



Plan Estratégico Talento Humano

2023-2026

CONTENIDO

1. Introducción	3
2. Objetivo	3
3. Alcance	4
4. Base Legal.....	4
5. Antecedentes	7
6. Direccionamiento Estratégico de la Gestión del Talento Humano	12

1. Introducción

El reconocimiento de Colombia a nivel global como una Potencia Mundial de la Vida, a través de la construcción de la paz total, la superación de la violencia y la justicia social, la promoción y protección de los derechos humanos y de la igualdad de género, la defensa del medio ambiente y el cambio del paradigma del fenómeno de las drogas, amerita contar con una Cancillería fortalecida que tenga la capacidad de construir una política exterior desde un enfoque de género, interseccional, poblacional y participativo.

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 así brindar un servicio diplomático profesional, comprometido, con amplia experiencia y con las competencias humanas necesarias para atender y satisfacer adecuadamente las necesidades de la política exterior del Gobierno del Cambio.

Es así como, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo y la planeación estratégica del Ministerio de Relaciones Exteriores, 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, el Plan Estratégico del Talento Humano debe alinearse 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, para desarrollar acciones para cada etapa del ciclo de vida laboral (ingreso, desarrollo y retiro) de los servidores del Ministerio de Relaciones Exteriores, encaminadas al mejoramiento continuo de sus competencias y de su calidad de vida y bienestar, así como al ejercicio de la función disciplinaria,

sancionadora y preventiva, para generar valor público y satisfacer las necesidades de la política exterior y migratoria. 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 Exteriores¹. 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 2424 del 6 de septiembre de 2024, por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política y se dictan otras disposiciones.
- 🌀 Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.
- 🌀 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, y sus modificatorias.
- 🌀 Ley 2191 del 6 de enero de 2022, por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.

¹ 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 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.
- 🌀 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 152 de 1994, por medio de la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo.
- 🌀 Decreto 1882 de 2023, Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- 🌀 Decreto 1808 de 2023, Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- 🌀 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.

- ④ 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.
- ④ 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.
- ④ Decreto 869 de 2016, por medio del cual se modifica la estructura del Ministerio de Relaciones Exteriores y se dictan otras disposiciones.
- ④ Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ④ Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.
- ④ Decreto 884 de 2012, por medio del cual se implementa la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
- ④ Decreto Ley 274 de 2000, por el cual se regula el Servicio Exterior de la República y la Carrera Diplomática y Consular.
- ④ Resolución 10380 de 2023, Por la cual se adiciona y modifica la Resolución 1580 del 16 de marzo de 2015 "Por la cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Ministerio de Relaciones Exteriores"
- ④ Resolución 1825 de 2023, Por la cual se modifica la reglamentación del Teletrabajo en la Planta Interna del Ministerio de Relaciones Exteriores y se derogan las Resoluciones 3191 de 2019 y 6293 de 2019.
- ④ Resolución 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.
- ④ Resolución 1651 de 2020, por la cual se modifican los artículos 3 y 4 de la Resolución 2638 del 28 de mayo de 2019.
- ④ 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.*"²

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

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:³

- 🌀 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.

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 involucradas en la gestión del talento humano, para garantizar un enfoque claro y unificado que permita lograr las metas propuestas.

5.3 Direccionamiento Estratégico del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio 2023-2026.

³ **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\(funcionpublica.gov.co\)](https://www.funcionpublica.gov.co)

El Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio, titulado “Una política exterior para hacer de Colombia una potencia mundial de la vida”, tiene como objetivo establecer una hoja de ruta para el cumplimiento de las metas del Gobierno del Presidente de la República, Gustavo Petro Urrego, definidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” y en el Plan Estratégico del Sector de Relaciones Exteriores 2023-2026 “Política exterior y migratoria: construcción de sinergias para la protección de la vida y la Paz Total” .

A continuación, se presenta la misión y visión definida en el Plan Estratégico Institucional, así como el objetivo y estrategia alineada a la gestión del talento humano:

- 🌀 **Misión:** Proyectar e insertar a Colombia en el escenario internacional como una potencia mundial de la vida, desarrollando una política exterior robusta, a través de una estrategia múltiple, integral y dinámica que posicione al país como actor de incidencia en los principales debates internacionales y le permita participar activamente en los escenarios de toma de decisiones sobre los principales desafíos globales, desde un enfoque de género, interseccional, poblacional y participativo.
- 🌀 **Visión a 2026:** Colombia será un líder regional en temas de la agenda global como la atención a la crisis climática y la protección de la biodiversidad, la migración con enfoque humano, una nueva estrategia frente al fenómeno mundial de las drogas, la construcción, promoción y mantenimiento de la paz nacional y global, así mismo la promoción de los derechos de las mujeres, igualdad de género y la diversidad.
- 🌀 **Objetivo Estratégico:** Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio.
- 🌀 **Estrategia:** Gestión del Talento Humano con excelencia, para el desarrollo de la política exterior y migratoria. A su vez, mejoramiento continuo del Sistema Integrado de Gestión y el Desempeño del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio.

5.4 Política del Sistema Integrado de Gestión y Políticas relacionadas con la Gestión del Talento Humano.

I. Política del Sistema Integrado de Gestión:

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, en materia de la Gestión del Talento Humano:

- 🌀 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.
- 🌀 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.
- 🌀 Cumplir con las necesidades y expectativas de las partes interesadas.
- 🌀 Cumplir con la normatividad aplicable y vigente.

II. Política y Código de Integridad:

En el marco del MIPG, se encuentra la Política de Integridad Pública, la cual está enmarcada en lograr la coherencia por parte de los servidores públicos en el cumplimiento de la misión que el Ministerio de Relaciones Exteriores se ha comprometido ante Colombia, su ciudadanía y connacionales, para garantizar el interés general en el servicio público que la entidad ofrece día a día.

Para esto, se formuló la Estrategia de Integridad 2024 - 2025, que comprende acciones articuladas para fortalecer la transparencia, prevenir la corrupción y promover la ética de los servidores de la entidad.

En este sentido, esta estrategia está encaminada en formular acciones que fortalezcan la apropiación del Código de Integridad (GH-CE-001) y gestión adecuada de los conflictos de interés, con el fin de generar

compromiso entre los colaboradores de la entidad a servir al interés público por encima del beneficio individual.

Por su parte, el Código de Integridad (GH-CE-001) establece los principios y valores que deben guiar el comportamiento de los servidores públicos del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio, con el fin de influir positivamente en sus acciones diarias para que sean contemplados en ellas los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia y, de esta manera, promover la ética en el servicio que brinda la entidad a la sociedad.

Para conocer esta Estrategia de Integridad, [por favor acceda al siguiente enlace](#).

En cuanto al Código de Integridad, puede consultarlo en el Sistema Integrado de Gestión: [Bienvenido a la Suite](#)

III. Políticas, compromisos y acciones relacionadas con la Gestión del Talento Humano:

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

- 🌀 Política frente a los servidores públicos
- 🌀 Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación
- 🌀 Política de Seguridad Vial
- 🌀 Política Cancillería Incluyente
- 🌀 Política de Convivencia Laboral
- 🌀 Política de Desconexión Laboral
- 🌀 Política de Integridad
- 🌀 Compromiso con la protección y el desarrollo del talento humano.
- 🌀 Compromiso frente a los Conflictos de Interés
- 🌀 Compromiso con el Código de Integridad y el Código de Buen Gobierno.
- 🌀 Acciones en la Lucha contra la Corrupción.

Estas políticas, compromisos y acciones se encuentran consignados en el documento DE-CE-001 "Código de Buen Gobierno", publicado en el Sistema Integrado de Gestión: [Bienvenido a la Suite \(cancilleria.gov.co\)](#)

5.5 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. Direccionamiento Estratégico de la Gestión del Talento Humano

Para promover una mejor gestión pública, es necesario diseñar, desarrollar y hacer seguimiento a acciones para cada etapa del ciclo de vida laboral (ingreso, desarrollo y retiro) de los servidores del Ministerio de Relaciones Exteriores, para garantizar la meritocracia, fortalecer sus competencias y desempeño individual, reconocer y mejorar su calidad de vida, para generar valor público y satisfacer las necesidades de la política exterior y migratoria. A su vez, ejecutar el ejercicio de la función disciplinaria, sancionadora y preventiva. A continuación, se presentan las acciones más importantes:

6.1 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 ello, el Ministerio, mediante la Resolución 10380 de 2023, 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, respecto a las competencias comportamentales que se exigen para

ejercer cada empleo de la Entidad, para suministrar suficiente a la Entidad un número suficiente de servidores públicos.

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 está publicado y puede consultarse 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 13446 de 2024, el Ministerio de Relaciones Exteriores adoptó el Programa de Inducción, el cual tiene como objetivos:
 - Contextualizar a los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores sobre las nociones y principios rectores del servicio exterior, sin otorgar información confidencial o sensible del Ministerio.
 - Dar a conocer a nivel general la estructura, funciones y marco estratégico del sector de relaciones exteriores.
 - Integrar a los funcionarios al entorno interinstitucional en el que se van a desempeñar y a la cultura organizacional del Ministerio de Relaciones Exteriores.
 - Informar acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir la corrupción, así como las inhabilidades e incompatibilidades relativas al servicio público.
 - Instruir a los funcionarios acerca de la misión del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio, de las funciones y actividades de las distintas dependencias del Ministerio, al igual que sus responsabilidades generales, derechos y deberes.

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.

6.2 Acciones de Desarrollo:

- **Digitalización de las Historias Laborales y caracterización de los perfiles del personal:** Con el objetivo de mejorar la eficiencia y eficacia del sistema de gestión del talento humano y asegurar que los funcionarios cuenten con las competencias y habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera óptima, el Ministerio de Relaciones Exteriores desarrolló un proyecto para caracterizar integralmente a sus funcionarios, como parte del proceso de modernización y optimización del Sistema de Gestión del Talento Humano. Mediante este proyecto se busca digitalizar las historias laborales y caracterizar los perfiles de los funcionarios de Carrera Diplomática y Consular y Auxiliares de Misión Diplomática.

- 🌀 **Diagnóstico Necesidades de Personal:** el Ministerio de Relaciones Exteriores realiza diagnósticos periódicos sobre la estructura y necesidades del personal, con el fin de tomar decisiones objetivas respecto a la distribución del talento humano.

- 🌀 **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.

- 🌀 **Fortalecimiento de la Alternación de funcionarios de Carrera Diplomática y Consular:** El Ministerio de Relaciones Exteriores, la Asociación Diplomática y Consular y las Organizaciones sindicales SEMREX y UNIDIPO, aunaron esfuerzos para definir mancomunadamente criterios objetivos para la asignación de los destinos en el proceso de la Alternación de la Carrera Diplomática y Consular, observando el mérito y el fortalecimiento del servicio exterior colombiano, procurando el bienestar de los funcionarios y sus dependientes, y en cumplimiento estricto de las disposiciones contenidas en el Decreto-Ley 274 de 2000, y los acuerdos sindicales previos sobre la materia.

- 🌀 **Provisión de Empleos de Carrera Administrativa mediante Encargo:** El proceso de la Gestión del Talento Humano garantiza llevar a cabo el proceso para la provisión temporal de empleos vacantes a través de encargos, asegurando un enfoque transparente, meritocrático y ordenado y basándose en la normatividad vigente sobre la materia.

- 🌀 **Plan de Bienestar Social:** A través de los diagnósticos elaborados en materia de Bienestar Social y las mediciones de clima organizacional, se elaboran planes anuales encaminados a cumplir los siguientes objetivos:
 - Favorecer condiciones en el ambiente de trabajo que mejoren el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los funcionarios de la entidad.
 - Fortalecer los valores del servidor público en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa.

- Contribuir a una mejor calidad de vida, en los aspectos recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Favorecer aspectos de recreación, esparcimiento, conciencia ecológica y unión familiar.

Para el cumplimiento de estos objetivos, se formulan, planifican, ejecutan y se hace seguimiento a acciones enmarcadas en los siguientes ejes, establecidos en el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026:

- Equilibrio Psicosocial
- Salud Mental
- Diversidad e Inclusión
- Transformación Digital
- Identidad, Vocación por el Servicio Público.

Este plan esta publicado y puede consultarse 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 la normatividad sobre la materia.

Este plan esta publicado y puede consultarse 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 formula teniendo en cuenta la inclusión de temas relacionados con los siguientes ejes establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030:

- Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
- Territorio, Vida y Ambiente
- Mujeres, Inclusión y Diversidad
- Transformación Digital y Cibercultura

- Probidad, Ética e Identidad de lo Público
- Habilidades y Competencias.

Este plan esta publicado y puede consultarse 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.

Integridad a través de los Planes de Bienestar y Capacitación:

Complementando y nutriendo los planes de Bienestar y Capacitación de la Entidad, se formular y ejecutan acciones que buscan fortalecer el conocimiento e interiorización de los valores instituciones respeto, diligencia, compromiso, justicia y honestidad, como la base del comportamiento de los servidores de la entidad.

Programa de Reinducción: a través de la Resolución 13446 de 2024, el Ministerio de Relaciones Exteriores adoptó el Programa de Reinducción, el cual tiene como objetivos, entre otros:

- Mantener actualizados a los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores respecto a los cambios normativos, 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 de Relaciones Exteriores y reorientación de la misión institucional.
- Poner en conocimiento, a través de procesos de actualización, las normas y las decisiones para la prevención y sanción de la corrupción, así como informar de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los funcionarios públicos.
- Fortalecer el proceso de integración del funcionario al sistema de valores del Ministerio de Relaciones Exteriores y afianzar su formación ética y su sentido de pertenencia.
- Reforzar los conocimientos previamente adquiridos por los funcionarios.

Dentro del proceso de reinducción, se realiza una contextualización y acompañamiento psicológico mediante la que se facilita la integración del servidor público al entorno institucional.

Programa Institucional de Educación Formal: este programa consiste en ofrecer gratuitamente programas de educación superior a 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.

- 🌀 **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.

Este proceso se realiza conforme con los lineamientos establecidos en el nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0.

- 🌀 **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 proceso de la Gestión del Talento Humano 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:** 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.

En el marco de la estrategia para mejorar el proceso de la Gestión del Talento Humano y convertirlo más efectivo, el Ministerio de Relaciones Exteriores busca implementar un sistema de información para parametrizar el trámite, seguimiento y control de las comisiones de servicios, con el objetivo de: (i) Garantizar una operatividad más eficiente y (ii) Reducir riesgos operativos y presupuestales asociados al manejo de estos procesos.

- 🌀 **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.

A su vez, se busca establecer una jornada laboral para las mujeres en estado de embarazo y personas con discapacidad permitiendo la realización de sus labores en horarios flexibles, éste beneficio está soportado en la especial protección constitucional que tienen las mujeres gestantes en el país, y en los lineamientos que se han emitido por parte del Gobierno Nacional en pro de otorgar algunos beneficios a estas poblaciones que se encuentra en una situación de mayor vulnerabilidad frente a los demás empleados.

- 🌀 **Teletrabajo:** El 06 de marzo de 2023, el Ministerio de Relaciones Exteriores emitió la Resolución 1825 de 2023, mediante la cual se reglamenta 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, cubre los acuerdos pactados en las negociaciones colectivas con las organizaciones sindicales SEMREX, UNIDIPO y UNASEMIGC, 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.

6.3 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, cuyo objetivo es brindar a los servidores públicos información sobre los regímenes pensionales en Colombia y las conveniencias que cada régimen trae 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.

6.4 Acciones Transversales:

- 🌀 **Creación del Viceministerio de Asuntos Migratorios, Consulares y de la Diáspora:** el Ministerio de Relaciones Exteriores se encuentra en el cumplimiento de los lineamientos para el rediseño institucional, conforme con el Circular Conjunta 100-011 de 2023, con el fin de crear el Viceministerio de Asuntos Migratorios, Consulares y de la Diáspora a costo cero.
- 🌀 **Nuevo Sistema Único de Información para la Gestión del Talento Humano:** Con el ánimo de mejorar y volver más efectivo el proceso de la Gestión del Talento Humano, la entidad aúna esfuerzos para adquirir y desarrollar un sistema de información o un nuevo software que permita que todos los procesos de la Dirección de Talento Humano sean automatizados y estén integrados, lo cual permita la generación de información veraz, confiable y eficiente para la toma de decisiones y minimice riesgos en el proceso de la liquidación de la nómina y la gestión del personal y, a su vez, permita atender satisfactoriamente los requerimientos de la ciudadanía, los entes de control, el legislativo, entre otros.
- 🌀 **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.

A su vez, el proceso de la Gestión del Talento Humano se encarga de mantener actualizado el aplicativo SIGEP, especialmente con los procesos de: actualización planta, activación de funcionarios, actualización de hojas de vida, vinculaciones, desvinculaciones y novedades administrativas; así como las declaraciones de bienes y rentas por ingreso, periódicas y por retiro.

6.5 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.

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:

- Seguimiento del Plan de Acción.
- Seguimiento de los Planes Institucionales.
- Seguimiento, medición de indicadores de gestión.
- Seguimiento de las acciones establecidas del Programa de Transparencia y Ética Pública.
- Seguimiento al Mapa de riesgos.
- Informes de Gestión.
- Seguimiento Proyectos de Inversión.
- Auditorías internas de calidad y de control interno.
- Auditorías externas.
- Autoevaluaciones y autodiagnóstico de la Gestión del Talento Humano.
- Comités.
- Revisión por la Dirección.

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.

Versiones del documento

Versión	Naturaleza	Fecha
1	Creación del documento	Enero de 2023
2	Alineación con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 y Plan Estratégico Institucional 2023-2026 (se incluye el Direccionamiento Estratégico del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio, y la actualización de la Política del Sistema Integrado de Gestión).	Enero de 2024
3	Revisión y actualización del documento conforme con la base legal vigente, los lineamientos del Departamento de la Función Pública sobre la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano, la Política del Sistema Integrado de Gestión de la entidad vigente, y las políticas del Código de Buen Gobierno del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio y la Planeación Estratégica Institucional 2023-2026.	Enero de 2025