

Proyecto de Inversión

Fortalecimiento del Modelo Integral de Capacitación de los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores

Resumen Ejecutivo 2020

Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio

Curso en Negociación - Sesión No. 3

El futuro es de todos

Cancillería de Colombia

CG

CLAUDIA MARCELA SOTO GOMEZ

HECTOR FABIO GUERRERO BERRIO

LEONEL ARTURO BOHORQUEZ RUEDA

María Carolina Beltrán G.- (Invitado)

Francisco Acevedo (Invitado)

DUVAN REYNERIO OCAMPO PINZON

YUDY PAOLA GONZALEZ MORENO

Participantes

Compartir invitación

En esta reunión (8)

Silenciar a todos

- Ana Rodriguez (Organizador)
- CLAUDIA MARCELA SOTO GOM... (Externo a su organización)
- DUVAN REYNERIO OCAMPO PI... (Externo a su organización)
- Francisco Acevedo (Invitado)
- HECTOR FABIO GUERRERO BER... (Externo a su organización)
- LEONEL ARTURO BOHORQUEZ ... (Externo a su organización)
- María Carolina Beltrán G.- (Invitado)
- YUDY PAOLA GONZALEZ MORE... (Externo a su organización)

1.

Antecedentes y Justificación

Para dar cumplimiento al objetivo “Promover y asegurar los intereses nacionales mediante el fortalecimiento y diversificación geográfica y temática de la política exterior y la cooperación internacional”, de la política de Buen Gobierno del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022, en un contexto internacional globalizado y en constante transformación, la gestión diplomática es fundamental para que los gobiernos puedan afrontar los retos en la formulación e implementación de su política exterior. Por lo cual, es necesario poner en marcha una política exterior moderna que tenga una visión a largo plazo y que haga más eficaz la presencia y el posicionamiento de Colombia en instancias globales, multilaterales, regionales y subregionales, así como el fortalecimiento de las relaciones bilaterales y el servicio consular y la atención efectiva al ciudadano.

Por lo anterior, el Ministerio de Relaciones Exteriores debe contar con servidores que cuenten con los conocimientos, aptitudes y habilidades necesarias para impulsar los intereses nacionales y responder oportunamente a los cambios del sistema internacional, con miras a cumplir la misión y la visión de la Entidad dentro de la política del Sistema Integrado de Gestión.

Conforme al artículo 54 de la Constitución Política se establece que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

De acuerdo con lo establecido en el numeral 5º del artículo 19 del Decreto 869 de 2016, es función de la Dirección de Talento Humano del Ministerio de Relaciones Exteriores, diseñar, dirigir, administrar y evaluar los programas de formación, capacitación, incentivos, bienestar, seguridad y salud en el trabajo y desarrollo de los servidores públicos de la Entidad, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.



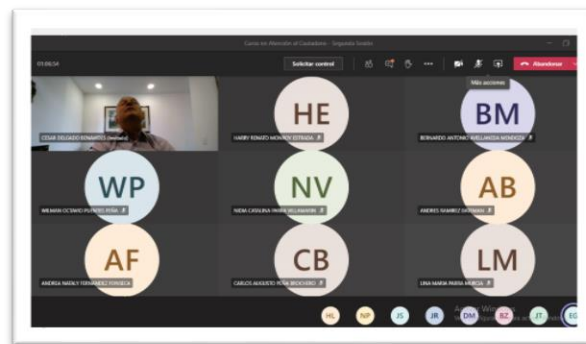
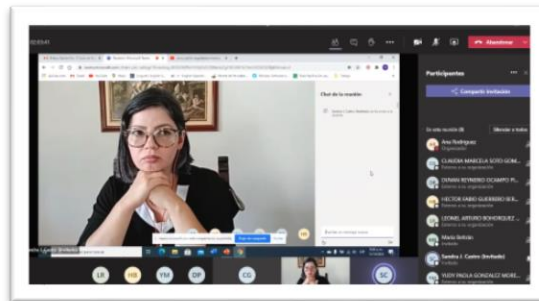
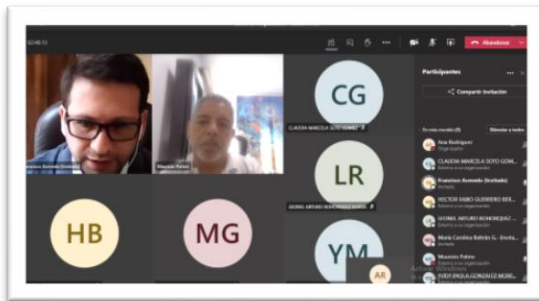
De esta manera, hace parte de las funciones de la Dirección de Talento Humano del Ministerio de Relaciones Exteriores, a través del Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo, el de elaborar el diagnóstico de necesidades de capacitación; diseñar, implementar y evaluar los programas de formación y desarrollo; para garantizar que los funcionarios de la Entidad cuenten con las competencias necesarias para responder oportunamente a los cambios del sistema internacional y coadyuvar a lograr una gestión pública eficiente, eficaz, transparente y participativa.

Este proyecto de inversión se enmarca en el pacto por la legalidad del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 en la línea “Colombia en la escena global: Política exterior responsable, innovadora y constructiva” en el programa “fortalecimiento de la gestión y dirección del sector Relaciones Exteriores”.

2.

Objeto

Fortalecer las habilidades y conocimientos del Talento Humano en temas misionales, estratégicos y de apoyo a la gestión.



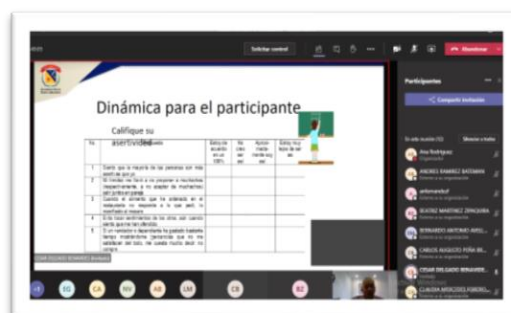
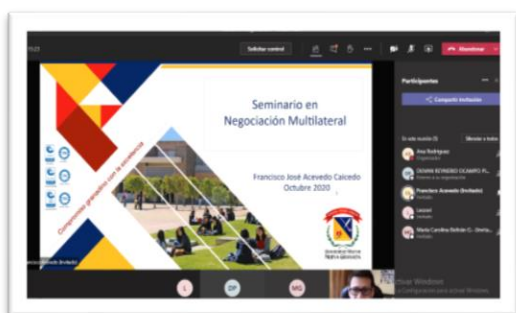
3.

Descripción

Código BPIN: 2018011000756

El Ministerio de Relaciones Exteriores, como responsable de la política exterior y migratoria, enfocó sus esfuerzos en fortalecer los conocimientos de sus servidores en temas misionales, estratégicos y apoyo a la gestión, con el propósito de fortalecer sus competencias políticas y su preparación técnica y diplomática, para identificar las oportunidades y retos que ofrece el sistema internacional.

Para dar cumplimiento a lo anterior, se desarrollaron programas de capacitación dirigidos a los funcionarios con entidades competentes en dichos temas, con el objetivo de fortalecer la gestión y la prestación de servicios de excelencia apalancando el logro de las metas de Gobierno. La ejecución de las actividades está dirigida a los funcionarios de planta interna como de planta externa. El horizonte de planeación definido para este proyecto de Inversión está planteado para el periodo de 2019 al 2022.



3.1. Fortalecimiento de competencias organizacionales:

El fortalecimiento de las competencias organizacionales se enmarca en las actividades propias requeridas para la implementación del Sistema Integral de Gestión, para lo cual se identifican las necesidades de fortalecer las habilidades, aptitudes y conocimientos de los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores, lo cual es la base para contar con un Talento Humano integral y competente en todos



los niveles, a través de la formación y la capacitación, de este modo se ejecutaron programas de formación y capacitación que permiten cerrar las brechas existentes en el desarrollo de las competencias organizacionales de los funcionarios permitiendo la superación de factores culturales que afectan negativamente el clima organizacional de la entidad.



Para dar cumplimiento a lo anterior, se ejecutaron programas de formación y capacitación en habilidades blandas como seminario de Innovación y creación que permiten cerrar las brechas existentes en el desarrollo de las competencias organizacionales de los funcionarios para que puedan brindar una excelente gestión y un servicio de excelencia.

La Cancillería definió los procedimientos de capacitación y formación como un proceso integrado continuo para el desarrollo de actitudes y aptitudes que permiten a los funcionarios agregar valor a su desempeño laboral, su gestión y prestación del servicio, a través del mejoramiento del clima organizacional que conlleve mayor involucramiento de los valores y principios institucionales, mayor nivel de bienestar, motivación, calidad de vida laboral, productividad y satisfacción de sus funcionarios.

3.2. Actividades:

De acuerdo con las actividades programadas para desarrollar el proceso del proyecto de inversión se tuvo en cuenta la siguiente línea de trabajo.

- Realizar diagnóstico de necesidades
- Formular las acciones de capacitación en temas misionales, estratégicos y de apoyo la gestión.

4.

Esquema de financiación

- Hacer seguimiento a la cobertura de los servicios de capacitación en la población objetivo de la capacitación.
- Ejecutar acciones de capacitación a través de los planes institucionales de capacitación en temas misionales, estratégicos, apoyo a la gestión.

Cuadro 1. Costos asociados al proyecto por actividades

ACTIVIDAD	VALOR 2020
Ejecutar acciones de capacitación a través de los planes institucionales de capacitación, en temas misionales.	\$ 269.400.000
Ejecutar acciones de capacitación a través de los planes institucionales de capacitación, en temas de apoyo a la gestión.	\$ 48.563.500
Ejecutar acciones de capacitación a través de los planes institucionales de capacitación, en temas estratégicos.	\$ 43.584.644
TOTAL	\$ 361.548.144

Los costos de las actividades del 2020 se actualizaron de acuerdo con la identificación de las necesidades de formación que se solicitaron en la identificación de necesidades.

Cuadro 2. Capacitaciones realizadas

Contrato	Capacitación	Valor	Misiona l	Apoy o	Estratégic o	Persona s
	Seguros	\$ 9.300.000		X		10
	Derecho admirativo y notarial	\$ 8.595.000		X		15



Contrato	Capacitación	Valor	Misional	Apoyo	Estratégico	Personas
133	Gestión de Proyectos	\$ 10.400.000			X	40
	Innovación y Creación	\$ 10.400.000			X	40
	Ley de financiamiento	\$ 5.640.000		X		6
	Normas Internacionales	\$ 7.000.000		X		2
	Atención al Ciudadano	\$ 10.200.000	X			20
	Negociación	\$ 10.200.000	X			20
120	Gestión del Conocimiento	\$ 22.784.644			X	30
	Riesgo Químico				X	
N/A	Virtualización Inducción y Reinducción	\$ 18.028.500		X		N/A
143	Inglés para Diplomáticos y de Negocios	\$ 249.000.000	X			
TOTAL	\$ 361.548.144	\$ 361.548.144	3	5	4	323

Las capacitaciones fueron dictadas en la modalidad virtual a los funcionarios y a las dependencias que las solicitaron de acuerdo con las necesidades de cada una, con una duración de dos horas o más horas por sección teniendo en cuenta que fueron dictadas en la virtualidad y desde la comodidad de la casa.

Cuadro 3. Recursos asignados al proyecto (millones de pesos corrientes)



Año	Recursos Asignados	Recursos ejecutados	Porcentaje ejecutado
2019	\$ 400	\$ 383,8	96%
2020	\$ 361,5	\$305,8	84,6%
2021	\$ 400		

Para la vigencia 2020, se ejecutaron \$361.548.144 (99,9% de cumplimiento), lo cual corresponde a varias actividades de formación que hacen parte del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia en mención.

Así mismo mediante el Decreto expedido en el mes de diciembre por el Ministerio de Hacienda, se redujeron unas apropiaciones en el Presupuesto General de la Nación de la vigencia fiscal del año 2020. Modificando el costo de la actividad “Ejecutar acciones de capacitación a través de los planes institucionales de capacitación, en temas estratégicos ajustando la actividad por un valor de \$38.451.856.

5.

Logros y metas

Durante la ejecución del proyecto en el año 2020, y en concordancia con el Programa Institucional de Capacitación, se logró capacitar de manera virtual a los funcionarios de la planta externa que no habían recibido ningún tipo de formación en los años anteriores, dando cumplimiento a las necesidades solicitadas por las dependencias, de acuerdo a esto se logró tener una buena participación de funcionarios en los diferentes seminarios, talleres y Diplomados brindados ya que se logró contratar a entidades especializadas en los temas logrando fortalecer las necesidades de los funcionarios como ejemplo con la Universidad Militar Nueva Granada, el British Council y el Icontec, no solo generando conocimiento que le sirve para el desarrollo de sus funciones si no para su vida diaria y de esta manera permitiendo cerrar las brechas existentes en el desarrollo de las competencias organizacionales de los funcionarios tanto de planta Interna como Externa permitiendo dar un gran Giro de productividad y de alcance ya que se logró llegar a una buena cantidad de población.

Cuadro 4. Avance de indicadores

INDICADOR PRODUCTO	META 2018-2022	AVANCE TOTAL	META 2020	AVANCE TOTAL 2020
Personas capacitadas	2.611	323	323	100%
Capacitaciones realizadas	161	12	12	100%

INDICADOR GESTION	META 2019-2022	AVANCE TOTAL	META 2020	AVANCE TOTAL 2020
Contratos suscritos	10	4	4	100%



Durante la ejecución del 2020 se logró evidenciar que la técnica utilizada de capacitar a los funcionarios de manera virtual tuvo una buena acogida dentro de la población de planta externa y esto nos permitió lograr un mayor número de participantes para los temas de capacitación durante la vigencia 2020, garantizando el cumplimiento de las actividades, a través de un seguimiento oportuno realizado, para que la totalidad de los funcionarios considerados como Población Objetivo cerraran brechas en conocimientos y habilidades o fueran actualizados sobre cambios recientes ocurridos en el entorno. De esta manera, se pudo fortalecer las habilidades y conocimientos del Talento Humano y así se facilitó el cumplimiento efectivo del conocimiento obtenido para generar un mayor rendimiento en sus funciones.

Por lo tanto, para el 2021 se tendrá en cuenta fortalecer las habilidades y conocimientos de las misiones en el exterior para lograr llegar a una población objetivo mayor que en años anteriores con el fin de garantizar el fortalecimiento de las habilidades y conocimientos del Talento Humano de la Entidad y, de esta manera, contribuir al mejoramiento continuo de la gestión, y al desarrollo de la estrategia.

6.

Restricciones y limitaciones

Durante la ejecución del proyecto de inversión en la vigencia 2020, se identificó que la rotación del personal entre dependencias limitó un poco la efectividad y apropiación del conocimiento de las capacitaciones recibidas, dado que la formación recibida se brindó de acuerdo con a la necesidad de cada dependencia y ubicación estratégica del funcionario.

7.

Contactos del Proyecto

Gerente del proyecto

Lenin Hernández Alarcón

Director Talento Humano

lennin.hernandez@cancilleria.gov.co

3814000 ext 1622

Formuladora del Proyecto

Diana Paola Mora Mora

Diana.mora@cancilleria.gov.co

Profesional Universitario

3814000 ext 1855

8.

Bibliografía del documento

- Colombia. Departamento Nacional de Planeación (2020) bases plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.
<https://www.dnp.gov.co/Plan-Nacional-de-Desarrollo/Paginas/Bases-del-Plan-Nacional-de-Desarrollo-2018-2022.aspx>.
- PIC V3 2020 (Plan Institucional de Capacitación)
https://www.cancilleria.gov.co/ministry/the_ministry/history/palace..

9.

Información del Marco Lógico dentro del Resumen Ejecutivo

	DESCRIPCIÓN	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN	Desarrollar un programa de capacitación y actualización dirigido a fortalecer las habilidades, conocimientos de los funcionarios en temas Misionales, Estratégicos y de Apoyo a la Gestión fomentando un buen clima organizacional de la Entidad desde el fortalecimiento del “Ser”, con el fin de mejorar el desempeño y la calidad de los servicios que ofrece la Entidad a los usuarios.	Personas capacitadas Meta vigencia 100%	FUENTES <ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias. • Registro de asistencia. • Certificados de Asistencia y aprobación. • Evaluaciones de percepción de Calidad. • Evaluaciones de transferencia de Conocimiento. • Contratos Suscritos • Plan Institucional de capacitación INSTITUCIONES <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Relaciones Exteriores (Dirección de Talento Humano) 	Rotación y movimiento del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores.
PROPÓSITO	Fortalecer las habilidades y conocimientos del Talento Humano en temas Misionales, Estratégicos y de Apoyo a la gestión para diseñar y desarrollar contenidos de formación y capacitación, ajustados a las necesidades específicas de las dependencias del Ministerio de Relaciones Exteriores. Facilitar a los funcionarios, el estudio de las lenguas extranjeras para el desarrollo de la política exterior colombiana. Contribuir al desarrollo profesional y personal de los funcionarios, mejorando su desempeño laboral, la motivación, las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Entidad.	Capacitaciones realizadas Meta vigencia 100%		
COMPONENTES	Fortalecimiento en temas Misionales y Estratégicos y de apoyo a la gestión, contratos ejecutados para la formación en (Diplomados y cursos) orientados a facilitar el cumplimiento del propósito general de la Cancillería. Fortalecimiento de competencias organizacionales programas orientados al desarrollo integral de competencias organizacionales, con el fin de fortalecer las capacidades que hacen a una persona más efectiva en el desempeño de sus funciones, para contar con un equipo humano que exhibe en su comportamiento las competencias claves de éxito para superar o alcanzar los resultados esperados. Fortalecimiento en Lenguas Extranjeras Programas de idiomas orientados a promover el aprendizaje y fortalecimiento de Lenguas extranjeras, lo cual redundará en el desarrollo del país y en los niveles de competitividad de los funcionarios de planta externa.	Contratos suscritos Meta vigencia 100%		
ACTIVIDADES	<p>Diagnóstico de necesidades solicitar el diligenciamiento del formato de la encuesta de Identificación de necesidades de Capacitación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consolidar la Información de necesidades de capacitación de diferentes áreas y misiones. • Elaborar el programa institucional de capacitación. • Ejecución del programa institucional de capacitación. • Seguimiento Contractual. • Convocatoria e inscripciones a las capacitaciones. • Implementación de mecanismos de acuerdo y compromiso de la capacitación. • Evaluar las actividades de capacitación reportar y hacer seguimiento a los indicadores de Gestión de Capacitación. • Documentar el análisis de datos de los indicadores de Gestión. • Seguimiento al Programa de Capacitación. • Recopilar los soportes de las capacitaciones ejecutadas para entrega de informes Listados de asistencia, evidencias 			

