (10) puntos.

AUXILIOS EDUCATIVOS PARA LA EDUCACIÓN FORMAL

Artículo 32. Auxilios educativos. Los auxilios educativos son incentivos no pecuniarios que el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE podrá otorgar a sus servidores públicos, en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos, con el propósito de apoyar la realización de estudios de educación formal. La asignación, requisitos y condiciones de entrega de estos auxilios se regirán por lo dispuesto en la presente Resolución y por la normativa legal vigente aplicable.

Artículo 33. Propósito. Incentivar el desarrollo personal y profesional de los servidores públicos del DANE, en cumplimiento de la misión, la mejora continua, los estándares de calidad de la información y la productividad de la entidad y del país.

Artículo 34. Beneficiarios. El estímulo educativo para la educación formal está dirigido a todos los servidores públicos vinculados en empleos de carrera administrativa, nombramiento en provisionalidad o empleos de libre nombramiento y remoción del DANE, que adelanten estudios de educación formal tales como pregrado o posgrado en los niveles de especialización, maestría y doctorado, en modalidad presencial, semipresencial y virtual, que cuenten con registro calificado, e impartidos por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, y acordes a la misionalidad del DANE.

Parágrafo 1. Los servidores públicos que devenguen menos de tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) podrán acceder al incentivo del cincuenta por ciento (50 %) del valor del período académico, con cargo al presupuesto total asignado para los auxilios educativos, sin necesidad de presentar certificado de notas previo al desembolso. No obstante, dentro del mes siguiente a la finalización del período académico financiado, el servidor deberá presentar el certificado de notas expedido por la institución de educación superior correspondiente, con el fin de verificar el promedio obtenido. Este documento será utilizado para complementar el auxilio educativo en caso de cumplir con los requisitos establecidos, o para solicitar el reintegro de los recursos entregados si no se alcanza el promedio mínimo requerido. En caso de no presentar el certificado de notas, se procederá a solicitar el reintegro total de los recursos entregados.

Parágrafo 2. El servidor seleccionado como el mejor de los mejores de la entidad, podrá obtener un auxilio educativo de hasta el 100% del valor total de la matrícula, para educación formal en pregrado y/o posgrado, en los niveles de especialización, maestría o doctorado, y hasta dos (2) periodos académicos consecutivos. Podrá

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se reglamentan los planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos en el DANE y se dictan otras disposiciones".

solicitar el auxilio educativo desde que recibe el reconocimiento, con una vigencia de un año. Dicha financiación se otorgará siempre que se acredite la aprobación del período académico y que continúe vinculado al DANE como servidor público durante el tiempo del incentivo, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal existente y la aprobación del Comité de Bienestar Social e Incentivos. Si no aprueba el período solicitado o se retira de la entidad antes de la finalización de los estudios, deberá hacer el reintegro proporcional del auxilio entregado.

Parágrafo 3. Se dará prioridad a los servidores con derechos de carrera administrativa especialmente a aquellos servidores que tengan más tiempo de servicio en la entidad. Para el resto de los servidores que acrediten los requisitos para acceder a este incentivo, se distribuirán los recursos restantes en una escala proporcional a las notas obtenidas y a los recursos disponibles.

Artículo 35. Convocatoria. El GIT Área Gestión del Talento Humano publicará a través de los medios de comunicación interna las convocatorias en cada vigencia, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal. Las convocatorias deben incluir la información pertinente, el plazo de la entrega de la documentación requerida, los canales de recepción y demás datos relevantes del proceso. Esta convocatoria se publicará con al menos de 15 días hábiles de antelación. La solicitud para el otorgamiento del auxilio educativo deberá presentarse según indique la convocatoria respectiva.

Artículo 36. Requisitos para acceder a los auxilios educativos. Los requisitos que el servidor deberá cumplir para postularse a los auxilios educativos son los siguientes:

1. Estar vinculado mínimo un (1) año continuo, en calidad de servidor público, al Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- en alguna de las siguientes modalidades: carrera administrativa, provisionalidad o libre nombramiento y remoción.
2. No haber sido sancionado durante el último año anterior a la fecha de apertura de la convocatoria o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación que corresponda, de acuerdo con su vinculación.
4. Tramitar y entregar la documentación solicitada para el auxilio educativo, así:
 - i. Diligenciar el formulario de inscripción virtual definido en cada convocatoria por el GIT Área Gestión Humana.
 - ii. Diligenciar y firmar el formato de Carta de solicitud y acta de compromiso a través de la cual el servidor beneficiario del auxilio educativo se compromete a cumplir las siguientes obligaciones:
 - Retribuir el tiempo de trabajo por un lapso igual al del beneficio recibido a partir de la culminación del periodo aprobado.
 - Culminar exitosamente el periodo académico financiado.
 - iii. Entregar el certificado de la institución de educación superior que especifique: nombre del programa académico; período académico a postular; totalidad de los semestres del programa; valor del período a postular; valor total del programa., fecha de finalización del período académico a postular, entre otros.
 - iv. Entregar el recibo de matrícula expedido por la institución de educación superior que indique el programa académico, el valor y el período académico.
 - v. Entregar el comprobante del pago realizado de conformidad con la matrícula, el cual puede ser presentado con alguno de los siguientes documentos: Factura electrónica por pago directo a la institución de educación superior, consignación con sello del banco, transacción aprobada a través de PSE, certificado de la institución de educación superior del pago realizado. En caso de tener un acuerdo de pagos con la institución de educación superior, según la fecha de finalización del período presentar los pagos realizados.
 - vi. Entregar el certificado de notas expedido por la institución de educación superior del período académico a financiar a través del auxilio educativo. Lo anterior, a excepción de los servidores que devengan menos de 3 SMMLV y que se les financia el período antes de iniciar estudios.

Parágrafo 1. En caso de que el pago de los estudios sea diferente al anual o semestral, el funcionario deberá informar sobre esa situación desde el momento de la radicación de su solicitud.

Parágrafo 2. La certificación expedida por la institución de educación superior deberá tener una vigencia no mayor a treinta (30) días respecto a la fecha de inicio del proceso de inscripción a la convocatoria. Toda la documentación estará sujeta a revisión y verificación con la institución de educación superior. Cualquier información no veraz, imprecisa, inexacta, alterada o tendiente a inducir a error o engaño al DANE, se informará a las instancias competentes para que inicien el proceso a que haya lugar.

Artículo 37. Respuesta de la postulación al otorgamiento del auxilio educativo. La coordinación del GIT Área Gestión del Talento Humano informará al servidor público mediante comunicación el resultado del proceso de su postulación.

Artículo 38. Otorgamiento de los auxilios educativos. El DANE otorgará los auxilios educativos, de conformidad con los siguientes criterios:

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se reglamentan los planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos en el DANE y se dictan otras disposiciones".

1. Se otorgará hasta el 70% del valor total de la matrícula por cada período certificado por la institución de educación superior, sin sobrepasar un máximo de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
2. Los auxilios educativos se otorgarán de conformidad con el promedio de calificaciones obtenidas en cada período académico inscrito en la convocatoria y se asignarán los porcentajes de acuerdo con la siguiente escala:
 - Al obtener un promedio igual o superior a 4,6 sobre 5, o su equivalente según el sistema de cada institución de educación superior, se podrá otorgar hasta el 70% del valor de la matrícula.
 - Al obtener un promedio igual o superior a 4,2 y menor a 4,54 sobre 5, o su equivalente según el sistema de cada institución de educación superior, se otorgará hasta el 60% del valor de la matrícula.
 - Al obtener un promedio igual o superior a 3,8 y menor a 4,14 sobre 5, o su equivalente según el sistema de cada institución de educación superior, se otorgará hasta el 50% del valor de la matrícula.

Parágrafo 1. El incentivo otorgado dependerá de la permanencia en la entidad y del rendimiento académico sobresaliente. En relación con los porcentajes establecidos, el Comité de Bienestar Social e Incentivos del DANE podrá determinar la asignación de un porcentaje menor, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal existente y las limitaciones contenidas en el mismo.

Parágrafo 2. No se cubrirán ni actividades que no tengan carácter académico formal ni relación con el desarrollo profesional del servidor. Por lo tanto, no se cubrirán rubros de sostenimiento, materiales, carnés, traslados, derechos de grado, ni ningún otro concepto a ningún beneficiario. En el caso de asignaturas individuales cursadas como opción de grado, el Comité de Bienestar verificará su pertinencia, relevancia y alineación con el perfil del cargo y la misionalidad de la entidad, como condición para autorizar su financiación.

Parágrafo 3. Los servidores públicos beneficiados con auxilios educativos deberán permanecer vinculados al DANE por un periodo equivalente al tiempo otorgado, contado a partir de la finalización del programa de estudios. En caso de retiro antes de cumplir dicho periodo, la entidad descontará por nómina o de las prestaciones definitivas el valor proporcional al tiempo pendiente de cumplimiento. Si ya se hubiere efectuado el pago de la liquidación, el servidor deberá reintegrar los recursos correspondientes al tesoro.

Artículo 39. Devolución del auxilio educativo. El servidor público beneficiado con auxilios educativos deberá devolver el incentivo en caso de verificarse alguna de las siguientes situaciones. Si el auxilio ya hubiese sido otorgado, deberá realizar el reintegro correspondiente, el cual podrá descontarse por nómina, las prestaciones definitivas o reintegro al tesoro.

- Cuando el servidor se retire del DANE antes de cumplir el periodo de permanencia establecido.
- Cuando el servidor incumpla la carta de compromiso pactada entre él y la entidad.
- Falta de veracidad o adulteración de alguno de los documentos, sin perjuicio de las acciones disciplinarias o penales a las que haya lugar.
- No entregar el certificado de notas durante el mes siguiente a la finalización del periodo, por parte de los servidores que devengan menos de 3 SMMLV a los cuales se les otorgó el 50% del valor de la matrícula.

Parágrafo 1. El reembolso a la entidad corresponderá al valor proporcional del tiempo de permanencia hasta el 100% del valor del incentivo otorgado por el DANE. El reintegro se descontará directamente por nómina, prestaciones definitivas o pago al tesoro, mediante un acto administrativo que motiva el descuento, con base en la autorización otorgada por el servidor, o por reintegro del servidor de manera directa.

Parágrafo 2. El servidor deberá informar al Área Gestión del Talento Humano, de forma inmediata, situaciones como: retiro de la entidad, retiro de estudios, interrupción, cancelación de materias o alguna novedad académica que afecte el desarrollo del periodo académico y el motivo de la novedad.

OTROS INCENTIVOS – SALARIO EMOCIONAL

Artículo 40. Salario Emocional. El salario emocional comprende incentivos y reconocimientos no monetarios orientados a promover un ambiente laboral armonioso, fortalecer el compromiso con el servicio público y contribuir al bienestar integral del talento humano. Su implementación busca contar con servidores motivados en el desempeño de sus funciones, aumentar la productividad, reducir el ausentismo laboral y la rotación de personal. Estos estímulos no serán canjeables por ningún tipo de remuneración económica y su disfrute no deberá comprometer la prestación del servicio, motivo por el cual los servidores deberán coordinar su aplicación con sus superiores directos, a través del medio que la entidad disponga.

A continuación, se presentan las opciones de salario emocional implementadas por el DANE, orientadas a fortalecer el bienestar, la motivación y el sentido de pertenencia de los servidores públicos, en el marco del Sistema de Estímulos previsto en el Decreto 1083 de 2015.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se reglamentan los planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos en el DANE y se dictan otras disposiciones".

1. **Incentivo para promover el uso de la bicicleta.** En virtud de lo establecido en la Ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito, los servidores públicos del DANE recibirán medio día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que certifiquen haber llegado a su lugar de trabajo en bicicleta, para lo cual se tendrá en cuenta solo una llegada por día.

Cada servidor tendrá derecho máximo a ocho medios días remunerados por año, o cuatro días completos por cada vigencia, que en ningún caso serán acumulables con otros incentivos, beneficios, vacaciones ni compensatorios, exceptuando los incentivos que así lo permitan.
2. **Incentivo para brigadistas.** El DANE reconocerá a los servidores que pertenecen a la brigada de emergencias, como incentivo no pecuniario, dos días de permiso remunerado en el año, tomando uno por cada semestre. Este incentivo se reconocerá a los brigadistas que cumplan al menos 4 meses continuos de servicio en la brigada, asistan a las capacitaciones obligatorias y participen en al menos el 70% de las actividades convocadas por el GIT de Seguridad y Salud en el Trabajo en lo referente a su rol como brigadistas. Los días correspondientes a este incentivo se podrán acumular con otros incentivos, como el relativo al día de cumpleaños, al uso de bicicleta, a vacaciones o a compensatorios; estos deberán ser acordados con el jefe inmediato y registrados en el sistema de información de la planta de personal.
3. **Incentivo para integrantes del Comité de Convivencia Laboral y del COPASST.** El DANE reconocerá a los servidores que pertenecen a los Comités de Convivencia Laboral y COPASST, como incentivo no pecuniario, dos días de permiso remunerado en el año, tomando uno por cada semestre. Este incentivo se reconocerá a los integrantes que cumplan al menos 4 meses continuos en el comité correspondiente, asistan a las capacitaciones obligatorias y participen en al menos el 70% de las actividades convocadas por SST en lo referente a su rol como integrantes de los Comités. Los días correspondientes a este incentivo no se podrán acumular con otros incentivos, como el relativo al día de cumpleaños, al uso de bicicleta, a vacaciones o a compensatorios; exceptuando los incentivos que así lo permitan. Estos deberán ser acordados con el jefe inmediato y registrados en el sistema de información de la planta de personal.
4. **Incentivo para integrantes del SETE y la Comisión de Personal.** El DANE reconocerá a los servidores que pertenecen al SETE y a la Comisión de Personal, como incentivo no pecuniario, dos días de permiso remunerado en el año, tomando uno por cada semestre. Este incentivo se reconocerá a los integrantes que cumplan al menos 4 meses continuos en el SETE o la Comisión de Personal, asistan a las capacitaciones obligatorias y participen en al menos el 70% de las actividades convocadas en lo referente a su rol como integrantes. Los días correspondientes a este incentivo no se podrán acumular con otros incentivos, como el relativo al día de cumpleaños, al uso de bicicleta, a vacaciones o a compensatorios, exceptuando los incentivos que así lo permitan. Estos deberán ser acordados con el jefe inmediato y registrados en el sistema de información de la planta de personal.
5. **Permiso remunerado por matrimonio.** El DANE otorgará seis (6) días de permiso remunerado a quienes contraigan matrimonio, el cual podrá disfrutarse desde el día de la boda, hasta tres (3) días antes o tres (3) días después de su celebración. Como requisito deberá registrar el permiso en el sistema de información de la planta de personal, con el respectivo soporte, previa concertación con el jefe inmediato y posteriormente para formalizar el otorgamiento, el servidor deberá presentar el acta de registro civil de matrimonio, a más tardar quince días después de haber disfrutado el permiso. Los días correspondientes a este incentivo no se podrán acumular con otros incentivos, como el relativo al día de cumpleaños, al uso de bicicleta, vacaciones o compensatorios.
6. **Tiempo libre el día del cumpleaños.** Los servidores del DANE podrán disfrutar de un (1) día hábil remunerado con ocasión de su cumpleaños. Este podrá ser programado por solicitud del servidor, para la misma fecha del cumpleaños o en cualquier otro momento del año, de acuerdo con las necesidades del servicio. Este estímulo solamente podrá hacerse efectivo una vez en el año y no será acumulable con otros incentivos, vacaciones ni compensatorios, exceptuando los incentivos que así lo permitan.
7. **Reconocimiento a los deportistas.** Se realizará reconocimiento público a los servidores del DANE que durante cada vigencia hayan obtenido lugares destacados en competencias deportivas internas y externas representando a la entidad.
8. **Reconocimiento por tiempo de servicio.** Se realizará reconocimiento público a los servidores del DANE por sus años de servicio en la entidad y se hará entrega de una mención de reconocimiento a quienes cumplan 10, 15, 20, 25, 30, 35 y 40 años o más de servicio en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se reglamentan los planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos en el DANE y se dictan otras disposiciones".

9. **Permiso remunerado por antigüedad (5 años de servicio).** El DANE otorgará dos (2) días de permiso remunerado a los servidores públicos cada vez que cumplan cinco (5) años de servicio continuo en la entidad, en reconocimiento a su antigüedad. En ningún caso se podrá solicitar este permiso por acumulación de dos (2) o más periodos de cinco (5) años de prestación de servicio continuo. Los días correspondientes a este incentivo no se podrán acumular con otros incentivos, como el relativo al día de cumpleaños, al uso de bicicleta, brigadista, integrante de comités, a vacaciones o a compensatorios y deberán ser acordados con el jefe inmediato y registrados en el sistema de información de la planta de personal con una antelación mínima de diez (10) días hábiles a la fecha del disfrute.
10. **Jornada libre remunerada o "Día de la Familia".** Se otorgará de acuerdo con las indicaciones dadas por el Departamento Administrativo de Función Pública.
11. **Permiso remunerado por periodo menstrual:** Se otorgará un (1) día de descanso remunerado al mes, a las mujeres y personas menstruantes que experimenten sintomatología ajena al proceso fisiológico natural, siempre que presenten la correspondiente certificación médica expedida por el médico tratante de su EPS.
12. **Compromiso laboral por menstruación:** Se autorizará a las mujeres y personas menstruantes solicitar hasta tres (3) días de trabajo virtual en casa al mes, cuando por motivos de salud asociados a su ciclo menstrual, no puedan cumplir presencialmente con su jornada laboral; esta condición deberá estar respaldada por certificación médica de su EPS.
13. **Permiso remunerado por acompañamiento a familiar enfermo:** El DANE otorgará hasta dos (2) días hábiles de permiso remunerado para el acompañamiento a familiares enfermos hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil. El servidor deberá informar la situación al jefe inmediato, con copia al jefe de talento humano, por el canal autorizado, y presentar certificado médico, certificado de hospitalización o incapacidad del familiar al reincorporarse. Este permiso podrá acumularse con otros pendientes de disfrute, cuando la situación lo justifique.
14. **Permiso remunerado por luto:** El DANE otorgará hasta dos (2) días de permiso por el fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y hasta un (1) día hábil por el fallecimiento de un familiar en primer grado de afinidad. El servidor deberá informar la situación al jefe inmediato, con copia al jefe de talento humano, por el canal autorizado, y presentar el registro civil del parentesco, y registro civil de defunción del fallecido al reincorporarse. Este permiso podrá ser utilizado dentro del mes siguiente a la ocurrencia del hecho y, cuando la situación lo justifique, podrá acumularse con otros permisos pendientes de disfrute.
15. **Permiso remunerado por culminación de estudios:** El DANE otorgará hasta dos (2) días hábiles de permiso remunerado a los servidores públicos que obtengan un título de pregrado o posgrado, con el fin de facilitar su participación en la ceremonia de grado o en trámites académicos asociados. El servidor deberá presentar la solicitud al menos cinco (5) días antes de la fecha del permiso ante su jefe inmediato, con copia al jefe de talento humano, y adjuntar el documento expedido por la institución de educación superior que acredite la fecha de la ceremonia o la entrega formal del título. Este permiso podrá acumularse con otros pendientes de disfrute, cuando la situación lo justifique.
16. **Permiso remunerado por estudios para educación formal:** El DANE reconocerá un tiempo exento de compensación de hasta dos (2) horas semanales a los servidores públicos que se encuentren cursando programas de educación formal en niveles de pregrado y/o posgrado en instituciones de educación superior legalmente reconocidas, para lo cual deberán allegar el certificado de estudios. Este permiso aplicará únicamente durante el periodo académico y cuando la formación guarde relación directa con las funciones del cargo que el servidor desempeña, para lo cual se deberá allegar copia del pénsum o documento idóneo, como medida de estímulo a la profesionalización del talento humano y al fortalecimiento de la función pública, conforme a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015.
17. **Reconocimiento a servidores públicos en el sector estadístico.** El DANE, con la participación de las organizaciones sindicales, diseñará e implementará los lineamientos para el otorgamiento de reconocimientos a los servidores públicos que se destaquen por su contribución al desarrollo institucional, el fortalecimiento organizacional y la promoción de un trabajo digno, decente y de calidad. Dichos lineamientos establecerán los criterios, mecanismos y condiciones para la postulación y selección, garantizando procesos objetivos, participativos y transparentes. El número, tipo y denominación de los reconocimientos será definido por el equipo organizador conformado para tal fin. Así mismo, dicho equipo definirá el evento o actividad en la se otorgarán los reconocimientos, lo cual tendrá lugar en el segundo semestre de cada vigencia, considerando las normas que sobre austeridad del gasto rigen para este tipo de reconocimientos.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se reglamentan los planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos en el DANE y se dictan otras disposiciones".

18. **Permiso académico remunerado para educación informal o educación para el desarrollo humano.** El DANE otorgará permisos académicos remunerados a los servidores públicos que participen en actividades de formación directamente relacionadas con sus funciones y el desarrollo institucional, tales como programas de formación continua, diplomados, congresos, seminarios y certificaciones técnicas. La concesión de estos permisos solo procede cuando se desarrollen durante la jornada laboral, hasta un máximo de ciento veinte (120) horas al año. El servidor deberá presentar al menos quince (15) días antes la solicitud del permiso a su jefe inmediato, con copia al jefe de Talento Humano, y adjuntar el documento expedido por la institución educativa que acredite su participación y el programa de estudios. La solicitud deberá tramitarse a través del aplicativo institucional y contar con la aprobación del jefe inmediato quien debe verificar que el estudio este alineado con las funciones del cargo. La concesión de estos permisos se articulará con el Plan Institucional de Capacitación – PIC.

CAPÍTULO IV

COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS – CBSI

Artículo 41. Propósito del CBSI. El Comité de Bienestar Social e Incentivos -CBSI- se establece con el propósito de que la planeación, desarrollo, evaluación y las decisiones relacionadas con capacitación, bienestar social e incentivos de los servidores del DANE sean concertadas con otras áreas de la entidad.

Artículo 42. Conformación del Comité de Bienestar Social e Incentivos en el DANE. El Comité estará integrado por:

1. Secretario(a) General del DANE o su delegado (a).
2. Coordinador del Grupo Interno de Trabajo Área Gestión del Talento Humano, quien presidirá el Comité.
3. Coordinador del Grupo Interno de Trabajo Desarrollo de Personal del Área Gestión del Talento Humano, quien tendrá a su cargo la secretaría técnica.
4. Un representante de la Comisión de Personal de DANE Central.
5. Un representante de la Comisiones de Personal de las direcciones territoriales.
6. Un Director Territorial elegido por los demás directores territoriales para cada vigencia.

Parágrafo: Asistirán en calidad de invitados con voz y sin voto, un representante de cada organización sindical del DANE.

Artículo 43. Funciones del Comité de Bienestar Social e Incentivos. El Comité tendrá las siguientes funciones:

1. Verificar que se desarrollen los planes de capacitación y de Bienestar Social e Incentivos, de acuerdo con lo planeado en la entidad.
2. Apoyar los procesos de sensibilización, comunicación y participación de los servidores en los programas de Bienestar Social e Incentivos.
3. Hacer propuestas de mejora en caso de que haya lugar a los planes de Capacitación y de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.
4. Evaluar y aprobar las solicitudes de auxilios educativos.

Artículo 44. Funciones del presidente del CBSI.

1. Liderar las sesiones del CBSI.
2. Hacer las presentaciones o rendir informes a los que haya lugar ante el comité.
3. Liderar la elección del representante de los directores territoriales y del representante de las comisiones de personal de las direcciones territoriales y del nivel central, que conforman el Comité.
4. Hacer seguimiento a la implementación de los compromisos acordados en las reuniones adelantadas por el Comité.

Artículo 45. Funciones de la Secretaría Técnica del Comité de Bienestar Social e Incentivos.

1. Programar las reuniones del Comité, iniciar las sesiones verificando el quórum, leer el orden del día, recoger las firmas de los asistentes y llevar el archivo correspondiente, de manera que pueda consultarse cuando se requiera.
2. Realizar las actas correspondientes a cada una de las sesiones del Comité.

Artículo 46. Sesiones y Convocatoria del Comité de Bienestar Social e Incentivos.

1. El Comité deberá reunirse presencial o virtualmente, por lo menos dos veces al año de manera ordinaria y de manera extraordinaria cuando se requiera, o por solicitud de cualquiera de sus integrantes.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se reglamentan los planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos en el DANE y se dictan otras disposiciones".

2. El Comité podrá invitar a las reuniones ordinarias o extraordinarias a las personas que considere pertinentes para los temas a tratar.
3. El Comité sesionará con al menos la mitad más uno de sus integrantes o sus delegados con poder de votación.
4. La secretaria técnica del Comité citará a las reuniones ordinarias o extraordinarias, estableciendo el orden del día, el cual siempre incluirá la presentación el cumplimiento de los compromisos establecidos en sesiones anteriores.

CAPÍTULO V

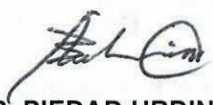
DISPOSICIONES FINALES

Artículo 47. Información no veraz. Cuando el servidor que quiera participar de los beneficios reglamentados en la presente resolución allegue documentos que contengan información no veraz, imprecisa, inexacta, alterada o tendiente a inducir a error o engaño al DANE, se informará de esta situación a las instancias competentes para que inicien las actuaciones a que haya lugar.

Artículo 48. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 1430 de 2024 expedida por el DANE, así como las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá D.C. 15 OCT 2025


B. PIEDAD URDINOLA CONTRERAS
Directora

Proyectó: Ana María Cardona González - Coordinadora - GIT Desarrollo de Personal
Angela Marcela Pinzon Perez - Profesional Universitario GIT Desarrollo de Personal
Maribel Cely Neira - Contratista GIT Área Gestión del Talento Humano
Revisó: Luis Nelson Posada. Abogado GIT Área Gestión del Talento Humano
Javier Fernando Jiménez - Coordinador GIT Área Gestión del Talento Humano
Diego Felipe Medina Jaime - Asesor - Secretaría General
Álvaro Fernando Guzmán Lucero - Secretario General
Natalia Bustamante - Asesora Dirección General