



**MINISTERIO DE RELACIONES  
EXTERIORES**

# Plan Estratégico Talento Humano

---

2023



# CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVO
3. ALCANCE
4. BASE LEGAL
5. ANTECEDENTES
6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

# 1. Introducción

La construcción de la paz total, la superación de la violencia y la justicia social y climática amerita el desarrollo de una agenda internacional para la vida, la lucha contra el cambio climático y la paz. Esta agenda prioriza el trabajo conjunto y la cooperación con los Estados y organizaciones internacionales en el cumplimiento de los acuerdos logrados, lo cual demanda para el país contar con una Cancillería fortalecida.

En este sentido, el Ministerio de Relaciones Exteriores debe garantizar una gestión del talento humano planificada y con un enfoque sistémico basado en procesos, con el fin de fortalecerse institucionalmente para lograr brindar un servicio diplomático profesional, comprometido, con amplia experiencia y con las competencias humanas, físicas y tecnológicas necesarias para atender y satisfacer adecuadamente las necesidades de la política exterior.

Es así como, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo y la planeación estratégica del Ministerio de Relaciones Exteriores, la planeación estratégica de la gestión del talento humano debe enfocarse en emprender de manera organizada y articulada acciones de ingreso, desarrollo y retiro que promuevan la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos, lo cual permita la creación del valor público y, por ende, conlleve a una mayor productividad, mejor prestación del servicio a la sociedad e incremento de la confianza del ciudadano en el Estado.

Así mismo, es necesario que el Plan Estratégico del Talento Humano este alineado con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG del Departamento Administrativo de la Función Pública.

## 2. Objetivo

Establecer el direccionamiento estratégico de la gestión del Talento Humano, con el fin de desarrollar de manera organizada y articulada acciones para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral (ingreso, desarrollo y retiro) de los servidores del Ministerio de Relaciones Exteriores, las cuales estén encaminadas al fortalecimiento continuo de sus competencias y de su calidad de vida, en aras de generar valor público. Todo lo anterior, alineado con las prioridades estratégicas de la entidad y las normas que les rigen en materia de personal.

## 3. Alcance

Este documento aplica para los funcionarios públicos de planta interna y externa de la Entidad, estudiantes del curso de formación diplomática, practicantes universitarios y judicantes del Ministerio de Relaciones Exteriores<sup>1</sup>. El Plan Estratégico de Talento Humano está enmarcado en el proceso de Gestión de Talento Humano, el cual se encuentra a cargo de la Dirección del Talento Humano, la Dirección de la Academia Diplomática y la Oficina de Control Disciplinario Interno.

## 4. Base Legal

- >> Ley por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.
- >> Ley 2195 del 18 de enero de 2022, por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.
- >> Ley del 6 de enero de 2022, por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
- >> Ley 2094 del 29 de junio de 2021, por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- >> Ley 1952 del 28 de enero de 2019, por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

---

<sup>1</sup> Todos los procesos que hacen parte del Fondo Rotatorio del Ministerio de Relaciones Exteriores están inmersos en los procesos del Ministerio, por ende, esta Entidad que no cuenta con estructura ni planta de personal propia y cuyo objeto social se desarrolla a través de los procesos del Ministerio, no está en la obligación de implementar independientemente el Sistema Integrado de Gestión, sino que hace parte de la implementación que ha llevado a cabo el Ministerio. Concepto Departamento Administrativo de la Función Pública, 02 de junio de 2009.

- >> Ley 1712 de 2014, por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- >> Ley 1221 del 16 de julio de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- >> Ley 581 de 2000, por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.
- >> Ley 152 de 1994, por medio de la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo.
- >> Decreto 1227 de 2022, Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo.
- >> Decreto 455 de 2020, por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo.
- >> Decreto 2365 de 2019, Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
- >> Decreto 2007 de 2019, por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- >> Decreto 1534 de 2019, por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- >> Decreto 2011 de 2017, por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- >> Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- >> Decreto 869 de 2016, por medio del cual se modifica la estructura del Ministerio de Relaciones Exteriores y se dictan otras disposiciones.

- >> Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- >> Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.
- >> Decreto 884 de 2012, por medio del cual se implementa la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
- >> Decreto Ley 274 de 2000, por el cual se regula el Servicio Exterior de la República y la Carrera Diplomática y Consular.
- >> Resolución número 5396 de 2022, por la cual se modifica la Resolución 9709 del 5 de diciembre de 2017, por la cual se crean los Grupos Internos de Trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- >> Resolución 1651 de 2020, por la cual se modifican los artículos 3 y 4 de la Resolución 2638 del 28 de mayo de 2019.
- >> Resolución 3210 de 2019, por la cual se modifica la Resolución 1580 de 2015, actualizando el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para unos empleos de la Planta de Personal del Ministerio de Relaciones Exteriores asignados a la Oficina Asesora Jurídica Interna.
- >> Resolución 2638 de 2019, por la cual se deroga la Resolución 5653 del 6 de julio de 2018 y se delegan algunas funciones.
- >> Resolución 1318 de 2019, por la cual se modifica la Resolución número 9709 del 5 de diciembre de 2017 "por la cual se crean los Grupos Internos de Trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- >> Resolución 1152 de 2019, por la cual se modifican los artículos 1 y 55 de la Resolución 9709 del 5 de diciembre de 2017 "por la cual se crean los Grupos Internos de Trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores" y se crea un grupo interno de trabajo.
- >> Resolución 9709 de 2017, por la cual se crean los Grupos Internos de Trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- >> Resolución 3010 de 2013, por la cual se reglamenta el trámite de las comisiones de servicio al interior, al exterior del país y en el exterior.

La normativa que se desprende de la base legal anterior y que proporciona los lineamientos para implementar las actividades de la gestión del Talento

Humano del Ministerio de Relaciones Exteriores, se encuentra disponible en el normograma de la Entidad que puede ser consultado en el link: [Normograma | Cancillería \(cancilleria.gov.co\)](#)

## 5. Antecedentes

### 5.1 Lineamientos de la Política de la Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH) para las entidades públicas.

De acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica de la gestión del Talento Humano de las entidades públicas debe ir encaminada al mejoramiento continuo y al logro de los objetivos institucionales a través del “...*ingreso y desarrollo de los servidores, garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.*”<sup>2</sup>

Para lograr lo anterior, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha definido los siguientes principios base para lograr que la GETH de las entidades públicas sea efectiva:<sup>3</sup>

- >> Orientación a resultados.
- >> Articulación interinstitucional.
- >> Excelencia y calidad.
- >> Toma de decisiones basada en evidencia.
- >> Aprendizaje e innovación.
- >> Enaltecimiento del servidor público.
- >> Compromiso.
- >> Acompañamiento gradual.
- >> Estandarización.
- >> Mejoramiento continuo.

---

<sup>2</sup> **Fuente:** Cómo opera MIPG – Dimensión Talento Humano. Departamento Administrativo de la Función Pública. Página web: [Cómo opera MIPG - MIPG - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](#)

<sup>3</sup> **Fuente:** Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano. Departamento Administrativo de la Función Pública. Julio de 2020. Página web: [b4f15987-5d90-ab4a-2205-cd4096f0de8c \(funcionpublica.gov.co\)](#)

## 5.2 Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones y, por tanto, como el gran factor crítico de éxito para la buena gestión que logre resultados y que resuelva las necesidades y problemas de la sociedad.

En este orden de ideas, el MIPG servirá como metodología para articular la gestión estratégica del talento humano, con el fin de garantizar el óptimo desarrollo de las actividades y la ejecución de las metas que llevan al cumplimiento de los planes, programas y proyectos del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio.

Para esto, es importante el compromiso permanente de la alta dirección, de los servidores públicos y de una alineación entre las áreas que están involucradas en el proceso de la gestión del talento humano, con el fin de garantizar un enfoque claro y unificado que permita lograr las metas propuestas.

## 5.3 Prioridades del Plan de Gobierno 2022-2026: “Colombia, Potencia Mundial de la Vida”.

*La construcción de la paz total, la superación de la violencia y la justicia social y climática, estableciendo como retos para el Sector de Relaciones Exteriores el desarrollo de una agenda internacional para la vida, la lucha contra el cambio climático y la paz. Esta agenda prioriza el trabajo conjunto y la cooperación con los Estados y organizaciones internacionales en el cumplimiento mutuo de los acuerdos logrados, la atención de la población colombiana en el exterior, entre otros temas, en los que un factor crítico de éxito corresponde a un servicio diplomático profesional, comprometido y con amplia experiencia, con una Cancillería fortalecida y con capacidades humanas, físicas y tecnológicas acordes a las necesidades de la política exterior.<sup>4</sup>*

## 5.4 Valores Institucionales.

El Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio cuenta con el Código de Integridad (GH-CE-001), el cual está enmarcado en los valores

---

<sup>4</sup> **Fuente:** Plan de Gobierno del Señor Presidente de la República Gustavo Petro: “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.

institucionales que orientan los comportamientos de sus servidores públicos. Estos valores institucionales son:

>> **Honestidad:** actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo con los deberes con transparencia y rectitud, siempre favoreciendo el interés general.

>> **Respeto:** reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

>> **Compromiso:** ser consciente de la importancia del rol como servidor público y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

>> **Diligencia:** cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza, y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

>> **Justicia:** actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

### 5.5 Política del Sistema Integrado de Gestión y del Talento Humano<sup>5</sup>.

El Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio, en desarrollo de sus funciones y comprometido con la mejora continua de la eficacia, eficiencia y efectividad del Sistema Integrado de Gestión propondrá, orientará, coordinará y ejecutará la política exterior, administrando los recursos y el servicio exterior de la República en condiciones de oportunidad y conveniencia, y para ello la Política del Sistema Integrado de Gestión establece las siguientes intenciones:

>> Consolidar una política exterior responsable y sostenible en los escenarios multilaterales, fortalecida a nivel bilateral y temático, y con un compromiso regional de Colombia con América Latina.

>> Impulsar el desarrollo de una nueva política migratoria y una nueva política de fronteras.

>> Liderar una estrategia de cooperación internacional orientada a los objetivos de política exterior y en concordancia con los pilares del Plan Nacional de Desarrollo.

---

<sup>5</sup> Una vez se expida la Ley del Plan Nacional de Desarrollo, se procederá a formular el Plan Estratégico Institucional y, posteriormente, se actualizará la Política del Sistema Integrado de Gestión y del Talento Humano.

- >> Garantizar que los trámites y servicios del Ministerio de Relaciones Exteriores se adelanten con estándares de calidad, facilidad de acceso y procedimientos ágiles y expeditos, basados en el uso de las tecnologías modernas y la interoperabilidad de los sistemas de información entre las entidades del Estado para una mayor eficiencia y eficacia.
- >> Promover la protección del ambiente, mediante la reducción de los impactos negativos derivados de las actividades propias del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio.
- >> Garantizar el uso responsable y sostenible de los recursos naturales, a través de la implementación de buenas prácticas que permitan controlar los aspectos ambientales significativos que se generan como resultado de las actividades propias del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio.
- >> Incentivar el aprendizaje organizacional a través del adecuado uso y transformación del conocimiento nuevo y existente para la mejora continua de los procesos.
- >> Promover las competencias, formación reconocimiento, motivación y calidad de vida del talento humano.
- >> Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- >> Proteger la Seguridad y Salud de todos los funcionarios, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la Entidad.
- >> Gestionar, tanto la información como los documentos, con un enfoque de conservación, realizando una adecuada clasificación, administración y tratamiento durante su ciclo de vida, adoptando las disposiciones de la Ley General de Archivos, la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública, y la Ley de Protección de Datos Personales.
- >> Avanzar en la transformación digital con más y mejores servicios para los connacionales, en el mejoramiento y automatización de procesos, en la gestión efectiva de la información para la toma de decisiones y la transparencia de la entidad, garantizando un ambiente de seguridad.
- >> Establecer Políticas de Prevención del daño antijurídico, a efecto de disminuir la actividad litigiosa y evitar demandas en contra de la entidad que puedan afectar el patrimonio del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio.
- >> Cumplir con las necesidades y expectativas de las partes interesadas.

>> Cumplir con la normatividad aplicable y vigente.

Por otro lado, la entidad cuenta con las siguientes políticas que conforman la base de la Gestión del Talento Humano.

>> Compromiso con la protección y el desarrollo del talento humano.

>> Política frente a los servidores públicos.

>> Política Gestión del Conocimiento y la Innovación

>> Política de Seguridad Vial Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio:

>> Política sobre Conflictos de Interés

>> Política de Inclusión

>> Política de Convivencia Laboral

Estas políticas se encuentran consignadas en el documento DE-CE-001 “Código de Buen Gobierno”, publicado en el Sistema Integrado de Gestión: [Bienvenido a la Suite \(cancilleria.gov.co\)](http://cancilleria.gov.co)

## 6. Direccionamiento Estratégico de la Gestión del Talento Humano

Con el fin de promover una mejor gestión pública, es necesario diseñar, desarrollar y hacer seguimiento a acciones establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral (ingreso, desarrollo y retiro) de los servidores del Ministerio de Relaciones Exteriores, las cuales estén encaminadas a garantizar la meritocracia, al fortalecimiento continuo de sus competencias y desempeño individual, al reconocimiento, motivación y mejoramiento de su calidad de vida, en aras generar valor público.

### 6.1 Contexto Estratégico y Mapa de Riesgos Integrado

El contexto estratégico de la gestión del Talento Humano se encuentra definido en el documento DE-FO-034 “Contexto organizacional (matriz DOFA)”, el cual se encuentra publicado en la página web: <https://www.cancilleria.gov.co/plan-anticorrupcion-y-atencion-al-ciudadano>.

Por otro lado, los riesgos (de Gestión, Corrupción y Seguridad y Privacidad de la Información) identificados por el proceso de la Gestión de Talento Humano se encuentran en el siguiente enlace: [Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano | Cancillería \(cancilleria.gov.co\)](#). La entidad hace un seguimiento cuatrimestral a la ejecución de los controles para mitigar y reducir la materialización de los riesgos identificados.

## 6.2 Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano.

El Plan Estratégico del Talento Humano está compuesto por acciones que fortalecerán y contribuirán a los servidores para alcanzar los logros establecidos por el Ministerio de Relaciones Exteriores. Estas acciones, como se mencionó anteriormente, se desarrollan a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro. A continuación, se presentan:

### I. Acciones de Ingreso:

El objetivo de estas acciones es velar por la vinculación del personal competente que aporte a la consecución de las metas del Ministerio de Relaciones Exteriores. Para esto, el Ministerio, a través de la Resolución 3210 de 2019 y la Resolución 10387 de 2018, actualizó el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal, adoptando mediante Resolución 1580 de 2015 y modificado mediante Resolución 2831 de 2016, en lo relacionado con las competencias comportamentales que se exigen para el ejercicio de cada uno de los empleos de la Entidad, con el fin de buscar suministrar a la Entidad un número suficiente de servidores públicos para el cumplimiento de sus funciones.

En atención a los compromisos asumidos en el Plan Nacional de Desarrollo en materia de Empleo Público y Lucha contra la Corrupción, se busca garantizar la participación de las mujeres en cargos directivos de la entidad con el propósito de lograr la paridad de género, vincular a jóvenes entre 18 y 28 años al servicio público con el propósito de acercar nuevos talentos a las decisiones de la entidad y promover la innovación en los

equipos de trabajo y, a su vez, vincular a personas con discapacidad como un medio para garantizar el principio de igualdad de oportunidades.

Dentro de estas acciones se encuentran:

**>> Plan Anual de Vacantes de Carrera Administrativa:** Por medio de este plan se identifican las vacantes definitivas de Carrera Administrativa del Ministerio de Relaciones Exteriores con corte a 31 de diciembre de la vigencia inmediatamente anterior, y se define la forma de provisión de dichos empleos a través de los procedimientos establecidos en la normatividad existente.

Este plan se encuentra publicado y disponible en el enlace: <https://www.cancilleria.gov.co/ministry/planeacion/plan-accion>.

**>> Ingreso a la Carrera Administrativa:** El ingreso a la Carrera Administrativa se realiza por concurso público de méritos, a través de las convocatorias desarrolladas por la Comisión Nacional del Servicio Civil como órgano autónomo encargado de realizar los procesos de selección para la provisión definitiva de los empleos de Carrera Administrativa de las entidades del estado.

**>> Ingreso a la Carrera Diplomática y Consular:** De acuerdo con el Decreto 274 del 2000, el ingreso a la Carrera Diplomática y Consular de Colombia se realiza por concurso mediante convocatoria pública anual.

El proceso de selección tiene como objetivo garantizar el ingreso de personal idóneo, con base en el mérito, mediante procedimientos que permitan la participación de los colombianos en igualdad de condiciones.

El Ministerio de Relaciones Exteriores continuará con la divulgación previa de la Convocatoria del Concurso de Ingreso a la Carrera Diplomática y Consular en todas las regiones de Colombia, con el fin de fortalecer las estrategias para la vinculación de todos los grupos sociales del país.

**>> Programa de Inducción:** a través de la Resolución 10704 de 2018, el Ministerio de Relaciones Exteriores adoptó el Programa de Inducción, el cual tiene como objetivos:

- Contextualizar a los funcionarios que ingresan a la Entidad sobre las nociones y principios rectores del servicio exterior.

- Dar a conocer la estructura orgánica de la entidad, funciones y marco estratégico del sector de relaciones exteriores.
- Instruir a los funcionarios sobre todos los temas relacionados con sus responsabilidades individuales, derechos y deberes.
- Integrar a los funcionarios al entorno interpersonal en el se van a desempeñar y a la cultura propia del área en la cual trabajarán.
- Informar acerca de las normas y decisiones tendientes a prevenir la corrupción, así como las inhabilidades e incompatibilidades relativas al servicio público.

Por otro lado, dentro del proceso de inducción, se realiza una actividad de contextualización y acompañamiento psicológico mediante la cual se facilita la integración del servidor público al entorno institucional.

## II. Acciones de Desarrollo:

**>> Plan de Bienestar Social:** A través de los diagnósticos elaborados en materia de Bienestar Social y las mediciones de clima organizacional, se elaborarán planes anuales encaminados a cumplir los siguientes objetivos:

- Favorecer las condiciones en el ambiente de trabajo que mejoren el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores públicos de la Entidad.
- Fomentar los valores organizacionales, en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa.
- Fortalecer el compromiso institucional y el sentido de pertenencia, inclusión e identidad de los funcionarios con el Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

Este plan se encuentra publicado y disponible en el enlace: <https://www.cancilleria.gov.co/ministry/planeacion/plan-accion>.

**>> Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Con el fin de proteger y mantener la salud física y mental de los servidores del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio, se han realizado los diagnósticos necesarios, dentro de los cuales se encuentra el del riesgo psicosocial y, con base en esto, se ha diseñado un plan, a través del cual se busca lograr el 100% de implementación de los Estándares Mínimos del

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

Este plan se encuentra publicado y disponible en el enlace: <https://www.cancilleria.gov.co/ministry/planeacion/plan-accion>.

**>> Plan Institucional de Capacitación:** A partir del diagnóstico de las necesidades de capacitación, los resultados de la evaluación del desempeño y prioridades fijadas en las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se formula un plan anual, el cual tiene como objetivo fortalecer las competencias y conocimientos de los servidores públicos de la Entidad.

Este plan se encuentra publicado y disponible en el enlace: <https://www.cancilleria.gov.co/ministry/planeacion/plan-accion>.

La ejecución y seguimiento de este plan se basa en los lineamientos establecidos en los respectivos procedimientos en materia de capacitación, los cuales se encuentran consignados en el Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Relaciones Exteriores.

**>> Formación integral y procesos de ascensos de los funcionarios de la Carrera Diplomática y Consular:** A través del curso de capacitación diplomática y consular, el examen de idoneidad para el ascenso en el escalafón de la Carrera Diplomática y Consular, y de las actividades de actualización para embajadores, se capacita y evalúa al cuerpo diplomático del país, con el fin de promover la excelencia y garantizar un talento humano preparado para afrontar los retos del escenario internacional y la atención a los connacionales en el exterior.

**>> Programa de Reinducción:** a través de la Resolución 10704 de 2018, el Ministerio de Relaciones Exteriores adoptó el Programa de Reinducción, el cual tiene como objetivos, entre otros:

- Mantener actualizados a los servidores públicos de la Entidad, respecto a los cambios organizacionales y/o del entorno, que de cualquier forma afecten su estructura y funcionamiento.
- Servir como medio de comunicación y socialización de los cambios en la estrategia del Ministerio, reorientación de la misión institucional, sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

Por otro lado, dentro del proceso de reinducción, se realiza una actividad de contextualización y acompañamiento psicológico mediante la cual se facilita la integración del servidor público al entorno institucional.

**>> Programa Institucional de Educación Formal:** este programa consiste en un apoyo económico, destinado exclusivamente a ayudar con los gastos para atender la educación superior de los funcionarios de Carrera Diplomática y Consular, Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio de Relaciones Exteriores, en universidades colombianas reconocidas por el Ministerio de Educación.

Por otro lado, este programa tiene por objeto fortalecer las capacidades y motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, así como generar condiciones que favorezcan su desarrollo integral y mejorar el nivel de calidad de vida. La ejecución del Programa depende de la disponibilidad presupuestal con que cuenta la entidad para cada vigencia.

**Plan de Incentivos:** A través de este plan se hace reconocimiento a los mejores servidores de carrera administrativa, carrera diplomática y consular, y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos y los mejores equipos de trabajo, conforme a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015.

**>> Evaluación del desempeño y acuerdos de gestión:** Este proceso está orientado al conocimiento objetivo del desempeño de los servidores públicos de la Entidad, con el objeto de identificar acciones que fortalezcan la efectividad organizacional y el desarrollo personal y profesional de los servidores de carrera.

**>> Gestión de la nómina y las prestaciones sociales:** El proceso está enfocado en liquidar y tramitar las nóminas de salarios, de los aportes parafiscales, las prestaciones sociales y demás emolumentos a que tengan derecho los funcionarios y ex funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores, de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia.

Por otro lado, en cuanto a la contratación del personal local en las misiones de Colombia en el exterior, el GIT de Nómina se encarga de realizar la respectiva liquidación en materia salarial y prestacional, con el fin de cumplir con todas las obligaciones laborales del país receptor y la legalización de los recursos girados por concepto de esta nómina de personal local.

>> **Gestión de las comisiones de servicio:** El proceso de gestión de comisiones de servicios tiene como objetivo proveer las herramientas requeridas en materia de viáticos y transporte, para que los funcionarios y contratistas del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio puedan hacer presencia física en aquellas actividades y eventos que desarrollan la política exterior de nuestro país, procurando una participación estratégica que responda a los intereses del Estado.

>> **Horario Flexible:** En procura de un sano equilibrio entre las responsabilidades familiares y la jornada laboral, además de motivar al servidor público a potencializar al máximo sus capacidades y habilidades y a mejorar el rendimiento y cumplimiento de sus funciones, se estableció mediante la Resolución 3580 de 2018, el horario de trabajo flexible en el Ministerio de Relaciones Exteriores, con el fin de facilitar el acercamiento de los empleados públicos con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento, sin interrumpir la correcta prestación del servicio, con los horarios laborales establecidos para tal fin.

>> **Teletrabajo:** El 20 de junio de 2019, el Ministerio de Relaciones Exteriores emitió la Resolución 3191 de 2019, mediante la cual se implementa el Teletrabajo en la Planta Interna de la Entidad, dando cumplimiento a la normatividad vigente y dirigido primordialmente a promover las acciones de modernización de la institución, incrementar la productividad y el mejoramiento en la prestación del servicio que se ofrece a la comunidad. Así mismo, mejorar la calidad de vida y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios y proteger el medio ambiente de Bogotá.

>> **Control Disciplinario Interno:** Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación le corresponde a la Oficina de Control Disciplinario Interno del Ministerio de Relaciones Exteriores, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias, en planta interna y externa, garantizando el debido proceso.

La acción disciplinaria se iniciará y adelantará de oficio, o por información proveniente de servidor público o de otro medio que amerite credibilidad, o por queja formulada por cualquier persona, y no procederá por anónimos, salvo en los eventos en que cumpla con los requisitos mínimos consagrados en la ley. Por su parte, la sanción disciplinaria tiene finalidad preventiva y correctiva, para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la Ley y los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la función pública.

De igual manera, le corresponde a la Oficina de Control Disciplinario Interno desarrollar una función preventiva, que mitigue el riesgo en la ocurrencia de conductas con connotación disciplinaria.

**>> Negociación colectiva:** Durante la formulación y ejecución del Plan Estratégico de la Gestión del Talento Humano, cobija los acuerdos pactados en las negociaciones colectivas con las organizaciones sindicales SEMREX y UNIDIPO, con el fin de darles atención y cumplimiento de forma efectiva y oportuna, en pro de las condiciones laborales de los funcionarios de la entidad.

**>> SIGEP:** Anualmente, se orienta a los servidores públicos, en lo pertinente, para que cumplan con su obligación de realizar la Declaración de Bienes y Rentas en el SIGEP, del año inmediatamente anterior, en el término establecido por la ley.

### III. Acciones de Retiro:

**>> Orientación pensional:** El proceso brinda un acompañamiento que, sobre temas pensionales a todos los servidores públicos de la Entidad, a través del desarrollo de las siguientes actividades:

- Realización de charlas sobre el régimen pensional, las cuales tienen como objetivo brindar a los servidores públicos información sobre los regímenes pensionales en Colombia y las conveniencias que cada uno de estos regímenes traen para cada persona, según su perfil e historia laboral.
- Ejecución de talleres experienciales de preparación para la jubilación, los cuales tienen objetivo enseñar, a partir de actividades lúdicas, sobre nuevas metas y proyectos de vida que los servidores públicos pueden realizar después de su pensión, las cuales les permitirá vivir una jubilación social y económicamente activa, maximizando su calidad de vida durante esta futura etapa.
- Expedición de certificaciones para realizar trámites de pensión o reconstrucción de historias laborales, las cuales son solicitadas por las administradoras de pensión o por servidores o exservidores.

**>> Gestión del Conocimiento:** con el fin de preservar la memoria institucional, se establecen lineamientos y las diferentes estrategias con las que disponen los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores

en el momento de su retiro, con el objetivo de garantizar la adecuada continuidad de las actividades del Ministerio de Relaciones Exteriores.

### **6.3 Seguimiento del Plan Estratégico del Talento Humano.**

Los mecanismos desarrollados para hacer seguimiento a la Gestión Estratégica de Talento Humano son los siguientes:

#### **I. Diagnósticos internos en materia de clima organizacional y riesgo psicosocial.**

#### **II. Sistema Integrado de Gestión (SIG):**

El seguimiento se alinea a los diferentes mecanismos con los que cuenta el Sistema Integrado de Gestión del Ministerio, los cuales son:

- Auditorías internas de calidad y de control interno.
- Seguimiento, medición de indicadores de gestión.
- Seguimiento del Plan de Acción.
- Seguimiento al Mapa de riesgos.
- Autoevaluaciones de los procesos.
- Auditorías externas.
- Revisión por la Dirección.
- Autodiagnóstico de la Gestión del Talento Humano.

De acuerdo con el análisis del seguimiento, la Gestión del Talento Humano identifica y ejecuta planes encaminados al mejoramiento de su proceso.

#### **III. Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG II).**

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición de la evolución de la Gestión del Talento Humano, frente a la eficacia y a los niveles de madurez. Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.