

2023
2026

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

“Gestionamos el Talento Humano como el **activo más importante** para servir al País con Inteligencia Estratégica”

22 de junio de 2023

Dirección de Gestión Institucional

GRUPO INTERNO DE TRABAJO
TALENTO HUMANO



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 2023-2026
 - 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, a partir de los propósitos del Gobierno Nacional relacionados con la humanización, modernización y transformación del empleo público y teniendo en cuenta los lineamientos legales aplicables a la institución, establece el Plan Estratégico de Talento Humano para el periodo 2023-2026 **“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, a partir de la gestión de un talento humano fortalecido en sus capacidades y competencias, con una mejora permanente de su desempeño y alto índice de percepción en la interiorización de los valores institucionales, la vocación por el servicio público y servicio ciudadano.

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, las necesidades y características de la Entidad. Por este motivo, el Plan Estratégico de Talento Humano 2023-2026 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 2023-2026 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 precisan las estrategias, planes, programas y recursos requeridos con el fin de atender las necesidades y expectativas en materia de Talento Humano.

El cumplimiento de las estrategias definidas permitirá orientar el talento humano hacia la excelencia, transformación digital, gestión del conocimiento y la innovación, integridad, reducción del riesgo de corrupción, transparencia, calidad y a generar 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.

Director de Gestión Institucional

(1)

Coordinadora GIT Escuela Nacional de Inteligencia

(2)

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 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)
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
Resolución 1131 del 01 de diciembre de 2022	Por la cual se aprueba y se adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias laborales- versión 12	Manual específico de Funciones

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.

Así mismo, esta articulado con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 – Colombia, potencia mundial de la vida/ seguridad humana y justicia social/ catalizador A: Habilitadores que potencian la seguridad humana y las oportunidades de bienestar/ estrategia 7: Defensa integral del territorio para la protección de la soberanía, independencia, integridad territorial y del orden constitucional/literal d: Inteligencia estratégica más efectiva, transparente y al servicio de la protección de la vida, derechos y libertades.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la principal dimensión es el talento humano, por lo que es importante adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, finalmente los servidores públicos son 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), Dirección General (Grupo Interno de Trabajo Escuela Nacional de Inteligencia Jorge Yance Navarro y Grupo Interno de Trabajo de instrucción disciplinaria), 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 que garanticen el desarrollo del servidor público durante cada una de las etapas del ciclo de vida laboral, contribuyendo al fortalecimiento de sus competencias, capacidades y mejoramiento de su calidad de vida, a través de la inclusión, el respeto y dignificación del ser humano, aportando así al desarrollo de la misión de la Entidad establecida en el Decreto 4179 de 2011.

5.2 Objetivos Específicos

- ✓ Realizar procesos de selección eficaces que promuevan la vinculación de capital humano de alto nivel e idóneo, que agreguen valor a cada uno de los procesos y áreas de la entidad.
- ✓ Fortalecer en los servidores públicos las capacidades, 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.
- ✓ Garantizar condiciones laborales óptimas para el servidor público, favoreciendo su desarrollo integral y el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, atendiendo cada una de sus necesidades y expectativas que permitan aumentar su productividad y compromiso institucional.

- ✓ Mantener 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, mediante el fortalecimiento de la cultura de la prevención y la gestión adecuada de los riesgos identificados en el entorno laboral.
- ✓ Garantizar el pago oportuno y efectivo de las acreencias laborales del servidor público a través de la optimización del proceso de liquidación de nómina y seguridad social, mediante la actualización constante del sistema de información para el manejo de la nómina, el cumplimiento de los lineamientos legales colombianos vigentes y la elaboración de los respectivos actos administrativos con las motivaciones que dan origen a la situación administrativa.
- ✓ Optimizar los procesos de gestión administrativa, a través de la modernización y sistematización de la información y la estandarización de actividades, con el fin de responder oportunamente a los requerimientos y necesidades del servidor público, mejorando los indicadores de servicio y acceso a la información al funcionario.
- ✓ Promover el desarrollo de la cultura institucional en cada servidor público, a través de la ejecución de los diferentes programas y procesos de capacitación, formación y perfeccionamiento de capacidades y competencias, generando productividad, motivación, sentido de pertenencia y calidez humana en cada miembro de la organización.

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.
20. SITHU: (Sistema de Información de Talento Humano) Herramienta que permite realizar la caracterización de los servidores de la DNI, con el fin de tener la información para el desarrollo de cada uno de los procesos que se realizan dentro del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, atendiendo así a los requerimientos que surjan.

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

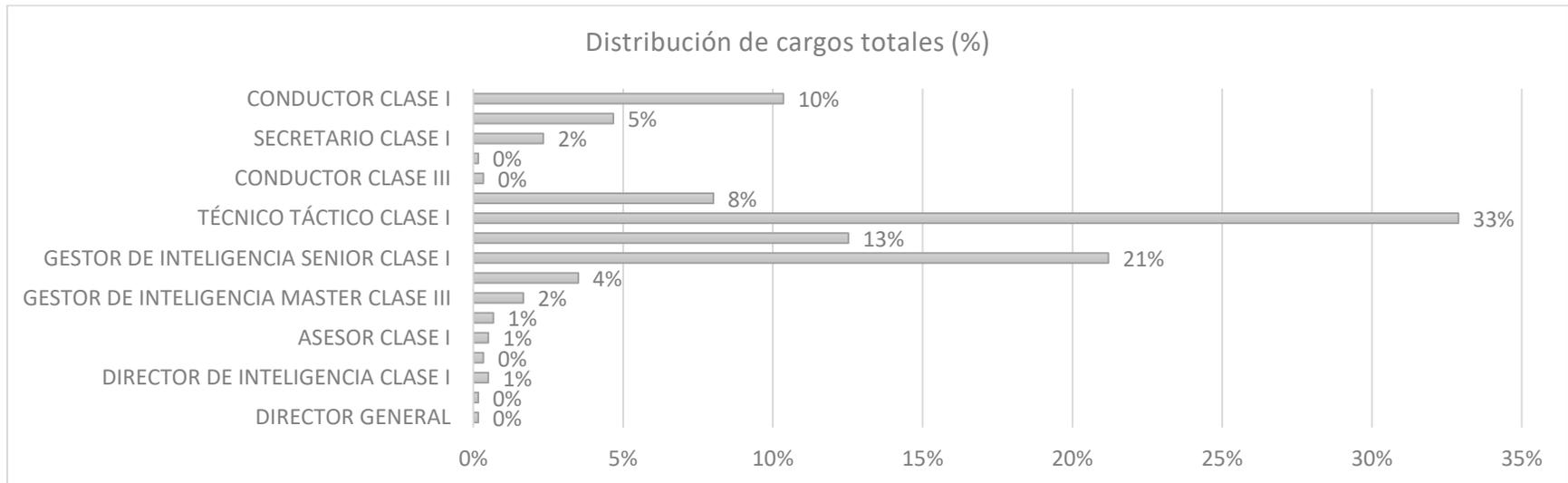
Fuente: Decreto 4617 del 6 de diciembre de 2011

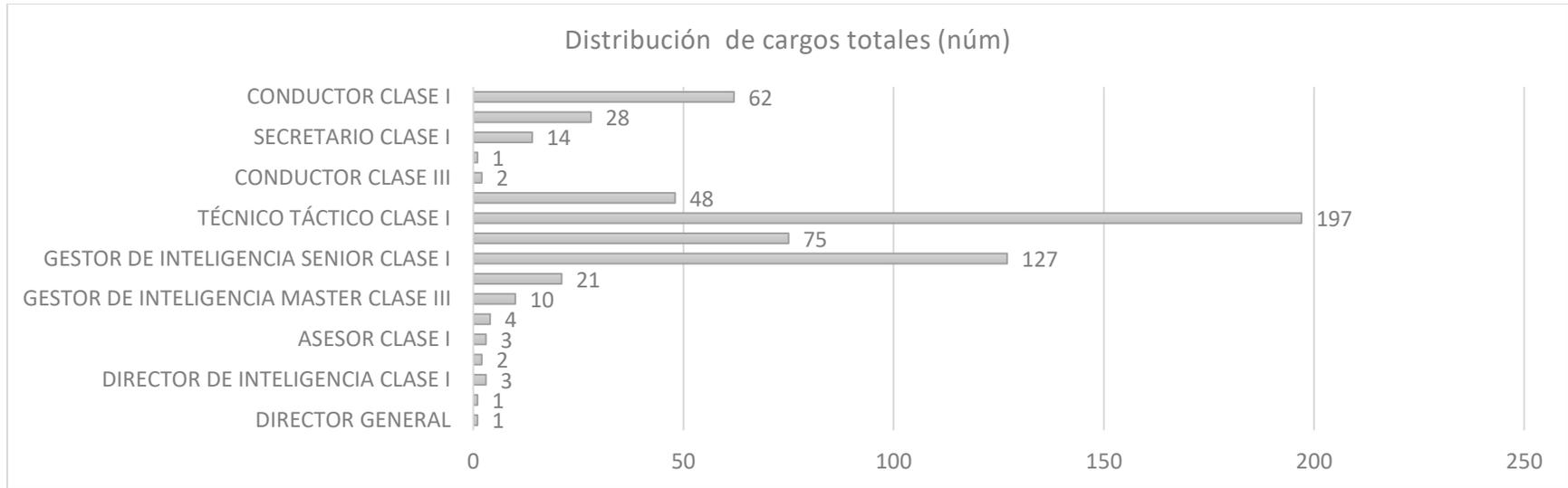
PLANTA GLOBAL			
NIVEL JERÁRQUICO	CLASE	GRADO	CANTIDAD
Inspector General		04	1
Director de Inteligencia	I	03	3
Subdirector de Inteligencia	II	02	2
Jefe de Oficina	I	01	4
Gestor de Inteligencia Master	III	09	10
	I	07	20
Gestor de Inteligencia Sénior	I	04	122

PLANTA GLOBAL			
NIVEL JERÁRQUICO	CLASE	GRADO	CANTIDAD
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

Distribución por cargos totales





Fuente: Elaboración propia Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano - 31 de diciembre de 2022

En la actualidad, la Entidad cuenta con herramientas de disposición de la información como KACTUS RH, GESTIONIZATE y SITHU los cuales contienen información básica de los servidores públicos para la respectiva identificación y caracterización de los mismos. Sin embargo, dichas bases requieren el diligenciamiento completo y actualización por parte de los servidores públicos.

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 mayo de 2021, con la aplicación de un instrumento, tipo encuesta, establecido por el Departamento de la Función Pública, [REDACTED]

VARIABLES	2021	2019	2017
ORIENTACION ORGANIZACIONAL	4,4	4,3	4,4
ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	4,0	3,8	4,0
ESTILO DE DIRECCION	4,2	4,2	4,3
COMUNICACIÓN	4,2	4,0	4,1
TRABAJO EN EQUIPO	4,3	4,2	4,2
CAPACITACION PROFESIONAL	4,5	4,5	4,6
MEDIO AMBIENTE FISICO	4,3	4,2	4,2
CENTRALIZACION Y TOMA DE DECISIONES	4,1	4,0	4,1
INNOVACION	4,2	4,2	4,2
APOYO	4,4	4,4	4,4
TOTAL	4,3	4,2	4,3

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

ANALISIS

Fortalezas significativas:

- Capacitación Profesional
- Apoyo
- Orientación Organizacional

Oportunidad de Mejora:

- Centralización y toma de decisiones

Foco de Intervención:

- Administración de Talento Humano.

ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

Administración de Talento Humano

El análisis de los resultados permite concluir lo siguiente:

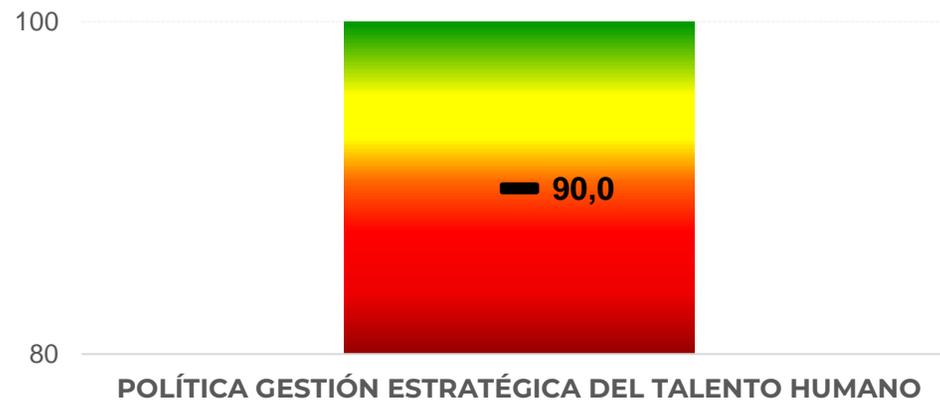
- Articular la Gestión del conocimiento y la innovación con la gestión adecuada del talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (vinculación y selección, desarrollo y retiro) y la formación, capacitación y entrenamiento, a través de los micro proyectos:
 - “Ahora eres parte de esta familia-DNI”
 - “Creciendo en esta familia”
 - “Cuando te vas de esta familia”

Acorde con los resultados obtenidos durante las vigencias 2017, 2019 y 2021 se presenta una constante en cuanto a la menor calificación en la variable “administración del Talento Humano”, siendo el nivel de percepción de los servidores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional. Se hace necesario intervenir los diferentes procesos que impactan el ciclo del servidor público articulándolo con la gestión del conocimiento y la innovación, lo cual nos permita un reconocimiento del contexto institucional, la generación y producción del conocimiento, mitigando además la fuga del conocimiento.

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 fue con los resultados de la gestión realizada a 31 de diciembre de 2021 y reportada al DAFP en 2022, allí se evidencia que la Entidad se encuentra en el nivel de transformación, es decir la implementación de la Gestión de Talento Humano ha avanzado, pero requiere mejoras. Existe evidencia de acciones que impactan en el desempeño, pero aún existen brechas importantes.



Fuente: Resultado Autodiagnóstico Política GETH 31 de diciembre de 2022

Dentro de las acciones adelantadas en la vigencia 2021, para la mejora en el estado de la implementación de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, se destacan:

Elaboración del análisis de las necesidades de personal de manera integral en todas las dependencias de la Entidad, y la implementación de medidas de cobertura como reubicaciones, capacitaciones para fortalecimiento de competencias, y vinculaciones de nuevos servidores públicos.

El desarrollo del programa de bienestar e incentivos, cuyos resultados permitieron crear, mantener y mejorar las condiciones laborales de los servidores públicos, favoreciendo el desarrollo integral y el mejoramiento de su nivel de vida. El plan de trabajo previsto se cumplió en un 100%.

Las actividades de bienestar contemplaron escenarios deportivos, recreativos, artísticos, culturales y conmemoración de fechas especiales y vinculación a programas de vivienda y de beneficios, como lo es el “programa servimos”, uso de la bici para ir al trabajo”, entre otros. Por medio de estas actividades, se reforzaron los valores institucionales (compromiso, respeto, excelencia, honestidad, equidad-justicia y diligencia)

El programa de incentivos promovió la creatividad, la innovación y el sentido de pertenencia con el desarrollo y mejoramiento institucional. A través de este se reconoció y enalteció a los servidores públicos por sus aportes, contribuyendo de manera importante en el compromiso y motivación de los colaboradores, con la Entidad.

Con base en los resultados del clima laboral, se implementaron acciones que permitieron la construcción de relaciones laborales armoniosas y sanas, que conllevaron a la productividad, calidad y motivación de los servidores públicos.

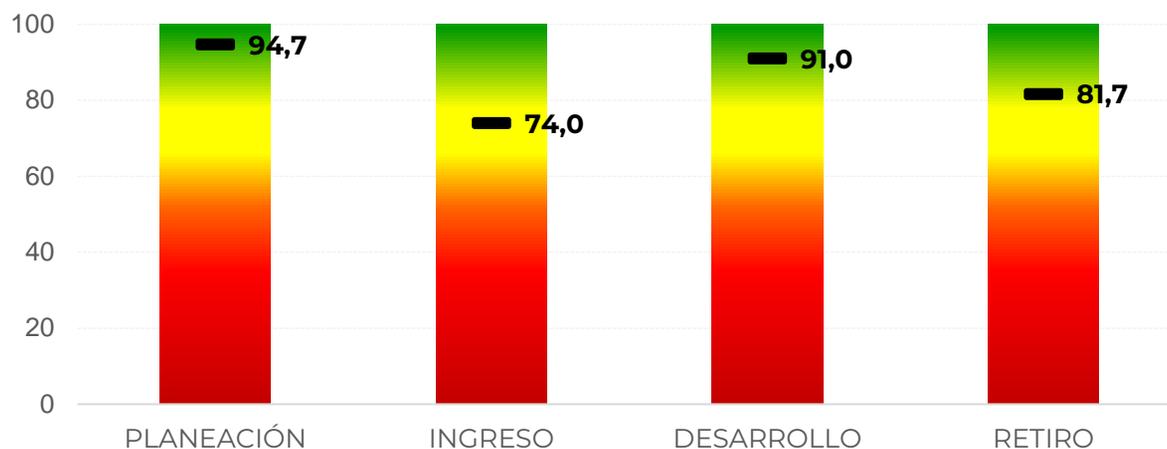
El plan de capacitación de la vigencia 2021 tuvo un cumplimiento del 100% y garantizó la capacitación misional y de procesos internos, frente a conocimientos esenciales, específicos y especializados, apuntando al mejoramiento del desempeño institucional. Contempló también capacitaciones dirigidas a los servidores que conforman el acta dirección, logrando el desarrollo de capacidades para liderazgo efectivo en el ejercicio de las funciones.

En la vigencia 2021, se dio continuidad a la implementación del sistema de información institucional, que permite contar con datos e información relevante, para la toma de decisiones en el marco de la gestión del talento humano.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, se continuó la implementación de los lineamientos y requisitos establecidos en la Resolución Min trabajo 312 de 2019, incrementando el nivel de cumplimiento en once-cinco (71.5)

puntos, respecto de la evaluación de la vigencia 2020. Las actividades y buenas prácticas adoptadas estuvieron asociadas a la implementación de medidas de prevención y control; preparación y respuesta ante emergencias; haciendo de la Entidad, un lugar de trabajo seguro.

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.

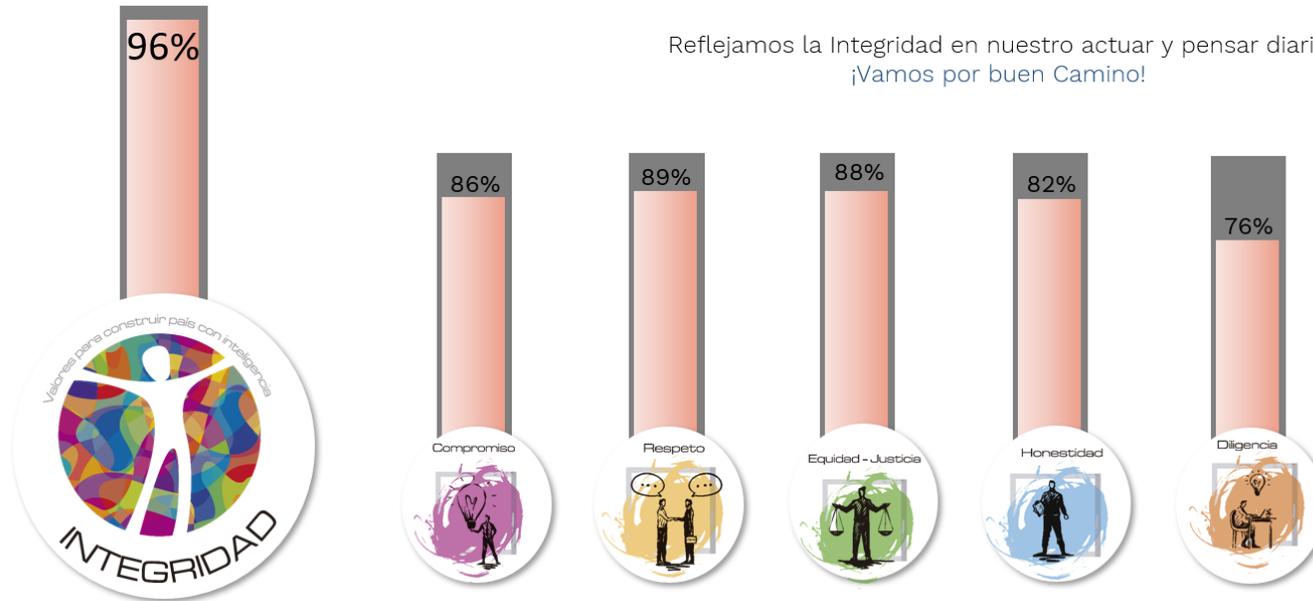


Fuente: Resultado Autodiagnóstico Política GETH 31 de diciembre de 2022

- **Provisión del empleo** - Tiempo promedio de **cubrimiento de vacantes en forma temporal** mediante encargo, superior a 6 meses. Art. 2.2.5.5.43 Decreto 1083 de 2015.
- **Inclusión** – La Entidad debe tener el 3% de su **planta** con participación de **personas con discapacidad**, es decir con **15** servidores públicos. (**4** Servidores públicos a 31-12-2021). Art. 2.2.12.2.3 Decreto 1083 de 2015.
- **Gestión de la información** - Se cuenta con **información parcial** sobre servidores con **expectativas de movilidad**.
- **Bienestar** – No se incluyeron actividades relacionadas con **cambio organizacional y adaptación laboral** en el plan de bienestar e incentivos
- **Desvinculación asistida** – Para los casos de **desvinculaciones por insubsistencia**, no ha sido viable realizar actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral. Las demás si se han gestionado.
- **Gestión del conocimiento** - La entidad cuenta con **mecanismos para gestionar el conocimiento** que dejan los **servidores que se desvinculan**, no se aplican a la totalidad.

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 2022:

Así Percibimos la Integridad en la DNI

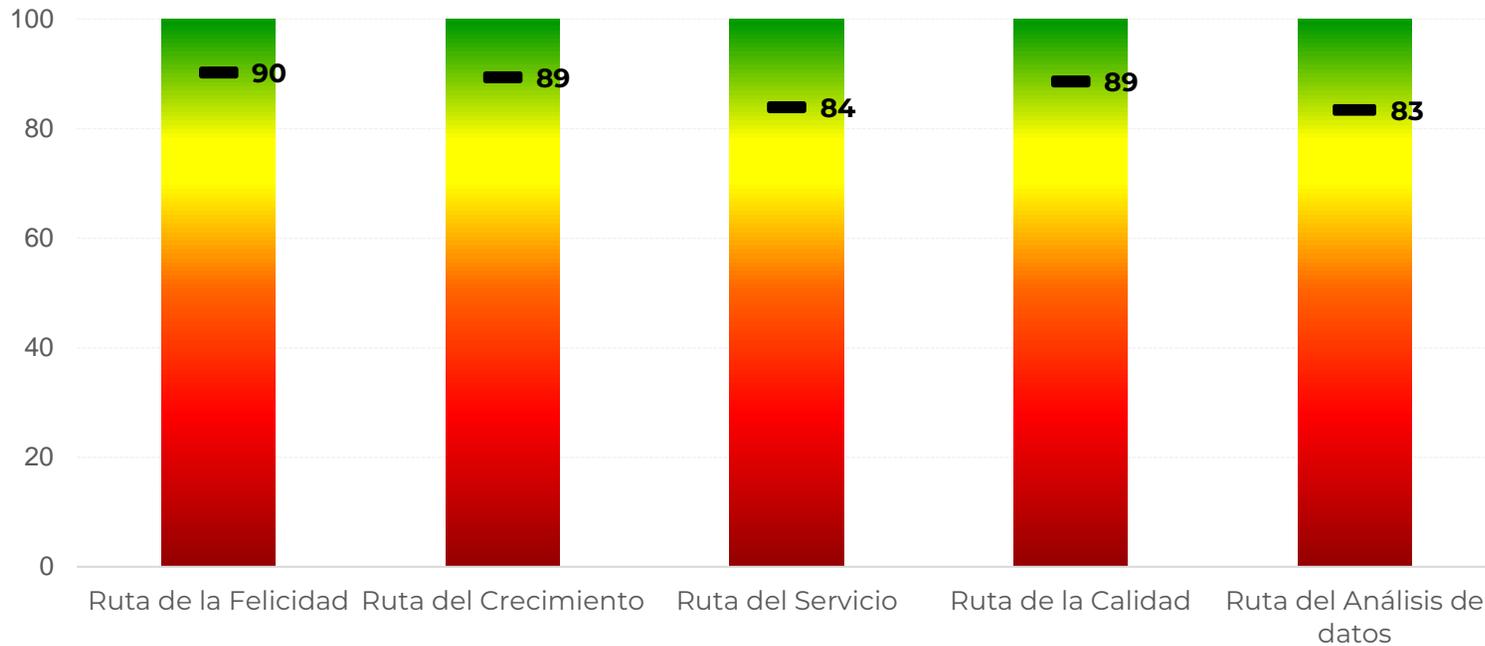


Fuente: Diagnóstico percepción de integridad 2022 -22 de diciembre de 2022

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 2023-2026 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.



Fuente: Resultado Autodiagnóstico Política GETH 31 de diciembre de 2022

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 2023 – 2026.

El análisis de los resultados permite concluir lo siguiente:

- En la Dirección Nacional de Inteligencia se debe implementar la evaluación de desempeño para los servidores públicos.
- Crear cultura para que los servidores públicos tengan actualizada la información en la herramienta SITHU, con el fin de generar reportes de manera oportuna.
- 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.

6.7 Manual de Funciones y Competencias Laborales

Actualmente, la Dirección Nacional de Inteligencia cuenta con la Resolución 1131 del 01 de diciembre de 2022 por la cual se aprueba y se adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias laborales- versión 12, acorde a los lineamientos del Decreto 815 de 2018.

7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023-2026

El Plan Estratégico de Talento Humano 2023-2026 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:

- Fortalecer las capacidades y oportunidades del servidor público para lograr mayor productividad en la gestión pública.
- Garantizar la igualdad a los servidores públicos que forman parte del Talento Humano de la Entidad

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

A través del desarrollo del plan de previsión y provisión de vacantes se velará por desarrollar procesos que garanticen una amplia selección 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, capacidades, 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 y cumplan con los requisitos legales en la materia. Así mismo, se realizará actualización periódica del Manual de Funciones y Competencias Laborales.
5. Establecer mecanismos que permitan garantizar el acceso laboral libre de discriminación a personas con orientaciones sexuales e identidades de géneros diversas y/o etnias.

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 y capacidades 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 Jorge Yance Morenose 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 autocuidado 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 musculoesqueléticos (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. Desarrollar actividades enfocadas a la promoción y prevención de la salud mental de los servidores públicos de la DNI.
5. Fortalecimiento de la seguridad vial para la protección de la vida.
6. Sensibilizar a los Servidores Públicos hacia la incorporación de estilo de vida saludable como eje vital en el bienestar y salud, en el marco del modelo preventivo y predictivo de la dignidad humana y condiciones básicas para el bienestar
7. Estructurar mecanismos que garanticen al trabajo digno y decente en la Entidad.
8. Diseñar estrategias que permitan construir un tejido social, con garantía de derechos y libre de discriminación a servidores públicos con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, etnias o población con discapacidad

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 de la desvinculación con el fin de entregar el insumo al nivel directivo para la posterior toma de decisiones relacionadas con las 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 en caso de ser necesario.

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. Diseñar e Implementar mecanismos de transferencia de conocimiento (ENI/GOTAL)

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 de datos para la contribución 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	<ul style="list-style-type: none"> • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión 	<ul style="list-style-type: none"> -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	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores Servidores que saben lo que hacen 	<ul style="list-style-type: none"> -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	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura basada en el logro y la generación de bienestar 	-Plan de Bienestar e incentivos
Ruta de la calidad	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 2022	2023	2024	2025	2026
Plan de Provisión de Vacantes	Gastos relacionados con la planta de personal- Nómina					
	Suministro de pruebas psicotécnicas para el proceso de selección y vinculación de la DNI (Rutina)	ND	\$ 50.000.000	\$ 52.550.000	\$ 55.230.050	\$ 58.046.782,55

PROCESO	DESCRIPCIÓN	LINEA BASE 2022	2023	2024	2025	2026
Programa de seguridad y salud en el Trabajo	Contratación servicios médicos en salud ocupacional	\$78.096.250	\$ 82.079.159	\$86.265.196	\$90.664.721	\$95.288.622
	Elementos de protección personal	\$ 14.999.954,34	\$ 17.803.125	\$18.711.084	\$19.665.350	\$20.668.283
	Elementos de emergencia (extintores, camillas, botiquín)	N.D	\$ 15.000.000	\$ 15.765.000	\$ 16.569.015	\$ 17.414.035
Plan de Bienestar e Incentivos	Actividades de bienestar e incentivos	\$49.992.299.00	\$ 52.541.906,25	\$ 55.091.513,50	\$ 57.901.180,69	\$ 60.854.140,91
Dotación	Dotación (Uniforme dotación industrial, uniforme dotación para oficina, bono de dotación para ropa y dotación para servicio de cafetería)	\$ 34.549.854	\$ 50.000.000.00	\$ 52.550.000.00	\$ 40.110.157,25	\$ 42.155.775,26
Viáticos y Comisiones	tiquetes y viáticos nacionales e internacionales	\$ 1.188.262.278	\$1.248.863.654,18	\$1.312.555.700,54	\$1.379.496.041,27	\$1.449.850.339,37

Fuente: El aumento en las cifras para los años 2024,2025 y 2026 se incrementaron en 5.1%, basados en los Supuestos macroeconómicos Ministerio de Hacienda 19/12/2022 y los gastos relacionados con nómina, de acuerdo al Marco de Gastos marzo 2023.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Las actividades adelantadas en cumplimiento del plan estratégico de talento humano 2023-2026 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 2023-2026

.....

1) “Se Protegen del Plan Estratégico de Talento Humano 2023-2026”, 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 2023-2026, 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 2023-2026, las paginas 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24 y 25 del documento original que consta de 43 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.

CONFIDENCIAL

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DIRECCIÓN NACIONAL DE INTELIGENCIA
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023-2026
Anexo 1. Detalle estrategias, indicadores y metas



Sector:		Inteligencia estratégica y contrainteligencia											
Nombre del Plan:		Plan Estratégico de Talento Humano 2023-2026 "Gestionamos el Talento Humano como el activo más importante para servir al País con inteligencia estratégica"							Versión		1		
Articulación PND:		Articulación PND: Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026 – Colombia, potencia mundial de la vida/ seguridad humana y justicia social/ catalizador A: Habilitadores que potencian la seguridad humana y las oportunidades de bienestar/ estrategia 7: Defensa integral del territorio para la protección de la soberanía, independencia, integridad territorial y del orden constitucional/literal d: Inteligencia estratégica más efectiva, transparente y al servicio de la protección de la vida, derechos y libertades.											
N°	%	Objetivo	N°	%	Estrategia	Responsable	%	Indicador	Línea Base 2022				
										2023	2024	2025	2026
1		Establecer las estrategias que garanticen el desarrollo del servidor público durante cada una de las etapas del ciclo de vida laboral, contribuyendo al fortalecimiento de sus competencias, capacidades y mejoramiento de su calidad de vida, a través de la inclusión, el respeto y dignificación del ser humano, aportando así 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	478	500	500	500	500
			60%										
			2	40%	Contribuir con el desarrollo integral, mejoramiento de la calidad de vida y condiciones laborales de los servidores públicos	GOTAL	10%	Cobertura evaluación del desempeño	N.D	N/A	100%	100%	100%
						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	95%	95%	95%	95%	
						GOTAL	10%	Asignación de incentivos	1	1	1	1	
						GOTAL	10%	Mantenimiento de estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	94,5%	94,5%	94,5%	94,5%	
						GOTAL	10%	Índice de percepción de los valores de los servidores públicos al servicio de la DNI	96%	96%	96%	96%	
			GOCDI	5%	Conversatorios en materia disciplinaria realizados	11	6	6	6				
			100%										
			3	10%	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	90,0	90,0	90,0	90,0	90,0
50%													

CONFIDENCIAL

CONFIDENCIAL

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DIRECCIÓN NACIONAL DE INTELIGENCIA
 PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023-2026
 Anexo 1. Detalle estrategias, indicadores y metas



N°	%	Objetivo	N°	%	Estrategia	Responsable	%	Indicador	Línea Base 2022				
										2023	2024	2025	2026
			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	4%	4	4	4	4
						GOTAL	50%	Días promedio para la generación de actos administrativos	3,16	4	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.

ORIGINAL FIRMADO (1)
 Director de Gestión Institucional

(1) "Se Protegen del Plan Estratégico de Talento Humano 2023-2026", 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".

CONFIDENCIAL