

Plan Estratégico de Talento Humano 2020-2022

Dirección de Gestión Institucional

Grupo Interno de Trabajo de Talento
Humano

Enero de 2020



Gestionamos el
Talento Humano como
el activo más
importante para servir
al País con inteligencia
estratégica





TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO LEGAL
3. MARCO CONCEPTUAL
4. ALCANCE
5. OBJETIVOS
 - 5.1 Objetivo General
 - 5.2 Objetivos Específicos
6. CONTEXTO DE LA SITUACIÓN ACTUAL
 - 6.1 Disposición de la información
 - 6.2 Caracterización de los empleos
 - 6.3 Caracterización de los servidores
 - 6.4 Medición de Clima Organizacional
 - 6.5 Matriz de la Gestión Estratégica del talento Humano GETH
 - 6.6 Rutas de creación de valor
 - 6.7 Manual de Funciones y Competencias Laborales
7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020-2022
 - 7.1 Estrategia No 1: Gestionar el Plan de Previsión y Provisión de vacantes que garanticen una concurrencia de candidatos Idóneos
 - 7.2 Estrategia No 2: Contribuir con el desarrollo integral, mejoramiento de la calidad de vida y condiciones laborales de los Servidores públicos



7.2.1 Plan de valoración de competencias y desarrollo del servidor

7.2.2 Plan Institucional de Capacitación

7.2.3 Plan de Bienestar e Incentivos

7.2.4 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

7.2.5 Plan de Desvinculación Asistida

7.3 Estrategia No 3: Modernizar la Gestión de Información del proceso de Talento Humano para la adecuada toma de decisiones

7.4 Estrategia No 4: Fortalecimiento de la administración de la nómina y atención de situaciones administrativas

8. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

9. PRESUPUESTO

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

11. DOCUMENTOS ANEXOS



INTRODUCCIÓN

La Dirección Nacional de Inteligencia, desde las estrategias institucionales 2019-2022 “SERVIMOS AL PAÍS CON INTELIGENCIA ESTRATÉGICA”, establece el Plan Estratégico de Talento Humano para el periodo 2020-2022 “**GESTIONAMOS EL TALENTO HUMANO COMO EL ACTIVO MÁS IMPORTANTE PARA SERVIR AL PAÍS CON INTELIGENCIA ESTRATÉGICA**” en procura de poder optimizar y armonizar los procesos internos para el desarrollo de actividades de inteligencia estratégica y contrainteligencia de Estado, a partir de la gestión de un talento humano fortalecido en sus conocimientos, habilidades y competencias, con una mejora permanente de su desempeño y alto índice de percepción en la interiorización de los valores institucionales.

Bajo este contexto, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano presta apoyo al Director de Gestión Institucional en las políticas fundamentadas en los principios de la administración pública, los lineamientos y herramientas aportadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y las necesidades y características de la Entidad. Por este motivo, el Plan Estratégico de Talento Humano 2020-2022 se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, el cual orienta la gestión el talento humano hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2020-2022 de la DNI, concibe a sus servidores públicos como el activo más importante, siendo el factor de éxito en la gestión y en el logro de los objetivos y resultados institucionales. Acorde con lo anterior, se definen las estrategias, planes, programas y recursos requeridos para atender las necesidades y expectativas en materia de Talento Humano.

La ejecución de las estrategias definidas permitirá orientar el talento humano hacia la excelencia, la calidad y los resultados con valor. A su vez, las estrategias se complementan con planes y programas cuyas actividades y tareas se detallarán a través de cronogramas de trabajo anuales.

[Redacted Signature] (1)
Directora de Gestión Institucional (E)

[Redacted Signature] (1)
Coordinador GIT Escuela Nacional de Inteligencia

2. MARCO LEGAL

La legislación colombiana regula los procesos de Gestión Humana para las entidades públicas y los alinea con la planeación estratégica institucional. A continuación, se relacionan las normas que dan lineamiento a las actividades que desarrolla el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Dirección Nacional de Inteligencia.

NORMATIVIDAD	POR LA CUAL:	TEMA
Decreto 1042 de 1978	Fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.	Nómina
Decreto 1045 de 1978	Fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.	Nómina
Ley 21 de 1982	Modifica el régimen del Subsidio Familiar y se dictan otras disposiciones.	Nómina (Seguridad social y parafiscales)
Ley 89 de 1988	Asignan recursos al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y se dictan otras disposiciones.	Nómina (Seguridad social y parafiscales)
Ley 100 de 1993	Crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Servicios Administrativos
Decreto 691 de 1994	Incorporan los servidores públicos al sistema general de pensiones y se dictan otras disposiciones	Nómina (Seguridad social y parafiscales)
Decreto 1158 de 1994	Modifica el artículo 6° del Decreto 691 de 1994	Nómina (Seguridad social y parafiscales)
Decreto 1772 de 1994	Reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.	Servicios Administrativos
Decreto 2644 de 1994	Expide la tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente.	Incapacidades
Decreto-Ley 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 1406 de 1999	Adoptan unas disposiciones reglamentaria de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral, se establece el régimen de recaudación de aportes que financian dicho Sistema y se dictan otras disposiciones	Nómina (Seguridad social y parafiscales)

NORMATIVIDAD	POR LA CUAL:	TEMA
Ley 797 de 2003	Reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales Exceptuados y Especiales.	Nómina (Seguridad social y parafiscales)
Ley 909 de 2004	Expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Servicios Administrativos/ Selección y Vinculación
Decreto 3150 de 2005	Dictan disposiciones en materia prestacional	Nómina (Seguridad social y parafiscales)
Ley 1010 de 2006	Adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 4982 de 2007	Establece el incremento en la cotización para el Sistema General de Pensiones a partir del año 2008, de conformidad con las leyes 1122 de 2007 y 797 de 2003.	Nómina (Seguridad social y parafiscales)
Ley 1221 de 2008	Establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	Proceso de Talento Humano
Decreto Ley 4179 de 2011	Crea un departamento Administrativo y se establece su objetivo, funciones y estructura	Proceso de Talento Humano
Decreto 4616 de 2011	Establece el Sistema de Nomenclatura, Clasificación y Remuneración para los empleos del departamento Administrativo- Dirección Nacional de Inteligencia	Proceso de selección y vinculación / Asesor jurídico GOTAL
Decreto 2482 de 2012	El Departamento Administrativo de la Función Pública establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG.	Proceso de Talento Humano
Decreto 2699 de 2012	Compilan unas disposiciones en materia prestacional	Nómina
Ley 1621 del 2013	Expiden normas para fortalecer el marco jurídico que permite a los organismos que llevan a cabo actividades de inteligencia y contrainteligencia cumplir con su misión constitucional y legal, y se dictan otras disposiciones	Proceso de Talento Humano
Decreto 1352 de 2013	Reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones.	Incapacidades
Decreto 1083 de 2015	Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función pública, el cual compila los Decretos reglamentarios del sector expedidos por el Gobierno Nacional en ejercicio de sus facultades reglamentarias.	Proceso de Talento Humano
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 780 de 2016	Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.	Nómina (Seguridad social y parafiscales)



NORMATIVIDAD	POR LA CUAL:	TEMA
Decreto 1990 de 2016	Modifica el artículo 3.2.1.5., se adicionan artículos al Título 3 de la Parte 2 del Libro 3 y se sustituyen los artículos 3.2.2.1., 3.2.2.2. Y 3.2.2.3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud, en relación con las reglas de aproximación de los valores contenidos en la planilla de autoliquidación de aportes; se fijan plazos y condiciones para la autoliquidación y pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales, respectivamente.	Nómina (Seguridad social y parafiscales)
Resolución 2388 de 2016 del Ministerio de Salud y Protección Social	Unifican las reglas para el recaudo de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales.	Nómina (Seguridad social y parafiscales)
Resolución 5858 de 2016 del Ministerio de Salud y Protección Social	Modifica la Resolución 2388 de 2016 en relación con el plazo para su implementación y sus anexos técnicos.	Nómina (Seguridad social y parafiscales)
Ley 1801 de 2016	Expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación
Decreto 648 de 2017	Modifica y adiciona el decreto 1083 del 2015 reglamentario único del sector de la Función Pública	Nómina
Decreto 894 de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Decreto 2011 de 2017	Establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público.	Vinculación Discapacidad
Resolución 980 de 2017 del Ministerio de Salud y Protección Social	Modifican unos campos de los Anexos Técnicos 2 y 3 de la Resolución 2388 de 2016, modificada por la Resolución 5858 de 2016.	Nómina (Seguridad social y parafiscales)
Resolución 1608 de 2017 del Ministerio de Salud y Protección Social	Modifican los Anexos Técnicos 2, 4 Y 5 establecidos en la Resolución 2388 de 2016 con el fin de dar cumplimiento a la Ley 1819 de 2016.	Nómina (Seguridad social y parafiscales)

NORMATIVIDAD	POR LA CUAL:	TEMA
Resolución 3016 de 2017 del Ministerio de Salud y Protección Social	Modifican los Anexos Técnicos 1, 2 y 3 de la Resolución 2388 de 2016, modificada por las Resoluciones 5858 de 2016, 980 y 1608 de 2017.	Nómina (Seguridad social y parafiscales)
Decreto 815 de 2018	Modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
Resolución 0667 de 2018	Adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias /Selección y vinculación
Resolución 0629 de 2018	Determinan las competencias específicas para los empleos con funciones de archivística que exijan formación técnica profesional, tecnológica y profesional o universitaria de archivista	Selección y vinculación
Resolución 3559 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social	Modifican los Anexos Técnicos 2, 3 y 5 de la Resolución 2388 de 2016, modificada por las Resoluciones 5858 de 2016, 980, 1608 y 3016 de 2017.	Nómina (Seguridad social y parafiscales)
Resolución 5306 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social	Modifica el artículo 3 de la Resolución 3559 de 2018.	Nómina (Seguridad social y parafiscales)
Decreto 1025 de 2019	Fija la escala de asignación básica mensual para los empleos del departamento administrativo de la Dirección Nacional de Inteligencia	Nómina
Resolución 736 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social	Modifican los Anexos Técnicos 2 y 5 del artículo 1º de la Resolución 2388 de 2016 en relación con los beneficios establecidos en los artículos 100 y 101 de la Ley 1943 de 2018.	Nómina (Seguridad social y parafiscales)
Resolución 1740 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social	Modifican los Anexos Técnicos 2, 3 y 5 de la Resolución 2388 de 2016, relacionados con la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.	Nómina (Seguridad social y parafiscales)
Resolución 2514 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social	Modifica el Anexo Técnico 2 “Aportes a Seguridad Social de Activos”, del artículo 1º de la Resolución 2388 de 2016 de 2016, en el sentido de ajustar el tipo de planilla “O. Planilla Obligaciones determinadas por la UGPP”.	Nómina (Seguridad social y parafiscales)
Estatuto Tributario	Artículo 382 y 383	Retención en la fuente

Fuente: Nomograma herramienta de apoyo al SIGI



3. MARCO CONCEPTUAL

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Dirección Nacional de Inteligencia está basado en los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública a través del Decreto 1499 de 2017, compilado en el Decreto 1083 de 2015, y se establece con el fin de dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión institucional en procura de obtener mejores resultados en el desempeño institucional y satisfacción de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la principal dimensión es el talento humano, por lo que cobra aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas. De allí el reconocimiento de que el corazón del MIPG sea el talento humano.

Desde la Política de Gestión Estratégica de Talento humano, se concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Esta gestión inicia con la planeación y continúa a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Entidad.

Para implementar la política se tiene en cuenta lo definido en la “guía de gestión estratégica del talento humano”, establecida por Función Pública, la cual es el principal marco conceptual y de referencia para gestionar el talento humano en la Entidad.

4. ALCANCE

Aplica para el proceso de gestión del talento humano: Dirección de Gestión Institucional (Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y Grupo Interno de Trabajo de Control Disciplinario), Dirección General (Grupo Interno de Trabajo Escuela Nacional de Inteligencia), quienes deben aplicar las estrategias definidas en la prestación de servicios a los servidores públicos de la Entidad desde su vinculación, desarrollo, permanencia, hasta su desvinculación.

5 OBJETIVOS

5.1 Objetivo General

Establecer las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores públicos, en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, contribuyendo al desarrollo de la misión de la Entidad establecida en el Decreto 4179 de 2011.

5.2 Objetivos Específicos

- Garantizar una concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos de planta, que den repuesta a las necesidades de la Entidad.
- Fortalecer en los servidores públicos las competencias funcionales y comportamentales a través de la actualización de sus conocimientos, consolidación de sus habilidades y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación, con el propósito de cumplir con los objetivos estratégicos de la Entidad.
- Crear, mantener y mejorar las condiciones laborales de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo integral; mejorando su nivel de vida y el de su familia; y, atendiendo sus necesidades para aumentar la productividad y compromiso institucional.
- Mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a la legislación vigente en la materia, con el fin de prevenir los accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales, fortaleciendo la cultura de la prevención y el manejo de los riesgos en el entorno laboral.
- Fortalecer las actividades relacionadas con la liquidación de la nómina y prestaciones sociales a que tienen derecho los servidores públicos, con los respectivos descuentos a terceros, dando cumplimiento a las normas legales y demás disposiciones de la Entidad.
- Hacer efectivos los procesos de gestión administrativa, reduciendo los tiempos de respuesta y generando canales que faciliten la resolución de los requerimientos de los servidores públicos, teniendo en cuenta la normatividad legal vigente.

- Fomentar la cultura institucional en los servidores públicos a través de la interiorización de los valores mediante los cuales se genere sentido de pertenencia, motivación, respeto y calidez humana.

6. CONTEXTO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

6.1 Disposición de la información

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que la Entidad tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores públicos y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

La Dirección Nacional de Inteligencia cuenta con las siguientes herramientas que permiten consolidar la información, así:

12. SISTEMA INTEGRADO DE GESTION INSTITUCIONAL, SIGI: contiene la caracterización de los procesos; Indicadores de gestión y desempeño, identificación, control y seguimiento de los riesgos; y, el Módulo de Seguridad y Salud en el Trabajo.
13. KACTUS RH: Liquidación de nómina y actualización de información básica.
14. GESTIONIZATE: Almacenamiento de la información básica personal de cada servidor público para consulta y descargue de desprendibles de nómina, certificado de ingresos y retenciones, certificación laboral, histórico de vacaciones, solicitud de permisos, entre otros.
15. INTRANET: Comunicaciones oficiales, sensibilizaciones y socializaciones permanentes, programas y actividades de los temas relevantes del Talento Humano, entre otros.
16. E´LEARNING: Aplicativo de capacitación virtual para los servidores públicos. Genera reportes y estadísticas.
17. SISTEMA INTEGRADO PARA LA GESTIÓN DE CORRESPONDENCIA, SIADOC: Sistema de Gestión Documental de la Entidad que permite controlar el flujo de documentos en especial el vencimiento y la seguridad de los datos.
18. ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES: Sistema externo de la ARL en el que se gestionan las afiliaciones de los servidores públicos, los ausentismos laborales, el reporte de accidentes de trabajo y la radicación de incapacidades.



19. PLATAFORMAS DE LAS EPS, FNA y CAJA DE COMPENSACIÓN: Sistemas externos de las Entidades Prestadoras de Salud, EPS, Fondo Nacional del Ahorro y la Caja de Compensación Familiar, las cuales cuentan con información personal, médica y de incapacidades de nuestros servidores públicos y sus beneficiarios.

6.2 Caracterización de los empleos

El Gobierno Nacional, mediante el Decreto 4616 y Decreto 4617 de 2011, establece el Sistema de Nomenclatura, Clasificación y Remuneración para los empleos, y la planta de personal del Departamento Administrativo- Dirección Nacional de Inteligencia, con un total de 599 cargos distribuidos de la siguiente forma:

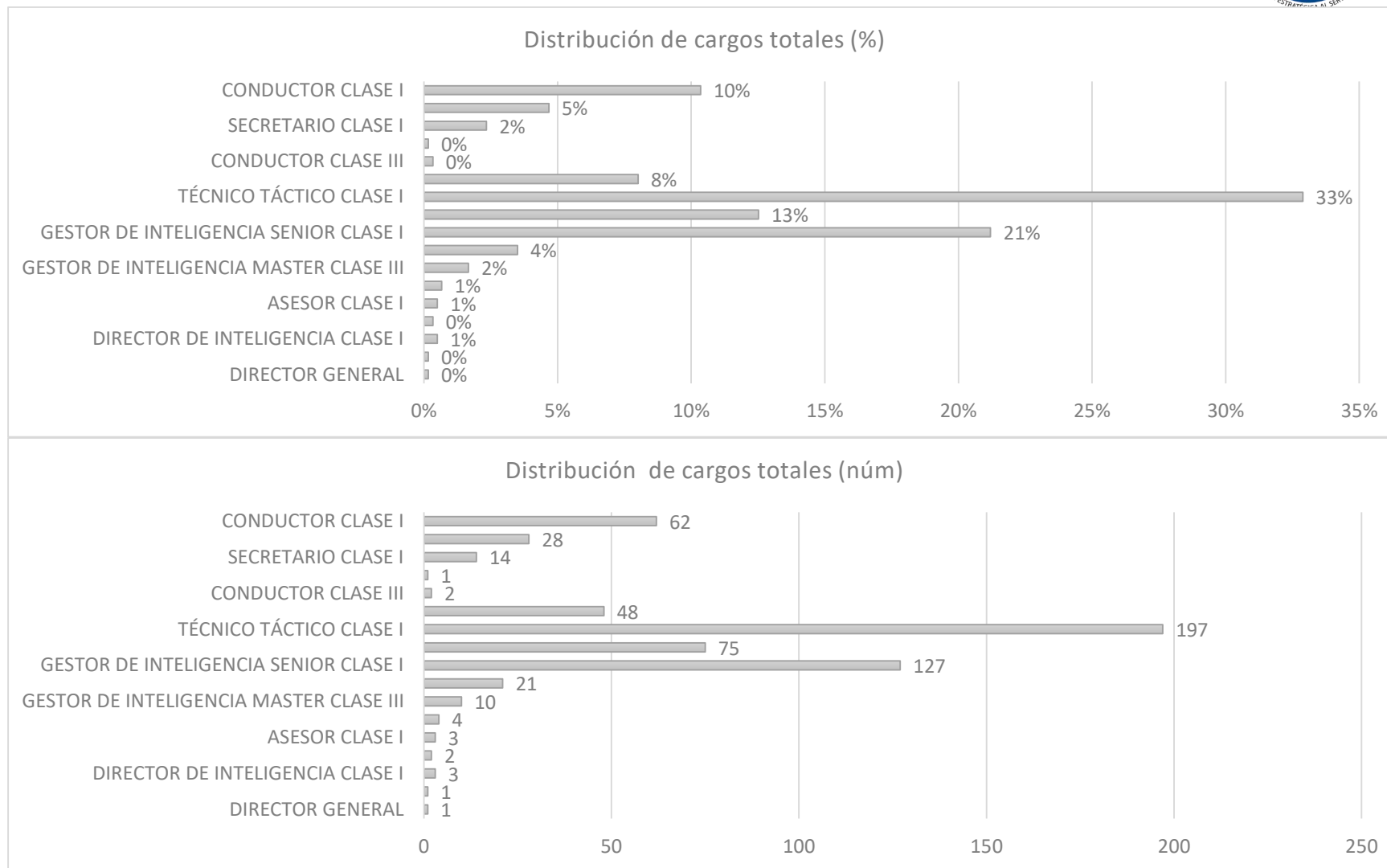
DESPACHO DEL DIRECTOR			
NIVEL JERÁRQUICO	CLASE	GRADO	CANTIDAD
Director Nacional			1
Asesor	I	01	3
Gestor de Inteligencia Master	I	07	1
Gestor de Inteligencia Sénior	I	04	5
Gestor de Inteligencia Junior	I	01	1
Técnico de Inteligencia	I	01	3
Auxiliar de Inteligencia	I	01	1
Conductor	III	03	1
Secretario	III	04	1
TOTAL			17

Fuente: Decreto 4617 del 6 de diciembre de 2011



PLANTA GLOBAL			
NIVEL JERÁRQUICO	CLASE	GRADO	CANTIDAD
Inspector General		04	1
Director de Inteligencia	I	03	3
Subdirector de Inteligencia	II	02	2
Jefe de Oficina	I	01	4
Gestor de Inteligencia Master	III	09	10
	I	07	20
Gestor de Inteligencia Sénior	I	04	122
Gestor de Inteligencia Junior	I	01	74
Técnico Táctico	I	03	197
Técnico de Inteligencia	I	01	45
Auxiliar de Inteligencia	I	01	27
Conductor	I	01	62
	III	03	1
Secretario	I	02	14
TOTAL			582

Fuente: Decreto 4617 del 6 de diciembre de 2011



Fuente: Elaboración propia Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano - 30 de diciembre de 2019



En la actualidad, la Entidad cuenta con herramientas de disposición de la información como KACTUS RH y GESTIÓNIZATE, los cuales contienen información básica de los servidores públicos para la respectiva identificación y caracterización de los mismos. Sin embargo, estas bases requieren el diligenciamiento y actualización por parte de los servidores públicos, y no existe una cultura de actualización de la información, ni las herramientas cuentan con los campos requeridos para una completa caracterización de nuestros servidores públicos. Es por ello que se levantará una nueva caracterización que aporte a la gestión de talento humano, el adecuado desarrollo de los procesos y a las decisiones estratégicas de la Entidad.

Los servidores públicos de la DNI que se encuentran en Comisión de Servicio, a través de resolución para desempeñar una comisión de libre nombramiento y remoción en la DNI, y que a su vez continúan perteneciendo administrativamente a la fuerza que los remite, mantendrán las condiciones laborales referentes a las prestaciones sociales de esas entidades, sin dejar de ser parte de nuestros planes y programas de bienestar y desarrollo.

Los servidores públicos que se encuentran en la planta directa de la DNI, se encuentran afiliados a la Caja de Compensación Familiar COLSUBSIDIO y al Fondo Nacional del Ahorro, y los servidores públicos en comisión suplen estos beneficios a través de la fuerza de la cual provienen.

6.4 Medición de clima organizacional

El clima se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo, como determinante de su comportamiento al interior de la Entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

La Dirección Nacional de Inteligencia con el fin de identificar las fortalezas y oportunidades de mejora de los ambientes laborales al interior de Entidad, a partir de la percepción de los servidores públicos, realizó a través del Grupo Interno de Trabajo de Talento humano, la medición del clima organizacional en el mes de marzo de 2019, con la aplicación de un instrumento, tipo encuesta, establecido por el Departamento de la Función Pública, [REDACTED]

(2)

VARIABLES Y ESCALA DE CALIFICACIÓN

RESULTADOS DE CADA VARIABLE POR AÑO		
VARIABLE	AÑO 2017	AÑO 2019
Orientación Organizacional	4.4	4.3
Estilo de Dirección	4.3	4.2
Trabajo en Equipo	4.2	4.2
Medio Ambiente Físico	4.2	4.2
Administración del Talento Humano	4.0	3.8
Comunicación	4.1	4.0
Capacitación Profesional	4.6	4.5
Centralización y Toma de Decisión	4.1	4.0
Innovación	4.2	4.2
Apoyo	4.4	4.4

Promedio	Calificación cualitativa
Igual o superior a 4.0	Alto
Entre 3.0 y 3.9	En desarrollo
Entre 2.0 y 2.9	Débil
Entre 1.0 y 1.9	Crítico



ANÁLISIS

Fortalezas significativas:

- Capacitación Profesional
- Apoyo.

Oportunidad de Mejora:

- Comunicación y Centralización
- Toma de Decisiones.

Foco de Intervención:

- Administración de Talento Humano.

ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

Administración de Talento Humano

- Diseñar programa de Inducción
- Validar las actividades de Bienestar que se realizan al interior de la Entidad
- Establecer el programa de Estímulos para los servidores públicos



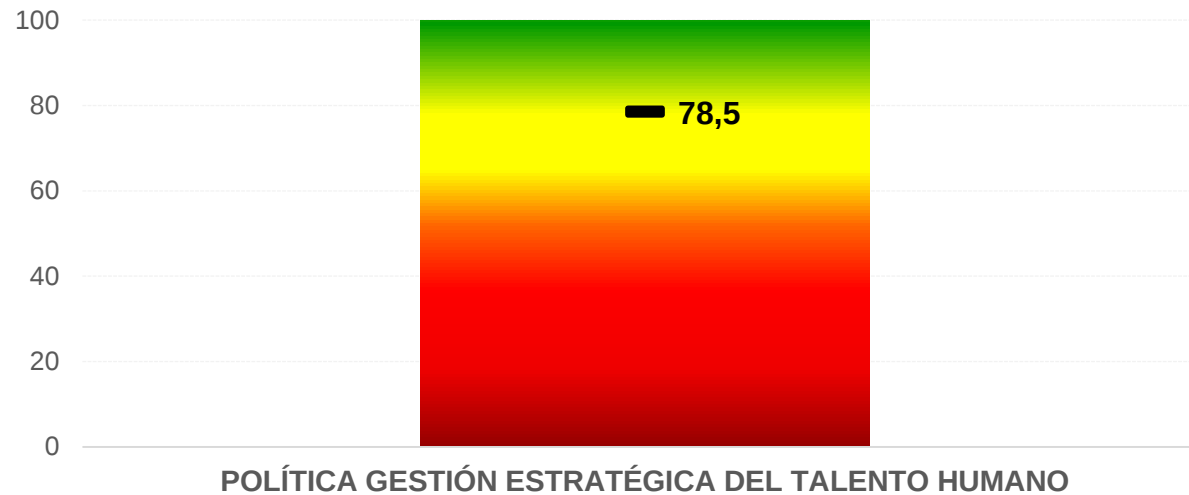
El análisis de los resultados permite concluir lo siguiente:

- Acorde con los resultados, en las vigencias 2017 y 2019 se presentó una menor calificación en la variable de “administración del Talento Humano”, no siendo clara la postura de los servidores públicos frente a esta variable que bien puede ser, una valoración que ellos hacen a la gestión realizada por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano o a la gestión que realiza la Alta Dirección frente a los temas de la administración del talento humano. Se hace necesario establecer un nuevo mecanismo de medición del clima organizacional, que oriente de forma clara dicha variable.
- Para el año 2020 se plantean actividades que permitan mejorar los aspectos que no tuvieron calificación favorable en la encuesta realizada. Adicionalmente, se propone validar una nueva herramienta para la medición de clima organizacional a implementarse en la vigencia 2021.

6.5 Matriz de la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH

Se tomó como herramienta la Matriz de GETH diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública con el fin de revisar cómo se encuentra la implementación de la política de gestión estratégica de talento humano, GETH, respecto a los requisitos que se deben cumplir e identificar fortalezas y aspectos a mejorar.

El puntaje que se muestra en el siguiente gráfico evidencia que la política se encuentra en el segundo nivel de madurez de transformación, es decir que la Entidad se encuentra en un proceso de desarrollo de la GETH, la cual cuenta con actividades de gestión implementadas, cumple con la normatividad vigente y con algunos procesos de gestión.

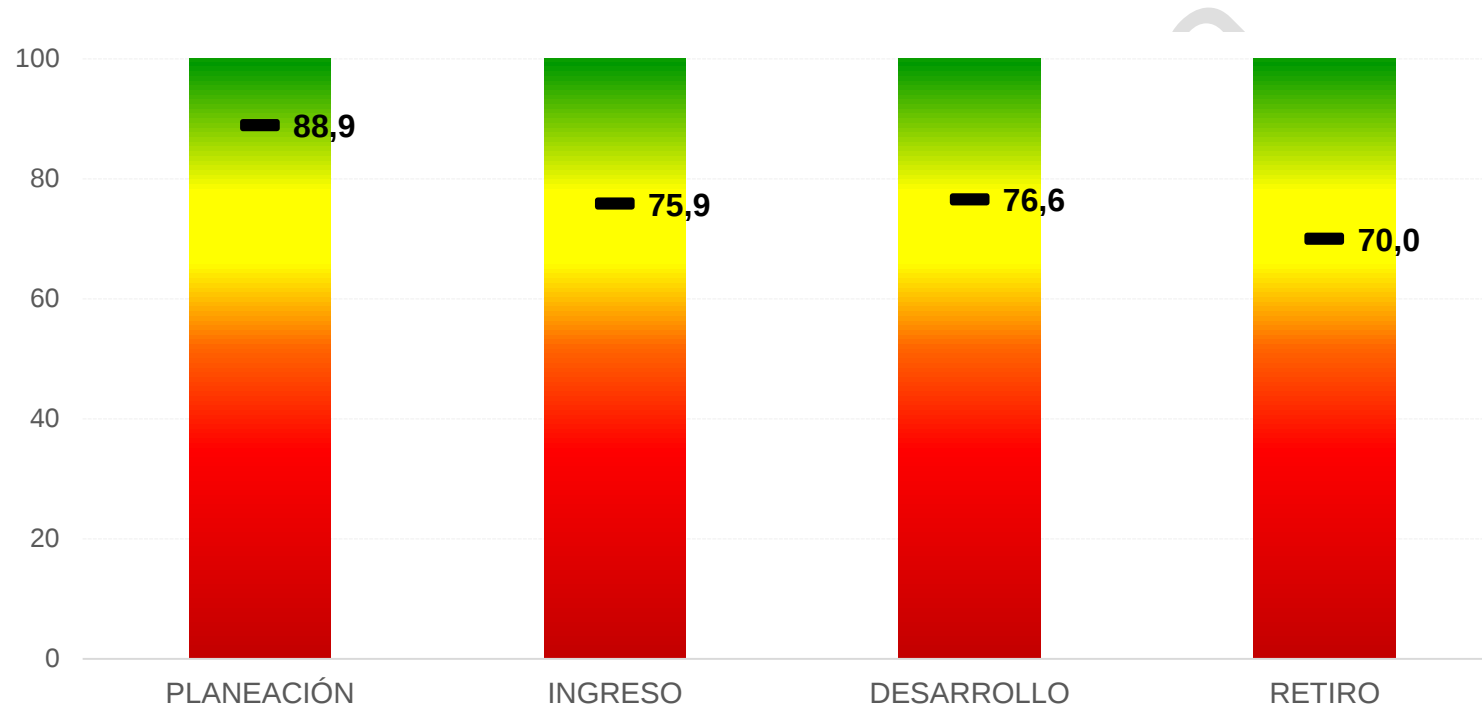


Fuente: Resultado Autodiagnóstico Política GETH 30 de diciembre de 2019

Es de tener en cuenta que a pesar de los avances, persisten oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr implementar prácticas avanzadas en materia de Talento Humano.

Version

Calificación por Componentes:

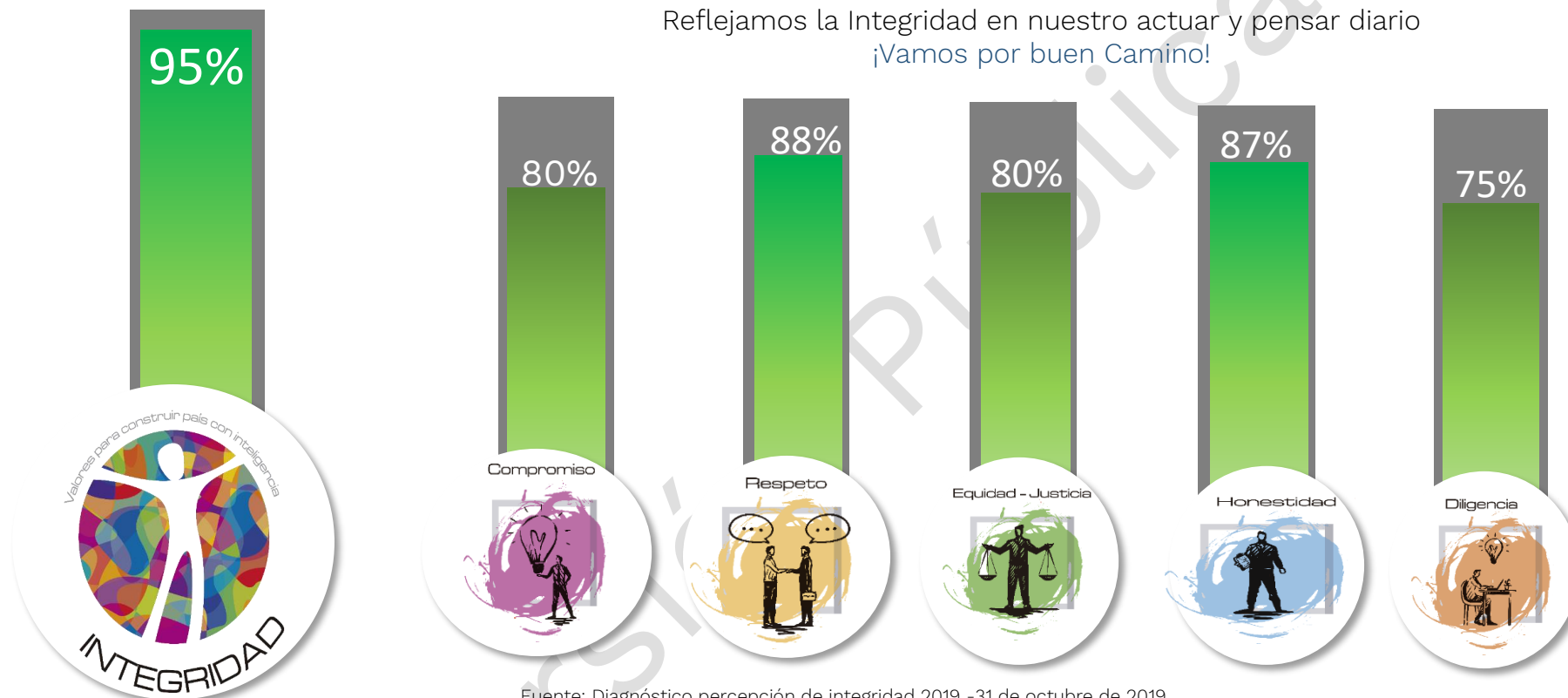


Fuente: Resultado Autodiagnóstico Política GETH 30 de diciembre de 2019

En lo relacionado con la política de integridad, a continuación se presentan los resultados de la encuesta de percepción de valores, aplicada a los servidores públicos de la Entidad durante el año 2019:

Así Percibimos la Integridad en la DNI

Reflejamos la Integridad en nuestro actuar y pensar diario
¡Vamos por buen Camino!



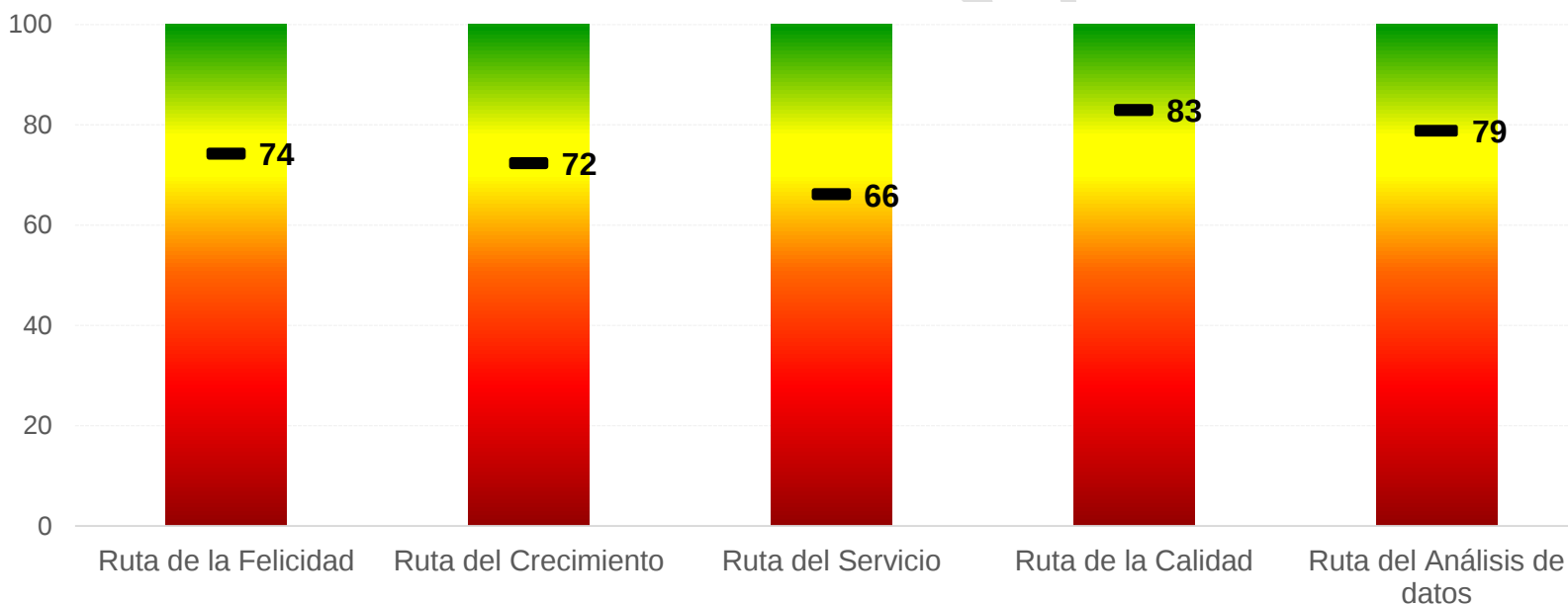
Fuente: Diagnóstico percepción de integridad 2019 -31 de octubre de 2019

La Entidad ha adelantado actividades para la implementación de la política de integridad, no obstante, es necesario dirigir los esfuerzos a implementar e interiorizar el Código de Integridad por parte de los servidores públicos de la Entidad.

6.6 Rutas de creación de valor

Para operativizar el Plan Estratégico del Talento Humano 2020-2022 y mejorar los indicadores de cumplimiento, la política de gestión estratégica de talento humano, define 5 Rutas de Creación de Valor las cuales, según el modelo, si una entidad implementa acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano, dichas rutas son las definidas en el siguiente cuadro.

Calificación por rutas de creación de valor:



Fuente: Resultado Autodiagnóstico Política GETH 30 de diciembre de 2019

De acuerdo con el resultado que arroja la gráfica anterior, se hace necesario implementar actividades que lleven a la Entidad a impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Esto se logrará a través de la ejecución de los planes de acción que se llevarán a cabo en el periodo 2020 - 2022.

El análisis de los resultados permite concluir lo siguiente:

- La Dirección Nacional de Inteligencia a través de la Dirección de Gestión Institucional y del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano debe gestionar un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, logrando a su vez la caracterización de los Servidores Públicos.
- Se debe reformular y fortalecer el plan de inducción del personal que ingresa a la Entidad conforme los lineamientos establecidos en la normatividad, así como lograr la participación de todos los Servidores Públicos en la re-inducción.
- Se debe desarrollar un programa de bilingüismo de la Entidad, de promoción de programas de vivienda, divulgar e implementar el programa Servimos.
- Se debe desarrollar el plan de incentivos para los gerentes públicos y para los equipos de trabajo.
- Es preciso trabajar de manera consistente y sistemática por el enaltecimiento del trabajo que realizan los servidores públicos de la Entidad que se encuentran al servicio de la comunidad y del país.

Como se puede apreciar, la Dirección Nacional de Inteligencia se debe enfocar en la consolidación de su ambiente laboral y en el crecimiento de sus servidores.

6.7 Manual de Funciones y Competencias Laborales

Actualmente, la Dirección Nacional de Inteligencia cuenta con la Resolución 571 del 26 de junio de 2019 por la cual se aprueba y se adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias laborales- versión 8, acorde a los lineamientos del Decreto 815 de 2018.

7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020-2022

El Plan Estratégico de Talento Humano 2020-2022 se desarrollará a través de 4 estrategias establecidas por componentes, los cuales están enfocados en dos retos, que permitirán generar valor al proceso de gestión del talento humano:

- Trascender del rol funcional al rol estratégico en la administración del talento humano.
- Tener un rol proactivo con acciones que se adelanten a las necesidades de las dependencias.



7.1 Estrategia No 1: Gestionar el Plan de Previsión y Provisión de vacantes que garanticen una concurrencia de candidatos idóneos

A través del desarrollo del plan de previsión y provisión de vacantes se velará por desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos de planta, que den repuesta a las necesidades de la Entidad. Se buscará la vinculación del mejor Talento Humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, conocimientos técnicos y vocación de servicio requerido, apoyados en las siguientes actividades:

1. Elaborar el diagnóstico de necesidades y requerimientos de las vacantes a proveer.
2. Establecer los mecanismos de cobertura que permitan una provisión óptima del Talento Humano requerido.
3. Identificar las necesidades y disponibilidades de recursos presupuestales para la provisión del talento humano en cada vigencia.
4. Controlar la planta de personal (cargos, vacantes, grupos internos de trabajo, entre otros) que permitan dar respuesta oportuna a las necesidades de la Entidad, cumplan con los requisitos legales en la materia. Así mismo, se realizara actualización periódica del Manual de Funciones y Competencias Laborales.

7.2 Estrategia No 2: Contribuir con el desarrollo integral, mejoramiento de la calidad de vida y condiciones laborales de los servidores públicos

A través de esta estrategia se busca desarrollar procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones laborales de los servidores públicos de la Entidad, favoreciendo el desarrollo integral de este, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, a través de la estructuración de proyectos mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, identidad y aprendizaje, aumentando así su productividad y compromiso con la Entidad. Así mismo, se busca la candidatización de los servidores públicos más capaces e idóneos, generando igualdad de oportunidades para la suplencia de una vacancia definitiva de manera oportuna, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

7.2.1 Plan de valoración de competencias y desarrollo del servidor público: A partir de la construcción y ejecución de los planes anuales de valoración y desarrollo de las competencias, se pretende identificar el nivel de desarrollo en el que se encuentran los servidores públicos para fortalecerlo a través de la ENI e impactar en su desempeño. Para lo cual se establecen las siguientes acciones:

1. Asesorar a los Gerentes Públicos de la Entidad en la elaboración de los acuerdos de gestión, acorde con los lineamientos del DAFP, (concertación, formalización, seguimiento y evaluación).
2. Establecer y consolidar un mecanismo para la valoración de las competencias comportamentales en el desempeño de los empleos de libre nombramiento y remoción acorde a las necesidades de la Entidad, para la consolidación de las habilidades y destrezas, y con ello, identificar las oportunidades de desarrollo de las competencias, las cuales se retroalimentarán oportunamente.
3. Elaborar planes individuales de desarrollo de los servidores públicos (Servidor público - Jefe inmediato - GOTAL)
4. Desarrollar y fortalecer las competencias a través del proceso de capacitación (ENI-GOTAL) que permitan el desarrollo personal del servidor público y cumplir con los objetivos estratégicos de la Entidad.
5. Apoyar la candidatización de los servidores públicos al interior de la Entidad.
6. Establecer una base de datos de la valoración por competencias de los servidores públicos de la Entidad.
7. Propiciar espacios de desarrollo y crecimiento del liderazgo de la Entidad con el fin de lograr las metas institucionales.

7.2.2 Plan Institucional de Capacitación: Desde el Grupo Interno de Trabajo Escuela Nacional de Inteligencia se busca formar integralmente a los servidores públicos en Inteligencia Estratégica y Contrainteligencia de Estado desde una perspectiva civil y de protección, y, promoción de los Derechos Humanos. Así mismo, adelantarán los procesos de inducción y re-inducción con apoyo del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. Este último Grupo Interno de Trabajo buscará de manera permanente formar en valores a partir de la Política de Integridad- CREHED. Para el efecto se establece lo siguiente:

1. Elaborar y poner en marcha un proceso de acompañamiento al nuevo servidor público, al momento de su llegada a la Entidad- GOTAL
2. Establecer un programa de inducción orientado a fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la Entidad, desarrollar habilidades de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que presta su servicio – ENI/GOTAL
3. Fortalecer el desarrollo de la apuesta educativa a través de los diversos factores que inciden en los procesos formativos, a partir de diferentes estrategias y mecanismos de mejora, seguimiento y evaluación continua. – ENI
4. Potenciar el desarrollo personal, profesional, laboral, ético y el compromiso de todos los servidores públicos. – ENI
5. Construir escenarios académicos, de aprendizaje y de reflexión sobre Inteligencia Estratégica, Contrainteligencia de Estado y Derechos Humanos. – ENI
6. Contribuir a la creación, preservación y difusión del saber sobre Inteligencia Estratégica y Contrainteligencia de Estado, ofreciendo oportunidades de formación permanente. – ENI



7. Realizar un programa de re-inducción, con el propósito de reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cuanto a estructura, políticas, normas, direccionamiento y procesos, o cualquier otro asunto de acuerdo a las mejoras que la Entidad va desarrollando a través del tiempo. - ENI
8. Afianzar la Política de Integridad- CREHED- promoviendo ejercicios participativos y actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes, las conductas y las responsabilidades en el servicio público, generando un cambio cultural. - GOTAL-GOCDI

7.2.3 Plan de Bienestar e Incentivos: A partir de la construcción y ejecución de planes anuales de Bienestar e Incentivos, que contengan los programas de prevención y servicios sociales, clima laboral, cultura organizacional, cambio organizacional, programa de incentivos y reconocimientos, se responderá a las necesidades de servidores públicos haciendo atractiva la permanencia en la Entidad. Para el efecto, se establece lo siguiente:

1. Aumentar la participación de los servidores públicos en las actividades de bienestar, con el desarrollo de acciones que se ajusten a las necesidades y expectativas diagnosticadas.
2. Adelantar actividades de Bienestar para minimizar la brecha en la cobertura a servidores públicos misionales.
3. Elaborar el Plan de incentivos para Gerentes Públicos y Equipos de Trabajo.
4. Generar acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, que contribuyan a la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores públicos y su grupo familiar.
5. Generar una cultura/clima del buen trato y sana convivencia, promoviendo los valores institucionales, las relaciones sanas y armoniosas que permitan fortalecer la productividad, motivación y percepción del ambiente organizacional. Implementar políticas de salario emocional (Día de cumpleaños, Medio día para Bici-usuarios, entre otros).
6. Reconocer la trayectoria laboral mediante la imposición del distintivo correspondiente en acto público.
7. Implementar programa de desvinculación asistida propendiendo por brindar apoyo emocional y socio laboral, además de brindar insumos para desarrollo de planes de retención de personal en la Entidad.
8. Dar continuidad al programa de horarios flexibles y evaluar periódicamente el impacto.

7.2.4 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo: La Entidad se compromete a trabajar en la generación de entornos de trabajo seguros y saludables, mediante el establecimiento, implementación, mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con cubrimiento en todas sus sedes y promueve en todos los servidores públicos, contratistas y subcontratistas la responsabilidad de asumir una actitud de autocuidado, participación y cumplimiento de las directrices dadas para la ejecución segura de todas las actividades.



Para el efecto, realiza la identificación de peligros, evaluación, valoración y control de riesgos de manera que se proteja la seguridad y salud en el marco del cumplimiento de los objetivos institucionales, de la legislación vigente aplicable en materia de riesgos laborales y otros que suscriba la Entidad, páralo cual se establecen las siguientes actividades:

1. Fortalecer una cultura de seguridad y acciones preventivas asociadas con las tareas a desarrollar que puedan ocasionar accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales.
2. Adecuar los puestos de trabajo y sensibilizar a los servidores públicos en la adopción de hábitos posturales aplicando diversas estrategias hacia la promoción y prevención de patologías con desordenes musculo esqueléticos (DME) asociadas a las condiciones de trabajo.
3. Identificar y monitorear la exposición a los factores de riesgo psicosocial con el fin de plantear estrategias de intervención para el control de patologías causadas por estrés ocupacional.
4. Promover la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía.
5. Sensibilizar a los Servidores Públicos hacia la incorporación de estilo de vida saludable como eje vital en el bienestar y salud.

7.2.5 Plan de Desvinculación Asistida: Mediante el plan de desvinculación asistida se pretende disminuir los efectos negativos que pueda llegar a generar la ruptura del vínculo laboral de los servidores públicos de la Entidad con la misma y fortalecer los compromisos de reserva establecidos como blindaje en el manejo de la información de agentes, fuentes y métodos, a través de las siguientes actividades:

1. Elaborar diagnóstico de los motivos y consecuencias de la desvinculación con el fin de tomar acciones para la retención del personal y mejorar el clima laboral.
2. Establecer las necesidades de cada uno de los servidores públicos en fase de desvinculación, ofreciendo herramientas de apoyo de acuerdo a cada caso.
3. Brindar apoyo emocional y socio-laboral a los servidores públicos que se desvinculan de la Entidad por pensión, o finalización del nombramiento.
4. Reconocer la trayectoria laboral y agradecer por el servicio prestado a los servidores públicos que se desvinculan por solicitud de retiro personal.
5. Asesorar con la información de los beneficios ofertados por las cajas de compensación familiar y fondos de pensiones.
6. Implementar mecanismos de transferencia de conocimiento.

7.3 Estrategia No 3: Modernizar la Gestión de Información del proceso de Talento Humano para la adecuada toma de decisiones

A través de esta estrategia se pretende contar con información sistematizada de los Servidores públicos que permita el análisis de manera oportuna para la toma de decisiones; mantener actualizados los lineamientos institucionales en materia de talento humano acorde con las normas legales vigentes; y, garantizar que la documentación de historias laborales perdure en el tiempo cumpliendo con las directrices establecidas en los procedimientos relacionados con gestión documental.

1. Establecer un mecanismo de registro de la información de los servidores públicos, que permita contar en tiempo real con información fidedigna y completa, minimizando los tiempos de respuesta para contar con datos que contribuyan a la toma de decisiones.
2. Revisar periódicamente los procesos, procedimientos y formatos que refieren a la gestión de Talento Humano, con el fin de actualizar, mejorar y aumentar el nivel de competitividad de la Entidad, con más y mejores elementos de juicio para la toma de decisión.
3. Modernizar la administración de las historias laborales de los servidores públicos activos y retirados con el fin de dar respuesta en tiempo real a los requerimientos de la Entidad.
4. Mantener actualizados los índices del proceso del talento humano que permita hacer seguimiento a la gestión de talento humano.

7.4 Estrategia No 4: Fortalecimiento de la administración de la nómina y atención de situaciones administrativas

A través de la estrategia, se pretenden fortalecer los mecanismos de las actividades relacionadas con la liquidación de la nómina y prestaciones sociales a que tienen derecho los servidores públicos de la Entidad, con los respectivos descuentos a terceros, dando cumplimiento a las normas legales y demás disposiciones de la Entidad dentro de los términos establecidos. Así mismo, se debe garantizar que la expedición de los actos administrativos referentes a las situaciones administrativas de los Servidores Públicos, se generen de acuerdo a la normatividad legal vigente y las directrices del DAFP.

1. Optimizar los procedimientos existentes, y automatizar tareas repetitivas.
2. Diseñar e implementar informes ejecutivos para la toma de decisiones.
3. Actualizar y hacer seguimiento al Sistema de Administración de la Nómina, con el apoyo del Grupo Interno de Trabajo de Tecnologías de la Información, gestionando el conocimiento por medio de capacitaciones y/o cursos especializados en materia de nómina.
4. Generar cultura al interior de la Entidad en cuanto a la solicitud de requerimientos en materia de elaboración de actos administrativos o solicitud de revisión de los mismos.

5. Prestar apoyo de manera permanente a la Dirección de Gestión Institucional y Director General en los diferentes temas de personal de la Entidad.
6. Revisar, promover y socializar periódicamente la normatividad vigente aplicable a la Gestión del Talento Humano, socializando al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano para un mayor afianzamiento del marco legal que permita la adecuada actuación de los procesos.

8. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Rutas de creación de valor	Aspectos descriptivos	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
Ruta de la Felicidad La felicidad nos hace productivos	- Entornos físicos - Equilibrio de vida - Salario emocional - Innovación con pasión	-Plan de Bienestar e incentivos -Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo -Plan Institucional de Capacitación -Política de Integridad -Plan de Desvinculación Asistida
Ruta del Crecimiento Liderando talento	- Cultura de liderazgo - Liderazgo en valores Servidores que saben lo que hacen	-Plan de previsión y provisión de vacantes -Plan Institucional de Capacitación -Política de Integridad -Plan de valoración de competencias y desarrollo del servidor público
Ruta del Servicio Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el logro y la generación de bienestar	-Plan de Bienestar e incentivos
Ruta de la calidad	- Hacer las cosas siempre bien - Cultura de la calidad y la integridad	-Plan de Bienestar e incentivos -Plan Institucional de Capacitación -Política de Integridad -Administración de la nómina y atención de situaciones administrativas
Ruta de Análisis de Datos Conociendo el talento	Entender a las personas a través del uso de los datos	-Plan de Bienestar e incentivos -Gestión de la Información -Caracterización de los servidores -Administración de la nómina y atención de situaciones administrativas

9. PRESUPUESTO

Para el desarrollo de las diferentes estrategias de Gestión del Talento Humano, se precisan las siguientes necesidades presupuestales:

PROCESO	DESCRIPCIÓN	LINEA BASE 2019	2020	2021	2022
Plan de Provisión de Vacantes	Gastos relacionados con la planta de personal- Nómina	\$ 64.409.586.346	\$ 68.383.000.000	\$71.118.320.000	\$73.251.869.600
	Suministro de pruebas psicotécnicas para el proceso de selección y vinculación de la DNI (Rutina)	\$ 20.000.000	0	\$ 40.000.000	\$ 42.000.000
Programa de seguridad y salud en el Trabajo	Contratación servicios médicos en salud ocupacional (exámenes médicos de ingreso, egreso, rutina) - Apalancamiento VF 2020 - 2021	\$43.384.600	\$46.224.467	\$ 100.000.000	\$ 100.000.000
	Elementos de protección personal	N.D	\$45.000.000	\$45.000.000	\$45.000.000
	Elementos de emergencia (extintores, camillas, botiquín)	N.D	0	\$16.000.000	\$16.000.000
Plan de Bienestar e Incentivos	Actividades de bienestar e incentivos	\$ 66.609.007	\$ 70.000.000	\$ 70.000.000	\$ 70.000.000
Dotación	Dotación (Uniforme dotación industrial, uniforme dotación para oficina, bono de dotación para ropa y dotación para servicio de cafetería)	\$ 34.549.854	\$ 46.800.000	\$ 48.204.000	\$ 49.650.120
Viáticos y Comisiones	Servicio transporte	\$ 300.000.000	\$300.000.000	\$300.000.000	\$300.000.000
Gestión de información	Sistemas de información (Gestionizate, Kactus)	\$ 283.422.458	\$294.759.356	\$294.759.356	\$294.759.356

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Las actividades adelantadas en cumplimiento del plan estratégico de talento humano 2020-2022 serán puestas en evidencia a través de fichas de evento, formatos de Informes, registro de asistencia, formatos de evaluación de actividades de bienestar, hoja de control de historia laboral, hoja de control de préstamo de historia laboral, sistemas de información, entre otros, con el fin de mantener la trazabilidad de la gestión y resultados alcanzados.

El plan será objeto de seguimiento y control mensualmente a través del Plan Integrado Anual, y se realizará una evaluación finalizada cada vigencia con el fin de identificar mejoras para incluir en el detalle de actividades y tareas propuestas, en cumplimiento de las estrategias y objetivo general previsto en este documento.

Las auditorías de gestión realizadas por la Oficina de Control Interno serán un insumo para continuar fortaleciendo la gestión estratégica del talento humano y cuyos resultados serán tenidos en cuenta en la programación detallada de cada vigencia.

11. DOCUMENTOS ANEXOS

Matriz Plan Estratégico de Talento Humano 2020-2022

.....

(1) “Se Protegen del Plan Estratégico de Talento Humano 2020-2022”, los nombres de los servidores públicos, de acuerdo con el Artículo 21 de la Ley 1712 de 2014, por contener información clasificada como reservada conforme lo establece el Artículo 33 de la Ley 1621 de 2013 y el Libro 2, Parte 2, Título 3, Capítulo 1 del Decreto 1070 de 2015”.

(2) “Se Protegen del Plan Estratégico de Talento Humano 2020-2022, información relaciona sobre la distribución de planta de la DNI, de acuerdo con el Artículo 21 de la Ley 1712 de 2014, por contener información clasificada como reservada conforme lo establece el Artículo 33 de la Ley 1621 de 2013 y el Libro 2, Parte 2, Título 3, Capítulo 1 del Decreto 1070 de 2015”.

(*) “Se Protegen del Plan Estratégico de Talento Humano 2020-2022, las paginas 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24 y 25 del documento original que consta de 41 hojas, de acuerdo con el Artículo 21 de la Ley 1712 de 2014, por contener información clasificada como reservada conforme lo establece el Artículo 33 de la Ley 1621 de 2013 y el Libro 2, Parte 2, Título 3, Capítulo 1 del Decreto 1070 de 2015”.

(**) De acuerdo con el Artículo 34 de la Ley 1621 de 2013, el documento original se encuentra a disposición de las autoridades que lo requieran para el ejercicio de sus funciones Constitucionales y Legales.



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DIRECCIÓN NACIONAL DE INTELIGENCIA
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020- 2022
Anexo 1. Detalle estrategias, indicadores y metas

Sector:			Inteligencia estratégica y contrainteligencia											
Nombre del Plan:			Plan Estratégico de Talento Humano 2020-2022 "Gestionamos el Talento Humano como el activo más importante para servir al País con inteligencia estratégica"							Versión	2			
Articulación PND:			I: Pacto por la legalidad / A. Seguridad, autoridad y orden para la libertad, defensa nacional, seguridad ciudadana y colaboración ciudadana / Objetivo 9: Estrategia nacional de inteligencia y fortalecimiento de la inteligencia y contrainteligencia											
Articulación PEI 2019-2022:			Objetivo: Optimizar y armonizar los proceso internos en contribución al desarrollo de actividades de inteligencia estratégica y contrainteligencia de Estado											
			Estrategia: Gestionar el Talento Humano a través del fortalecimiento del conocimiento, desarrollo de habilidades y competencias, y mejora permanente del desempeño											
N°	%	Objetivo	N°	%	Estrategia	Responsable	%	Indicador	Línea Base 2019					
										2020	2021	2022		
1		Planear, desarrollar, evaluar y mejorar la Gestión del Talento Humano a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores públicos, en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, contribuyendo al desarrollo de la misión de la Entidad establecida en el Decreto 4179 de 2011.	1	30%	Gestionar el Plan de Previsión y Provisión de vacantes que garanticen una concurrencia de candidatos idóneos	GOTAL	60%	Mantenimiento provisión planta de personal	497	500	500	500		
						GOTAL	40%	Días promedio de cubrimiento de vacantes de los gerentes públicos	182,5	90	90	90		
			100%											
			2	40%	Contribuir con el desarrollo integral, mejoramiento de la calidad de vida y condiciones laborales de los servidores públicos	GOTAL	10%	Cobertura valoración de competencias.	N.D.	40%	60%	40%		
						ENI	15%	Cumplimiento Plan Institucional de Capacitación	100%	100%	100%	100%		
						GOTAL	10%	Acuerdos de gestión suscritos	100%	100%	100%	100%		
						GOTAL	10%	Cumplimiento cronograma del programa de desvinculación asistida	100%	100%	100%	100%		
						GOTAL	10%	Participación en actividades de bienestar	96%	95%	95%	95%		
						GOTAL	10%	Satisfacción actividades de bienestar	89%	90%	95%	95%		
						GOTAL	10%	Asignación de incentivos	N.D	1	1	1		
						GOTAL	10%	Incremento evaluacion estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	7.8%	3%	3%	3%		
						GOTAL	10%	Indice de percepción de los valores de los servidores públicos al servicio de la DNI	95%	95%	96%	96%		
						GOCDI	5%	Conversatorios en materia disciplinaria realizados	N.D	6	6	6		
			100%											



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DIRECCIÓN NACIONAL DE INTELIGENCIA
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020- 2022
Anexo 1. Detalle estrategias, indicadores y metas

N°	%	Objetivo	N°	%	Estrategia	Responsable	%	Indicador	Línea Base 2019	2020	2021	2022
1		Planear, desarrollar, evaluar y mejorar la Gestión del Talento Humano a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores públicos, en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, contribuyendo al desarrollo de la misión de la Entidad establecida en el Decreto 4179 de 2011.	3	10%	Modernizar la Gestión de Información del proceso de Talento Humano para la adecuada toma de decisiones	GOTAL	50%	Implementación del sistema de información de caracterización de servidores públicos	N.D	40%	10%	50%
					Modernizar la Gestión de Información del proceso de Talento Humano para la adecuada toma de decisiones	GOTAL	50%	Nivel de madurez Política de Gestión Estratégica de Talento Humano	78,5	80,5	82,5	84,5
			100%									
			4	20%	Fortalecer la administración de la nómina y atención de situaciones administrativas	GOTAL	50%	Informes con las novedades de nomina y situaciones administrativas, presentados	N.D	11	4	4
						GOTAL	50%	Días promedio para la generación de actos administrativos	2,79	4	4	4
			100%									
			Avance objetivo 100%									
Nota: Las estrategias, indicadores y metas propuestas se enmarcan en los objetivos estratégicos institucionales definidos, las funciones legalmente establecidas y los recursos financieros asignados por el Gobierno Nacional.												
XXXX XXXX XXXX XXXX (1) Director de Gestión Institucional												
(1) “Se Protegen del Plan Estratégico de Talento Humano 2020-2022”, los nombres de los servidores públicos, de acuerdo con el Artículo 21 de la Ley 1712 de 2014, por contener información clasificada como reservada conforme lo establece el Artículo 33 de la Ley 1621 de 2013 y el Libro 2, Parte 2, Título 3, Capítulo 1 del Decreto 1070 de 2015”.												