

# Diagnóstico Plan Estratégico de Gestión Humana 2022

## Anexo 1

---

Enero / 2023





## Contenido

---

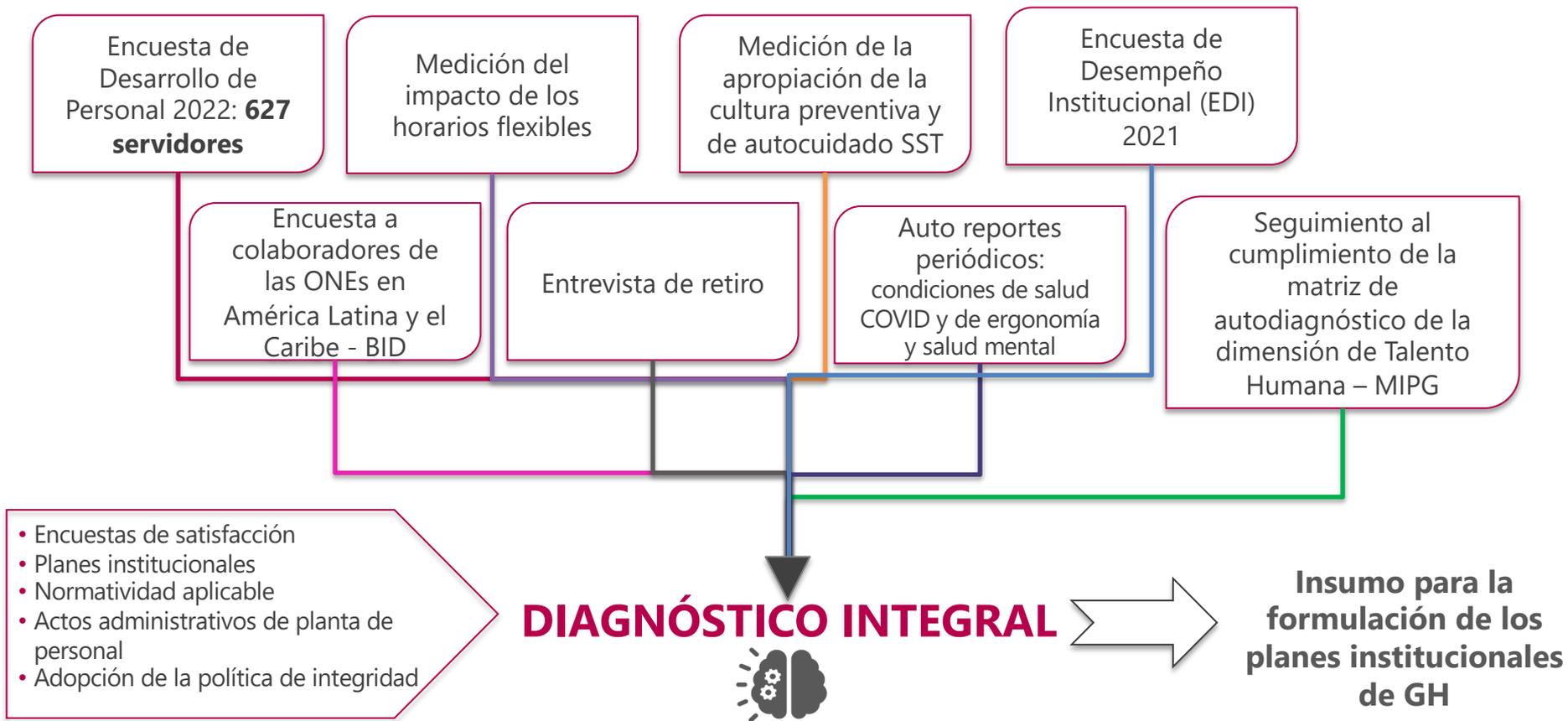
- Insumos para la consolidación del diagnóstico
- Resultados Autodiagnóstico MIPG – Gestión Estratégica del Talento Humano
- Resultados FURAG 2021
- Necesidades de capacitación
- Bienestar social e incentivos
- Clima laboral
- Necesidades de fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

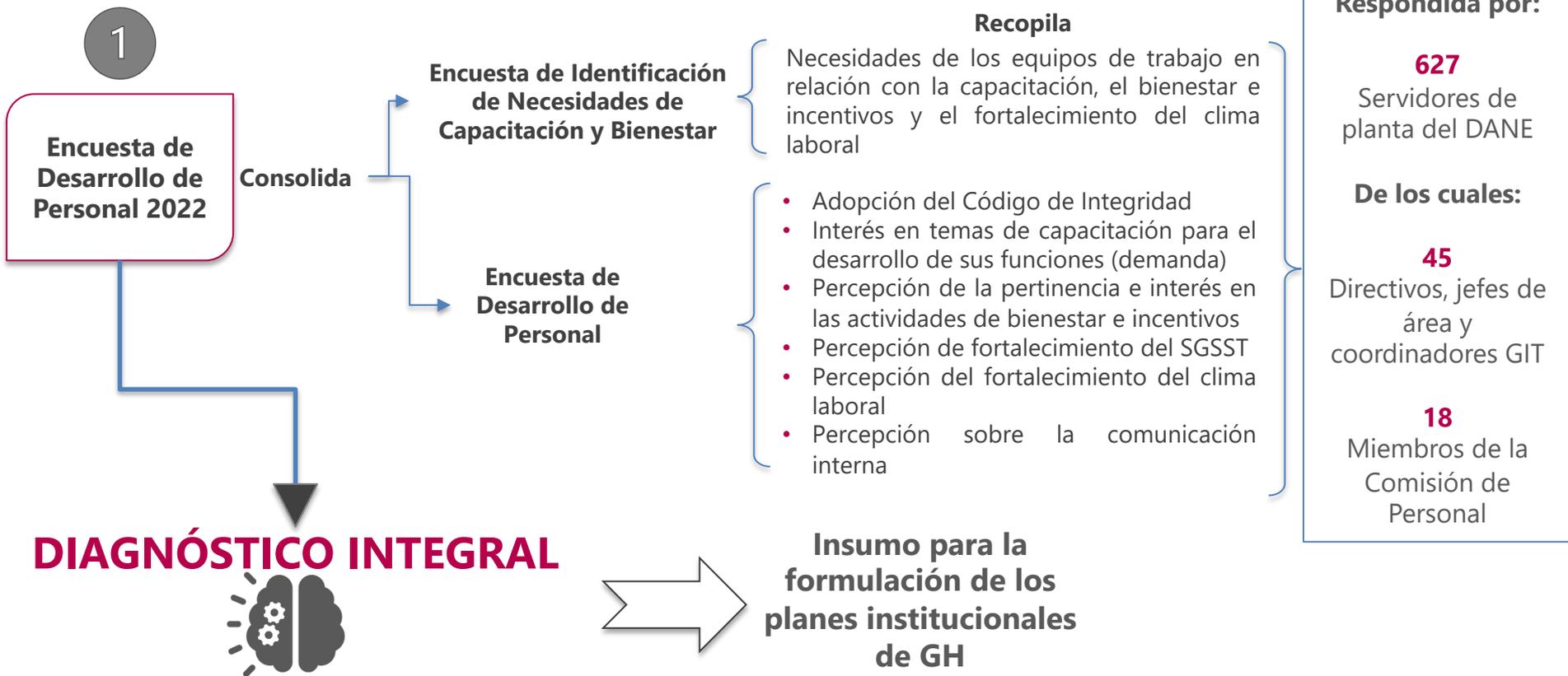
# Insumos para la consolidación del diagnóstico





# Instrumentos para consolidar el diagnóstico





2

**Encuesta a colaboradores de las ONEs en América Latina y el Caribe - BID**

**Dirigida a:**

Servidores de planta y contratistas DANE

**Información que recopila:**

Datos sobre:

- Actitudes y características clave de las personas que trabajan en la entidad
- Experiencias relacionadas con prácticas clave de gestión de personas
- ✗ Se trata por igual a servidores de planta y a contratistas, e indaga a estos últimos por variables que no les son aplicables conforme a la regulación colombiana

**Respondido por:**

1322

Servidores de planta y contratistas del DANE

**DIAGNÓSTICO INTEGRAL**



Insumo para la formulación de los planes institucionales de GH

3

**Medición del  
impacto de los  
horarios flexibles**

**Dirigida a:**

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

**Información que recopila:**

Medición del impacto del incentivo de horarios flexibles en relación con:

- Bienestar personal y familiar
- Bienestar laboral
- Productividad laboral
- Articulación con otras áreas de la entidad

**Respondido por:**



**Evaluaciones de los servidores beneficiados con el incentivo**

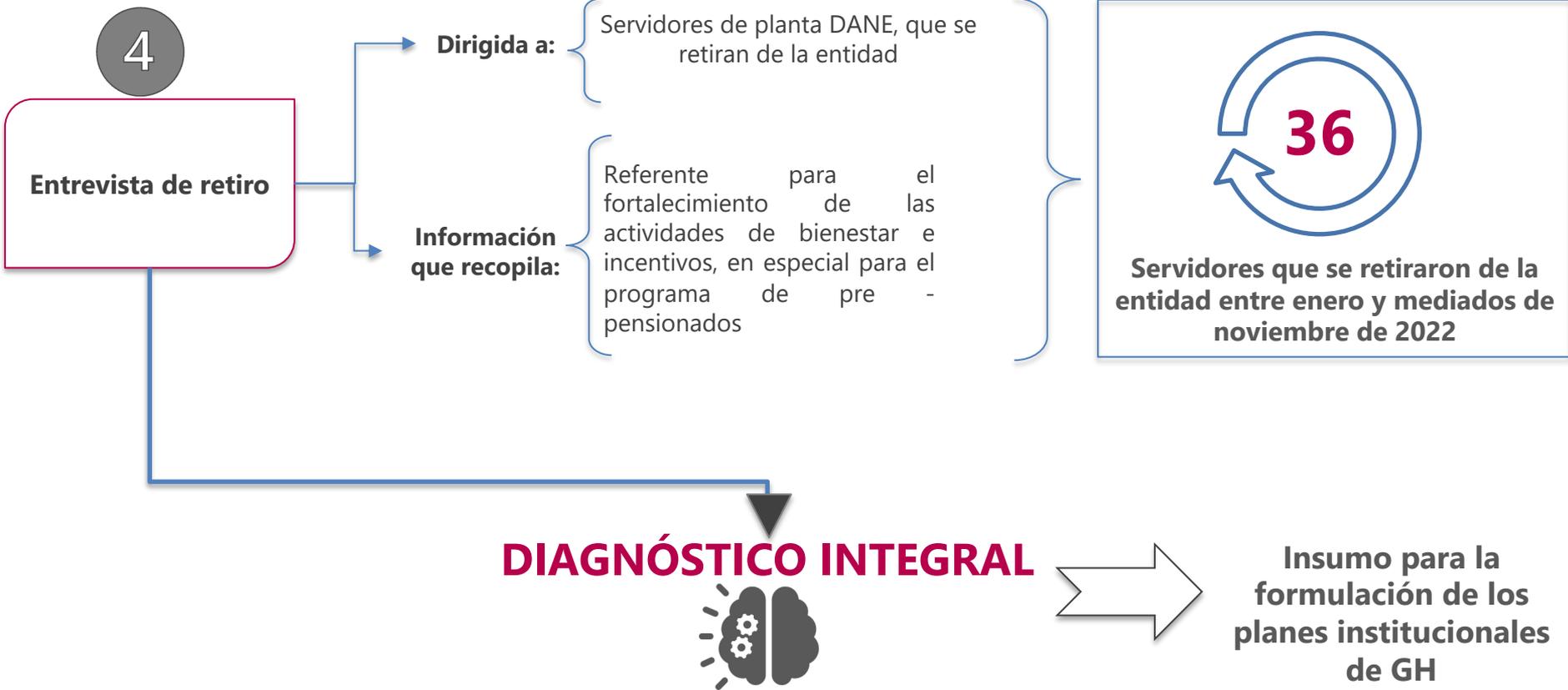


**Evaluaciones de jefes directos de los servidores beneficiados**

**DIAGNÓSTICO INTEGRAL**



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



Respondido por:

5

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

**Dirigida a:**

Servidores y colaboradores del DANE  
(Planta y contratistas)

**Información que recopila:**

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



**Teletrabajadores**



**Servidores de la planta DANE**

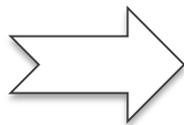


**Contratistas**

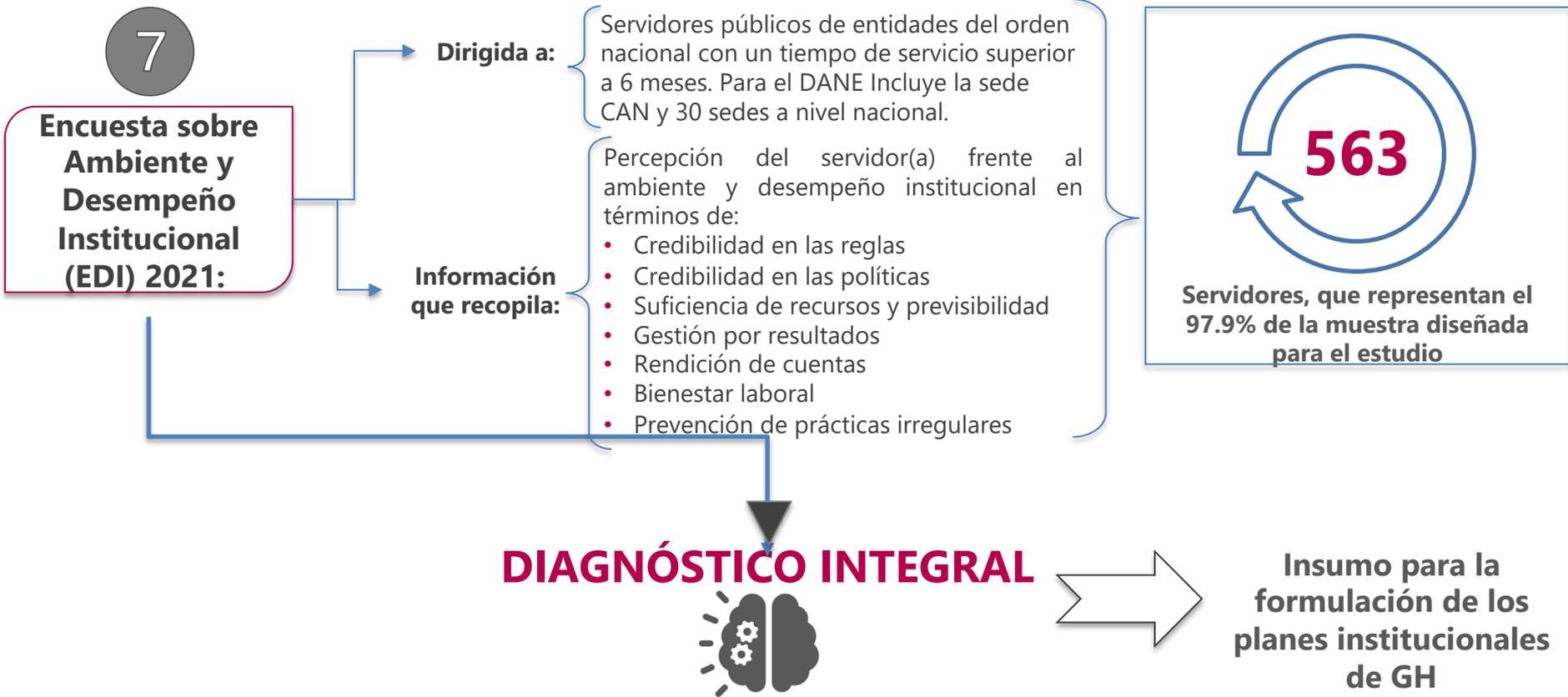


**Pasantes**

## DIAGNÓSTICO INTEGRAL



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



# Resultados Autodiagnóstico MIPG – Gestión Estratégica del Talento Humano



<b>RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO</b>			
<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>98</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>97</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>99</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>97</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>99</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>94</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>93</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>94</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>92</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>95</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>97</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>98</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>95</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>90</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>89</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>90</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>87</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>87</b>

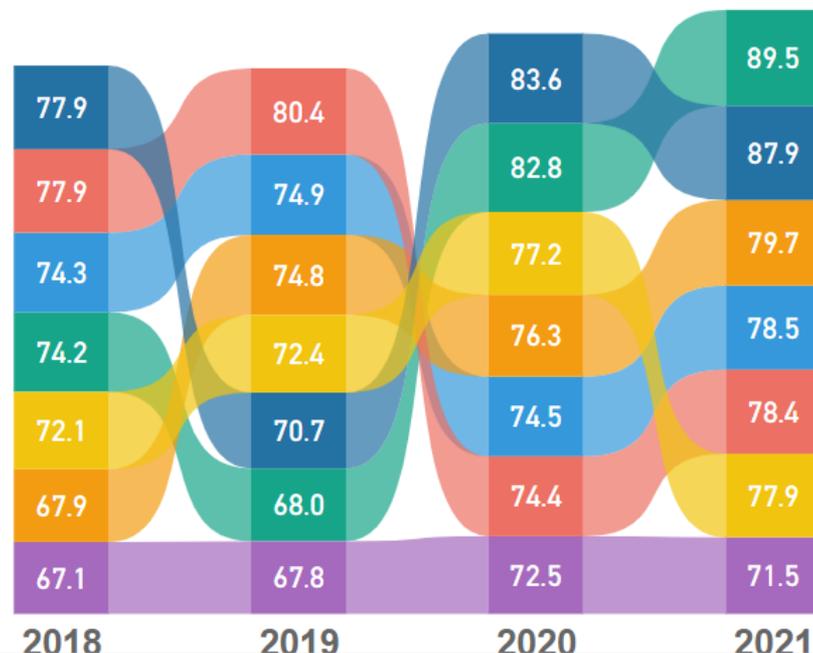
# Resultados FURAG 2021



GOBIERNO DE COLOMBIA



Talento humano    Direccionamiento y planeación    Gestión para resultados    Evaluación de resultados    Información y comunicación    Gestión del conocimiento    Control interno



# Necesidades de capacitación

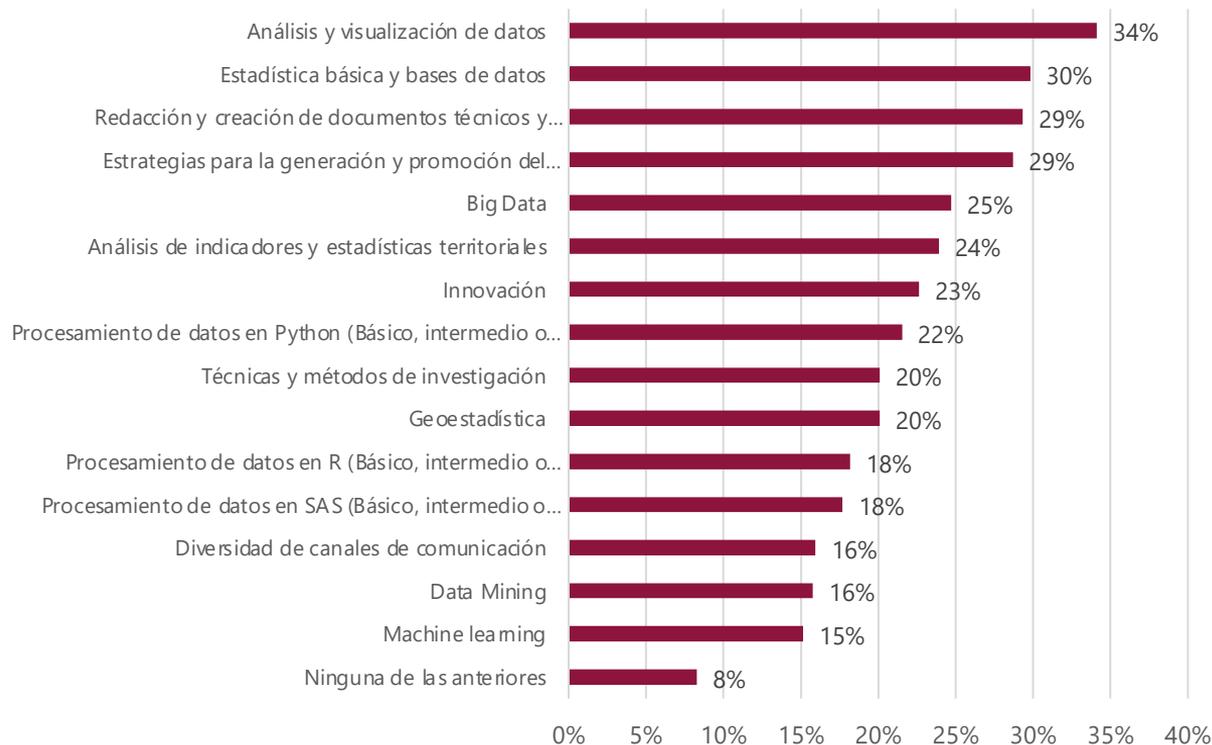


# Priorización de temáticas de capacitación PIC DANE 2022



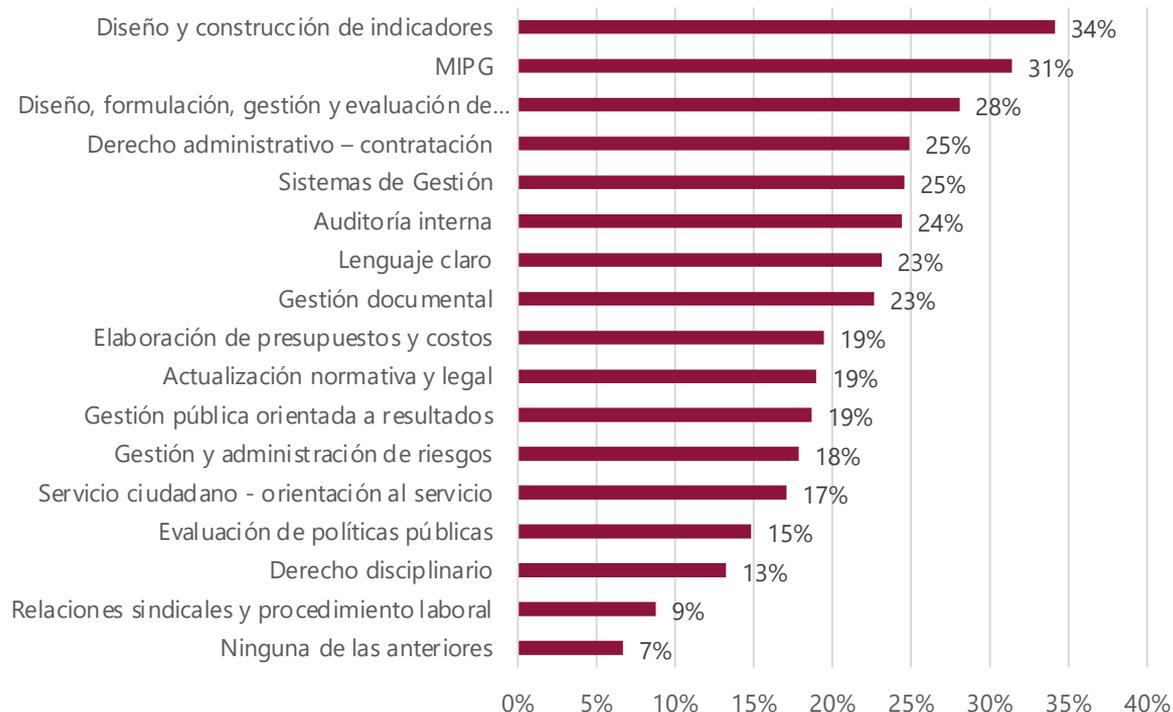
## Temáticas asociadas al Eje 1. Gestión del conocimiento

Las temáticas priorizadas según la demanda de los servidores son: Análisis y visualización de datos, estadística básica y bases de datos, redacción y creación de documentos técnicos y estrategias para la generación y promoción del conocimiento. Se priorizó por coordinadores, directores y jefes de oficina proceso estadístico.



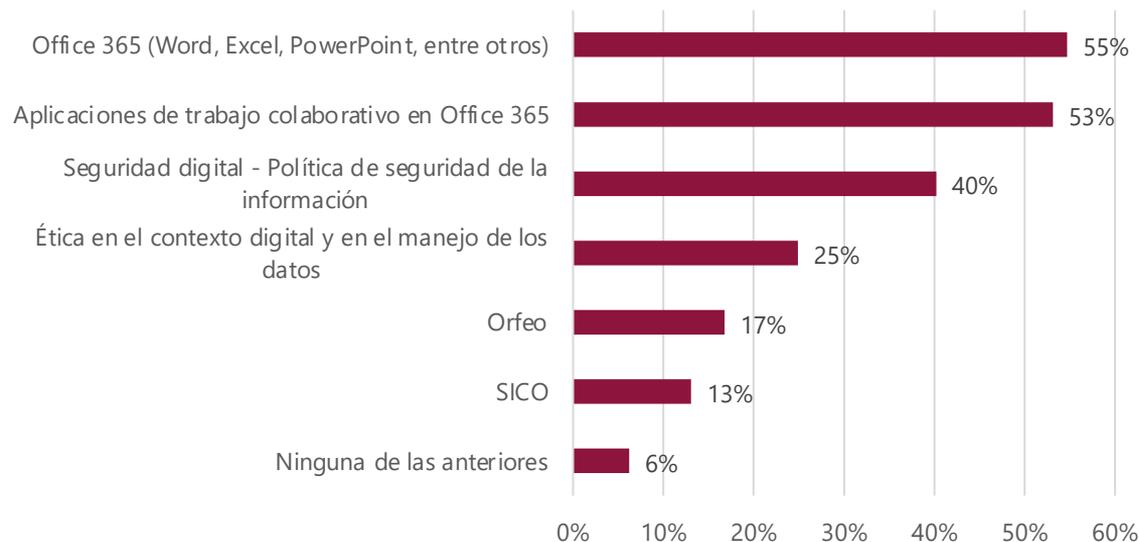
## Temáticas asociadas al Eje 2. Creación de lo Público

Las temáticas priorizadas por la demandada de los servidores son: Diseño y construcción de indicadores, MIPG y Diseño, formulación, gestión y evaluación de proyectos. Además, se incluye por requisitos del FURAG: Transparencia y derecho de acceso a la información pública, Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social, Servicio al ciudadano y Gestión documental. Por planes de mejora se incluye: Gestión y administración de riesgos. Por último, se incluye relaciones sindicales y procedimiento laboral. Por requerimiento de coordinadores, directores y jefes de oficina se incluye Derecho administrativo – contratación.



## Temáticas asociadas al Eje 3. Transformación Digital

Las temáticas priorizadas conforme a la demandada de los servidores son: Office 365 (Word, Excel PowerPoint, entre otros), aplicaciones de trabajo colaborativo en Office 365 y seguridad digital.



## Temáticas asociadas al Eje 4. Probidad y Ética

Las temáticas priorizadas conforme a la demandada de los servidores son: Comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo, manejo del tiempo y política de integridad. Se priorizó por coordinadores, directores y jefes de oficina solución de conflictos, empoderamiento





## Temáticas asociadas al Eje Nivel Directivo

Las temáticas más demandadas por coordinadores, directores y jefes de oficina son: Liderazgo, contratación pública y modelos de toma de decisiones.

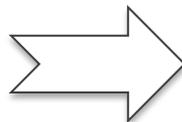
También demandan contenidos relacionados con habilidades blandas.



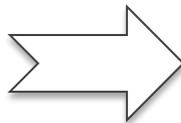


## Articulación con otros planes

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



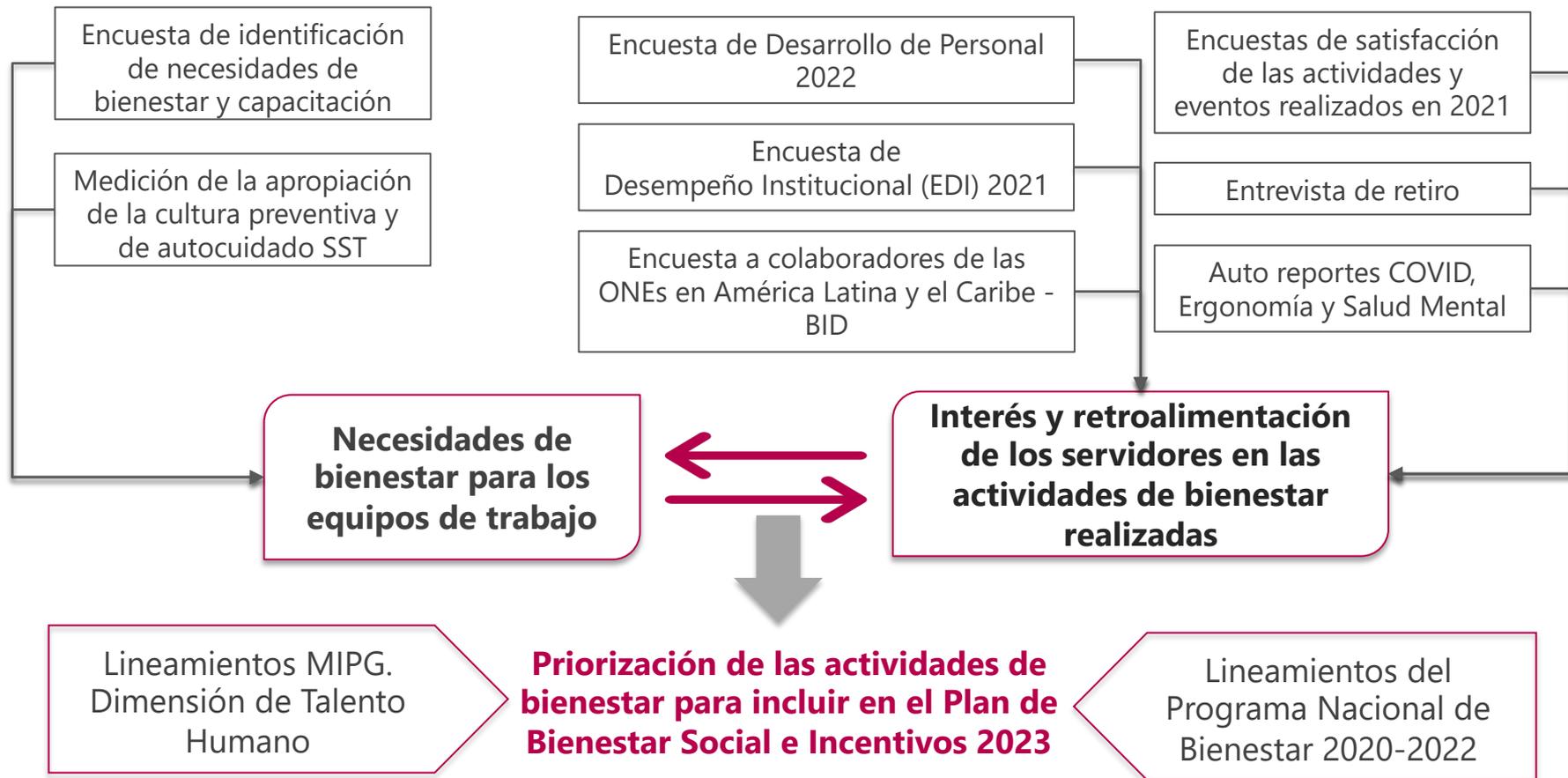
El eje de sensibilización y  
capacitación del Plan de  
Seguridad y Salud en el Trabajo



Plan de Bienestar Social e  
Incentivos

# Bienestar social e incentivos







## Necesidades de fortalecimiento: incentivos



## Bienestar social e incentivos

### Sobre las actividades



### Incentivo preferido

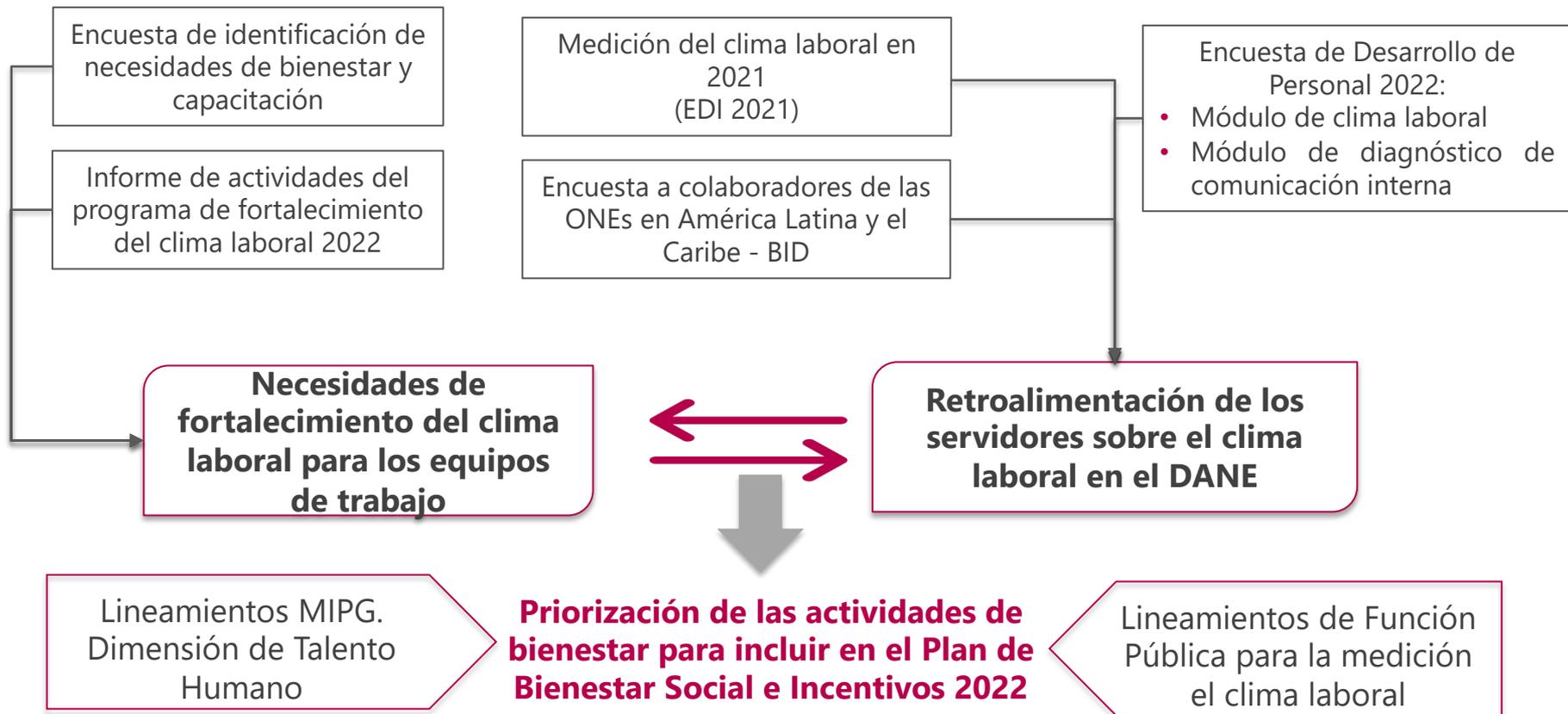


- ✓ El **78,6%** de los servidores encuestados conoce la Resolución 0349 de 2021.
- ✓ El **71,9%** de los servidores encuestados conoce los beneficios educativos otorgados para servidores del DANE a través de convenios celebrados con instituciones de educación superior y el **88%** considera que la oferta de convenios vigentes aporta al desarrollo personal y laboral de los servidores. A pesar de ello, tan solo **18** servidores reportan haber sido beneficiarios de los mismos.
- ✓ El **49,8%** de los servidores conoce el Programa Servimos de Función Pública y **18** personas reportan haber sido usuarias del programa. El **66%** de los servidores encuestados considera que debería hacerse mayor difusión del programa.

# Clima Laboral

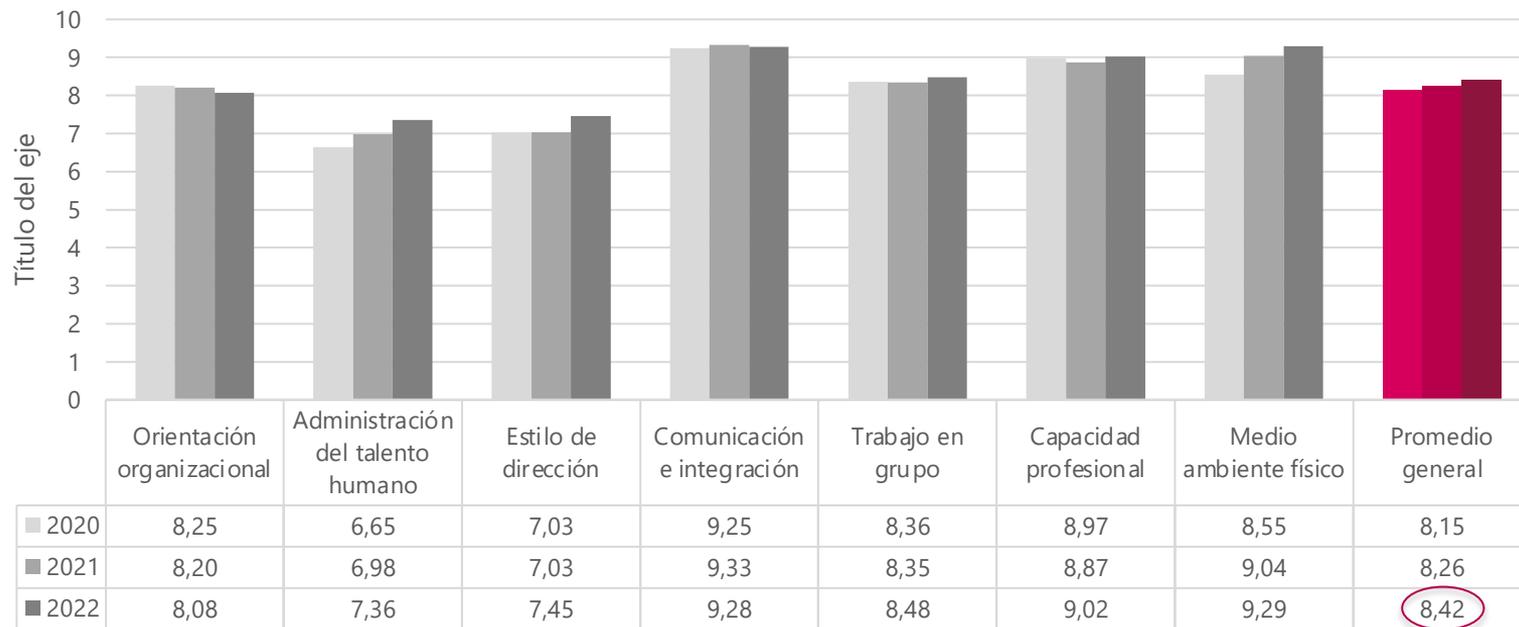


## Necesidades de fortalecimiento del Clima Laboral del DANE





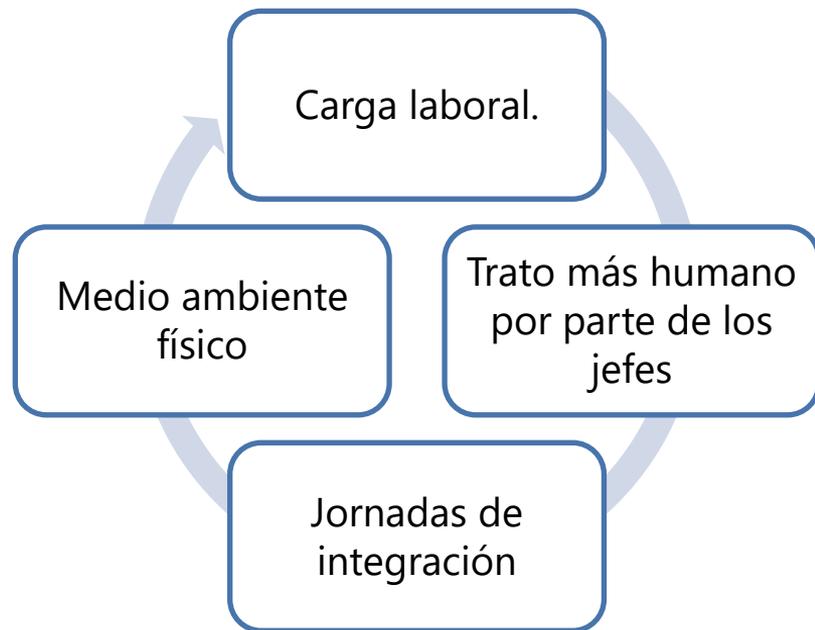
## Evolución indicador clima laboral 2020 - 2021



Meta cuatrienio: 8,37



**Dentro de las sugerencias para mejorar el clima laboral de los servidores que lo califican en 3 o menos en la Encuesta de Desarrollo de Personal 2022, las más frecuentes se relacionan con:**





## Líneas de fortalecimiento del Clima Laboral del DANE

### Orientación organizacional

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

### Administración del talento humano

- De acuerdo con lo reportado en la encuesta de desarrollo de personal es necesario fortalecer las campañas sobre el manejo del tiempo, tiempo libre remunerado, realización de actividades de integración y equilibrio de cargas personales y laborales

### Estilo de dirección

- Las acciones para fortalecer el clima laboral mediante el estilo de dirección están articuladas con el Programa Líderes DANE 2023 del eje directivo del PIC y el eje 1 "Equilibrio Psicosocial" del Plan de Bienestar en Incentivos.

### Comunicación e integración

- Las acciones para mejorar la comunicación organizacional se realizarán mediante la articulación del Proyecto Líderes y el eje 4 del Plan Institucional de Capacitación "Probidad y Ética de lo público"

## Líneas de fortalecimiento del Clima Laboral del DANE

### Trabajo en grupo

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

### Capacidad profesional

- El mejoramiento de la capacidad profesional de los servidores se llevará a cabo mediante la implementación del Plan Institucional de Capacitación

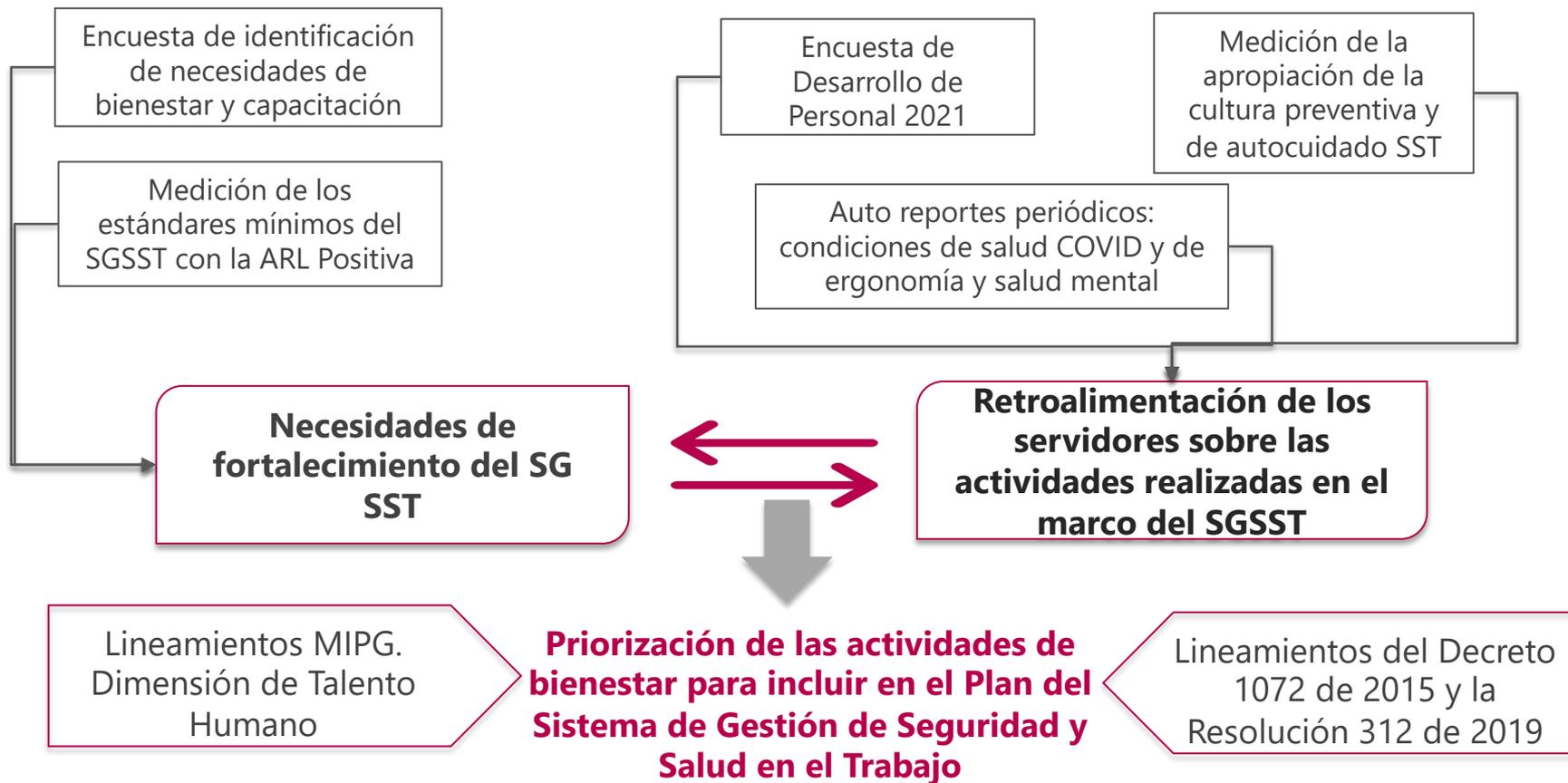
### Medio ambiente físico

- Las actividades se articulan con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la promoción del teletrabajo, la inspección en el puesto de trabajo, recomendaciones para el puesto de trabajo en casa, Fisiotips, inspecciones periódicas de seguridad (botiquines, extintores, higiene y aseo, etc.) y Recomendaciones de medio ambiente físico por Protocolo de Bioseguridad COVID-19

# **Necesidades de fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST**



# Necesidades de fortalecimiento del SGSST

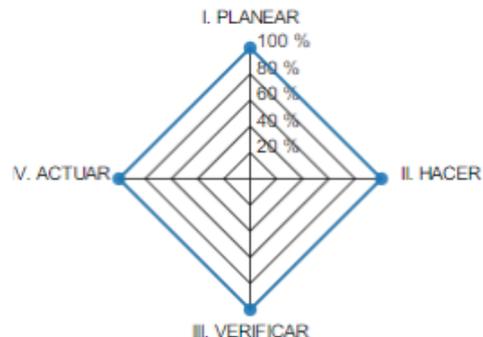


## Autoevaluación de estándares mínimos del SG - SST

De acuerdo con la medición del 19 de diciembre de 2022 realizada con el apoyo de la ARL Positiva mediante la verificación del cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se evidencio un nivel de implementación ACEPTABLE con una puntuación de 97.50%.

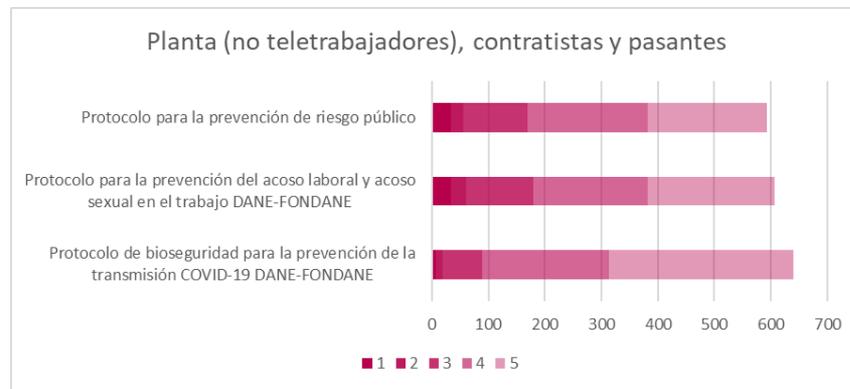
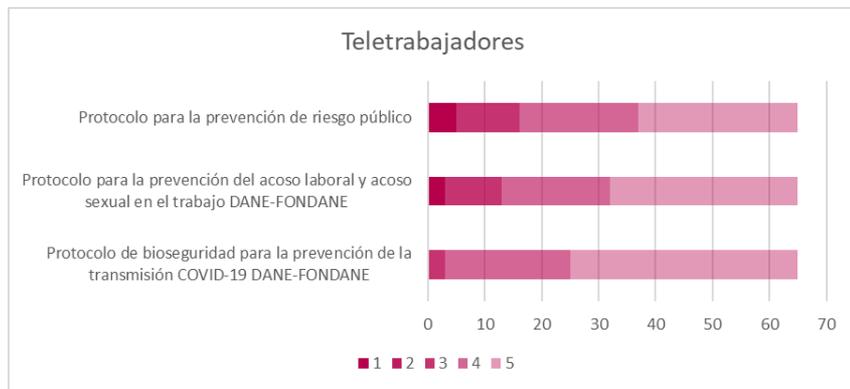
**100% ACEPTABLE**

Resultados Evaluación por Ciclo



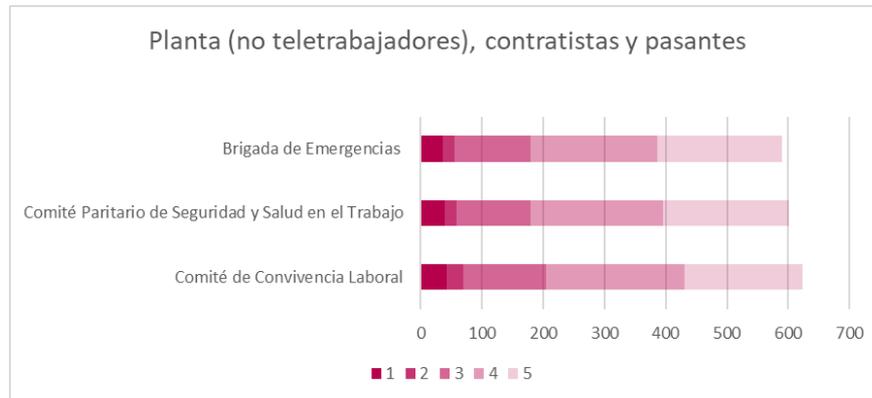
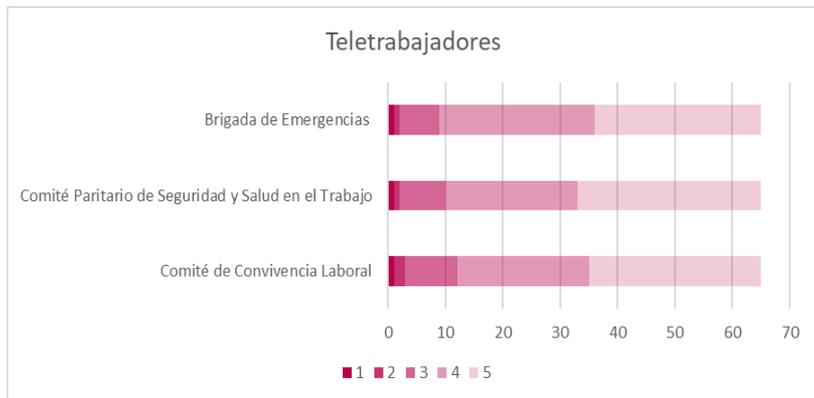
## Protocolos del SG SST

Conforme a lo reportado en la Encuesta de cultura preventiva y de autocuidado 2021-2022, los encuestados consideran que los protocolos publicados, junto con las capacitaciones y/o sensibilizaciones relacionadas, fueron pertinentes para la apropiación de la cultura preventiva y del autocuidado, siendo 1 nada pertinente y 5 muy pertinente, los resultados fueron:



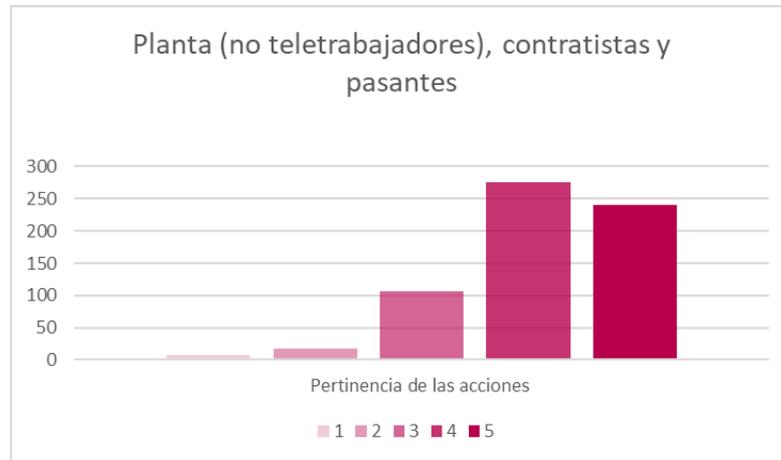
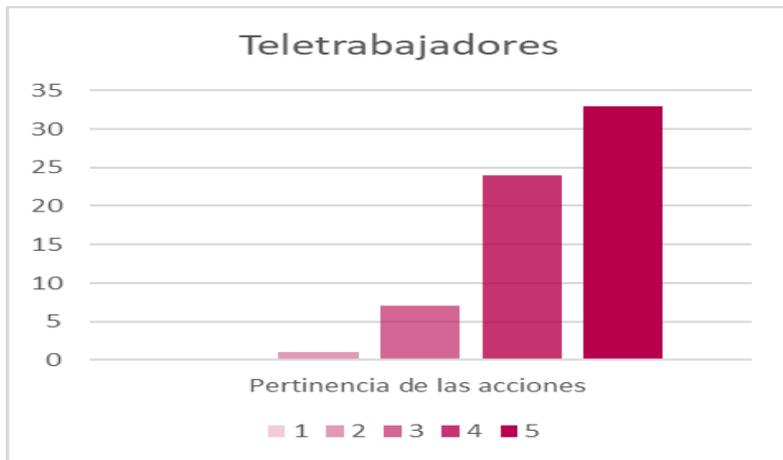
**Instancias de participación de los trabajadores en el SG SST**

Conforme a lo reportado en la Encuesta de cultura preventiva y de autocuidado 2021-2022, respecto a los Comités de Convivencia Laboral, las Brigadas de emergencia y Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, los encuestados consideran que junto con las capacitaciones y/o sensibilizaciones realizadas estas instancias fueron pertinentes para la apropiación de la cultura preventiva y del autocuidado, siendo 1 nada pertinente y 5 muy pertinente, los resultados fueron:



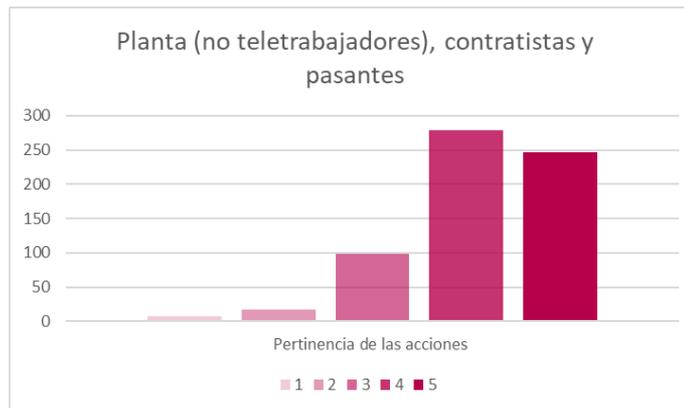
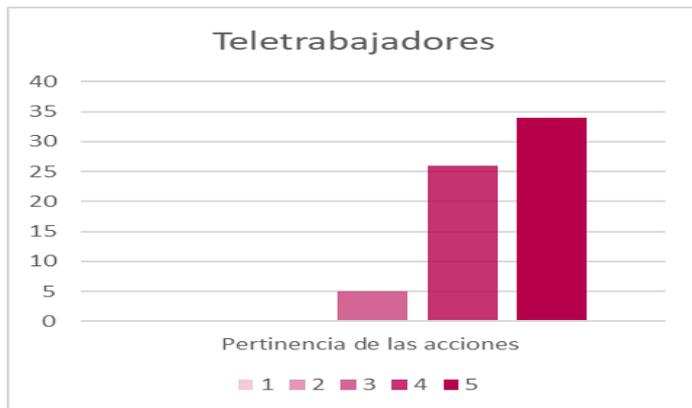
**Acciones del SG SST para prevenir Accidentes y Enfermedades Laborales**

Conforme a lo reportado en la Encuesta de cultura preventiva y de autocuidado 2021-2022, respecto a que las acciones realizadas en el marco del SG-SST han sido pertinentes para mitigar y/o controlar los diferentes factores de riesgo que puedan generar incidentes accidentes o enfermedades laborales, siendo 1 nada pertinente y 5 muy pertinente, los resultados fueron:



**Acciones del SG SST para fomentar la cultura preventiva y de autocuidado**

Conforme a lo reportado en la Encuesta de cultura preventiva y de autocuidado 2021-2022, respecto a que las acciones realizadas en el marco del SG-SST han sido pertinentes para fomentar la cultura preventiva y de autocuidado, con el fin de generar ambientes laborales saludables y promover acciones para la salud y bienestar de los trabajadores, siendo 1 nada pertinente y 5 muy pertinente, los resultados fueron:



# Diagnóstico Plan Estratégico de Gestión Humana 2022

## Anexo 1

---

Enero / 2023



GOBIERNO DE COLOMBIA



@DANEColombia



@DANE\_Colombia



/DANEColombia



/DANEColombia

[www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)