



Plan Estratégico **TALENTO HUMANO**

2015 - 2018



 CANCELLERÍA

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

La información contenida en este documento es de carácter privado conforme a lo previsto en la Constitución y en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009, y no compromete la responsabilidad del Ministerio de Relaciones Exteriores. Este documento se encuentra en elaboración y ningún contenido puede ser copiado, reproducido, recopilado, cargado, publicado, transmitido, distribuido, o utilizado sin el consentimiento previo del Ministerio por escrito. Los contenidos están protegidos por derechos de autor y cualquier uso no autorizado, así como el incumplimiento de los términos, condiciones o avisos, pueden violar la normatividad nacional vigente al respecto.



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO	6
3. ALCANCE.....	7
4. BASE LEGAL	8
5. MARCO DE REFERENCIA.....	9
6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	16
7. GLOSARIO.....	21

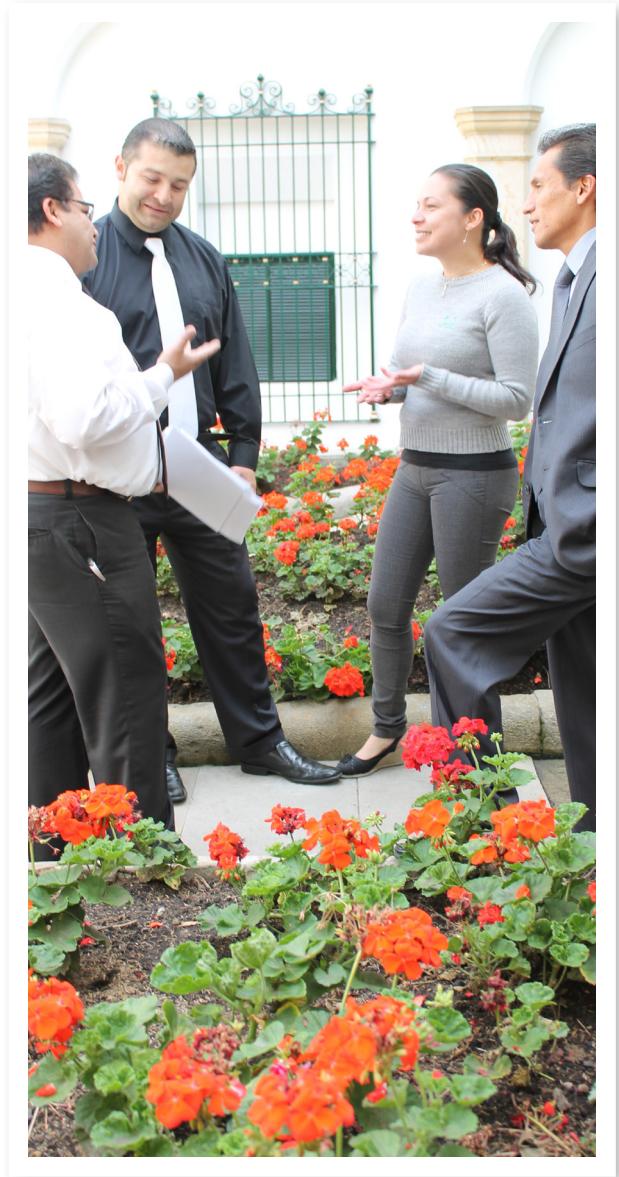


»» INTRODUCCIÓN

La Dirección del Talento Humano ha iniciado un proceso de planificación estratégica, que define de una mejor manera las acciones que debe tomar para afrontar sus amenazas, superar sus debilidades, potenciar sus fortalezas y aprovechar sus oportunidades.

En la elaboración de este documento han participado los Coordinadores de los Grupos Internos de trabajo de la Dirección de Talento Humano.

La esencia de la gestión de Talento Humano es la optimización del uso de los legítimos talentos de los integrantes de la entidad, lo cual implica que todas las funciones que integran este sistema deban estar orientadas hacia este propósito.





El ajuste de los talentos y competencias de los funcionarios con los requisitos de cada uno de sus cargos exige una tarea de cambio planeado. Las contrataciones, traslados, ascensos, retiros y demás acciones necesarias para optimizar la aplicación de los talentos humanos deben ser cuidadosamente planeados.

Las actividades de la Dirección de Talento Humano carecerían de sentido si no estuviesen dirigidas a lograr objetivos enmarcados dentro de los planes institucionales o peor aún, que sus propósitos fueran contradictorios con la misión de la entidad. Esto significa que las metas del área de talento Humano estarán articuladas con la misión y objetivos superiores, establecidos en el plan estratégico de la institución.

El talento humano es un potencial creativo, un talento, que se vincula con otros factores como conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc. Que se deben desarrollar y utilizar

adecuadamente en función del crecimiento personal y laboral.

El talento Humano se entiende como una combinación o mezcla de varios aspectos, características o cualidades de una persona, implica el saber (conocimientos), querer (Compromiso) y poder (autoridad).

Conocimientos: Es la posesión de sabiduría, inteligencia, creatividad, razonamiento, etc. Es lo que se conoce como competencias cognitivas.

Compromiso: Son las actitudes, temperamento, personalidad y esfuerzo que despliega, también se le conoce como competencias personales.

Poder: Son los valores, decisión y la capacidad personal para hacerlo; también se le conoce como las competencias ejecutivas o de liderazgo.

Hoy en día se hace necesario que se entienda la importancia de cada uno de los



procesos y registros establecidos en el área de Talento Humano.

En este proceso de globalización en que vivimos, urge apelar al manejo efectivo y eficaz de nuestros sistemas organizacionales y de la administración de nuestros recursos humanos.

El reto de la Dirección de Talento Humano es lograr que las metas y objetivos trazados por la entidad en materia de la competencia integral de los funcionarios, beneficien tanto a la entidad como al colaborador, logrando así entre los dos un equilibrio tanto laboral, emocional y de pertenencia, con lo que además de tener un grupo de trabajo, se lograra un verdadero equipo de trabajo.

“La orientación de Talento Humano consiste en planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar técnicas capaces de promover el desarrollo eficiente del personal, al mismo tiempo que la entidad representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella, alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo”.

CARLOS ALBERTO RODRÍGUEZ CÓRDOBA

Director del Talento Humano

MARÍA CLARA JARAMILLO JARAMILLO

Directora de la Academia Diplomática

SANDRA JANNETH LUNA PASCAGAZA

Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno (E)



» 1. OBJETIVO

Establecer el direccionamiento de la gestión del Talento Humano con el fin de organizar y racionalizar los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así

como fomentar el desarrollo permanente de los servidores públicos del Ministerio de Relaciones Exteriores.





» 2. ALCANCE

Este documento aplica para los servidores públicos (funcionarios de planta interna y externa, estudiantes del curso de formación diplomática, contratistas y practicantes universitarios), 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.

-
- 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 realiza sus actividades con el personal del Ministerio de Relaciones Exteriores.





»» 3. BASE LEGAL

- » Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”.
- » 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 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- » Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
- » Decreto Ley 274 de 2000. Por el cual se regula el Servicio Exterior de la República y la Carrera Diplomática y Consular.
- » Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- » Decreto 3355 de 2009, por medio del cual se modifica la estructura del Ministerio de Relaciones Exteriores y se dictan otras disposiciones.
- » Decreto 20 de 1992, por el cual se determina la naturaleza jurídica del Fondo Rotatorio del Ministerio de Relaciones Exteriores y se asignan sus funciones.
- » Resolución 5813 de 2011, por la cual se crean grupos internos de trabajo en el Ministerio de Relaciones Exteriores.
- » Resolución 5478 de 2014, por la cual se modifica parcialmente los artículos 1 y 2 de la Resolución 5813 de 2011.



»» 4. MARCO DE REFERENCIA

4.1. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha formulado tres lineamientos de política a través de los cuales se brinda la orientación conceptual y metodológica para que los organismos y entidades de la Administración Pública Colombiana desarrollen el proceso de planeación de recursos humanos:

1. Articulación de la planeación del recurso humano a la planeación organizacional. El proceso de planeación organizacional, que generalmente se dirige a definir los objetivos y metas para un determinado periodo de tiempo, debe complementarse con la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesarios para su cumplimiento.

2. Gestión integral del Talento Humano.

Esta línea tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, dirigida a garantizar que el Estado cuente con servidores íntegros, competentes y comprometidos y estén estrechamente ligadas y hagan una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la organización.

3. Racionalización de la oferta de empleo público.

Es importante que el Gobierno Nacional tenga un estimativo de los empleos a proveer en los organismos y entidades de la Administración Pública, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección, y cuente con in-



formación actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal.

4.2. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

El Ministerio de Relaciones Exteriores, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 152 de 1994 y el Decreto 2482 de 2012 definió el plan estratégico institucional para el periodo 2015-2018, en donde se estableció como objetivo *Desarrollar y fortalecer las habilidades, aptitudes y conocimientos del Talento Humano*, el cual se desarrollará a través de las siguientes estrategias:

- Desarrollar procesos de selección y formación integral del Talento Humano.
- Promover el ingreso, la formación integral y los procesos de ascenso de los funcionarios de la Carrera Diplomática y Consular incentivando la excelencia académica.
- Fortalecer la cultura organizacional y el clima laboral.



Política de calidad

El Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio, en desarrollo de sus funciones y comprometido con la mejora continua de la eficacia, eficiencia y efectividad del Sistema Integral de Gestión, propondrá, orientará, coordinará y ejecutará la Política Exterior, administrando los recursos y el Servicio Exterior de la República en condiciones de oportunidad y conveniencia, para insertar positivamente a Colombia en el escenario internacional y cumplir con los requisitos de los usuarios **con un talento humano competente y comprometido con este fin.**

Valores



Lealtad. Somos leales a nuestro país y trabajamos por los intereses nacionales, institucionales y públicos, en bene-

ficie de Colombia, por encima de las posiciones personales.



Vocación de servicio. Estamos dispuestos a responder amable y oportunamente, a los requerimientos de los usuarios colombianos y extranjeros, de las Entidades Estatales, nuestras misiones en el exterior y nuestros grupos de interés.



Respeto y buen trato. Guardamos las formas de cortesía y buen trato en todas las actuaciones del Ministerio de Relaciones Exteriores.



Transparencia. Dar a conocer a nuestros grupos de interés el proceso y los resultados de nuestra gestión de forma clara y oportuna.



4.3. PLANTA DE PERSONAL DE LA ENTIDAD

El Ministerio de Relaciones Exteriores a 31 de agosto de 2015, tiene 1346 cargos de planta, los cuales se distribuyen de la siguiente forma:

- › 543 cargos de libre nombramiento y remoción.
- › 628 cargos de carrera diplomática y consular.
- › 175 cargos de carrera administrativa.

El Fondo Rotatorio de Relaciones Exteriores no tiene planta de personal propia y desarrolla sus funciones con el personal asignado con el Ministerio de Relaciones Exteriores.

4.4. SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN

La gestión del Talento Humano se estructura en tres etapas:

1. Ingreso, comprende los procesos de vinculación e inducción.

2. Permanencia, donde se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño y calidad de vida laboral.
3. Retiro, por excedentes de personal o por pensión. Estas etapas se encuentran documentadas en el Sistema Integral de Gestión MECI – Calidad en los siguientes documentos:





ETAPA		DOCUMENTO
1. INGRESO	Vinculación	GH-PT-11. Alternación de Funcionarios de Carrera Diplomática y Consular
		GH-PT-16. Nombramiento y Posesión de Funcionarios (Vinculación)
		GH-PT-19. Disponibilidad de Funcionarios de Carrera Diplomática y Consular
		GH-PT-39. Selección y Preparación de Personal de Carrera Diplomática y Consular
		GH-PT-53. Servicio de Auxiliar Jurídico Ad-Honórem
		GH-PT-71. Convocatoria Concurso de Ingreso a la Carrera Diplomática y Consular
		GH-PT-72. Coordinación de Pasantías de Alumnos del CFD en Dependencias del MRE
		GH-PT-76. Procedimiento Exámenes Médicos
	Inducción y reinducción	GH-PT-90 Reinducción
2. PERMANENCIA	Formación y Capacitaciones	GH-PT-45. Comisión de Estudios
		GH-PT-55. Plan de Mejoramiento Individual
		GH-PT-63. Procedimiento Programa Institucional de Educación
	Evaluación del Desempeño	GH-PT-07. Evaluación y Calificación del Desempeño Carrera Diplomática y Consular
		GH-PT-40. Solicitud de Evaluación del Desempeño para Funcionarios de Carrera Administrativa
	Sistema de Estímulos	GH-MA-02. Manual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo



ETAPA		DOCUMENTO
2. PERMANENCIA (Continuación)	Sistema de Estímulos (Continuación)	GH-MA-03. Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo Contratistas Indirectos y Proveedores
		GH-PT-10. Incentivos
		GH-PT-35.Trámite de Vacaciones
		GH-PT-44. Programa de Cooperación Académica
		GH-PT-49. Dotación Funcionarios
		GH-PT-50. Horas Extras – Festivos – Días Compensatorios
		GH-PT-59. Procedimiento de Bienestar Social
		GH-PT-77. Elementos de Protección Personal EPP
	GH-PT-80. Identificación de Peligros, Valoración y Evaluación de Riesgos	
	Ascenso	GH-PT-14. Cursos de Capacitación y Examen de Idoneidad Profesional para Ascenso en el Escalafón de la Carrera Diplomática y Consular
GH-PT-18. Ascenso dentro de la Carrera Diplomática y Consular		
3. RETIRO	Desvinculación o Retiro	GH-PT-12. Reconocimiento de Prestaciones Sociales de Funcionarios Retirados
		GH-PT-46. Desvinculación de Funcionarios
		GH-PT-57. Trámite de Reconocimiento de la Mesada Pensional
		GH-PT-58.Trámite de Reconocimiento de Indemnización Sustitutiva de Pensión de Vejez, Devolución de Aportes
		GH-PT-76. Procedimiento Exámenes Médicos



4.5 SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Los sistemas de información utilizados en el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Fondo Rotatorio para la gestión del Talento Humano son los siguientes:

- › **SIAD Sistema de Información Administrativo, Financiero y de Recursos Humanos.**
 - › Cargue de novedades para la liquidación de nómina Planta Interna y Externa.
 - › Cargue de información relacionada con la Hoja de Vida del funcionario.
 - › Novedades de Ingreso y Retiro.
 - › Cargue ubicación física del funcionario.
 - › Escalafón Diplomático.
 - › Administración de Planta.
- › SOI - Cargue de archivos planos para el pago de Aportes parafiscales y Seguridad Social.
- › SIMPLE - Cargue de novedades para la liquidación de nómina de locales.
- › VISOR - Registro de Incapacidades médicas para el Control de ausentismo.
- › SENDA – Reporte de Accidentes Laboral.
- › Portal Web www.colsubsidio.com.co – Afiliaciones.
- › HERCULES – Afiliaciones Escuelas Deportivas.



» 5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

5.1. CONTEXTO ESTRATÉGICO

FACTORES EXTERNOS (AMENAZAS)	CAUSAS	FACTORES INTERNOS (DEBILIDADES)	CAUSAS
Regulación	<ul style="list-style-type: none">› Normas que limitan el fortalecimiento de las competencias del personal.› Modificaciones Legislativas.› Restricciones normativas para el desarrollo integral de funcionarios provisionales y contratistas.› Restricciones normativas para contratación.› Restricciones normativas para el mejoramiento de la infraestructura de la entidad para prevenir riesgos laborales.	Personal	<ul style="list-style-type: none">› Personal insuficiente y no idóneo.› No se cuenta con un apoyo permanente para adelantar la parametrización de sistemas de información que apoyen la gestión del talento humano.› Remuneración inequitativa acorde a las funciones del personal administrativo, profesional y contratistas del Ministerio de Relaciones Exteriores.› Resistencia al cambio.› Ausencia de directrices claras para la asignación de funciones que impacten la gestión disciplinaria.



FACTORES EXTERNOS (AMENAZAS)	CAUSAS	FACTORES INTERNOS (DEBILIDADES)	CAUSAS
Regulación (Continuación)		Personal (Continuación)	<ul style="list-style-type: none">› Carencia de un programa de capacitación integral a nivel el Ministerio de Relaciones Exteriores.› Reducción de cupos de ingreso a la carrera diplomática.› Debilidad de convenios con entidades educativas para acceder a la capacitación formal e informal de los servidores públicos.› Falta de conocimiento de los diferentes modelos del sistema de gestión y sistemas de evaluación.› Falta de articulación de los procesos para los sistemas de información que apoyan el desarrollo del talento humano.› Carencia en la divulgación de los programas del Ministerio de Relaciones Exteriores.› Falta fortalecer competencias de liderazgo y trabajo en equipo.› Falta de capacitación y sensibilización a los funcionarios en procesos de evaluación y seguimiento a la gestión.



FACTORES EXTERNOS (AMENAZAS)	CAUSAS	FACTORES INTERNOS (DEBILIDADES)	CAUSAS
Regulación (Continuación)		Personal (Continuación)	<ul style="list-style-type: none"> › Falta de apropiación presupuestal para desarrollar un sistema de evaluación del desempeño propio y acorde a las necesidades del Ministerio de Relaciones Exteriores.
Políticos	<ul style="list-style-type: none"> › Cambios de administración que generan afectaciones del clima laboral. › Fuga de información interna y externa valiosa. › Política de austeridad en el gasto público. 	Económica	<ul style="list-style-type: none"> › Recursos insuficientes para el fortalecimiento de competencias del personal y desarrollo del programa de gestión ambiental y seguridad y salud en el trabajo. › Falta de asesoría y acompañamiento en los procesos contractuales.
Intereses Particulares	<ul style="list-style-type: none"> › Deserción del personal altamente calificado hacia otras instituciones. › Fuga de información interna y externa. 	Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> › Espacio inadecuado e insuficiente.
OPORTUNIDADES		Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> › Debilidad en la comunicación de los procesos. › Falta de comunicación y coordinación entre la Dirección de Academia Diplomática y la Dirección de Talento Humano en lo que se refiere al consenso de ingreso a la carrera diplomática y el nombramiento de terceros secretarios.
		FORTALEZAS	



5.2. MISIÓN

Administrar los procesos de selección, ingreso, permanencia y retiro del Recurso Humano del Ministerio de Relaciones Exteriores.

5.3. VISIÓN

En el 2018, la gestión del Talento Humano del Ministerio de Relaciones Exteriores será reconocida a nivel nacional por ser un modelo de gestión moderno, oportuno y basado en estándares de calidad, liderazgo, merito, transparencia y excelencia, logrando que la Entidad cuente con personal altamente calificado, comprometido y competente a través de un desarrollo integral para el cumplimiento de los objetivos de la política exterior.



5.4. OBJETIVO DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Suministrar personal competente para las labores del Ministerio de Relaciones Exteriores, garantizar y administrar el desarrollo integral del Talento Humano y mantener la disciplina al interior de la entidad.

5.5. ESTRATEGIAS

Registro sistematizado de datos de personal

1. Solicitar al Departamento Administrativo de la Función Pública fechas concretas de cuando tendrán listo el control de cambios en el aplicativo para que el MRE proceda a gestionar la información en SIGEP.
2. Incorporar la Planta, Estructura informal, Manual de Funciones, Novedades de personal, y demás información que requiere el aplicativo SIGEP.



3. Desplegar estrategia de autogestión por parte de los funcionarios del MRE de sus hojas y declaración de bienes y rentas.

Ingreso

1. Fortalecer el proceso de selección a través de la implementación de métodos que garanticen la selección de personal de acuerdo al perfil requerido.

Permanencia

1. Capacitar integralmente al Talento Humano.
2. Implementar el Sistema de Salud y Seguridad en el trabajo.
3. Implementar el Sistema de Gestión Ambiental.
4. Identificar necesidades de personal de la Entidad.

Retiro

1. Asesorar a los funcionarios sobre su situación pensional.

5.6. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

Con el fin de garantizar el cumplimiento de las estrategias planteadas y monitorear el cumplimiento de las funciones asignadas al proceso de gestión del talento humano, a través de las siguientes herramientas se le realizará seguimiento al plan estratégico de talento humano:

- › Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión - FURAG.
- › Modelo Estándar de Control Interno - MECI.
- › Auditorias de gestión y de calidad.
- › Sistema de Información y Gestión de Empleo Público - SIGEP.
- › Plan de acción institucional.
- › Indicadores de gestión del proceso de Gestión del Talento Humano.



» 6. GLOSARIO.

Estrategia. Determinación de los objetivos a largo plazo y la elección de las acciones y la asignación de los recursos necesarios para conseguirlos.

Meta: Magnitud o nivel específico de los resultados que se prevé alcanzar en un tiempo determinado (cuatrienal y/o anual).

Misión. Se entiende como el objeto social o la razón de ser de la entidad.

Objetivo. Propósito que se desea alcanzar mediante acciones concretas, debe ser medible y cuantificable en un tiempo determinado.

Plan estratégico de talento humano: instrumentos de gestión del talento humano que al tiempo que permiten organizar y racionalizar la gestión de las unidades de personal, fomentan el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la entidad.

