

PROCESO

FORMATO

NOMBRE DEL PLAN

Plan Transversal de Bienestar e Incentivos

No.	Actividad	Nombre y Descripción del indicador	Tipo de indicador	Fórmula de Cálculo
1	Organizar actividades que fomenten la práctica deportiva y recreativa entre los(as) funcionarios(as) de la Entidad, con el objetivo de mejorar su bienestar, recreación y de vida saludable, se alinea al eje EQUILIBRIO PSICOSOCIAL .	<p>Número de actividades deportivas realizadas en regionales y nivel central</p> <p>Mide el número de actividades deportivas desarrolladas a nivel nacional con la participación de los funcionarios, buscando generar espacios de recreación y de vida saludable.</p>	Resultado	$\left(\frac{\text{Número de actividades deportivas realizadas}}{\text{Número de actividades deportivas programadas}} \right) * 100$

EN REVISIÓN

PROCESO

FORMATO

NOMBRE DEL PLAN

Plan Transversal de Bienestar e Incentivos

No.	Actividad	Nombre y Descripción del indicador	Tipo de indicador	Fórmula de Cálculo
2	Implementar la Intervención de Clima Laboral en las Regionales de la Entidad, de acuerdo a los resultados obtenidos en la medición, llevando a cabo las actividades planificadas según los resultados obtenidos en la medición realizada, se alinea al eje EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.	100% de la intervención realizada a las regionales Mide el grado de intervención realizada al nivel regional, a partir de los resultados obtenidos en la medición, en busca de mantener un ambiente de trabajo adecuado.	Resultado	Intervención realizada al 100%

EN REVISIÓN

PROCESO

FORMATO

NOMBRE DEL PLAN

Plan Transversal de Bienestar e Incentivos

No.	Actividad	Nombre y Descripción del indicador	Tipo de indicador	Fórmula de Cálculo
3	<p>Realizar la entrega de la información de los resultados de la Medición de Clima Laboral en el nivel central y las Regionales de la Entidad al profesional encargado del tema, los cuales serán el insumo para la etapa de intervención, se alinea al eje EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.</p>	<p>100% de la generación de la información de los resultados de la medición realizada a las regionales.</p> <p>Mide el resultado de aplicación de la encuesta de clima laboral, a nivel nacional, para poder hacer la intervención en el ambiente de trabajo en las diferentes sedes de la Entidad.</p>	Resultado	<p>100% en la generación de la información de los resultados de la medición realizada a las regionales de acuerdo a la participación.</p>

EN REVISIÓN

PROCESO

FORMATO

NOMBRE DEL PLAN

Plan Transversal de Bienestar e Incentivos

No.	Actividad	Nombre y Descripción del indicador	Tipo de indicador	Fórmula de Cálculo
4	<p>Elaborar una campaña dirigida a todos los funcionarios de la entidad enfocada en la cultura organizacional de la Entidad, siguiendo los lineamientos establecidos por el DAFP, con el objetivo de identificar y abordar los aspectos clave que requieren intervención, , se alinea al eje IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO.</p>	<p>100% de la campaña "Tu Esencia, Nuestro Valor" enfocada a la Cultura Organizacional elaborada y socializada.</p> <p>Mide el grado de avance en la creación y difusión de la campaña "Tu Esencia, Nuestro Valor" de Cultura Organizacional, con el propósito de gestionar el cambio en la cultura organizacional de la Entidad. Esto incluye evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad y el fortalecimiento del sentido de pertenencia entre los(as) funcionarios(as), así como la participación e interacción de estos con la campaña.</p>	Resultado	<p>Fase de Diseño y Planificación (25%) Definición de objetivos, actividades y recursos necesarios para la campaña.</p> <p>Fase de Elaboración de Contenidos (30%) Creación y desarrollo de materiales y mensajes clave para la campaña.</p> <p>Fase de Socialización y Comunicación (30%) Implementación de la campaña y difusión de los contenidos a través de los diversos canales de la entidad.</p> <p>Fase de Evaluación y Retroalimentación (15%) Medición de impacto y ajustes necesarios para mejorar la campaña.</p>

PROCESO

FORMATO

NOMBRE DEL PLAN

Plan Transversal de Bienestar e Incentivos

No.	Actividad	Nombre y Descripción del indicador	Tipo de indicador	Fórmula de Cálculo
5	<p>Organizar actividades recreativas para los(as) funcionarios(as) y sus familias, con el objetivo de fomentar la integración y el disfrute en espacios de esparcimiento, se alinea al eje EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.</p>	<p>Número de actividades recreativas realizadas a nivel nacional</p> <p>Mide el número de actividades desarrolladas para la integración familiar y recreación de los funcionarios de la Entidad.</p>	Resultado	<p>(Número de actividades realizadas a nivel nacional/Número de actividades programadas a nivel nacional)*100</p>

EN REVISIÓN

PROCESO

FORMATO

NOMBRE DEL PLAN

Plan Transversal de Bienestar e Incentivos

No.	Actividad	Nombre y Descripción del indicador	Tipo de indicador	Fórmula de Cálculo
6	<p>Organizar jornadas para conmemorar fechas significativas en temas culturales y de inclusión social. Estas jornadas incluirán actividades como conversatorios sobre inclusión y salud mental, muestras culturales (danza, música, gastronomía), talleres de sensibilización sobre la diversidad y su impacto positivo en la cultura organizacional, y espacios para compartir experiencias entre los(as) funcionarios(as), se alinea al eje EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.</p>	<p>Número de actividades de promoción desarrolladas.</p> <p>Mide el número de acciones que promuevan la participación de los funcionarios en espacios que permitan conocer los beneficios de los convenios establecidos por la Entidad y contribuir con los emprendimientos.</p>	Resultado	<p>(Número de actividades de promoción desarrolladas / Número de actividades de promoción programadas)*100</p>

EN REVISIÓN

No.	Actividad	Nombre y Descripción del indicador	Tipo de indicador	Fórmula de Cálculo
7	<p>Organizar actividades para conmemorar las fechas institucionales, con el objetivo de fomentar un cambio en la cultura organizacional de los(as) funcionarios(as) de la Entidad, se alinea a los ejes EQUILIBRIO PSICOSOCIAL e IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO.</p>	<p>Número de actividades de conmemoración realizadas a nivel nacional</p> <p>Mide el número de actividades ejecutadas a nivel nacional, para la celebración de las fechas institucionales, que permitan generar memoria institucional e incrementar el sentido de pertenencia de los funcionarios hacia la Entidad.</p>	Resultado	<p>(Número de actividades de conmemoración realizadas a nivel nacional/Número de actividades programadas a nivel nacional)*100</p>

EN REVISIÓN

PROCESO

FORMATO

NOMBRE DEL PLAN

Plan Transversal de Bienestar e Incentivos

No.	Actividad	Nombre y Descripción del indicador	Tipo de indicador	Fórmula de Cálculo
8	Llevar a cabo actividades de desvinculación asistida para los(as) funcionarios(as) en etapa de prepensión o en otros procesos de retiro, con el fin de brindarles apoyo integral y facilitar su transición, se alinea a los ejes EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	<p>Número de actividades de desvinculación asistida desarrollados</p> <p>Mide el número de actividades para brindar apoyo sociolaboral y emocional a los funcionarios que se desvinculan por pensión, reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, contribuyendo a la aceptación del cambio de estilo de vida.</p>	Resultado	<p>(Número de actividades de desvinculación asistida realizadas/Número de actividades de desvinculación programadas)*100</p>

EN REVISIÓN

PROCESO

FORMATO

NOMBRE DEL PLAN

Plan Transversal de Bienestar e Incentivos

No.	Actividad	Nombre y Descripción del indicador	Tipo de indicador	Fórmula de Cálculo
9	Llevar a cabo convocatoria para inscripción y entrega de apoyos educativos a los(as) funcionarios(as) (Carrera Administrativa y LNR), con el fin de contribuir al fortalecimiento de conocimientos del grupo familiar, se alinea a los ejes EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Número de convocatorias de apoyos educativos realizadas a nivel nacional Mide el número de convocatorias que se realizan para brindar apoyos económicos a los funcionarios e hijos, buscando mejorar la etapa de desarrollo que permita el incremento de conocimientos y capacidades.	Resultado	$\left(\frac{\text{Número de convocatorias realizadas}}{\text{Número de convocatorias programadas}}\right) * 100$

EN REVISIÓN

PROCESO

FORMATO

NOMBRE DEL PLAN

Plan Transversal de Bienestar e Incentivos

No.	Actividad	Nombre y Descripción del indicador	Tipo de indicador	Fórmula de Cálculo
10	Realizar convocatoria para inscripción en la categoría Mejores Equipos de Trabajo, en el marco del programa de estímulos e incentivos de la Entidad, se alinea a los ejes EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	100% Convocatoria realizada y Circular con lineamientos elaborada y socializada Mide el grado de ejecución de la convocatoria para otorgar los incentivos en la categoría de mejores equipos de trabajo, mediante el cual los funcionarios pueden presentar propuestas que contribuyan a la mejora y la innovación.	Resultado	Convocatoria realizada (70%) Premiación de resultados (30%)

EN REVISIÓN

PROCESO

FORMATO

NOMBRE DEL PLAN

Plan Transversal de Bienestar e Incentivos

No.	Actividad	Nombre y Descripción del indicador	Tipo de indicador	Fórmula de Cálculo
11	<p>Organizar jornadas conmemorar fechas significativas en temas culturales y de inclusión Social. Estas jornadas incluirán actividades como conversatorios sobre inclusión y salud mental, muestras culturales (danza, música, gastronomía), talleres de sensibilización sobre la diversidad y su impacto positivo en la cultura organizacional, y espacios para compartir experiencias entre los(as) funcionarios(as)., se alinea a los ejes SALUD MENTAL</p>	<p>100% del evento planeado y desarrollado</p> <p>Mide el nivel de ejecución del evento, a partir de la emisión del acto administrativo con los criterios establecidos para el otorgamiento de Incentivos y culmina con la elaboración del reporte de los resultados del Evento desarrollado.</p>	Resultado	<p>Planeación del evento (50%) Ejecución del evento (50%)</p>

EN REVISIÓN

PROCESO

FORMATO

NOMBRE DEL PLAN

Plan Transversal de Bienestar e Incentivos

No.	Actividad	Nombre y Descripción del indicador	Tipo de indicador	Fórmula de Cálculo
12	<p>Planear y desarrollar el Evento de entrega de estímulos e incentivos, dirigido a los(as) funcionarios(as) de la Entidad a nivel nacional, con el ánimo de reconocer su servicio institucional, se alinea a los ejes EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</p>	<p>100% del evento planeado y desarrollado</p> <p>Mide el nivel de ejecución del evento, a partir de la emisión del acto administrativo con los criterios establecidos para el otorgamiento de Incentivos y culmina con la elaboración del reporte de los resultados del Evento desarrollado.</p>	Resultado	<p>Planeación del evento (50%) Ejecución del evento (50%)</p>

EN REVISIÓN

PROCESO

FORMATO

NOMBRE DEL PLAN

Plan Transversal de Bienestar e Incentivos

No.	Actividad	Nombre y Descripción del indicador	Tipo de indicador	Fórmula de Cálculo
13	Ejecutar actividades innovadoras dentro del marco de la implementación del Eje de Transformación Digital del programa de Bienestar Social de la Entidad, con el objetivo de optimizar procesos y fortalecer los servicios digitales destinados al bienestar de los funcionariosse, se alinea al ejes TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Número de actividades realizadas para implementación del Eje transformación Digital, Mide el número de estrategias a presentar para la implementación del Eje de Trasnformación Digital, con el fin de optimizar los procesos, servicios y comunicaciones del Grupo de Bienestar Social, en beneficio de los(as) funcionarios(as)	Resultado	(Número de actividades realizadas para implementación / Número de actividades programadas para presentación)*100

EN REVISIÓN

Vigencia	2025	Periodo	Formulación	Alineaciones Estratégicas			
Línea base	Recursos requeridos <i>/Proyecto de inversión</i>	Peso de la Actividad	Responsable (Grupo de Trabajo)	Alineación Plan Nacional de Desarrollo	Alineación Plan Estratégico Sectorial PES	Alineación Objetivos Plan Estratégico Institucional	Alineación Estrategias Plan Estratégico Institucional
6	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	10	Grupo de Bienestar Social	5. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el fortalecimiento del vínculo Estado-Ciudadanía	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, comprometido, con amplia experiencia y con las competencias humanas necesarias para atender y satisfacer adecuadamente las necesidades de la política exterior y migratoria.	Objetivo 4. Fortalecimiento Institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación por procesos, para el aumento de la productividad institucional y la optimización de recursos, en aras del mejoramiento continuo bajo una cultura de conservación ambiental, transparencia y ética pública.	4.1 Fortalecimiento de las capacidades institucionales en materia de talento humano, mediante la formulación y desarrollo de proyectos estratégicos e incremento de las competencias de los funcionarios.

Vigencia	2025	Periodo	Formulación	Alineaciones Estratégicas			
Línea base	Recursos requeridos <i>/Proyecto de inversión</i>	Peso de la Actividad	Responsable (Grupo de Trabajo)	Alineación Plan Nacional de Desarrollo	Alineación Plan Estratégico Sectorial PES	Alineación Objetivos Plan Estratégico Institucional	Alineación Estrategias Plan Estratégico Institucional
100	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	5	Grupo de Bienestar Social	5. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el fortalecimiento del vínculo Estado-Ciudadanía	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, comprometido, con amplia experiencia y con las competencias humanas necesarias para atender y satisfacer adecuadamente las necesidades de la política exterior y migratoria.	Objetivo 4. Fortalecimiento Institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación por procesos, para el aumento de la productividad institucional y la optimización de recursos, en aras del mejoramiento continuo bajo una cultura de conservación ambiental, transparencia y ética pública.	4.1 Fortalecimiento de las capacidades institucionales en materia de talento humano, mediante la formulación y desarrollo de proyectos estratégicos e incremento de las competencias de los funcionarios.

Vigencia	2025	Periodo	Formulación	Alineaciones Estratégicas			
Línea base	Recursos requeridos <i>/Proyecto de inversión</i>	Peso de la Actividad	Responsable (Grupo de Trabajo)	Alineación Plan Nacional de Desarrollo	Alineación Plan Estratégico Sectorial PES	Alineación Objetivos Plan Estratégico Institucional	Alineación Estrategias Plan Estratégico Institucional
100	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	5	Grupo de Bienestar Social	5. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el fortalecimiento del vínculo Estado-Ciudadanía	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, comprometido, con amplia experiencia y con las competencias humanas necesarias para atender y satisfacer adecuadamente las necesidades de la política exterior y migratoria.	Objetivo 4. Fortalecimiento Institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación por procesos, para el aumento de la productividad institucional y la optimización de recursos, en aras del mejoramiento continuo bajo una cultura de conservación ambiental, transparencia y ética pública.	4.1 Fortalecimiento de las capacidades institucionales en materia de talento humano, mediante la formulación y desarrollo de proyectos estratégicos e incremento de las competencias de los funcionarios.

Vigencia	2025	Periodo	Formulación	Alineaciones Estratégicas			
Línea base	Recursos requeridos <i>/Proyecto de inversión</i>	Peso de la Actividad	Responsable (Grupo de Trabajo)	Alineación Plan Nacional de Desarrollo	Alineación Plan Estratégico Sectorial PES	Alineación Objetivos Plan Estratégico Institucional	Alineación Estrategias Plan Estratégico Institucional
2	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	10	Grupo de Bienestar Social	5. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el fortalecimiento del vínculo Estado-Ciudadanía	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, comprometido, con amplia experiencia y con las competencias humanas necesarias para atender y satisfacer adecuadamente las necesidades de la política exterior y migratoria.	Objetivo 4. Fortalecimiento Institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación por procesos, para el aumento de la productividad institucional y la optimización de recursos, en aras del mejoramiento continuo bajo una cultura de conservación ambiental, transparencia y ética pública.	4.1 Fortalecimiento de las capacidades institucionales en materia de talento humano, mediante la formulación y desarrollo de proyectos estratégicos e incremento de las competencias de los funcionarios.

Vigencia	2025	Periodo	Formulación	Alineaciones Estratégicas			
Línea base	Recursos requeridos <i>/Proyecto de inversión</i>	Peso de la Actividad	Responsable (Grupo de Trabajo)	Alineación Plan Nacional de Desarrollo	Alineación Plan Estratégico Sectorial PES	Alineación Objetivos Plan Estratégico Institucional	Alineación Estrategias Plan Estratégico Institucional
2	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	5	Grupo de Bienestar Social	5. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el fortalecimiento del vínculo Estado-Ciudadanía	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, comprometido, con amplia experiencia y con las competencias humanas necesarias para atender y satisfacer adecuadamente las necesidades de la política exterior y migratoria.	Objetivo 4. Fortalecimiento Institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación por procesos, para el aumento de la productividad institucional y la optimización de recursos, en aras del mejoramiento continuo bajo una cultura de conservación ambiental, transparencia y ética pública.	4.1 Fortalecimiento de las capacidades institucionales en materia de talento humano, mediante la formulación y desarrollo de proyectos estratégicos e incremento de las competencias de los funcionarios.

Vigencia	2025	Periodo	Formulación	Alineaciones Estratégicas			
Línea base	Recursos requeridos <i>/Proyecto de inversión</i>	Peso de la Actividad	Responsable (Grupo de Trabajo)	Alineación Plan Nacional de Desarrollo	Alineación Plan Estratégico Sectorial PES	Alineación Objetivos Plan Estratégico Institucional	Alineación Estrategias Plan Estratégico Institucional
2	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	5	Grupo de Bienestar Social	5. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el fortalecimiento del vínculo Estado-Ciudadanía	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, comprometido, con amplia experiencia y con las competencias humanas necesarias para atender y satisfacer adecuadamente las necesidades de la política exterior y migratoria.	Objetivo 4. Fortalecimiento Institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación por procesos, para el aumento de la productividad institucional y la optimización de recursos, en aras del mejoramiento continuo bajo una cultura de conservación ambiental, transparencia y ética pública.	4.1 Fortalecimiento de las capacidades institucionales en materia de talento humano, mediante la formulación y desarrollo de proyectos estratégicos e incremento de las competencias de los funcionarios.

Vigencia	2025	Periodo	Formulación	Alineaciones Estratégicas			
Línea base	Recursos requeridos <i>/Proyecto de inversión</i>	Peso de la Actividad	Responsable (Grupo de Trabajo)	Alineación Plan Nacional de Desarrollo	Alineación Plan Estratégico Sectorial PES	Alineación Objetivos Plan Estratégico Institucional	Alineación Estrategias Plan Estratégico Institucional
6	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	10	Grupo de Bienestar Social	5. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el fortalecimiento del vínculo Estado-Ciudadanía	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, comprometido, con amplia experiencia y con las competencias humanas necesarias para atender y satisfacer adecuadamente las necesidades de la política exterior y migratoria.	Objetivo 4. Fortalecimiento Institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación por procesos, para el aumento de la productividad institucional y la optimización de recursos, en aras del mejoramiento continuo bajo una cultura de conservación ambiental, transparencia y ética pública.	4.1 Fortalecimiento de las capacidades institucionales en materia de talento humano, mediante la formulación y desarrollo de proyectos estratégicos e incremento de las competencias de los funcionarios.

Vigencia	2025	Periodo	Formulación	Alineaciones Estratégicas			
Línea base	Recursos requeridos <i>/Proyecto de inversión</i>	Peso de la Actividad	Responsable (Grupo de Trabajo)	Alineación Plan Nacional de Desarrollo	Alineación Plan Estratégico Sectorial PES	Alineación Objetivos Plan Estratégico Institucional	Alineación Estrategias Plan Estratégico Institucional
3	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	5	Grupo de Bienestar Social	5. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el fortalecimiento del vínculo Estado-Ciudadanía	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, comprometido, con amplia experiencia y con las competencias humanas necesarias para atender y satisfacer adecuadamente las necesidades de la política exterior y migratoria.	Objetivo 4. Fortalecimiento Institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación por procesos, para el aumento de la productividad institucional y la optimización de recursos, en aras del mejoramiento continuo bajo una cultura de conservación ambiental, transparencia y ética pública.	4.1 Fortalecimiento de las capacidades institucionales en materia de talento humano, mediante la formulación y desarrollo de proyectos estratégicos e incremento de las competencias de los funcionarios.

Vigencia	2025	Periodo	Formulación	Alineaciones Estratégicas			
Línea base	Recursos requeridos <i>/Proyecto de inversión</i>	Peso de la Actividad	Responsable (Grupo de Trabajo)	Alineación Plan Nacional de Desarrollo	Alineación Plan Estratégico Sectorial PES	Alineación Objetivos Plan Estratégico Institucional	Alineación Estrategias Plan Estratégico Institucional
2	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	15	Grupo de Bienestar Social	5. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el fortalecimiento del vínculo Estado-Ciudadanía	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, comprometido, con amplia experiencia y con las competencias humanas necesarias para atender y satisfacer adecuadamente las necesidades de la política exterior y migratoria.	Objetivo 4. Fortalecimiento Institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación por procesos, para el aumento de la productividad institucional y la optimización de recursos, en aras del mejoramiento continuo bajo una cultura de conservación ambiental, transparencia y ética pública.	4.1 Fortalecimiento de las capacidades institucionales en materia de talento humano, mediante la formulación y desarrollo de proyectos estratégicos e incremento de las competencias de los funcionarios.

Vigencia	2025	Periodo	Formulación	Alineaciones Estratégicas			
Línea base	Recursos requeridos <i>/Proyecto de inversión</i>	Peso de la Actividad	Responsable (Grupo de Trabajo)	Alineación Plan Nacional de Desarrollo	Alineación Plan Estratégico Sectorial PES	Alineación Objetivos Plan Estratégico Institucional	Alineación Estrategias Plan Estratégico Institucional
100	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	10	Grupo de Bienestar Social	5. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el fortalecimiento del vínculo Estado-Ciudadanía	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, comprometido, con amplia experiencia y con las competencias humanas necesarias para atender y satisfacer adecuadamente las necesidades de la política exterior y migratoria.	Objetivo 4. Fortalecimiento Institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación por procesos, para el aumento de la productividad institucional y la optimización de recursos, en aras del mejoramiento continuo bajo una cultura de conservación ambiental, transparencia y ética pública.	4.1 Fortalecimiento de las capacidades institucionales en materia de talento humano, mediante la formulación y desarrollo de proyectos estratégicos e incremento de las competencias de los funcionarios.

Vigencia	2025	Periodo	Formulación	Alineaciones Estratégicas			
Línea base	Recursos requeridos <i>/Proyecto de inversión</i>	Peso de la Actividad	Responsable (Grupo de Trabajo)	Alineación Plan Nacional de Desarrollo	Alineación Plan Estratégico Sectorial PES	Alineación Objetivos Plan Estratégico Institucional	Alineación Estrategias Plan Estratégico Institucional
100	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	10	Grupo de Bienestar Social	5. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el fortalecimiento del vínculo Estado-Ciudadanía	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, comprometido, con amplia experiencia y con las competencias humanas necesarias para atender y satisfacer adecuadamente las necesidades de la política exterior y migratoria.	Objetivo 4. Fortalecimiento Institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación por procesos, para el aumento de la productividad institucional y la optimización de recursos, en aras del mejoramiento continuo bajo una cultura de conservación ambiental, transparencia y ética pública.	4.1 Fortalecimiento de las capacidades institucionales en materia de talento humano, mediante la formulación y desarrollo de proyectos estratégicos e incremento de las competencias de los funcionarios.

Vigencia	2025	Periodo	Formulación	Alineaciones Estratégicas			
Línea base	Recursos requeridos <i>/Proyecto de inversión</i>	Peso de la Actividad	Responsable (Grupo de Trabajo)	Alineación Plan Nacional de Desarrollo	Alineación Plan Estratégico Sectorial PES	Alineación Objetivos Plan Estratégico Institucional	Alineación Estrategias Plan Estratégico Institucional
100	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	5	Grupo de Bienestar Social	5. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el fortalecimiento del vínculo Estado-Ciudadanía	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, comprometido, con amplia experiencia y con las competencias humanas necesarias para atender y satisfacer adecuadamente las necesidades de la política exterior y migratoria.	Objetivo 4. Fortalecimiento Institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación por procesos, para el aumento de la productividad institucional y la optimización de recursos, en aras del mejoramiento continuo bajo una cultura de conservación ambiental, transparencia y ética pública.	4.1 Fortalecimiento de las capacidades institucionales en materia de talento humano, mediante la formulación y desarrollo de proyectos estratégicos e incremento de las competencias de los funcionarios.

Vigencia	2025	Periodo	Formulación	Alineaciones Estratégicas			
Línea base	Recursos requeridos <i>/Proyecto de inversión</i>	Peso de la Actividad	Responsable (Grupo de Trabajo)	Alineación Plan Nacional de Desarrollo	Alineación Plan Estratégico Sectorial PES	Alineación Objetivos Plan Estratégico Institucional	Alineación Estrategias Plan Estratégico Institucional
	Humanos, Tecnológicos, Financieros y físicos	5	Grupo de Bienestar Social	5. Convergencia regional Catalizador 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el fortalecimiento del vínculo Estado-Ciudadanía	Objetivo 3. 3. Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Sector de Relaciones Exteriores para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio. Estrategia 2. 2. Gestión del talento humano para brindar un servicio profesional, comprometido, con amplia experiencia y con las competencias humanas necesarias para atender y satisfacer adecuadamente las necesidades de la política exterior y migratoria.	Objetivo 4. Fortalecimiento Institucional Fortalecer las competencias organizacionales del modelo de operación por procesos, para el aumento de la productividad institucional y la optimización de recursos, en aras del mejoramiento continuo bajo una cultura de conservación ambiental, transparencia y ética pública.	4.1 Fortalecimiento de las capacidades institucionales en materia de talento humano, mediante la formulación y desarrollo de proyectos estratégicos e incremento de las competencias de los funcionarios.
		100,0					

ESTRATEGIA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA

Plan de Alineamiento Estratégico

Procesos y Transversales

		Metas Desagregadas por Trimestres						
Alineación Dimensión MIPG	Alineación Política MIPG	Meta Total (Unidad o Porcentaje a lograr)	Meta Trimestre 1	Meta Trimestre 2	Meta Trimestre 3	Meta Trimestre 4	Logro - Fuente de verificación	Dificultad
Gestión talento humano	Talento Humano	26	5	13	6	2		

EN REVISIÓN

STRATEGIA ESPECIAL MIGRACION COLOMBIA

Plan de Alineamiento Estratégico

Procesos y Transversales

		Metas Desagregadas por Trimestres						
Alineación Dimensión MIPG	Alineación Política MIPG	Meta Total (Unidad o Porcentaje a lograr)	Meta Trimestre 1	Meta Trimestre 2	Meta Trimestre 3	Meta Trimestre 4	Logro - Fuente de verificación	Dificultad
Gestión talento humano	Talento Humano	100	0	50	50	0		

STRATEGIA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA

Plan de Alineamiento Estratégico

Procesos y Transversales

		Metas Desagregadas por Trimestres						
Alineación Dimensión MIPG	Alineación Política MIPG	Meta Total (Unidad o Porcentaje a lograr)	Meta Trimestre 1	Meta Trimestre 2	Meta Trimestre 3	Meta Trimestre 4	Logro - Fuente de verificación	Dificultad
Gestión talento humano	Talento Humano	100	100	0	0	0		

ESTRATEGIA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA

Plan de Alineamiento Estratégico

Procesos y Transversales

		Metas Desagregadas por Trimestres						
Alineación Dimensión MIPG	Alineación Política MIPG	Meta Total (Unidad o Porcentaje a lograr)	Meta Trimestre 1	Meta Trimestre 2	Meta Trimestre 3	Meta Trimestre 4	Logro - Fuente de verificación	Dificultad
Gestión talento humano	Talento Humano	100	55	30	15	0		

STRATEGIA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA

Plan de Alineamiento Estratégico

Procesos y Transversales

		Metas Desagregadas por Trimestres						
Alineación Dimensión MIPG	Alineación Política MIPG	Meta Total (Unidad o Porcentaje a lograr)	Meta Trimestre 1	Meta Trimestre 2	Meta Trimestre 3	Meta Trimestre 4	Logro - Fuente de verificación	Dificultad
Gestión talento humano	Talento Humano	11	4	4	1	2		

STRATEGIA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA

Plan de Alineamiento Estratégico

Procesos y Transversales

		Metas Desagregadas por Trimestres						
Alineación Dimensión MIPG	Alineación Política MIPG	Meta Total (Unidad o Porcentaje a lograr)	Meta Trimestre 1	Meta Trimestre 2	Meta Trimestre 3	Meta Trimestre 4	Logro - Fuente de verificación	Dificultad
Gestión talento humano	Talento Humano	3	0	1	2			

STRATEGIA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA

Plan de Alineamiento Estratégico

Procesos y Transversales

		Metas Desagregadas por Trimestres						
Alineación Dimensión MIPG	Alineación Política MIPG	Meta Total (Unidad o Porcentaje a lograr)	Meta Trimestre 1	Meta Trimestre 2	Meta Trimestre 3	Meta Trimestre 4	Logro - Fuente de verificación	Dificultad
Gestión talento humano	Talento Humano	2			1	1		

ESTRATEGIA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA

Plan de Alineamiento Estratégico

Procesos y Transversales

		Metas Desagregadas por Trimestres						
Alineación Dimensión MIPG	Alineación Política MIPG	Meta Total (Unidad o Porcentaje a lograr)	Meta Trimestre 1	Meta Trimestre 2	Meta Trimestre 3	Meta Trimestre 4	Logro - Fuente de verificación	Dificultad
Gestión talento humano	Talento Humano	3	1	2				

STRATEGIA ESPECIAL MIGRACION COLOMBIA

Plan de Alineamiento Estratégico

Procesos y Transversales

		Metas Desagregadas por Trimestres						
Alineación Dimensión MIPG	Alineación Política MIPG	Meta Total (Unidad o Porcentaje a lograr)	Meta Trimestre 1	Meta Trimestre 2	Meta Trimestre 3	Meta Trimestre 4	Logro - Fuente de verificación	Dificultad
Gestión talento humano	Talento Humano	2		1	1			

STRATEGIA ESPECIAL MIGRACION COLOMBIA

Plan de Alineamiento Estratégico

Procesos y Transversales

		Metas Desagregadas por Trimestres						
Alineación Dimensión MIPG	Alineación Política MIPG	Meta Total (Unidad o Porcentaje a lograr)	Meta Trimestre 1	Meta Trimestre 2	Meta Trimestre 3	Meta Trimestre 4	Logro - Fuente de verificación	Dificultad
Gestión talento humano	Talento Humano	100			70	30		

STRATEGIA ESPECIAL MIGRACION COLOMBIA

Plan de Alineamiento Estratégico

Procesos y Transversales

		Metas Desagregadas por Trimestres						
Alineación Dimensión MIPG	Alineación Política MIPG	Meta Total (Unidad o Porcentaje a lograr)	Meta Trimestre 1	Meta Trimestre 2	Meta Trimestre 3	Meta Trimestre 4	Logro - Fuente de verificación	Dificultad
Gestión talento humano	Talento Humano	4		2	2			

ESTRATEGIA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA

Plan de Alineamiento Estratégico

Procesos y Transversales

		Metas Desagregadas por Trimestres						
Alineación Dimensión MIPG	Alineación Política MIPG	Meta Total (Unidad o Porcentaje a lograr)	Meta Trimestre 1	Meta Trimestre 2	Meta Trimestre 3	Meta Trimestre 4	Logro - Fuente de verificación	Dificultad
Gestión talento humano	Talento Humano	100			70	30		

ESTRATEGIA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA

Plan de Alineamiento Estratégico

Procesos y Transversales

		Metas Desagregadas por Trimestres						
Alineación Dimensión MIPG	Alineación Política MIPG	Meta Total (Unidad o Porcentaje a lograr)	Meta Trimestre 1	Meta Trimestre 2	Meta Trimestre 3	Meta Trimestre 4	Logro - Fuente de verificación	Dificultad
Gestión talento humano	Talento Humano	2		1	1			

EN REV

		CÓDIGO		EDF.56			
		VERSIÓN		1			
Seguimiento cualitativo y cuantitativo de la Planeación							
Descripción del avance	% Avance trimestre 1	% Avance trimestre 2	% Avance trimestre 3	% Avance trimestre 4	% Avance Actividad	% Avance Ponderado por peso	Observaciones adicionales
					0	0	

		CÓDIGO		EDF.56			
		VERSIÓN		1			
Seguimiento cualitativo y cuantitativo de la Planeación							
Descripción del avance	% Avance trimestre 1	% Avance trimestre 2	% Avance trimestre 3	% Avance trimestre 4	% Avance Actividad	% Avance Ponderado por peso	Observaciones adicionales
					0	0	

		CÓDIGO		EDF.56			
		VERSIÓN		1			
Seguimiento cualitativo y cuantitativo de la Planeación							
Descripción del avance	% Avance trimestre 1	% Avance trimestre 2	% Avance trimestre 3	% Avance trimestre 4	% Avance Actividad	% Avance Ponderado por peso	Observaciones adicionales
					0	0	

				CÓDIGO	EDF.56		
				VERSIÓN	1		
Seguimiento cualitativo y cuantitativo de la Planeación							
Descripción del avance	% Avance trimestre 1	% Avance trimestre 2	% Avance trimestre 3	% Avance trimestre 4	% Avance Actividad	% Avance Ponderado por peso	Observaciones adicionales
					0	0	

		CÓDIGO		EDF.56			
		VERSIÓN		1			
Seguimiento cualitativo y cuantitativo de la Planeación							
Descripción del avance	% Avance trimestre 1	% Avance trimestre 2	% Avance trimestre 3	% Avance trimestre 4	% Avance Actividad	% Avance Ponderado por peso	Observaciones adicionales
					0	0	

		CÓDIGO		EDF.56			
		VERSIÓN		1			
Seguimiento cualitativo y cuantitativo de la Planeación							
Descripción del avance	% Avance trimestre 1	% Avance trimestre 2	% Avance trimestre 3	% Avance trimestre 4	% Avance Actividad	% Avance Ponderado por peso	Observaciones adicionales
					0	0	

		CÓDIGO		EDF.56			
		VERSIÓN		1			
Seguimiento cualitativo y cuantitativo de la Planeación							
Descripción del avance	% Avance trimestre 1	% Avance trimestre 2	% Avance trimestre 3	% Avance trimestre 4	% Avance Actividad	% Avance Ponderado por peso	Observaciones adicionales
					0	0	

		CÓDIGO		EDF.56			
		VERSIÓN		1			
Seguimiento cualitativo y cuantitativo de la Planeación							
Descripción del avance	% Avance trimestre 1	% Avance trimestre 2	% Avance trimestre 3	% Avance trimestre 4	% Avance Actividad	% Avance Ponderado por peso	Observaciones adicionales
					0	0	

		CÓDIGO		EDF.56			
		VERSIÓN		1			
Seguimiento cualitativo y cuantitativo de la Planeación							
Descripción del avance	% Avance trimestre 1	% Avance trimestre 2	% Avance trimestre 3	% Avance trimestre 4	% Avance Actividad	% Avance Ponderado por peso	Observaciones adicionales
					0	0	

		CÓDIGO		EDF.56			
		VERSIÓN		1			
Seguimiento cualitativo y cuantitativo de la Planeación							
Descripción del avance	% Avance trimestre 1	% Avance trimestre 2	% Avance trimestre 3	% Avance trimestre 4	% Avance Actividad	% Avance Ponderado por peso	Observaciones adicionales
					0	0	

		CÓDIGO		EDF.56			
		VERSIÓN		1			
Seguimiento cualitativo y cuantitativo de la Planeación							
Descripción del avance	% Avance trimestre 1	% Avance trimestre 2	% Avance trimestre 3	% Avance trimestre 4	% Avance Actividad	% Avance Ponderado por peso	Observaciones adicionales
					0	0	

		CÓDIGO		EDF.56			
		VERSIÓN		1			
Seguimiento cualitativo y cuantitativo de la Planeación							
Descripción del avance	% Avance trimestre 1	% Avance trimestre 2	% Avance trimestre 3	% Avance trimestre 4	% Avance Actividad	% Avance Ponderado por peso	Observaciones adicionales
					0	0	

		CÓDIGO		EDF.56			
		VERSIÓN		1			
Seguimiento cualitativo y cuantitativo de la Planeación							
Descripción del avance	% Avance trimestre 1	% Avance trimestre 2	% Avance trimestre 3	% Avance trimestre 4	% Avance Actividad	% Avance Ponderado por peso	Observaciones adicionales
					0	0	
						0,0	

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN

EN REVISIÓN