

**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA
- DANE**

**Diagnóstico para la formulación de los Planes Institucionales de
Gestión Humana
2021**

Plan Anual de Vacantes, Plan Previsión de Recursos Humanos, Plan
Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos y
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

**Secretaría General
Área de Gestión Humana**

Enero de 2021



Tabla de Contenido

1	INTRODUCCIÓN.....	2
2	DIAGNÓSTICO 2020.....	3
2.1	Necesidades de capacitación	3
2.2	Necesidades de bienestar social e incentivos.....	9
2.2.1	Medición del clima laboral del DANE.....	13

Tablas

Tabla 1.	Nivel de satisfacción y participación de las actividades realizadas en el marco del Plan Institucional de Capacitación 2020.....	3
Tabla 2.	Nivel de satisfacción, participación y cobertura de las actividades realizadas en el marco del Plan Institucional de Bienestar e incentivos 2020.....	10
Tabla 3.	Principales resultados de la Encuesta de Desempeño institucional – EDI, asociados a la variable de “orientación organizacional”.....	14
Tabla 4.	Principales resultados de la Encuesta de Desempeño institucional – EDI, asociados a la variable de “la administración del talento humano”.....	16
Tabla 5.	Principales resultados de la Encuesta de Desempeño institucional – EDI, asociados a la variable “estilo de dirección”.....	17
Tabla 6.	Principales resultados de la Encuesta de Desempeño institucional – EDI, asociados a la variable “comunicación e integración”.....	18
Tabla 7.	Principales resultados de la Encuesta de Desempeño institucional – EDI, asociados a la variable “trabajo en grupo”.....	19
Tabla 8.	Principales resultados de la Encuesta de Desempeño institucional – EDI, asociados a la variable de “capacidad profesional”.....	20
Tabla 9.	Principales resultados de la Encuesta de Desempeño institucional – EDI, asociados a la variable “medio ambiente”.....	21
Tabla 10.	Nivel de satisfacción y participación de las actividades realizadas en el marco del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) – 2020.....	22

1 INTRODUCCIÓN

El diagnóstico para la formulación de los Planes Institucionales de Gestión Humana 2021 constituye el insumo más relevante para la identificación de las necesidades de los servidores del DANE que soportan la formulación del Plan Anual de Vacantes, Plan Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para realizar este diagnóstico, el GIT Área de Gestión Humana desde el mes de octubre de 2020 inició el proceso de recolección de insumos a través de diferentes instrumentos, para conocer las necesidades de los servidores, en articulación con las diferentes dependencias a través de los jefes, coordinadores y la Comisión de Personal.

Adicionalmente, se contó con el apoyo de DIMPE para la medición del clima laboral, a través de la encuesta de Desempeño Institucional EDI, la cual incorporó nuevos módulos orientados a obtener información relacionada con las variables que componen el clima laboral.

Este documento es el anexo e integra el documento de Planes Institucionales de Gestión Humana 2021 y contiene los resultados más relevantes de la Encuesta de Desarrollo de Personal EDP 2020, además de los resultados preliminares de la EDI, como uno de los insumos más relevantes para la construcción de los Planes Institucionales de Gestión Humana 2021 para el DANE. Su estructuración se soporta en los lineamientos establecidos por Función Pública en las guías actualizadas de bienestar y capacitación, y en el autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano del MIPG, además de los elementos definidos en el Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión - FURAG, entre otros.

2 DIAGNÓSTICO 2020

2.1 Necesidades de capacitación

A partir de los resultados de la EDP 2020, se evidenció la necesidad de fortalecer la difusión y promoción de las actividades de capacitación institucional programadas, en aras de incentivar la participación de los servidores. Esto teniendo en cuenta que, el 17% de los servidores reportaron que la difusión del Plan Institucional de Capacitación 2020 fue deficiente y, además, se evidenciaron altos niveles de no participación en algunas de las actividades desarrolladas, como Bilingüismo, Certificación de Competencias Laborales, entre otras.

Asimismo, se identificaron altos niveles de satisfacción reportados por los servidores que participaron en capacitaciones temáticas y técnicas, así como en la reinducción. Esto, según las encuestas de satisfacción, se explicó con la amplia cobertura de las actividades realizadas por el uso de los medios virtuales disponibles en la entidad, lo que se convierte en una de las estrategias a implementar en el Plan Institucional de Capacitación de 2021. (Ver tabla 1)

Tabla 1. Nivel de satisfacción y participación de las actividades realizadas en el marco del Plan Institucional de Capacitación 2020.

	% Servidores que participaron en las actividades realizadas y que reportaron una satisfacción entre 4 y 5 en la actividad	Porcentaje de servidores que reportaron no participar en las actividades realizadas
Bilingüismo	58%	59%
Certificación de competencias	71%	51%
Entrenamiento en puesto de trabajo	62%	-- ¹
Capacitación (técnica, temática, etc.)	80%	23%
Reinducción	89%	4%

Fuente: DANE. Resultados de la Encuesta de Desarrollo de Personal 2020.

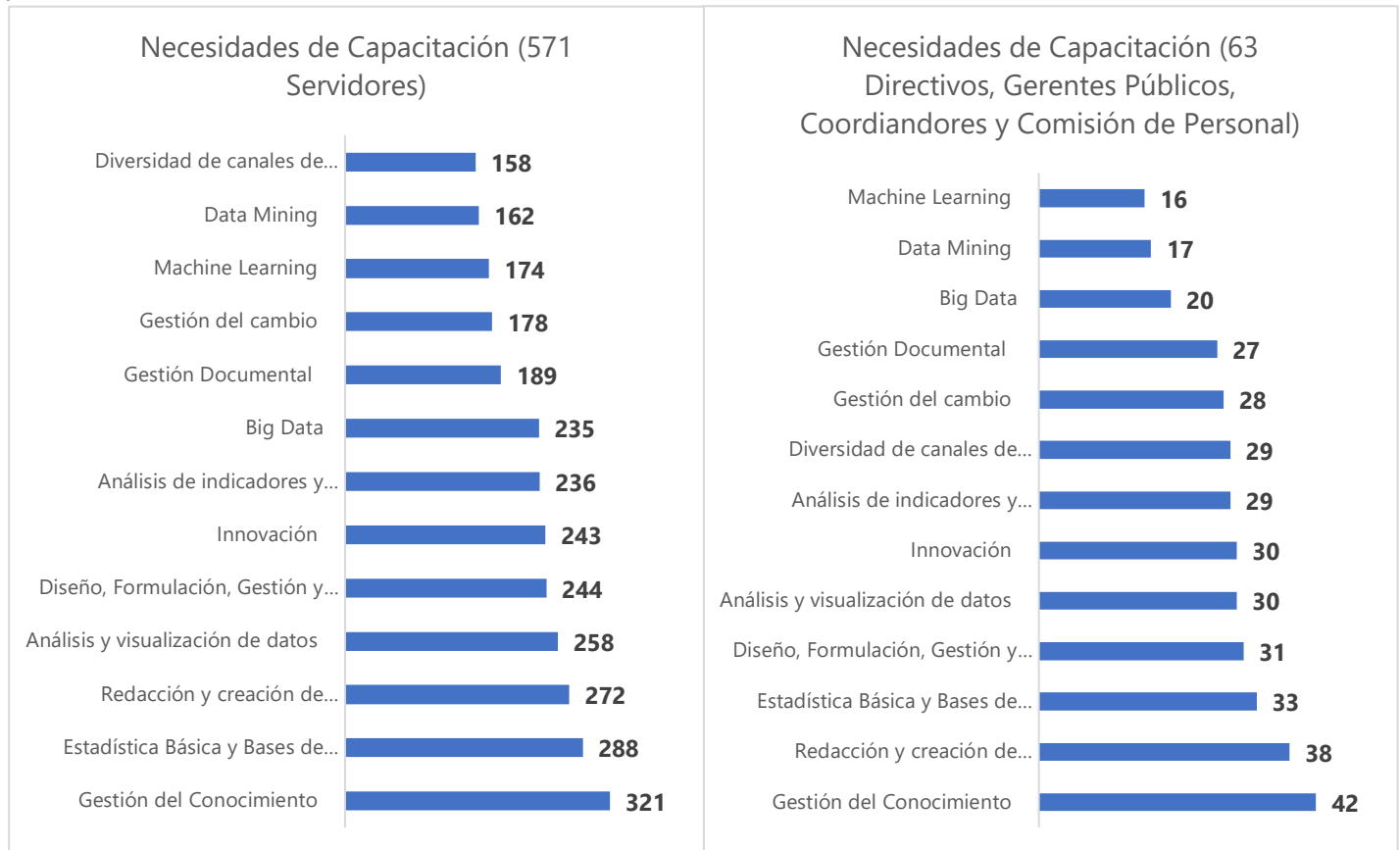
De otra parte, con el fin de identificar y priorizar las necesidades de capacitación en la entidad, se contrastaron los requerimientos reportados por los servidores en la EDP 2020 y por las

¹ Nota: no se realiza el cálculo de no participación, puesto que el entrenamiento en puesto de trabajo no era obligatorio para todos los servidores en el 2020. Esta línea del PIC está orientado a los servidores que ingresaron a la entidad en el 2020 y para aquellos que fueron trasladados o que se les asignó un encargo.

directivas, gerentes públicos, coordinadores y la Comisión de Personal. Esto, teniendo en cuenta los lineamientos, los ejes y los temas de capacitación definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

Como resultado de lo anterior, se obtuvo:

Figura 1. Comparación de las necesidades de capacitación reportadas por los servidores, directivos, gerentes públicos, coordinadores y comisión del personal del DANE, para el Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación.



Fuente: DANE. Resultados de la Encuesta de Desarrollo de Personal 2020 y Formato de identificación de necesidades de bienestar y capacitación.

Como se evidencia en la figura 1, los servidores, directivos, gerentes públicos, coordinadores y comisión del personal, coinciden en priorizar los siguientes temas de capacitación, asociados al Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación:

- Gestión de conocimiento
- Estadística básica y bases de datos
- Redacción y creación de documentos técnicos

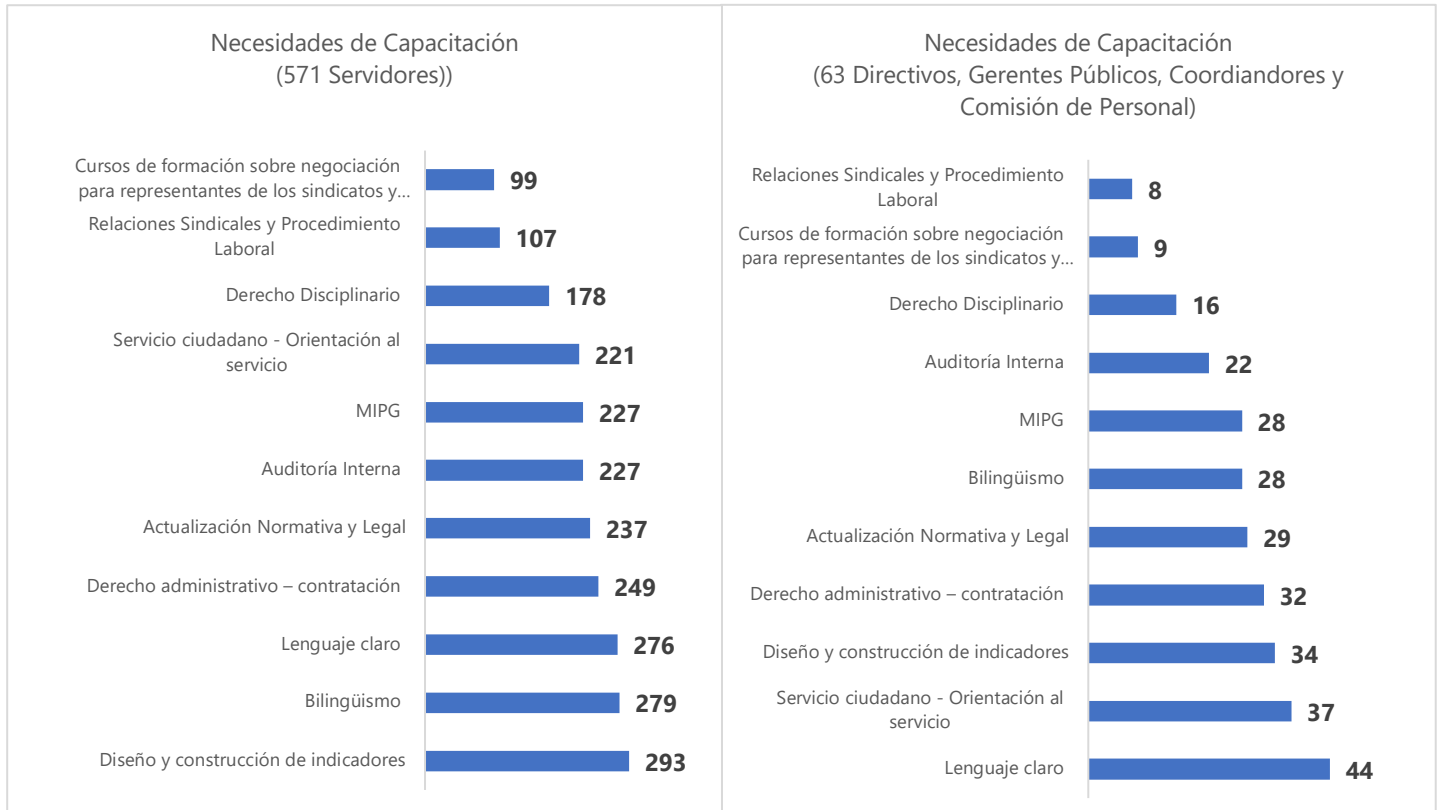
- Análisis y visualización de datos
- Diseño, formulación, gestión y evaluación de proyectos
- Innovación
- Análisis de indicadores y estadísticas territoriales

Para los demás temas propuestos, si bien hay solicitudes registradas por parte de los servidores del DANE, se observa una menor frecuencia. No obstante, cabe resaltar que, en el caso de temas como Big Data el 41% de los servidores que participaron en la EDP 2020, reportan el tema como prioritario, frente al 32% registrado por los directivos, gerentes públicos, coordinadores y comisión del personal que respondieron el formato.

De otra parte, dentro de las solicitudes adicionales reportadas por los servidores, se encuentra de manera reiterada, la necesidad de capacitación sobre herramientas especializadas para el procesamiento y análisis de datos y paquetes estadísticos.

Así mismo, es importante resaltar que, dentro de la temática de gestión del conocimiento, se contempla la capacitación sobre los medios y formas para garantizar una adecuada transmisión del conocimiento adquirido por parte de los servidores, ya sea por su experiencia, saberes y/o participación en comisiones a nivel nacional o internacional, lo cual guarda concordancia con el acuerdo No. 8 suscrito con las organizaciones sindicales 2020-2021.

Figura 2. Comparación de las necesidades de capacitación reportadas por los servidores, directivos, gerentes públicos, coordinadores y comisión del personal del DANE, para el Eje 2. Creación de valor de lo público.



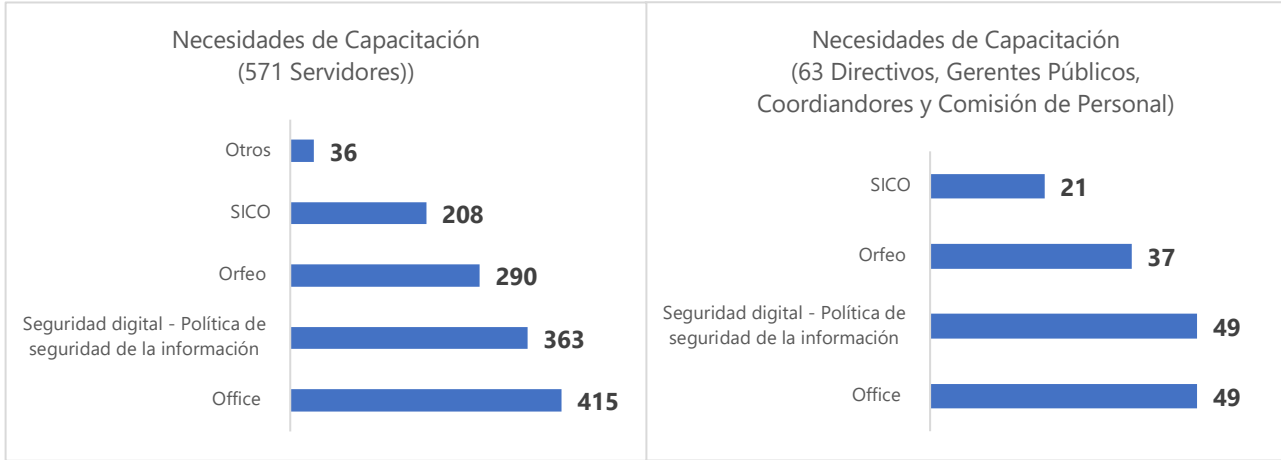
Fuente: DANE. Resultados de la Encuesta de Desarrollo de Personal 2020 y Formato de identificación de necesidades de bienestar y capacitación.

En la figura 2, se observa que en la priorización de temas de capacitación asociados al Eje 2. Creación de valor de lo público hay coincidencias y algunas diferencias, entre lo reportado por los servidores y los directivos, gerentes públicos, coordinadores y comisión del personal.

Dentro de las coincidencias se encuentran:

- Lenguaje claro
- Diseño y construcción de indicadores
- Derecho administrativo y contratación
- Actualización normativa y legal
- Servicio ciudadano – orientación al servicio
- MIPG
- Bilingüismo

Figura 3. Comparación de las necesidades de capacitación reportadas por los servidores, directivos, gerentes públicos, coordinadores y comisión del personal del DANE, para el Eje 3. Transformación digital.



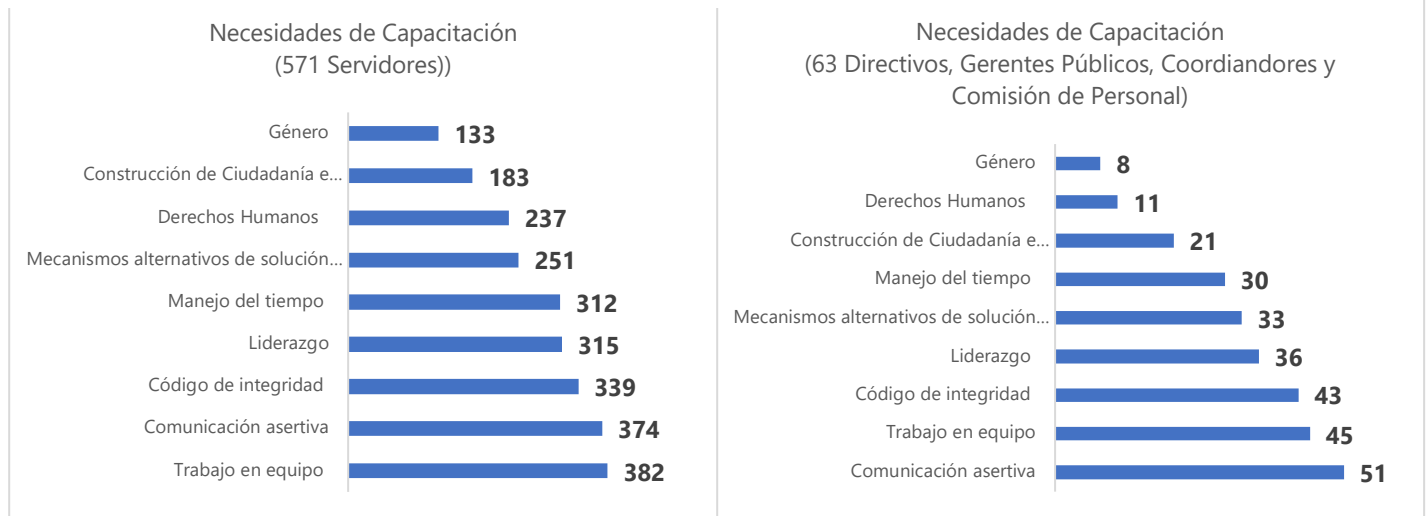
Fuente: DANE. Resultados de la Encuesta de Desarrollo de Personal 2020 y Formato de identificación de necesidades de bienestar y capacitación.

Con relación al Eje 3. Transformación digital, se evidencia que todos los temas de capacitación propuestos son priorizados por los servidores del DANE. Sin embargo, en la categoría de Office, se reporta de manera unánime, la necesidad de contar con capacitaciones en Excel básico, intermedio y avanzado como un tema fundamental para el apoyo a la gestión y al funcionamiento de las áreas de la entidad.

Asimismo, alineado con el requerimiento priorizado del tema “derecho administrativo y contratación” (Eje 2), los servidores reportaron la necesidad de contar con capacitaciones sobre los sistemas de Colombia Compra Eficiente (SECOP I y SECOP II).

Igualmente, los servidores del DANE manifestaron la necesidad de capacitación en los lineamientos de “teletrabajo” y “trabajo en casa” que se generen, así como en las diferentes herramientas digitales que faciliten dichas modalidades de trabajo, a la luz de la nueva normalidad que se está viviendo debido a la pandemia generada por el COVID-19.

Figura 4. Comparación de las necesidades de capacitación reportadas por los servidores, directivos, gerentes públicos, coordinadores y comisión del personal del DANE, para el Eje 4. Probidad y ética de lo público.



Fuente: DANE. Resultados de la Encuesta de Desarrollo de Personal 2020 y Formato de identificación de necesidades de bienestar y capacitación.

En la figura 4, se observa que en la priorización de temas de capacitación asociadas al Eje 4. Probidad y ética de lo público, hay coincidencias entre lo reportado por los servidores. Los temas con mayor solicitud son:

- Trabajo en equipo
- Comunicación asertiva
- Código de integridad
- Liderazgo
- Mecanismos alternativos de solución de conflictos
- Manejo del tiempo

Por otro lado, dentro de las solicitudes adicionales reportadas por los servidores, se encuentra de manera reiterada, la necesidad de llevar a cabo un proceso de capacitación interna donde se fortalezca el conocimiento de las funcionalidades de cada área de soporte, operativa y técnica, lo que contribuye a los objetivos del PEI 2019 – 2022.

En concordancia con lo anterior y con la priorización de temas de capacitación, es importante resaltar que, los directivos, gerentes públicos, coordinadores y comisión de personal reportan que los temas priorizados en los 4 ejes están relacionados de manera estrecha y transversal con los objetivos del PEI 2019-2022 del DANE.

Asimismo, siguiendo los lineamientos del Plan Nacional de Capacitación 2020-2030, es necesario incluir temas prioritarios para el nivel directivo, relacionados con habilidades gerenciales, políticas públicas y gestión de recursos. Esto también contribuye al cumplimiento de los criterios definidos en el MIPG, lo cual hace parte de las metas institucionales.

Con base en los resultados expuestos, se concluye que se requiere diseñar e implementar un programa integral de capacitación masiva, utilizando medios virtuales, donde se articule:

- Capacitación de las áreas técnicas, operativas y de soporte, sobre sus procesos internos y lineamientos institucionales.
- Talleres y capacitaciones en los temas priorizados, que puedan ser dictados por los servidores con el conocimiento y experiencia.
- Capacitaciones con externos en los temas priorizados de alta especificidad, y en los demás que se requieran, como soporte de los planes de desarrollo de personal.

Lo anterior, se debe articular con:

- Acciones de promoción y difusión, en aras de garantizar la participación de los servidores.
- Un cronograma integrado, que esté disponible para todos los servidores de la entidad.

2.2 Necesidades de bienestar social e incentivos

Las actividades de bienestar e incentivos desarrolladas en el DANE están alineadas con el PEI 2019-2022, teniendo en cuenta que buscan fortalecer el clima laboral y contribuir al bienestar y motivación de los servidores. No obstante, con base en los resultados obtenidos en la EDP 2020, se evidencia que el 50% de los servidores manifestaron no conocer la Resolución 1580 de 2019 de incentivos del DANE, y el 30% manifestó que la difusión del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos fue deficiente.

Asimismo, se presentaron reportes de servidores del nivel territorial que afirman no contar con algunas actividades de bienestar e incentivos en la sede. Esto se evidencia principalmente en las actividades realizadas sobre "*seguridad social integral*", teniendo en cuenta que las planteadas tuvieron mayor cobertura para los servidores ubicados funcionalmente en la ciudad de Bogotá. No obstante, debido a la pandemia, a partir del mes de marzo de 2020, las

actividades de Gestión Humana se realizaron a nivel nacional, de manera virtual para todos los servidores del DANE.

De otra parte, durante el 2020 se presentaron niveles bajos de participación de los servidores en varias de las actividades desarrolladas, debido a la coyuntura y el aislamiento obligatorio ocasionado por la pandemia producida por el COVID 19, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los procesos de difusión y promoción de las actividades planeadas.

En cuanto a la satisfacción de los servidores sobre las actividades desarrolladas, se observa que los incentivos implementados presentan los niveles más altos. En contraparte, las actividades desarrolladas en los programas de "recreación y deporte" y "seguridad social integral", presentan los niveles de satisfacción más bajos. (Ver tabla 2).

Tabla 2. Nivel de satisfacción, participación y cobertura de las actividades realizadas en el marco del Plan Institucional de Bienestar e incentivos 2020.

		% Servidores que participaron en la actividad y que reportaron una satisfacción entre 4 y 5	% Servidores que reportaron no participar en la actividad	% Servidores que reportaron no contar con la opción en la sede
Seguridad Social Integral	Asesorías virtuales de la caja de compensación	74%	11%	33%
	Asesorías del Fondo Nacional del Ahorro	63%	9%	44%
	Ferías de vivienda	61%	13%	47%
	Ferías de educación	60%	15%	46%
	Programa Servimos	54%	18%	53%
Recreación y Deportes	Día de la familia	75%	24%	8%
	Cumpleaños del DANE	70%	23%	7%
	Tarjetas de felicitaciones	69%	35%	14%
	Día del Servidor Público	65%	28%	9%
	Día de los niños	62%	50%	13%
	Día de la secretaria	52%	53%	16%

DIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACIÓN DE LOS PLANES INSTITUCIONALES DE GESTIÓN HUMANA 2021

		% Servidores que participaron en la actividad y que reportaron una satisfacción entre 4 y 5	% Servidores que reportaron no participar en la actividad	% Servidores que reportaron no contar con la opción en la sede
	Día del conductor	51%	57%	17%
	Clases de yoga	78%	49%	9%
	Clases de rumba	78%	44%	8%
	Gimnasio	69%	40%	22%
	Promoción de actividades deportivas	58%	44%	14%
	Artístico y cultural	56%	46%	17%
Calidad de Vida Laboral	Habilidades blandas	70%	46%	0%
	Pre-Pensionados ²	44%	41%	0%
Incentivos	Día libre por cumpleaños	96%	23%	1%
	Compensación de tiempo para festividades de fin de año	93%	27%	2%
	Horario flexible	93%	35%	2%
	Permiso académico (estudio)	88%	73%	3%
	Compensación de tiempo para Semana Santa	88%	19%	1%
	Teletrabajo	88%	31%	2%
	Sala de lactancia	88%	-- ³	16%
	Permiso de Docencia	84%	78%	4%
	Bici – Usuario	78%	60%	17%

² Nota: para el cálculo de estos datos se tomó como referencia lo reportado por los servidores en edad pre-pensional que respondieron la EDP 2020 (95 servidores)

³ Nota: no se realiza el cálculo de no participación, puesto que este incentivo está orientado a las servidoras, madres lactantes y no para todos los servidores de la Entidad.

	% Servidores que participaron en la actividad y que reportaron una satisfacción entre 4 y 5	% Servidores que reportaron no participar en la actividad	% Servidores que reportaron no contar con la opción en la sede
Traslados	73%	68%	4%
Auxilios educativos	65%	72%	5%
Encargos	62%	47%	3%

Fuente: Encuesta de desarrollo de personal (EDP)

Es importante resaltar que, los servidores que participaron en la EDP manifestaron que les gustaría mantener las actividades de bienestar e incentivos para la vigencia de 2021, a excepción de la semana cultural, la cual no obtuvo votación alguna.

Por su parte, de manera general, los directivos, gerentes públicos, coordinadores y Comisión del Personal reportan que las actividades de bienestar e incentivos son pertinentes para sus equipos de trabajo.

A partir de los resultados expuestos, se concluye que se requiere mantener los programas de bienestar e incentivos, así como fortalecer los siguientes aspectos:

- Difusión y promoción de la Resolución 1580 de 2019 de incentivos.
- Promoción y fomento de la participación por parte de los servidores en las actividades de bienestar e incentivos.
- Articulación con los aliados para mejorar la calidad de los eventos realizados (asesorías virtuales de caja de compensación y FNA, ferias de vivienda y educación, pre-pensionados, entre otros).
- Fortalecimiento de los registros de participación y satisfacción de las actividades realizadas, para el seguimiento y consolidación de evidencias.
- Articulación de las actividades de capacitación en habilidades blandas con el Plan Institucional de Capacitación – PIC y el Plan de Seguridad de Salud en el Trabajo – SGSST, así como la medición de su impacto en relación con el clima laboral.
- Gestionar la cohesión con las Direcciones Territoriales, en aras de identificar y definir un programa de bienestar e incentivos especializados que se ajuste a las condiciones de cada territorio (convenios con universidades a nivel territorial, acceso a actividades de culturales, recreación y deporte, entre otros).

2.2.1 Medición del clima laboral del DANE

Según el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el clima laboral "se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad"⁴.

Con base en lo anterior, en el 2020 se realizó la medición del clima laboral en el DANE a través de la Encuesta de Desempeño Institucional – EDI, la cual incorporó dos módulos de preguntas orientados a la medición de las variables de intervención definidas por Función Pública. En este sentido y siguiendo los lineamientos nacionales, para la medición del clima laboral del DANE, se tuvieron en cuenta las siguientes variables:

- **Orientación organizacional**

Según Función Pública, la orientación organizacional se refiere a la claridad de los servidores públicos sobre la misión, objetivos, estrategias, valores y políticas de la entidad, así como a la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

De acuerdo con los resultados obtenidos, en relación con la medición de esta variable de intervención, se evidencia que el 98% de los servidores del DANE reportan comprender la misión y los objetivos de la entidad y el 97% manifestó comprender cómo su trabajo contribuye al cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales.

Asimismo, se evidencia que el 87% de los servidores del DANE reportan estar totalmente de acuerdo o de acuerdo en que la entidad hizo difusión sobre la visión, misión y objetivos estratégicos de la entidad; mientras que, el 3% de los servidores reportaron estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación.

De otra parte, el 66% de los servidores del DANE reportaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación que el jefe/a inmediato transmitió y generó entusiasmo sobre la

⁴ Función Pública. Sistema de Estímulos. Disponible en Internet: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-como-medir-el-clima-laboral-en-mi-entidad-/28585938#:~:text=El%20Clima%20Laboral%20seg%C3%BAan%20el,al%20interior%20de%20la%20entidad%22.

visión y misión de la entidad, y el 63% de los servidores registran tener confianza en las decisiones que toman las y los directivos de la entidad. (Ver tabla 3)

Tabla 3. Principales resultados de la Encuesta de Desempeño institucional – EDI, asociados a la variable de “orientación organizacional”.

Afirmación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
Comprendo claramente la misión y los objetivos de mi entidad	--	--	2%	30%	68%	--
Comprendo claramente cómo mi trabajo contribuye a la misión y los objetivos de mi entidad	--	--	2%	26%	71%	--
Durante los últimos doce meses su entidad hizo difusión de su visión, misión y objetivos estratégicos	1%	2%	8%	52%	35%	2%
Su jefe/a inmediato transmitió y generó entusiasmo sobre la visión y misión de la entidad	2%	6%	23%	38%	28%	3%
Las y los directivos de la entidad tienen una visión clara sobre el futuro de la entidad	2%	3%	10%	47%	34%	3%
Tengo confianza en las decisiones que toman las y los directivos de la entidad	5%	4%	24%	43%	20%	5%
Las actividades que realiza en su trabajo correspondieron con las funciones de mi cargo	1%	5%	6%	41%	47%	--
Me sentí conforme con la carga laboral asignada	7%	15%	16%	46%	15%	1%
Su jefe/a inmediato asignó las cargas de trabajo de forma equitativa	4%	10%	17%	43%	24%	3%
Durante los últimos doce meses, conté con la información necesaria para desempeñar mi trabajo	2%	8%	10%	51%	29%	--

Afirmación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas, durante los últimos doce meses	4%	10%	14%	49%	22%	1%
Durante los últimos doce meses, las TICs de la entidad fueron adecuadas para las tareas encomendadas	2%	7%	8%	56%	26%	- -

Fuente: DANE. Resultados preliminares de la Encuesta de Desempeño Institucional - EDI 2020.

- **La administración del talento humano**

Según Función Pública, en la variable de la administración del talento humano, se mide la percepción de los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia que el 58% de los servidores están de acuerdo o totalmente de acuerdo con que, en su trabajo actual, tienen buenas oportunidades para desarrollar su carrera, el 29% de los servidores reporta tener expectativas de un ascenso en los próximos doce meses, el 85% considera que las actividades que realiza en su trabajo contribuyeron a su crecimiento profesional, el 91% manifiesta tener las competencias necesarias para cumplir con su trabajo efectivamente y el 60% de los servidores afirma haber recibido la capacitación necesaria para hacer su trabajo efectivamente. (Ver tabla 4)

Tabla 4. Principales resultados de la Encuesta de Desempeño institucional – EDI, asociados a la variable de “la administración del talento humano”.

Afirmación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
En mi trabajo actual tengo buenas oportunidades para desarrollar mi carrera	9%	13%	17%	34%	24%	3%
Tengo expectativas de un ascenso en los próximos doce meses	24%	18%	21%	14%	15%	9%
Las actividades que realizo en mi trabajo contribuyeron a mi crecimiento profesional	1%	6%	8%	44%	41%	--
Tuve las competencias necesarias para cumplir con mi trabajo efectivamente	1%	2%	5%	46%	45%	--
Recibí la capacitación necesaria para hacer mi trabajo efectivamente	5%	14%	20%	43%	17%	1%

Fuente: DANE. Resultados preliminares de la Encuesta de Desempeño Institucional – EDI 2020.

- **Estilo de dirección**

De acuerdo con Función Pública, esta variable mide el nivel de conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área, así como los rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se detecta la necesidad de implementar acciones para mejorar el clima laboral por medio de la sensibilización, capacitación y entrenamiento, teniendo en cuenta que, solo el 55% de los servidores reportaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación “Las y los directivos de la entidad, implementaron acciones para mejorar el clima laboral en la entidad”. (Ver tabla 5)

Tabla 5. Principales resultados de la Encuesta de Desempeño institucional – EDI, asociados a la variable “estilo de dirección”.

Afirmación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
Mi jefe/a inmediato, tuvo en cuenta mis aportes en la toma de decisiones.	2%	5%	16%	41%	32%	3%
Mi jefe/a inmediato, me motivó para realizar mejor mi trabajo.	5%	7%	23%	38%	26%	1%
Tengo confianza en las decisiones que toma mi jefe/a inmediato.	2%	5%	17%	42%	32%	2%
Mi jefe/a inmediato, lideró dando un buen ejemplo.	3%	4%	15%	41%	36%	2%
Las y los directivos de la entidad, implementaron acciones para mejorar el clima laboral en la entidad.	7%	11%	22%	39%	16%	6%
Las y los directivos de la entidad, fomentaron el cumplimiento de la política de integridad y los valores del servicio público.	3%	2%	17%	48%	25%	5%

Fuente: DANE. Resultados preliminares de la Encuesta de Desempeño Institucional -EDI 2020.

- **Comunicación e integración**

Según Función Pública, en esta variable se debe medir el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades, orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 83% de los servidores reporta que, durante los últimos doce meses, la entidad contó con canales de comunicación formales para informar internamente sobre sus estrategias y novedades. De otra parte, el 61% de los servidores

reportan que, durante los últimos doce meses, la entidad promovió el respeto por las diferencias.

Tabla 6. Principales resultados de la Encuesta de Desempeño institucional – EDI, asociados a la variable “comunicación e integración”.

Afirmación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
Durante los últimos doce meses la entidad contó con canales de comunicación formales para informar internamente sobre sus estrategias y novedades	1%	2%	9%	56%	27%	1%
Durante los últimos doce meses la entidad promovió el respeto por las diferencias (formas de pensar, estilos de vida, creencias religiosas, políticas, etc.)	2%	4%	25%	39%	22%	9%

Fuente: DANE. Resultados preliminares de la Encuesta de Desempeño Institucional -EDI 2020.

- **Trabajo en grupo**

Acorde con lo establecido por Función Pública, el trabajo en grupo se define como el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y que aportan habilidades complementarias para el logro de un propósito común, con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia que, el 93% de los servidores perciben ser tratados con respeto por las personas con quienes trabajan, el 87% de los servidores reportan que sus compañeros de equipo cuentan con las competencias necesarias para cumplir con sus funciones efectivamente, y el 87% de los servidores perciben que las experiencias de trabajo con sus compañeros de área han sido positivas. (Ver tabla 7)

Tabla 7. Principales resultados de la Encuesta de Desempeño institucional – EDI, asociados a la variable “trabajo en grupo”.

Afirmación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
Soy tratado con respeto por las personas con quienes trabajo.	- -	1%	5%	40%	53%	1%
Mis compañeros de equipo cuentan con las competencias necesarias para cumplir con sus funciones efectivamente.	1%	3%	6%	46%	41%	2%
Las experiencias de trabajo con mis compañeros de área han sido positivas.	- -	3%	9%	51%	36%	1%

Fuente: DANE. Resultados preliminares de la Encuesta de Desempeño Institucional -EDI 2020.

- **Capacidad profesional**

Según Función Pública, la capacidad profesional se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que, en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia que, el 73% de los servidores del DANE perciben tener suficiente autonomía para decidir cómo hacer su trabajo, el 90% de los servidores perciben que su trabajo es muy interesante, y el 92% de los servidores se sienten orgullosos del trabajo que hacen.

Finalmente, 58% de los servidores reportan estar de acuerdo con la afirmación “Cumpro oportunamente con las tareas que me son asignadas”; mientras que, el 39% de los servidores toman una posición neutra en esta misma sentencia.

Tabla 8. Principales resultados de la Encuesta de Desempeño institucional – EDI, asociados a la variable de “capacidad profesional”.

Afirmación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
Tengo suficiente autonomía para decidir cómo hago mi trabajo.	1%	8%	18%	47%	26%	--
Lo que hago en mi trabajo es muy interesante.	--	3%	6%	37%	53%	--
Estoy orgulloso del trabajo que hago.	1%	2%	6%	34%	58%	--
Me siento feliz de trabajar en esta entidad.	1%	3%	8%	34%	54%	--
Cumplo oportunamente con las tareas que me son asignadas.	1%	2%	39%	58%	--	1%

Fuente: DANE. Resultados preliminares de la Encuesta de Desempeño Institucional -EDI 2020.

- **Medio ambiente físico**

Abarca las condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos.

Para analizar los resultados obtenidos en esta variable, es importante resaltar que, debido a la coyuntura generada por el COVID -19, la mayoría de servidores del DANE realizaron sus labores por medio del trabajo en casa. Por lo anterior, la percepción de los funcionarios puede estar sesgada a las condiciones de su puesto de trabajo en casa y no a las que corresponden a las instalaciones del DANE.

Teniendo en cuenta lo anterior, se evidencia que, el 78% de los servidores percibe que tiene un ambiente seguro de trabajo por condiciones de ergonomía, y el 77% reporta que cuenta con área de trabajo libre de contaminación auditiva. (Ver tabla 9)

Tabla 9. Principales resultados de la Encuesta de Desempeño institucional – EDI, asociados a la variable “medio ambiente”.

Afirmación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar
Pensando en las condiciones de su área de trabajo, tiene un ambiente físico seguro (ergonomía).	2%	10%	9%	49%	29%	1%
Pensando en las condiciones de su área de trabajo, tiene una iluminación adecuada.	1%	4%	4%	52%	38%	1%
Pensando en las condiciones de su área de trabajo, tiene suficiente ventilación.	2%	4%	5%	50%	38%	1%
Su área de trabajo es un espacio libre de contaminación auditiva (ruido).	4%	9%	10%	45%	32%	1%

Fuente: DANE. Resultados preliminares de la Encuesta de Desempeño Institucional -EDI 2020.

Con base en los resultados analizados de la EDI, se concluye que, hay un nivel importante de no afiliación con las variables que miden el clima laboral, ya que los servidores toman una posición neutral. Por esta razón, en el presente plan, se consideraron las respuestas de las categorías “ni de acuerdo ni en desacuerdo” y “no tiene conocimiento/ prefiere no contestar” como aspectos a mejorar.

En este sentido, se ratifica la necesidad de formular e implementar un programa para el mejoramiento del clima laboral. En dicho programa deben definirse acciones asociadas a cada una de las variables del clima laboral definidas por Función Pública, que se ajuste a las condiciones actuales de trabajo de los servidores del DANE y que tenga en cuenta el aislamiento social preventivo, así como la implementación de las diferentes medidas de trabajo en casa establecidas por el Gobierno Nacional, de cara a la emergencia sanitaria por el COVID -19.

Lo anterior implica que, el campo de acción del programa para el mejoramiento del clima laboral está orientado a:

- Disminuir los niveles de respuesta negativos por parte de los servidores, para que su respuesta pase a un rango favorable para el clima laboral.
- Disminuir los niveles de respuesta indiferentes o neutros, para que su respuesta pase a un rango favorable para el clima laboral.
- Mantener los niveles de respuesta favorables de los servidores.

1.3. Necesidades de seguridad y salud en el trabajo

De los planes de desarrollo de personal, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo fue el mejor calificado por los servidores en la EDP – 2020, teniendo en cuenta que: (Ver tabla 10)

- El 84% de los servidores manifestaron que la difusión del plan fue adecuada, el 11% la reportó como deficiente y el 3% restante la calificó como excesiva.
- La mayoría de los servidores manifestaron niveles altos de satisfacción en las actividades desarrolladas en el marco del plan.
- Se reportaron bajos niveles de no participación en las actividades ejecutadas.

Tabla 10. Nivel de satisfacción y participación de las actividades realizadas en el marco del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) – 2020.

	% Servidores que participaron en la actividad y que reportaron una satisfacción entre 4 y 5	% Servidores que reportaron no contar con la opción en la sede
Socialización - Elementos de protección personal (Tapabocas)	93%	19%
Socialización del Protocolo de bioseguridad	94%	10%
Citas médicas - Tele consultas	86%	65%
Exámenes médicos de salud ocupacional por ingreso o periódicos	79%	49%
Formación y entrenamiento en SST	94%	24%
Simulacros de autoprotección	94%	17%
Medicina preventiva y del trabajo - Riesgo psicosocial	91%	36%
Medicina preventiva y del trabajo - Riesgo cardiovascular	92%	38%

	% Servidores que participaron en la actividad y que reportaron una satisfacción entre 4 y 5	% Servidores que reportaron no contar con la opción en la sede
Medicina preventiva y del trabajo - Riesgo biomecánico	93%	32%
Medicina preventiva y del trabajo - Riesgo visual	91%	38%
Encuesta COVID -19	94%	3%

De otra parte, a partir de los resultados de la EDP – 2020, se evidencia la necesidad de fortalecer la difusión y promoción de los componentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST. Esto teniendo en cuenta que, pese a la alta participación en las actividades realizadas en el 2020, el 20% de los servidores reportaron no conocer el protocolo que debe seguir para reportar un incidente, accidente o enfermedad laboral y el 15% manifestó no conocer la función del Comité de Convivencia Laboral y del del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.

Asimismo, los servidores reportaron que, en general, se deben fortalecer las líneas de acción del SG-SST, priorizando la *“medicina preventiva y del trabajo”*, la *“prevención, preparación y respuesta ante emergencias”* y la *“identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos”*.

De otra parte, es necesario articular el Plan de SST 2021 con el Plan Institucional de Capacitación 2021, teniendo en cuenta que, las temáticas priorizadas de capacitación para la entidad, están alineadas con las necesidades del SG-SST. Por último, es necesario tener en cuenta que, los servidores manifestaron que les gustaría profundizar sus conocimientos en las siguientes temáticas:

- Enfermedades laborales
- Accidentes laborales
- Peligros y riesgos
- Normas y procedimientos

Cabe resaltar que, estas necesidades se articulan con los criterios definidos en el MIPG, lo que se convierte en una prioridad, en aras de contribuir al cumplimiento de los objetivos del PEI 2019 – 2022.