

**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE
ESTADÍSTICA - DANE**

Plan Estratégico de Gestión Humana 2022

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.

CONTENIDO

Tablas	2
Ilustraciones	2
Anexos.....	2
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. OBJETIVO.....	5
4. DIAGNÓSTICO.....	7
5. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2022	8
5.1. Plan Anual de Vacantes.....	8
5.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos	10
5.3. Plan Institucional de Capacitación - PIC	14
5.4. Plan de Bienestar Social e Incentivos	20
5.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	27
6. SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	47
7. BIBLIOGRAFIA.....	48
8. APROBACIÓN POR EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.....	49

Tablas

Tabla 1. Avance en las metas planteadas sobre las estrategias del PEI 2019 - 2022.....	6
Tabla 3. Distribución de vacantes definitivas.....	9
Tabla 4. Composición de la planta de personal por tipo de vinculación.....	11
Tabla 5. Composición de la planta de personal por nivel.....	12
Tabla 6. Composición de la planta de personal por nivel y sexo.....	12
Tabla 8. Costo para proveer las vacantes definitivas mediante concurso de méritos.....	13
Tabla 9. Plan Institucional de Capacitación PIC 2022.....	16
Tabla 10. Plan de Bienestar Social e Incentivos.	22
Tabla 11. Recursos asociados: Talento Humano.	29
Tabla 12. Plan de SST.....	30

Ilustraciones

Ilustración 1. Instrumentos para consolidar el diagnóstico del Plan Estratégico de Gestión Humana.	7
---	---

Anexos

Anexo 1. Diagnóstico Plan Estratégico de Gestión Humana 2022.	
---	--

1. INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica para la gestión del talento humano en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE es un proceso que se realiza de manera anual y que se soporta en la normativa asociada, en la revisión de los planes ejecutados del año anterior, los resultados de las actividades desarrolladas, 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 tanto los servidores de la entidad, como de los jefes de las dependencias, en los aportes de las organizaciones sindicales y en los aportes de la Comisión de Personal.

Con los insumos que se recolectan de manera organizada y con el rigor que el proceso exige, se construye el diagnóstico de necesidades que hace parte del presente documento y se presenta como un anexo (ver Anexo 1). Este diagnóstico es la base para la formulación del Plan Estratégico que se encuentra integrado por los siguientes planes institucionales de Gestión Humana 2022: 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.

El Plan Estratégico de Gestión Humana busca 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. Adicionalmente está alineado con las metas establecidas en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019 – 2022, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. Este plan considera las fases de i. Diagnóstico, ii. Planeación Estratégica, iii. Ejecución, iv. Seguimiento y Control y v. Análisis de resultados para cada uno de los planes que los componen.

La ejecución de las actividades propuestas en el presente plan se llevará a cabo a través de actividades virtuales o presenciales, lo cual estará sujeto a la evolución de la emergencia sanitaria derivada de la pandemia por el Covid-19, las disposiciones del Gobierno Nacional los lineamientos institucionales.

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 – MIPG.

2. MARCO NORMATIVO

El Plan Estratégico de Gestión Humana se soporta 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 y la Ley 1960 de 2019, por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Igualmente, se basa 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 1952 de 2019, Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

De manera más específica, los planes formulados para bienestar y capacitación se enmarcan en lo establecido por 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 enmarca en el Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y en la Resolución 0312 de 2019, 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 en el servicio público, en especial lo que corresponde a la Dimensión de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

3. OBJETIVO

Objetivo General

Fortalecer el talento humano del Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, a través de la implementación de políticas, estrategias y programas que contribuyan con el mejoramiento del bienestar, las competencias y las habilidades de los servidores públicos durante su ciclo de vida laboral.

Objetivos específicos

- Gestionar el ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro de los servidores, con procedimientos eficientes que permitan la diligencia de los procesos.
- Mantener actualizada la información en el SIGEP de los servidores del DANE para brindar información a la administración pública y a la ciudadanía relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, salarios, etc.
- Gestionar el proceso de evaluación del desempeño laboral de los servidores por parte de sus superiores, como herramienta de gestión para el cumplimiento de las metas institucionales.
- Fortalecer el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para identificar de forma clara las metas, las responsabilidades, los recursos y el cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Fortalecer las habilidades, capacidades y competencias de los servidores públicos del DANE, para el desarrollo de sus funciones, a través de acciones de formación y capacitación.
- Implementar acciones para el mejoramiento del clima laboral, de bienestar social e incentivos, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, a su desempeño laboral y el fortalecimiento de la cultura organizacional.
- Realizar acciones para promover y apropiar la Política de Integridad en los servidores públicos del DANE.

Componentes

El Plan Estratégico del Talento Humano está integrado por los siguientes planes:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación- PIC

- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el trabajo

Alineación con Plan Estratégico Institucional

El Plan Estratégico Institucional PEI 2019-2022, dentro de su quinto objetivo considera la gestión del Talento Humano como uno de sus componentes principales, orientado a mejorar el bienestar, las competencias y las habilidades de los servidores. En la siguiente tabla se presentan los avances de las metas del PEI con relación a los indicadores de gestión del talento humano, los cuales continuarán en desarrollo a través de Plan Estratégico de Gestión Humana durante la vigencia 2022, para lograr las metas del cuatrienio:

Tabla 1. Avance en las metas planteadas sobre las estrategias del PEI 2019 - 2022.

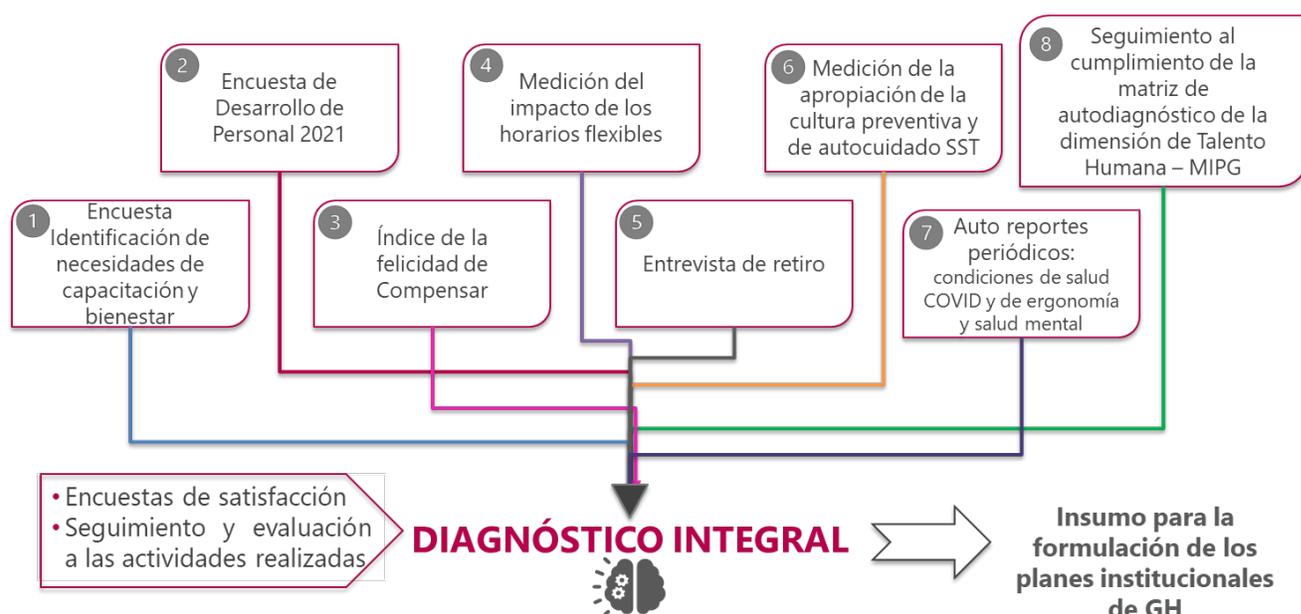
OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ESTRATEGIAS	INDICADOR	META	2019	2020	2021
Mejorar el bienestar, las competencias y las habilidades de los servidores	Aumento en el resultado de la Dimensión de Talento Humano del MIPG.	Aumentar 10 puntos (Línea base 74,2)	86	88,4	93,7
Cambio cultural	Aumento en el resultado de la medición del clima organizacional y la estabilidad del talento humano.	25%	N/A	8,14	N/A
Gestión pública admirable	Direcciones territoriales con el total de cargos provistos en cada vigencia.	70%	70%	69,28%	66,4%
Gestión pública admirable	Aumentar el conocimiento de los servidores respecto a la misionalidad de la entidad.	80%	18%	22%	20%

4. DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del Plan Estratégico de Gestión Humana, se realizó un diagnóstico integral que permitió identificar las necesidades de intervención. El diagnóstico se construyó a partir de la información obtenida en las encuestas, mediciones, auto reportes, y seguimientos, entre otros; lo que permite tener un diagnóstico fundamentado en varias fuentes de información, tal como se puede evidenciar en la siguiente ilustración:

Ilustración 1. Instrumentos para consolidar el diagnóstico del Plan Estratégico de Gestión Humana.

Instrumentos para consolidar el diagnóstico



Fuente: DANE. Gestión Humana 2022.

Para conocer el diagnóstico, le invitamos a consultar el Anexo 1 denominado “Diagnóstico Plan Estratégico de Gestión Humana 2022” que hace parte integral de este plan estratégico.

5. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2022

5.1. 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 deben ser provistas mediante concurso de méritos, pero mientras se lleva a cabo el concurso y llega el titular del cargo, dichas vacantes pueden ser provistas 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, para que las

diferentes dependencias de la entidad cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones y objetivos.

Composición de la planta de personal

El Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas-DANE, tiene personal vinculado en la modalidad de planta de personal permanente la cual está determinada por quince (15) decretos, iniciando con el No. 262 del 28 de enero de 2004 y finalizando con el No. 112 del 25 de enero de 2022, para un total de 1.361 cargos.

Con corte al 25 de enero de 2022, el total de vacantes definitivas es:

Tabla 2. Distribución de vacantes definitivas

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 25 ene 2022
	PRO	E	Sin P.	PRO	E	Sin P.	PRO	E	Sin P.	PRO	E	Sin P.	
1361	16	9	14	27	26	29	207	132	170	0	0	0	630

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

Fuente: DANE. Gestión Humana. 27 de enero de 2022.2022

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.

5.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos

Generalidades

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

"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.

Composición de la planta de personal por tipo de vinculación

La planta de personal del DANE está compuesta por 1361 cargos, que se encuentran distribuidos como se detalla en las siguientes tablas:

Tabla 3. 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	58	6	2	64	66
Directivos	11	6	0	17	17
Asesores	24	0	0	24	24
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	397	243	374	640	1.014
Directivos	0	0	2	0	2
Asesores	11	2	0	13	13
Profesionales Especializados	240	87	72	327	399
Profesionales Univ.	62	114	205	176	381
Asistenciales	22	22	42	44	86
Técnicos	62	18	53	80	133
Nombramiento provisional	193	88	0	281	281
Directivos	0	0	0	0	0
Asesores	0	0	0	0	0
Profesionales Especializados	102	9	0	111	113
Profesionales Univ.	41	67	0	108	107
Asistenciales	22	9	0	31	26
Técnicos	28	3	0	31	32
Período de prueba	0	0	0	0	0
Directivos	0	0	0	0	0
Asesores	0	0	0	0	0
Profesionales Especializados	0	0	0	0	0
Profesionales Univ.	0	0	0	0	0
Asistenciales	0	0	0	0	0
Técnicos	0	0	0	0	0
Total	648	337	376	985	1361

Fuente: DANE. Gestión Humana. 27 de enero de 2022.

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

Por nivel	D. Central	Territoriales	Vacantes	Total Ocupada	Total Planta
Directivos	11	6	2	17	19
Asesores	35	2	0	37	37
Profesionales Especializados	357	96	75	453	528
Profesionales Univ.	103	181	205	284	489
Asistenciales	50	31	42	81	123
Técnicos	91	21	53	112	165
Total	647	337	377	984	1361

Fuente: DANE. Gestión Humana. 2022.

Tabla 5. Composición de la planta de personal por nivel y sexo.

Nivel	DANE Central		Territoriales		Total Planta
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	
Directivos	6	5	3	3	17
Asesores	17	18	2	0	37
Profesionales Especializados	150	207	46	50	453
Profesionales Univ.	49	54	86	95	284
Asistenciales	18	32	14	17	81
Técnicos	37	54	14	7	112
Subtotal	277	370	165	172	984
TOTAL	647		337		984
	984				

Fuente: DANE. Gestión Humana. 27 de enero de 2022.

Es de resaltar que, en vacancia temporal, por periodo de prueba en otra entidad se encuentran 7 servidores y 2 en comisión de empleo en otra entidad.

De acuerdo con la anterior información se puede concluir que, al 31 de diciembre del 2021, había un total de 377 vacantes, las cuales podrán ser provistas para la vigencia 2022, transitoriamente mediante encargo y excepcionalmente con nombramiento provisional, según lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por la Ley 1960 de 2019 y, de acuerdo con el procedimiento interno y la disponibilidad presupuestal.

En relación con los empleos vacantes de libre nombramiento y remoción (2), los mismos se proveerán mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y la aplicación del proceso meritocrático.

Costos para proveer vacantes definitivas:

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

Tabla 6. Costo para proveer las vacantes definitivas mediante concurso de méritos

NÚMERO DE VACANTES DEFINITIVAS	VALOR ESTIMADO POR CADA VACANTE	VALOR ESTIMADO TOTAL
653	\$ 3.500.000.00	\$ 2.285.500.00

En la tabla anterior se incluyen todas las vacantes definitivas, sin embargo, es necesario mencionar que hay servidores 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.

El DANE se encuentra en proceso de planeación con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC para proveer de manera definitiva los empleos vacantes de carrera administrativa que cuentan con presupuesto mediante concurso de méritos, el cual se espera de inicio en la vigencia 2022. Mientras esto ocurre, se continuará con el proceso de provisión de empleos mediante encargos y nombramientos provisionales de acuerdo con la normativa vigente, para proporcionar el talento humano que requieren las diferentes dependencias.

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 2021 para identificar los servidores que ya cumplieron la edad de jubilación o que la cumplirán en los próximos tres años, encontrando que existe un total de 73 servidores, así: 41 mujeres cuyas edades oscilan entre los 55 y los 57 años. En cuanto a los hombres hay 32 cuya edad oscila entre los 60 y los 62 años. Adicionalmente en la planta de personal se cuenta con 65 mujeres con edades entre los 58 y los 68 años que cumplen el requisito de edad para pensión. En cuanto a hombres hay 21 que tienen edades entre los 63 y los 68 años que cumplen el requisito de edad de pensión.

Así mismo se tiene previsto para la vigencia 2022 el retiro de 7 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 impredecibles y serán vacantes que al momento de presentarse se proveerán bajo la normativa vigente.

5.3. Plan Institucional de Capacitación - PIC

Generalidades

Este plan atiende los lineamientos de Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, que 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 se estructuró en los 6 ejes sobre los cuales deben orientarse las acciones de capacitación:

- **Eje 1. Gestión de conocimiento y la innovación:** Incluye temáticas relacionadas con gestión del conocimiento, innovación y competencias orientadas al fortalecimiento de capacidades técnicas para la producción estadística.
- **Eje 2. Creación de valor de lo público:** Enfocada en desarrollar capacidades para que los servidores, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, generen satisfacción en el ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación estado – ciudadano.
- **Eje 3. Transformación digital:** Enfocado en facilitar que la entidad reorganice sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de procesos y la implementación dinámica de las tecnologías de la información y las comunicaciones de manera articulada con el ser humano.
- **Eje 4. Probidad y ética de lo público:** Comprende aquellas actividades tendientes a promover la ética de lo público como el principal rasgo de identidad de los servidores públicos.
- **Eje de nivel directivo:** Comprende actividades tendientes a desarrollar competencias en el personal con responsabilidades directivas en temáticas propias a este tipo de rol.
- **Eje Programa de capacitación en SGSST:** Actividades sistemáticas planificadas y permanentes cuyo propósito es promover mecanismos de prevención entre trabajadores, contratistas y pasantes.
- **Eje Programa de inducción:** Actividades encaminadas a iniciar a los empleados públicos en su integración a la cultura organizacional al momento de su vinculación; y a reorientar a todos los servidores cuando se produzcan cambios en la estrategia organizacional. El programa de reinducción institucional en 2022 va a considerar las siguientes situaciones: i. Realizar una jornada de reinducción institucional por lo menos cada dos años, en atención al literal b del artículo 7 del decreto ley 1567 de 1998 y ii. Capacitar a los servidores del DANE en las temáticas que se consideren

relevantes, en ocasión al cambio de gobierno que se prevé a partir del 7 de agosto de 2022.

Objetivo

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

Objetivos específicos

- Fortalecer las competencias de gestión en los servidores del DANE mediante el desarrollo del PIC a través de cursos y actividades en las temáticas priorizadas.
- Fortalecer las capacidades misionales de la entidad mediante cursos y actividades en las temáticas priorizadas.
- Facilitar espacios para compartir y gestionar el conocimiento entre de los servidores del DANE.

Metas

- Lograr que por lo menos el 50% de los servidores de la planta asistan a una capacitación de las actividades del PIC 2022.
- Obtener el promedio de nota superior o igual a 4 para las evaluaciones de satisfacción de la capacitación.

Indicadores

1. Eficacia /Cobertura

Cantidad de servidores con registro de participación en al menos una actividad del PIC durante el año

$$\frac{\text{Cantidad de servidores con registro de participación en al menos una actividad del PIC durante el año}}{\text{Promedio de la planta de personal en el año}} \times 100$$

2. Eficacia /Satisfacción:

Sumatoria de todos los resultados de las evaluaciones de satisfacción de la capacitación contestadas

Número de evaluaciones de satisfacción de la capacitación contestadas.

Presentación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2022

A continuación, se presenta el PIC 2022, el cual esta soportado en las necesidades de capacitación identificadas en el diagnóstico y en las orientaciones normativas y de Función

Pública. El Plan se presenta desde los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 “que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones” (DAFP, 2020)

Tabla 7. Plan Institucional de Capacitación PIC 2022

EJE	Actividad
<p>Eje 1. Gestión de conocimiento y la innovación</p>	<p>Gestionar las capacitaciones priorizadas en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estadística básica y bases de datos • Redacción y creación de documentos técnicos y metodológicos • Análisis y visualización de datos • Análisis de indicadores y estadísticas territoriales • Estrategias para la generación y la promoción del conocimiento • Técnicas y métodos de investigación
<p>Eje 2. Creación de valor de lo público</p>	<p>Gestionar las capacitaciones priorizadas en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño y construcción de indicadores • Derecho administrativo – contratación • Lenguaje claro • Auditoría interna • Gestión documental • Actualización normativa y legal • Sistemas de gestión • Diseño, gestión y formulación de proyectos • Temas de interés para las organizaciones sindicales • Bilingüismo • Empleo público
<p>Eje 3. Transformación digital</p>	<p>Gestionar las capacitaciones priorizadas en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicaciones de trabajo colaborativo en Office 365 • Office 365 (Word, Excel, PowerPoint, entre otros.) • Seguridad digital – política de seguridad de la información
<p>Eje 4. Probidad y ética de lo público</p>	<p>Gestionar las capacitaciones priorizadas en:</p> <p>Esta actividad es transversal con el Plan de Bienestar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo

EJE	Actividad
	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva • Código de Integridad • Liderazgo • Manejo del tiempo • Gobernanza para la paz
<p style="text-align: center;">Eje Nivel directivo</p>	<p>Gestionar las capacitaciones priorizadas en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contratación pública • Planeación y prospectiva • Habilidades blandas: Liderazgo
<p style="text-align: center;">Eje Programa de capacitación en SGSST</p>	<p>Realizar las capacitaciones asociadas al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST.</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 style="text-align: center;">Eje Programa de inducción - reinducción</p>	<p>Ejecutar el Programa de inducción, y reinducción. (literal b del artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998.)</p>

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

Plan de actividades

Actividad	Responsables	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
<p>Consultar la oferta de capacitaciones con:</p> <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. <p>Las entidades públicas y privadas externas que puedan aportar a los temas priorizados.</p>	<p>GIT Desarrollo de personal</p> <p>Direcciones Territoriales</p> <p>Áreas técnicas y de soporte del DANE</p> <p>Entidades públicas y privadas externas que puedan aportar a los temas priorizados.</p>												
<p>Realizar el proceso contractual con entidad externa, para gestionar las capacitaciones relacionadas con el fortalecimiento del enfoque misional del DANE y aportando a un buen resultado en la aplicación del Instrumento de Evaluación de Capacidad Estadística (TASC por sus siglas en inglés). (Eje 1. Gestión de conocimiento y la innovación del Plan Nacional de Capacitación 2020 -2030)</p>	<p>GIT Desarrollo de personal</p> <p>Compras Públicas/Jurídica</p> <p>Entidad externa</p>												
<p>Ejecución de los cursos en los temas priorizados</p>	<p>GIT Desarrollo de personal</p> <p>Direcciones Territoriales</p> <p>Áreas técnicas y de soporte del DANE</p>												

Actividad	Responsables	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
	Entidades públicas y privadas externas que puedan aportar a los temas priorizados Entidad externa contratada												
Realizar el seguimiento al desarrollo de las capacitaciones planeadas.	GIT Desarrollo de personal Direcciones Territoriales												
Realizar el seguimiento a la ejecución del Programa de inducción, y reinducción.	GIT Desarrollo de personal Direcciones Territoriales												

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.

De acuerdo con el principio rector de la Economía establecida en el Decreto Ley 1567 de 1998 el cual indica: "En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional". El DANE trabajará en cooperación con la red institucional pública como parte activa de la misma.

5.4. Plan de Bienestar Social e Incentivos

Generalidades

Este plan atiende los lineamientos de Programa Nacional de Bienestar 2020 – 2022, el cual establece 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: hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que se viven durante la pandemia derivada del coronavirus Covid-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

- a. Factores psicosociales
- b. Equilibrio entre la vida laboral y familiar
- c. Calidad de vida laboral

Eje 2. Salud mental: se abordan puntos importantes que conllevan al establecimiento y mantenimiento de una salud física y mental óptima.

- a. Higiene mental
- b. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pos pandemia

Eje 3. Convivencia Social: hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

- a. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad
- b. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

Eje 4. Alianzas interinstitucionales: establece la importancia de generar alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de los ejes expuestos, a través de la coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

- a. Coordinación interinstitucional
- b. Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar

Eje transversal: transformación digital. En atención al momento coyuntural actual, se ha generado una transformación y adaptación inmediata en las organizaciones a nivel tecnológico, entendiendo la importancia de la creación de una cultura digital, facilitando la gestión del flujo de trabajo, asignación y automatización de tareas, flexibilidad laboral, entre otras.

- a. Creación de cultura digital para el bienestar
- b. Analítica de datos para el bienestar
- c. Creación de ecosistemas digitales

Objetivo

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

Objetivos específicos

- Favorecer condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y su grupo familiar primario, atendiendo sus necesidades en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación.
- Propiciar un buen ambiente laboral, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.
- Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación y la tolerancia a través de actividades experienciales, deportivas, recreativas y culturales.
- Brindar espacios de reconocimiento a los funcionarios por su tiempo, contribución y desempeño en la entidad.
- Incentivar de manera dinámica la participación en las actividades de bienestar.
- Promover actividades que desarrollen la vida Personal, Familiar y Ocupacional de los funcionarios.

Metas

- Lograr que por lo menos el 50% de los servidores de la planta asistan a una actividad de bienestar del PBSI 2022
- Obtener el promedio de nota superior o igual a 4 para las evaluaciones de la Percepción de las actividades del GIT Desarrollo de Personal.

Indicadores

1. Eficacia /Cobertura

Cantidad de servidores con registro de participación en al menos una actividad del PBSI durante el año

$$\frac{\text{Cantidad de servidores con registro de participación en al menos una actividad del PBSI durante el año}}{\text{Promedio de la planta de personal en el año}} \times 100$$

2. Eficacia /Satisfacción:

Sumatoria de todos los resultados de las evaluaciones de Percepción de las actividades del GIT Desarrollo de Personal

Número de evaluaciones de satisfacción de la Percepción de las actividades del GIT Desarrollo de Personal

Presentación del Plan de Bienestar Social e Incentivos

A continuación, se presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 el cual esta construido a partir de las necesidades de bienestar identificadas en el diagnóstico y en las orientaciones normativas y de Función Pública. El Plan se presenta desde los ejes del Programa Nacional de Bienestar 2020 – 2022, así:

Tabla 8. Plan de Bienestar Social e Incentivos.

PROGRAMA	ACTIVIDAD
Eje 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	
A. Factores Psicosociales	
Programa deportivo	<ul style="list-style-type: none">- Entrenamientos funcionales por grupos focales.- Clases de Rumba, Yoga y Cardio Boxing
Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad	<ul style="list-style-type: none">- Arte para adultos- Art kids- Mandalas- Origami

PROGRAMA	ACTIVIDAD
Bienestar espiritual	- Eucaristía día del conductor
Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	- Hora de Lactancia Materna
Reconocimiento a servidores públicos según su profesión	- Tarjeta de felicitación virtual
Preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida	- Actividades para Pre-pensionados: <ul style="list-style-type: none"> o Proyecto de vida. o Ocupación del tiempo libre. o Promoción de la salud. o Alternativas ocupacionales y de inversión. o Régimen pensional - Desvinculación Laboral Asistida
Programa de Incentivos	Socialización y aplicación de los incentivos: <ul style="list-style-type: none"> - Selección mejores equipos de trabajo - Selección mejor servidor público DANE - Medio día laboral libre para bici usuarios - Permiso remunerado para brigadistas - Permiso remunerado y tarjeta de felicitación virtual por matrimonio
Entono laboral saludable	- Charlas de hábitos saludables - Servicios complementarios en salud - Talleres de alimentación saludable
Programas Institucionales	- Auxilios educativos (Resolución 1611 de 2021) - Incentivar la educación formal a través de convenios de descuentos con universidades.
B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar	
Actividades recreativas	- Celebración día de los niños - Celebración día de la secretaria
Día de la familia	- Jornada de integración familiar
Salario emocional	Socialización y aplicación de: <ul style="list-style-type: none"> - Licencia de Paternidad - Licencia de maternidad

PROGRAMA	ACTIVIDAD
	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo compensado (Semana Santa, fin de año, estudio, docencia) - Horarios flexibles - Día libre remunerado y tarjeta de felicitación virtual por cumpleaños para servidores - Reconocimiento por integridad - Reconocimiento a los deportistas - Reconocimiento por tiempo de servicio en la entidad
C. Calidad de Vida Laboral	
Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Medición de Clima Laboral Charlas o talleres en: <ul style="list-style-type: none"> - Habilidades blandas, servicio al cliente interno y externo - Técnicas de comunicación ascendente y descendente - Comunicación no verbal
Desconexión laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo de desconexión digital
Celebraciones especiales	<ul style="list-style-type: none"> - Cierre de gestión - Cumpleaños DANE
Eje 2. SALUD MENTAL	
A. Promoción y prevención en salud	
Salud Integral	<ul style="list-style-type: none"> - Información sobre servicios Complementarios en Salud - Sesión de alimentación saludable - Jornada de salud mental
Eje 3. CONVIVENCIA SOCIAL	
Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad	

PROGRAMA	ACTIVIDAD
Mes de la Diversidad	Conmemoraciones: <ul style="list-style-type: none"> - Día de la mujer. - Día del Hombre. Piezas informativas sobre diversidad de género, raza, cultura, discapacidad, juventud, entre otros.
Cultura inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> - Promocionar los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos. - Socialización de la Política de Integridad del DANE, promoviendo la diversidad e inclusión.
Eje 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	
Coordinación interinstitucional	
Alianzas con Instituciones de Educación Superior	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar los convenios de la entidad con Instituciones de Educación Superior aliadas
Fondo en Administración DANE-ICETEX	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinar con el ICETEX la gestión para otorgar créditos educativos condonables para los servidores (Resolución 1611 de 2021).
Programa Servimos	<ul style="list-style-type: none"> - Divulgar los beneficios establecidos en el marco del programa Servimos, administrado por Función Pública.
Promoción Programas de Vivienda	<ul style="list-style-type: none"> - Divulgar información acerca de la compra de vivienda. - Sesión sobre finanzas personales.
Eje 5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	
Creación de ecosistemas digitales	
Bienestar a un clic	<ul style="list-style-type: none"> - Espacio digital de Talento Humano en DANEnet, ubicado en SharePoint

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

Plan de actividades

Actividad	Responsables	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Consultar con los aliados estratégicos la oferta de actividades con las cuales se pueda apoyar el desarrollo del plan de bienestar social e incentivos. Entre los aliados se cuenta con las Cajas de Compensación familiar, ARL, EPS, entidades públicas y privadas externas.	GIT Desarrollo de personal Direcciones Territoriales Cajas de Compensación Familiar ARL, EPS, entidades públicas y privadas externas.												
Ejecución de las actividades	GIT Desarrollo de personal Direcciones Territoriales Cajas de Compensación Familiar ARL, EPS, entidades públicas y privadas externas.												
Realizar el seguimiento al desarrollo de las actividades planeadas.	GIT Desarrollo de personal Direcciones Territoriales												

Recursos asociados

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

5.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Generalidades

Este plan se formula en cumplimiento de los lineamientos del capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 y de la Resolución 0312 de 2019, los cuales establecen la implementación y los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, así mismo tiene en cuenta lo contenido en la norma ISO 45001:2018. Su ejecución está articulada con el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

Objetivo

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

Metas

- Alcanzar como mínimo el 90% de eficacia en la ejecución del Plan Anual de Trabajo
- Actualizar y socializar los Programas de Vigilancia Epidemiológica relacionados con la prevención del riesgo Psicosocial, Cardiovascular, Biomecánico y Visual con el objetivo de fortalecer la cultura preventiva y de autocuidado para mitigar y/o controlar enfermedades y accidentes laborales en el DANE – FONDANE.

Indicador

Eficacia del Plan Anual de Trabajo:

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

Recursos asociados

Los recursos asociados a la implementación del Plan Anual de Trabajo del SG-SST estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de acuerdo con la planeación institucional de la entidad. A la fecha se tienen los siguientes recursos asignados:

Dotación de brigada de emergencias a nivel nacional	\$15.000.000.00
Contratación de exámenes ocupacionales	\$20.000.000.00
Contratación de personal de apoyo en SG-SST	\$50.355.000.00
Total	<u>\$85.355.000.00</u>

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

Tabla 9. Recursos asociados: Talento Humano.

CARGO	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD DE PERSONAS	PORCENTAJE DE DEDICACIÓN AL SG-SST
Auxiliar Administrativo	4044	7	1	80%
Auxiliar Administrativo	4044	16	1	80%
Profesional Especializado Responsable del SG-SST	2028	12	1	100%
Profesional Especializado Coordinadora GIT Desarrollo de Personal	2028	17	1	30%
Profesional Especializado Coordinadora GIT Área de Gestión Humana	2028	21	1	10%

Cronograma de actividades del Plan de Trabajo Anual:

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

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

Tabla 10. 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 2022	Diciembre 2022
	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	Enero 2022	Diciembre 2022
	Hacer seguimiento a la ejecución del presupuesto asignado	Cuentas de cobro / Reporte de pagos	GIT Desarrollo de Personal	Febrero 2022	Diciembre 2022
	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 2022	Diciembre 2022
	Evaluar los indicadores del SG-SST según su periodicidad	Reporte de indicadores en aplicativo institucional	GIT Desarrollo de Personal	Enero 2022	Diciembre 2022
	Identificar y evaluar cambios organizacionales de impacto para la Entidad	Registro del formato "Gestión del cambio"	OPLAN – GIT Desarrollo de Personal según aplique Direcciones Territoriales	Enero 2022	Diciembre 2022
	Gestionar la realización de la auditoría del SG-SST	Oficio de solicitud de auditoría Registro de asistencia Informe de auditoría Evidencia de planificación auditoría con el COPASST	OPLAN – GIT Desarrollo de Personal	Febrero 2022	Diciembre 2022
	Implementar las acciones preventivas y de mejora derivadas de auditorías o por autocontrol (según aplique)	Planes de mejoramiento y evidencias de cumplimiento	GIT Desarrollo de Personal Direcciones Territoriales, cuando aplique	Enero 2022	Diciembre 2022

EJES	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
			OPLAN, cuando aplique		
	Gestionar la revisión por la Alta Dirección	Oficio de solicitud de revisión por la Alta Dirección Acta de revisión por la Alta Dirección	OPLAN GIT Desarrollo de Personal Dirección general o su delegado	Febrero 2022	Diciembre 2022
	Realizar rendición de cuentas del SG SST	Correo electrónico, infografía, boletín informativo, según aplique	GIT Desarrollo de Personal	Febrero 2022	Diciembre 2022
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, la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos actualizada.	GIT Desarrollo de Personal	Enero 2022	Diciembre 2022
	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 Nivel Nacional	Enero 2022	Noviembre 2022
	Reportar e investigar incidentes, 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 Direcciones Territoriales	Enero 2022	Diciembre 2022
	Realizar el seguimiento a los casos de enfermedad laboral, cuando aplique	FUREL Correos electrónicos Actas de reunión / Ayuda de memoria Material, cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal Aliados Estratégicos: ARL, EPS	Febrero 2022	Noviembre 2022

EJES	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
	Realizar el seguimiento a las condiciones de salud de los trabajadores en el marco del COVID 19	Encuestas de auto reporte de condiciones de salud, Protocolo de Bioseguridad y demás requerimientos establecidos por el gobierno nacional en la materia, según aplique	GIT Desarrollo de Personal Personal de planta, Contratistas, Pasantes	Enero 2022	Diciembre 2022
Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias	Gestionar la conformación y dotación de la Brigada de Emergencias	Información documentada de la conformación de brigada y dotación suministrada	GIT Desarrollo de Personal Direcciones Territoriales	Marzo 2022	Diciembre 2022
	Coordinar el desarrollo del simulacro anual	Convocatorias cuando aplique Registro de asistencia Grabaciones y material audiovisual cuando aplique Informe	GIT Desarrollo de Personal Brigadas de emergencias COE Personal de planta, Contratistas, Pasantes	Agosto 2022	Noviembre 2022
	Socializar los planes de emergencia de las sedes de la entidad a nivel nacional	Piezas gráficas Correos electrónicos Registro de asistencia	GIT Desarrollo de Personal Direcciones Territoriales	Marzo 2022	Junio 2022
Medicina Preventiva y del Trabajo	Coordinar el desarrollo de las actividades orientadas a la prevención del riesgo psicosocial	Convocatorias y Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal Aliados Estratégicos	Febrero 2022	Noviembre 2022
	Coordinar el desarrollo de las actividades orientadas a la prevención del riesgo biomecánico	Convocatorias cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal Aliados Estratégicos	Febrero 2022	Noviembre 2022

EJES	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
		Grabaciones y material audiovisual cuando aplique			
	Coordinar el desarrollo de las 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 2022	Noviembre 2022
	Coordinar el desarrollo de las 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 2022	Noviembre 2022
	Coordinar el desarrollo de las teleconsultas, telemedicina, jornadas de salud	Convocatorias cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal Aliados Estratégicos	Febrero 2022	Noviembre 2022
	Coordinar el desarrollo de las actividades relacionadas en el marco de la SAFL (Salas Amigas de la Familia Lactante)	Convocatorias cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal Aliados Estratégicos	Febrero 2022	Noviembre 2022
Higiene y Seguridad Industrial	Hacer seguimiento a la entrega y al uso adecuado de elementos de protección personal (EPP) a los trabajadores que por su labor así lo requieren	Registro de asistencia cuando aplique. Planillas de entrega de EPP. Grabaciones y material audiovisual cuando aplique Documentos del seguimiento a la entrega	GIT Desarrollo de Personal Direcciones Territoriales	Marzo 2022	Diciembre 2022

EJES	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
		y/o al uso de EPP según aplique.			
	Realizar inspecciones periódicas y de seguridad	Informes de inspección según aplique Registros de inspección	GIT Desarrollo de Personal Aliados Estratégicos COPASST Direcciones Territoriales	Febrero 2022	Diciembre 2022
	Realizar mediciones ambientales a los riesgos prioritarios identificados (cuando se presenten)	Informes de mediciones ambientales según aplique	GIT Desarrollo de Personal Aliados Estratégicos Direcciones Territoriales	Febrero 2022	Diciembre 2022
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 2022	Diciembre 2022
	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 2022	Diciembre 2022
Sensibilización, capacitación y fortalecimiento al SGSST**	Coordinar el proceso de inducción y/o reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer el respectivo seguimiento	Convocatoria cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Evaluación cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal Aliados Estratégicos Personal de planta, Contratistas, Pasantes	Enero 2022	Diciembre 2022

EJES	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
	Coordinar la capacitación y formación a la Brigada de Emergencias	Convocatorias cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal Aliados Estratégicos	Marzo 2022	Octubre 2022
	Coordinar la capacitación y formación al Comité Operativo de Emergencias - COE	Convocatoria cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal Aliados Estratégicos	Julio 2022	Noviembre 2022
	Coordinar la capacitación y formación a los Comités de Convivencia Laboral	Convocatoria cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal Aliados Estratégicos	Febrero 2022	Noviembre 2022
	Coordinar la capacitación y formación a los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST	Convocatoria cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal Aliados Estratégicos	Febrero 2022	Noviembre 2022
	Coordinar la capacitación y formación relacionada con Seguridad Vial en virtud del Pilar de Desarrollo Humano del Plan Estratégico de Seguridad Vial - PESV.	Convocatoria cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal Aliados Estratégicos GIT Área Administrativa	Marzo 2022	Noviembre 2022

EJES	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
	Coordinar la capacitación en prevención del riesgo psicosocial, biomecánico, cardiovascular y visual	Convocatoria cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal Aliados Estratégicos	Febrero 2022	Noviembre 2022
	Coordinar la capacitación en trabajo seguro e identificación de peligros y control de riesgos	Convocatoria cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal Aliados Estratégicos	Febrero 2022	Noviembre 2022
	Coordinar las actividades relacionadas con el desarrollo de la semana de la salud	Programación Convocatoria cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal Aliados Estratégicos	Agosto 2022	Septiembre 2022
	Coordinar las actividades relacionadas con el desarrollo de la Semana de la Seguridad Vial en virtud del Pilar de Desarrollo Humano del PESV.	Programación Convocatoria cuando aplique Registro de asistencia cuando aplique Grabaciones y material audiovisual cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal GIT Área Administrativa Aliados Estratégicos	Septiembre 2022	Octubre 2022

EJES	Actividad	Producto	Responsables	Fecha de inicio	Fecha de terminación
	Coordinar la sensibilización para fortalecimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, en los siguientes ejes: <ul style="list-style-type: none"> • Promoción y prevención (Fisiotips, piscobox, Lecciones Aprendidas de AT, etc.) • Requisitos del SG-SST 	Correo electrónico Registro de asistencia cuando aplique Material audiovisual cuando aplique	GIT Desarrollo de Personal Aliados estratégicos	Enero 2022	Diciembre 2022

** El eje de sensibilización, capacitación y fortalecimiento al SGSST y el programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran articulados con el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

6. SEGUIMIENTO Y CONTROL

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

Celebración y ejecución de contratos, convocatorias a actividades, piezas gráficas, correos electrónicos, publicaciones en intranet, registros del proceso de inscripción – asignación de cupos, registros de asistencia, grabaciones, registros fotográficos, presentaciones, material audiovisual, encuestas de satisfacción, actas, resoluciones, actos administrativos, base de prepensionados, registro como biciusuario, registro de llegada al trabajo en bicicleta, registro de uso de incentivo, base de aliados estratégicos con información de contacto, entre otras, según aplique para cada una de las actividades planeadas.

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

7. BIBLIOGRAFIA

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).

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.secretariasenado.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.secretariassenado.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

8. APROBACIÓN POR EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Elaborado por:	GIT Área de Gestión Humana, Secretaría General
Revisado y aprobado por:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño del DANE
Fecha de aprobación:	27 de enero de 2022