

**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA
- DANE**

**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



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

Tabla de Contenido

Tabla de Contenido	1
Tablas	2
Figuras.....	2
1 INTRODUCCIÓN	3
2 MARCO NORMATIVO.....	4
3 DIAGNÓSTICO 2020.....	5
3.1 Avances del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019 – 2022.....	5
3.2 Identificación de necesidades.....	9
3.2.1 Estudio técnico de la planta de Personal.....	9
3.2.2 Encuesta de Desarrollo de Personal – EDP 2020.....	10
3.2.3 Formato de identificación de necesidades de bienestar y capacitación.....	10
3.2.4 Encuesta de Desempeño Institucional EDI 2020	11
3.2.5 Autoevaluación de los estándares mínimos del SG – SST con la ARL Positiva.....	12
4 PLANES 2021.....	14
4.1 Líneas transversales para la mejora de la gestión.....	14
4.2 Plan Anual de Vacantes.....	15
4.3 Plan Previsión de Recursos Humanos.....	17
4.4 Plan Institucional de Capacitación.....	22
4.5 Plan de Bienestar Social e Incentivos	27
4.6 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	37
5 REFERENCIAS	47

Tablas

Tabla 1. Avance en la meta planteada sobre el objetivo estratégico del PEI 2019-2022.....	6
Tabla 2. Avance en las metas planteadas sobre las estrategias del PEI 2019 - 2022.	8
Tabla 3. Proyección de avance en las metas planteadas en el PEI 2019-2022 para 2021.....	8
Tabla 4. Distribución de vacantes definitiva	16
Tabla 5. Composición de la planta de personal por tipo de vinculación.....	18
Tabla 6. Composición de la planta de personal por nivel.....	19
Tabla 7. Composición de la planta de personal por nivel y sexo.....	19
Tabla 8. Costo nómina proyectada 2021.....	20
Tabla 9. Costo para proveer las vacantes definitivas mediante concurso de méritos.....	20
Tabla 10. Plan Institucional de Capacitación	23
Tabla 11. Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	29
Tabla 12. Plan de SST.....	40

Figuras

Figura 1. Calificación obtenida en la autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.....	12
---	----

1 INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica para la gestión del talento humano en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE, es un ejercicio que se realiza de manera anual y que se soporta en la normativa asociada, en la revisión de la ejecución de los planes del año anterior, los resultados de las actividades ejecutadas, las observaciones y recomendaciones de los informes de Control Interno, las directrices de la alta dirección, las necesidades de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo de los servidores de la entidad, así como de los jefes de las dependencias, y los aportes de la Comisión de Personal.

Con los insumos que se recolectan de manera organizada y con el rigor que el ejercicio exige, se construye el diagnóstico de necesidades que hace parte del presente documento, y que es el soporte para la formulación de los siguientes planes institucionales de Gestión Humana 2021: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estos planes están enmarcados en el Plan Estratégico de Gestión Humana 2019-2022, que se ha construido previamente para el cuatrienio.

Los planes institucionales de Gestión Humana en el DANE buscan garantizar la previsión, capacitación, bienestar e incentivos, y seguridad y salud en el trabajo de los servidores de la entidad, al reconocerlos como el principal recurso de la organización, para el logro de los objetivos institucionales. La ejecución de los Planes Institucionales de Gestión Humana 2021, se hará principalmente con actividades virtuales, considerando la emergencia sanitaria derivada de la pandemia por el COVID 19, y de acuerdo con los lineamientos de Función Pública.

El presente documento da cumplimiento al Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, frente a la gestión del Talento Humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

2 MARCO NORMATIVO

Los planes institucionales de gestión humana se soportan principalmente en el marco normativo de la 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. Igualmente, se basan en el Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública (mayo de 2015) y la Ley 734 de 2002 por la cual se expide el Código Disciplinario Único.

De manera más específica, los planes formulados para bienestar y capacitación se soportan en el 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, así como los documentos correspondientes al Programa Nacional de Bienestar: “Servidores saludables, entidades sostenibles” 2020-2022 (Dirección de Empleo Público Función Pública, diciembre de 2020) y al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 (marzo de 2020).

Por su parte, el plan formulado para seguridad y salud en el trabajo se soporta en el Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y en la Resolución 0312 del 2019 del Ministerio del Trabajo, con la que se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Estos planes consideran las orientaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, como una de las principales herramientas de la gestión y el desempeño, y en específico en la Dimensión de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

3 DIAGNÓSTICO 2020

3.1 Avances del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019 – 2022

En el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019 – 2022 del DANE, se han definido tres propósitos principales:

- Lograr el más alto rigor estadístico
- Producir información y conocimiento de calidad
- Llegar a los territorios y producir información local

Para lograr lo anterior, en el PEI 2019 – 2022 se han planteado 5 objetivos estratégicos en donde la gestión de talento humano es uno de los principales componentes, teniendo en cuenta que su quinto objetivo se orienta a mejorar el bienestar, las competencias y las habilidades de los servidores.

Con base en lo anterior, el GIT Área de Gestión Humana ha encaminado sus esfuerzos hacia el cumplimiento de este objetivo en aras de contribuir con los propósitos trazados en el PEI 2019 – 2022, proyectando como meta en el cuatrienio el aumento en 10 puntos en el resultado de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Asimismo, en el marco del PEI 2019 – 2022, la administración ha definido 4 estrategias para dar cumplimiento a los propósitos y objetivos definidos, en donde el GIT Área de Gestión Humana se convierte en un actor ejecutor fundamental en dos de ellas:

- Estrategia de *cambio cultural*: se establece que, el fortalecimiento del clima laboral y de la estabilidad del talento humano es uno de los componentes fundamentales para el logro de los objetivos propuestos.
- Estrategia de *gestión pública admirable*: se define que, la provisión de cargos y el conocimiento de los servidores respecto a la misionalidad de la entidad, son dos aspectos transversales, necesarios para la ejecución de las acciones encaminadas al cumplimiento del plan.

En este sentido, la Gestión del Talento Humano de la entidad ha encaminado sus acciones y esfuerzos de manera integrada, no solo para dar cumplimiento a lo establecido en la planeación

estratégica del DANE, sino para contar con mejores mediciones que permitan conocer los resultados de manera más exacta.

A continuación, se presenta un avance al cumplimiento de estas metas propuestas en el Plan Estratégico Institucional 2019 – 2022 y que se constituye como principal insumo para definir la hoja de ruta a seguir en la vigencia 2021, en aras de continuar contribuyendo con el cumplimiento del PEI:

Tabla 1. Avance en la meta planteada sobre el objetivo estratégico del PEI 2019-2022.

OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADOR	META	2019	2020
Mejorar el bienestar, las competencias y las habilidades de los servidores	Aumento en el resultado de la Dimensión de Talento Humano del MIPG.	Aumentar 10 puntos	86	88,4

Los puntajes relacionados en la tabla 1, corresponden a las mediciones del autodiagnóstico en la dimensión de talento humano del MIPG, a través de la herramienta dispuesta por Función Pública, y su reporte hace parte del ejercicio de autocontrol, para garantizar el cumplimiento de los requisitos del modelo.¹

Adicionalmente en el marco del MIPG, las entidades públicas realizan una evaluación año vencido, a través del FURAG para calcular el Índice de Desempeño Institucional - IDI, por lo que los resultados del autodiagnóstico van en línea con los puntajes del FURAG, considerando que comprenden los mismos componentes.

El IDI calculado para la entidad en el año 2019, corresponde a la gestión realizada en el año 2018. Para la dimensión del talento humano se obtuvo un puntaje de 74.2. Para el año 2019, en la misma dimensión el índice fue de 68, el cual se convierte en el punto de referencia de 2020.

Pese a los diferentes esfuerzos y a la gestión realizada en la vigencia 2019, se evidenció un decrecimiento en la meta de 6 puntos según lo reportado en el FURAG. Luego de un análisis y

¹ La herramienta de autodiagnóstico constituye un instrumento de ayuda, diseñado especialmente para que todas las entidades públicas, puedan determinar en cualquier momento, su estado de desarrollo frente a temas puntuales de su gestión y con base en ello establecer medidas y acciones de planeación para su mejoramiento continuo. El objetivo central del autodiagnóstico desarrollado por las propias entidades es el análisis periódico de los procesos y resultados de la gestión, con el fin de identificar áreas de mejora para la implementación de planes de mejoramiento adecuados a las realidades instituciones. Función Pública (2017)

diagnóstico retrospectivo, se encontró que dicho retroceso no estuvo originado por falta de gestión o ejecución de las acciones que permitieran dar cumplimiento a los criterios definidos en la Dimensión de Talento Humano del MIPG, si no por debilidades en cuanto a la articulación e integración de los mecanismos de medición que permitieran reportar las evidencias de la gestión realizada.

Con base en lo anterior, durante la vigencia de 2020 el GIT Área de Gestión Humana ha implementado diferentes acciones para fortalecer este aspecto, como la consolidación e integración de las diferentes evidencias en bases de datos, el robustecimiento del sistema de nómina y la generación de encuestas dirigidas a los servidores; lo que ha facilitado los procesos de medición y ha permitido reportar de manera más exacta los resultados de la gestión realizada. En consecuencia, se evidencia un aumento del puntaje en la Dimensión de Talento Humano en el autodiagnóstico del MIPG.

Con relación a las metas establecidas para dar cumplimiento a la ejecución de las estrategias del PEI 2019-2022, el GIT Área de Gestión Humana ha avanzado en la implementación de acciones que contribuyan a su cumplimiento, así:

- Fortalecimiento de la medición del clima laboral: integración de esfuerzos con la Dirección de Metodología y Producción – DIMPE, en pro de incorporar preguntas en la Encuesta de Desempeño Institucional – EDI, orientadas a contribuir con la medición del clima laboral al interior de la entidad.²
- Procesos de provisión de cargos en toda la entidad: avance con procesos técnicos, rigurosos y transparentes.
- Gestión del Plan Institucional de Capacitación: incorporación de acciones y capacitaciones encaminadas al conocimiento institucional. Una de ellas fue la reinducción institucional, la cual obtuvo una cobertura del 93%.

Por lo anterior, los avances en las metas establecidas son:

² La Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI) es una encuesta dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional. Indaga sobre su percepción en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades en las cuales prestan sus servicios, como una aproximación para la medición del desarrollo institucional en el país. DANE (2019)

Tabla 2. Avance en las metas planteadas sobre las estrategias del PEI 2019 - 2022.

ESTRATEGIA	INDICADOR	META	2019	2020
Cambio cultural	Aumento en el resultado de la medición del clima organizacional y la estabilidad del talento humano.	25%	0%	10%
Gestión pública admirable	Direcciones territoriales con el total de cargos provistos en cada vigencia.	70%	70%	68%
Gestión pública admirable	Aumentar el conocimiento de los servidores respecto a la misionalidad de la entidad.	80%	18%	40%

A partir de los resultados obtenidos a la fecha, el GIT Área de Gestión Humana, por medio de la implementación de los planes institucionales de GTH planteados para 2021, se proyecta tener el siguiente avance para la vigencia 2021:

Tabla 3. Proyección de avance en las metas planteadas en el PEI 2019-2022 para 2021.

INDICADOR	META PEI 2019-2022	AVANCE PROYECTADO 2021
Aumento en el resultado de la Dimensión de Talento Humano del MIPG.	Aumentar 10 puntos	40%
Aumento en el resultado de la medición del clima organizacional y la estabilidad del talento humano.	25%	10%
Direcciones territoriales con el total de cargos provistos en cada vigencia.	70%	70%
Aumentar el conocimiento de los servidores respecto a la misionalidad de la entidad.	80%	20%

3.2 Identificación de necesidades

Para identificar las necesidades de bienestar y capacitación en la entidad, fue necesario desarrollar un proceso **participativo y de construcción colectiva**, con los siguientes propósitos:

- Sensibilizar a los servidores sobre los diferentes componentes de los planes institucionales de gestión humana, así como de las labores desarrolladas en el marco de la gestión de talento humano en la entidad.
- Sensibilizar a los servidores de la entidad, sobre los ejes establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, definido por Función Pública.
- Identificar y priorizar las necesidades de capacitación en la entidad, teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.
- Identificar y priorizar las necesidades de bienestar e incentivos de la entidad.
- Medir el clima laboral en la entidad.
- Identificar las necesidades de fortalecimiento de los componentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dicho ejercicio se realizó por medio de la aplicación de los siguientes instrumentos:

3.2.1 Estudio técnico de la planta de Personal

En cumplimiento del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1800 de 2019 y lo establecido en la mesa “por el empleo público, la actualización/ampliación de las plantas de empleo, la reducción de contratos de prestación de servicios y garantizar el trabajo digno y decente” del 21 de diciembre 2020, el DANE adelantó un estudio técnico contemplando los aspectos relacionados con:

- Evaluación del modelo de operación de la entidad
- Análisis de procesos internos
- Análisis de perfiles y cargas de trabajo
- Identificación de empleos en vacancia definitiva y transitoria
- Revisión de contratos de prestación de servicios
- Identificación de las fuentes de financiación

Durante la vigencia 2020, la Secretaría General del Departamento Administrativo Nacional de Estadística- DANE, desarrolló un estudio técnico que incluyó un proceso de levantamiento de cargas laborales, identificando la imperiosa necesidad de suplir la totalidad de las vacantes existentes en la planta de personal para que durante la vigencia 2021 sea posible continuar atendiendo los procesos y funciones de las diferentes dependencias de la entidad.

Adicionalmente el estudio técnico en mención concluyó que se requiere adelantar un proceso de ampliación de planta de personal para minimizar la utilización de la modalidad de vinculación por contratos de prestación de servicios y promover la formalización de empleos de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1800 de 2019. (Ver Anexo. Documento de Diagnóstico para la formulación de los Planes Institucionales de Gestión Humana 2021)

3.2.2 Encuesta de Desarrollo de Personal – EDP 2020

Esta encuesta se realizó para conocer el nivel de satisfacción de los servidores sobre las actividades desarrolladas -en el marco de la ejecución de los planes de desarrollo de personal del año 2020-, identificar las necesidades de bienestar y capacitación y contar con insumos para la planeación para la vigencia 2021.

Estuvo disponible durante 10 días, a partir del 11 de noviembre de 2020, y se logró obtener la participación de 571 servidores a nivel nacional, lo cual representa aproximadamente el 55% de la planta de personal provista.

Como resultado de este ejercicio se logró determinar las temáticas de capacitación requeridas en la entidad, así como las necesidades relacionadas con las actividades de bienestar social e incentivos que permitan fortalecer las competencias y el clima laboral para los servidores de la entidad. Asimismo, se logró tener el primer acercamiento para medir la apropiación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de los servidores. (Ver Anexo. Documento de Diagnóstico para la formulación de los Planes Institucionales de Gestión Humana 2021)

3.2.3 Formato de identificación de necesidades de bienestar y capacitación

El rediseño e implementación de este formato tuvo como objetivo recopilar las necesidades de bienestar y capacitación identificadas por los directivos, jefes de oficina, gerentes públicos y coordinadores de grupos internos de trabajo, así como de la Comisión de Personal del DANE. Esto con el fin de contar con insumos que permitieran priorizar los esfuerzos y acciones a definir, en el marco de la formulación de los planes institucionales de gestión humana del 2021.

Este formato fue remitido vía correo electrónico el 11 de diciembre de 2020 y estuvo activo durante 10 días, para los directivos, jefes de oficina, gerentes públicos, coordinadores de grupos internos de trabajo e integrantes de la Comisión de Personal del DANE. Se obtuvieron 63 respuestas a nivel nacional, lo cual representa aproximadamente el 41% de los servidores que ocupan dichos cargos y roles.

Como resultado de la aplicación del formato, se logró contrastar las necesidades de capacitación, bienestar e incentivos por parte de los directivos y la comisión de personal frente a las necesidades reportadas por los servidores. Esto permitió consolidar la priorización de las temáticas y actividades a tener en cuenta en la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC y el Plan de Bienestar Social e Incentivos. (Ver Anexo. Documento de Diagnóstico para la formulación de los Planes Institucionales de Gestión Humana 2021)

3.2.4 Encuesta de Desempeño Institucional EDI 2020³

La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional (EDI), tiene como objetivo conocer la percepción que tienen las y los servidores públicos sobre el entorno y la gestión de las entidades a las que prestan sus servicios, a partir de su experiencia laboral y personal durante los últimos doce meses.

Durante 2020, a partir de mesas técnicas realizadas con el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Nacional de Planeación, se realizó una propuesta de ajuste al cuestionario con el propósito de incorporar nuevos módulos y articular la información producida por la encuesta con mediciones similares realizadas internacionalmente, en particular con el referente de la Encuesta Global de Funcionarios Públicos, a cargo del Bureaucracy Lab del Banco Mundial.

³ Tomado de la ficha metodológica actualizada de la Encuesta de Desempeño Institucional – EDI 2020.

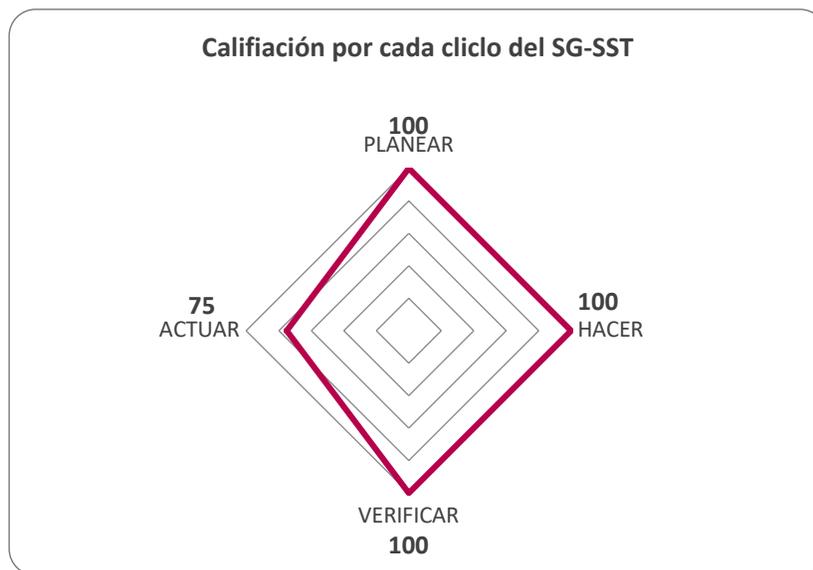
En este sentido, en el año 2020 el DANE implementó la prueba piloto en la entidad en la cual se recopilaron datos importantes sobre el clima laboral. A partir del marco muestral de servidores del DANE con corte a noviembre de 2020, utilizando los criterios de estratificación por nivel jerárquico utilizados en la EDI (tres niveles: directivo/asesor; profesional/técnico; y asistencial) por Muestreo Aleatorio Simple, fue seleccionada una muestra de 601 servidores(as) ubicados tanto en la sede central como en sedes y subsedes territoriales, quienes fueron notificados por correo electrónico, invitándolos a participar en la encuesta

La recolección se realizó por auto diligenciamiento a través de un aplicativo electrónico dispuesto en el sitio web del DANE, entre el 1 y el 18 de diciembre de 2020, contando finalmente con la participación de 580 servidores(as) para una cobertura del 96,5%. (Ver Anexo. Documento de Diagnóstico para la formulación de los Planes Institucionales de Gestión Humana 2021)

3.2.5 Autoevaluación de los estándares mínimos del SG – SST con la ARL Positiva.

El 15 de diciembre de 2020 con el apoyo de la ARL Positiva, se aplicó la autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST conforme a la Resolución 0312 del 2019. Como resultado se obtuvo el 97,5% ACEPTABLE, con los resultados por ciclo que se relacionan a continuación:

Figura 1. Calificación obtenida en la autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.



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, en el ciclo actuar se obtuvo una calificación de 75 puntos, teniendo en cuenta que dentro del estándar de "Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST", el criterio de "Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección" se constituye en uno de los factores a fortalecer y a incluir en la planeación del año 2021, en aras de fortalecer el SG-SST.

Finalmente, y de acuerdo con la evaluación de los Planes Operativos de Gestión Humana de 2020, es necesario precisar que debido a la pandemia por Covid 19, y los cambios en las formas de trabajo en el país, fue necesario replantear los medios para el desarrollo de las actividades planeadas, haciendo uso de la virtualidad y de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Dichas modificaciones se presentaron ante el Comité de Gestión y Desempeño en el mes de octubre de 2020, las cuales fueron aprobadas en la versión 2 del Plan Operativo de Gestión Humana 2020. Las actividades establecidas en el plan operativo 2020 se desarrollaron al 100% de manera virtual y se cumplieron de manera satisfactoria lo que también generó un impacto positivo, permitiendo una mayor cobertura hacia las direcciones territoriales y sedes del DANE a nivel nacional.

4 PLANES 2021

4.1 Líneas transversales para la mejora de la gestión

En aras de contribuir con el fortalecimiento de la gestión, y a partir del diagnóstico consolidado, se definen las siguientes líneas transversales de acción:

- Actualización de la documentación del Proceso de Gestión del Talento Humano – GTH.
- Implementación de *Kactus* a nivel institucional y actualización del sistema con módulos adicionales.
- Actualización documental tipo parámetro y registro asociado al sistema de nómina *Kactus* para facilitar el desempeño del proceso.
- Fortalecimiento y aprovechamiento de los registros administrativos para la medición de los indicadores estratégicos de gestión humana.
- Actualización de la documentación de los indicadores estratégicos de gestión humana.
- Fortalecimiento e integración de los registros asociados a la gestión de las actividades desarrolladas y consolidación de evidencias.
- Sensibilización y socialización con cápsulas informativas sobre:
 - La estructura del DANE y la labor coordinada con las territoriales (4 cápsulas al año).
 - Plan Institucional de Capacitación y cronogramas definidos (4 cápsulas al año).
 - Código de Integridad (4 cápsulas al año).
 - Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos (resoluciones, circulares regulatorias, entre otros) (2 cápsulas al año).
 - Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (4 cápsulas al año).
 - Actualización de información en el sistema *Kactus* por parte de los servidores
 - SIGEP, bienes y rentas y actualización de hoja de vida.
- Seguimiento y control de:
 - SIGEP (informes mensuales - semanales).
 - Evaluación realizada en el aplicativo Evaluación del Desempeño Laboral – EDL de la Comisión Nacional de Servicio Civil (2 reportes al año).
 - Evaluación de acuerdos de gestión (3 reportes al año).
 - Valoración a la gestión (4 reportes al año).
 - Indicadores del GIT Área de Gestión Humana y procesos asociados.

4.2 Plan Anual de Vacantes.

Generalidades

El Plan Anual de Vacantes - PAV es una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en la entidad y a su vez facilita la planeación de la provisión de empleos.

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-, incluyendo la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos, para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la Ley.

Por lo anterior, el PAV presenta las vacantes definitivas de la planta de personal del DANE, es decir aquellos empleos que se encuentran desprovistos por alguna de las siguientes situaciones:

- Por renuncia regularmente aceptada
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento de los empleos de libre nombramiento y remoción
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, las vacantes definitivas de carrera administrativa pueden ser provistas mediante concurso de méritos, pero mientras se lleva a cabo el concurso y llega el titular del cargo, dichas vacantes pueden ser designadas a través de las siguientes figuras: en encargo y provisionalidad.

Objetivo

Identificar las necesidades de personal del Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de 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

El Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas-DANE, tiene personal vinculado en la modalidad de planta de personal permanente la cual está determinada por trece (13) decretos, iniciando con el No. 263 del 28 de enero de 2004 y finalizando con el No. 1372 del 22 de agosto de 2016, para un total de 1.371 cargos.

A corte del 31 de diciembre se tienen las vacantes definitivas discriminadas así:

Tabla 4. Distribución de vacantes definitiva

No. Total empleos planta por norma	Total vacantes definitivas en empleos de carrera nivel asistencial			Total vacantes definitivas en empleos de carrera nivel técnico			Total vacantes definitivas en empleos de carrera nivel profesional			Total vacantes definitivas en empleos de carrera nivel asesor			Total vacantes a 31 dic 2020
	PRO	E	Sin P.	PRO	E	Sin P.	PRO	E	Sin P.	PRO	E	Sin P.	
1.371	16	0	25	29	9	32	220	102	129	0	1	0	563

PRO: Provisional, E: Encargo, SIN P: Sin proveer

Fuente: DANE. Gestión Humana. 2021

La información anterior se ha consolidado en una base de datos actualizada de la planta de personal, de acuerdo con los diferentes movimientos y cambios presentados en el marco del proceso de provisión de los cargos en la entidad, gracias a lo cual los servidores de carrera administrativa han accedido a encargos de empleo, cumpliendo con la meta relacionada con provisión del Plan de Acción Institucional – PAI 2020.

4.3 Plan Previsión de Recursos Humanos

Generalidades

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se formula dando cumplimiento a lo establecido en el 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:

"a) 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;

b) 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;

c) Estimación de todos los costos de personal 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.

Metas

- Un manual de funciones y de competencias laborales actualizado y unificado, para dar cumplimiento a la normativa vigente y responder a las necesidades de administración de personal, adoptado.
- Un proceso de provisión de empleos vacantes para suplir las necesidades del servicio, ejecutado de acuerdo con el presupuesto asignado.

A la fecha, la planta de personal comprende 1.371 cargos, que se encuentran distribuidos como se detalla a continuación:

Tabla 5. Composición de la planta de personal por tipo de vinculación.

Tipo de vinculación	D. Central	Territoriales	Vacantes	Total (Ocupada)	Total Planta
Libre Nombramiento y Remoción	55	6	6	61	67
Directivos	11	6	0	17	17
Asesores	21	0	4	21	25
Profesionales Especializados	16	0	2	16	18
Profesionales Univ.	0	0	0	0	0
Asistenciales	6	0	0	6	6
Técnicos	1	0	0	1	1
Carrera Administrativa	432	253	326	685	1.011
Directivos	0	0	0	0	0
Asesores	12	1	1	13	14
Profesionales Especializados	247	75	70	322	392
Profesionales Univ.	69	128	177	197	374
Asistenciales	37	26	36	63	99
Técnicos	67	23	42	90	132
Nombramiento provisional	197	94	0	291	291
Directivos	0	0	0	0	0
Asesores	0	0	0	0	0
Profesionales Especializados	110	8	0	118	118
Profesionales Univ.	40	74	0	114	114
Asistenciales	17	9	0	26	26
Técnicos	30	3	0	33	33
Período de prueba	1	1	0	2	2
Directivos	0	0	0	0	0
Asesores	0	0	0	0	0
Profesionales Especializados	0	0	0	0	0
Profesionales Univ.	0	1	0	1	1
Asistenciales	0	0	0	0	0
Técnicos	1	0	0	1	1
Total	685	354	332	1.039	1.371

Fuente: DANE. Gestión Humana. 2021.

Tabla 6. Composición de la planta de personal por nivel.

Por nivel	D. Central	Territoriales	Vacantes	Total Ocupada	Total Planta
Directivos	11	6	0	17	17
Asesores	33	1	5	34	39
Profesionales Especializados	373	83	72	456	528
Profesionales Univ.	109	203	177	312	489
Asistenciales	60	35	36	95	131
Técnicos	99	26	42	125	167
Total	685	354	332	1.039	1.371

Fuente: DANE. Gestión Humana. 2021.

Tabla 7. Composición de la planta de personal por nivel y sexo.

Nivel	DANE Central		Territoriales		Total Planta
	Hombres	mujeres	hombres	Mujeres	
Directivos	5	6	5	1	17
Asesores	17	16	1	0	34
Profesionales Especializados	164	209	39	44	456
Profesionales Univ.	50	59	102	101	312
Asistenciales	16	44	17	18	95
Técnicos	47	52	15	11	125
Subtotal	299	386	179	175	1.039
TOTAL	685		354		
	1.039				

Fuente: DANE. Gestión Humana. 2021.

Es de resaltar que, en vacancia temporal, es decir, en periodo de prueba en otra entidad se encuentran 16 funcionarios y 3 en comisión de empleo en otra entidad.

De acuerdo con la anterior información se puede concluir que, al 31 de diciembre del 2020, se cuenta con un total de 332 vacantes, las cuales podrán ser provistas para la vigencia 2021, transitoriamente mediante encargo y excepcionalmente con nombramiento provisional, teniendo en consideración para ello lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por la Ley 1960 de 2019 y el procedimiento interno, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal.

En relación con los empleos de libre nombramiento y remoción, los mismos se proveerán mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Adicional a esto y de acuerdo con lo reportado por las dependencias, se hace necesario modificar el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para actualizar y unificar los perfiles necesarios para el cumplimiento de los planes, programas y proyectos de la entidad.

Costos de la nómina:

Otro de los aspectos relevantes en el plan de previsión de recursos humanos está relacionado con la proyección de la nómina para el 2021. En el siguiente cuadro se refleja la proyección de la nómina proyectada con el cubrimiento del 100% de los cargos de la Planta de Personal del DANE, así:

Tabla 8. Costo nómina proyectada 2021

COSTO NÓMINA PROYECTADA 2021						
NIVEL	PLANTA OCUPADA		PLANTA VACANTE		PLANTA TOTAL	
	No. Cargos	COSTO ANUAL	No. Cargos	COSTO ANUAL	TOTAL CARGOS	COSTO TOTAL ANUAL
DIRECTIVO	17	4.365.148.771	0	0	17	4.365.148.771
ASESOR	34	6.377.850.150	5	937.919.140	39	7.315.769.290
PROFESIONAL ESPEC	454	52.641.139.031	74	8.580.273.763	528	61.221.412.794
PROFESIONAL UNIV	311	22.311.632.232	178	12.770.001.727	489	35.081.633.959
TECNICO	125	5.685.356.687	42	1.910.279.847	167	7.595.636.534
ASISTENCIAL	95	3.297.927.197	36	1.249.740.833	131	4.547.668.030
TOTAL	1036	94.679.054.069	335	25.448.215.310	1371	120.127.269.379

Costos para proveer vacantes definitivas:

A continuación, se presenta la estimación de costos para proveer las vacantes definitivas mediante concurso de méritos:

Tabla 9. Costo para proveer las vacantes definitivas mediante concurso de méritos

NÚMERO DE VACANTES DEFINITIVAS	VALOR ESTIMADO POR CADA VACANTE	VALOR ESTIMADO TOTAL
563	\$ 3.500.000.00	\$ 1.970.500.000.00

En la tabla anterior se incluyen todas las vacantes definitivas, sin embargo, es necesario mencionar que hay funcionarios con nombramiento provisional que cumplen con los requisitos para acceder al estatus de prepensionados, y que el número de vacantes objeto de concurso está sujeto a la disponibilidad presupuestal. Así mismo se encuentra en función de los resultados de estudios técnicos que se planea realizar en la vigencia 2021 para modificación de la estructura de la entidad.

Proyección de posibles vacantes por edad de jubilación

Teniendo en cuenta la normatividad que regula la materia, el Área de Gestión Humana del DANE analizó la planta de personal con corte a 31 de diciembre de 2020 para identificar los servidores que ya cumplieron la edad de jubilación o que la cumplirán en próximos tres años, encontrando que existe un total de setenta y un (71) servidores, los cuales son: 38 mujeres cuyas edades oscilan entre 55 y 57 años. En cuanto a hombres hay 33 cuya edad oscila entre 60 y 62 años. Adicionalmente en la planta de personal se tienen 59 mujeres con edades entre 58 y 68 años que cumplen el requisito de edad para pensión. En cuanto a hombres 17 tienen edades entre 63 y 68 años que cumplen el requisito de edad de pensión.

Así mismo se tiene previsto para la vigencia 2021 el retiro de dos (2) servidores de carrera, con ocasión a su inclusión en nómina de pensionados, quienes ya cuentan con acto administrativo de aceptación de renuncia. Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 son situaciones que no son predecibles y serán vacantes que al momento de presentarse se proveerán bajo la normatividad vigente.

4.4 Plan Institucional de Capacitación

Generalidades

Este plan atiende los lineamientos de Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, el cual establece los lineamientos para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva. Este plan define los siguientes ejes, en los cuales se deben orientar las acciones de capacitación:

- Gestión y planeación
- Eje 1. Gestión de conocimiento y la innovación
- Eje 2. Creación de valor de lo público
- Eje 3. Transformación digital
- Eje 4. Probidad y ética de lo público
- Eje de nivel directivo
- Eje Programa de capacitación en SGSST
- Eje Programa de inducción
- Eje Transversal de Seguimiento

Objetivo

Desarrollar las competencias laborales de los servidores del DANE, a través de capacitaciones misionales y transversales, para fortalecer la capacidad técnica e idoneidad del talento humano y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Metas

- 100% de cumplimiento en el Programa de inducción, y reinducción.

- Un contrato con entidad externa para el fortalecimiento de las capacidades misionales de la entidad.
- Realización del 100% de las capacitaciones incluidas en el cronograma concertado y consolidado.

Tabla 10. Plan Institucional de Capacitación

EJE	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
Gestión y planeación	Indagar la oferta de capacitaciones con: <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	Oferta de capacitación consolidada. Cronograma de las capacitaciones concertado con cada actor.	GIT Desarrollo de personal Áreas técnicas y de soporte del DANE Entidades públicas y privadas externas que puedan aportar a los temas priorizados	Enero 2021	Marzo 2021
	Realizar el proceso contractual con entidad externa, para gestionar las capacitaciones relacionadas con el fortalecimiento del enfoque misional del DANE y aportando a los resultados del TASC (Eje 1. Gestión de conocimiento y la innovación del Plan Nacional de Capacitación 2020 -2030)	Contrato para la prestación de servicios de capacitación perfeccionado. Cronograma de las capacitaciones a desarrollar con el externo.	GIT Desarrollo de personal Compras públicas/Jurídica Entidad externa	Febrero 2021	Mayo 2021
Eje 1. Gestión de conocimiento y la innovación	Gestionar las capacitaciones priorizadas en: <ul style="list-style-type: none"> • Estadística básica y bases de datos • Redacción y creación de documentos técnicos • Análisis y visualización de datos 	Convocatorias cuando aplique Registro del proceso de inscripción - asignación de cupos Registro de asistencia cuando aplique.	GIT Desarrollo de personal Áreas técnicas y de soporte del DANE Entidades públicas y privadas externas que	Abril 2021	Diciembre 2021

EJE	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño, formulación, gestión y evaluación de proyectos • Innovación • Análisis de indicadores y estadísticas territoriales • Big data <p>Generar espacios para compartir y gestionar el conocimiento entre de los servidores del DANE.</p>	Grabaciones y material audiovisual cuando aplique.	puedan aportar a los temas priorizados Entidad externa contratada		
<p>Eje 2. Creación de valor de lo público</p>	<p>Gestionar las capacitaciones priorizadas en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pedagogía para la gestión del conocimiento • Lenguaje claro • Diseño y construcción de indicadores • Derecho administrativo y contratación. • Actualización normativa y legal • Servicio ciudadano – orientación al servicio • MIPG • Temas de interés de las Organizaciones Sindicales • Formación de auditores • Bilingüismo (difundir y promover) 	<p>Convocatorias cuando aplique Registro del proceso de inscripción - asignación de cupos Registro de asistencia cuando aplique. Grabaciones y material audiovisual cuando aplique.</p>	<p>GIT Desarrollo de personal Áreas técnicas y de soporte del DANE Entidades públicas y privadas externas que puedan aportar a los temas priorizados Entidad externa contratada</p>	Abril 2021	Diciembre 2021
<p>Eje 3. Transformación digital</p>	<p>Gestionar las capacitaciones priorizadas en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Office: Word, Excel básico, intermedio y avanzado, Teams, Outlook, entre otros • Seguridad digital – política de seguridad de la información 	<p>Convocatorias cuando aplique Registro del proceso de inscripción - asignación de cupos Registro de asistencia cuando aplique.</p>	<p>GIT Desarrollo de personal Áreas técnicas y de soporte del DANE</p>	Abril 2021	Diciembre 2021

EJE	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
	<ul style="list-style-type: none"> • Orfeo • SICO • SECOP I y II • Capacidades para el uso de información geoespacial 	Grabaciones y material audiovisual cuando aplique.	Entidades públicas y privadas externas que puedan aportar a los temas priorizados Entidad externa contratada		
<p style="text-align: center;">Eje 4. Probidad y ética de lo público</p>	<p>Gestionar las capacitaciones priorizadas. Esta actividad es transversal con el Plan de Bienestar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Comunicación asertiva • Código de Integridad • Liderazgo • Mecanismos alternativos de solución de conflictos • Manejo del tiempo • Ética en la producción estadística 	Convocatorias cuando aplique. Registro del proceso de inscripción - asignación de cupos. Registro de asistencia cuando aplique. Grabaciones y material audiovisual cuando aplique.	GIT Desarrollo de personal Áreas técnicas y de soporte del DANE Entidades públicas y privadas externas que puedan aportar a los temas priorizados Entidad externa contratada	Abril 2021	Diciembre 2021
<p style="text-align: center;">Eje Nivel directivo</p>	<p>Gestionar las capacitaciones priorizadas en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades gerenciales/ habilidades blandas • Innovación y gestión del conocimiento • Políticas públicas • Gestión de recursos 	Convocatorias cuando aplique Registro del proceso de inscripción - asignación de cupos Registro de asistencia cuando aplique. Grabaciones y material audiovisual cuando aplique.	GIT Desarrollo de personal Áreas técnicas y de soporte del DANE Entidades públicas y privadas externas que puedan aportar a los temas priorizados Entidad externa contratada	Abril 2021	Diciembre 2021

EJE	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
<p>Eje Programa de capacitación en SGSST</p>	<p>Realizar y gestionar las capacitaciones asociadas al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SSST.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inducción y reinducción SST • Identificación de peligros • Control de riesgos • Prevención del riesgo psicosocial (articulado con Plan de Bienestar e Incentivos) • Prevención del riesgo biomecánico (articulado con el Plan de Bienestar e incentivos) • Prevención del riesgo cardiovascular (articulado con el Plan de Bienestar e Incentivos) • Prevención del riesgo visual • Comités de Convivencia, COPASST, COE, brigadas de emergencias • Seguridad Vial 	<p>Convocatorias cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique. Grabaciones y materia audiovisual cuando aplique.</p>	<p>GIT Desarrollo de personal ARL Positiva Aliados estratégicos</p>	<p>Enero 2021</p>	<p>Diciembre 2021</p>
<p>Eje Programa de inducción</p>	<p>Ejecutar el Programa de inducción, y reinducción, que incluye entre otros los temas en comunicación, imagen institucional y relacionamiento.</p>	<p>Registro de asistencia (por demanda)</p>	<p>GIT Desarrollo de personal DICE</p>	<p>Enero 2021</p>	<p>Diciembre 2021</p>
<p>Eje Transversal de Seguimiento</p>	<p>Realizar el seguimiento al desarrollo de las capacitaciones planeadas.</p>	<p>Registro de asistencia cuando aplique. Encuesta de satisfacción</p>	<p>GIT Desarrollo de personal</p>	<p>Abril 2021</p>	<p>Diciembre 2021</p>
	<p>Realizar el seguimiento a la ejecución del Programa de inducción, y reinducción.</p>	<p>Registro de asistencia cuando aplique.</p>	<p>GIT Desarrollo de personal</p>	<p>Enero 2021</p>	<p>Diciembre 2021</p>

EJE	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
		Encuesta de satisfacción. Actas de entrenamiento en puesto de trabajo.			

Nota: las actividades planteadas están sujetas a cambios, teniendo en cuenta las eventualidades que se puedan presentar por factores externos a la entidad.

Los últimos tres ejes de la tabla anterior corresponden a ejes adicionales definidos por el Área de Gestión Humana, por considerarlos, necesarios para realizar una adecuada articulación con los demás planes de GTH.

Recursos asociados

Los recursos asociados a la implementación del Plan Institucional de Capacitación - PIC, estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de acuerdo con la planeación institucional del DANE.

4.5 Plan de Bienestar Social e Incentivos

Generalidades

Este plan atiende los lineamientos de Programa Nacional de Bienestar 2020 – 2021, el cual define los ejes en los que se deben definir acciones y actividades encaminadas a generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos. Estos ejes son:

- Eje 1. Equilibrio psicosocial, Equilibrio entre la vida laboral y familiar, Calidad de vida laboral.
- Eje 2. Salud mental
- Eje 3. Convivencia social
- Eje 4. Alianzas interinstitucionales
- Eje transversal. Transformación digital
- Eje Transversal de seguimiento

Objetivo

Fortalecer el clima y la calidad de vida laboral, así como el bienestar y el desarrollo integral de los servidores en entornos laborales saludables, para promover el sentido de pertenencia y el compromiso con el DANE.

Metas

- Realizar actividades en el 100% de los ejes definidos para el fortalecimiento del bienestar social e incentivos de los servidores del DANE.
- Aumentar el conocimiento de la resolución de incentivos en un 25%.
- Un programa para el fortalecimiento del clima laboral.
- Un programa para la identificación, declaración, manejo y gestión del conflicto de interés.

Tabla 11. Plan de Bienestar Social e Incentivos.

EJES	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
Eje 1. a. Equilibrio psicosocial	Participar en eventos deportivos y recreativos.	Registro de la convocatoria cuando se requiera.	GIT Desarrollo de Personal. DIMCE. Aliados estratégicos internos y externos.	Febrero 2021	Diciembre 2021
	Participar en eventos artísticos y culturales.	Registro de inscripción cuando se requiera.			
	Efectuar capacitaciones en artes y/o artesanías	Registros de asistencia cuando se requiera. Registro fotográfico dependiendo de la actividad.			
	Fortalecer el teletrabajo y seguir los lineamientos de trabajo en casa emitidos por el Gobierno Nacional.	Piezas gráficas diseñadas. Correos. Convocatoria a ventos y/o talleres cuando se requiera.	GIT Desarrollo de Personal. DIMCE. Aliados estratégicos.	Enero 2021	Diciembre 2021
	Divulgar el concurso "Los servidores públicos tienen talento".	Registro de asistencia cuando se requiera. Registro fotográfico o audiovisual dependiendo de la actividad.			
	Gestionar espacios que promuevan el bienestar espiritual (programa de yoga, conferencias, eucaristía día del conductor).	Registro de la convocatoria cuando se requiera. Registro de inscripción cuando se requiera. Registro de asistencia cuando se requiera. Registro fotográfico dependiendo de la actividad.	GIT Desarrollo de Personal. Aliados estratégicos, como las Administradoras de Riesgos Profesionales-ARL. Universidades, Cajas de Compensación Familiar.	Abril 2021	Diciembre 2021

EJES	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
<p>Eje 1. b. Equilibrio entre la vida laboral y familiar</p>	<p>Socializar las actividades que constituyen salario emocional como horarios flexibles, días compensatorios por cumpleaños, horarios especiales, día de la familia, compensatorio por formalización legal de relación conyugal, entre otros.</p>	<p>Piezas gráficas diseñadas. Correos. Registro de la convocatoria cuando se requiera. Registro de asistencia cuando se requiera. Registro fotográfico o audiovisual dependiendo de la actividad.</p>	<p>GIT Desarrollo de Personal. DIMCE. Aliados estratégicos.</p>	<p>Enero 2021</p>	<p>Diciembre 2021</p>
	<p>Realizar campañas de promoción de hábitos de vida saludable (articulado con la línea de acción de sensibilización del SGSST - semana de la salud SGSST).</p>				
	<p>Conmemorar de días especiales (día de la niñez, día del abuelo).</p>				
	<p>Realizar las actividades de manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales en articulación con la línea de acción de sensibilización de SGSST.</p>				
<p>Eje 1. c Calidad de vida laboral</p>	<p>Este eje se trabaja de manera transversal con el eje 4 del Plan Institucional de Capacitación y el SST).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones y/o talleres en resolución de conflictos, comunicación asertiva, adaptación al cambio, toma de 	<p>Registro de la convocatoria cuando se requiera. Registro de inscripción cuando se requiera. Registro de asistencia cuando se requiera. Registro fotográfico dependiendo de la actividad.</p>	<p>GIT Desarrollo de personal. Áreas técnicas y de soporte del DANE. Entidades públicas y privadas externas que puedan aportar a los temas priorizados.</p>	<p>Abril 2021</p>	<p>Diciembre 2021</p>

EJES	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
	decisiones, fortalecimiento de trabajo en equipo, manejo de emociones, liderazgo y estilo de dirección. <ul style="list-style-type: none"> • Alineado con el Plan de Acción Institucional 2021, formular e implementar un programa para la identificación, declaración, manejo y gestión del conflicto de interés. • Alineado con el Plan de Acción Institucional 2021, formular e implementar un programa de mejoramiento del clima laboral, de acuerdo con los resultados obtenidos en la medición realizada en el 2020. 	Programa para la identificación, declaración, manejo y gestión del conflicto de interés implementado. Programa de mejoramiento del clima laboral implementado.	Entidad externa contratada. Control Interno Disciplinario. OPLAN DIMPE		
	Conmemorar días especiales para los servidores públicos: <ul style="list-style-type: none"> • Día Nacional del Servidor Público. • Profesiones de los servidores públicos. 	Piezas gráficas diseñadas. Correos. Registro de la convocatoria cuando se requiera. Registro de asistencia cuando se requiera. Registro fotográfico o audiovisual dependiendo de la actividad.	GIT Desarrollo de Personal. DIMCE. Aliados estratégicos.	Enero 2021	Diciembre 2021
	Realizar actividades asociadas a gestión de cambio:	Base de pre pensionados.	GIT Desarrollo de Personal.	Abril 2021	Diciembre 2021

EJES	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
	Desvinculación asistida, Programa de pre - pensionados. Capacitaciones y/o talleres de régimen pensional, hoja de vida, adaptación al cambio, proyecto de vida, manejo de emociones.	Registro de la convocatoria cuando se requiera. Registro de inscripción cuando se requiera. Registro de asistencia cuando se requiera. Registro fotográfico o audiovisual dependiendo de la actividad.	Aliados estratégicos, como los Fondos de Cesantías y pensiones, Cajas de Compensación Familiar, Administradoras de riesgos Profesionales-ARL.		
	Implementar el Programa de Incentivos: <ul style="list-style-type: none"> • Actualizar la resolución de incentivos del DANE. • Mantener los incentivos actuales. • Otorgar y difundir los nuevos incentivos que se aprueben. Ejecutar el convenio interadministrativo con ICETEX para atender los intereses de educación formal de los servidores.	Registro de la convocatoria cuando se requiera. Registro de inscripción cuando se requiera. Registro de asistencia cuando se requiera. Registro fotográfico dependiendo de la actividad. Resoluciones cuando aplique. Resolución de incentivos actualizada. Actas de la junta administradora del convenio con ICETEX	GIT Desarrollo de personal. Servidores DANE beneficiados. Secretaría General DANE. Junta administradora del convenio con ICETEX.	Enero 2021	Diciembre 2021
	Mantener un entorno laboral saludable. Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.	Campañas Registro como bici usuario. Registro de llegada al trabajo en bicicleta. Registro del uso del incentivo.	GIT Desarrollo de Personal. Área Administrativa. GIT Servicios Administrativos de GTH.	Enero 2021	Diciembre 2021

EJES	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
<p>Eje 2. Salud mental</p>	<p>Este eje se articula con el Plan Institucional de Capacitación, en el eje Programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo (riesgo psicosocial) y con el eje de Sensibilización del SG SST en los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prevención del sedentarismo asociado a la realización de actividades deportivas físicas (gimnasio – entrenamiento funcional). • Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento, articulado con el eje Programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo (riesgo psicosocial) y con el eje de sensibilización del SG SST. • Telemedicina y tele orientación psicológica en el marco de la pandemia, esta actividad se articula con el eje de sensibilización del SGSST y el eje de medicina preventiva y del trabajo del SGSST. 	<p>Registro de la convocatoria cuando se requiera. Registro de inscripción cuando se requiera. Registro de asistencia cuando se requiera. Registro fotográfico dependiendo de la actividad.</p>	<p>GIT Desarrollo de Personal. Aliados estratégicos, como las Administradoras de Riesgos Profesionales-ARL. Universidades, Cajas de Compensación Familiar.</p>	<p>Abril 2021</p>	<p>Diciembre 2021</p>
<p>Eje 3. Convivencia social</p>	<p>Realizar acciones de sensibilización para promover la diversidad y la</p>	<p>Piezas gráficas diseñadas. Correos.</p>	<p>GIT Desarrollo de Personal.</p>	<p>Enero 2021</p>	<p>Diciembre 2021</p>

EJES	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
	representatividad, relacionadas con equidad y prevención de la discriminación.	Registro de la convocatoria cuando se requiera. Registro de asistencia cuando se requiera. Registro fotográfico o audiovisual dependiendo de la actividad.	DIMCE. Aliados estratégicos.		
	Sensibilizar sobre la importancia de la prevención del acoso laboral, sexual, ciber acoso y el abuso de poder.	Piezas gráficas diseñadas. Correos. Registro de la convocatoria cuando se requiera. Registro de asistencia cuando se requiera. Registro fotográfico o audiovisual dependiendo de la actividad. Protocolo de prevención acoso laboral y acoso sexual.	GIT Desarrollo de Personal. DIMCE. Aliados estratégicos.	Enero 2021	Diciembre 2021
	Realizar capacitaciones y/o talleres en el marco del eje 4 del PIC Probidad y Ética de los Público y el eje de capacitación del SG SST.	Piezas gráficas diseñadas. Correos. Registro de la convocatoria cuando se requiera. Registro de asistencia cuando se requiera. Registro fotográfico o audiovisual dependiendo de la actividad.	GIT Desarrollo de Personal. DIMCE. Aliados estratégicos.	Enero 2021	Diciembre 2021
	Divulgar y promover la apropiación del Código de Integridad del DANE, como una actividad transversal.	Espacio en DANE net. Correos con la información socializada.	GIT Desarrollo de Personal. DIMCE.	Enero 2021	Noviembre 2021

EJES	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
Eje 4. Alianzas interinstitucionales	Identificar alianzas estratégicas.	Base de los aliados con información de contacto.	GIT Desarrollo de Personal.	Enero 2021	Marzo 2021
	Divulgar y promover el Programa Servimos de Función Pública, como un programa transversal.	Publicación en DANE net. Correos con la información socializada.	GIT Desarrollo de Personal. DIMCE.	Marzo 2021	Noviembre 2021
	Ejecutar el convenio interadministrativo con ICETEX para atender los intereses de educación formal de los servidores.	Registro de la convocatoria cuando se requiera. Registro de inscripción cuando se requiera. Actas de la junta administradora del convenio con ICETEX.	GIT Desarrollo de personal. Servidores DANE beneficiados. Secretaría General DANE. Junta administradora del convenio con ICETEX.	Enero 2021	Diciembre 2021
	Gestionar y hacer seguimiento a la ejecución de los convenios y/o acuerdos con Instituciones de Educación Superior.	Convenios y/o acuerdos con IES formalizados.	GIT Desarrollo de personal. Servidores DANE beneficiados. Secretaría General DANE. IES.	Enero 2021	Diciembre 2021
	Gestionar alianzas con entidades públicas y privadas para el desarrollo de actividades de bienestar tales como: <ul style="list-style-type: none"> • Asesorías con FNA y Cajas de Compensación Familiar. • Ferias de educación y vivienda (Universidades, FNA y Cajas de Compensación Familiar). 	Registro de la convocatoria cuando se requiera. Registro de asistencia cuando aplique. Registro fotográfico o audiovisual cuando aplique.	GIT Desarrollo de Personal. Aliados estratégicos, como las Cajas de Compensación Familiar, el Fondo Nacional de ahorro, entre otros.	Febrero 2021	Diciembre 2021

EJES	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
	Fomentar las buenas prácticas en materia de bienestar (gestión del conocimiento).	Participación en el premio de Alta Gerencia.	GIT Desarrollo de personal. Áreas técnicas y de soporte del DANE.	Abril 2021	Noviembre 2021
Eje 5: Transformación digital	El eje 5 es transversal y se ejecuta de manera articulada con la inducción institucional, el eje 1 del PIC gestión del conocimiento y el eje 3 de transformación digital.	Convocatorias cuando aplique. Registro del proceso de inscripción - asignación de cupos. Registro de asistencia cuando aplique. Grabaciones y material audiovisual cuando aplique.	GIT Desarrollo de personal. Áreas técnicas y de soporte del DANE. Entidades públicas y privadas externas que puedan aportar a los temas priorizados. Entidad externa contratada. Oficina de sistemas.	Abril 2021	Diciembre 2021
Eje Transversal de seguimiento	Realizar el seguimiento al desarrollo de las actividades.	Registro de participación cuando se requiera. Encuesta de satisfacción cuando aplique.	GIT Desarrollo de personal.	Febrero 2021	Diciembre 2021

Nota: las actividades planteadas están sujetas a cambios, teniendo en cuenta las eventualidades que se puedan presentar por factores externos a la entidad.

Recursos asociados

Los recursos asociados a la implementación del Plan de Bienestar e Incentivos estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de acuerdo con la planeación institucional del DANE.

4.6 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Generalidades

Este plan se formula en el marco del cumplimiento de los lineamientos del capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019, que establecen la implementación y los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Cabe resaltar que, su ejecución está articulada con el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos. Los ejes que se desarrollarán son:

- Requisitos del SG -SST
- Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos
- Prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Medicina preventiva y del trabajo
- Higiene y seguridad industrial
- Seguimiento y acompañamiento a comités
- Sensibilización, capacitación y fortalecimiento al SG-SST

Objetivo

Fomentar la cultura preventiva y de autocuidado para generar ambientes laborales saludables, promover la salud y el bienestar de los trabajadores con acciones tendientes a mitigar, eliminar y/o controlar los diferentes factores de riesgo que puedan generar accidentes o enfermedades laborales.

Metas

- Alcanzar como mínimo el 90% de eficacia en la ejecución del Plan de Trabajo.
- Construir la línea base para la medición de impacto del SG -SST.

Tabla 12. Plan de SST

EJES	Actividad	Producto	Responsables	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	GIT Desarrollo de Personal ARL	Diciembre 2021	Diciembre 2021
	Revisar la política y los objetivos de Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo -SST	Acta de reunión Acto administrativo cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal	Febrero 2021	Agosto 2021
	Ejecutar el presupuesto de SST asignado	Cuentas de cobro / reporte de pagos	GIT Desarrollo de Personal	Febrero 2021	Diciembre 2021
	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	GIT Desarrollo de Personal ARL	Enero 2021	Diciembre 2021
	Evaluar los indicadores del SG-SST, según su periodicidad	Reporte de indicadores en aplicativo ISOLUCIÓN	GIT Desarrollo de Personal	Enero 2021	Diciembre 2021
	Identificar y evaluar cambios organizacionales de impacto para la entidad	Registro del formato "Gestión del cambio"	OPLAN – GIT Desarrollo de Personal según aplique	Enero 2021	Diciembre 2021
	Realizar la auditoría del SG-SST, vigencia 2021	Oficio de solicitud de auditoría Registro de asistencia Informe de auditoría	OPLAN – GIT Desarrollo de Personal	Marzo 2021	Diciembre 2021
	Implementar las acciones preventivas y de mejora derivadas de auditoría o por autocontrol (según aplique)	Planes de mejoramiento	GIT Desarrollo de Personal	Enero 2021	Diciembre 2021

EJES	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
	Realizar la revisión por la alta Dirección	Oficio de solicitud de revisión por la alta Dirección Acta de revisión por la alta Dirección	GIT Desarrollo de Personal	Enero 2021	Diciembre 2021
Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	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, el producto es la Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos actualizada.	GIT Desarrollo de Personal	Enero 2021	Diciembre 2021
	Realizar seguimiento a los controles de los riesgos identificados en las matrices de peligros de la entidad	Acta de reunión Informe cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal COPASST	Enero 2021	Noviembre 2021
	Reportar e investigar accidentes y enfermedades laborales cuando ocurran	Reporte de AT y EL (FURAT-FUREL) Investigación de AT o EL	GIT Desarrollo de Personal COPASST nivel nacional	Enero 2021	Diciembre 2021
Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Conformar y dotar de la Brigada de Emergencias	Información documentada de la conformación de brigada y dotación suministrada	GIT Desarrollo de Personal	Marzo 2021	Diciembre 2021
	Desarrollar simulacro anual	Convocatorias cuando aplique Registro de asistencia	GIT Desarrollo de Personal	Agosto 2021	Noviembre 2021

EJES	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
		Grabaciones y material audiovisual cuando aplique Informe	Brigadas de emergencias COE		
	Realizar capacitación y formación a la Brigada de Emergencias. (Articulado con el PIC en el Programa de capacitación en SGSTT)	Convocatorias cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal Aliados estratégicos	Marzo 2021	Octubre 2021
	Socializar los planes de emergencias de las sedes del DANE a nivel nacional	Piezas gráficas Correos Electrónicos Registro de asistencia cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal	Marzo 2021	Junio 2021
Medicina preventiva y del trabajo	Desarrollar actividades orientadas a la prevención del riesgo psicosocial	Convocatorias cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal Aliados estratégicos	Febrero 2021	Noviembre 2021
	Desarrollar actividades orientadas a la prevención del riesgo biomecánico	Convocatorias cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal Aliados estratégicos	Enero 2021	Noviembre 2021

EJES	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
		Grabaciones y material audiovisual cuando aplique			
	Desarrollar actividades orientadas a la prevención del riesgo cardiovascular	Convocatorias cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal Aliados estratégicos	Febrero 2021	Noviembre 2021
	Desarrollar actividades orientadas a la prevención del riesgo visual	Convocatorias cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal Aliados estratégicos	Febrero 2021	Noviembre 2021
Higiene y seguridad industrial	Hacer seguimiento a la entrega y al uso adecuado de elementos de protección personal a los trabajadores que por su labor así lo requieren	Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique Información documentada del seguimiento a la entrega y/o al uso de EPP según aplique Planillas de entrega de EPP	GIT Desarrollo de Personal	Marzo 2021	Diciembre 2021

EJES	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
	Realizar inspecciones periódicas y de seguridad	Informes de inspección según aplique Registros de inspección	GIT Desarrollo de Personal Aliados estratégicos COPASST	Enero 2021	Diciembre 2021
	Realizar mediciones ambientales a los riesgos prioritarios identificados (cuando se presenten)	Informes de mediciones ambientales según aplique	GIT Desarrollo de Personal Aliados estratégicos	Enero 2021	Diciembre 2021
Seguimiento y acompañamiento a comités	Hacer seguimiento a la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral	Acta de conformación del CCL Acuerdos de confidencialidad Actas de reunión Informes de gestión	GIT Desarrollo de Personal Comités de Convivencia Laboral a nivel nacional	Enero 2021	Diciembre 2021
	Hacer seguimiento a la conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST	Acta de conformación Actas de reunión Informes de gestión	GIT Desarrollo de Personal COPASST a nivel nacional	Enero 2021	Diciembre 2021
Sensibilización, capacitación y fortalecimiento al SG-SST	El programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra articulado con el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar Social e Incentivos con el Programa de Calidad de Vida Laboral en el cual se desarrollan las siguientes temáticas:	Convocatorias cuando aplique Registro del proceso de inscripción - asignación de cupos cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal Aliados estratégicos	Enero 2021	Diciembre 2021

EJES	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción y reinducción SST • Identificación de peligros • Control de riesgos • Prevención del riesgo psicosocial (articulado con el Plan de Bienestar e incentivos) • Prevención del riesgo biomecánico (articulado con el Plan de Bienestar e incentivos) • Prevención del riesgo cardiovascular (articulado con el Plan de Bienestar e incentivos) • Prevención del riesgo visual • Comités de Convivencia, COPASST, COE, Brigadas de emergencias • Seguridad Vial 	Grabaciones y material audiovisual cuando aplique			
	<p>Realizar sensibilización para fortalecimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, en los siguientes ejes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoción y prevención (Fisiotips, psico box, etc.) • Rendición de cuentas de SG-SST • Requisitos del SG-SST 	<p>Convocatorias cuando aplique</p> <p>Registro del proceso de inscripción - asignación de cupos cuando aplique</p> <p>Registro de asistencia cuando aplique</p> <p>Grabaciones y materia audiovisual cuando aplique</p>	GIT Desarrollo de Personal Aliados estratégicos	Enero 2021	Diciembre 2021

EJES	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
	<ul style="list-style-type: none"> • Semana de la salud • Semana de la prevención del riesgo psicosocial • Semana de la seguridad vial 				

Nota: las actividades planeadas 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. Podrán ejecutarse en tiempos diferentes al rango de tiempo establecido en el cronograma.

Recursos asociados

Los recursos asociados a la implementación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de acuerdo con la planeación institucional del DANE y serán asignados para:

- Contratación de prestación de servicios para apoyo a la gestión del SG-SST.
- Contratación de exámenes ocupacionales
- Otros

5 REFERENCIAS

Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE (2019). Plan estratégico Institucional 2019 – 2022

Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE (2020). Ficha Metodológica EDI.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE (2019). Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI). Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucional-nacional-edi#:~:text=La%20Encuesta%20sobre%20ambiente%20y,de%20entidades%20del%20orden%20nacional.>

Decreto Ley 1567(1998). Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1567_1998.html

Decreto 263 (2004). Por el cual se modifica la planta de personal del Departamento Administrativo Nacional de Estadística y se dictan otras disposiciones. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1060375>

Decreto 1072 (2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Decreto 1083 (2015) Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>:

Función Pública (2020). Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, entidades sostenibles” 2020-2022.

Función Pública (2017). Guía para el uso de la Herramienta de Autodiagnóstico de las Dimensiones Operativas. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587917/Guia+de+Uso+Herramienta+de+Autodiagn%C3%B3stico+Enero+2018.pdf/29e3c127-a9d3-2a6f-42c0-ff0c82110b45>

Función Pública (s.f.) Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/conozca-mipg>

Función Pública (s.f.) Resultados Medición del Desempeño Institucional 2019. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Función Pública (2014). Circular Externa 100 -10 de 2014. Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos. Recuperado de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=60893>

Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones. Recuperado de: <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/Juridica/ley%20909%20de%2023%20de%20septiembre%20de%202004.pdf>

Ley 1811 de 2016. Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito. Recuperado de: <https://diario-oficial.vlex.com.co/vid/ley-1811-2016-otorgan-651993317>

Resolución 312 de 2019. Por la Cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo. Recuperado de: https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf

Elaborado por:	GIT Área de Gestión Humana, Secretaría General
Revisado y aprobado por:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño del DANE
Acta y fecha de aprobación:	Acta No. 001 del 26 de enero de 2021