



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA - DANE

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

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 2025

CONTENIDO

1. Introducción	4
2. Marco Normativo	5
3. Objetivos.....	6
3.1. Objetivo General.....	6
3.2. Objetivos Específicos.....	6
1. Diagnóstico.....	7
2. Planes de Talento Humano 2025.....	8
2.1 Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos.....	8
2.1.1 Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	12
3. Plan Institucional de Capacitación - PIC	18
4. Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	23
5. Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo. DANE-FONDANE para la vigencia 2025	31
4. Seguimiento y control	38
5. Aprobación por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño:.....	38

Lista de tablas

Tabla 1. Composición de la planta de personal por nivel jerárquico.....	8
Tabla 2. Distribución de vacantes definitivas por tipo de empleo y nivel jerárquico.....	9
Tabla 3. Composición de la planta de personal por tipo de vinculación y ubicación.....	11
Tabla 4. Composición de la planta de personal por nivel y sexo.....	12
Tabla 5. Relación de empleos reportados en el aplicativo SIMO con corte al 31 diciembre de 2024:....	15
Tabla 6: Costo nómina proyectada 2025.....	16
Tabla 7. Actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025.....	24
Tabla 8. Cronograma de actividades Plan de Bienestar Social e Incentivos	29
Tabla 9. Personal SST	33
Tabla 10. Cronograma de actividades del Plan de Trabajo Anual.	33

Lista de ilustraciones

Ilustración 1. Instrumentos para consolidar el diagnóstico del Plan Estratégico de Talento Humano.	7
Ilustración 2. Ejes temáticos PNFC 2023-2030.	18

Anexos

Anexo 1. Diagnóstico Plan Estratégico de Gestión Humana 2024

1. Introducción

El Plan Estratégico de Talento Humano del Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE 2025, establece las líneas de trabajo que se desarrollarán durante esta vigencia, en el marco del ciclo de vida de los servidores públicos (planeación, ingreso, desarrollo y retiro) en su proceso de vinculación con el Estado.

Este Plan está enmarcado en la Política de Empleo Público y de Gestión del Talento Humano, en especial en el Decreto 612 de 2018 y se alinea con las metas del Plan Estratégico Institucional (PEI), el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG; así mismo tiene en cuenta, los siguientes criterios: Mérito, fortalecimiento de las competencias personales y laborales de los servidores.

El Plan Estratégico de Talento Humano, contribuye de forma trasversal con el Plan Estratégico Institucional (PEI), 2023-2026, en el fortalecimiento de la Gestión Institucional y al Modelo Organizacional y da cumplimiento a las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. Las acciones programadas van orientadas a la gestión con resultados, la integridad que compete a los servidores públicos del DANE a nivel nacional y a incentivar la calidad en servicios prestados por la entidad, para la satisfacción de los grupos de interés. El seguimiento de estas acciones se reportará periódicamente de acuerdo con el cronograma del Plan de Acción Institucional 2025.

Para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano, se tuvo en cuenta la planeación estratégica y la construcción de un diagnóstico (anexo 1) basado en los resultados del proceso de evaluación y retroalimentación del plan ejecutado en la vigencia anterior, las observaciones y recomendaciones de los informes de Control Interno, las directrices de la Alta Dirección, los aportes y acuerdos con las Organizaciones Sindicales y de la Comisión de Personal, así como la territorialización del DANE; y está integrado por los siguientes Planes Institucionales: Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La implementación de los planes se realizará así: Ejecución, Seguimiento y Análisis de los resultados; y sus actividades se llevarán a cabo de forma virtual y presencial para lograr una mejor cobertura y acceso, considerando que los servidores del DANE están en diferentes ciudades del país.

2. Marco Normativo

El Plan Estratégico de Talento Humano, se soporta principalmente en las siguientes normas:

- Ley 909 de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
- Ley 1960 de 2019, "Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".
- Decreto Ley 1567 de 1998, "Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado".
- Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
- Decreto 1072 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".
- Ley estatutaria 1751 de 2015 de 2015. Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 0312 de 2019, "Por el cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST".
- Plan Nacional de desarrollo 2022 - 2026
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030.
- Programa de desvinculación asistida Dirección de Empleo Público - octubre 2024
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Fortalecer el desarrollo y bienestar de los servidores públicos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE en la vigencia 2025, aplicando políticas, programas y estrategias que incrementen la motivación, competencias, habilidades, conocimientos y calidad de vida de los colaboradores, para cumplir con compromiso, calidad, eficacia y eficiencia la misionalidad de la entidad.

3.2. Objetivos Específicos

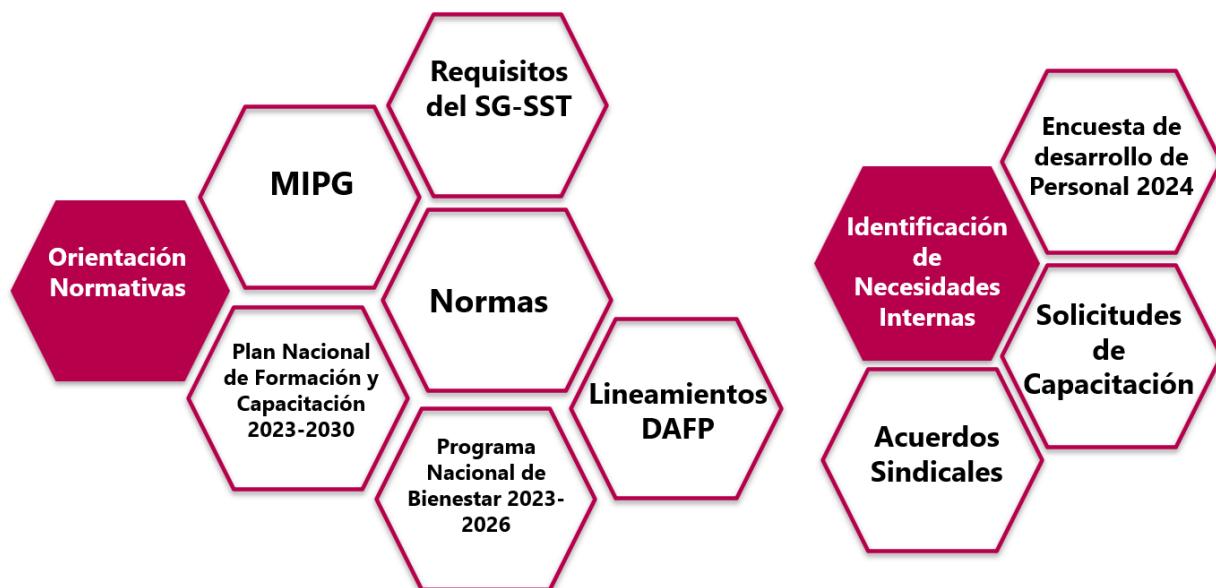
- Gestionar el ciclo de vida laboral (Planeación, ingreso, desarrollo y retiro) de los servidores públicos del DANE.
- Mantener actualizada la información en el SIGEP de los servidores del DANE para brindar información a la administración pública y a la ciudadanía.
- Orientar el proceso de evaluación del desempeño laboral de los servidores como herramienta de gestión para el cumplimiento de las metas institucionales.
- Fortalecer el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para mejorar las condiciones laborales de acuerdo con 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, para el desarrollo de sus funciones, a través de acciones de formación y capacitación.
- Implementar acciones de bienestar social e incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, su desempeño, clima laboral y cultura organizacional.
- Realizar acciones para promover y apropiar la Política de Integridad en los servidores públicos del DANE.

1. Diagnóstico

El Plan Estratégico de Talento Humano 2025, se realizó con base a un diagnóstico a partir de diferentes fuentes como la normativa asociada al tema, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, los Planes nacionales de Formación y Capacitación y de Bienestar, los lineamientos del DAFFP, la encuesta de Desarrollo de Personal realizada en el mes de diciembre y enero de 2024; las solicitudes de capacitación de los directores y jefes de oficina y las propuestas realizadas en el marco de los acuerdos sindicales. Esta recolección de información permitió identificar las necesidades de intervención de los diferentes temas de Gestión del Talento Humano para esta la vigencia 2025.

A continuación se presenta la ilustración que presentan las fuentes de información del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2025 DANE.

Ilustración 1. Instrumentos para consolidar el diagnóstico del Plan Estratégico de Talento Humano.



Fuente: DANE. Gestión Humana 2024.

Para conocer el diagnóstico, consulte el Anexo 1 denominado "Diagnóstico Estratégico de Talento Humano" que hace parte integral de este Plan.

2. Planes de Talento Humano 2025

2.1 Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos

Generalidades

El Plan Anual de Vacantes y de previsión de Recursos Humanos es una herramienta de gestión para planificar y gestionar la planta de personal del DANE, a través de la identificación de las vacantes, las necesidades de personal y la gestión de la provisión de los empleos, a partir de la aplicación de las normas que regulan el empleo público y bajo los criterios de calidad requerida para el desarrollo de las funciones asignadas al DANE.

Objetivo

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

Composición de la planta de personal

Con el propósito de atender las funciones y competencias asignadas por la Ley y, en especial, atendiendo la estructura organizacional fijada por el Decreto 262 de 2004, con sus diferentes modificaciones a través del tiempo, el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas-DANE, cuenta con una planta global conformada por **1.361 cargos**.

Tabla 1. Composición de la planta de personal por nivel jerárquico.

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

Excluyendo los empleos de Libre Nombramiento y Remoción y los servidores públicos que se encuentran en carrera administrativa, se registran con corte al 31 de diciembre de 2024, 691 empleos de carrera

administrativa en vacancia definitiva discriminados de la siguiente manera: en periodo de prueba 246 servidores; provistos de forma transitoria mediante encargo 95 servidores y 179 nombramientos provisionales, sin proveer hay 171 cargos.

Tabla 2. Distribución de vacantes definitivas por tipo de empleo y nivel jerárquico

ESTADO DE EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA POR NIVEL						
TIPO DE VINCULACIÓN	ASESOR	ASISTENCIAL	PROFESIONAL	TECNICO	TOTAL	% RESPECTO A LA PLANTA TOTAL (1.361 Cargos)
EN PERIODO DE PRUEBA	0	16	205	25	246	18.1%
ENCARGO	3	4	75	13	95	7%
PROVISIONALIDAD	0	25	121	33	179	13.2%
SIN PROVEER	2	13	134	22	171	12.6%
TOTAL	5	58	535	93	691	50.8%

Fuente: DANE – Gestión del Talento Humano. 31 de diciembre 2024

De los 171 cargos sin proveer enunciados en la tabla 2, el 1.16% corresponde al nivel asesor, el 78.4% al nivel profesional, 12.9% al nivel técnico y el 7.6% al nivel asistencial.

Adicionalmente, respecto al total de los 1.361 empleos de la planta de personal del DANE, con corte al 31 de diciembre de 2024, hay 232 cargos pendientes por proveer; lo que corresponde al 17% del total de la planta. De estos 232 cargos, 227 son de carrera administrativa y 5 de Libre Nombramiento y Remoción, de los cuales 176 están en vacancia definitiva (171 de carrera y 5 de libre nombramiento y remoción) y 56 en vacancia temporal.

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 3. Composición de la planta de personal por tipo de vinculación y ubicación.

DISTRIBUCIÓN DE PLANTA POR NIVEL JERARQUICO 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	16	0	16	2	18
Profesionales Univ.	0	0	0	0	0
Asistenciales	6	0	6	0	6
Técnicos	1	0	1	0	1
Carrera Administrativa	382	153	535	227	762
Directivos	0	0	0	0	0
Asesores	8	1	9	4	13
Profesionales Especializados	228	42	270	88	358
Profesionales Univ.	71	83	154	94	248
Asistenciales	23	17	40	17	57
Técnicos	52	10	62	24	86
Nombramiento provisional	162	123	285	0	285
Directivos	0	0	0	0	0
Asesores	0	0	0	0	0
Profesionales Especializados	33	3	36	0	36
Profesionales Univ.	61	91	152	0	152
Asistenciales	30	14	44	0	44
Técnicos	38	15	53	0	53
Período de prueba	99	147	246	0	246
Directivos	0	0	0	0	0
Asesores	0	0	0	0	0
Profesionales Especializados	70	46	116	0	116
Profesionales Univ.	15	74	89	0	89
Asistenciales	4	12	16	0	16
Técnicos	10	15	25	0	25
Totales de columnas	700	429	1129	232	1361

Fuente: DANE. Gestión Humana. 31 de diciembre de 2024.

Tabla 4. Composición de la planta de personal por nivel y sexo.

Nivel	DANE Central		Territoriales		Total Planta
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	
Directivos	6	7	3	3	19
Asesores	17	12	1	0	30
Profesionales Especializados	144	203	46	45	438
Profesionales Universitarios	64	83	106	142	395
Asistenciales	15	48	16	27	106
Técnicos	51	50	22	18	141
Subtotal	297	403	194	235	1129
TOTAL	700		429		
	1129				

Fuente: DANE. Gestión Humana. 31 de diciembre de 2024.

Proyección de posibles vacantes por jubilación

Analizando la información de la planta de personal con corte a 31 de diciembre de 2024, se identificaron servidores que cumplen con la edad de jubilación de la siguiente manera: 30 hombres entre 62 y 70 años y 84 mujeres con edades entre 57 a 71 años. Los servidores permanecen en sus cargos dado que algunos no han cumplido con las semanas de cotización o desean seguir laborando. Otros se encuentran en proceso para el reconocimiento de su pensión.

Por otra parte, tomando como referencia la edad de retiro forzoso establecida por la Ley 1821 de 2016, se evidencia que, del total de la planta de personal, hay 1 hombre con 70 años y 1 mujer con 71 años, que ya cumplen con esta Ley; sin embargo, no han cumplido las semanas de cotización mínimas para pensionarse.

2.1.1 Plan de Previsión de Recursos Humanos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se formula en cumplimiento al artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el cual indica que las unidades de personal o quienes hagan sus veces en las entidades, deben elaborar y actualizar anualmente los Planes de Previsión con el siguiente alcance:

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- Estimación de todos los costos de personal por dependencia
- Derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado."

Objetivo

Establecer la disponibilidad de talento humano en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

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 como regla general, los empleos en vacancia definitiva deberán ser provistos mediante concurso de méritos a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil, es por esto que para la vigencia 2025 la entidad continuará con la provisión en periodo de prueba de las vacantes definitivas atendiendo el orden de mérito de las listas de elegibles conformadas como resultado del concurso de méritos convocado por la CNSC bajo el Proceso de Selección "*Entidades del Orden Nacional No. 2242 de 2022*" para la provisión definitiva de 574 vacantes ofertadas a saber:

Modalidad	Sin Audiencia	Con Audiencia de Plaza	Total, Cargos Ofertados
Abierto	282	162	444
Ascenso	107	23	130
Total	389	185	574

Fuente: DANE. Gestión Humana.

Con corte al 31 de diciembre de 2024, el estado de la provisión definitiva de las 574 vacantes es el siguiente:

ESTADO	TOTAL
Posesionados	382
Vacantes desiertas	85
Prórroga	37
Derogatorias	19
Lista agotada	16
En proceso de nombramiento	12
Pendiente audiencia CNSC	11
Solicitud de exclusión	7
Renuncia (trámite en SIMO)	5
Total General	574

Fuente: DANE. Gestión Humana

Como se puede observar para la vigencia 2025, se adelantará la provisión definitiva de las vacantes que actualmente se encuentran en los estados de Prórroga (37); Derogatorias (19); Pendiente audiencia (11); solicitud de exclusión (7) y renuncias (7), para un total de 81. De igual forma se adelantarán los demás nombramientos teniendo en cuenta las situaciones administrativas que se presenten durante la vigencia.

Nota: Es importante resaltar que las listas de elegibles tendrán una vigencia de dos (2) años, una vez la CNSC autorice la firmeza.

Respecto al resto de 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 equivalentes de la planta de personal; los cuales han sido reportados a través del Sistema de (SIMO) de la CNSC, vacantes que se relacionan a continuación:

Tabla 5. Relación de empleos reportados en el aplicativo SIMO con corte al 31 diciembre de 2024:

VACANTES REPORTADAS EN SIMO					
DEPENDENCIA	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
DIRECCIÓN	0	11	1	3	15
SUBDIRECCIÓN	1	53	6	1	61
SECRETARIA GENERAL	4	12	6	7	29
DIRECCIONES TERRITORIALES	0	67	7	12	86
TOTAL	5	143	20	23	191

Fuente: DANE - Gestión del Talento Humano. 31 de diciembre 2024

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 ibídem, 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 de diciembre de 2024, se identificó un total de 141 vacantes, las cuales se encuentran en proceso de provisión transitoria mediante encargo y una vez agotados los derechos de carrera, se procederá con nombramientos provisionales.

A continuación, se relacionan las vacantes a proveer transitoriamente con corte al 31 de diciembre de 2024:

VACANTES PARA PROVISIÓN TRANSITORIA					
DEPENDENCIA	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
DIRECCIÓN	1	16	2	1	20
SUBDIRECCIÓN	1	66	2	3	72
SECRETARIA GENERAL	1	10	2	0	13

VACANTES PARA PROVISIÓN TRANSITORIA					
DEPENDENCIA	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
DIRECCIONES TERRITORIALES	0	32	0	4	36
TOTAL	3	124	6	8	141

Fuente: DANE - Gestión del Talento Humano. 31 de diciembre 2024

Es importante resaltar que 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".

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 2025.

Estimación de costos de personal

A continuación, se presenta el costo de la planta de personal del DANE para la vigencia 2025 teniendo en cuenta una proyección aplicando un incremento del **7%** sobre los sueldos de 2024 y tomando la planta vigente a 31 de diciembre de 2024. Estos valores pueden variar una vez se cuente con el decreto de salarios de 2025.

Tabla 6: Costo nómina proyectada 2025

COSTO NÓMINA PROYECTADO 2025						
NIVEL	PLANTA OCUPADA		PLANTA VACANTE		PLANTA TOTAL	
	No. Cargos	COSTO ANUAL	No. Cargos	COSTO ANUAL	TOTAL CARGOS	COSTO TOTAL ANUAL
DIRECTIVO	19	7.750.431.589			19	7.750.431.589
ASESOR	30	8.324.288.535	7	1.942.333.991	37	10.266.622.526

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

COSTO NÓMINA PROYECTADO 2025						
NIVEL	PLANTA OCUPADA		PLANTA VACANTE		PLANTA TOTAL	
	No. Cargos	COSTO ANUAL	No. Cargos	COSTO ANUAL	TOTAL CARGOS	COSTO TOTAL ANUAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	438	62.907.829.888	90	12.926.266.415	528	75.834.096.304
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	395	34.979.117.044	94	8.324.144.309	489	43.303.261.353
TECNICO	141	8.589.590.728	24	1.462.057.996	165	10.051.648.725
ASISTENCIAL	106	5.003.610.030	17	802.465.760	123	5.806.075.790
TOTALES	1129	127.554.867.815	232	25.457.268.472	1.361	153.012.136.287

Fuente: DANE - Gestión del Talento Humano. 31 de diciembre 2024.

3. Plan Institucional de Capacitación - PIC

Generalidades

Este plan atiende los lineamientos del Plan Nacional de Capacitación 2023 – 2030, el cual establece los lineamientos para la capacitación con educación no formal dirigida a los servidores públicos. El Plan de Capacitación – PIC 2025 del DANE, se desarrollará a partir de los seis (6) ejes temáticos descritos en el Plan Nacional, y su formulación esta soportada en las necesidades de capacitación identificadas en el diagnóstico, además de las orientaciones de Función Pública e incorpora las necesidades de capacitación identificadas en el diagnóstico descrito en la parte inicial del presente documento.

A continuación, se relacionan los ejes temáticos en los cuales se soporta el PIC 2025:

Ilustración 2. Ejes temáticos PNFC 2023-2030.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030

Objetivo general

Fortalecer los conocimientos, las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos del DANE, a través de procesos de capacitación, bajo los principios de integridad y legalidad, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Objetivos específicos

- Desarrollar las capacitaciones específicas que aborden los seis ejes del PNFC para fortalecer el perfil profesional y personal del servidor público.
- Realizar la Inducción y Reinducción a los servidores públicos 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 2025.
- Lograr que por lo menos el 60% de los servidores de la planta asistan a una actividad del Plan Institucional de Capacitación 2025.

Indicadores

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 personal

Plan Institucional de Capacitación - PIC 2025

A continuación, se relacionan las actividades a realizar en el PIC 2025 las cuales son producto de las necesidades identificadas en el Diagnóstico:

Tabla 6: Actividades Plan Institucional de Capacitación 2025

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025		
EJES TEMÁTICOS	TEMATICAS	NO. CAPACITACIONES
Paz total, memoria y derechos humanos	Construcción de indicadores	1
	Resolución / mitigación de conflictos	1
	Formación sindical: Derecho sindical y derecho laboral. Negociación colectiva	1
Territorio, vida y ambiente	Participación ciudadana	1
	Lenguaje claro y comprensible.	1

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025		
EJES TEMÁTICOS	TEMATICAS	NO. CAPACITACIONES
Mujeres, inclusión y diversidad	Liderazgo femenino.	1
	Prevención de la violencia de género	
	Planificación de proyectos con perspectiva de género	1
	Pensamiento crítico y estratégico	1
Transformación digital y cibercultura	Big Data y análisis de datos	1
	Desarrollo de competencias digitales (Office 365, entre otros)	1
	Gestión de Bases de datos (interoperabilidad, estandarización, seguridad, etc.)	1
	Programación en Python	1
	Programación en R	1
	Seguridad digital y de la información	1
	Analítica y visualización de datos haciendo uso de Power BI	1
	Excel	1
	Inteligencia Artificial y Machine Learning	1
	Ciberseguridad	1
Probidad, ética e identidad de lo público	Política de integridad, Transparencia y Ética Pública (Conflicto de intereses, inhabilidades e incompatibilidades) En inducción, contratistas y general	3
	Principios de la Función Pública	1
	Inducción y reinducción	7
	Contratación Estatal - supervisión	1
	Gestión de la Contratación Estatal en el DANE	1
	Auditoría Interna y formación de auditores	1
	Gestión documental	1
	Gestión de proyectos	1
	Tutela	1
	Construcción del repositorio capacitaciones DANE	1
	Capacitaciones evaluación de desempeño	4
	Proceso estadístico	1
	Norma técnica de la calidad del proceso estadístico NTC PE 1000:2020	1
Habilidades y competencias	Liderazgo en entornos digitales	1
	Liderazgo efectivo	1

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025		
EJES TEMÁTICOS	TEMATICAS	NO. CAPACITACIONES
	Plan Nacional de competencias laborales en el sector público	1
	Orientación al usuario y a los ciudadanos	1
	Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos	1
	Programa de fortalecimiento para coordinadores	1
	Bilingüismo	1

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

Cronograma de capacitaciones

Tabla 7. Cronograma de actividades PIC

ACTIVIDAD	RESPONSABLES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Consolidar la oferta de capacitaciones con: Las áreas técnicas y de soporte de la entidad. Los servidores de la entidad que puedan ser capacitadores en los temas priorizados. Las entidades públicas y privadas externas que puedan aportar a los temas priorizados.	GIT Desarrollo de personal Direcciones Territoriales Áreas técnicas y de apoyo del DANE Entidades públicas y privadas externas que puedan aportar a los temas priorizados.												
Gestionar la contratación para realizar capacitaciones de acuerdo con la disponibilidad presupuestal. *Hay actividades de capacitación que se realizan con aliados estratégicos pero que no requieren contratación	GIT Desarrollo de personal Área de Gestión contractual Entidad externa												

ACTIVIDAD	RESPONSABLES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Gestionar con aliados estratégicos la ejecución de las charlas, cursos y capacitaciones en los temas priorizados	GIT Desarrollo de personal Direcciones Territoriales Áreas técnicas y de soporte del DANE Entidades públicas y privadas externas que puedan aportar a los temas priorizados Entidad externa contratada												
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 Direcciones Territoriales												

Fuente: DANE - Gestión del Talento Humano. 31 de diciembre 2024

Articulación Interinstitucional

El DANE se articula con otras entidades y aliados estratégicos para el desarrollo de las capacitaciones como: Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP; Secretaría de Transparencia; Escuela Superior de Administración Pública -ESAP; MINTIC, Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA., Departamento Nacional de Planeación - DNP, Archivo General de la Nación – AGN, Cajas de compensación, entre otros.

Recursos

Los recursos financieros con los que se cuenta para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de acuerdo con la planeación institucional del DANE. Para el 2025 se tiene una proyección de una inversión de \$395.000.000 para el desarrollo del Plan de Capacitación.

Finalmente, como recursos tecnológicos se dispone de aplicaciones como Microsoft Teams o similares para el desarrollo de actividades de capacitación virtuales.

4. Plan de Bienestar Social e Incentivos

Generalidades

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del DANE se soporta en los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, el cual establece estrategias que permiten mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todos los servidores públicos para fomentar la productividad social y el buen servicio público. El Plan de Bienestar Social e Incentivos DANE 2025, se desarrollará mediante los cinco (5) ejes que refiere el Programa Nacional, así: 1. equilibrio psicosocial; 2. salud mental; 3. diversidad e inclusión; 4. transformación digital e identidad y 5. vocación por el servicio público.

Objetivo

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del DANE y sus familias, a través incentivos, espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar la motivación, la productividad y el crecimiento en el desarrollo personal y profesional de los mismos.

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 2025.
- Lograr que por lo menos el 60% de los servidores de la planta asistan a una actividad del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025.

Indicadores

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

Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025

A continuación, se presentan las actividades a realizar durante el 2025, las cuales se construyeron a partir de las necesidades de bienestar identificadas en el diagnóstico y en las orientaciones normativas Incentivo a los Bici Usuarios y de Función Pública, así:

Tabla 7. Actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025.

ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025		
Eje 1. Equilibrio psicosocial		
A. Factores psicosociales		
ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	NO. ACTIVIDADES
Actividad física	Entrenamientos funcionales por grupos focales	1
Eventos artísticos y culturales	Realización de actividad en el marco del cierre de gestión	1
Promover eventos de emprendimiento	Ferias de emprendimiento	2
Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad	Arte para adultos, mándalas, origami, decoración navideña, entre otros.	1
Bienestar espiritual	Día del conductor	1
Entono laboral saludable (articulación con SST)	Charlas de hábitos saludables	1
	Servicios complementarios en salud	1
	Talleres de alimentación saludable	1
Salario emocional	El disfrute del día libre remunerado por cumpleaños para servidores	1

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	NO. ACTIVIDADES
	Envió tarjeta de felicitación virtual por cumpleaños para servidores	1
	Reconocimiento por integridad	1
	Reconocimiento a los deportistas	1
	Reconocimiento por tiempo de servicio en la entidad	1
	Permiso remunerado para brigadistas	1
	Permiso remunerado por matrimonio	1
	Permiso remunerado para servidores que hacen parte del COPASST, Comité de Convivencia y SETE.	1
	Permiso remunerado por cada 5 años de servicios	1
	Verificar jornadas especiales en sedes durante el desarrollo de actividades importantes en la región	1
Espacios Deportivos	La administración seguirá gestionando espacios deportivos y revisará la viabilidad económica para hacerlo entre sedes.	1
B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar		
Horarios flexibles	Promoción del cumplimiento de las jornadas laborales y horarios flexibles.	1
Teletrabajo	Gestión del teletrabajo y revisión de la resolución por medio de la cual se adopta el teletrabajo en el DANE	1
Día de la familia	El disfrute de la jornada de integración familiar (un día de permiso remunerado por semestre)	1
Día de los niños DANE	Realización de actividad para los niños en octubre	1
Recreación	Vacaciones recreativas	1
Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral	Servicio de la Sala de Lactancia Materna DANE CAN	1
	Charlas lactancia materna	1
	Revisión salas de lactancia en Direcciones territoriales	1
Programa de biciusuarios	Gestión de biciusuarios y promoción del uso de la bicicleta a nivel nacional.	1
Manejo efectivo del tiempo	Charla	1
Desconexión laboral	Promoción del protocolo mediante los canales institucionales	1
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.	1
Convenios educativos para familiares de funcionarios	La administración seguirá gestionando convenios con entidades educativas de educación formal, en los cuales se	1

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	NO. ACTIVIDADES
	integre a los familiares de los funcionarios (Cónyuge e hijos)	
C. Calidad de Vida Laboral		
Celebraciones especiales	Celebración día del Servidor Público (27 de junio) - Reinducción	1
	Cumpleaños DANE (octubre)	1
	Cierre de gestión (diciembre)	1
	Novena navideña (diciembre)	1
Reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión	Tarjeta de felicitación virtual de profesiones (permanente)	1
	Celebración día de la secretaria. (26 de abril)	1
Programa de fortalecimiento del Clima laboral	A partir de los resultados de la Encuesta de Desempeño Institucional 2024 identificar aquellas dimensiones que requieren mayor atención, para desarrollar o enfocar las diferentes actividades de bienestar presenciales y/o virtuales, para el mejoramiento de los resultados de la medición. Diagnóstico, intervención, seguimiento y evaluación	1
Programa de desvinculación asistida (Ruta crítica)	Diagnóstico, Intervención, Seguimiento y evaluación, Articulación de alianzas.	1
Programa de Incentivos	Selección de mejores equipos de trabajo	1
	Selección de mejores servidores público- DANE	1
	Medio día laboral libre para bici usuarios	1
	Auxilios educativos	1
	Compensación de tiempo (para Semana Santa, semana de receso para servidores con hijos menores de edad y festividades navideñas y fin de año).	1
	Estímulos de acuerdo con las definiciones estratégicas para fomentar la consecución de metas institucionales	1
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

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	NO. ACTIVIDADES
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
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
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
Gestión con Cajas de compensación familiar	La administración enviará a las cajas de compensación un oficio solicitando descuento para los servidores del DANE en su portafolio de servicios. Lo anterior, en coordinación con las direcciones territoriales. Aplicar encuesta para medir satisfacción del personal con la CCF	2
Eje 2. Salud mental		
A. Higiene mental o psicológica		
Salud Integral (articulación con SST)	Promoción de hábitos de vida saludables	1
	Implementación de una estrategia integral de acompañamiento psicosocial para el mejoramiento de la salud mental.	1
	Promoción del autocuidado	1
	Promover ejercicios de mindfulness o atención plena	1
B. Prevención de nuevos riesgos a la salud		
Bienestar y calidad de vida	Campañas orientadas a prevenir el sedentarismo	1
	Realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión	3
	Prevención del consumo de alcohol, tabaco, vapeadores y sustancias psicoactivas, (En coordinación con SST)	
	Charlas mensuales sobre integración y Trabajo en equipo	11
Reunión con los servidores de las diferentes territoriales y áreas	La administración realizará al menos una reunión al año, con los funcionarios 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	1

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	NO. ACTIVIDADES
	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.	
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
	Conmemoración del día de la mujer	1
	Charlas para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores	1
	Promoción sobre diversidad de género, etnia, cultura, condición de discapacidad, juventud, entre otros.	1
B. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder		
Prevención del acoso laboral y sexual en el trabajo	Taller 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
	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
Eje 4. Transformación Digital		
A. Creación de cultura digital para el bienestar		
Cultura digital	Fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad	1
	Promover el uso de aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras),	1
B. Analítica de datos para el bienestar		
Apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos	Capacitación en Big data (PIC 2025)	1
C. Creación de ecosistemas digitales		
Promoción e implementación de ecosistemas digitales	Promover la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores,	1

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	NO. ACTIVIDADES
	como: herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información (PIC 2025)	
Eje 5. 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
Encuestas de bienestar	La administración realizará encuestas para priorizar actividades de bienestar para todos los servidores de la entidad.	2

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

Cronograma de actividades

Tabla 8. 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 Cajas de Compensación Familiar ARL, EPS, entidades públicas y privadas externas. FEDANE												
Gestionar la contratación para realizar las actividades de bienestar de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.	GIT Desarrollo de personal Área de Gestión contractual												
*Hay actividades de bienestar que se	Entidad externa												

ACTIVIDAD	RESPONSABLES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
realizan con aliados estratégicos pero que no requieren contratación													
Gestionar con aliados estratégicos la ejecución de las actividades de bienestar.	GIT Desarrollo de personal												
	GIT Seguridad y Salud en el Trabajo												
	Direcciones Territoriales												
	Cajas de Compensación												
	Familiar												
	ARL, EPS, entidades públicas y privadas externas.												
	FEDANE												
Realizar el seguimiento al desarrollo de las actividades planeadas.	GIT Desarrollo de personal												
	Direcciones Territoriales												
	FEDANE												
Realizar el seguimiento a la ejecución del PIC	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 – DAFFP; Cajas de compensación, EPS, ARL, entre otros.

Recursos asociados

Los recursos asociados a la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de acuerdo con la planeación institucional del DANE. Para el 2025 se tiene una proyección de una inversión de \$500.000.000 para el desarrollo del Plan de Bienestar.

5. Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo. DANE-FONDANE para la vigencia 2025

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, así mismo se tiene en cuenta lo contenido en la norma ISO 45001:2018. Su ejecución está articulada con el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.

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.

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: comprende las actividades y recursos necesarios para disminuir la vulnerabilidad ante las amenazas de origen natural, tecnológico, humano, etc. a las cuales se vean expuestos tanto los colaboradores de la entidad como las instalaciones físicas de esta, los materiales y/o enseres.

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 SGSST: 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.

Objetivo

Establecer 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.

Indicador

Eficacia del Plan Anual de Trabajo:

$$\frac{\text{Cantidad de actividades programadas}}{\text{Cantidad de actividades ejecutadas}} \times 100$$

Recursos asociados

Los recursos asociados a la implementación del Plan de SST estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de acuerdo con la planeación institucional del DANE. Para el 2025 se tiene una proyección de una inversión de \$267.500.000 para el desarrollo del Plan de SST.

En cuanto al talento humano que apoya las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualmente se cuenta con los siguientes perfiles acorde con la planta de personal:

Tabla 9. Personal 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 Especializado	2028	12	1	100%
Profesional Especializado Coordinadora GIT Seguridad y Salud en el Trabajo	2028	12	1	100%

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.

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.

Tabla 10. 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	Diciembre 2025	Diciembre 2025
	Revisar la Política y los Objetivos de Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo -SST.	Acta de reunión Acto administrativo (cuando aplique)	Enero 2025	Diciembre 2025
	Hacer seguimiento a la ejecución del presupuesto asignado.	Cuentas de cobro / Reporte de pagos	Enero 2025	Diciembre 2025
	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 2025	Diciembre 2025
	Evaluar los indicadores del SG-SST según su periodicidad.	Reporte de indicadores en aplicativo institucional	Enero 2025	Diciembre 2025
	Identificar y evaluar cambios organizacionales de impacto para la Entidad.	Registro del formato "Gestión del cambio" (cuando aplique)	Enero 2025	Diciembre 2025

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 2025	Diciembre 2025
	Implementar las acciones preventivas y de mejora derivadas de auditorías o por autocontrol (según aplique)	Planes de mejoramiento y evidencias de cumplimiento	Enero 2025	Diciembre 2025
	Gestionar la revisión por la Alta Dirección.	Oficio de solicitud de revisión por la Alta Dirección Acta de revisión por la Alta Dirección	Junio 2025	Diciembre 2025
	Realizar rendición de cuentas del SG SST	Correo electrónico, infografía, Intranet, según aplique	Febrero 2025	Diciembre 2025
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.	Información documentada de la revisión. En caso de que aplique la actualización.	Enero 2025	Diciembre 2025
	Realizar seguimiento a los controles de los riesgos identificados en las matrices de peligros de la entidad.	Socializar la matriz de peligros Lista de asistencia, grabación de la sesión	Enero 2025	Noviembre 2025
	Reportar e investigar incidentes, accidentes y enfermedades laborales cuando ocurran.	Reporte de AT y EL (FURAT-FUREL) Investigación de AT o EL	Enero 2025	Diciembre 2025
	Realizar el seguimiento a los casos de enfermedad laboral, cuando aplique.	FUREL Correos electrónicos Actas de reunión / Ayuda de memoria Material, cuando aplique	Enero 2025	Diciembre 2025
	Gestionar la conformación, capacitación y dotación de las Brigadas de Emergencia.	Evidencias de la convocatoria Registro de asistencia Grabaciones y material audiovisual (cuando aplique)	Mayo 2025	Diciembre 2025

PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

EJES	Actividad	Producto	Fecha de inicio	Fecha de terminación
Medicina Preventiva y del Trabajo	Coordinar el desarrollo del simulacro anual.	Convocatorias Registro de asistencia, Informe, grabaciones y material audiovisual (cuando aplique)	Mayo 2025	Noviembre 2025
	Socializar los planes de emergencia de las sedes de la entidad a nivel nacional.	Piezas gráficas Correos electrónicos Registro de asistencia (cuando aplique)	Marzo 2025	Noviembre 2025
Medicina Preventiva y del Trabajo	Coordinar el desarrollo de las actividades orientadas a la prevención del riesgo psicosocial.	Registro de asistencia Evidencias fotográficas, grabaciones, material audiovisual e infografías	Enero 2025	Diciembre 2025
	Coordinar el desarrollo de las actividades orientadas a la prevención del riesgo biomecánico.	Convocatorias Registro de asistencia Grabaciones y material audiovisual	Febrero 2025	Noviembre 2025
	Coordinar el desarrollo de las actividades orientadas a la prevención del riesgo cardiovascular.	Convocatorias Registro de asistencia Grabaciones y material audiovisual	Febrero 2025	Noviembre 2025
	Coordinar el desarrollo de las actividades orientadas a la prevención del riesgo visual.	Convocatorias Registro de asistencia Grabaciones y material audiovisual	Febrero 2025	Noviembre 2025
	Realizar inspecciones de ergonomía.	Formato de inspección de puesto de trabajo Grabación de la inspección cuando aplique	Enero 2025	Diciembre 2025
	Coordinar el desarrollo de las jornadas de salud.	Registro de asistencia	Febrero 2025	Noviembre 2025
Higiene y Seguridad Industrial	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 2025	Diciembre 2025

EJES	Actividad	Producto	Fecha de inicio	Fecha de terminación
Seguimiento y Acompañamiento a Comités	Realizar inspecciones periódicas y de seguridad.	Informes de inspección Registro de inspección	Enero 2025	Diciembre 2025
	Realizar mediciones ambientales a los riesgos prioritarios identificados (cuando se requiera)	Informes de mediciones ambientales	Febrero 2025	Diciembre 2025
Sensibilización, capacitación y fortalecimiento al SGSST	Hacer seguimiento a la conformación, funcionamiento y capacitación de los Comités de Convivencia Laboral – CCL.	Acta de conformación Acuerdos de confidencialidad Actas de reunión Informes de gestión Evidencias y registro de asistencias a capacitación.	Enero 2025	Diciembre 2025
	Hacer seguimiento a la conformación, funcionamiento y capacitación de los Comités Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.	Acta de conformación Actas de reunión Informes de gestión Evidencias y registro de asistencias a capacitación.	Enero 2025	Diciembre 2025
Sensibilización, capacitación y fortalecimiento al SGSST	Coordinar el proceso de inducción y/o reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer el respectivo seguimiento.	Registro de asistencia Evidencia de la evaluación del SGSST en la Web del DANE Grabaciones y material audiovisual (cuando aplique)	Enero 2025	Diciembre 2025
	Coordinar la capacitación y formación a la Brigada de Emergencias.	Evidencias de la convocatoria Registro de asistencia Grabaciones y material audiovisual (cuando aplique)	Mayo 2025	Noviembre 2025
	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 2025	Noviembre 2025
	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 2025	Noviembre 2025

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

EJES	Actividad	Producto	Fecha de inicio	Fecha de terminación
	Coordinar la capacitación en trabajo seguro e identificación de peligros y control de riesgos.	Convocatoria Registro de asistencia Grabaciones y material audiovisual (cuando aplique)	Febrero 2025	Noviembre 2025
	Coordinar las actividades relacionadas con el desarrollo de la semana de la salud.	Programación Invitación Registro de asistencia Grabaciones y material audiovisual (cuando aplique)	Agosto 2025	Noviembre 2025
	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 2025	Diciembre 2025

** El responsable de liderar y ejecutar las actividades del plan anual de trabajo para la vigencia 2025 será el GIT de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. 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. 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, base de pre pensionados, registro de bici usuarios, registro de llegada al trabajo en bicicleta, registro de uso de incentivo, base de aliados estratégicos con información de contacto, 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.

5. 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:	27 de enero de 2025