



# Diagnóstico Plan Estratégico de Gestión Humana 2024

---

Anexo 1

Enero de 2024



## Contenido

---

- Insumos para la consolidación del diagnóstico
- 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

---



Enero de 2024

## Insumos para consolidar el diagnóstico



# Insumos para consolidar el diagnóstico

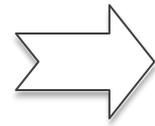
**Encuesta de Desarrollo de Personal 2023**

Consolida

**Encuesta de Identificación e Necesidades de Capacitación y Bienestar**

**Encuesta de Desarrollo de Personal**

## DIAGNÓSTICO INTEGRAL



### Recopila

Necesidades de los equipos de trabajo en relación con la capacitación, el bienestar e incentivos y el fortalecimiento del clima laboral

- Formulación de nuevas actividades para la adopción de la política de integridad de la entidad
- 76% de cobertura en la divulgación de PIC
- 87% de acogida en los mecanismos de divulgación del PIC
- Percepción de fortalecimiento del SGSST
- Percepción del fortalecimiento del clima laboral
- Promedio de 4.1/5 en la calidad de la comunicación interna en la entidad.

### Respondida por:

**316**

Servidores de planta del DANE

**39**

Directivos, jefes de área y coordinadores GIT

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

## Insumos para consolidar el diagnóstico



## Insumos para consolidar el diagnóstico

**Impacto del SG-SST de acuerdo con la percepción de los servidores**

**Dirigida a:**

Servidores y colaboradores del DANE (Planta y contratistas)

**Información que recopila:**

- Percepción sobre la pertinencia de las acciones implementadas para:
- Fortalecer la capacitación y sensibilización de los diferentes componentes del SG-SST
- Identificación de necesidades de brindar capacitaciones en manejo del tiempo y riesgo psicosocial.

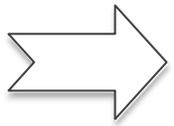


**Directivos o jefes**



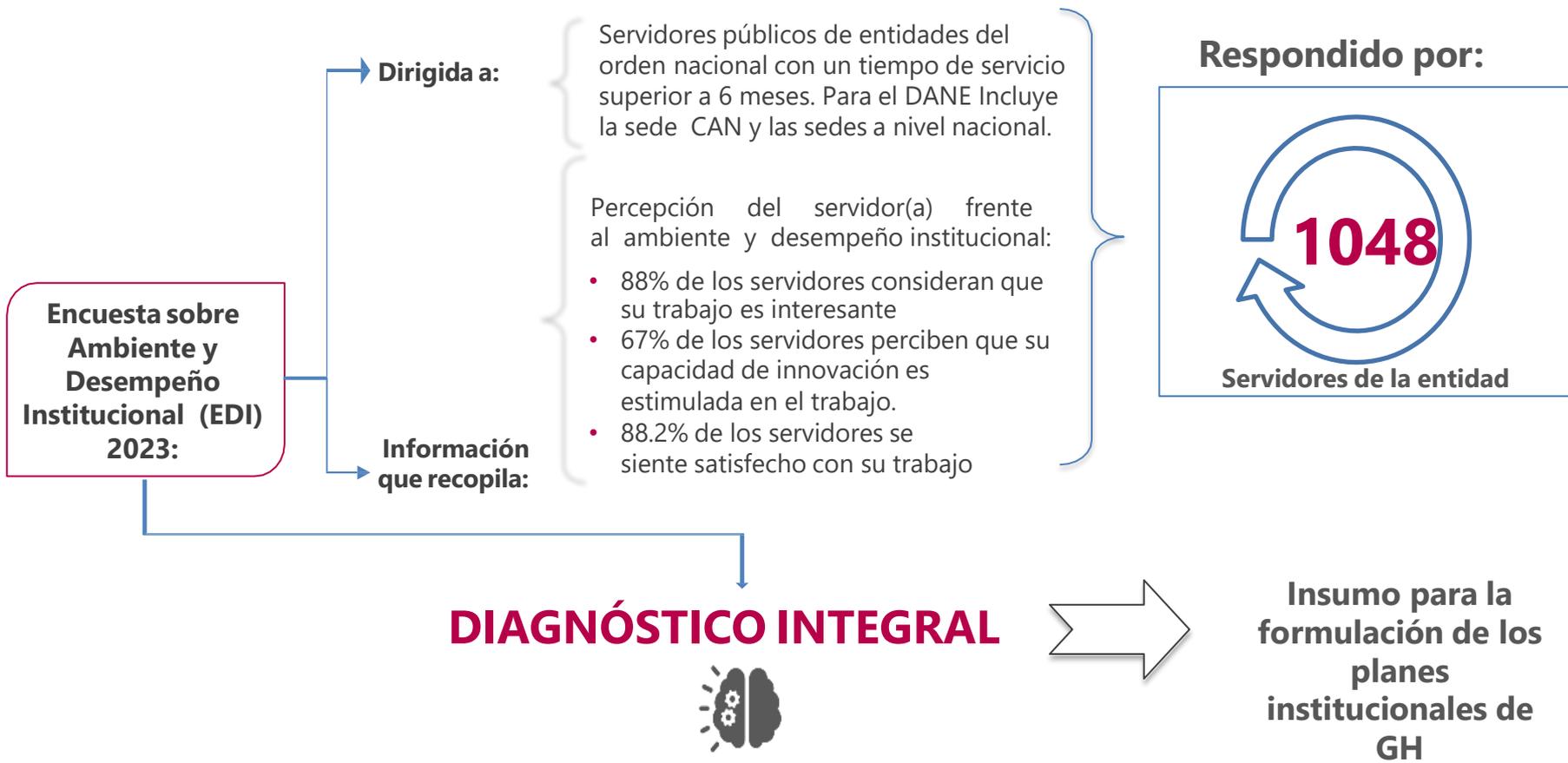
**Servidores de la planta DANE**

**DIAGNÓSTICO INTEGRAL**



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

## Insumos para consolidar el diagnóstico



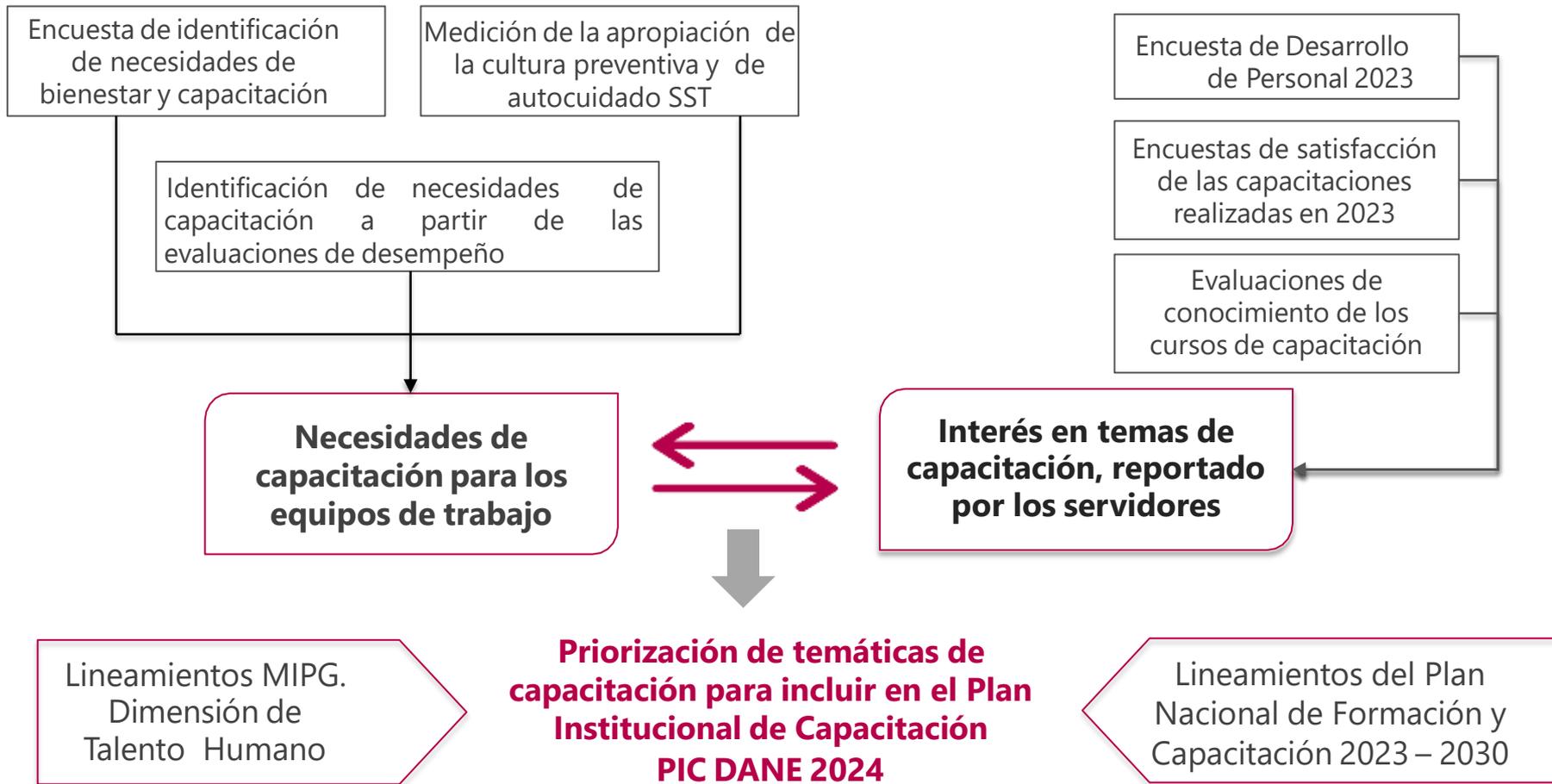
# Necesidades de capacitación

---



Enero de 2024

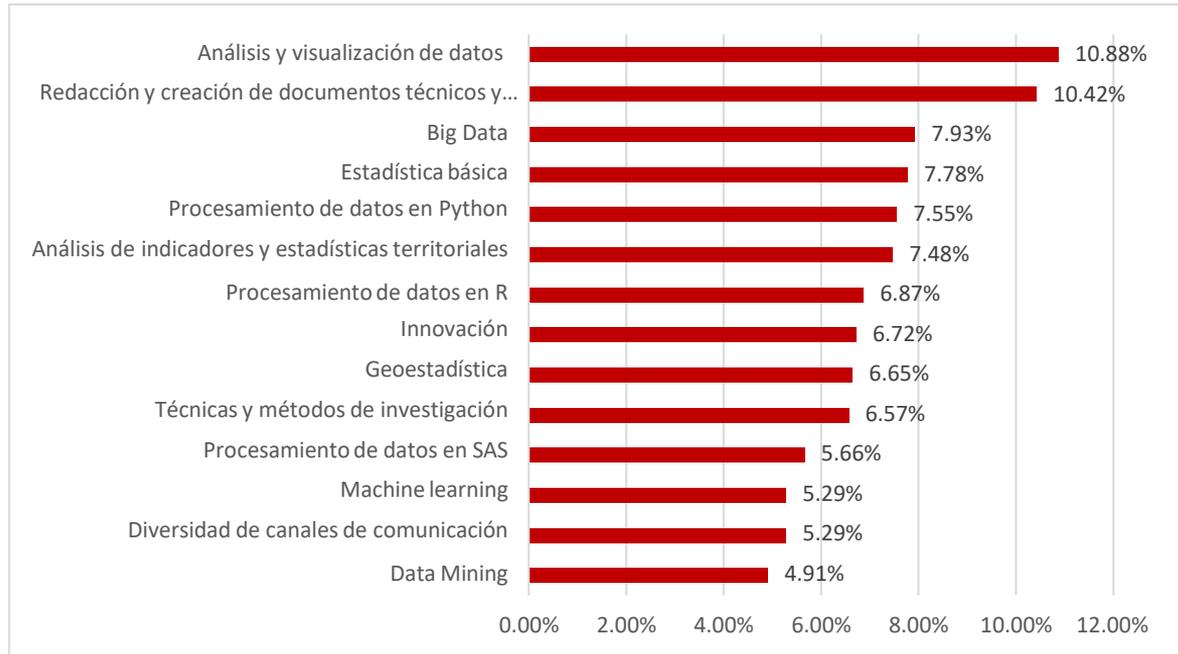
## Priorización de temáticas de capacitación PIC DANE 2024



## Priorización de temáticas de capacitación PIC DANE

### Temáticas asociadas al Eje 1. Gestión del conocimiento

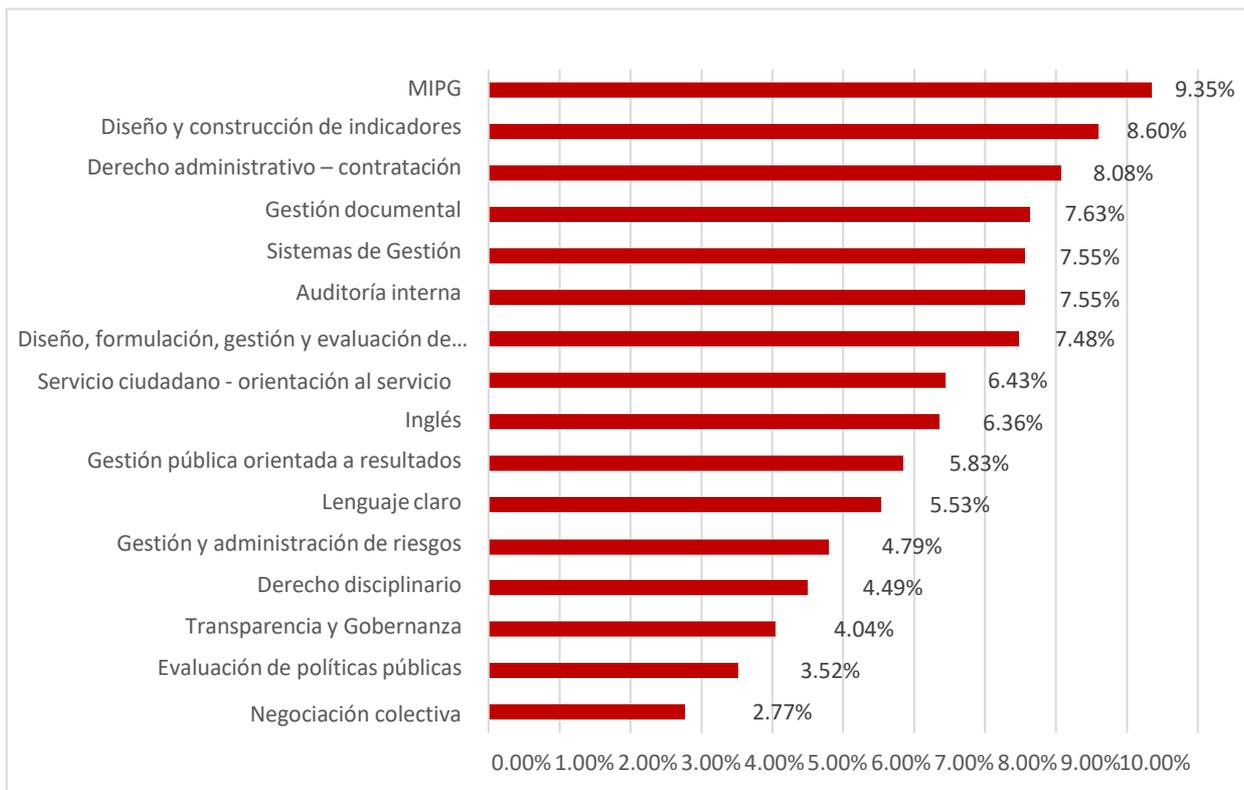
Las temáticas de mayor interés para los servidores de la entidad asociadas al eje de gestión del conocimiento, son las siguientes:



## Priorización de temáticas de capacitación PIC DANE

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

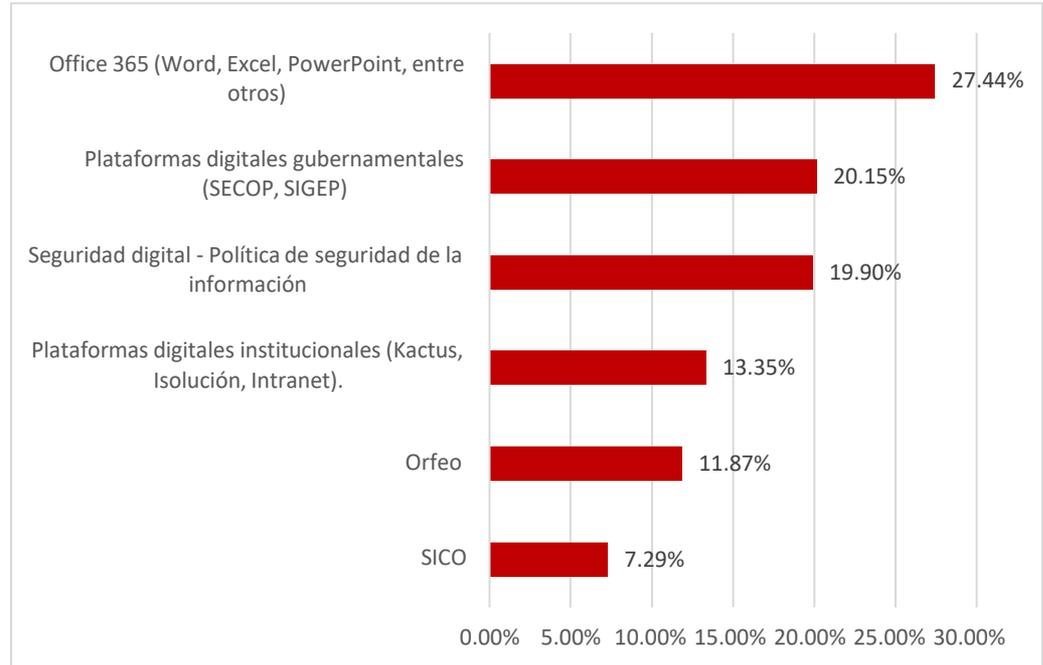
Los servidores manifestaron su interés en las siguientes temáticas de capacitación asociadas al eje de creación de lo público.



## Priorización de temáticas de capacitación PIC DANE

### Temáticas asociadas al Eje 3. Transformación Digital

En el eje de transformación digital, se evidenciaron las siguientes capacitaciones de interés en los servidores de la entidad.



## Priorización de temáticas de capacitación PIC DANE

### Temáticas asociadas al Eje 4. Probidad y Ética

Como producto de la encuesta de desarrollo de personal 2023, se identificaron los principales intereses en los servidores asociados al eje de Probidad y Ética, de la siguiente manera:

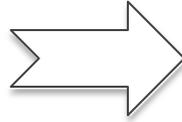


Fuente: Encuesta de desarrollo de personal – Diciembre de 2023

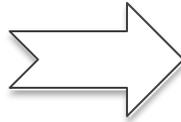
## Priorización de temáticas de capacitación PIC DANE

### Articulación con otros planes

**El Plan Institucional de  
Capacitación PIC 2024  
se articula con:**



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



Plan de Bienestar Social e  
Incentivos

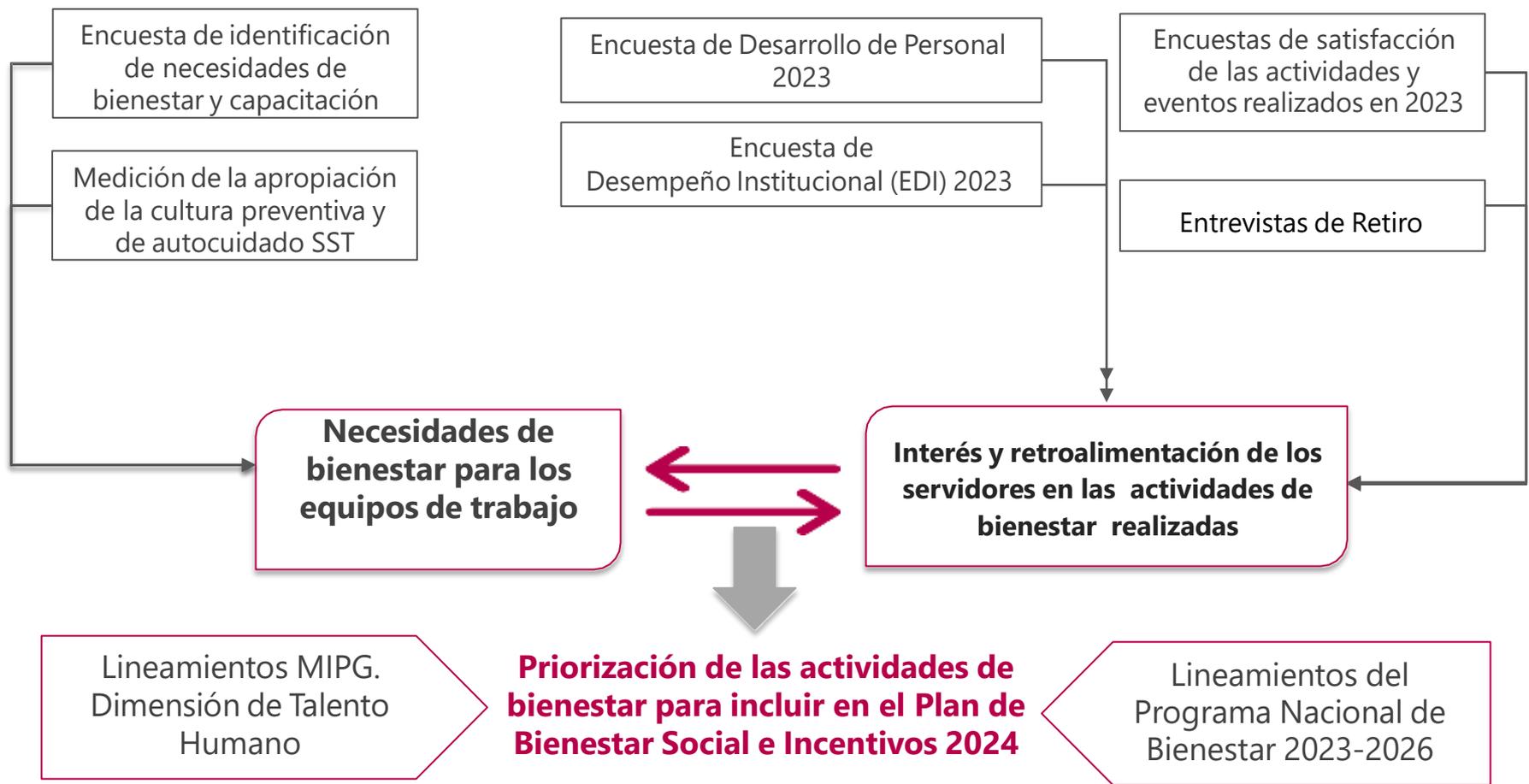
# Bienestar social e incentivos

---

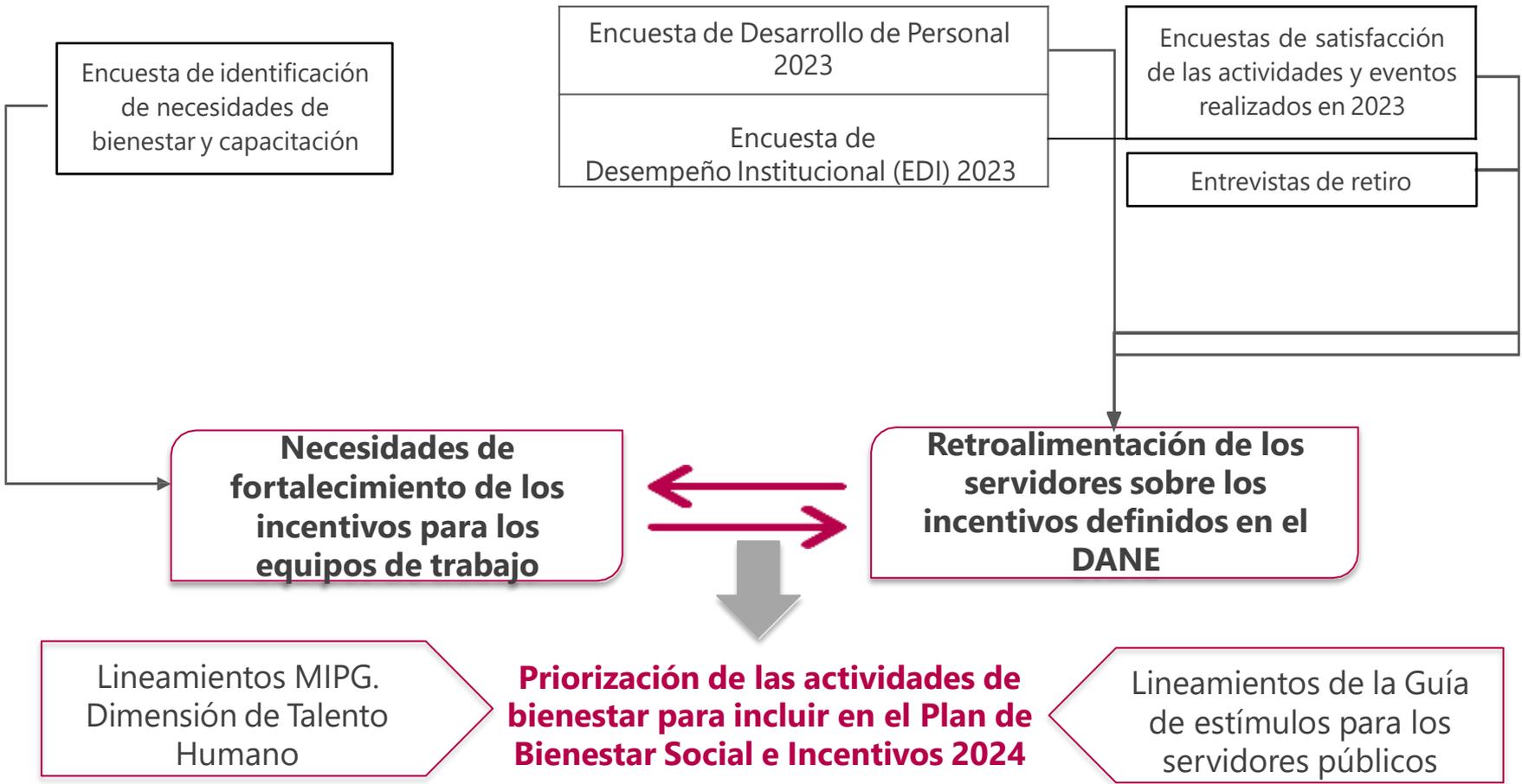


Enero de 2024

## Priorización de las necesidades de bienestar

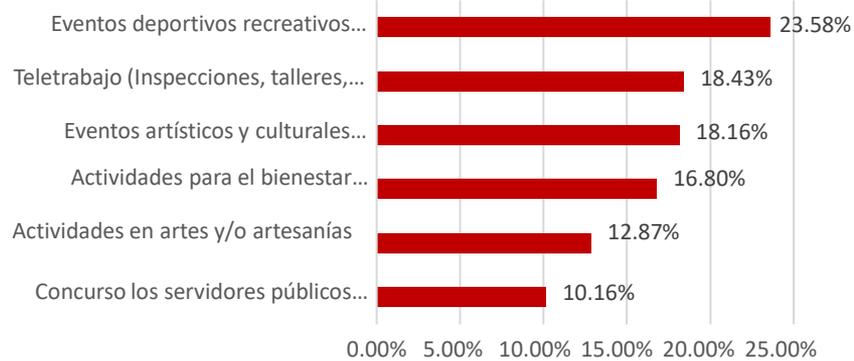


## Priorización de las necesidades de bienestar

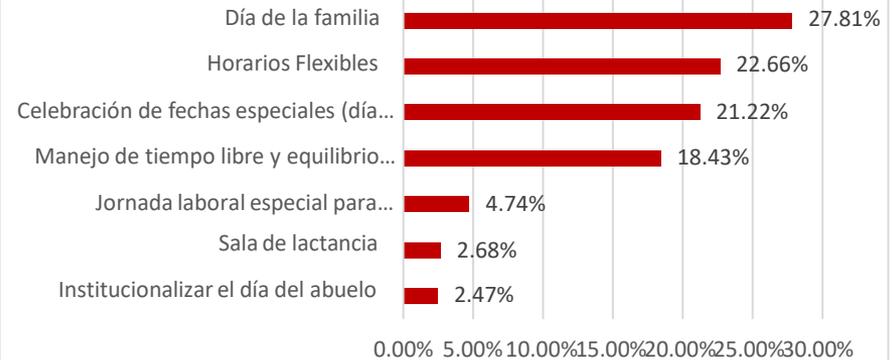


## Priorización de las necesidades de bienestar

### Preferencia de actividades para la prevención de factores de riesgo psicosocial



### Preferencia de actividades para la promoción del equilibrio entre la vida laboral y familiar



- ✓ 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.

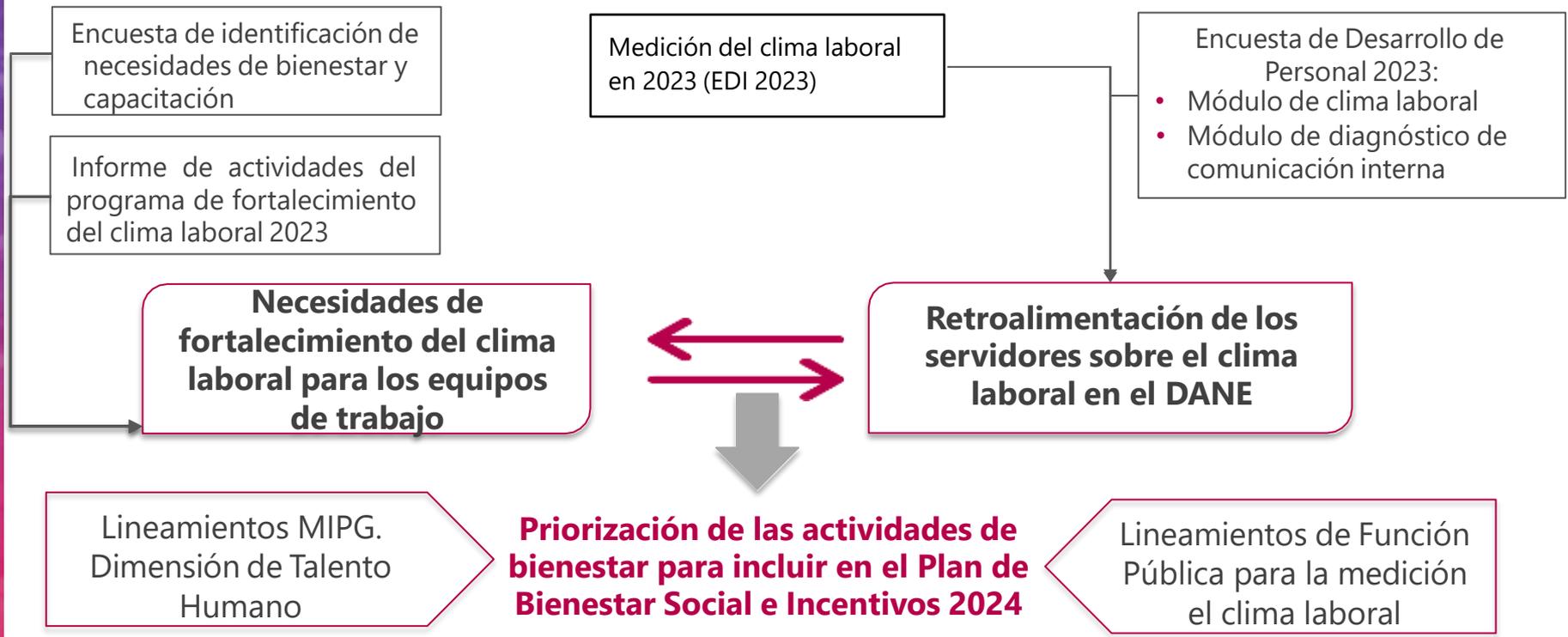


# Clima Laboral

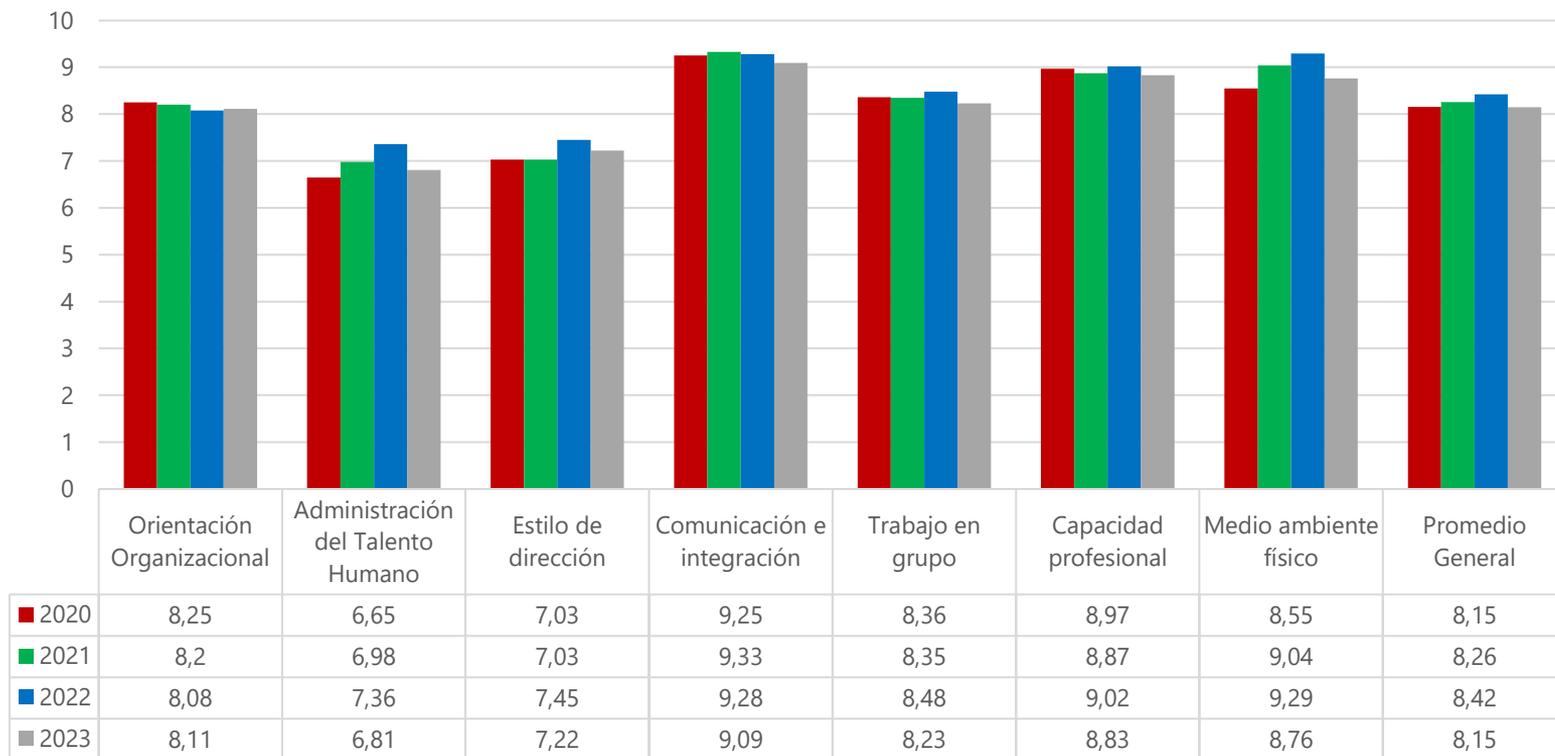
---

Enero de 2024

## Priorización de las necesidades de bienestar



## Evolución indicador clima laboral 2020 - 2023





## 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 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

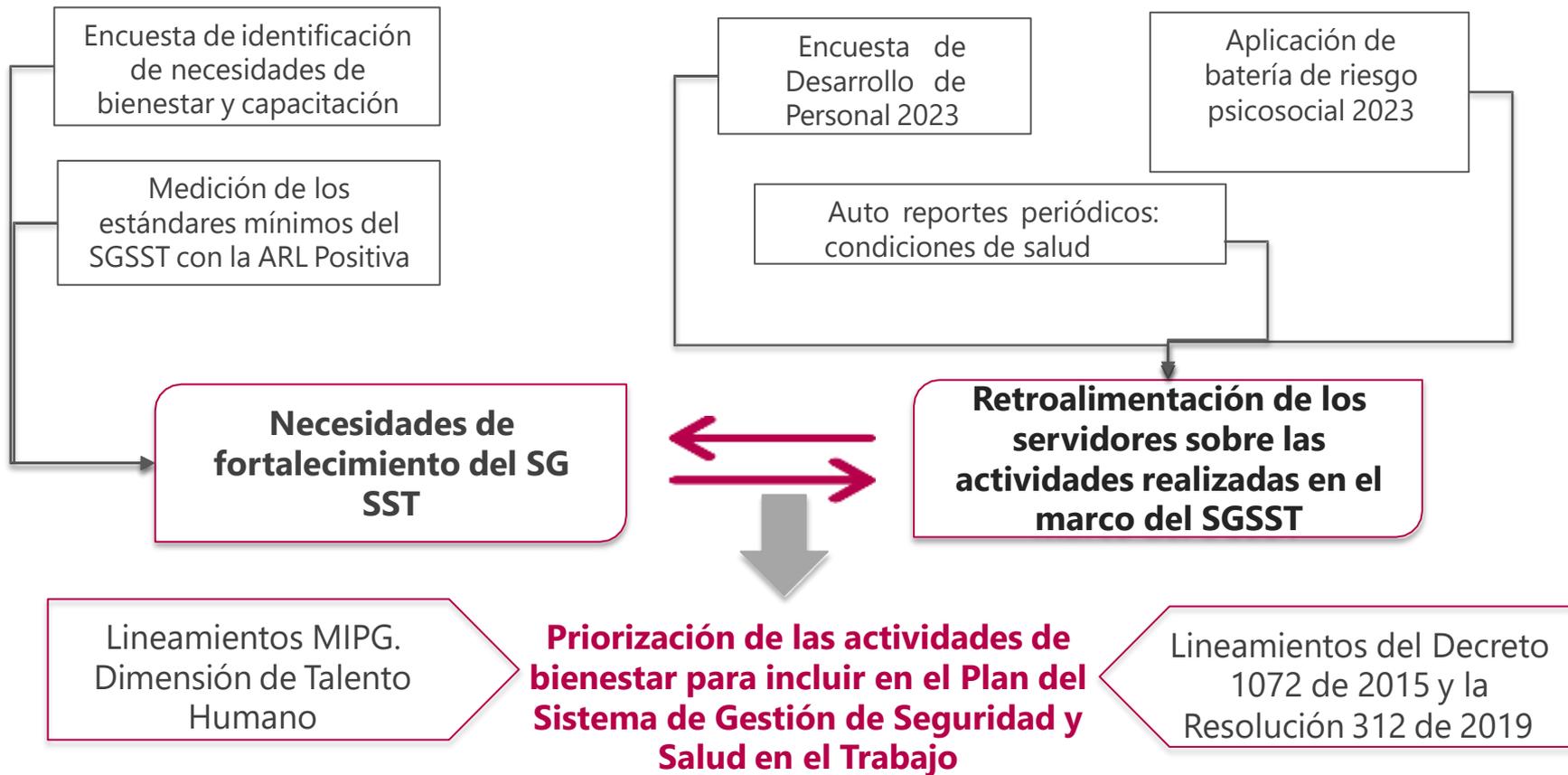
- Las actividades se articulan con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la promoción del teletrabajo, la inspección en el puesto de trabajo, recomendaciones para el puesto de trabajo en casa, Fisiotips, inspecciones periódicas de seguridad (botiquines, extintores, higiene y aseo, etc.)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

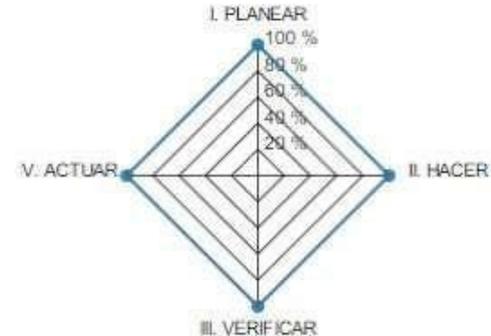


### Autoevaluación de estándares mínimos del SG - SST

De acuerdo con la medición del 5 de diciembre de 2023 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 evidenció un nivel de implementación ACEPTABLE con una puntuación de 100%.

**100% ACEPTABLE**

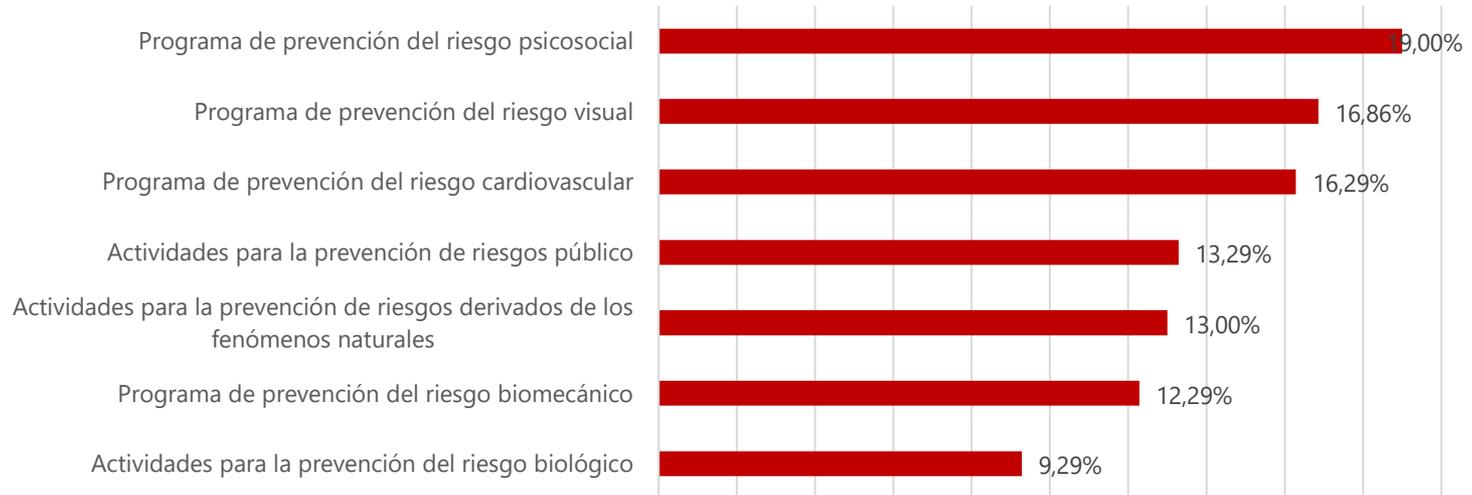
Resultados Evaluación por Ciclo



## Necesidades de fortalecimiento del SGSST

### Programas y protocolos del SG SST

Dando cumplimiento a las actividades de medicina preventiva y del trabajo, identificación de peligros, higiene industrial, comités de participación y demás ejes del SG-SST se mantuvo la implementación de protocolos y programas asociados a factores de riesgo laboral tales como: bioseguridad, riesgo público y prevención del acoso laboral y sexual, visual, cardiovascular, biomecánico, psicosocial, entre otros.



## Necesidades de fortalecimiento del SGSST

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

El SG-SST presenta diferentes instancias a través de las cuales los servidores pueden participar en el desarrollo del mismo, como lo son el comité de convivencia laboral, COPASST, brigadas de emergencias, entre otros, los cuales, a su vez, presentan actividades específicas bajo las cuales se detalla dicha participación.



#### Participación

8747 registros de participación en las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo realizadas durante el 2023.



#### Brigadas de Emergencias

Se conformaron las Brigadas de Emergencias a nivel nacional, nos encontramos en proceso de contratación para dotar con chalecos, gorras, brazaletes y señalética a los brigadistas de todas las sedes. Igualmente se cuenta con presupuesto de \$50.000.000 para dotación de botiquines.

#### COPASST

Para la vigencia 2023 se conformaron y capacitaron los 7 COPASST de la entidad a nivel nacional, contando con un comité por cada Dirección Territorial y uno en DANE CAN.



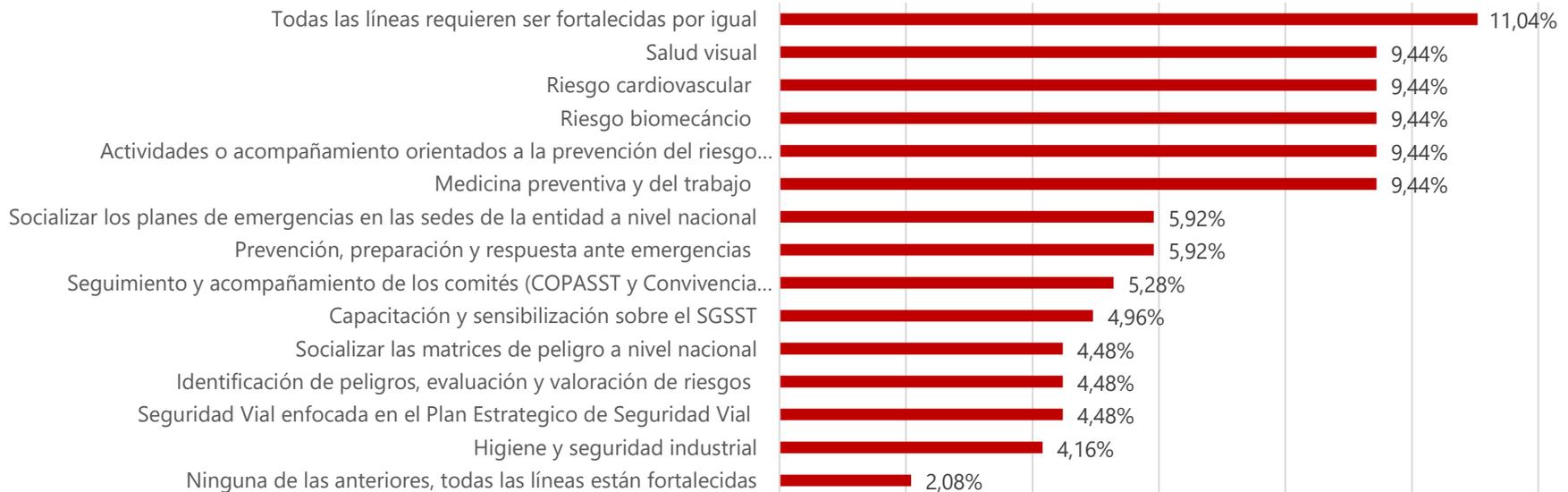
#### Comités de Convivencia Laboral – CCL

Para la vigencia 2023 se conformaron y capacitaron los 7 CCL de la entidad a nivel nacional, contando con un comité por cada Dirección Territorial y uno en DANE CAN.

## Necesidades de fortalecimiento del SGSST

### Fortalecimiento del SG-SST 2024

De acuerdo con la encuesta de desarrollo de personal 2023, los servidores manifestaron su interés en que se fortalezcan las siguientes actividades del SG-SST para el siguiente año:





# Diagnóstico Plan Estratégico de Gestión Humana 2024

---

Anexo 1

Enero de 2024