



DANE

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA – DANE

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) - VIGENCIA 2026

Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos

Plan Institucional de Capacitación PIC

Plan de Bienestar Social e Incentivos

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Enero 2026

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO NORMATIVO	5
3. OBJETIVOS	7
3.1. OBJETIVO GENERAL	7
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
4. DIAGNÓSTICO	9
5. PLANES DE TALENTO HUMANO 2026.....	17
5.1. PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	17
5.2. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	22
5.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC.....	28
5.4. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026.....	33
5.5. PLAN ANUAL DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. DANE-FONDANE PARA LA VIGENCIA 2026.....	44
6. SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	50
7. APROBACIÓN POR EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO:.....	50

Lista de tablas

Tabla 1. Recursos Asignados para el fomento del bienestar y la capacitación	9
Tabla 2. Participación la Encuesta de Planeación de Desarrollo de Personal DANE 2025	12
Tabla 3. Medición de Clima Laboral con el uso de la EDI	13
Tabla 4. Participación en el Plan Institucional de Capacitación 2025.....	14
Tabla 5. Composición de la planta de personal por nivel jerárquico	18
Tabla 6. Distribución de vacantes definitivas por tipo de empleo y nivel jerárquico	18
Tabla 7. Composición de la planta de personal por tipo de vinculación y ubicación.....	20
Tabla 8. Composición de la planta de personal por nivel y sexo	21
Tabla 9. Estado de la provisión definitiva de las 574 vacantes	23
Tabla 10. Estado nombramientos realizados	24
Tabla 11. Relación de vacantes definitivas generadas con posterioridad al inicio del concurso de méritos y reportadas en el aplicativo SIMO	25
Tabla 12. Estado de provisión sobre las autorizaciones por Mismos Empleos o Empleos Equivalentes	25
Tabla 13. Vacantes para proveer transitoriamente con corte al 31 de diciembre 2025	26

Tabla 14. Costo nómina proyectada 2026	27
Tabla 15. Indicadores PIC	29
Tabla 16. Actividades Plan Institucional de Capacitación 2026.	29
Tabla 17. Cronograma de actividades PIC	31
Tabla 18. Indicadores Bienestar	34
Tabla 19. Actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.....	34
Tabla 20. Cronograma de actividades Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	42
Tabla 21. Indicadores SST.....	44
Tabla 22. Proyección de recursos para ejecución del plan SG-SST, vigencia 2026.	45
Tabla 23. Servidores de planta asociados a la implementación del Plan Anual de Trabajo del SG-SST.46	46
Tabla 24. Cronograma de actividades del Plan de Trabajo Anual.	46

Lista de Gráficos

Gráfico 1. Incremento de recursos del 2022 al 2026.....	10
Gráfico 2. Recursos Direcciones Territoriales - Cierre de Gestión del año 2025	10
Gráfico 3. Cantidad de funcionarios / relación de participación	12

Anexos

- Anexo 1 Resultados de la encuesta Encuesta de Desarrollo de Personal – DANE Central.
- Anexo 2. Resultados de la encuesta Encuesta de Desarrollo de Personal – Dirección Territorial Centro Oriente.
- Anexo 3. Resultados de la encuesta Encuesta de Desarrollo de Personal – Dirección Territorial Centro.
- Anexo 4. Resultados de la encuesta Encuesta de Desarrollo de Personal – Dirección Territorial Noroccidente.
- Anexo 5. Resultados de la encuesta Encuesta de Desarrollo de Personal – Dirección Territorial Norte.
- Anexo 6. Resultados de la encuesta Encuesta de Desarrollo de Personal – Dirección Territorial Sur occidente.
- Anexo 7. Resultados de la encuesta Encuesta de Desarrollo de Personal – Dirección Territorial Sur oriente.
- Anexo 8. Resultado del Plan Anual de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025

1. Introducción

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, en su compromiso con el fortalecimiento institucional, la transparencia y la excelencia en la gestión pública, presenta el **Plan Estratégico de Talento Humano 2026** como una herramienta clave para orientar las acciones relacionadas con el ciclo de vida de los servidores públicos: desde la planeación de sus perfiles, el ingreso a la entidad, su desarrollo profesional, hasta el retiro.

Este plan se articula con los lineamientos de la Política de Empleo Público y de Gestión del Talento Humano, y se alinea con los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI), el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y la Política de Integridad del Servicio Público Colombiano, que promueve la ética, la transparencia y la rendición de cuentas como principios rectores de la función pública.

Con un enfoque fundamentado en el mérito, el desarrollo de competencias, la integridad y la mejora continua, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 busca consolidar una cultura organizacional orientada a la confianza ciudadana, la eficiencia y la excelencia en el servicio público.

Su formulación se apoya en un diagnóstico integral que incorpora la normatividad vigente en materia de gestión pública colombiana, los aprendizajes de las vigencias anteriores, las directrices de la Alta Dirección, así como los aportes de los servidores del DANE, de las direcciones misionales y de las áreas de soporte institucional. Igualmente, recoge las contribuciones de las organizaciones sindicales y de la Comisión de Personal, garantizando un proceso participativo y transparente. Adicionalmente, se han utilizado herramientas clave como la Encuesta de Desempeño Institucional EDI —que permite, entre otros aspectos, medir el clima laboral en el DANE—, los autodiagnósticos del MIPG en el componente de Talento Humano y los lineamientos de la Política de Integridad, los cuales fortalecen la calidad del análisis y la pertinencia de las acciones estratégicas.

El diagnóstico del Plan incorpora la territorialización del DANE como eje estratégico, con el propósito de orientar las actividades de manera que respeten la diversidad regional y fortalezcan la presencia institucional en los territorios, promoviendo su desarrollo de forma más equitativa y efectiva en todo el país.

Este documento integra los principales planes institucionales en materia de Talento Humano: **el Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social e Incentivos, y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**. La ejecución de estos planes se desarrollará de manera virtual y presencial, para asegurar la cobertura nacional y el acceso oportuno para todos los servidores de la entidad. El seguimiento y análisis de resultados se realizará conforme al cronograma establecido, garantizando la trazabilidad, la rendición de cuentas y la mejora continua en la gestión del talento humano.

2. Marco Normativo

La Constitución Política de 1991 establece los principios fundamentales del Estado, orientados a garantizar el bienestar general de la ciudadanía. En desarrollo de este mandato, la Ley 909 de 2004 regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, promoviendo la capacitación y formación integral de los servidores para asegurar la calidad en la prestación del servicio. Complementariamente, el Decreto 1083 de 2015, como reglamentación única del sector de Función Pública, consolida las disposiciones sobre administración de personal, bienestar social e incentivos, fortaleciendo la transparencia, eficiencia y excelencia en la gestión del talento humano al servicio de la ciudadanía.

Adicionalmente el Plan Estratégico de Talento Humano del Departamento Administrativo Nacional de Estadística se sustenta en los siguientes fundamentos legales:

Principales referentes normativos para la gestión del talento humano en el sector público

Norma / Política	Año	Contenido principal	Relevancia para el Plan de Talento Humano
Ley 100	1993	Crea el Sistema de Seguridad Social Integral.	Garantiza protección social y calidad de vida de los servidores públicos.
Decreto Ley 1567	1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos.	Fundamenta capacitación y bienestar laboral.
Ley 909	2004	Regula empleo público, carrera administrativa y evaluación del desempeño.	Base legal para la gestión del talento humano.
Ley 1064	2006	Normas para educación para el trabajo y desarrollo humano.	Fortalece formación no formal de servidores públicos.
Ley 1010	2006	Prevención, corrección y sanción del acoso laboral.	Garantiza ambientes laborales sanos y seguros.
Ley 1221	2008	Regula y promueve el teletrabajo.	Introduce modalidades flexibles de trabajo en el sector público.
Decreto 1083	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.	Marco integral de gestión del empleo público.

Norma / Política	Año	Contenido principal	Relevancia para el Plan de Talento Humano
Decreto 1072	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.	Normas laborales aplicables a servidores públicos.
Ley 1811	2016	Incentivos para promover uso de la bicicleta.	Fomenta movilidad sostenible de servidores públicos.
Resolución 1111 MinTrabajo	2017	Estándares mínimos del SG-SST.	Define requisitos de seguridad y salud en el trabajo.
Decreto 612	2018	Directrices para integrar planes institucionales al Plan de Acción.	Obliga a incluir el Plan de Talento Humano en la planeación institucional.
Ley 1960	2019	Modifica Ley 909 y Decreto 1567.	Actualiza carrera administrativa y estímulos.
Resolución 0312	2019	Estándares mínimos SG-SST.	Refuerza seguridad y salud laboral.
Acuerdo CNSC 20181000006176	2019	Sistema tipo de evaluación del desempeño laboral.	Establece parámetros de evaluación para carrera administrativa.
Ley 2016	2020	Adopta el Código de Integridad del Servicio Público.	Refuerza valores éticos en la función pública.
Ley 2101	2021	Regula la desconexión laboral.	Protege derecho al descanso y equilibrio vida-trabajo.
Ley 2214	2022	Fortalece empleo juvenil.	Incentiva vinculación de jóvenes en el sector público.
Decreto 1227	2022	Modifica normas sobre teletrabajo en el Decreto 1072.	Actualiza modalidades de teletrabajo.
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030	2023	Lineamientos para capacitación y profesionalización de servidores públicos.	Orienta planes institucionales de formación.

Norma / Política	Año	Contenido principal	Relevancia para el Plan de Talento Humano
Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026	2023	Estrategias de bienestar laboral y motivación.	Promueve equilibrio vida personal, familiar y laboral.
Ley 2418	2024	Reserva de plazas para personas con discapacidad y participación paritaria de mujeres.	Promueve inclusión y equidad en el empleo público.
Ley 2365	2024	Prevención y atención del acoso sexual laboral.	Refuerza ambientes laborales seguros y libres de violencia.
Decreto 1605	2024	Reglamenta licencias parentales compartidas y flexibles.	Promueve corresponsabilidad familiar en servidores públicos.
Programa de Desvinculación Asistida	2024	Estrategias para fase de retiro laboral.	Acompaña transición de servidores públicos en su desvinculación.
Ley 2466	2025	Modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.	Establece modalidades de teletrabajo
Resolución 1820 DANE	2025	Adopta política interna de teletrabajo.	Implementa modalidades de teletrabajo en la entidad.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Fortalecer el desarrollo integral y el bienestar de los servidores públicos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) durante la vigencia 2026, mediante la implementación de acciones que promuevan la motivación, el desarrollo de competencias, habilidades y conocimientos, así como la mejora de la calidad de vida laboral y el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, con el fin de contribuir al cumplimiento eficaz, eficiente y comprometido de la misionalidad institucional.

3.2. Objetivos Específicos

- Gestionar el ciclo de vida laboral de los servidores públicos del DANE, en sus diferentes etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro, con enfoque estratégico y humano.
- Mantener actualizada la información en el SIGEP de los servidores del DANE, garantizando la disponibilidad de datos confiables para la administración pública y la ciudadanía.
- Orientar el proceso de evaluación del desempeño laboral de los servidores como herramienta de gestión para el cumplimiento de las metas institucionales., promoviendo su uso como herramienta de gestión para el cumplimiento de las metas institucionales.
- Fortalecer el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, mejorando las condiciones laborales conforme a los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Fortalecer habilidades, capacidades y competencias de los servidores públicos del DANE mediante acciones de formación y capacitación alineadas con sus funciones.
- Implementar acciones de bienestar social e incentivos, que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, así como al fortalecimiento del desempeño, clima laboral y cultura organizacional.
- Promover y apropiar la Política de Integridad en los servidores públicos del DANE, fomentando una cultura institucional basada en principios éticos y valores del servicio público.

4. Diagnóstico

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026, fue elaborado con base en un diagnóstico integral que consideró diversas fuentes de información, tales como la normativa vigente en materia de gestión del talento humano, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), los planes nacionales de Formación, Capacitación y Bienestar, así como las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

En este marco, los **resultados del FURAG 2024** evidencian el desempeño del DANE en la dimensión de **Talento Humano** con un resultado de 95,9 en 2024, puntaje que reflejan avances en la profesionalización, bienestar y motivación de los servidores, así como en la consolidación de una cultura ética y transparente. Estos resultados constituyen insumos fundamentales para orientar las acciones estratégicas de la vigencia 2026, promoviendo un clima laboral positivo, el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Es importante mencionar que el DANE ha tenido un incremento en los recursos asignados al talento humano especialmente en bienestar, capacitación como se presenta a continuación:

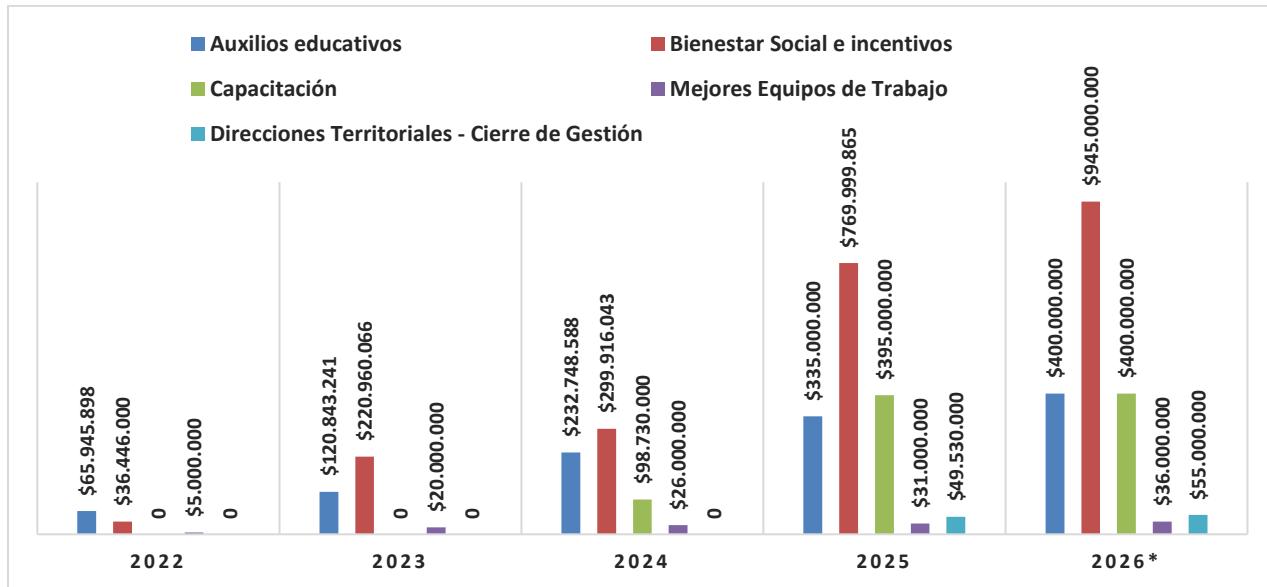
Tabla 1. Recursos Asignados para el fomento del bienestar y la capacitación

Concepto	2022	2023	2024	2025	2026*
Auxilios educativos	\$ 65.945.898	\$ 120.843.241	\$ 232.748.588	\$ 335.000.000	\$400.000.000
Bienestar Social e incentivos	\$ 36.446.000	\$ 220.960.066	\$ 299.916.043	\$ 769.999.865	\$945.000.000
Capacitación	-	-	\$ 98.730.000	\$ 395.000.000	\$400.000.000
Mejores Equipos de Trabajo	\$ 5.000.000	\$ 20.000.000	\$ 26.000.000	\$ 31.000.000	\$36.000.000
Direcciones Territoriales - Cierre de Gestión	-	-	-	\$ 49.530.000	\$55.000.000
Total	\$ 107.391.898	\$ 361.803.307	\$ 657.394.631	\$1.580.529.865	\$1.836.000.000

*El presupuesto para 2026, corresponde a la apropiación disponible.

Fuente: DANE – Gestión del Talento Humano

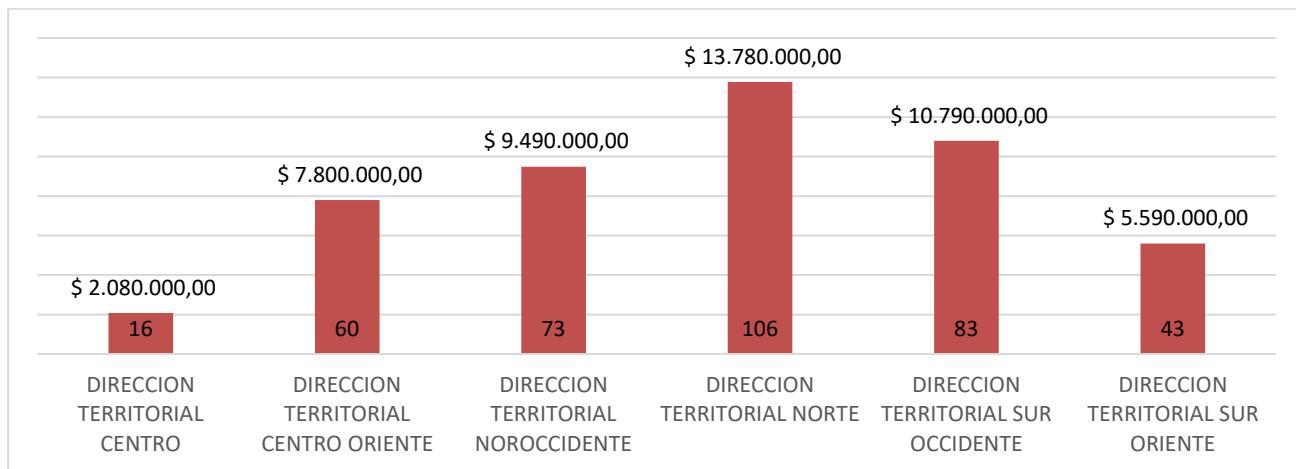
Gráfico 1. Incremento de recursos del 2022 al 2026



Fuente: DANE – Gestión del Talento Humano

A continuación, se presenta la relación de recursos asignados para el cierre de gestión en cada Dirección Territorial, de acuerdo con el número de servidores públicos en cada una de ellas:

Gráfico 2. Recursos Direcciones Territoriales - Cierre de Gestión del año 2025



Fuente: DANE – Secretaría General

De acuerdo con lo anterior, se evidencia un incremento significativo en los recursos asignados, especialmente en los programas de bienestar y capacitación, desde el año 2022 hasta la fecha. Este aumento refleja el compromiso institucional de mejorar la calidad de vida laboral y de fortalecer las competencias de los servidores del DANE, contribuyendo así al desarrollo integral y al cumplimiento de la misión de la entidad.

Adicionalmente si bien las Direcciones Territoriales ejecutaron directamente \$49, millones en el Plan de Bienestar, también se incluyeron actividades para la intervención en Bienestar de las territoriales, tales como la reincidencia presencial en 9 ciudades a lo largo del país integrando de esta forma el 100% de las Direcciones Territoriales y sus sedes, la entrega de estrellas en la Plataforma de Bienestar a la Carta las cuales pueden ser disfrutadas directamente por los servidores públicos a nivel nacional, siendo la primera vigencia en la cual se avanzó en una territorialización significativa del Plan de Bienestar.

Con el propósito de fortalecer la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la entidad incorporó diversas fuentes de información internas y externas que enriquecen el análisis institucional. Entre ellas se destacan la Encuesta de Desarrollo de Personal 2025, la Encuesta de Desempeño Institucional (EDI) 2025, la Encuesta de Autorreporte de Condiciones de Salud – SG-SST, los requerimientos específicos de las áreas misionales y de soporte, los aportes de la Comisión de Personal, la Encuesta de Cajas de Compensación Familiar 2025, así como las contribuciones de las organizaciones sindicales y los acuerdos colectivos vigentes. Estas herramientas y mecanismos de participación fortalecen la calidad del análisis, garantizan la pertinencia de las acciones estratégicas y aseguran que el diagnóstico refleje de manera objetiva las condiciones, necesidades y expectativas de los servidores públicos del DANE para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano y sus respectivos componentes. Adicionalmente este diagnóstico será actualizado durante el 2026 con el enfoque territorial presentado en los anexos de este plan. A continuación, se presentan los resultados más relevantes del análisis de las fuentes:

La Encuesta de Desarrollo de Personal se constituye como una de las herramientas más importantes dentro del proceso de diagnóstico institucional. Su relevancia radica en que permite consultar directamente a los servidores públicos de la entidad sobre las necesidades específicas que enfrentan en el ejercicio de sus cargos y dentro de sus áreas respectivas. Gracias a este mecanismo, es posible obtener información detallada y representativa acerca de las condiciones laborales, expectativas de desarrollo profesional y requerimientos de formación, contribuyendo así a la identificación precisa de las áreas que requieren atención y fortalecimiento.

El análisis de los resultados obtenidos mediante esta encuesta facilita la toma de decisiones estratégicas orientadas al bienestar y al crecimiento de los servidores públicos, asegurando que las acciones implementadas respondan de manera pertinente a las necesidades reales detectadas en el entorno laboral de la entidad.

La encuesta de Desarrollo de Personal fue realizada entre octubre y noviembre de 2025 y obtuvo 797 respuestas de servidores del DANE a nivel nacional, lo que corresponde a un 70% de participación de una planta ocupada de 1.144, planta con corte a noviembre de 2025, lo cual implica la mayor participación en la aplicación de esta encuesta durante los últimos 6 años. Los resultados disponibles en los Anexos del 1 al 8 de este Plan - se presentan considerando la distribución del DANE en sus seis Direcciones Territoriales, con el propósito de identificar las necesidades y expectativas específicas de cada región. Este enfoque permite orientar la planeación institucional de manera más pertinente, equitativa y ajustada a las realidades territoriales.

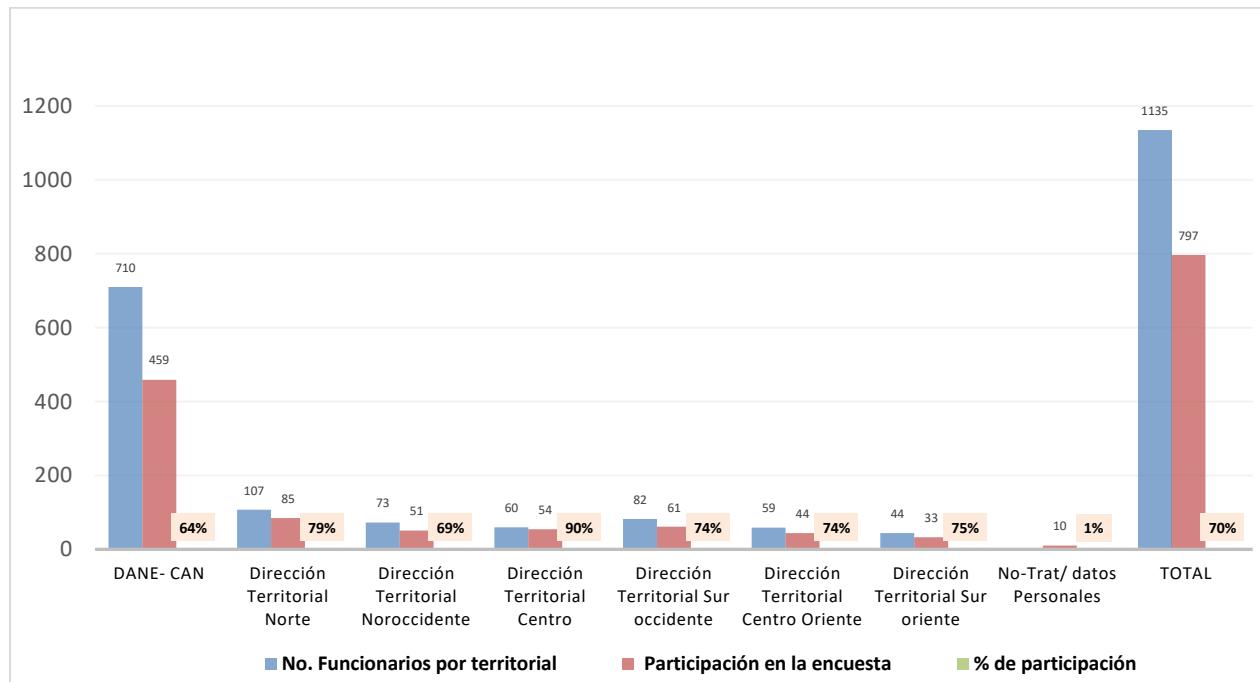
A continuación, se presenta la relación de participación de los servidores públicos por Dirección Territorial y DANE Central en la Encuesta de Desarrollo de Personal 2025:

Tabla 2. Participación la Encuesta de Planeación de Desarrollo de Personal DANE 2025

Participación la Encuesta de Planeación de Desarrollo de Personal DANE 2025			
Sede	No. Funcionarios totales por Sede o Dirección territorial	Participación en la encuesta	Porcentaje de participación
DANE- Central	710	459	65%
Dirección Territorial Norte	107	85	79%
Dirección Territorial Noroccidente	73	51	70%
Dirección Territorial Centro	60	54	90%
Dirección Territorial Sur occidente	82	61	74%
Dirección Territorial Centro Oriente	59	44	75%
Dirección Territorial Sur oriente	44	33	75%
TOTAL	1135	787	70%

Fuente: DANE

Gráfico 3. Cantidad de funcionarios / relación de participación



Fuente: DANE – Encuesta de Desarrollo de Personal

Tal como se observa en la gráfica anterior, la participación de los servidores del DANE en la encuesta superó el 50% en todas las sedes, lo que garantiza un nivel de representatividad estadística suficiente

para el análisis. Este alcance permite contar con información confiable y pertinente sobre las necesidades en bienestar, procesos de capacitación y condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

La Encuesta de Desempeño Institucional (EDI) constituye una herramienta fundamental para medir el clima laboral del DANE a través de las siete dimensiones de análisis. Al ser aplicada directamente por la entidad, permite obtener resultados detallados que facilitan contar con un índice comparativo en el tiempo y focalizar las acciones en aquellas áreas con desempeños más bajos que requieren atención prioritaria. Un ejemplo de ello se evidenció en la medición del año 2024, en la cual la dimensión de Estilo de Dirección presentó oportunidades de mejora. En respuesta, se implementaron acciones estratégicas como el desarrollo de un programa de liderazgo, que incluyó una evaluación 360° a los coordinadores de Grupos Internos de Trabajo a nivel nacional, así como la realización de un curso de fortalecimiento de liderazgo orientado a consolidar las capacidades directivas realizado en el 2025.

A continuación, se presentan los resultados de la Encuesta de Desempeño Institucional (EDI), insumo fundamental para la planeación de las acciones en el marco de los diferentes planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano del DANE:

Tabla 3. Medición de Clima Laboral con el uso de la EDI

MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL CON EL USO DE LA EDI -2025							
Año	Orientación Organizacional	Administración del talento humano	Estilo de dirección	Comunicación e integración	Trabajo en grupo	Capacidad profesional	Medio ambiente físico
2020	80.25	60.65	70.03	90.25	80.36	80.97	80.55
2021	80.2	60.98	70.03	90.33	80.35	80.87	90.04
2022	80.08	70.36	70.45	90.28	80.48	90.02	90.29
2023	80.33	68.98	73.88	90.28	83.56	87.91	89.74
2024	79.8	75.2	67.37	90.8	81.78	90.45	85.42
2025	84.16	66.67	73.71	91.9	84.74	90.70	84.80

Fuente: DANE- EDI

Participación Plan de Institucional de Capacitación 2025. A continuación, se presentan el balance de participación en el Plan Institucional de Capacitación – PIC correspondiente a la vigencia 2025. Las cifras incluidas contemplan la estructura organizacional establecida en la Resolución 0811 del 16 de junio de 2025, por la cual se actualiza la jurisdicción geográfica y administrativa de dichas dependencias.

Se presenta la información consolidada de los servidores públicos del DANE que asistieron por lo menos una vez a alguna actividad de capacitación durante lo corrido del 2025. Es importante tener en cuenta la movilidad de la planta por nombramientos, vacancia temporales y renuncias entre otros, por lo cual se presentan los datos de las asistencias generales en las diferentes sedes del DANE:

Tabla 4. Participación en el Plan Institucional de Capacitación 2025.

SEDE	CIUDAD	PARTICIPACION PIC (acumulado 2025)
DANE CENTRAL	BOGOTA DANE CAN	651
DIRECCIÓN TERRITORIAL CENTRO ORIENTE	ARAUCA	6
	BUCARAMANGA	29
	CUCUTA	13
	TUNJA	15
DIRECCIÓN TERRITORIAL CENTRO	LETICIA	2
	BOGOTA/Dirección Territorial	40
	IBAGUE	16
DIRECCIÓN TERRITORIAL NOROCCIDENTE	ARMENIA	16
	MANIZALES	17
	MEDELLIN	40
	QUIBDO	4
DIRECCIÓN TERRITORIAL NORTE	BARRANQUILLA	36
	CARTAGENA	13
	MONTERIA	15
	RIOHACHA	9
	SAN ANDRES	3
	SANTA MARTA	9
	SINCELEJO	8
DIRECCIÓN TERRITORIAL SUR OCCIDENTE	VALLEDUPAR	15
	CALI	36
	PASTO	14
	PEREIRA	18
DIRECCIÓN TERRITORIAL SUR ORIENTE	POPAYAN	14
	FLORENCIA	6
	INIRIDA	2
	MITU	2
	NEIVA	14
	PUERTO CARREÑO	1
	SAN JOSE DEL GUAVIARE	2
TOTAL		1082

Fuente: DANE. Gestión de Talento Humano

La Encuesta de Autorreporte de Condiciones de Salud – SG-SST. El propósito de la encuesta fue identificar signos y síntomas relacionados con la salud visual, cardiovascular, osteomuscular, psicosocial y síntomas respiratorios. se aplicó en octubre de 2025 con la participación de 1.808 colaboradores entre planta y contratistas. Dentro de los perfiles de participación se encontraron: Contratista Operativo: 69% (1.244), Servidor de planta Profesional: 20% (362); Otros: Administrativo 5%, Asistencial 3%, Técnico 2%, Asesor 1%, Directivo <1%.

Resultados de auto reporte de condiciones de salud:

- Riesgo biológico: 22% (cefalea, tos, entre otros)
- Perfil cardiovascular: 18% (Sobrepeso, Hipertensión entre otros)
- Perfil visual: 3% (miopía, astigmatismo entre otros)
- Perfil psicosocial: 2% reportó enfermedades especiales (29 casos).
- Perfil osteomuscular: 1% (Osteoartrosis y fibromialgia)
- Discapacidad reportada: 0,7% (12 casos aislados: hipoacusia, visión monocular, discapacidad física, artritis). Es importante aclarar que algunos participantes perciben algunas enfermedades comunes como por ejemplo la artritis, el uso de gafas como discapacidad.

Los resultados obtenidos de la encuesta de auto reporte de condiciones de salud constituyen una herramienta fundamental para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que permiten identificar los factores de riesgo y las percepciones de los colaboradores respecto a su bienestar físico, mental y social. Este análisis no sólo orienta la formulación de estrategias preventivas enfocadas en la promoción de hábitos saludables y la reducción de riesgos laborales, sino que también facilita la implementación de programas de prevención dirigidos a fortalecer un entorno laboral seguro, inclusivo y sostenible. De esta manera, la información recopilada se convierte en insumo estratégico para el Plan Anual de Trabajo del SG-SST 2026, garantizando que las acciones estén alineadas con la realidad de la Entidad y contribuyan a la mejora continua las condiciones de salud y el entorno de los colaboradores.

Los requerimientos de las direcciones misionales y áreas de soporte fueron recopilados mediante una solicitud formal enviada a través de correo electrónico a los directivos, jefes de oficina y coordinadores de GIT Áreas. En dicha comunicación, cada responsable presentó las necesidades específicas relacionadas con bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo (SST), fundamentales para el desarrollo óptimo de las funciones institucionales.

Se recibieron aportes de:

- Oficina Asesora Jurídica
- Gestión del Talento Humano
- DICE
- Dirección de Censos y Demografía
- Dirección Territorial Noroccidente
- Dirección Territorial Norte
- Dirección Territorial Centro Oriente

Las solicitudes recibidas fueron analizadas y consideradas como insumo principal para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano, integrándose en los diferentes componentes que lo conforman: Bienestar, Capacitación y SST. Para la priorización de las actividades y temas propuestos, se tuvo en cuenta la cantidad de personas beneficiarias, la disponibilidad de recursos y la pertinencia de cada necesidad dentro del contexto institucional, garantizando así una respuesta adecuada y alineada con los objetivos de la entidad.

Las Comisiones de Personal del DANE participaron en la elaboración de los planes de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo (SST). En este proceso, identificaron y comunicaron las necesidades de los servidores públicos de la entidad. Se recibieron aportes de:

Comisión de Personal Territorial Suroccidente
Comisión de Personal Territorial Norte
Comisión de personal Territorial Centro oriente
Comisión de personal DANE -CAN
Comisión de Personal Territorial Centro

Sus recomendaciones fueron integradas en los planes, lo que permitió que las acciones contempladas se ajustaran a las expectativas y requerimientos del talento humano.

La Encuesta de Cajas de Compensación Familiar 2025, llevada a cabo durante el año 2025, constituyó una herramienta fundamental para que el Área de Talento Humano pudiera evaluar el nivel de satisfacción y percepción de los colaboradores respecto a los servicios y beneficios proporcionados por las cajas de compensación familiar. El objetivo central de esta medición fue conocer a fondo la percepción, el grado de satisfacción y las expectativas de los servidores en relación con dichos servicios, con el propósito de identificar oportunidades concretas de mejora y fortalecer así el bienestar integral.

El instrumento de recolección de información consistió en un formulario web, el cual fue enviado el 8 de abril de 2025 a través del correo electrónico institucional de Bienestar. La encuesta fue remitida a los 1.113 servidores que conforman la planta de personal a nivel nacional (corte abril), afiliados a alguna de las 31 cajas de compensación familiar con las que la entidad mantiene convenio. Los principales resultados de esta encuesta fueron:

- El 33% de la planta de personal con corte a junio respondió a la encuesta de satisfacción enfocada en las cajas de compensación familiar.
- Un 98% de los encuestados manifestó conocer cuál es la caja de compensación familiar a la que se encuentra afiliado.
- Se identificó que un porcentaje importante de los servidores del DANE no hacen uso de los servicios ofrecidos por las cajas de compensación, principalmente debido al desconocimiento acerca de los beneficios y servicios disponibles.
- En las sedes donde existen alternativas para escoger entre diferentes cajas de compensación, el porcentaje de servidores que expresó interés en cambiar su caja actual no fue mayoritario.

Las organizaciones sindicales y los acuerdos colectivos también son un insumo importante para la formulación de los planes de Talento Humano. En este sentido se tomaron en consideración las recomendaciones recibidas por SINTRADANE para la elaboración del diagnóstico, especialmente sus aportes en materia de capacitación.

En el marco del acuerdo sectorial, el numeral 10 denominado "PLAN DE INTERVENCIÓN A LAS TERRITORIALES", se estableció que las entidades del sector estadístico realizarían un diagnóstico integral de las condiciones laborales. Como resultado de este proceso, se implementaría un plan de intervención

progresivo en las sedes territoriales, incorporando un enfoque diferencial tanto territorial como cultural. Para responder a este propósito, se utilizó la Encuesta de Desarrollo de Personal, permitiendo realizar una desagregación territorial para facilitar la evaluación de las necesidades específicas de cada zona, considerando sus particularidades. (Anexos del 1 al 8)

Adicionalmente, en el mes de noviembre se llevó a cabo una reunión con las organizaciones sindicales, con el fin de revisar la primera versión del diagnóstico. Además de los aportes de este espacio, se atendieron las recomendaciones escritas recibidas el 25 de noviembre por parte del equipo de trabajo del Acuerdo Sectorial, lo cual contribuyó a ajustar y fortalecer el documento final de acuerdo con las observaciones y sugerencias planteadas, esto en lo referido a los planes de Talento Humano ya que el componente de Infraestructura viene siendo atendido a través del Diagnóstico de Infraestructura que se desarrollara en el primer semestre de 2026.

Planes de Talento Humano 2026

5.1. Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos

Generalidades

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos representa una herramienta estratégica fundamental para la gestión del talento humano en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Este instrumento permite la planificación y administración efectiva de la planta de personal, asegurando que la entidad cuente con los perfiles y competencias necesarias para el cumplimiento de sus planes, programas y proyectos.

La elaboración del plan se fundamenta en la identificación precisa de las vacantes existentes, el análisis detallado de las necesidades de talento humano y la gestión adecuada para la provisión de empleos. Todo este proceso se realiza conforme a la normativa vigente que regula el empleo público, garantizando transparencia y equidad en la selección y vinculación de los servidores públicos.

El enfoque del plan se orienta bajo estrictos criterios de calidad, lo que asegura que el recurso humano que ingresa o permanece en la entidad esté completamente alineado con las funciones y responsabilidades asignadas al DANE. De esta manera, se fortalece la capacidad institucional para cumplir eficazmente los objetivos trazados, contribuyendo al desarrollo de una gestión pública eficiente y orientada al logro de los resultados.

Objetivo

Identificar las necesidades de personal del Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, con el propósito de garantizar que las diferentes dependencias de la entidad cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento eficiente de sus funciones y el logro de los objetivos institucionales.

Composición de la planta de personal

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, con el propósito de garantizar la producción, disponibilidad y calidad de la información estadística estratégica oficial, así como de atender las demás funciones y competencias asignadas por la Ley, cuenta con una planta global conformada por **1.361 cargos**. Esta estructura responde a la organización establecida en el Decreto 262 de 2004 y sus modificaciones posteriores, permitiendo a la entidad cumplir de manera eficiente con sus responsabilidades misionales y administrativas.

Tabla 5. Composición de la planta de personal por nivel jerárquico

Nivel	No. Cargos
Asesor	37
Directivo	19
Profesional	1017
Técnico	165
Asistencial	123
Total, General	1361

Fuente: DANE – Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2025

Con corte al 31 de diciembre de 2025, la planta de personal del DANE cuenta con un total de 1.361 empleos. De estos, 1.177 se encuentran provistos, lo que representa el 86,48% del total, mientras que 184 empleos están pendientes por proveer, lo que equivale al 13,52%.

Vacantes definitivas

Con al corte al 31 de diciembre de 2025, existen en la planta de personal 503 empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, discriminados de la siguiente manera: 96 en periodo de prueba, 163 provistos de forma transitoria mediante encargo, 164 en nombramiento provisional y 80 sin proveer.

Tabla 6. Distribución de vacantes definitivas por tipo de empleo y nivel jerárquico

ESTADO DE EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA POR NIVEL						
TIPO DE VINCULACIÓN	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL	% RESPECTO A LA PLANTA TOTAL (1.361 Cargos)
EN PERIODO DE PRUEBA	0	65	10	21	96	7,05
ENCARGO	4	139	20	0	163	11,98
PROVISIONALIDAD	0	121	28	15	164	12,05
SIN PROVEER	4	49	19	8	80	5,88
TOTAL	8	374	77	44	503	36,96
% POR NIVEL	1.59	74,35	15.31	8,75		

Fuente: DANE – Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2025

De los 503 cargos en vacancia definitiva enunciados en la tabla anterior el 1.59 % corresponde al nivel asesor, el 74.35% al nivel profesional, 15.31% al nivel técnico y el 8.75% al nivel asistencial.

Cabe aclarar que dentro del total de vacantes definitivas (503) existentes en la planta de personal se encuentran algunas vacantes que fueron ofertadas en el concurso de méritos Entidades de Orden Nacional 2022 y que a la fecha no se han logrado proveer de manera exitosa; algunas vacantes que se ofertaron en el concurso de méritos, se proveyeron y a la fecha se convirtieron nuevamente en vacantes definitivas por retiros del elegible que adquirió derechos de carrera en su momento, y también se encuentran algunas vacantes que se generaron con posterioridad al inicio del concurso de méritos. En el capítulo del plan de previsión de empleos se detalla el estado de la provisión tanto de las vacantes ofertadas en concurso (574) como las generadas con posterioridad (337).

Adicionalmente, es importante señalar que el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE se encuentra en un proceso de modificación de estructura y modificación de planta de personal a costo cero con lo cual se tiene proyectada la supresión de diez (10) empleos de la planta de personal que se encuentran en vacancia definitiva y en consecuencia estas diez (10) vacantes no han sido reportadas a SIMO.

Para el Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Empleos es importante tener claridad con los siguientes conceptos:

Vacante definitiva: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.

12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacante temporal: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.) El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones
2. Licencia
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

Composición de la planta de personal por tipo de vinculación

La planta de personal del DANE está compuesta por **1.361** cargos, que se encuentran distribuidos como se detalla en las siguientes tablas.

Tabla 7. Composición de la planta de personal por tipo de vinculación y ubicación.

DISTRIBUCIÓN DE PLANTA POR NIVEL JERÁRQUICO Y UBICACIÓN					
Tipo de vinculación	Planta ocupada D. Central	Planta Ocupada Territoriales	Planta Ocupada	Planta sin proveer	Total, Planta
Libre Nombramiento y Remoción	57	6	63	5	68
Directivos	13	6	19	0	19
Asesores	21	0	21	3	24
Profesionales Especializados	18	0	18	0	18
Profesionales Univ.	0	0	0	0	0
Asistenciales	4	0	4	2	6
Técnicos	1	0	1	0	1
Carrera Administrativa	474	283	757	179	936
Directivos	0	0	0	0	0
Asesores	8	1	9	4	13
Profesionales Especializados	319	87	406	53	459
Profesionales Univ.	78	147	225	73	298
Asistenciales	18	23	41	17	58
Técnicos	51	25	76	32	108

DISTRIBUCIÓN DE PLANTA POR NIVEL JERÁRQUICO Y UBICACIÓN					
Tipo de vinculación	Planta ocupada D. Central	Planta Ocupada Territoriales	Planta Ocupada	Planta sin proveer	Total, Planta
Nombramiento provisional	163	98	261	0	261
Directivos	0	0	0	0	0
Asesores	0	0	0	0	0
Profesionales Especializados	28	4	32	0	32
Profesionales Univ.	73	72	145	0	145
Asistenciales	27	11	38	0	38
Técnicos	35	11	46	0	46
Período de prueba	36	60	96	0	96
Directivos	0	0	0	0	0
Asesores	0	0	0	0	0
Profesionales Especializados	14	5	19	0	19
Profesionales Univ.	3	43	46	0	46
Asistenciales	12	9	21	0	21
Técnicos	7	3	10	0	10
Total, columnas	730	447	1177	184	1361

Fuente: DANE – Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2025

Tabla 8. Composición de la planta de personal por nivel y sexo

Nivel	DANE Central		Territoriales		Total, Planta
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	
Directivos	7	6	4	2	19
Asesores	15	14	0	1	30
Profesionales Especializados	161	218	43	53	475
Profesionales Univ.	64	90	111	151	416
Asistenciales	16	45	17	26	104
Técnicos	43	51	26	13	133
Subtotal	306	424	201	246	1177
TOTAL	730		447		
	1177				

Fuente: DANE – Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2025

Proyección de posibles vacantes por jubilación

Analizando la información de la planta de personal con corte a 31 de diciembre de 2025, se identificaron servidores que cumplen con la edad de jubilación, distribuidos de la siguiente manera: 28 hombres entre 62 y 70 años, y 91 mujeres con edades entre 57 y 70 años. Estos servidores permanecen en sus cargos debido a que algunos no han cumplido con el número mínimo de semanas de cotización requeridas o quieren continuar laborando. Otros se encuentran en proceso de reconocimiento de su pensión.

5.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se desarrolla conforme a lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004. Este artículo establece que las unidades de personal, o quienes asuman sus funciones en las entidades, tienen la responsabilidad de elaborar y actualizar anualmente los correspondientes Planes de Previsión. El alcance de dicho plan comprende los siguientes aspectos fundamentales:

- Cálculo de empleos necesarios: Se determina el número de empleos requeridos a partir de los requisitos y perfiles profesionales definidos en los manuales específicos de funciones. Este cálculo tiene como objetivo asegurar la atención tanto de las necesidades actuales como de las futuras que surjan en el ejercicio de las competencias asignadas a la entidad.
- Identificación de las formas de provisión: Se identifican los mecanismos adecuados para cubrir las necesidades, tanto cuantitativas como cualitativas, de personal para el periodo anual. En este proceso se consideran las medidas relacionadas con el ingreso, ascenso, capacitación y formación del talento humano, garantizando así la disponibilidad de recursos idóneos para el cumplimiento de las funciones institucionales.
- Estimación de los costos de personal: Se realiza una proyección detallada de todos los costos asociados al personal por cada dependencia de la entidad, derivados de las medidas mencionadas previamente. Asimismo, se asegura que la financiación de estos costos esté respaldada por el presupuesto asignado, permitiendo una gestión eficiente y sostenible de los recursos humanos.

Objetivo

Establecer y garantizar la disponibilidad de talento humano con las competencias, habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar exitosamente los empleos de la entidad. Este objetivo busca asegurar el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales del Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, fortaleciendo su capacidad operativa y técnica en el marco de sus funciones misionales.

Formas de provisión previstas

Una vez analizadas las necesidades de personal y la identificación de vacantes en la entidad, se definen los mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades, mediante las siguientes formas de provisión:

- Provisión de vacantes definitivas por concurso de méritos
- Provisión transitoria mediante encargos y nombramientos provisionales
- Provisión mediante nombramiento Ordinario

Provisión de vacantes definitivas por concurso de méritos

En atención a la normatividad que rige el Sistema General de Carrera Administrativa, en especial la Ley 909 de 2004 y su modificatoria, la Ley 1960 de 2019, se establece que la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se realizará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso, los cuales serán adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) o por la entidad en la que esta delegue o desconcentre dicha función.

Este marco legal garantiza que el acceso y la movilidad dentro de la carrera administrativa se fundamenten en el principio de mérito, asegurando que los servidores públicos cuenten con las competencias necesarias para el desempeño de sus funciones.

Por esta razón, para la vigencia 2026, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE continuará con la provisión mediante nombramientos en período de prueba de las vacantes definitivas, atendiendo el orden de mérito de las listas de elegibles conformadas como resultado del concurso convocado por la CNSC bajo el Proceso de Selección "Entidades del Orden Nacional No. 2242 de 2022", el cual contempla la provisión definitiva de 574 vacantes ofertadas por la entidad, (en modalidad abierto 402 y en ascenso 172).

Con corte al 31 de diciembre de 2025, el estado de la provisión definitiva de las 574 vacantes es el siguiente:

Tabla 9. Estado de la provisión definitiva de las 574 vacantes

ESTADO DE NOMBRAMIENTO	Cantidad	Porcentaje
DEROGAR	1	0,2%
DEROGATORIA EFECTUADA	32	6%
EN TÉRMINOS PARA POSESIÓN	5	1%
POSESIONADO	443	77%
PRÓRROGA	1	0,2%
RENUNCIA TRAMITADA	8	1,4%
RETIRO POR FALLECIMIENTO	1	0,2%
VACANTES DESIERTAS	83	14%
Total, vacantes	574	100%

Fuente: DANE – Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2025

Como se puede observar para la vigencia 2026, se adelantará la provisión definitiva de las vacantes que actualmente se encuentran en los estados de Derogatorias (33), renuncia tramitada (8), en términos para posesión (5) y retiro por fallecimiento (1).

Dentro de la estadística de las vacantes ofertadas en concurso, inicialmente se contaba con 84 vacantes declaradas desiertas, sin embargo, la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC emitió autorización para la provisión de una de estas vacantes haciendo uso de otra lista de elegibles vigente por concepto de mismos empleos – empleos equivalentes, con lo cual, a la fecha de corte del 31 de diciembre de 2025, se tienen 83 vacantes declaradas desiertas.

Como balance general, al 31 de diciembre de 2025 se han gestionado 763 actos administrativos derivados de las listas definitivas del concurso de méritos en curso. De este total 522 servidores (68,%) tomaron posesión en periodo de prueba. Adicionalmente, se efectuaron 181 derogatorias (24%) ante la no aceptación del cargo por parte de los elegibles, y con corte a la fecha 2 están en prórroga para tomar posesión (0.3%). Adicionalmente, se tramitaron 25 renuncias (3%) posteriores a la posesión. También se encuentran 3 nombramientos en trámite de derogatoria (0.4%), se registraron 8 abstenciones de nombramiento (1,2 %) por no cumplimiento, y un retiro por fallecimiento (0,1%)

Tabla 10. Estado nombramientos realizados

Estado de nombramiento	Cantidad	Porcentaje
Posesionado	522	68,4%
Derogatoria efectuada	181	23,7%
Renuncia tramitada	25	3,3%
En Términos Para posesión	19	2,5%
Abstención de nombramiento por no cumplimiento	8	1,0%
Derogar	3	0,4%
Elaboración	2	0,3%
Prórroga	2	0,3%
Retiro por fallecimiento	1	0,1%
Total, general	763	100%

Fuente: DANE

De igual forma se adelantarán los demás nombramientos teniendo en cuenta las situaciones administrativas que se presenten durante la vigencia, así como las autorizaciones que emita la CNSC para el uso de listas de elegibles.

Nota: Es importante resaltar que las listas de elegibles tendrán una vigencia de dos (2) años, desde el momento en que quedaron en firme.

Respecto a las vacantes definitivas que no fueron ofertadas a través del Concurso de mérito "Entidades del Orden Nacional No. 2242 de 2022", incluyendo aquellos empleos cuya vacancia se declaró con posterioridad al inicio del proceso, el DANE agotará el orden de provisión definitiva que autorice la CNSC haciendo uso la de listas de elegibles para ocupar los cargos que con ocasión al estudio técnico que realice la CNSC se determinen como empleos equivalentes o mismos empleos; todas estas vacantes han sido reportados a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) de la CNSC, y se relacionan a continuación:

Tabla 11. Relación de vacantes definitivas generadas con posterioridad al inicio del concurso de méritos y reportadas en el aplicativo SIMO

VACANTES REPORTADAS EN SIMO					
Dependencia	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Dirección	1	20	3	4	28
Subdirección	3	103	10	4	120
Secretaría general	4	20	15	11	50
Direcciones territoriales	0	116	10	13	139
Total	8	259	38	32	337

Fuente: DANE – Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2025.

De acuerdo con los reportes de las vacantes definitivas registradas en SIMO, el DANE ha venido realizando los nombramientos que han sido autorizados por la CNSC por concepto de empleos equivalentes o mismos empleos. A continuación, se relaciona el estado de los nombramientos autorizados:

Tabla 12. Estado de provisión sobre las autorizaciones por Mismos Empleos o Empleos Equivalentes

Estado de nombramiento	Cantidad	Porcentaje
Abstención de nombramiento	5	5%
Derogar	2	2%
Derogatoria efectuada	14	13%
Nombramiento en elaboración	2	2%
En términos para posesión	13	12%
Posesionado	70	65%
Prórroga	1	1%
Total, general	107	100%

Fuente: DANE. Gestión Humana. Datos con corte al 31 de diciembre de 2025

Como consecuencia de las 107 autorizaciones emitidas por la CNSC para el uso de listas de elegibles vigentes, se han posesionado 70 servidores, y durante los primeros meses de la vigencia 2026 se tiene proyectada la posesión de 14 más. En cuanto a las vacantes restantes se realizarán los nombramientos en periodo de prueba a que haya lugar en la medida en que la CNSC emita nuevas autorizaciones de nombramientos dentro de la vigencia de las listas de elegibles.

Cabe mencionar al respecto que es competencia del DANE adelantar las acciones establecidas en la Circular Externa 2024RS096973 del 12 de julio de 2024 de la CNSC, en la cual se establece que: *"En el marco de las estrategias implementadas dentro del proyecto de transformación institucional denominado SIMO 4.0 (...) Teniendo en cuenta lo anterior, a través del Portal SIMO 4.0, Módulo BNLE, el Jefe de la Unidad de Personal, o quien haga sus veces en las entidades públicas a las que les aplique la presente Circular, deberá registrar las novedades relacionadas con la provisión de las vacantes definitivas o retiros del servicio en empleos de carrera administrativa (...)".*

En cumplimiento de lo anteriormente expuesto, el DANE ha reportado en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, todas las vacantes definitivas que se han venido generando, con el fin que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, autorice la provisión del empleo ya sea mediante el uso de listas de elegibles, empleos equivalentes o mismos empleos si a ello hay lugar.

Provisión transitoria mediante encargos y nombramientos provisionales

Mientras se lleva a cabo el proceso de provisión definitiva, la ley faculta su provisión mediante la figura de encargo prevista en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y su modificatoria la ley 1960 de 2019, y conforme a lo establecido en el Artículo 25 de la Ley ibidem, procede la provisión transitoria a través del nombramiento provisional, de manera excepcional y únicamente cuando no fuere posible su provisión a través de encargo con servidores públicos de carrera administrativa.

De acuerdo con lo anterior, la entidad estableció que mientras se surte el proceso de provisión definitiva de empleos con uso de listas de elegibles vigentes, se adelantará el proceso de provisión transitoria de empleo mediante encargo y nombramiento provisional de las vacantes que no salieron a concurso y de aquellas que no serán afectadas por el mismo, esto con el fin de contar con el talento humano al interior de la entidad y así garantizar la prestación del servicio.

Con corte al 31 diciembre de 2025, se identificó un total de 99 vacantes temporales, para las cuales se adelantará provisión transitoria mediante encargo y una vez agotados los derechos de carrera, se procederá con nombramientos provisionales.

Tabla 13. Vacantes para proveer transitoriamente con corte al 31 de diciembre 2025

VACANTES PARA PROVISIÓN TRANSITORIA				
Dependencia	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Dirección	11	1	1	13
Subdirección	33	4	2	39
Secretaría General	2	4	3	9
Direcciones Territoriales	31	4	3	38
Total, general	77	13	9	99

Fuente: DANE - Gestión del Talento Humano. Corte 31 diciembre 2025

Para la vinculación en provisionalidad se tendrá en cuenta la inclusión de personas con discapacidad, de jóvenes entre los 18 a 28 años y la política de equidad de género, siempre que se cumpla con los requisitos de educación y experiencia establecidos en el manual específico de funciones y competencias laborales para cada empleo. Igualmente, en el DANE se cuenta con un banco de hojas de vida de exfuncionarios disponible para consulta permanente y para posibles vinculaciones en provisionalidad.

Por otra parte, es importante resaltar que para las vacantes definitivas también se continuará adelantando la provisión transitoria de las vacantes que se sigan generando con ocasión a las situaciones administrativas, mientras la CNSC autoriza su provisión definitiva mediante el uso de mismos empleos

o empleos equivalentes, de las listas de elegibles vigentes para el DANE producto del Concurso de mérito "Entidades del Orden Nacional No. 2242 de 2022".

Para la vigencia, en cumplimiento del numeral 32 del Acuerdo Sectorial 2025, las entidades del sector estadístico diseñarán e implementarán un mecanismo de permuta laboral entre ambas entidades, con el propósito de optimizar la gestión, mejorar la calidad del servicio, atendiendo la necesidad del servicio y las condiciones de cada caso particular.

Provisión mediante nombramiento Ordinario

De conformidad con la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Seguimiento y evaluación del plan

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente plan, se elaborará un informe de seguimiento trimestral y uno final con corte a 31 de diciembre de 2026.

Estimación de costos de personal

A continuación, se presenta la estimación del costo de la planta de personal del DANE para la vigencia 2026. Esta proyección se realizó aplicando un incremento del 7% (*IPC 5.1% + 1.9% valores pactados en las negociaciones de incrementos salariales 2025*), sobre los sueldos correspondientes al año 2025, tomando como base la planta vigente al 31 de diciembre del mismo año.

Es importante tener en cuenta que estos valores están sujetos a modificación una vez se expida el decreto de salarios correspondiente al año 2026.

Tabla 14. Costo nómina proyectada 2026

NIVEL	COSTO NÓMINA PROYECTADO 2026					
	PLANTA OCUPADA		PLANTA VACANTE		PLANTA TOTAL	
	No. Cargos	COSTO ANUAL	No. Cargos	COSTO ANUAL	TOTAL CARGOS	COSTO TOTAL ANUAL
DIRECTIVO	19	7.671.787.227	-	-	19	7.671.787.227
ASESOR	30	8.364.542.306	7	1.951.726.538	37	10.316.268.844
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	476	73.530.364.157	52	8.032.728.857	528	81.563.093.015
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	416	39.385.052.449	73	6.911.319.300	489	46.296.371.749
TECNICO	134	8.919.874.383	31	2.063.553.029	165	10.983.427.412
ASISTENCIAL	104	5.441.024.868	19	994.033.389	123	6.435.058.257
TOTALES	1.179	143.312.645.389	182	19.953.361.114	1361	163.266.006.503

Fuente: DANE - Gestión del Talento Humano. 31 de diciembre 2025.

5.3. Plan Institucional de Capacitación - PIC

Generalidades

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) se estructura en concordancia con los lineamientos propuestos en el Plan Nacional de Capacitación 2023–2030, el cual orienta la formación de los servidores públicos a través de procesos de educación no formal. Para su formulación, se consideran tanto las necesidades de capacitación identificadas en el diagnóstico institucional, así como las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Este plan se desarrollará integrando los seis (6) ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, los cuales son los pilares fundamentales para fortalecer el perfil profesional y personal de los servidores públicos del DANE:

- Paz total, memoria y derechos humanos
- Mujer, Inclusión y diversidad
- Territorio, Vida y Ambiente
- Transformación Digital y Cibercultura
- Probidad, Ética e Identidad de lo Público
- Habilidades y competencias

Con la implementación de estos ejes, el PIC 2026 busca consolidar una oferta de capacitación pertinente y alineada con el contexto institucional, respondiendo de manera efectiva a las demandas actuales y futuras del talento humano del DANE, y contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional y al desarrollo integral de los servidores públicos.

Objetivo General del PIC

Fortalecer los conocimientos, así como las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Para ello, se establecen procesos de capacitación que se fundamentan en los principios de integridad y legalidad, garantizando que cada acción formativa responda a los valores éticos y normativos que rigen la función pública.

La finalidad principal de estas iniciativas es incrementar tanto la capacidad individual como colectiva de los servidores públicos. Al hacerlo, se busca contribuir directamente con el cumplimiento de la misión institucional, optimizar la prestación de servicios a la comunidad y elevar el desempeño en los cargos asignados. Además, el desarrollo de las competencias promueve el crecimiento personal integral de los servidores del DANE, asegurando que estén preparados para responder a los retos actuales y futuros que enfrenta la entidad.

Objetivos específicos

- Desarrollar las capacitaciones específicas que aborden los seis ejes del PNFC para fortalecer el perfil profesional y personal del servidor público.
- Implementar el programa de Inducción y Reinducción Institucional a los servidores públicos del DANE para facilitar una rápida adaptación de la dinámica organizacional y las demandas específicas de su labor asignada
- Promover la actualización en los conocimientos de la actuación pública centrados en la probidad y ética en lo público.
- Estimular el aprendizaje continuo, para el desarrollo de nuevas habilidades.

Metas

- Alcanzar una eficacia del 90% en ejecución de las actividades propuestas en el Plan Institucional de Capacitación 2026.
- Lograr que por lo menos el 70% de los servidores de la planta asistan a una actividad del Plan Institucional de Capacitación 2026.

Indicadores

Tabla 15. Indicadores PIC

No.	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
1	Eficacia del PIC	Número de actividades de capacitación realizadas / Número actividades de capacitación programadas en el año x 100.
2	Cobertura del PIC	Número de servidores que participan en actividades de capacitación / Número total de los servidores de la planta de la personal.

Fuente: DANE

Actividades Plan Institucional de Capacitación - PIC 2026

A continuación, se relacionan las actividades a realizar en el PIC 2026, las cuales son producto de las necesidades identificadas en el Diagnóstico:

Tabla 16. Actividades Plan Institucional de Capacitación 2026.

EJES TEMÁTICOS	TEMÁTICAS	NO. CAPACITACIONES	FACILITADOR
Paz total, memoria y derechos humanos	Diseño y Construcción de indicadores	1	SEN
	Importancia del derecho de asociación sindical, la democracia constitucional participativa, el diálogo social y la negociación colectiva (Acuerdo sindical 27-2025)	1	Contrato

EJES TEMÁTICOS	TEMÁTICAS	NO. CAPACITACIONES	FACILITADOR
	Socialización de los acuerdos sindicales sectoriales (Acuerdo sindical 28-2025)	1	Inducción - Organizaciones sindicales
Territorio, vida y ambiente	Lenguaje claro	1	DAFP (Inducción)
	Servicio al ciudadano con enfoque diferencial	1	DICE
	Medio ambiente	1	Área Administrativa
Mujeres, inclusión y diversidad	Salud Integral para Mujeres en lo Público: Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.	1	SST
Transformación digital y cibercultura	Big Data	1	Contrato
	Estadística	1	Contrato
	Desarrollo de competencias digitales (Office 365, entre otros)	1	OSIS
	Ciencia de datos	1	Contrato
	Programación en Python	1	Contrato
	Programación en R	1	Contrato
	Seguridad digital y de la información	1	OSIS
	Analítica y visualización de datos haciendo uso de Power BI	1	Contrato
	Inteligencia artificial aplicada para servidores públicos	1	Contrato
	Excel	1	Contrato
Proiedad, ética e identidad de lo público	Política Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	1	Talento Humano OCDI (Inducción)
	Formulación de proyectos - (metodología PMI)	1	Contrato
	Evaluación de desempeño / Carrera administrativa	1	GIT Vinculación
	Proceso Estadístico	1	SEN
	Norma Técnica de Calidad NTCP 1000:2020	1	SEN
	Programa de inducción y Reinducción Institucional	1	Talento Humano Áreas DANE
	Formación de auditores en técnicas de auditoría forense	1	Contrato
	Pensamiento crítico y estratégico	1	Contrato
	Funciones de la Comisión de Personal		GIT Vinculación

EJES TEMÁTICOS	TEMÁTICAS	NO. CAPACITACIONES	FACILITADOR
	Acoso laboral	1	OCDI SST
	Gestión contractual	1	Área Gestión Contractual
	Procedimiento Administrativo General (Ley 1437 de 2011)	1	Contrato
Habilidades y competencias	Habilidades Gerenciales para coordinadores y directivos: Desarrollar habilidades en técnicas avanzadas de liderazgo y gestión de equipos	1	Contrato
	Liderazgo Humano: Habilidades Blandas para la Innovación Pública	1	Contrato
	Gestión documental Mercurio.	1	Gestión Documental
	Programa de Bilingüismo	1	DAFP – SENA
	Formador de formadores (internos)	1	Contrato
	Redacción de documentos técnicos	1	Contrato

Nota: Las actividades planteadas están sujetas a cambios, teniendo en cuenta las eventualidades que se puedan presentar y los recursos asignados.

Cronograma del PIC 2026

Tabla 17. Cronograma de actividades PIC

ACTIVIDAD	RESPONSABLES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Gestionar la contratación para realizar capacitaciones de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.	GIT Desarrollo de personal	X	X										
	Área de Gestión contractual												
	Áreas internas y externas												
*Hay actividades de capacitación que se realizan con aliados estratégicos pero que no requieren contratación	GIT Desarrollo de personal												
	Direcciones Territoriales												
	Áreas técnicas y de soporte del DANE												
Realizar el seguimiento al desarrollo de las capacitaciones planeadas.	GIT Desarrollo de personal												
	Direcciones Territoriales												
Realizar el seguimiento a la ejecución del PIC.	GIT Desarrollo de personal												

ACTIVIDAD	RESPONSABLES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
	Direcciones Territoriales												

Fuente: DANE - Gestión del Talento Humano.

Articulación Interinstitucional

El DANE coordina sus programas de capacitación con aliados estratégicos y el contrato que se realiza para tal fin que garantizan calidad y pertinencia. Entre los aliados estratégicos se encuentran entidades gubernamentales como: La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA); Cajas de Compensación Familiar y las áreas internas del DANE. Adicionalmente se promueve el uso de las plataformas del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para los cursos obligatorios para los servidores del DANE para el desarrollo de las actividades formativas.

Recursos para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación

Los recursos asignados para ejecutar el Plan Institucional de Capacitación dependerán de la disponibilidad presupuestal establecida en la planeación institucional del DANE. Para la vigencia 2026, se ha estimado una inversión de cuatrocientos millones de pesos (**\$400.000.000**), destinada al desarrollo de las actividades formativas contempladas en este plan.

Adicionalmente para la implementación del PIC se contará con recursos tecnológicos, humanos, logísticos y metodológicos indispensables para el desarrollo de las actividades formativas —incluyendo plataformas digitales, facilitadores internos y externos, espacios de capacitación y materiales pedagógicos—, garantizando así la calidad y cobertura de las acciones de formación.

5.4. Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

Generalidades

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del DANE se fundamenta en los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, el cual establece estrategias orientadas a mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, fomentando la productividad social y la excelencia en el servicio público.

Este plan se desarrollará integrando los cinco (5) ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Bienestar, los cuales son los pilares fundamentales para el fortalecimiento del desarrollo integral, la calidad de vida y el compromiso institucional de los servidores públicos del DANE:

- Equilibrio Psicosocial
- Salud Mental
- Diversidad e Inclusión
- Transformación digital
- Identidad y vocación por el servicio público

Objetivo

Promover el bienestar integral de los servidores públicos del DANE y de sus familias mediante la implementación de programas de incentivos, actividades recreativas y espacios de integración, orientadas a fortalecer la motivación, el sentido de pertenencia, la productividad y el desarrollo personal y profesional, en coherencia con los lineamientos institucionales y las políticas de gestión del talento humano.

Objetivos específicos

- Mejorar el bienestar de los servidores públicos mediante actividades recreativas, deportivas, culturales y de promoción de la salud que mejoren sus niveles de calidad de vida.
- Promover un ambiente laboral adecuado, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral con el fin de mantener un clima organizacional adecuado en la entidad.
- Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, el buen trato, la adaptación y la tolerancia a través de actividades experienciales, deportivas, recreativas y culturales.
- Hacer el reconocimiento a los servidores por su tiempo, contribución y desempeño en la entidad.
- Implementar programa de desvinculación asistida de conformidad con los lineamientos del DAEP.

Metas

- Alcanzar una eficacia del 90% en ejecución de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

- Lograr que por lo menos el 70% de los servidores de la planta asistan a una actividad del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

Indicadores

Tabla 18. Indicadores Bienestar

No.	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
1	Eficacia del Plan de Bienestar Social e Incentivos	Número de actividades realizadas / Número de actividades programadas en el año x 100
2	Cobertura del Plan de Bienestar Social e Incentivos	Número de servidores que participan en actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos / Número total de los servidores de la planta de personal
3	Indicador de resultado: % Avance en la desvinculación asistida	Número de personas que aplicaron para el programa de desvinculación / Número de personas identificadas para el retiro del servicio en el año x 100

Fuente: DANE

Actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos – Vigencia 2026

A continuación, se presentan las actividades programadas para la vigencia 2026, construidas a partir de las orientaciones normativas, las directrices de Función Pública y las necesidades de bienestar identificadas en el diagnóstico institucional.

Tabla 19. Actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026					
Eje 1. Equilibrio psicosocial					
A. Factores psicosociales					
Estrategia	Actividad	No. Actividades	Modalidad en DANE CAN	Modalidad en Direcciones Territoriales y sedes	Responsable / Apoyo
Promoción de la actividad física y deportiva	Entrenamientos funcionales por grupos focales	1	Presencial	Virtual	GIT Desarrollo de Personal
	Participación en espacios deportivos	1	Presencial	Presencial	Contrato Gestión de TH y Direcciones Territoriales
Eventos artísticos y culturales	Encuentro de talentos	1	Virtual	Virtual	Área Talento Humano
Promover eventos de emprendimiento	Ferias de emprendimiento	3	Presencial	Presencial o virtual de acuerdo con disponibilidad	Gestión de TH y Direcciones Territoriales

Estrategia	Actividad	No. Actividades	Modalidad en DANE CAN	Modalidad en Direcciones Territoriales y sedes	Responsable / Apoyo
				de espacios en las DT y sedes	
Actividades de artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad	Arte para adultos, mándalas, origami, decoración día de los niños y navideña, entre otros.	3	Presencial o virtual	Presencial o virtual de acuerdo con gestión de la DT	Área Talento Humano y Direcciones Territoriales con aliados estratégicos
Bienestar espiritual	Espacios de reflexión y tradición: Novenas navideñas, mindfulness, charlas de bienestar interior, actividades de cierre de año orientadas al balance personal y colectivo	3	Presencial	Presencial	Área Talento Humano y Direcciones Territoriales
Entono laboral saludable (articulación con SST)	Charlas de hábitos saludables, Talleres de alimentación saludable,	2	Virtual	Virtual	Área Talento Humano
	Servicios complementarios en salud	1	Presencial o virtual	Presencial o virtual	Área Talento Humano
	Pausas activas	1	Presencial	Presencial o virtual	Área Talento Humano y Direcciones Territoriales
Salario emocional	El disfrute del día libre remunerado por cumpleaños para servidores y servidoras y tarjeta de felicitación virtual	1	Presencial y virtual	Presencial y virtual	Área Talento Humano
	Reconocimiento a los deportistas	1	Presencial o virtual	Presencial o virtual	Área Talento Humano
	Reconocimiento por tiempo de servicio en la entidad	1	Presencial o virtual	Presencial o virtual	Área Talento Humano
	Permiso remunerado para brigadistas	1	Presencial	Presencial	Área Talento Humano
	Permiso remunerado por matrimonio	1	Presencial	Presencial	Área Talento Humano
	Permiso remunerado o trabajo en casa por menstruación	1	Presencial	Presencial	Área Talento Humano
	Permiso remunerado para servidores que hacen parte del COPASST, Comité de Convivencia y SETE.	1	Presencial	Presencial	Área Talento Humano
	Permiso remunerado por cada 5 años de servicios	1	Presencial	Presencial	Área Talento Humano
	Bienestar a la Carta	1	Virtual	Virtual	Área Talento Humano Contrato

Estrategia	Actividad	No. Actividades	Modalidad en DANE CAN	Modalidad en Direcciones Territoriales y sedes	Responsable / Apoyo
B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar					
Horarios flexibles	Promoción del cumplimiento de las jornadas laborales y horarios flexibles.	1	Presencial	Presencial	Área Talento Humano
Desconexión laboral	Promoción del protocolo de desconexión laboral mediante los canales institucionales	1	Presencial o virtual	Presencial o virtual	Área Talento Humano
Manejo efectivo del tiempo	Charla manejo efectivo del tiempo	1	Virtual	Virtual	Área Talento Humano
Teletrabajo	Gestión del teletrabajo	1	Virtual	Virtual	Área Talento Humano
Día de la familia	El disfrute de la jornada de integración familiar (un día de permiso remunerado por semestre)	1	Presencial	Presencial	Área Talento Humano
Día de los niños y las niñas del DANE	Actividad para los niños y niñas en octubre	1	Presencial	Presencial o virtual	Gestión de TH y Direcciones Territoriales con aliados estratégicos
Recreación	Vacaciones recreativas	1	Presencial	Remisión de material lúdico para niños	Área Talento Humano
Programa de Lactancia materna	Servicio de la Sala de Lactancia Materna DANE CAN	1	Presencial	-	Área Talento Humano
	Charlas lactancia materna, teletrabajo y permisos	1	Presencial o virtual	Presencial o virtual	Área Talento Humano
Espacios para compartir en familia	De acuerdo con los recursos disponibles en el Plan de Bienestar, la administración gestionará espacios dispuestos para compartir en familia, como bazares, salidas ecológicas, juegos, salidas a cine, caminatas, visita a museos, parques, entre otros lugares culturales. (De acuerdo con la disponibilidad de servicios en Bienestar a la Carta)	1	Presencial o virtual	Presencial o virtual	Área Talento Humano Contrato Bienestar a la carta Gestión DT con aliados estratégicos
Convenios educativos para familiares de funcionarios y funcionarias	La administración seguirá gestionando convenios con entidades educativas de educación formal, en los cuales se integre a los familiares de los funcionarios (Cónyuge e hijos)	1	Presencial o virtual	Presencial o virtual	Área Talento Humano

Estrategia	Actividad	No. Actividades	Modalidad en DANE CAN	Modalidad en Direcciones Territoriales y sedes	Responsable / Apoyo
C. Calidad de Vida Laboral					
Celebraciones especiales	Celebración día de la secretarios y secretarias. (26 de abril) Actividad y estrellas de bienestar a la carta	1	Presencial	Virtual	Área Talento Humano Contrato
	Día del conductor y las conductoras (16 de julio) Actividad según disponibilidad y estrellas de bienestar a la carta	1	Presencial o virtual	Virtual	Área Talento Humano Contrato
	Día del Servidor Público – (27 junio) Campaña de comunicación interna, mensajes de gratitud y logros destacados, entre otros.	1	Presencial o virtual	Virtual	Área Talento Humano
	Cumpleaños DANE (octubre) Campaña de comunicación interna, actividad según disponibilidad.	1	Presencial o virtual	Virtual	Área Talento Humano
	Cierre de gestión (diciembre) – Actividad según disponibilidad	1	Presencial	Presencial	Área Talento Humano Contrato
Reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión	Tarjeta de felicitación virtual de profesiones (permanente)	1	Virtual	Virtual	Área Talento Humano
Programa de fortalecimiento del Clima laboral.	A partir de los resultados de la Encuesta de Desempeño Institucional 2025 identificar aquellas dimensiones que requieren mayor atención, para desarrollar o enfocar las diferentes actividades en el marco del Plan de Bienestar para el mejoramiento de los resultados de la medición.	1	Presencial y virtual	Presencial y virtual	Área Talento Humano
	Estrategias de fortalecimiento del clima laboral: espacios de integración y reconocimiento del trabajo en equipo, promoviendo la confianza y la cooperación.	1	Presencial o virtual	Presencial o virtual	Área Talento Humano Contrato
Programa de desvinculación asistida (Ruta crítica)	Diagnóstico, Intervención, Seguimiento y evaluación, Articulación de alianzas.	1	Presencial o virtual	Presencial o virtual	Área Talento Humano Contrato

Estrategia	Actividad	No. Actividades	Modalidad en DANE CAN	Modalidad en Direcciones Territoriales y sedes	Responsable / Apoyo
	Prepensionados, agradecimientos por servicio, encuesta de retiro.	1	Presencial o virtual	Presencial o virtual	Área Talento Humano
Programa de Incentivos	Selección de mejores equipos de trabajo	1	Presencial o virtual	Presencial o virtual	Área Talento Humano
	Selección de mejores servidores público- DANE	1	Presencial o virtual	Presencial o virtual	Área Talento Humano
	Programa de Biciusuarios	1	Presencial	Presencial	Área Talento Humano
	Auxilios educativos	1	Virtual	Virtual	Área Talento Humano
	Compensación de tiempo (para Semana Santa, semana de receso para servidores con hijos menores de edad y festividades navideñas y fin de año).	1	Presencial	Presencial	Área Talento Humano
Jornadas laborales especiales en el marco de festividades tradicionales o patronales	Socialización de la resolución en el Plan de Bienestar de la Circular No. 026 de 2025 – Implementación de jornadas laborales especiales en el marco de festividades tradicionales o patronales	2	Virtual		Área Talento Humano
Actividad de Bienestar anual	De acuerdo con los recursos disponibles en el Plan de bienestar, la administración, realizará al menos una vez al año una actividad de integración para los servidores de la entidad preferiblemente outdoor, con el ánimo de fortalecer habilidades de comunicación, trabajo en equipo, enfoque a resultados, integridad y ética, compromiso con la entidad, orientación al usuario y al ciudadano, resolución de conflictos, Sistema de Gestión, Cultura Organizacional, entre otras.	1	Presencial	Presencial	Área Talento Humano Contrato

Estrategia	Actividad	No. Actividades	Modalidad en DANE CAN	Modalidad en Direcciones Territoriales y sedes	Responsable / Apoyo
Promoción de las alianzas/ convenios	Convenios con ópticas y clínicas odontológicas. La administración gestionará convenios con ópticas y clínicas odontológicas para obtener precios especiales para sus servidores, pero el DANE no asumiría ningún pago.	1	Virtual	Virtual	Área Talento Humano
	Convenios para el desarrollo integral De acuerdo con los recursos disponibles en el Plan de Bienestar, la administración gestionará la celebración de convenios para realizar actividades orientadas al desarrollo integral de los servidores de la entidad en áreas deportivas, culturales y turísticas	1	Virtual	Virtual	Área Talento Humano
	Gestión de convenios con gimnasios para promover un estilo de vida activo.	1	Virtual	Virtual	Área Talento Humano
	Convenios de cooperación para capacitación: La administración del DANE continuará realizando convenios de cooperación con entidades (Institutos, Organismos, Universidades, etc.) a nivel nacional y en el exterior para facilitar espacios de capacitación para los funcionarios en la entidad.	1	Virtual	Virtual	Área Talento Humano
Promoción de portafolios de Cajas de Compensación	Gestión para la articulación con las Cajas de Compensación Familiar para el desarrollo de actividades de bienestar en las Direcciones Territoriales	1	Virtual	Presencial y virtual	Área Talento Humano Direcciones Territoriales
	Socialización de portafolios de servicios y beneficios que las cajas de compensación Familiar dan para los servidores y servidoras del DANE.	1	Virtual	Virtual	Área Talento Humano

Estrategia	Actividad	No. Actividades	Modalidad en DANE CAN	Modalidad en Direcciones Territoriales y sedes	Responsable / Apoyo
	Aplicar encuesta para medir satisfacción del personal de la CCF	1	Virtual	Virtual	Área Talento Humano
Promoción de Vivienda	Fondo Nacional de Ahorro Promoción de portafolios y asesorías FNA	1	Virtual	Virtual	Área Talento Humano
	Promoción de Programas de Vivienda CCF	1	Presencial y virtual	Presencial y virtual	Área Talento Humano
Eje 2. Salud mental (Ejecuta SST)					
A. Higiene mental o psicológica					
Salud Integral (articulación con SST)	Promoción de hábitos de vida saludables	1	Presencial y virtual	Presencial y virtual	Área Talento Humano
	Implementación de una estrategia integral de acompañamiento psicosocial para el mejoramiento de la salud mental.	1	Presencial y virtual	Presencial y virtual	Área Talento Humano
	Promoción del autocuidado	1	Presencial y virtual	Presencial y virtual	Área Talento Humano
B. Prevención de nuevos riesgos a la salud					
Bienestar y calidad de vida SST	Campañas orientadas a prevenir el sedentarismo	1	Presencial y virtual	Presencial y virtual	Área Talento Humano
	Realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión	1	Presencial y virtual	Presencial y virtual	Área Talento Humano
	Prevención del consumo de alcohol, tabaco, vapeadores y sustancias psicoactivas, (En coordinación con SST)	1	Presencial y virtual	Presencial y virtual	Área Talento Humano
	Charlas sobre integración y Trabajo en equipo	1	Presencial y virtual	Presencial y virtual	Área Talento Humano
Reunión con los servidores y servidoras de las diferentes territoriales y áreas	La administración realizará al menos una reunión al año, con los funcionarios y funcionarias de cada territorial y cada área, con el fin de escuchar y recoger las diferentes situaciones que se presentan al interior de la territorial o del área, en busca de mejorar el ambiente laboral, los procesos y generar una mejor comunicación entre las directivas y los servidores. Los resultados de la reunión serán anonimizados y compartidos a los directores territoriales o del Área.	1	Presencial o virtual	Presencial o virtual	Área Talento Humano Contrato

Estrategia	Actividad	No. Actividades	Modalidad en DANE CAN	Modalidad en Direcciones Territoriales y sedes	Responsable / Apoyo
Eje 3. Convivencia social					
A. Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad					
Inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral	Taller o charla para fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el empleo público.	1	Presencial y virtual	Presencial y virtual	Área Talento Humano
	Conmemoración del día de la mujer	1	Presencial y virtual	Presencial y virtual	Área Talento Humano
	Charlas para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores	1	Presencial y virtual	Presencial y virtual	Área Talento Humano
	Promoción sobre diversidad de género, etnia, cultura, condición de discapacidad, juventud, entre otros.	1	Presencial y virtual	Presencial y virtual	Área Talento Humano
B. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder					
Prevención del acoso laboral y sexual en el trabajo -SST	Taller o charla de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género.	1	Presencial y virtual	Presencial y virtual	Área Talento Humano
	Promoción, difusión del "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público" y sus rutas de atención,	1	Presencial y virtual	Presencial y virtual	Área Talento Humano
Eje 4. Transformación Digital					
A. Creación de cultura digital para el bienestar					
Cultura digital	Sesiones virtuales de entrenamientos funcionales	1	Virtual	Virtual	Área Talento Humano

Estrategia	Actividad	No. Actividades	Modalidad en DANE CAN	Modalidad en Direcciones Territoriales y sedes	Responsable / Apoyo
	Promover el uso de aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras),	1	Virtual	Virtual	Área Talento Humano
B. Analítica de datos para el bienestar					
Apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos	Ciencia de datos y protección de datos (PIC)	1	Virtual	Virtual	Área Talento Humano
C. Creación de ecosistemas digitales					
Creación e implementación de ecosistemas digitales	Promover la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, como: herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información (Office 365, Kactus, Mercurio)	1	Virtual	Virtual	Área Talento Humano
Eje 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO					
Identidad y vocación por el servicio público					
Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:	Promover la apropiación de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad	1	Presencial y virtual	Presencial y virtual	Área Talento Humano

Nota: las actividades planteadas están sujetas a cambios, teniendo en cuenta las novedades que se puedan presentar.

Cronograma de actividades

Tabla 20. Cronograma de actividades Plan de Bienestar Social e Incentivos

ACTIVIDAD	RESPONSABLES	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Consultar con los aliados estratégicos la oferta de actividades con las cuales se pueda apoyar el desarrollo del plan de bienestar social e incentivos. Entre los aliados se cuenta con el Fondo de Empleados del DANE (FEDANE), las Cajas de Compensación familiar, ARL, EPS, Fondos de Pensiones, entidades públicas y privadas externas.	GIT Desarrollo de personal												
	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo												
	Direcciones Territoriales												
	GIT Desarrollo de personal												

ACTIVIDAD	RESPONSABLES	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Gestionar la contratación para realizar las actividades de bienestar de acuerdo con la disponibilidad presupuestal. *Hay actividades de bienestar que se realizan con aliados estratégicos pero que no requieren contratación	Área de Gestión contractual												
	Entidad externa												
Gestionar con aliados estratégicos la ejecución de las actividades de bienestar.	GIT Desarrollo de personal												
	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo												
	Direcciones Territoriales												
Realizar el seguimiento al desarrollo de las actividades planeadas.	GIT Desarrollo de personal												
	Direcciones Territoriales												
Realizar el seguimiento a la ejecución del Plan de Bienestar	GIT Desarrollo de personal												
	Direcciones Territoriales												

Articulación Interinstitucional

El DANE se articula con otras entidades y aliados estratégicos en para el desarrollo de las actividades de bienestar como: FEDANE, Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP; Cajas de compensación, EPS, ARL, entre otros.

Recursos asociados

Los recursos financieros destinados a la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos se encuentran articulados con la planeación institucional del DANE y están sujetos a la disponibilidad presupuestal. Para la vigencia 2026, se ha previsto una inversión de mil millones de pesos (**\$1.000.000.000**), orientada al desarrollo de las actividades contempladas en este Plan de Bienestar.

Adicionalmente para la implementación del Plan de Bienestar se contará con recursos tecnológicos, humanos, logísticos y metodológicos indispensables para el desarrollo de las actividades —incluyendo plataformas digitales, facilitadores internos y externos, —, garantizando así la calidad y cobertura de las acciones de bienestar.

5.5. Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. DANE-FONDANE para la vigencia 2026

Generalidades

El presente plan se formula en cumplimiento de los lineamientos del capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 y de la Resolución 0312 de 2019, los cuales establecen la implementación y los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.

Objetivo

Establecer y ejecutar las actividades necesarias para promover, mantener y mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo del DANE-FONDANE a nivel nacional, dando cumplimiento a la normatividad vigente y fortaleciendo los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, para contribuir con el bienestar integral de los colaboradores, el mantenimiento de un adecuado estado de salud física y mental, y con la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Metas

- Alcanzar como mínimo el 98% de eficacia en la ejecución del Plan Anual de Trabajo
- Realizar el seguimiento a las actividades derivadas de los programas de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial y biomecánico.

Indicadores

Tabla 21. Indicadores SST

No.	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
1	Eficacia del Plan anual de Salud y Seguridad en el Trabajo	Número de actividades realizadas en el año / Número de actividades programadas en el año x 100

Los ejes del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo son:

Requisitos del SG-SST: conjunto de actividades y requerimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la entidad, bajo la normativa vigente aplicable en la materia.

Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos: este eje permite conocer y entender los riesgos de la entidad, además orienta la definición de los objetivos de control y acciones propias para mejorar la gestión del sistema, en procura del cuidado integral de la seguridad y salud de los colaboradores de la entidad.

Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias: hace referencia al conjunto de actividades, medidas y recursos orientados a reducir la vulnerabilidad frente a amenazas de origen natural, tecnológico o humano que puedan afectar a los colaboradores, las instalaciones físicas de la entidad, así como los materiales y enseres. Este proceso busca anticipar riesgos, fortalecer la capacidad de reacción y garantizar una respuesta eficaz ante situaciones de emergencia.

Medicina Preventiva y del Trabajo: conjunto de acciones y actividades que promueven la prevención y el control de patologías asociadas a factores de riesgo laborales; teniendo en cuenta las condiciones físicas, psicológicas, biológicas y fisiológicas de los colaboradores, el cual se encuentra articulado con el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

Higiene y Seguridad Industrial: comprende las condiciones del medio ambiente de trabajo, en los cuales se identifican, evalúan y controlan los riesgos de origen laboral. Para evitar que se produzca un daño a la salud de los colaboradores de la entidad.

Seguimiento y Acompañamiento a Comités: este eje se enfoca en el proceso de conformación, entrenamiento y mejora continua de los Comités de Convivencia Laboral y los comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.

Sensibilización, capacitación y fortalecimiento al SG-SST: hace referencia a las actividades articuladas con el Plan Institucional de Capacitación de la entidad específicamente en las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Recursos asociados

Los recursos asociados a la implementación del Plan Anual de Trabajo del SG-SST, estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de acuerdo con la planeación institucional de la entidad.

Para la vigencia 2026, se proyecta una asignación de recursos de cuatrocientos treinta y siete millones novecientos ochenta siete mil quinientos pesos **\$ 437.987.500,00**, los cuales se distribuirá de la siguiente manera:

Tabla 22. Proyección de recursos para ejecución del plan SG-SST, vigencia 2026.

Adquisición de Servicio	Recursos
Contratación de exámenes ocupacionales	150.000.000
Aplicar la batería de Riesgo Psicosocial	100.000.000
Contratación de personal para el apoyo en SG-SST	112.987.500
Contratación de servicio Área Protegida	75.000.000
TOTAL	\$ 437.987.500

Fuente: DANE – Gestión del Talento Humano.

Se debe garantizar la asignación de recursos para la contratación de los servicios profesionales y de apoyo a la gestión, que requiere el GIT de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta la necesidad del servicio para dar cumplimiento a los compromisos y obligaciones propios del SG-SST.

En cuanto a talento humano, en la planta de personal actualmente se cuenta con los siguientes perfiles:

Tabla 23. Servidores de planta asociados a la implementación del Plan Anual de Trabajo del SG-SST

CARGO	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD DE PERSONAS	PORCENTAJE DE DEDICACIÓN AL SG-SST
Auxiliar Administrativo	4044	7	1	100%
Secretario	4178	13	1	100%
Auxiliar Administrativo	4044	16	1	100%
Auxiliar Administrativo	4044	16	1	100%
Profesional Universitario	2044	11	1	100%
Profesional Especializado	2028	12	1	100%
Profesional Especializado	2028	12	1	100%
Profesional Especializado	2028	16	1	100%
Coordinadora GIT Seguridad y Salud en el Trabajo				

Fuente: DANE – Gestión del Talento Humano.

Cronograma de actividades del Plan de Trabajo Anual:

En la siguiente tabla se detallan los ejes temáticos del plan, cada uno con sus actividades, productos y el periodo de tiempo en el cual se ejecutarán las actividades.

Tabla 24. Cronograma de actividades del Plan de Trabajo Anual.

EJES	Actividad	Producto	Fecha de inicio	Fecha de terminación
Requisitos del SG-SST	Autoevaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Certificación ARL	Enero 2026	Diciembre 2026
	Revisar la Política y los Objetivos de Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo -SST.	Acta de reunión Cuando aplique	Enero 2026	Diciembre 2026
	Hacer seguimiento a la ejecución del presupuesto asignado.	Cuentas de cobro / Reporte de pagos	Enero 2026	Diciembre 2026
	Revisar y actualizar la matriz de requisitos legales aplicables a la entidad.	Acta de reunión, informe de actualización y/o matriz legal de SG-SST	Enero 2026	Diciembre 2026
	Evaluar los indicadores del SG-SST según su periodicidad.	Reporte de indicadores en aplicativo institucional	Enero 2026	Diciembre 2026
	Identificar y evaluar cambios organizacionales de impacto para la Entidad.	Registro del formato "Gestión del cambio" (cuando aplique)	Enero 2026	Diciembre 2026

EJES	Actividad	Producto	Fecha de inicio	Fecha de terminación
Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos	Gestionar la realización de la auditoría del SG-SST.	Oficio de solicitud de auditoría Registro de asistencia Informe de auditoría Evidencia de planificación auditoria con el COPASST	Abril 2026	Diciembre 2026
	Implementar las acciones preventivas y de mejora derivadas de auditorías o por autocontrol (según aplique)	Planes de mejoramiento si aplica y evidencias de cumplimiento	Enero 2026	Diciembre 2026
	Gestionar la revisión por la Alta Dirección.	Solicitud de revisión por la Alta Dirección Presentación a la Alta Dirección	Junio 2026	Diciembre 2026
	Realizar rendición de cuentas del SG-SST	Correo electrónico, infografía, Intranet, según aplique	Diciembre 2026	Diciembre 2026
Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias	Revisar y/o actualizar según corresponda las matrices de identificación de peligros, valoración de riesgos de las sedes del DANE.	Socialización de las matrices. Evidencias de socialización.	Febrero 2026	Diciembre 2026
	Reportar e investigar incidentes, accidentes y enfermedades laborales cuando ocurran.	Reporte de AT y EL (FURAT-FUREL) Investigación de AT o EL	Enero 2026	Diciembre 2026
	Realizar el seguimiento a los casos de enfermedad laboral, cuando aplique.	FUREL Correos electrónicos Actas de reunión / Ayuda de memoria Material, cuando aplique	Enero 2026	Diciembre 2026
Medicina Preventiva y del Trabajo	Gestionar la conformación, capacitación y dotación de las Brigadas de Emergencia.	Evidencias de la invitación Registro de asistencia Grabaciones y material audiovisual (cuando aplique)	Febrero 2026	Noviembre 2026
	Coordinar el desarrollo del simulacro anual.	Invitación Registro de asistencia, Informe, grabaciones y material audiovisual (cuando aplique)	Mayo 2026	Octubre 2026
	Socializar los planes de emergencia de las sedes de la entidad a nivel nacional.	Piezas gráficas Correos electrónicos Registro de asistencia (cuando aplique)	Marzo 2026	Noviembre 2026

EJES	Actividad	Producto	Fecha de inicio	Fecha de terminación
Higiene y Seguridad Industrial	Coordinar el desarrollo de las actividades orientadas a la prevención del riesgo cardiovascular.	Invitación Registro de asistencia Grabaciones, infografías y material audiovisual	Febrero 2026	Noviembre 2026
	Coordinar el desarrollo de las actividades orientadas a la prevención del riesgo visual.	Invitación Registro de asistencia Grabaciones, infografías y material audiovisual	Febrero 2026	Noviembre 2026
	Realizar inspecciones de ergonomía.	Formato de inspección de puesto de trabajo Grabación de la inspección cuando aplique	Enero 2026	Diciembre 2026
	Coordinar el desarrollo de las jornadas de salud.	Invitación Registro de asistencia	Febrero 2026	Noviembre 2026
Seguimiento y Acompañamiento a Comités	Realizar la entrega de elementos de ergonomía a los trabajadores que por su labor o recomendaciones médicas lo requieren.	Formato de entrega de elementos de protección personal y/o ergonómico según aplique.	Enero 2026	Diciembre 2026
	Realizar inspecciones periódicas y de seguridad.	Informes de inspección Registro de inspección	Enero 2026	Diciembre 2026
	Realizar mediciones ambientales a los riesgos prioritarios identificados (cuando se requiera)	Informes de mediciones ambientales	Enero 2026	Diciembre 2026
Sensibilización, capacitación y fortalecimiento al SGSSST	Hacer seguimiento a la conformación, funcionamiento y capacitación de los Comités de Convivencia Laboral – CCL.	Acta de conformación Acuerdos de confidencialidad y Actas de reunión Informes de gestión Evidencias y registro de asistencias a capacitación.	Enero 2026	Diciembre 2026
	Hacer seguimiento a la conformación, funcionamiento y capacitación de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.	Acta de conformación y Actas de reunión Informes de gestión Evidencias y registro de asistencias a capacitación.	Enero 2026	Diciembre 2026
	Coordinar el proceso de inducción y/o rein inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer el respectivo seguimiento.	Registro de asistencia Evidencia de la evaluación del SGSSST en la Web del DANE Grabaciones y material audiovisual (cuando aplique)	Enero 2026	Diciembre 2026
	Coordinar la capacitación y formación a la Brigada de Emergencias.	Evidencias de la convocatoria Registro de asistencia Grabaciones y material audiovisual (cuando aplique)	Mayo 2026	Noviembre 2026
	Coordinar la capacitación y formación al Comité Operativo de Emergencias – COE.	Evidencias de la convocatoria Registro de asistencia Grabaciones y material audiovisual (cuando aplique)	Julio 2026	Septiembre 2026

EJES	Actividad	Producto	Fecha de inicio	Fecha de terminación
	Coordinar la capacitación y formación relacionada con Seguridad Vial enfocado en el Plan Estratégico de Seguridad Vial – PESV y la realización de la semana de la Seguridad Vial.	Registros de asistencia Grabaciones y material audiovisual (cuando aplique)	Febrero 2026	Noviembre 2026
	Coordinar la capacitación en trabajo seguro e identificación de peligros y control de riesgos.	Invitación Registro de asistencia Grabaciones y material audiovisual (cuando aplique)	Febrero 2026	Noviembre 2026
	Coordinar las actividades relacionadas con el desarrollo de la semana de la salud.	Programación Invitación Registro de asistencia Grabaciones y material audiovisual (cuando aplique)	Mayo 2026	Noviembre 2026
	Coordinar la sensibilización para fortalecimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, en los siguientes ejes: *Promoción y prevención (Fisiotips, Piscobox, Lecciones Aprendidas de AT, etc.) *Requisitos del SG-SST	Correo electrónico Registro de asistencia Infografías (cuando aplique)	Enero 2026	Diciembre 2026

Nota: Las actividades planeadas en el cronograma están sujetas a cambios, teniendo en cuenta las eventualidades que se puedan presentar por factores internos o externos a la entidad y al presupuesto asignado.

El responsable de liderar y ejecutar las actividades del plan anual de trabajo para la vigencia 2026 será el GIT de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. Seguimiento y control

Como parte del seguimiento y control de la ejecución de los planes, se dispondrá de las evidencias sobre el desarrollo de las actividades propuestas.

Para los planes de bienestar y capacitación estas evidencias se soportan en: Celebración y ejecución de contratos, convocatorias a actividades, piezas gráficas, correos electrónicos, publicaciones en intranet, registros del proceso de inscripción – asignación de cupos, registros de asistencia, grabaciones, registros fotográficos, presentaciones, material audiovisual, encuestas de satisfacción, actas, resoluciones, actos administrativos, entre otras, según aplique para cada una de las actividades planeadas.

Para el caso del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el seguimiento y control se realizará con base en los productos relacionados para cada una de las actividades y ejes del Plan.

6. Aprobación por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño:

Elaborado por:	GIT Área de Gestión Humana, Secretaría General
Revisado y aprobado por:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño del DANE
Fecha de aprobación:	22 de enero de 2026