

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVO
3. ALCANCE
4. BASE LEGAL
5. ANTECEDENTES
6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
7. INTRODUCCIÓN[[1]](#footnote-1)

Para el 2022, Colombia ocupará con toda propiedad el puesto de liderazgo que le corresponde en el concierto de las naciones, a través de un ejercicio renovado en materia de política exterior, las mejoras institucionales que se adopten y del desarrollo económico alcanzado en el marco de las políticas y acciones del Gobierno Nacional dirigidas a lograr una sociedad más equitativa, con base en la legalidad y el emprendimiento.

En materia de política exterior, Colombia profundizará su participación responsable y proactiva en la escena internacional, en la defensa de la estabilidad y seguridad internacionales. Esto implica contribuir de forma creativa e innovadora a la construcción colectiva de respuestas efectivas frente a los grandes desafíos globales, mediante la creación de instrumentos óptimos de gobernanza global y regional.

En este sentido, el Ministerio de Relaciones Exteriores debe contar con una gestión del talento humano planificada y con un enfoque sistémico basado en procesos, contribuyendo a la materialización de la séptima estrategia de la política exterior 2018-2022: “Fortalecer profesional e institucionalmente a las entidades del sector Relaciones Exteriores para el desarrollo de una gestión eficiente y transparente, y coordinar todas las acciones exteriores del Estado Colombiano”.

Es así como, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo y la planeación estratégica del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio, la planeación estratégica de la gestión del talento humano debe enfocarse en emprender de manera organizada y articulada acciones de desarrollo, reconocimiento, bienestar y motivación de sus servidores públicos, lo cual permita la creación del valor público y, por ende, conlleve a una mayor productividad, mejor prestación del servicio a la sociedad e incremento de la confianza del ciudadano en el Estado.

Así mismo, es necesario que el Plan Estratégico del Talento Humano, se gestione de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG del Departamento Administrativo de la Función Pública.

1. OBJETIVO

Establecer el direccionamiento estratégico de la gestión del Talento Humano, con el fin de desarrollar de manera organizada y articulada acciones para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral (ingreso, desarrollo y retiro) de los servidores del Ministerio de Relaciones Exteriores, las cuales estén encaminadas al fortalecimiento continuo de sus competencias y de su calidad de vida, en aras de generar valor público.

1. ALCANCE

Este documento aplica para los funcionarios públicos de planta interna y externa de la Entidad, estudiantes del curso de formación diplomática, contratistas, practicantes universitarios y judicantes del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio[[2]](#footnote-2). 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. BASE LEGAL

**>>** Ley 1952 del 28 de enero de 2019, por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

**>>** Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

**>>** Decreto 869 de 2016, Por medio del cual se modifica la estructura del Ministerio de Relaciones Exteriores y se dictan otras disposiciones.

**>>** Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

**>>** 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.

**>>** Decreto Ley 274 de 2000, por el cual se regula el Servicio Exterior de la República y la Carrera Diplomática y Consular.

**>>** Ley 152 de 1994, por medio de la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo.

**>>** Resolución 9709 de 2017, por la cual se crean los Grupos Internos de Trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores.

La normativa que se desprende de la base legal anterior y que proporciona los lineamientos para implementar las actividades de la gestión del Talento Humano del Ministerio de Relaciones Exteriores, se encuentra disponible en el normograma de la Entidad que puede ser consultado en el link: <https://www.cancilleria.gov.co/ministry/planeacion/normograma>.

1. ANTECEDENTES
   1. **Lineamientos de la Política de la Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH) para las entidades públicas.**

De acuerdo a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica de la gestión del Talento Humano de las entidades públicas debe ir encaminada en consolidar una fuerza de trabajo comprometida y capacitada, seleccionada por méritos y adecuadamente recompensada y motivada, que cuente con un marco de gestión por desempeño claro, riguroso, eficaz y tenga capacidad de ofrecer mejores resultados en términos de servicio público para el país y sus ciudadanos[[3]](#footnote-3).

Es por esto por lo que el Departamento Administrativo de la Función Pública ha definido los siguientes principios base para lograr que la GETH de las entidades públicas sean efectivas:

**>>** Orientación a resultados: la gestión del talento humano debe estar encaminada a reconocer, motivar y mejorar la calidad de vida de sus servidores públicos, con el fin de que éstos generen los resultados esperados y, por ende, valor público.

**>>** Articulación interinstitucional: las áreas involucradas en la gestión del talento humano deben participar en los ejercicios de articulación de las buenas prácticas en materia de la gestión del talento humano, con otras entidades públicas.

**>>** Excelencia y calidad: la gestión del talento humano debe estar encaminada a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la Entidad.

**>>** Toma de decisiones basada en evidencia: cualquier decisión tomada dentro del proceso de la gestión del talento humano debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, y no en percepciones o suposiciones.

**>>** Aprendizaje e innovación: la gestión del talento humano debe lograr el máximo aprovechamiento de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar los espacios propicios para la generación de ideas innovadoras que beneficien el desarrollo de los servidores públicos y la productividad de la Entidad.

* 1. **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).**

El modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones y, por tanto, como el gran factor crítico de éxito para la buena gestión que logre resultados y que resuelva las necesidades y problemas de la sociedad.

En este orden de ideas, el MIPG servirá como metodología para articular la gestión estratégica del talento humano, con el fin de garantizar el óptimo desarrollo de las actividades y la ejecución de las metas que llevan al cumplimiento de los planes, programas y proyectos.

Para esto, es importante el compromiso permanente de los servidores públicos y de una alineación entre las áreas que están involucradas en el proceso de la gestión del talento humano, con el fin de garantizar un enfoque claro y unificado que permita lograr las metas propuestas.

* 1. **Planeación Estratégica Institucional.**

El Ministerio de Relaciones Exteriores, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 152 de 1994, definió la versión preliminar del plan estratégico institucional para el periodo 2018-2022, en el cual se estableció como misión, visión y objetivo:

**Misión:**

Desarrollar una política exterior, responsable, innovadora y constructiva orientada a los pilares de Gobierno y las necesidades de los colombianos.

**Visión:**

En 2022 Colombia ocupará con toda propiedad el puesto de liderazgo que le corresponde en el concierto de las naciones.

**Objetivo Estratégico:**

Fortalecer profesional e institucionalmente a las entidades del sector Relaciones Exteriores para el desarrollo de una gestión eficiente y transparente, y coordinar todas las acciones exteriores del Estado Colombiano.

Este objetivo se desarrollará a través de las siguientes estrategias:

**>>** En el marco de la “Instancia de Alto Nivel para la Coordinación de la Acción Exterior”, creada mediante Directiva Presidencial N° 8 del 4 de octubre de 2018, liderar un mecanismo ágil que permita generar una permanente interlocución entre entidades y coordinar de manera eficiente y efectiva toda acción exterior.

**>>** Fortalecer la meritocracia en la Carrera Diplomática y Consular, estableciendo una estructura que permita el ascenso meritorio de sus funcionarios y la evaluación objetiva de sus funciones con miras a permitir la utilización del mejor recurso humano de la Carrera en cargos directivos de la entidad.

**>>** Evaluar de manera metódica mediante indicadores y metas específicas la gestión de las Embajadas y los Consulados de Colombia en el exterior.

**>>** Acercar al ciudadano los servicios que presta la entidad, a través del programa “Estado Simple, Colombia Ágil” y con un mejor uso de las tecnologías de la información y comunicaciones.

**>>** Mejorar la infraestructura física de las sedes del Ministerio, tanto en el país como en el exterior, y la apertura de representaciones diplomáticas en atención a las prioridades de la política exterior para la consolidación de una gestión eficiente, transparente y centrada en las necesidades del ciudadano.

* 1. **Valores Institucionales.**

El Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio cuenta con el Código de Integridad (GH-CE-01), el cual está enmarcado en los valores institucionales que orientan los comportamientos de sus servidores públicos. Estos valores institucionales son:

**>> Honestidad:** actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo con los deberes con transparencia y rectitud, siempre favoreciendo el interés general.

**>> Respeto:** reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

**>> Compromiso:** ser consciente de la importancia del rol como servidor público y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

**>> Diligencia:** cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza, y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

**>> Justicia:** actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

1. Direccionamiento Estratégico de la Gestión del Talento Humano

Con el fin de promover una mejor gestión pública, es necesario diseñar, desarrollar y hacer seguimiento a acciones establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral (ingreso, desarrollo y retiro) de los servidores del Ministerio de Relaciones Exteriores, las cuales estén encaminadas al fortalecimiento continuo de sus competencias, reconocimiento, motivación y de su calidad de vida, en aras generar valor público.

* 1. **Contexto Estratégico.**

El contexto estratégico de la gestión del Talento Humano se encuentra definido en el documento MC-FO-20 “Identificación de los factores internos y externos de riesgo (Matriz DOFA)”, el cual se encuentra publicado en la página web: <https://www.cancilleria.gov.co/plan-anticorrupcion-y-atencion-al-ciudadano>.

* 1. **Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano.**

El Plan Estratégico del Talento Humano está compuesto por acciones que fortalecerán y contribuirán a los servidores para alcanzar las metas establecidas por el Ministerio de Relaciones Exteriores. Estas acciones, como se mencionó anteriormente, se desarrollan a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro. A continuación, se presentan:

* + - 1. **Acciones de Vinculación:**

El objetivo de estas acciones es velar por la vinculación del personal competente que aporte a la consecución de las metas del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio. Para esto, el Ministerio de Relaciones Exteriores, a través de la Resolución 10387 de 2018, actualizó el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal, adoptando mediante Resolución 1580 de 2015 y modificado mediante Resolución 2831 de 2016, en lo relacionado con las competencias comportamentales que se exigen para el ejercicio de cada uno de los empleos de la Entidad.

A su vez, estas acciones buscan suministrar a la Entidad un número suficiente de servidores públicos para el cumplimiento de sus funciones.

Igualmente, se continúa trabajando en el fortalecimiento de los sistemas de información, los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones de la alta dirección.

Por otro lado, anualmente se coordina en lo pertinente para que los servidores públicos presenten la Declaración de Bienes y Rentas en el SIGEP, en el término establecido.

Dentro de estas acciones se encuentran:

**>> Plan Anual de Vacantes:** a través de este plan se estructura y se actualiza la información de los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal. Por otro lado, da las pautas de gestión necesarias para la provisión transitoria o definitiva de estos, de acuerdo con las necesidades de personal de la Entidad, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal.

Este plan se encuentra publicado y disponible en el enlace: <https://www.cancilleria.gov.co/ministry/planeacion/plan-accion>.

**>> Ingreso a la Carrera Diplomática y Consular:** a través de una convocatoria pública anual basada en el mérito, busca garantizar el ingreso de personal idóneo al Ministerio de Relaciones Exteriores mediante procedimientos que, con arreglo a la ley, permitan la participación en igualdad de condiciones.

**>> Programa de Inducción:** a través de la Resolución 10704 de 2018, el Ministerio de Relaciones Exteriores adoptó el Programa de Inducción, el cual tiene como objetivos:

* Contextualizar a los funcionarios que ingresan a la Entidad sobre las nociones y principios rectores del servicio exterior.
* Dar a conocer la estructura orgánica del Estado, funciones y marco estratégico del sector de relaciones exteriores.
* Instruir a los funcionarios sobre todos los temas relacionados con sus responsabilidades individuales, derechos y deberes.
* Integrar a los funcionarios al entorno interpersonal en él se van a desempeñar y a la cultura propia del área en la cual trabajará.
* Informar acerca de las normas y decisiones tendientes a prevenir la corrupción, así como las inhabilidades e incompatibilidades relativas al servicio público.

Por otro lado, dentro del proceso de inducción, se realiza una actividad de contextualización y acompañamiento psicológico mediante la cual se facilita la integración del servidor público al entorno institucional.

* + - 1. **Acciones de Desarrollo:**

**>> Plan de Bienestar Social:** a través de los diagnósticos elaborados en materia de Bienestar Social, se elaborarán planes anuales encaminados a cumplir los siguientes objetivos:

* Favorecer las condiciones en el ambiente de trabajo que mejoren el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores públicos de la Entidad.
* Fomentar los valores organizacionales, en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa.
* Fortalecer el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios con el Ministerio de Relaciones Exteriores.
* Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

Este plan se encuentra publicado y disponible en el enlace: <https://www.cancilleria.gov.co/ministry/planeacion/plan-accion>.

**>> Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:** con el fin de proteger y mantener la salud física y mental de los servidores del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio, se ha realizado los diagnósticos necesarios y, con base en esto, se ha diseñado un plan, a través del cual se busca lograr el 100% de implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecidos en la Resolución 1111 de 2017 la cual reglamenta el Decreto 1072 de 2015.

Este plan se encuentra publicado y disponible en el enlace: <https://www.cancilleria.gov.co/ministry/planeacion/plan-accion>.

**>> Plan Institucional de Capacitación:** a partir del diagnóstico de las necesidades de capacitación y los resultados de la evaluación del desempeño, se formula un plan anual, el cual tiene como objetivo fortalecer las competencias y conocimientos de los servidores públicos de la Entidad.

Este plan se encuentra publicado y disponible en el enlace: <https://www.cancilleria.gov.co/ministry/planeacion/plan-accion>.

**>> Formación integral y procesos de ascensos de los funcionarios de la Carrera Diplomática y Consular:** a través del curso de formación, de aquellos para el ascenso en el escalafón de la Carrera Diplomática y Consular, y de las actividades de actualización para embajadores, se capacita y evalúa 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 la atención a los connacionales en el exterior.

**>> Programa de Reinducción:** a través de la Resolución 10704 de 2018, el Ministerio de Relaciones Exteriores adoptó el Programa de Reinducción, el cual tiene como objetivos:

* Mantener actualizados a los servidores públicos de la Entidad, respecto a los cambios organizacionales y/o del entorno, que de cualquier forma afecten su estructura y funcionamiento.
* Servir como medio de comunicación y socialización de los cambios en la estrategia del Ministerio, reorientación de la misión institucional, sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

Por otro lado, dentro del proceso de reinducción, se realiza una actividad de contextualización y acompañamiento psicológico mediante la cual se facilita la integración del servidor público al entorno institucional.

**>> Programa Institucional de Educación Formal:** este programa consisteen un apoyo económico, destinado exclusivamente a ayudar con los gastos para atender la educación superior de los funcionarios de Carrera Diplomática y Consular, Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio de Relaciones Exteriores, en universidades colombianas reconocidas por el Ministerio de Educación.

Por otro lado, este programa tiene por objeto fortalecer las capacidades, y motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, así como generar condiciones que favorezcan su desarrollo integral y mejorar el nivel de calidad de vida.

**>> Plan de Incentivos:** a través de este plan se hace reconocimiento a los mejores servidores de carrera administrativa, carrera diplomática y consular, y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos y los mejores equipos de trabajo, en concordancia en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015.

Este plan se encuentra publicado y disponible en el enlace: <https://www.cancilleria.gov.co/ministry/planeacion/plan-accion>.

**>> Evaluación del desempeño y acuerdos de gestión:** este proceso está orientado al conocimiento objetivo del desempeño de los servidores públicos de la Entidad, con el objeto de identificar acciones que fortalezcan la efectividad organizacional y el desarrollo personal y profesional de los servidores de carrera.

**>> Gestión de la nómina y las prestaciones sociales:** se orienta a un fortalecimiento constante del SIAD[[4]](#footnote-4), mediante el ajuste de las parametrizaciones de la liquidación de la nómina, lo cual le ha permitido a la Entidad, funcionarios, terceros y a las entidades de control (IAS), el correcto manejo y administración de los recursos, generando mayor seguridad, confianza, control y efectividad en los procesos.

**>> Horario Flexible:** en procura de un sano equilibrio entre las responsabilidades familiares y la jornada laboral, además de motivar al servidor público a potencializar al máximo sus capacidades y habilidades y a mejorar el rendimiento y cumplimiento de sus funciones, se estableció mediante la Resolución 3580 de 2018, el horario de trabajo flexible en el Ministerio de Relaciones Exteriores, con el fin de facilitar el acercamiento de los empleados públicos con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento, sin interrumpir la correcta prestación del servicio, con los horarios laborales establecidos para tal fin.

**>> Teletrabajo:** el 2 de noviembre de 2018, el Ministerio de Relaciones Exteriores emitió la Resolución 9215 de 2018, con el objetivo de poner en marcha el Plan de Acción Piloto de Teletrabajo al interior de la Entidad, dando cumplimiento a la normatividad vigente y dirigido primordialmente a promover las acciones de modernización de la institución, incrementar la productividad y el mejoramiento en la prestación del servicio que se ofrece a la comunidad. Así mismo, mejorar la calidad de vida y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios y proteger el medio ambiente de Bogotá.

* + - 1. **Acciones de Retiro:**

**>> Programa pensional:** de manera complementaria al acompañamiento que sobre temas pensionales se brinda a todos los servidores públicos de la Entidad, el programa pensional desarrolla las siguientes actividades centrales:

* Realización de charlas sobre el régimen pensional, las cuales tienen como objetivo brindar a los servidores públicos información sobre los regímenes pensionales en Colombia y las conveniencias que cada uno de estos regímenes traen para cada persona, según su perfil e historia laboral.
* Ejecución de talleres experienciales de preparación para la Jubilación, los cuales tienen objetivo enseñar, a partir de actividades lúdicas, sobre nuevas metas y proyectos de vida que los servidores públicos pueden realizar después de su pensión, las cuales les permitirá vivir una jubilación social y económicamente activa, maximizando su calidad de vida durante esta futura etapa.
* Expedición de certificaciones para realizar trámites de pensión o reconstrucción de historias laborales, las cuales son solicitadas por las administradoras de pensión o por servidores o exservidores.
* Reconocimiento de pensiones a servidores públicos del Ministerio, haciendo una oportuna inclusión de servidores jubilados en la nómina de pensionados y respectivo pago de la mesada, al momento de su retiro del Ministerio.
  1. **Seguimiento del Plan Estratégico del Talento Humano.**

Los mecanismos desarrollados para hacer seguimiento a la Gestión Estratégica de Talento Humano son los siguientes:

* + - 1. **Sistema Integrado de Gestión (SIG):**

El seguimiento se alinea a los diferentes mecanismos con los que cuenta el Sistema Integrado de Gestión del Ministerio, los cuales son:

* Auditorías internas de calidad y de control interno.
* Seguimiento, medición de indicadores de gestión.
* Seguimiento del Plan de Acción.
* Seguimiento al Mapa de riesgos.
* Autoevaluaciones de los procesos.
* Auditorías externas.
* Revisión por la Dirección.
  + - 1. **FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión).**

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición de la evolución de la Gestión del Talento Humano, frente a la eficacia y a los niveles de madurez. Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

1. **Fuente:** Documento preliminar: Principios y lineamientos de la política exterior colombiana. Política exterior responsable, innovadora y constructiva 2018 – 2022. [↑](#footnote-ref-1)
2. 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, no está en la obligación de implementar independientemente el Sistema Integrado de Gestión, sino que hace parte de la implementación que ha llevado a cabo el Ministerio. Concepto Departamento Administrativo de la Función Pública, 02 de junio de 2009. [↑](#footnote-ref-2)
3. **Fuente:** Guía de gestión estratégica del talento humano GETH en el sector público colombiano.Departamento Administrativo de la Función Pública, abril 2018. [↑](#footnote-ref-3)
4. Sistema de Información, Administrativo, Financiero y de Recursos Humanos [↑](#footnote-ref-4)