



202610010435

Fecha Radicado: 2026-02-18 15:17:54

Bogotá, D.C.
110

Señores (as)

MAGDA NINFA BUITRAGO GUTIERREZ**IAN LIAR ORTIZ****ANÓNIMO**Email: mnbuitragog@dane.gov.coiliaro@dane.gov.co

Asunto: Respuesta a comentarios y sugerencias recibidas en relaciona a la consulta pública del PAI 2026.
Forms Página Web

Cordial saludo,

En el marco de la garantía de la participación efectiva, el diálogo social y lo dispuesto en la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública, y teniendo en cuenta su participación en la consulta pública del Plan de Acción Institucional del DANE para la vigencia 2026, agradecemos los aportes remitidos vía correo electrónico el pasado 26 de enero de 2026. A continuación, nos permitimos dar respuesta y realizar las aclaraciones pertinentes a cada una de las sugerencias y propuestas formuladas:

En primera instancia se hace necesario aclarar que el Plan de Acción Institucional hace parte de los instrumentos de planeación institucional que de forma anual refleja y visibiliza las apuestas de valor estratégico de la entidad. En este sentido, este incorpora metas y acciones dirigidas a articular todos los instrumentos de planeación institucional y se define a partir de los lineamientos contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Sectorial (Sector Información Estadística) y el Plan Estratégico Institucional. Así mismo, recoge compromisos institucionales derivados de políticas públicas, como los CONPES, entre otros.

Teniendo en cuenta el contexto anterior, a continuación, se exponen las aclaraciones y respuestas correspondientes a las sugerencias y observaciones presentadas:

A. Sugerencias relacionadas con las metas formuladas para Línea Estratégica 1. Difusión y acceso a la información.

1. Fortalecer la accesibilidad real de la información estadística (lenguaje claro, formatos abiertos, accesibilidad para personas con discapacidad).

Respuesta:

La accesibilidad real de la información estadística se fortalecerá mediante el uso de lenguaje claro, la orientación efectiva hacia los datos en formatos abiertos publicados en plataformas especializadas y federadas con datos.gov.co,



202610010435

Fecha Radicado: 2026-02-18 15:17:54

y la incorporación de criterios de accesibilidad web en el rediseño del portal, acompañados de medición y mejora continua.

Para 2026 se contempla formular la propuesta de diseño para el fortalecimiento del lenguaje claro en la entidad de acuerdo con lo establecido en la Circular 100 - 010 del DAFP. Con el propósito de fortalecer la inclusión y mejorar la calidad del servicio ofrecido a todas las personas, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), a través del Grupo de Información y Tecnología (GIT) Servicio al Ciudadano, para el 2026 implementará un Programa de Cualificación para la Atención a Personas con Discapacidad Visual. Este programa está orientado a capacitar al personal encargado de la atención al público para brindar un servicio accesible, respetuoso y eficiente, garantizando el acceso igualitario a los servicios estadísticos.

Dichas acciones y propuestas están articuladas con los instrumentos de planeación institucional y están incorporadas en las acciones y metas ya establecidas en la entidad.

2. Incorporar metas sobre descentralización del acceso, fortaleciendo capacidades de difusión en territorios y direcciones territoriales.

Respuesta:

En el marco del diseño e implementación de las estrategias de servicio al ciudadano y de relacionamiento con grupos de interés, para el 2026 se plantean acciones que permitan fortalecer las capacidades de difusión en el territorio.

Para garantizar una atención de calidad a los ciudadanos que requieren información estadística en cualquiera de las sedes a nivel nacional, cada Dirección Territorial designa, a través de las coordinaciones administrativas, a un servidor público en cada ciudad para asesorar a los ciudadanos que presenten peticiones de información estadística al DANE. Así mismo, para fortalecer las capacidades se programan charlas de sensibilización respecto a la actualización de conocimientos de las operaciones estadísticas y aspectos relacionados con la política de servicio al ciudadano a los servidores públicos delegados para la atención a nivel nacional.

Por otra parte, en la línea estratégica 1, dentro de una de las metas —específicamente la 1.4— se establece el desarrollo de una estrategia de comunicación y difusión de la información estadística orientada a visibilizar las brechas sociales, económicas y ambientales. En este marco, se define como principal producto resultante la elaboración de documentos técnicos que contemplen el diseño y la implementación de una estrategia de relacionamiento con los grupos de interés que utilizan la información estadística, así como el desarrollo de recursos pedagógicos.

Cuando se habla de los grupos de interés que utilizan la información estadística, se alude a los diferentes actores involucrados en cada una de las fases del proceso estadístico, tanto internos como externos a la entidad, así como a aquellos que hacen parte de las seis (6) Direcciones Territoriales, conformadas por 31 sedes a nivel nacional. En el marco de la estrategia de relacionamiento, se contemplan diversas tácticas orientadas a atender las necesidades específicas de comunicación, relacionamiento y divulgación de cada sede.

3. Medir no solo descargas o visitas, sino uso efectivo de la información por parte de ciudadanía, academia y tomadores de decisión.

**Respuesta:**

El DANE cuenta con la medición de satisfacción de la ciudadanía, la cual evalúa la calidad del servicio en los canales presencial, telefónico, sala especializada y correspondencia; este modelo de medición opera bajo cinco categorías de análisis, efectividad, orientación técnica, cordialidad, utilidad y claridad. La recolección de la información se hace a través de encuestas de satisfacción que son aplicadas a los ciudadanos que acceden al portafolio de servicio de la entidad por los mencionados canales, tiene una frecuencia mensual y la publicación de sus resultados de servicio se hace a través de la página web DANE en la sección servicio al ciudadano - medición de satisfacción.

<https://www.dane.gov.co/index.php/servicios-al-ciudadano/tramites/medicion-de-la-satisfaccion#informes-2025>

Así mismo, desde la estrategia de accesibilidad del portal web, para medir el uso efectivo de la información se implementará un enfoque integral que combine las mejoras en el portal web, analítica avanzada y mecanismos de retroalimentación de los usuarios.

El uso efectivo de la información se medirá combinando analítica avanzada, seguimiento de la navegación hacia los datos abiertos federados con datos.gov.co y mecanismos de retroalimentación, permitiendo entender cómo la información es utilizada por la ciudadanía, la academia y los tomadores de decisión, más allá de las visitas o descargas.

Teniendo en cuenta los argumentos presentados, no se considera necesario hacer ajustes al Plan de Acción Institucional 2026, Línea estratégica 1. Difusión y acceso a la información, toda vez que las metas ya incorporadas incluyen la observación realizada.

B. Sugerencias relacionadas con las metas formuladas para Línea Estratégica 2. Estadísticas para la visibilización de las inequidades**1. Garantizar metas explícitas para la desagregación sistemática por sexo, edad, territorio, etnia y condiciones socioeconómicas.****Respuesta:**

Las desagregaciones por sexo, edad y autorreconocimiento étnico racial ya se encuentran incorporadas en las publicaciones de información de las encuestas de hogares y principales operaciones estadísticas e indicadores. Adicionalmente, la entidad ha ratificado su compromiso con estos enfoques tanto en el Plan Estadístico Nacional -PEN como en la Ley de Estadísticas Oficiales 2335 de 2023 (principio de inclusión, artículo 4), e incluso ha establecido lineamientos para su incorporación en la producción estadística, consignados en la Guía de Enfoques Diferenciales, la cual está en proceso de actualización. En relación con las desagregaciones territoriales, es importante precisar que cada OOE tiene su alcance geográfico específico según sus objetivos de medición, marco muestral y demás aspectos técnicos y temáticos.

Con respecto las condiciones socioeconómicas, estas ya son parte de la información que se produce no solo en los ejercicios censales (cada 10 años), sino de manera anual con la ECV y las publicaciones de las medidas de pobreza monetaria y multidimensional, y de manera mensual con la información disponible a partir de la GEIH. En términos generales, cualquier nueva desagregación se realiza previa valoración de su viabilidad técnica y el cumplimiento de todos los estándares de calidad nacional e internacionales respectivos. Cuando se crean nuevas desagregaciones, se hace según criterios técnicos. Este es el caso de nuevas desagregaciones publicadas por la entidad con enfoques



202610010435

Fecha Radicado: 2026-02-18 15:17:54

diferenciales e interseccionalidad, como son los principales indicadores de mercado laboral y de pobreza para población con autorreconocimiento étnico racial por sexo.

2. ***Incorporar indicadores que permitan evaluar cómo estas estadísticas inciden en política pública y no solo su producción.***
3. ***Fortalecer la articulación con entidades sectoriales para evitar que la información producida quede subutilizada.***

Respuesta punto 2 y 3:

El DANE, de conformidad con lo establecido en la Ley 2335 de 2023 "Por la cual se expiden disposiciones sobre las estadísticas oficiales en el país" en sus artículos 6 y 7, es la autoridad técnica estadística de Colombia y el ente rector del Sistema Estadístico Nacional – SEN, encargado de dirigir la producción de información estadística con plena independencia técnica, ejercer la regulación en materia estadística, administrar los datos para su uso y aprovechamiento con fines estadísticos; orientar, coordinar y regular la producción de estadísticas oficiales; guiar y revisar la aplicación de metodologías y estándares en materia estadística; llevar a cabo estudios conducentes a la mejora continua de las estadísticas oficiales y asesorar a quienes componen el SEN en las materias relacionadas con la recolección de datos, metodología estadística, divulgación, difusión y uso de estadísticas. En consecuencia, el DANE no tiene entre sus competencias el diseño, elaboración, implementación, reglamentación o evaluación de indicadores de evaluación de políticas públicas o programas de atención a la ciudadanía. Sin embargo, se cuenta con experiencias específicas de trabajo directo con los sectores para el uso de la información estadística para la política pública, como es el caso de la Política Nacional de Cuidado. Adicionalmente, se cuenta con instancias de discusión interinstitucional e interseccional no solo para el conocimiento de la oferta estadística con las tomadoras de decisión pública, sino para la producción de información, aprovechamiento de registros y otros procesos que informan la política pública. Este es el caso de las instancias de coordinación como el Comité de Seguimiento a Estadísticas Estratégicas, el Comité de Administración de Datos, el Consejo Asesor Técnico del Sistema Estadístico Nacional (CASEN), los Comités Estadísticos Sectoriales (CES) y las mesas estadísticas, salas y subsalas.

Teniendo en cuenta los argumentos presentados, no se considera necesario hacer ajustes al Plan de Acción Institucional 2026, Línea estratégica 2 sobre Estadísticas para la visibilización de inequidades.

C. Sugerencias relacionadas con las metas formuladas para Línea Estratégica 3. Fortalecimiento de la producción estadística a partir de la innovación y la gestión tecnológica.

1. ***Asegurar que las metas de innovación estén acompañadas de estrategias de apropiación tecnológica por parte del talento humano.***

Respuesta:

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, en su compromiso con el fortalecimiento institucional, la transparencia y la excelencia en la gestión pública, ha formulado el Plan Estratégico de Talento Humano, el cual se articula con el PAI, como instrumento de planeación institucional. Este plan en su Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura, incorpora componentes relacionados con temáticas como Big Data, Estadística, Desarrollo de competencias digitales (Office 365, entre otros), Ciencia de datos, Programación en Python, Programación en R, Seguridad digital y de la información, Analítica y visualización de datos haciendo uso de Power BI, Inteligencia artificial



202610010435

Fecha Radicado: 2026-02-18 15:17:54

aplicada para servidores públicos y Excel, con el propósito de que el desarrollo de estos componentes contribuya con la innovación y apropiación tecnológica por parte del talento humano del DANE.

En este sentido, es preciso informar que dentro del Plan de Acción 2026 se encuentra incorporada la línea de intervención a través de la actividad *"Actualizar y ejecutar el Plan de Capacitación y Plan de Bienestar mediante la implementación de acciones que promuevan el desarrollo de competencias, habilidades y conocimientos, así como la productividad, desarrollo personal y profesional de los servidores públicos"*, que se articula con el Plan Institucional de Capacitación. Por lo tanto, el Plan de Acción se mantiene como está formulado.

2. Incluir acciones para reducir la dependencia de contratación temporal en procesos tecnológicos estratégicos.

Respuesta:

EL DANE se encuentra realizando actividades para fortalecer sus capacidades operativas para reducir la contratación temporal en procesos tecnológicos estratégicos. Las acciones que estamos desarrollando se enfocan en:

1. Fortalecer las capacidades internas en las áreas misionales, estratégicas y funciones críticas, especialmente en lo relativo al gobierno y gestión de los datos, así como en el uso intensivo de datos, sistemas de información y plataformas tecnológicas.
2. Que el proceso de Gestión de Información y Transformación Digital actúe como habilitador transversal de la estandarización de datos, sistemas de información y plataformas tecnológicas y viabilice alternativas de acuerdo a las necesidades institucionales y las restricciones de los proyectos.
3. Fortalecer la documentación, estandarización y apropiación tecnológica, considerando el conocimiento del personal de planta como recurso para la calidad estadística y la sostenibilidad institucional. Consolidar el conocimiento institucional mediante la creación y mantenimiento de herramientas, documentación y estándares alineados con las definiciones misionales, evitando que dependa exclusivamente de las personas.
4. Fomentar un enfoque orientado al bienestar, la estabilidad y la excelencia laboral implica considerar que la rotación de personal afecta directamente la carga de trabajo de los equipos internos. Asimismo, mantener estabilidad en roles críticos favorece la calidad de las tareas, facilita la apropiación tecnológica y mejora la satisfacción profesional. Por último, la transformación digital permite optimizar las condiciones laborales.

3. Evaluar el impacto de nuevas tecnologías en la carga laboral y condiciones de trabajo, no solo en eficiencia operativa.

Respuesta:

El DANE, en su proceso de fortalecimiento de capacidades tecnológicas, de su gestión y de su quehacer institucional, reconoce la necesidad de fortalecer la gestión del cambio en la implementación de nuevas tecnologías. Esto implica no solamente una mirada centrada en el impacto tecnológico, como se plantea en la pregunta, sino una visión integral. En este sentido, los proyectos de transformación digital han considerado no solo los beneficios en eficiencia operativa, sino también su impacto en la carga laboral, pues permiten optimizar tiempos, como se ha visto en procesamientos reducidos de meses a horas y en poder contar con los perfiles requeridos bajo las necesidades de la entidad,



202610010435

Fecha Radicado: 2026-02-18 15:17:54

contribuyendo al bienestar de las personas y los procesos de apropiación organizacional. Bajo este enfoque, las acciones realizadas se han orientado a:

1. Revisar los proyectos desde una mirada integral y no exclusivamente tecnológica: los proyectos asociados a la transformación digital se han analizados considerando, entre otros aspectos, los impactos en la organización del trabajo, los cambios en las responsabilidades y cargas de los equipos, las implicaciones en la toma de decisiones y el valor público generado.
2. Articulación entre la Gestión de Información y Transformación Digital y el dominio de gobierno institucional: En coherencia con el modelo de gobierno del DANE, fortaleciendo la articulación entre el proceso de Gestión de Información y Transformación Digital, en su rol de habilitador transversal, y los procesos de Dirección, Sinergia Organizacional y Gestión de Talento Humano, con el fin de capacitar y apropiar las TI por parte de los grupos de interés brindando acompañamiento.
3. Análisis del impacto en perfiles, competencias y necesidades de capacitación: antes y durante la implementación de nuevas tecnologías, se identificarán las brechas de capacidades, la definición de estrategias de capacitación, acompañamiento y apropiación, y el reconocimiento de que la adopción tecnológica requiere tiempos razonables de aprendizaje y adaptación. En este marco, el desarrollo de nuevas competencias fortalece la empleabilidad pública y las habilidades digitales, analíticas y estratégicas del talento humano, por lo que se priorizarán acciones orientadas a disminuir la brecha de alfabetización digital y a preparar a las personas para asumir nuevos roles y responsabilidades.
4. Participación, comunicación y cultura organizacional: se promueve la comunicación temprana sobre los cambios tecnológicos, la participación de los equipos involucrados en la definición y ajuste de las soluciones, y la retroalimentación continua sobre los efectos reales de la tecnología en el trabajo cotidiano. Teniendo en cuenta el carácter integrador de las nuevas tecnologías, se potencia la colaboración interinstitucional y el trabajo en equipo, procurando equilibrar el uso de interfaces digitales con espacios de interacción humana que eviten el aislamiento de las personas y fortalezcan la cultura organizacional.

El DANE reconoce que usar nuevas tecnologías implica responsabilidades conjuntas y las herramientas tecnológicas ayudan a fortalecer controles y reducir riesgos relacionados con el manejo de datos y decisiones automatizadas. En consecuencia, y con fundamento en los argumentos expuestos, no se considera necesario introducir ajustes al Plan de Acción Institucional 2026, particularmente en la Línea Estratégica 3: Fortalecimiento de la producción estadística a partir de la innovación y la gestión tecnológica, manteniéndose en los términos en que fue formulado.

D. Sugerencias relacionadas con las metas formuladas para Línea Estratégica 4. Fortalecimiento de la gestión institucional y el modelo organizacional

1. ***Priorizar metas orientadas a la estabilidad y fortalecimiento de la planta de personal, coherentes con el volumen y complejidad de las metas del PAI. Alinear el PAI con procesos de modernización organizacional real, evitando duplicidad de funciones y sobrecarga administrativa.***

Respuesta:

Respecto a la recomendación realizada se informa que, dentro del Plan de Acción se encuentra formulada la meta OAP 06 *"Ejecutar las etapas descritas en la circular 100-011 de 2023, para los procesos de fortalecimiento Institucional de*



202610010435

Fecha Radicado: 2026-02-18 15:17:54

acuerdo a lo planificado y autorizado por cada una de las entidades correspondientes”, la cual contempla la ampliación de la planta con el objetivo de avanzar en la formalización laboral y en la reducción progresiva de la contratación, sin embargo, es importante aclarar que la materialización de este proceso no depende exclusivamente de la entidad que los propone.

De conformidad con lo establecido en la Circular Conjunta No. 100-011 de 2023, el trámite debe iniciarse con la solicitud de aval ante el DAPRE; una vez obtenida la autorización para continuar, la entidad procede a gestionar, de manera sucesiva, los avales ante las demás instancias competentes. Cada una de estas exige, como parte de la documentación soporte, los avales emitidos por las entidades que la anteceden, conforme al orden previsto en la citada circular.

2. Incorporar indicadores de clima laboral, bienestar y salud ocupacional como parte del desempeño institucional.

Respuesta:

En el marco del Plan de Acción 2026, y en atención a la recomendación de incorporar indicadores de clima laboral, bienestar y salud ocupacional como parte del desempeño institucional, se informa que en materia de bienestar se encuentra incluida en el Plan de Acción Institucional la línea de intervención denominada “Actualizar y ejecutar el Plan de Capacitación y el Plan de Bienestar mediante la implementación de acciones que promuevan el desarrollo de competencias, habilidades y conocimientos, así como la productividad y el desarrollo personal y profesional de los servidores públicos”, la cual se articula con el Plan de Bienestar Social e Incentivos. De igual forma, en materia de salud ocupacional se incorporó en el Plan de Acción 2026, la línea de intervención “Ejecutar los programas establecidos en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el propósito de identificar y prevenir la aparición de enfermedades, lesiones o situaciones que puedan impactar negativamente la salud y seguridad de los colaboradores”, articulada con el respectivo Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

No obstante, y con el fin de fortalecer su alineación con el desempeño institucional, se adelantará la revisión para la formulación de indicadores específicos de clima laboral, bienestar y salud ocupacional, que permitan realizar un seguimiento sistemático a estos componentes. Para ello, se articularán herramientas como la Encuesta de Desempeño Institucional – EDI y los autodiagnósticos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente en la dimensión de Talento Humano, con el propósito de robustecer el análisis y la medición de estos factores como parte integral de la evaluación del desempeño institucional.

3. En la meta de Tramitar la fase de Juzgamiento en los procesos disciplinarios antes del término de prescripción, el DANE se está enfocando en el trámite del proceso disciplinario pero no en sus causas, solicito por favor que el DANE se centre más en uno de los principales riesgo que es la supervisión contractual, en específico se defina la cantidad máxima de supervisiones que puede llevar a cabo un funcionario sin caer en errores que después se verán traducidos en procesos disciplinarios para los cuales el funcionario tendrá que pagar un abogado que lo asesore de su propio bolsillo, en las ruedas de prensa y socialización del CENU todo fue de maravilla pero la realidad de tantas supervisiones fue un caos, la gente contratada para apoyar no funciona por el corto tiempo y finalmente toda la responsabilidad es del supervisor sin contemplar ninguna carga laboral. No solo paso en CENU, en las sedes grandes en



202610010435

Fecha Radicado: 2026-02-18 15:17:54

otros operativos se contratan apoyos o coordinadores que por lo malos salarios y carga no duran nada por lo cual la supervisión de 80 contratos con tantas cesiones de contrato es altamente riesgosa. en lo personal creo que lo máximo deberían ser 30 supervisiones, ojalá los que debatieran este tema fueran supervisores de esa cantidad de personal.

Respuesta:

En relación con las situaciones reportadas sobre la concentración de supervisiones en determinados servidores, la Entidad viene adelantando espacios de revisión y análisis entre la DRA y las Direcciones Territoriales respecto de las asignaciones vigentes, con el propósito de promover una distribución razonable de las cargas, atendiendo a la naturaleza y complejidad de los contratos, las particularidades operativas y la estructura de cada dependencia. Cuando las condiciones operativas lo requieren, se gestionan mecanismos de apoyo que contribuyen al adecuado desarrollo de las actividades de supervisión, especialmente en escenarios de alta demanda contractual.

De igual forma, en las operaciones ejecutadas mediante contratos o convenios, se adoptan medidas de acompañamiento orientadas a fortalecer las labores de seguimiento y control contractual, en articulación con las Direcciones Territoriales. Estas acciones buscan robustecer los controles preventivos, preservar la calidad y oportunidad en el ejercicio de la supervisión y mitigar situaciones que puedan derivar en eventuales responsabilidades disciplinarias, sin perjuicio de las competencias propias de cada dependencia en la organización del trabajo y asignación de funciones. En este marco, la supervisión contractual continuará siendo objeto de seguimiento y mejora continua dentro de la gestión institucional.

Así mismo, desde el GIT Área Gestión Contractual se han venido adelantado acciones permanentes de acompañamiento y fortalecimiento del proceso, mediante asesorías presenciales y/o virtuales, orientadas a la apropiación de los manuales de contratación y supervisión, así como de los procedimientos y lineamientos contractuales vigentes, como herramientas de apoyo para el adecuado ejercicio de la supervisión contractual. Estas acciones han permitido atender y resolver observaciones y/o inquietudes formuladas por las diferentes dependencias, contribuyendo al fortalecimiento del rol de la supervisión tanto en el DANE central como en las Direcciones Territoriales.

Adicionalmente, el GIT de Gestión Contractual desarrolla sus actuaciones bajo un enfoque de gestión del riesgo, promoviendo una supervisión responsable, articulada con los principios de planeación, eficiencia, control y transparencia en la gestión contractual. En coherencia con lo anterior, el Plan de Acción 2026 contempla una línea de intervención específica, a través de la actividad *“Realizar dos (2) talleres formativos a supervisores y dos (2) a las áreas requirentes y sus enlaces de contratación sobre los temas que el área haya identificado como prioritarios para fortalecer sus competencias.”* con el propósito de continuar consolidando las capacitaciones institucionales en materia de supervisión contractual en el DANE.

Complementariamente, en el ejercicio de escuchar las necesidades de las áreas, se proyectó en el Plan de Acción 2026 una línea de intervención para *“Diseñar un ABC de preguntas frecuentes realizadas en el proceso de contratación de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión. y de bienes y servicios, en el cual se consideren las consultas*



202610010435

Fecha Radicado: 2026-02-18 15:17:54

que realizan las dependencias", a partir de la información proveniente de consultas recurrentes formuladas por las áreas requirentes, con el propósito de disponer de una herramienta práctica y de lenguaje común que contribuya a la gestión eficiente y fundamentada por parte de los servidores públicos.

4. ***Por otra parte, sería bueno que se volviera a revisar el manual "MANUAL TÉCNICO PARA ARRENDAMIENTO, COMODATO O COMPRA DE OFICINAS DEL DANE EN EL TERRITORIO NACIONAL" y su aplicabilidad real, si el DANE CENTRAL tuviera que hacer un proceso de contratación para la sede de DANE central, dicha sede pasaría todos los requisitos mínimos que exige dicho manual (ascensores, licencia de construcción del 2010 y otras certificaciones que no se encuentran en la mayoría de inmuebles y que si se encontraran en la ciudad el DANE no podría pagarlas), el GIT de infraestructura está en la capacidad de atender de manera oportuna todas las aprobaciones a nivel nacional para cada contrato de arrendamiento, en dicho manual hasta los comodatos deben cumplir con dichas características mínimas, pero en la realidad del trabajo en campo si nos va bien encontramos una entidad que nos preste las cosas gratis, me preocupa cuando lleguen mas censos como será la aplicación de dicho manual para los comodatos y el riesgo que representa para las futuras contrataciones.***

Respuesta:

En atención a la consulta realizada se informa que esta entidad ha implementado procedimientos internos para la adecuada gestión de los arrendamientos; para ello, cuando la entidad requiere un arrendamiento, comodato o compra de inmuebles se verifican los requisitos legales y los lineamientos establecidos y adoptados por la Entidad a través del MANUAL TÉCNICO PARA EL ARRENDAMIENTO, COMODATO O COMPRA DE INMUEBLES DEL DANE, con el fin de garantizar, de manera ordenada, los factores esenciales y las actividades generales requeridas para el adecuado funcionamiento de las sedes de la Entidad. Es de anotar que el mencionado Manual fue objeto de actualización en el mes de octubre de 2025, como respuesta a las necesidades y realidades de los inmuebles de la Entidad en territorio.

5. ***El área financiera no incluye metas que generen valor agregado, sus dos metas: -Realizar acompañamientos a las direcciones territoriales en el desarrollo de temas presupuestales, contables y tributarios, de acuerdo con el cronograma definido. -Revisar y actualizar los procedimientos del proceso de Gestión Financiera en el marco de la implementación del SGDEA y las necesidades propias del proceso. Son metas que se limitan a dar continuidad a sus procesos tal cual están actualmente, desconociendo las limitaciones y necesidades que se exigen. Un ejemplo claro es desconocer la actualización y automatización del proceso de liquidación de cuentas de pago para contratistas y proveedores, el cual en otras entidades del gobierno nacional se hace mediante aplicativo y no de forma manual en cuadros de excel como actualmente se hace en el DANE. Algo similar ocurre con las 4 metas del GIT Gestión contractual. Sus metas se limitan a hacer acompañamiento y revisión documental, los 4 talleres propuestos no atacan la problemática recurrente de la supervisión de contratos, desconociendo la realidad territorial y los avances que en materia de capacitación la DTC ha tenido para preparar a los servidores de planta frente a los riesgos que conlleva ser supervisor de contrato. Las metas deben dejar un valor agregado, como atacar la contratación recurrente y el riesgo de contrato realidad, o la***



202610010435

Fecha Radicado: 2026-02-18 15:17:54

disparidad de perfiles de los enlaces y "asesores" contratados en DANE Central, donde personas que desarrollan las mismas obligaciones, pero en diferentes áreas, no tienen los mismos honorarios ni perfil.

Respuesta:

En atención a los aportes presentados en el marco de las actividades programadas por el GIT Área Financiera, se realizará el análisis y valoración de la viabilidad técnica, operativa y presupuestal para la implementación de un aplicativo orientado a la actualización y automatización del proceso de liquidación de cuentas de pago de contratistas y proveedores. De acuerdo con el resultado de este análisis, se realizará la respectiva incorporación en el Plan de Acción Institucional, garantizando su alineación con los objetivos misionales y la disponibilidad de recursos de la Entidad.

De otro lado, en atención al comentario formulado respecto a las metas del GIT de Gestión Contractual incluidas en el Plan de Acción Institucional para la vigencia 2026, es pertinente precisar que las acciones contempladas se encuentran orientadas a fortalecer las competencias institucionales en materia de contratación estatal, mediante acompañamiento técnico especializado, asesorías personalizadas (tanto virtuales como presenciales) y la mejora continua de los procedimientos internos del proceso contractual.

El DANE ha definido como apuesta, objetivos, estrategias, metas, e indicadores claros, enfocados en la realización de dos (2) talleres formativos a supervisores y dos (2) a las áreas requirentes y sus enlaces de contratación, con enfoque práctico y temático, priorizando las necesidades identificadas en materia de supervisión, gestión contractual y análisis de riesgos, adicionalmente a las actividades de asesoría directa, que han permitido resolver inquietudes específicas y fortalecer la capacidad técnica de los equipos territoriales y de planta.

De manera complementaria, y en atención a la necesidad de fortalecimiento en materia de conformación del expediente contractual, se ha diseñado un plan de trabajo para la consolidación del flujo de contratación en el SGDEA, estrategia que se encuentra en desarrollo, incorporando la revisión integral de los flujos documentales y la estandarización de formatos y procedimientos, con el fin de garantizar la trazabilidad, transparencia y oportunidad en la gestión contractual. En lo relacionado con la revisión y actualización de los procedimientos del proceso de Gestión Contractual, se ha avanzado en la armonización de estos conforme a los lineamientos del SGDEA y las necesidades propias de las unidades ejecutoras, de manera que reflejen las mejores prácticas en administración documental y control interno.

En el ejercicio de escuchar las necesidades de las áreas, se proyecta la elaboración de un ABC de preguntas frecuentes sobre la contratación de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión, así como de bienes y servicios, a partir de la información proveniente de consultas recurrentes formuladas por las áreas requirentes, con el propósito de disponer de una herramienta práctica y de lenguaje común que contribuya a la gestión eficiente y fundamentada por parte de los servidores públicos. En ese sentido, las metas propuestas generan un valor agregado al proceso de gestión contractual, en tanto fortalecen el acompañamiento institucional, promueven la estandarización procedimental y consolidan capacidades técnicas para mitigar riesgos asociados a la contratación pública.

**E. Sugerencias relacionadas con las metas formuladas con las metas formuladas para Línea Estratégica 5.
Un Sistema Estadístico Nacional (SEN) coordinado**



202610010435

Fecha Radicado: 2026-02-18 15:17:54

1. Clarificar roles, responsabilidades y capacidades reales de las entidades que integran el SEN.**Respuesta:**

Las instancias de coordinación del SEN están definidas en el artículo 14 de la Ley 2335 de 2023, y los roles y responsabilidades de las entidades participantes están establecidas en las Resoluciones que reglamentan a cada una de estas: Resolución 0470 de 2024, Resolución 2259 de 2023 y Resolución 1844 de 2023. Por otra parte, la caracterización de las capacidades de las entidades que integran el SEN, no constituye un requerimiento para su participación en dichos espacios ni en el SEN. Así mismo, se aclara que, en el marco de la implementación de las instancias de coordinación, se fomenta la participación en actividades para el fortalecimiento de las capacidades estadísticas de las entidades del SEN.

2. Incluir metas que midan la calidad de la coordinación, no solo el número de mesas, convenios o lineamientos emitidos.**Respuesta:**

La implementación de las instancias de coordinación del SEN se realiza de acuerdo con lo establecido en la ley y resoluciones vigentes. Actualmente, el PAI 2026 de la Dirección Técnica DIRPEN cuenta con 16 metas dirigidas a la contribuir y fortalecer la coordinación del SEN, dando cumplimiento a las funciones asignadas a la entidad. Así mismo, para más información, a continuación, se relaciona el enlace donde se encuentran las instancias de coordinación del SEN, las cuales se constituyen como espacios de diálogo y participación entre los integrantes del SEN, que buscan mejorar la actividad estadística en el país.

<https://www.sen.gov.co/conozca-el-sen/instancias>

3. Fortalecer capacidades técnicas del DANE para ejercer su rol rector sin afectar su misión misional principal.**Respuesta:**

Las metas incluidas en el PAI 2026, están orientadas no solo al cumplimiento estratégico de la misionalidad de la entidad si no a su fortalecimiento institucional. Así las cosas, las acciones puntuales para el fortalecimiento del rol del DANE como rector del SEN, están siendo implementadas a partir de un enfoque institucional y transversal, partiendo de las apuestas vigentes en los proyectos de inversión y en los instrumentos de planeación institucional.

Por lo expuesto, no se estima procedente efectuar modificaciones al Plan de Acción Institucional 2026, en lo correspondiente a la Línea Estratégica 5: Un Sistema Estadístico Nacional (SEN) coordinado.

F. Sugerencia relacionada con las metas formuladas para Línea Estratégica 6. Un catastro multipropósito que aporte a la creación de valor público**1. Incorporar metas que consideren la sostenibilidad técnica y laboral del catastro multipropósito.****Respuesta:**

Las metas definidas en el PAI 2026 se encuentran alineadas con la función misional de la DIG-DANE como autoridad de regulación y gestión de información geoestadística. La sostenibilidad técnica está integrada en el cumplimiento de



202610010435

Fecha Radicado: 2026-02-18 15:17:54

estándares de calidad y procesos de actualización continua, mientras que la generación de valor público de estas metas asegura la relevancia y permanencia institucional del catastro en el largo plazo.

2. *Evaluar impactos territoriales y cargas operativas para el DANE y las entidades asociadas.*

Respuesta:

La evaluación de los impactos territoriales y las cargas operativas para el DANE y las entidades asociadas, está incorporada en los procesos propios que se desarrollan de la Dirección de Recolección y Acopio - DRA. En efecto, al realizar la planeación de la recolección de cada operación estadística y al estructurar las invitaciones públicas, las coordinaciones operativas realizan una valoración anticipada de la distribución territorial con apoyo de la DIG (ubicación geoespacial). En consecuencia, la capacidad operativa, las cargas de trabajo y los requerimientos logísticos se encuentran previstos desde el diseño mismo del operativo.

3. *Garantizar que la generación de valor público esté acompañada de recursos suficientes y capacidades institucionales.*

Respuesta:

Con el fin de mantenerse como una entidad moderna que produce y difunde información estadística oficial confiable y oportuna, el DANE realizó el proyecto de decreto de reestructuración de la entidad, el cual se encuentra en proceso de firmas, mediante el cual se actualizan las funciones de esta y de cada una de sus dependencias; con esto se alinea su funcionamiento a los retos que debe enfrentar de acuerdo con lo establecido en la Ley de Estadísticas Oficiales, Ley 2335 de 2023. Así mismo, se llevó a cabo el estudio de cargas de trabajo, con el que se evidenciaron las necesidades de personal, los resultados obtenidos han sido utilizados para toma de decisiones en los procesos de nombramientos de encargos y provisionales y el proceso de reorganización de las direcciones territoriales. Adicionalmente, se encuentran en proceso los trámites de ampliación de planta e incremento de dos grados en la planta de personal ante las entidades correspondientes, según lo establecido en la Circular Conjunta No. 100-011 de 2023.

En mérito de lo expuesto, el Plan de Acción Institucional 2026 se mantiene sin modificaciones en lo concerniente a la Línea Estratégica 6: Un catastro multipropósito que aporte a la creación de valor público.

G. *Sugerencias o consultas adicionales relacionadas con las metas formuladas para el PAI 2026 DANE/FONDANE.*

1. *Se recomienda que el PAI 2026 no se limite a un ejercicio de cumplimiento formal, sino que refleje una planificación realista, coherente con las capacidades institucionales del DANE y orientada a generar valor público sostenible, sin trasladar los costos de la ambición institucional a la precarización laboral o a la sobrecarga operativa.*

Respuesta:

El Plan de Acción Institucional constituye el instrumento mediante el cual se concretan, para cada vigencia, los compromisos estratégicos, operativos y de inversión asumidos por la entidad, orientados a la generación de valor público a través de la producción, administración y gestión de la información estadística oficial. Dicho plan materializa las prioridades institucionales en metas claramente definidas, verificables y medibles, con la asignación de responsables



202610010435

Fecha Radicado: 2026-02-18 15:17:54

y la programación de los recursos necesarios, fortaleciendo así la gestión institucional basada en resultados y la toma de decisiones informadas. Su formulación, ejecución y seguimiento se rigen por lo dispuesto en el procedimiento de Elaboración de los Planes Institucionales Anuales, identificado con el código DES-020-PDT-001.

Desde la Oficina Asesora de Planeación se lideran los talleres de Planeación para cada vigencia, contando con la participación de Directores Técnicos, Jefes de Oficina, Coordinadores y funcionarios que lideran los procesos en cada una de las dependencias. Así mismo, el proceso de planeación vincula la participación de los niveles central y territorial y contempla la formulación de metas realistas y acordes con la disponibilidad presupuestal definida al inicio de cada vigencia.

Por otra parte, el procedimiento del Plan de Acción Institucional tiene contemplada una actividad para realizar ajustes a las metas, en el caso que una dependencia encuentre la no viabilidad de cumplimiento por carga operativa o por otras circunstancias. Para estos casos, así como está contemplado en el procedimiento, a través del formato control de cambios, se debe solicitar la modificación, eliminación o reprogramación de la meta con los argumentos que correspondan ante Comité Directivo.

2. Aportes transversales (aplican a varias líneas):

Trazabilidad de metas: Incorporar en cada meta del PAI la relación explícita con productos, responsables, recursos humanos y financieros, y riesgos operativos.

Respuesta:

La Oficina Asesora de Planeación pone a disposición de todas las dependencias, a través del SharePoint en archivo Excel, la matriz de formulación y seguimiento al PAI, en la cual se identifican cada una de las metas propuestas, la alineación estratégica, los productos a entregar, los responsables y los recursos tanto de funcionamiento como de inversión. Así mismo resulta ser un espacio de consulta sobre el estado de avance de las metas programadas.

Con relación a los riesgos operativos, según la Guía para la identificación de riesgos de la Función Pública en su versión 7, estos se formulan sobre eventos relacionados con la ejecución de los procesos y procedimientos determinados para la operación de la entidad, comportamiento de proveedores y eventos relacionados con las conductas o comportamientos de los empleados que afectan la Integridad Pública; por lo anterior no es viable que se formulen en el PAI riesgos ya que se formularían al nivel de actividades.

3. Aportes transversales (aplican a varias líneas): Indicadores de calidad, no solo de cumplimiento: Complementar metas cuantitativas con indicadores de calidad, oportunidad, sostenibilidad y uso de la información.

Respuesta:

El sistema de indicadores del DANE se compone de varias fuentes y no se limita solo a un instrumento, es así que el software ISOLUCION, en su módulo de medición, cuenta con alrededor de 143 indicadores de gestión, entre los cuales se encuentran los siguientes tipos:



202610010435

Fecha Radicado: 2026-02-18 15:17:54

- Economía: se refieren a las condiciones en que se adquieren los recursos financieros, humanos y materiales, las cuales indican que debe realizarse en un tiempo adecuado, su costo debe ser el más bajo posible, con la cantidad y la calidad adecuadas.
- Efectividad: buscan identificar, a través de metodologías minuciosas, los cambios en la población objetivo luego de implementados ciertos programas, proyectos o haber recibido ciertos bienes o servicios.
- Eficacia: buscan determinar si el cumplimiento de un objetivo específico es coherente con la meta establecida previamente.
- Eficiencia: pretenden medir la relación existente entre el avance en el logro de un determinado objetivo y los recursos empleados para la consecución del mismo.
- Equidad: buscan medir el nivel de distribución justa (ecuánime) de los servicios públicos. La equidad trata de garantizar la igualdad de posibilidad de acceso a la utilización de los recursos.
- Valoración de costos ambientales: permiten evaluar la gestión que se adelanta en el uso, explotación y conservación de los recursos naturales y el medio ambiente para contribuir al desarrollo sostenible.
- Indicadores de OOEE: se refiere al grupo de indicadores diseñados para medir los atributos de calidad de las operaciones estadísticas y dan cumplimiento a lo exigido la norma técnica de calidad estadística NTCPE 1000.

En conclusión, si bien el plan de acción institucional refleja en su mayoría indicadores de cumplimiento, este se encuentra articulado con el desarrollo e implementación del Sistema Integrado de Gestión, el cual contempla una variedad de indicadores que permiten una toma de decisiones efectiva.

4. Aportes transversales (aplican a varias líneas): Participación interna: Incluir mecanismos formales de retroalimentación de servidores(as) y contratistas en el seguimiento y ajustes del PAI.

Respuesta:

El Plan de Acción Institucional constituye el instrumento mediante el cual se concretan, para cada vigencia, los compromisos estratégicos, operativos y de inversión asumidos por la entidad, orientados a la generación de valor público a través de la producción, administración y gestión de la información estadística oficial. Dicho plan materializa las prioridades institucionales en metas claramente definidas, verificables y medibles, con la asignación de responsables y la programación de los recursos necesarios, fortaleciendo así la gestión institucional basada en resultados y la toma de decisiones informadas. Su formulación, ejecución y seguimiento se rigen por lo dispuesto en el procedimiento de Elaboración de los Planes Institucionales Anuales, identificado con el código DES-020-PDT-001.

Así mismo, la metodología de seguimiento al PAI sigue los lineamientos contenidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG a través de las siguientes líneas de defensa: Primera Línea de Defensa, la cual corresponde al seguimiento y autoevaluación que se realiza desde cada una de las áreas responsables de aportar la información, que dan cuenta del avance y cumplimiento de cada una de las metas establecidas; Segunda Línea de Defensa: corresponde a los niveles directivos o asesores, quienes realizan labores de supervisión, entre ellos la Oficina Asesora de Planeación, y la Tercera Línea de Defensa, conformada por la Oficina de Control Interno, quien evalúa de manera independiente y objetiva los controles de la primera y segunda línea de defensa.

El avance y cumplimiento de cada una de las metas formuladas en el PAI se reflejan en los informes de seguimiento trimestral, los cuales son publicados en la página web institucional, garantizando los principios de transparencia, publicidad y acceso a la información pública, así:



PERIODO	FECHAS DE REPORTE (Dependencias)	FECHA PUBLICACIÓN
Primer Trimestre	Primera semana de abril	Abril
Segundo Trimestre	Primera semana de julio	Julio
Tercer Trimestre	Primera semana de octubre	Octubre
Cuarto Trimestre	última semana de diciembre	Enero

Dichos informes pueden ser consultados a través del siguiente enlace oficial: <https://www.dane.gov.co/index.php/servicios-al-ciudadano/tramites/participacion-ciudadana/planes-institucionales-nvo/planes-institucionales#plan-de-accion-anual-institucional>

Así mismo, el procedimiento establece que el seguimiento se efectúa sobre metas verificables, indicadores previamente definidos y responsables asignados, lo cual permite evaluar el desempeño institucional, identificar alertas y adoptar acciones de mejora cuando a ello haya lugar, fortaleciendo la gestión basada en resultados y la toma de decisiones informadas.

En este contexto, la veeduría de servidores y contratistas se enmarca como un ejercicio de control social y participación ciudadana, que puede realizarse a través de la revisión y análisis de la información oficial publicada por la entidad, sin que ello implique intervención en las competencias administrativas, técnicas o decisorias de la entidad, y contribuyendo al fortalecimiento del control y la rendición de cuentas institucional.

5. Poner como meta el aumento de los dos grados, que se materialice la gestión.

Respuesta:

La materialización de los procesos de reestructuración no depende exclusivamente de la entidad que los propone. De conformidad con lo establecido en la Circular Conjunta No. 100-011 de 2023, el trámite debe iniciarse con la solicitud de aval ante el DAPRE; una vez obtenida la autorización para continuar, la entidad procede a gestionar, de manera sucesiva, los avales ante las demás instancias competentes. Cada una de estas exige, como parte de la documentación soporte, los avales emitidos por las entidades que la anteceden, conforme al orden previsto en la citada circular.

En consecuencia, si alguna de las entidades formula objeciones o emite un concepto desfavorable, el proceso se detiene o se anula, según corresponda. En ese marco, se continuarán adelantando las gestiones necesarias relacionadas con el incremento de dos grados en la planta de personal, hasta donde resulte posible.

6. No hay una sola meta en torno al fortalecimiento de la planta de personal del DANE, ni de ampliación, nivelación o planta temporal. Las metas se limitan a cumplir la norma y trabajar con lo existente, desconociendo los lineamientos del gobierno nacional, compromisos sindicales y la necesidad operativa de la entidad, donde todos sus contratos se sustentan en la falta de personal suficiente.

Respuesta:



DANE

Departamento Administrativo Nacional de Estadística

Al contestar por favor cite estos datos:



202610010435

Fecha Radicado: 2026-02-18 15:17:54

El PAI 2026 incluye la meta OAP_06, cuya descripción corresponde a *"Ejecutar las etapas descritas en la Circular Conjunta No. 100-011 de 2023 para los procesos de fortalecimiento institucional, de acuerdo con lo planificado y autorizado por las entidades competentes"*, y comprende los procesos de reestructuración organizacional actualmente en curso, tales como la reestructuración a costo cero, la ampliación de planta y el incremento de dos grados en la planta de personal. Estos procesos se encuentran plenamente alineados con los lineamientos del Gobierno Nacional; en consecuencia, para cada uno de ellos se está dando cumplimiento a lo establecido en la citada circular y, a su vez, se atienden los compromisos derivados de los acuerdos sindicales relacionados.

Conforme a las respuestas expuestas frente a cada uno de los ítems analizados, se precisa que los comentarios y sugerencias recibidas se encuentran incorporados en distintos instrumentos de planeación institucional, los cuales cuentan con mecanismos de seguimiento y control debidamente establecidos, tanto en los procedimientos internos como en la normativa aplicable. En consecuencia, varias de las metas, actividades e indicadores propuestos hacen parte de los Planes Institucionales definidos para la vigencia 2026, o corresponden a materias expresamente reguladas por disposiciones normativas vigentes, respecto de las cuales la entidad no dispone de margen de discrecionalidad para efectuar modificaciones adicionales.

Cordialmente,

HERNANDO MANCIPE PEREZ
JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACION (E)

Proyectó: Ana María Cardona González - Coordinador GIT Desarrollo de Personal

Proyectó: Lenis Cabrales Isaac -Coordinador GIT Seguridad y Salud en el Trabajo

Proyectó: Laura Evelyn Arroyo España -Coordinador GIT Vinculación y Empleo Publico

Proyectó: Dumar Hernán Cruz – Contratista GIT Planeación Estratégica y Presupuestal – Oficina Asesora de Planeación

Proyectó: Rodolfo González Becerra – Profesional GIT Planeación Estratégica y Presupuestal – Oficina Asesora de Planeación

Revisó: Javier Fernando Jiménez Umbarila - Coordinador GIT Area Gestión del Talento Humano

Revisó: Laura Azuero Briñez – Contratista Secretaría General del DANE

Revisó: Yuri Liliana Sánchez Gracia - Coordinadora GIT Planeación Estratégica y Presupuestal – Oficina Asesora de Planeación

Aprobó: Natalia Bustamante Acosta – Asesora Dirección General del DANE

Aprobó: Álvaro Fernando Guzmán Lucero – Secretario General DANE

Departamento Administrativo Nacional de Estadística

Carrera 59 No. 26 - 70, Interior CAN, Edificio DANE

Bogotá D.C. Colombia / Código postal 111321

Teléfono (601) 5978300

www.dane.gov.co / contacto@dane.gov.co