

Capacitación Integral

a funcionarios de la Cancillería Nacional

Resumen Ejecutivo Proyecto de Inversión 2015 - CÓDIGO BPIN: 1187000260000



 CANCELLERÍA

 **TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN



1 Antecedentes y Justificación

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 para el fortalecimiento de las relaciones bilaterales y el servicio consular.

Por otro lado, 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 2014-2018, la Cancillería debe contar con funcionarios que cuenten con los conocimientos, aptitudes y habilidades necesarias para impulsar el desarrollo social y económico y responder oportunamente a los cambios del sistema internacional.

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 otra parte, el sistema de gestión de la calidad para el sector público (NTCGP 1000:2004) establece que, para ofrecer productos y servicios de calidad, las entidades deben realizar esfuerzos para analizar las brechas o necesidades de desarrollo de competencias laborales de los empleados, que estén directamente relacionados con los procesos estratégicos, misionales y de apoyo y diseñar planes de mejoramiento para solucionarlas y así ofrecer mejores servicios a usuarios y ciudadanos.

En cumplimiento con lo anterior y de acuerdo a lo establecido en el numeral 4° del Decreto 3355 de 2009, es función de la Dirección de Talento Humano la formulación, la ejecución y evaluación de los programas de capacitación, formación





y desarrollo para los funcionarios del Ministerio, con el apoyo de la Academia Diplomática, de acuerdo con las necesidades estratégicas de la entidad, las directrices y criterios establecidos por la Ministra y la Secretaria General.

Para el cumplimiento y ejecución de lo anteriormente enunciado, la Dirección de Talento Humano se apoya en el Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Desarrollo de Personal y Capacitación el cual, de acuerdo a lo establecido en la Resolución 5478 del 1° de agosto de 2014, *por la cual se modifican parcialmente los artículos primero y segundo de la Resolución 5813 del 16 de noviembre de 2011*, le corresponde la función de elaborar el diagnóstico de necesidades de capacitación, bienestar social y salud ocupacional para los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores, así como diseñar, implementar y evaluar los programas de formación y desarrollo para el fortalecimiento de conocimientos, y habilidades de los funcionarios para promover el crecimiento y desarrollo personal y coadyuvar a lograr una gestión pública eficiente, eficaz, transparente y participativa.

Con base en los anteriores lineamientos del Gobierno Nacional, el Ministerio de Relaciones Exteriores desarrolló el Proyecto de Inversión “Capacitación Integral a Funcionarios de la Cancillería”, el cual se basa en lo contemplado en el literal c. del artículo 3° del Decreto 1567 de 1998 que indica que se debe formular, con una periodicidad mínima de un año, un plan institucional de capacitación, cuya finalidad es la de organizar la capacitación al interior de cada entidad, con el fin de apalancar el objetivo estratégico del Ministerio de Relaciones Exteriores “*Desarrollar y fortalecer las habilidades, aptitudes y conocimientos del Talento Humano*”.



2 Objetivo General

Desarrollar competencias laborales de los funcionarios que se ajusten a las exigencias del nuevo modelo de Administración Pública (funciones por competencias) bajo un Sistema de Gestión de Calidad de los Procesos (GP1000) y Autocontrol (MECI).

2.1. Objetivos Específicos

- ▶ Fortalecer el conocimiento de los funcionarios en temas misionales y estratégicos, ajustados a las necesidades específicas del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- ▶ Fortalecer las competencias organizacionales y la superación de los factores culturales que afectan negativamente el clima organizacional.
- ▶ Fortalecer las habilidades del manejo de idiomas extranjeros de los funcionarios para el desarrollo de la política exterior colombiana.
- ▶ Realizar el seguimiento y evaluación del programa integral de capacitación para los funcionarios de la Cancillería.



3 Descripción General

Código BPIN: 1187000260000

En cumplimiento con el direccionamiento ministerial con relación al desarrollo y fortalecimiento de las habilidades, aptitudes y conocimiento del Talento Humano de la entidad, para el logro de los objetivos propuestos en materia de Política Exterior, Política Migratoria y Cooperación Internacional del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, teniendo como base los lineamientos fijados en los planes y normatividad en materia de capacitación y formación de los servidores públicos, se desarrollaron las siguientes acciones en la vigencia 2015:

3.1. Desarrollo de Programas de Formación en temas misionales y estratégicos: El Ministerio de Relaciones Exteriores, como responsable sectorial de la política exterior y migratoria, enfocó sus esfuerzos en fortalecer los conocimientos de sus servidores en temas misionales y estratégicos, 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 educación formal, en modalidad de pregrado y postgrado para los funcionarios de Carrera Diplomática y Consular, Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción que lleven por lo menos un año de servicio continuo en la entidad y acreditar el nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio (Decreto 1227 de 2005, 2005).

3.2. 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.

Para dar cumplimiento a lo anterior, se ejecutaron programas de formación y capacitación que permiten cerrar las brechas existentes en el desarrollo de las competencias organizacionales en los niveles directivo, asesor-profesional y técnico-asistencial, con el fin de que los funcionarios brinden una gestión y unos servicios de excelencia que produzcan los resultados estratégicos propuestos y la satisfacción de las partes interesadas, lo que permite la superación de factores culturales que afectan negativamente el clima organizacional.



Es así como 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.

3.3. Perfeccionamiento en lenguas extranjeras: Apoyo a los funcionarios en el fortalecimiento de la habilidad para el dominio de idiomas, como inglés, francés, portugués y mandarín, como para de las habilidades y conocimientos de los funcionarios para el cumplimiento de los siguientes objetivos estratégicos del Ministerio de Relaciones Exteriores:





1. Diversificar la agenda de la política exterior hacia sectores y ejes del desarrollo nacional, fortaleciendo las relaciones bilaterales y velando por el cumplimiento de los compromisos adquiridos.
2. Consolidar la presencia y posicionamiento de Colombia en instancias globales, multilaterales, regionales y subregionales para la defensa y promoción de los intereses nacionales.
3. Fortalecer la política migratoria y el servicio consular.
4. Impulsar el desarrollo social y económico de las regiones de frontera y su integración con los países vecinos.
5. Fortalecer institucionalmente el Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio.
6. Consolidar la oferta y la demanda de cooperación internacional en función de los objetivos de política exterior que sirvan a los intereses fundamentales del país.

3.4. Fortalecimiento del desarrollo profesional y personal de los funcionarios: Dentro de la Identificación y clasificación de los riesgos del Proceso: Direccionamiento Estratégico, Formulación y Planificación de la Política Exterior del Ministerio de Relaciones Exteriores, se identificó el riesgo “No fortalecer suficiente y oportunamente las competencias de los funcionarios”, el cual tiene como consecuencia, el Incumplimiento de metas de calidad en la prestación de los servicios a cargo del Ministerio de Relaciones Exteriores y la afectación del clima laboral de la entidad.



De acuerdo a los resultados de la encuesta de clima organizacional reflejados en el informe del año 2013, se recomienda incrementar los esfuerzos en la capacitación en competencias laborales, con el fin de permitir al funcionario perfeccionar no solamente el saber y el saber hacer sino también el “ser” como persona.

Por otro lado, dando cumplimiento a la Resolución 2646 del 2008, por la cual *se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*, se aplicó en el mes de mayo de 2015 las baterías de riesgo psicosocial, con el fin de identificar y evaluar el nivel de exposición a factores de riesgo psicosocial de los trabajadores y medir su nivel de estrés para establecer estrategias de prevención e intervención. Dentro de los resultados, se identificó la necesidad de desarrollar actividades para fortalecer el liderazgo, la comunicación, trabajo en equipo, el manejo de presión y de tiempo laboral y el afrontamiento de niveles de trabajo elevados.

Por lo tanto, en el Plan Institucional de Capacitación del año 2015 se incluyó ejecutar una acción que permitiera fortalecer las competencias de los funcionarios en materia de Habilidades Gerenciales, con el fin de fortalecer el dinamismo de la entidad, el logro de la misión y visión establecida, a través del mejoramiento del Clima Organizacional que conlleve mayor involucramiento con los valores y principios institucionales, mayor nivel de bienestar, motivación, calidad de vida laboral, productividad y satisfacción de sus funcionarios.



4 Esquema de Financiación

Tabla 1. Recursos asignados al Proyecto (millones de pesos corrientes)

Año	Recursos Asignados (1)	Recursos Ejecutados (2)	Porcentaje Ejecutado (2)/(1)
2010	\$400.000.000	\$277.221.150	69,3%
2011	\$486.000.000	\$419.854.162	86,4%
2012	\$200.000.000	\$192.819.274	96,4%
2013	\$400.000.000	\$390.890.239	97,7%
2014	\$408.640.000	\$260.473.648	63,7%
2015	\$500.000.000	\$359.669.721	71,9%

Para la vigencia 2015, se generó una ejecución de \$359.669.721 (71,9% de cumplimiento), lo cual corresponde a varias actividades de formación que hacen parte del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia en mención, se lograron desarrollar a costo cero (0) debido al apoyo brindado por entidades aliadas, como la ESAP y el DNP.



5 Logros y Metas

Tabla 2. Logros y Metas del Proyecto

Tipo Indicador	Descripción	Meta 2015	Logro 2015
Gestión	Percepción de Calidad	80%	89,94%
	Curva de Aprendizaje del Proceso de Capacitación	10%	10,80%
	Transferencia del Conocimiento al Puesto de Trabajo	40%	31,40%
Producto Cadena de Valor	Resoluciones Expedidas por las cuales se ordena pago de subsidio educativo	30,00	32,00
	Programas de idiomas Implementados	4,00	4,00
	Programas Orientados al desarrollo integral de competencias organizacionales Implementados	1,00	1,00
	Plan de Acción Formulado sobre resultados de medición de clima y cultural organizacional	1,00	1,00
	Programa piloto de impacto a la gestión Ejecutado y documentado	100,00%	100,00%

Dentro de los logros cumplidos de la vigencia 2015, en cuanto al fortalecimiento de los conocimientos en temas misionales y estratégicos, se destaca la gestión de 32 resoluciones, por las cuales se ordena el pago de subsidio educativo para es-



tudiar programas de educación formal, como Negocios Internacionales, Maestría en Derechos Humanos y Derecho Internacional y Administración Pública.

Por otro lado, se destaca dentro del fortalecimiento de las competencias organizacionales, el desarrollo de los cursos dirigidos por el Instituto de Normas Técnicas y de Calidad –ICONTEC– a los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores para el fortalecimiento del Sistema de Gestión de Calidad. En estos cursos se fortalecieron los conocimientos y las competencias en la Estructura y Articulación de GP1000 y MECI, formulación de Indicadores de Gestión en el sector público, en la medición, análisis y planes de mejoramiento, en el control del producto y servicio no conforme, en la Gestión del Riesgo de acuerdo a la ISO 31000:2009 y en la nueva estructura del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001, sus cambios y el enfoque de riesgos.

En línea con lo anterior, se logró realizar a satisfacción el *curso “Actualización en procedimientos administrativos y contratación estatal”*, el cual estuvo dirigido por la Universidad Libre y que tuvo como objetivo la actualización de las competencias de los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores. Además, se suscribió, ejecutó a satisfacción un contrato con la empresa 100 Grados Soluciones S.A.S, el cual tuvo como objetivo fortalecer el equipo de líderes de Secretaria General, con el propósito de re-enfocar la gestión, fomentar la Cultura Organizacional y el Clima Laboral para el cumplimiento del Programa de Bienestar y Capacitación del Ministerio de Relaciones Exteriores.



En materia del fortalecimiento de Idiomas extranjeros, se suscribieron y ejecutaron a satisfacción tres contratos directos para el fortalecimiento de los conocimientos y habilidades en el manejo del inglés, francés y portugués. Estos contratos se suscribieron con el British Council, la Alianza Francesa e IBRACO. Por otro lado, se realizó una asignación de presupuesto a la Embajada de Colombia en la República de China por medio de la Resolución 1100F del 8 de octubre de 2015, por la cual se ordena una partida a la Embajada de Colombia en Beijing para la realización del curso de mandarín para los funcionarios de esa Misión Diplomática.

Para el fortalecimiento del desarrollo profesional y personal de los funcionarios, con el fin de mejorar su desempeño laboral, la motivación, las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Entidad, se celebró y ejecutó a satisfacción un contrato directo con la Universidad de los Andes, el cual tuvo como objetivo el fortalecimiento y desarrollo de las habilidades gerenciales de los funcionarios del



Ministerio, mediante un acompañamiento en su proceso de formación, buscando que cada uno sea un aliado en la construcción de una cultura organizacional sana y productiva. Dentro de este Programa se trabajaron los siguientes temas: Inteligencia Emocional, Control del estrés, Empatía y Escucha, Comunicación asertiva y negociación, Liderazgo transformacional y Presentaciones efectivas.

Cabe destacar que la percepción de los funcionarios con respecto a la calidad logística, administrativa y académica de estas actividades de formación fue satisfactoria, lo cual se relaciona con los resultados obtenidos en la curva de aprendizaje, en donde se evidencia que el grado de conocimiento adquirido de estas actividades de formación cumplió la meta esperada.

En cuanto al indicador de Transferencia del Conocimiento al Puesto de Trabajo de 31,40%, que es inferior a la meta establecida de 40%, es importante mencionar que este resultado se basa en una medición piloto que se realizó en la vigencia 2015, debido a que para esta vigencia este indicador se implementaba por primera vez en la Entidad. El objetivo de esta medición piloto fue establecer una Línea Base para su medición en las siguientes vigencias; además, para identificar oportunidades de mejora que contribuyan al fortalecimiento del Sistema de medición de los Programas de Capacitación y Formación del Ministerio.

Sin embargo, es importante aclarar que a pesar de no haber alcanzado la meta establecida de 40%, es un resultado satisfactorio de acuerdo a lo establecido en el sistema maestro de la Entidad.



6 Restricciones y Limitaciones

Durante la ejecución del proyecto de inversión en la vigencia 2015, se identificó como restricción la normatividad vigente en materia de Capacitación en el Sector Público, debido a que limita la formación de los funcionarios con vinculación provisional.

Por otro lado, debido a la dinámica de la Entidad, en la cual la rotación del personal entre dependencias es alta, limita la efectividad de las capacitaciones, las cuales se ofrecen de acuerdo a la necesidad de las funciones que tiene cada funcionario en la dependencia donde se ubica.

Para la vigencia 2016, el desarrollo del objeto del Proyecto de Inversión está apalancado por medio de presupuesto de funcionamiento por parte de la Entidad y su Fondo Rotatorio.



7 Contactos del Proyecto

Gerente:

Carlos Alberto Rodríguez Córdoba

Director Talento Humano

3814000 Extensión 1848 – 4810

Carlosalberto.rodriguez@cancilleria.gov.co

Ministerio de Relaciones Exteriores

Carrera 5 No. 9 – 03

Formulador:

Javier Enrique Camacho Caviedes

Asesor

3814000 Extensión 1898

javier.camacho@cancilleria.gov.co

Ministerio de Relaciones Exteriores

Carrera 5 No. 9 – 03



8 Bibliografía

- ▶ Departamento Nacional de Planeación. (2014). *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018*. Colombia: Versión para el Congreso.
- ▶ Ministerio de Relaciones Exteriores. (2015). *Manual de Calidad*. Colombia.



Información del marco lógico dentro del resumen ejecutivo

	Descripción	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Fin	Desarrollar un programa de formación y actualización, dirigido a fortalecer las habilidades, conocimientos y actitudes de los servidores públicos del Ministerio de Relaciones Exteriores, a perfeccionar sus conocimientos en lenguas extranjeras y fomentar 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 la Entidad ofrece a los usuarios, ciudadanos y connacionales.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Percepción de Calidad (Indicador de Gestión). Meta Vigencia: 80% ▶ Curva de Aprendizaje del Proceso de Capacitación (Indicador de Gestión). Meta Vigencia: 10% 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Fuentes <ul style="list-style-type: none"> ▶ Convocatorias. ▶ Registro de asistencia. ▶ Certificados de Asistencia y aprobación. ▶ Actas. ▶ Evaluaciones de percepción de Calidad. ▶ Evaluación PRE-TEST y POST-TEST de Curva de Aprendizaje. ▶ Evaluaciones de Transferencia de Conocimiento. ▶ Resoluciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rotación y movimiento del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores. ▶ Restricciones de la normatividad vigente en materia de Capacitación.
Propósito	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Diseñar y desarrollar contenidos de formación y capacitación en temas misionales y estratégicos, ajustados a las necesidades específicas del Ministerio de Relaciones Exteriores. ▶ Generar procesos de formación continua, que permitan el desarrollo y fortalecimiento de las competencias organizacionales y la superación de los factores culturales que afectan negativamente el clima organizacional. ▶ Facilitar a los funcionarios, el estudio y profundización de las lenguas extranjeras prioritarias 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Transferencia del Conocimiento al Puesto de Trabajo (Indicador de Gestión). Meta Vigencia: 40% ▶ Resoluciones Expedidas por las cuales se ordena pago de subsidio educativo (Indicador de Producto Cadena de Valor). Meta Vigencia: 30 ▶ Programas de idiomas Implementados (Indicador de Producto Cadena de Valor). Meta Vigencia: 4 ▶ Programas Orientados al desarrollo integral de competencias organizacionales Implementados (Indicador de Producto Cadena de Valor). Meta Vigencia: 1 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Instituciones Ministerio de Relaciones Exteriores (Dirección de Talento Humano). ▶ Documentos <ul style="list-style-type: none"> ▶ Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. Colombia: Versión para el Congreso. ▶ Manual de Calidad. Ministerio de Relaciones Exteriores. (2015). Colombia. 	



	Descripción	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Componentes	<ul style="list-style-type: none">▶ Fortalecimiento en temas Misionales y Estratégicos Expedición de Resoluciones por las cuales ordena el pago de Programas de Educación formal (pre y posgrado) y continúa (Diplomados, Seminarios y cursos) orientadas a facilitar el cumplimiento del propósito general o razón de ser 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 una tarea o un cargo, 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.▶ Fortalecimiento del Desarrollo Profesional y Personal de los funcionarios Plan de acción sobre resultados de medición de clima y cultura organizacional y un programa piloto de impacto a la gestión, los cuales contribuyan al desarrollo profesional y personal de los funcionarios, mejorando su desempeño laboral, la motivación, las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Entidad.	<ul style="list-style-type: none">▶ Plan de Acción Formulado sobre resultados de medición de clima y cultural organizacional (Indicador de Producto Cadena de Valor). Meta Vigencia: 1▶ Programa piloto de impacto a la gestión Ejecutado y documentado (Indicador de Producto Cadena de Valor). Meta Vigencia: 100%		



	Descripción	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Actividades	<ul style="list-style-type: none">▶ Diagnóstico de Necesidades<ul style="list-style-type: none">) Solicitar el diligenciamiento del formato de la Encuesta de "Identificación de necesidades de Capacitación".) Consolidar la Información de necesidades de capacitación de las diferentes fuentes.) Elaborar el programa General del Proyecto.▶ Ejecución del Programa Integral<ul style="list-style-type: none">) Coordinar Logística de funcionamiento.) Seguimiento Contractual.) Convocatoria e inscripciones.) Implementación de mecanismos de Acuerdo y compromiso de la capacitación.▶ Evaluación del Programa Integral<ul style="list-style-type: none">) 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 Integral<ul style="list-style-type: none">) Verificar el avance del cronograma de capacitación.) Recopilar los soportes de las capacitaciones ejecutadas para entrega de informes (Listados de asistencia, evidencias).			