

**Departamento Administrativo
Nacional de Estadística**



GTH

**Secretaría General
Área Gestión Humana**

**Plan Estratégico de Gestión Humana
2015 -2018**

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	24
2. OBJETIVO GENERAL:.....	25
2.1. Objetivos específicos	25
3. MARCO NORMATIVO.....	26
4. MARCO CONCEPTUAL.....	28
4.1. Direccionamiento estratégico del DANE	28
4.2. Otros insumos para la construcción del PEGH	29
5. ESTRUCTURA DEL PLAN.....	30
6. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN.....	30

1. INTRODUCCIÓN

Una buena planeación es la base para tener un horizonte expedito que permita observar con detenimiento si se está preparado o no para concebir seriamente los cambios o propósitos que una organización espera. Es así, que la GIT Área Gestión Humana, con apoyo de sus grupos internos de trabajo, direcciona de manera integral y estratégica la gestión del talento humano del Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, a fin de apalancar el logro de su visión, y el cumplimiento su misión, políticas, estrategias y objetivos institucionales.

Basados en un pensamiento sistémico, que le permita proyectarse hacia el futuro, a continuación presentamos el Plan Estratégico de Gestión Humana (PEGH) del DANE para el periodo 2015 – 2018, el cual es una carta de navegación que guía el desempeño de los servidores públicos en torno al cumplimiento efectivo de las metas institucionales.

El PEGH del Departamento está enmarcado siete componentes orientados a fortalecer la Gestión del Talento Humano de la Entidad y a responder a las necesidades y expectativas de nuestros colaboradores, generando bienestar, fortaleciendo el sentido de pertenencia con la institución, promoviendo una cultura organizacional encaminada a la excelencia del talento humano, con seguridad en trabajo y mejora del clima organizacional.

2. OBJETIVO GENERAL:

Articular la gestión humana del DANE en torno al logro de la excelencia del capital humano de la Entidad, por medio de una gestión que desarrolle el bienestar, el conocimiento las competencias y la sostenibilidad de los servidores.

2.1. Objetivos específicos

- a.** Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como las requerimientos de los ex servidores del Departamento.
- b.** Fomentar el buen clima organizacional y el desarrollo de habilidades personales del recurso humano de la Entidad, a través del Plan de Bienestar.
- c.** Fomentar hábitos de vida y trabajo saludable, que conlleven a mejorar la salud tanto física y mental de los colaboradores, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d.** Difundir, reforzar, mantener y actualizar los conocimientos y los valores de los colaboradores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- e.** Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la Entidad.
- f.** Coordinar la evaluación del desempeño laboral de los servidores del Departamento.

3. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998	Regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, especialmente en su Título II, Capítulo II, Programas de Bienestar Social e Incentivos, artículos No.18-19, Capítulo III, Programas de Bienestar Social, artículos 20-25.
Ley 443 de 1998	Por la cual se expiden normas sobre Carrera Administrativa y se dictan otras disposiciones.
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Ley 909 de 2004:	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público la carrera administrativas, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto- Ley 1567 de 1998.

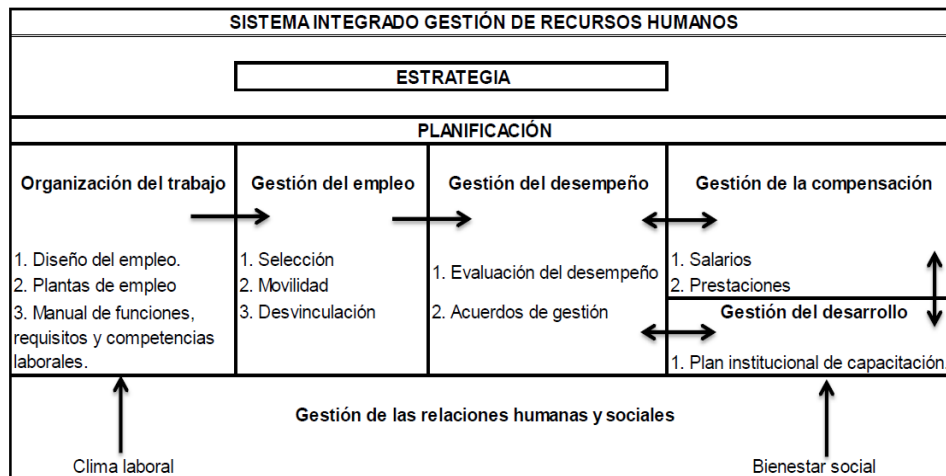
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Resolución Interna 1717 de 2015	Por la cual se expide el Código de Ética y Buen Gobierno del Departamento Administrativo Nacional de Estadística.
Resolución interna 2301 de 2016	Por la cual se establece la reglamentación interna del Sistema de Capacitación y Bienestar Social; se adopta el Sistema de Estímulos e Incentivos en el DANE y se derogan las Resoluciones 521 y su modificatoria, la 829 de 2012.
Decreto 1567 de Agosto 5/1998.	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Fuente: elaboración propia

4. MARCO CONCEPTUAL

La Planeación Estratégica de Gestión Humana, tiene como finalidad la adaptación de los servidores a la estrategia institucional, por lo tanto se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos y planes).

Según Longo (2002: pág, 15) la articulación de la gestión del recurso humano con la Planeación Estratégica es la articulación de los diferentes subsistemas con la Planeación del Recurso Humano, tal y como se puede evidenciar en la siguiente gráfica:



Fuente: Longo 2002

4.1. Direccionamiento estratégico del DANE

- **Propósito superior**

Contribuimos al desarrollo del país produciendo y difundiendo información confiable, relevante, oportuna y de calidad.

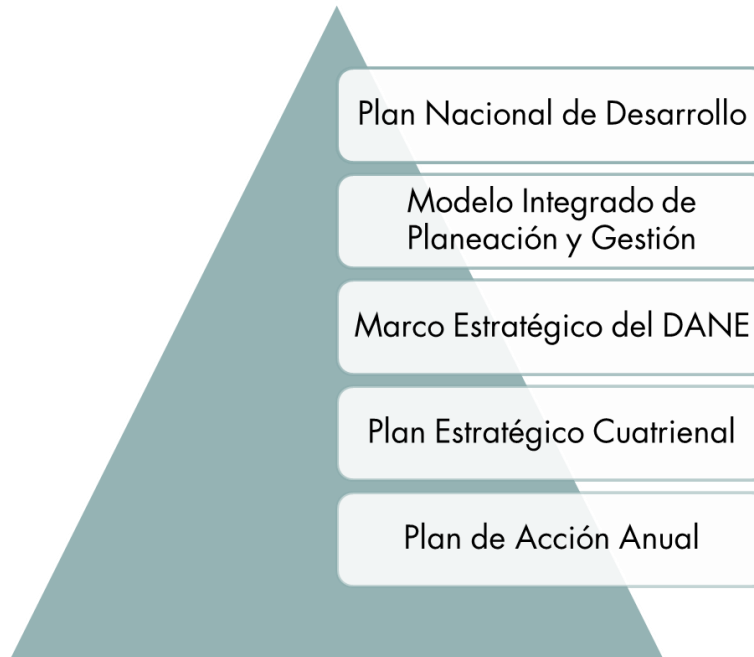
- **Misión**

Producir y difundir información estadística de calidad para la toma de decisiones y la investigación en Colombia, así como desarrollar el Sistema Estadístico Nacional.

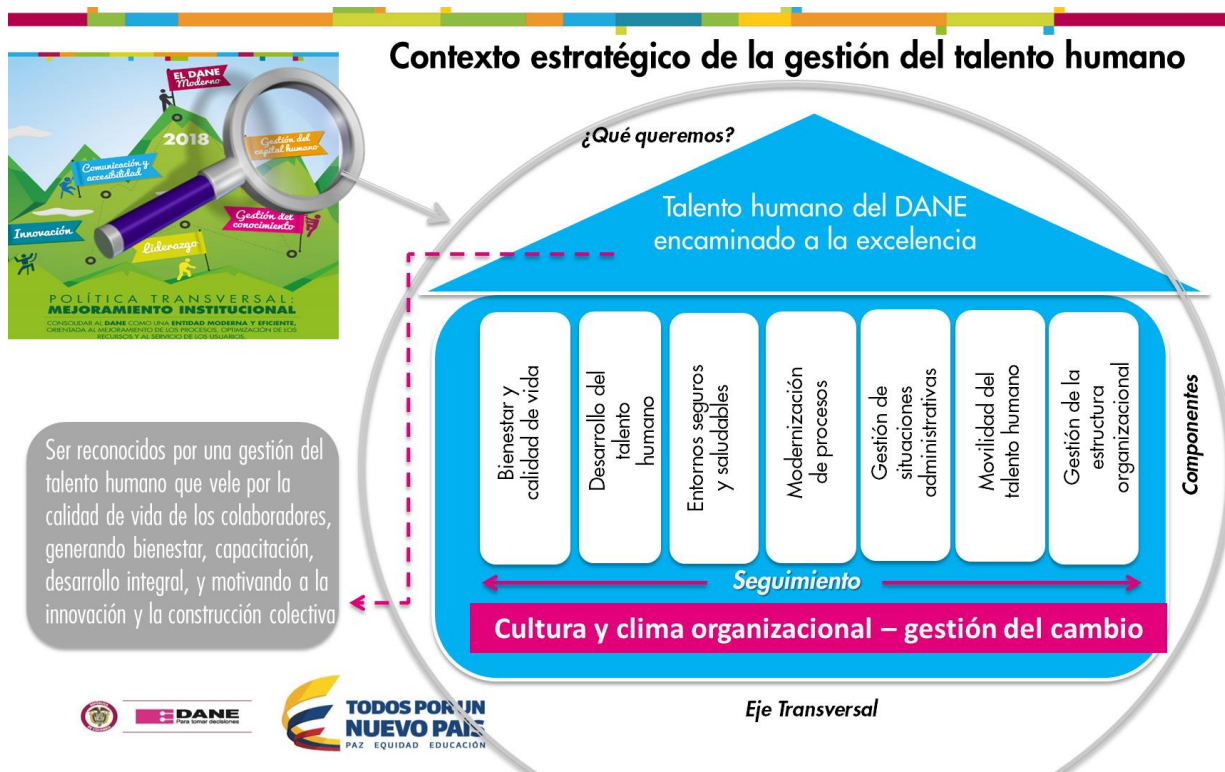
- **Visión**

En el 2018 el DANE se consolidará como una institución moderna, innovadora y generadora de conocimiento, y continuará siendo la entidad líder en la producción estadística.

4.2. Otros insumos para la construcción del PEGH



5. ESTRUCTURA DEL PLAN

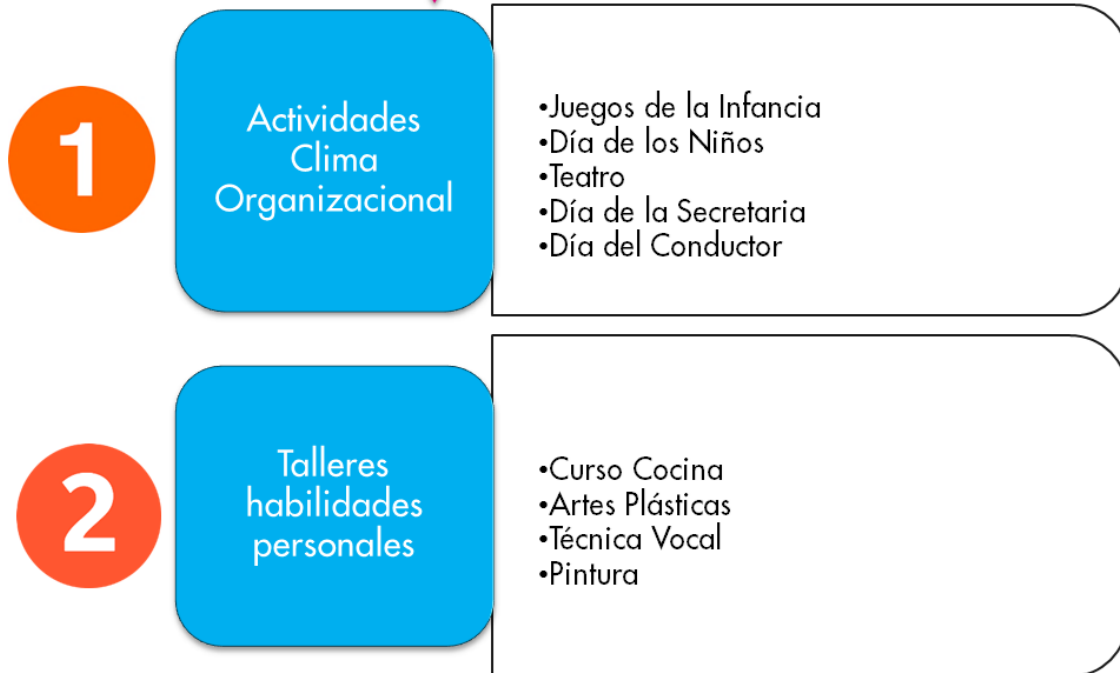


Fuente: Área Gestión Humana DANE

6. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

a. Bienestar y calidad de vida

Este componente se basa en actividades que permitan crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores



b. Desarrollo del talento humano

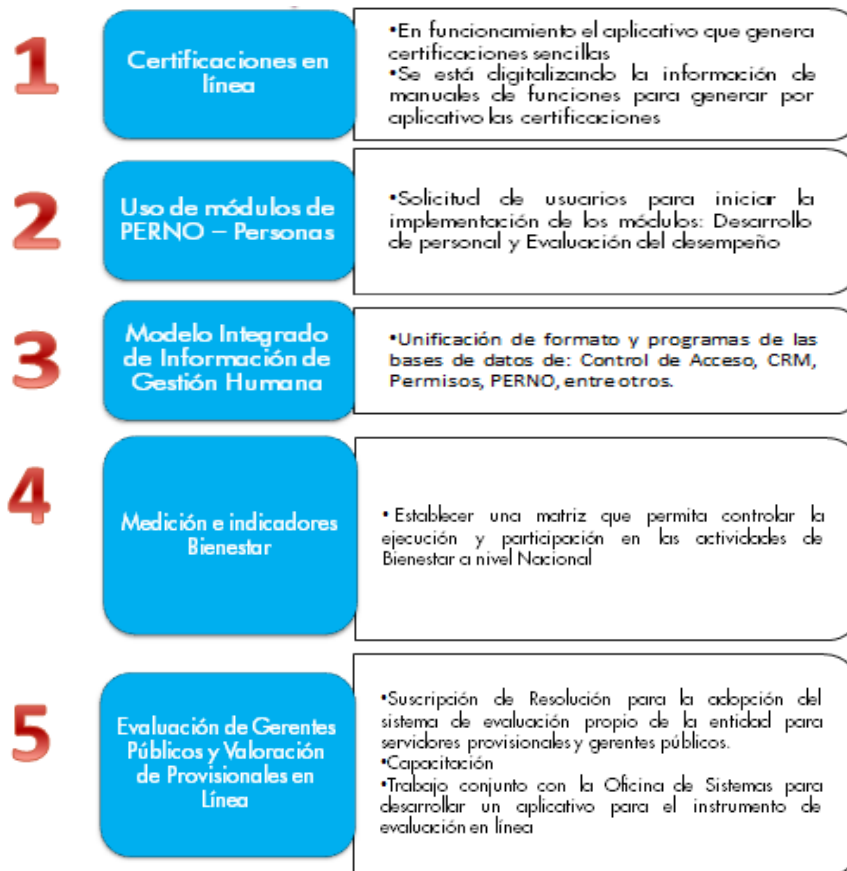
Este componente se enfoca en difundir, reforzar, mantener y actualizar los conocimientos y los valores de los colaboradores, propendiendo por aumentar el grado de sensibilización y comprensión en diferentes ejes temáticos.

c. Entorno seguros y saludables

El propósito de este componente es fomentar hábitos de vida y trabajo saludable, que conlleven a mejorar la salud tanto física y mental de los colaboradores.

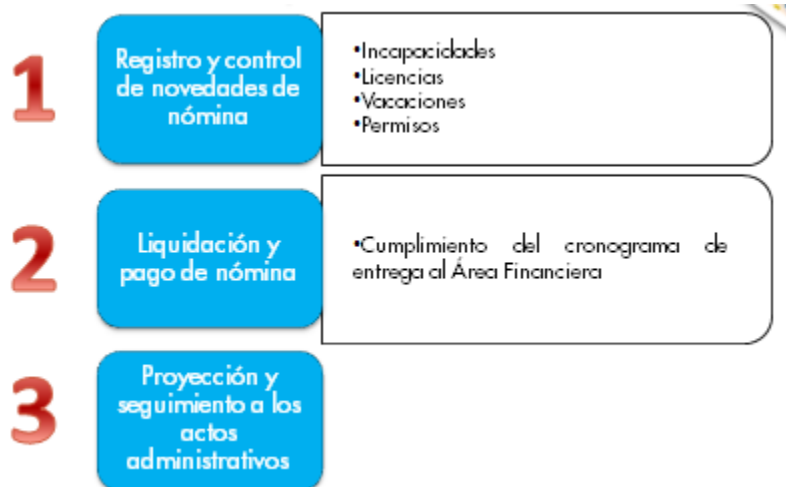
d. Modernización de procesos

Este componente se enmarca en la promoción de proyectos que promueven la construcción colectiva de herramientas innovadoras para el fomento del bienestar en nuestra comunidad DANE.



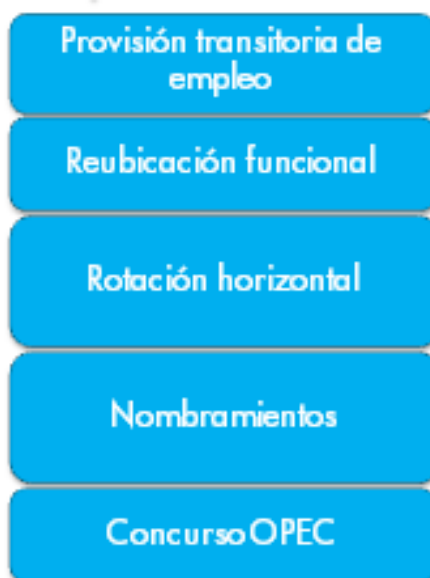
e. Gestión de situaciones administrativas

Este componente se basa en actividades que permitan una adecuada gestión administrativa de los derechos laborales de los funcionarios.



f. Movilidad del talento humano

Este componente se basa en actividades que permitan realizar una adecuada revisión de perfiles para que el talento humano sea reubicado, promovido y nombrado teniendo en cuenta las competencias requeridas.



g. Gestión de la estructura organizacional

Este componente se basa en actividades que permitan mantener actualizada la estructura organizacional, de manera que responda al efectivo desarrollo de su misionalidad.

Propuesta de Re-Diseño de la Estructura
Organizacional

Plan Vacantes