



Plan Estratégico **TALENTO HUMANO**

2015 - 2018



Fecha de elaboración: diciembre de 2016

Versión No. 2



CANCILLERÍA



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	6
2. ALCANCE.....	7
3. BASE LEGAL	8
4. MARCO DE REFERENCIA.....	9
5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	15
6. GLOSARIO.....	17



» INTRODUCCIÓN

Con el fin de garantizar el cumplimiento de las metas y prioridades definidas en el capítulo de Buen Gobierno del Plan Nacional de Desarrollo “Todos por un nuevo país”, en especial con el objetivo de *Promover y asegurar los intereses nacionales a través de la política exterior y cooperación internacional*, es necesario garantizar que el Talento Humano del Ministerio de Relaciones Exteriores tenga la preparación y compromiso necesario para afrontar los retos y desafíos de un escenario internacional tan dinámico y cambiante.

En este contexto, la gestión del Talento Humano debe responder a un proceso de planificación estratégica, que defina de una manera eficaz las acciones que se deben tomar para afrontar las amenazas, superar las debilidades, potenciar las fortalezas y aprovechar las oportunidades para el cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.





Este proceso necesita de una gestión articulada entre los diferentes actores que potencializan y administran el Talento Humano de la Cancillería, por lo que para la construcción de este documento se contó con la participación de la Dirección de Talento Humano, la Dirección de la Academia Diplomática y la Oficina de Control Disciplinario Interno, quienes desde su experiencia y conocimiento posibilitaron la definición de lineamientos que permitirán que el país desarrolle su política exterior a través de personal comprometido y con los conocimientos, actitudes y aptitudes que este gran reto requiere y en el desarrollo de las funciones asignadas de una manera transparente y oportuna.

La esencia de la gestión del Talento Humano es la optimización del uso de los talentos de los integrantes de la entidad, lo cual implica que todas las funciones que integran este componente 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. El ingreso, formación, traslados, ascensos, control, retiros y demás acciones necesarias para optimizar la aplicación de los talentos humanos deben ser cuidadosamente planeados.

En este contexto, el Talento Humano se entiende como una combinación 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 la gestión del Talento Humano, en especial cuando en el 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 Gestión de Talento Humano es lograr que las metas y objetivos trazados por la entidad en materia de la competencia integral de los funcionarios, benefician tanto a la entidad como al colaborador, logrando así entre los dos un equilibrio tanto laboral, como emocional y de pertenencia, con lo que además de tener un grupo de trabajo, se logrará un verdadero equipo de trabajo.

Por lo anterior, este documento actualiza los lineamientos de la gestión del Talento Humano para el periodo 2015-2018 de acuerdo a las directrices del Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

CARMENZA NARANJO TRUJILLO

Directora del Talento Humano

Embajadora

MARTHA CECILIA PINILLA PERDOMO

Directora de la Academia Diplomática

MARIA EUGENIA GAVIRIA ARANGO

Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno



» 1. OBJETIVO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Establecer el direccionamiento de la gestión del Talento Humano con el fin de organizar y racionalizar los procesos de selección, vinculación, formación, permanencia,

control 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, el 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 y tiene por objetivo *Suministrar personal competente para las labores del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio, garantizando el desarrollo integral del recurso humano, a través del fortalecimiento de las competencias, actitudes y habilidades necesarias y, de este modo, contribuir al cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, así como mantener la disciplina al interior de la entidad.*

-
- 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

La base legal del proceso se encuentra disponible en el Normograma de la Entidad, el cual puede ser consultado en el siguiente link:

<http://www.cancilleria.gov.co/ministry/planeacion/normograma>





» 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 ligados 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 el cual se estableció como objetivo ***Desarrollar y fortalecer las habilidades, aptitudes y conocimientos del Talento Humano***, el que se desarrollará a través de las siguientes estrategias:

- » **Desarrollar procesos de selección, vinculación y formación integral del Talento Humano.** A través del desarrollo de la convocatoria de ingreso a la Carrera Diplomática y Consular se adelantarán las acciones necesarias para garantizar el ingreso por mérito a la Carrera Diplomática y Consular y se velará por el cumplimiento de los requisitos de ingreso a fin de suministrar personal



competente que satisfaga las necesidades, que, en cuanto a talento humano, requieran las diferentes dependencias del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio.

Así mismo, con el fin de garantizar el fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades del Talento Humano se desarrollará el Plan Institucional de Capacitación, incluyendo la metodología de Proyectos de Aprendizaje en Equipo, y se promoverá el acceso a becas para los funcionarios de la Entidad.

- » **Promover el ingreso, la formación integral y los procesos de ascenso de los funcionarios de la Carrera Diplomática y Consular incentivando la excelencia académica.** A través del fortalecimiento del concurso de ingreso y el curso de formación de la Carrera Diplomática y Consular, así como de los cursos de capacitación para ascenso y actividades de ac-

tualización para Embajadores, se capacitará y evaluará al cuerpo diplomático del país con el fin de promover la excelencia y garantizar un Talento Humano preparado para afrontar los retos del escenario internacional y el servicio a los connacionales en el exterior.

- » **Fortalecer la cultura organizacional y el clima laboral.** Con el fin de fortalecer la cultura organizacional y mejorar el clima laboral se desarrollará el Plan de Bienestar Social, se medirá el clima laboral y con los resultados de esta medición, se implementará un plan de trabajo con el fin de mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida del Talento Humano.

Así mismo se fortalecerá la acción disciplinaria a través de la implementación de estrategias que permitan la prevención y garanticen el adecuado cumplimiento de las funciones asignadas.



Política del Sistema Integrado de Gestión

El Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio, en cumplimiento de la normatividad vigente tiene implementado el Sistema de Gestión de Calidad, el Modelo Estándar de Control Interno, el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, y viene desarrollando iniciativas para contribuir al cuidado del Medio Ambiente. En este escenario, la siguiente política da a conocer el compromiso de la organización por parte de la alta dirección en relación a estos sistemas:

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 Integrado 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 ello orientamos nuestros esfuerzos a:

1. Diversificar la agenda de política exterior y consolidar la presencia y posicionamiento de Colombia en el escenario internacional; fortalecer la política migratoria y el servicio consular; impulsar el desarrollo social y económico de las regiones de frontera y su integración con los países vecinos; y consolidar la oferta y la demanda de cooperación internacional.
2. ***Promover el fortalecimiento del Talento Humano garantizando su competencia y compromiso.***
3. ***Promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los servidores públicos del Ministerio y su Fondo Rotatorio.***
4. ***Gestionar los riesgos laborales con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.***
5. ***Contribuir a preservar el medio ambiente controlando los aspectos e impactos***



que se generan de las actividades propias del Ministerio y su Fondo Rotatorio.

6. Cumplir con los requisitos de las partes interesadas.
7. Cumplir con la normatividad aplicable y vigente.

Valores

El Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio, con el fin de unificar y establecer los lineamientos y pautas de conducta, así como los principios y valores éticos por los cuales se deben caracterizar sus servidores, adoptó en el marco del Sistema Integral de Gestión el código de valores, documento en donde se establecieron como representativos los siguientes valores:



Lealtad: Somos leales a nuestro país y trabajamos por los intereses nacionales, institu-

cionales y públicos, en beneficio 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 partes interesadas.



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 las partes interesadas 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 26 de octubre de 2016, tiene 1504 funcionarios de planta, quienes a través del desarrollo de sus funciones permiten el cumplimiento de la misión de la Entidad. El Fondo

Rotatorio de Relaciones Exteriores no tiene planta de personal propia y desarrolla sus funciones con el personal asignado al 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, calidad de vida laboral y control de los servidores públicos.
3. Retiro, por las causales establecidas en la Ley.

La documentación correspondiente al proceso de gestión del Talento Humano se encuentra disponible en el Sistema Maestro en el siguiente link <https://sigc.cancilleria.gov.co/>.



» 5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Con el fin de promover una mejor gestión pública y aprovechar el Talento Humano disponible para el cumplimiento de los objetivos institucionales, es necesario garantizar una gestión integral del Talento Humano a través de acciones que permitan una adecuada selección, desarrollo y mejora de habilidades y conocimientos para el buen desempeño, que permita una mejor calidad de vida del Talento Humano. A continuación, se presenta el direccionamiento estratégico del Ministerio de Relaciones Exteriores en relación con el Talento Humano.

5.1. CONTEXTO ESTRATÉGICO.

El contexto estratégico de la gestión del Talento Humano se encuentra definido en el documento contexto estratégico, identificación de los factores internos y externos de riesgos (matriz DOFA) que se encuentra publicado en la página web <http://www.cancilleria.gov.co/plan-anticorrupcion-y-atencion-al-ciudadano>

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 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. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

Con el fin de garantizar el cumplimiento de las estrategias planteadas y monitorear las funciones asignadas al proceso de gestión

del Talento Humano, se realizará seguimiento al plan estratégico de Talento Humano, a través de las siguientes herramientas:

- › Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión - FURAG
- › Modelo Estándar de Control Interno – MECI
- › Auditorías 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.

