



El futuro
es de todos

Cancillería
de Colombia



Plan Estratégico Talento Humano

2019-2022

CONTENIDO

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

1. INTRODUCCIÓN

Para el 2022, Colombia ocupará con toda propiedad el lugar de liderazgo que le corresponde en el concierto de las naciones, a través de un ejercicio renovado en materia de política exterior, las mejoras institucionales que se adopten y del desarrollo económico alcanzado en el marco de las políticas y acciones del Gobierno Nacional dirigidas a lograr una sociedad más equitativa, con base en la legalidad y el emprendimiento.

En materia de una política exterior coherente e innovadora, basada en la promoción de la democracia y los derechos humanos, Colombia orientará su participación proactiva en la escena internacional, para proyectar los intereses y las realidades del país en el mundo.

En este sentido, el Ministerio de Relaciones Exteriores debe contar con una gestión del talento humano planificada y con un enfoque sistémico basado en procesos, contribuyendo a la materialización de la séptima estrategia de la política exterior 2018-2022: “Fortalecer profesional e institucionalmente al Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio para el desarrollo de una gestión transparente, así como mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad del Sistema Integrado de Gestión.”

De esta manera, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo y la planeación estratégica del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio, la planeación estratégica de la gestión del talento humano debe enfocarse en emprender de manera organizada y articulada acciones de desarrollo, reconocimiento, bienestar y motivación de sus 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, se gestione de acuerdo 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.

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 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 2088 del 12 de mayo de 2021, por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
- >> Ley 1955 del 25 de mayo de 2019, por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”.
- >> 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 581 de 2000, por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas

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.

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 1662 de 2021, por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado.
- 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 Ley 274 de 2000, por el cual se regula el Servicio Exterior de la República y la Carrera Diplomática y Consular.

- >> 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 enlace: <https://www.cancilleria.gov.co/ministry/planeacion/normograma>.

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 en consolidar una fuerza de trabajo comprometida y capacitada, seleccionada por méritos y adecuadamente recompensada y motivada, que cuente con un marco de

gestión por desempeño claro, riguroso, eficaz y tenga capacidad de ofrecer mejores resultados en términos de servicio público para el país y sus ciudadanos².

Es por esto por lo que el Departamento Administrativo de la Función Pública ha definido los siguientes principios base para lograr que la GETH de las entidades públicas sean efectivas:

- >> Orientación a resultados: la gestión del talento humano debe estar encaminada a reconocer, motivar y mejorar la calidad de vida de sus servidores públicos, con el fin de que éstos generen los resultados esperados y, por ende, valor público.
- >> Articulación interinstitucional: las áreas involucradas en la gestión del talento humano deben participar en los ejercicios de articulación de las buenas prácticas en materia de la gestión del talento humano, con otras entidades públicas.
- >> Excelencia y calidad: la gestión del talento humano debe estar encaminada a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la Entidad.
- >> Toma de decisiones basada en evidencia: cualquier decisión tomada dentro del proceso de la gestión del talento humano debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, y no en percepciones o suposiciones.
- >> Aprendizaje e innovación: la gestión del talento humano debe lograr el máximo aprovechamiento de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar los espacios propicios para la generación de ideas innovadoras que beneficien el desarrollo de los servidores públicos y la productividad de la Entidad.

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.

² **Fuente:** Guía de gestión estratégica del talento humano GETH en el sector público colombiano. Departamento Administrativo de la Función Pública, abril 2018.

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.

Para esto, es importante el compromiso permanente 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 Planeación Estratégica Institucional³.

El Ministerio de Relaciones Exteriores, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 152 de 1994, definió el plan estratégico institucional para el periodo 2019-2022, en el cual se estableció como misión, visión y objetivos estratégicos:

Misión:

Desarrollar una política exterior de Estado, coherente e innovadora, basada en la promoción de la democracia y los derechos humanos, orientada a participar de manera proactiva en la escena internacional, a través del diálogo abierto y constructivo, para proyectar los intereses y las realidades de Colombia en el mundo.

Visión:

A 2022, Colombia ocupará con toda propiedad el lugar de liderazgo que le corresponde en el concierto de las naciones, a través de la construcción y concertación de respuestas eficientes a las grandes temáticas globales (vacunación y recuperación postpandemia, lucha contra el terrorismo, abordaje del Problema Mundial de las Drogas, corrupción, seguridad digital, ausencia de democracia, cambio climático, brechas de género, migraciones masivas, garantía de los Derechos Humanos, entre otros) y por medio de las acciones diplomáticas necesarias para que Colombia siga siendo un referente democrático a nivel mundial y hemisférico, así como la consolidación de su liderazgo en materia cultural, educativa, transparencia en la administración pública, medio ambiente, sostenibilidad, cuidado de los océanos, atención solidaria de los migrantes, así como inversión, emprendimiento, ciencia, tecnología e innovación.

³ **Fuente:** Plan Estratégico Institucional 2019 – 2022. Diplomacia para la legalidad, el emprendimiento y la equidad. Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio.

Objetivo Estratégico:

Fortalecer profesional e institucionalmente al Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio para el desarrollo de una gestión transparente, así como mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad del Sistema Integrado de Gestión.

Este objetivo se desarrollará a través de las siguientes estrategias:

- >> Coordinación de la acción exterior del Estado Colombiano en materia internacional a través de la puesta en marcha de la Instancia de Alto Nivel.
- >> Fortalecimiento de la Carrera Diplomática y Consular, y de la meritocracia.
- >> Fortalecimiento de las competencias, reconocimiento, motivación y calidad de vida del Talento Humano.
- >> Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión y la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- >> Diseño e implementación de una plataforma de gestión de la política exterior y la evaluación constante del trabajo de las Embajadas y los Consulados de Colombia en el mundo.
- >> Desarrollo de un modelo de gestión de Tecnologías de la Información ágil, eficiente e innovador, en el marco de las políticas de Gobierno Digital.
- >> Mejoramiento de los trámites y servicios que presta la Cancillería para el fortalecimiento del servicio al ciudadano.
- >> Mejoramiento de la infraestructura física de las sedes y la apertura de representaciones diplomáticas en atención a las prioridades de la política exterior.
- >> Disminución del volumen de procesos judiciales a través de un adecuado tratamiento a las actuaciones administrativas y posterior representación judicial.
- >> Fortalecimiento de la generación, procesamiento, reporte y difusión de la información estadística del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio como proceso de valor en el desarrollo de la política exterior.
- >> Creación de competencias internas para la separación de funciones de instrucción y juzgamiento de la Oficina de Control Disciplinario Interno del Ministerio de Relaciones Exteriores, a la luz del Nuevo Código General Disciplinario, Ley 2094 del 29 de junio de 2021.

5.4 Valores Institucionales.

El Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio cuenta con el Código de Integridad (GH-CE-01), el cual está enmarcado en los valores 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 relacionan 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.

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 al fortalecimiento continuo de sus competencias, reconocimiento, motivación y de su calidad de vida, en aras generar valor público.

6.1 Contexto Estratégico.

El contexto estratégico de la gestión del Talento Humano se encuentra definido en el documento MC-FO-20 “Identificación de los factores internos y externos de riesgo (Matriz DOFA)”, el cual se encuentra publicado en la página web: <https://www.cancilleria.gov.co/plan-anticorrupcion-y-atencion-al-ciudadano>.

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 las metas establecidas 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, la Cancillería, 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 y las recomendaciones de la Corporación Transparencia por Colombia, 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.

Igualmente, se continúa trabajando en el fortalecimiento de los sistemas de información, los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones de la alta dirección.

Por otro lado, anualmente se coordina en lo pertinente para que los servidores públicos presenten la Declaración de Bienes y Rentas en el SIGEP, en el término establecido.

Dentro de estas acciones se encuentran:

>> Plan Anual de Vacantes: a través de este plan se estructura y se actualiza la información de los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal. Por otro lado, da las pautas de gestión necesarias para la provisión transitoria o definitiva de estos, de acuerdo con las necesidades de personal de la Entidad, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal.

A través del Sistema Integrado de Gestión del Ministerio se viene haciendo seguimiento a las actividades relacionadas con el Plan Anual de Vacantes, en lo relacionado con la interacción con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en asuntos como tipo de pruebas que deben ser aplicadas para cada uno de los empleos ofertados y divulgación de los resultados preliminares de la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos para los diferentes empleos ofertados por la CNSC, entre otros.

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

>> Concurso de méritos Carrera Administrativa: De acuerdo con lo establecido en el Acuerdo 338 de 2020, se ha realizado la divulgación de la convocatoria a través de diversos medios de comunicación como son la página web institucional e intranet, utilizando los banner, piezas gráficas y avisos informativos que la CNSC ha solicitado. Con el apoyo del GIT de Prensa, se ha realizado una amplia divulgación al interior de la entidad con todos los avisos informativos que la CNSC ha proporcionado para mantener informado a los aspirantes.

>> Ampliación de planta: El Ministerio realizó el diagnóstico de las áreas que requieren un refuerzo de funcionarios para dar eficiente respuesta a los requerimientos diarios y en virtud de ello, se establecieron las necesidades de personal con el fin de ampliar la planta. Para tales efectos se adelantaron los estudios pertinentes en materia de cargas laborales y los estudios técnicos de viabilidad presupuestal. La entidad adelantó a su vez, las gestiones pertinentes de evaluación y aprobación del proyecto de ampliación de la planta ante el Departamento Administrativo de la Presidencia, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Administrativo de la Función Pública obteniendo el aval para la ampliación.

>> Ingreso a la Carrera Diplomática y Consular: a través de una convocatoria pública anual basada en el mérito, busca garantizar el ingreso de personal

idóneo al Ministerio de Relaciones Exteriores mediante procedimientos que, con arreglo a la ley, permitan la participación en igualdad de condiciones.

El Ministerio de Relaciones Exteriores en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, asumió como compromiso la divulgación previa y acceso a la presentación de la prueba escrita del Concurso de Ingreso a la Carrera Diplomática y Consular en las ciudades de San Andrés y Quibdó, adicionales a las ciudades donde actualmente se presenta, con el propósito de fortalecer las estrategias para la vinculación de integrantes de grupos étnicos a través del mérito.

>> 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 del Estado, 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 que 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, se diseñarán 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 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 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 Resolución 1111 de 2017 la cual reglamenta el Decreto 1072 de 2015.

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>.

>> 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 Curso de Capacitación para Ascenso en el escalafón de la Carrera Diplomática y Consular, y de las actividades de actualización de 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 de 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:

- 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.

>> 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, en concordancia en 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: se orienta a un fortalecimiento constante del SIAD⁴, mediante el ajuste de las parametrizaciones de la liquidación de la nómina, lo cual le ha permitido a la Entidad, funcionarios, terceros y a las entidades de control (IAS), el

⁴ Sistema de Información, Administrativo, Financiero y de Recursos Humanos

correcto manejo y administración de los recursos, generando mayor seguridad, confianza, control y efectividad en los procesos.

>> Gestión de las comisiones de servicio: El proceso de gestión de comisiones de servicios tiene como objetivo proveer las herramientas requeridas, para que los funcionarios y contratistas del Ministerio de Relaciones Exteriores, 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, busca 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.

>> Trabajo en casa: de acuerdo con la Ley 2088 del 2021 y el Decreto 1662 de 2021, la entidad se encuentra en proceso de formulación de un acto administrativo mediante el cual se regule al interior de la entidad la habilitación del trabajo en casa para los funcionarios, así como las condiciones complementarias necesarias para garantizar los derechos de los funcionarios y de la entidad y los deberes de ambas partes.

>> Gestión Oficina Control Disciplinario Interno: De conformidad con lo dispuesto en el Código Disciplinario, las oficinas de control disciplinario cumplen un doble rol; por una parte, desarrollan una función preventiva y por otra una función correctiva, que implica adelantar los procesos contra

servidores y exservidores del Ministerio de Relaciones Exteriores, garantizando el debido proceso.

III. Acciones de Retiro:

>> Programa pensional: de manera complementaria al acompañamiento que sobre temas pensionales se brinda a todos los servidores públicos de la Entidad, el programa pensional desarrolla las siguientes actividades centrales:

- 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.
- Acompañamiento en el trámite para el reconocimiento de pensiones a servidores públicos del Ministerio, adelantando por solicitud del funcionario, la inclusión de servidores jubilados en la nómina de pensionados y respectivo pago de la mesada, al momento de su retiro del Ministerio.

>> 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. 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.

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

II. FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

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.