RESOLUCION 638 DE 2015

(febrero 6)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social y el Plan Anual de Capacitación para los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores para el año 2015

LA MINISTRA DE RELACIONES EXTERIORES

En uso de sus facultades legales y, en especial, de las que le confieren la Ley 489 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1227 de 2005, y el Decreto 3355 de 2009, y

CONSIDERANDO:

Que de acuerdo con lo establecido en los numerales 4o, 6o y 8o del artículo 16 del Decreto 3355 de 2009, es función de la Dirección de Talento Humano, formular, ejecutar y evaluar los programas de capacitación, formación y desarrollo, así como el sistema de reconocimientos e incentivos y programas de bienestar social y calidad de vida para los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Que mediante Resolución 5813 del 16 de noviembre de 2011, se creó el Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Desarrollo de Personal y Capacitación, el cual tiene como función, entre otras, la de elaborar el diagnóstico de necesidades de capacitación y bienestar social, diseñar, implementar y evaluar los programas de formación y desarrollo, así como el sistema de reconocimientos e incentivos, para los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Que los programas de bienestar social deben estar orientados a crear, mantener y optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia.

Que de acuerdo con lo establecido en el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, los programas de bienestar social tienen el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el numeral 4o del artículo 33 de la Ley 734 de 2002, consagra como derecho de todo servidor público “Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.”

Que de acuerdo con lo establecido en el parágrafo del artículo 4o del Decreto 1567 de 1998, la educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos.

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

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 4o del Decreto 1567 de 1998, “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. ”

Que de acuerdo con lo contemplado en el literal c) del artículo 3o del Decreto 1567 de 1998, 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.

Que de acuerdo con lo establecido en el parágrafo único del artículo 73 del Decreto 1227 de 2005, “Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.”

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO 1.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.

ARTÍCULO 1o. ADOPTAR el Plan de Bienestar Social para los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores.

ARTÍCULO 2o. OBJETO. Mejorar la calidad de vida de los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores y de sus familias, a través del diseño, organización y ejecución de programas orientados a la atención de sus necesidades personales, profesionales, familiares y sociales, de manera que se propicie una cultura institucional de progreso y de buen servicio, que contribuya al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

ARTÍCULO 3o. FINES. El Plan de Bienestar Social del Ministerio de Relaciones Exteriores tendrá los siguientes fines:

1. Fortalecer la integración de los funcionarios y sus familias hacia la cultura organizacional de la Institución.

2. Contribuir al desarrollo de la calidad de vida de los funcionarios y de sus familias a través de su participación en actividades recreativas y deportivas.

3. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan la camaradería, hospitalidad, motivación y el balance de vida personal/laboral de los funcionarios.

4. Promover en los funcionarios el sentido de pertenencia con el Ministerio de Relaciones Exteriores, fomentando una cultura de servicio y compromiso en los funcionarios, basados en la excelencia y la ética.

5. Incentivar en los funcionarios comportamientos que contribuyan al logro de los objetivos

institucionales, por medio de acciones de reconocimiento a quienes se han destacado por su ejemplo y excelente desempeño en el trabajo.

ARTÍCULO 4o. BENEFICIARIOS. Serán beneficiarios de los Programas de Bienestar Social los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores y su grupo familiar.

ARTÍCULO 5o. COMPROMISOS DE LOS FUNCIONARIOS. Son compromisos de los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores:

1. Participar activamente de las actividades de Bienestar Social promovidas por la Dirección de Talento Humano a través del Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Desarrollo de Personal y Capacitación.

2. Realizar la inscripción en las actividades de Bienestar Social, en los tiempos establecidos por el Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Desarrollo de Personal y Capacitación, y siguiendo el procedimiento que éste indique.

3. Una vez inscrito el funcionario o grupo familiar en cualquiera de las actividades programadas, el funcionario se compromete a asistir y cumplir con el desarrollo de la misma así como suscribir el respectivo Acuerdo de Compromiso, mediante el cual el funcionario se compromete a asistir a la actividad en la cual se haya inscrito y en caso de no hacerlo, a devolver el valor que el Ministerio haya pagado por la actividad.

4. Realizar la Evaluación de Percepción una vez finalizada la actividad o actividades de Bienestar en las que los funcionarios y/o sus familias hubiesen participado, en los tiempos establecidos por el Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Desarrollo de Personal y Capacitación.

ARTÍCULO 6o. CRONOGRAMA. El Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Desarrollo de Personal y Capacitación, dentro del mes siguiente a la expedición de la presente Resolución, elaborará el cronograma de actividades a desarrollar, dentro de cada uno de los programas del Plan de Bienestar Social.

PARÁGRAFO. Las actividades del Plan de Bienestar Social se planean teniendo en cuenta el resultado de la Encuesta de Necesidades de Bienestar aplicada a los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores, la evaluación del Plan de Bienestar del año inmediatamente anterior y teniendo en cuenta las fechas especiales más representativas a nivel nacional e internacional.

ARTÍCULO 7o. EVALUACIÓN. El Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Desarrollo de Personal y Capacitación elaborará dentro del primer bimestre del año, un Informe Final de Evaluación, en el cual se evaluará la eficiencia, la satisfacción y la cobertura de las actividades desarrolladas en el año inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 8o. PROGRAMAS. El Plan de Bienestar Social del Ministerio de Relaciones se desarrollará a través de los siguientes programas:

1. PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PERSONAL: Las actividades desarrolladas en este programa buscan acoger al funcionario como parte de la familia y la sociedad, desarrollando actividades culturales y de integración familiar que le permitan su desarrollo como sujeto integral. Dentro de este programa se desarrollarán las siguientes actividades:

a) Actividades de Integración Familiar.

b) Actividades orientadas al fortalecimiento de las políticas de equidad de género.

c) Ferias de Bienes y Servicios.

d) Beneficios por alianzas.

e) Conmemoraciones tradicionales.

2. PROGRAMA INTEGRAL DE SALUD Y EL DEPORTE: Las actividades desarrolladas en este programa buscan generar hábitos de vida saludable y promover la integración. Dentro de este programa se desarrollarán las siguientes actividades:

a) Programas deportivos.

b) Estilos de Vida Saludable.

3. PROGRAMA DE ESTÍMULOS: Las actividades desarrolladas en este programa buscan reconocer los resultados del funcionario en el cumplimiento de su deber. Dentro de este programa se desarrollarán las siguientes actividades:

a) Acciones de Reconocimiento e Incentivos Institucionales.

4. PROGRAMA INSTITUCIONAL DE EDUCACIÓN: Las actividades desarrolladas en este programa buscan fortalecer competencias, habilidades y capacidades en los funcionarios, motivar el desempeño eficiente de sus funciones y el compromiso de los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores; así como generar condiciones que favorezcan su desarrollo integral y el mejoramiento de su calidad de vida.

CAPÍTULO 2.

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN.

ARTÍCULO 9o. ADOPTAR el Plan Anual de Capacitación del Ministerio de Relaciones Exteriores, el cual estará orientado al fortalecimiento de competencias, habilidades, destrezas, valores y actitudes de los funcionarios para el ejercicio de sus labores, con el fin de cerrar brechas de desempeño, promover el crecimiento y desarrollo personal y coadyuvar a lograr una gestión pública eficiente, eficaz, transparente y participativa.

ARTÍCULO 10. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN. El Plan Anual de Capacitación se implementará en el Ministerio de Relaciones Exteriores aplicando los siguientes principios:

1. Complementariedad. El Plan de Capacitación se concibe como complementario de la planeación, por lo cual debe consultar y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

2. Integralidad. El Plan de Capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

3. Objetividad. La formulación de políticas, de planes y programas que componen el Plan de

Capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos, necesidades previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

4. Participación. Todos los procesos que hacen parte del Plan de Capacitación deben contar con la participación activa de los empleados.

5. Prevalencia del interés de la organización. Las políticas, planes y programas que componen el Plan de Capacitación responderán fundamentalmente a las necesidades del Ministerio de Relaciones Exteriores.

6. Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los servidores públicos debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo a las disposiciones sobre la materia.

7. Prelación de los empleados de carrera. Para aquellos casos en los cuales el aprendizaje busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiere más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

8. Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la ejecución del Plan de Capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

9. Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos e impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

ARTÍCULO 11. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN. El Plan Anual de Capacitación para la vigencia 2015, se basará en tres (3) pilares fundamentales: (i)Programa de Inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, (ii)Programa de Reinducción y (iii)Programa de Capacitación.

PARÁGRAFO. Los funcionarios con nombramiento provisional solo podrán participar de los programas de inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, del programa de reinducción, y de los programas de capacitación en los cuales no haya erogación por parte del Ministerio.

ARTÍCULO 12. PROGRAMA DE INDUCCIÓN. Los objetivos de este programa son los siguientes:

1. Iniciar la integración del funcionario al sistema de valores de la Entidad, y comenzar a fortalecer su formación ética.

2. Familiarizar al nuevo funcionario con el servicio público y con las funciones generales del Estado.

3. Instruir al nuevo funcionario acerca de la Misión, Visión y el Plan Estratégico del Ministerio de Relaciones Exteriores y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

4. Brindar al nuevo funcionario las competencias específicas necesarias para el inicio de sus labores en la Entidad.

5. Informarlo acerca de las normas tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

6. Crear identidad y sentido de pertenencia con el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Dando cumplimiento al artículo 89 del Decreto 274 del 2000, quienes fueren designados al servicio del Ministerio de Relaciones Exteriores, antes de iniciar el ejercicio de sus funciones, deberán participar en el programa de inducción.

ARTÍCULO 13. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN. Los objetivos del Programa de Reinducción son:

1. Reorientar al funcionario en relación a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado y sus funciones, al interior de la Entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta.

2. Actualizar al funcionario sobre las normas que regulan la moral administrativa.

3. Informar sobre las nuevas disposiciones en materia de administración del Talento Humano.

4. Fortalecer en los funcionarios el sentido de pertenencia e identidad con la entidad.

5. Actualizar y fortalecer en el funcionario las competencias específicas necesarias para el desarrollo de sus labores en su puesto de trabajo y en la Entidad.

Este programa se impartirá a todos los empleados por lo menos una vez cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios dentro de la Institución.

ARTÍCULO 14. DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS CON RESPECTO AL PROGRAMA DE REINDUCCIÓN. Son deberes de los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores:

1. Cumplir con la asistencia requerida para el programa de reinducción que le haya sido asignado para cada una de las modalidades de capacitación (virtual o presencial), según el caso.

2. Culminar satisfactoriamente las actividades de reinducción para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.

3. Entregar a la Dirección de Talento Humano, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al término de la reinducción, certificación suscrita por el Jefe Inmediato, en la cual se especifique el mejoramiento institucional obtenido como resultado de la capacitación realizada, así como la competencia funcional fortalecida y la réplica de la información como aprendizaje en equipo.

4. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.

5. Ser multiplicador de la información obtenida en el programa, en las dependencias en las cuales sea útil la aplicación de la misma.

6. Participar activamente en la evaluación del programa de reinducción, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.

ARTÍCULO 15. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN. El Programa de Capacitación tiene como objetivos los siguientes:

1. Fortalecer la capacidad tanto individual como colectiva en el cumplimiento de funciones misionales y de apoyo a la gestión para el logro de los objetivos Institucionales.

2. Promover el desarrollo integral del recurso humano y afianzamiento de una ética del servicio público.

3. Elevar el nivel de compromiso de los servidores con respecto a los objetivos del Ministerio de Relaciones Exteriores, y sus respectivas dependencias.

4. Facilitar la preparación permanente de los servidores públicos con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.

5. Promover el desarrollo de competencias comportamentales y funcionales en los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores.

PARÁGRAFO. Se entenderá por COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES. Aquellas que hacen referencia a las habilidades, aptitudes y actitudes individuales, que permiten el desempeño adecuado de las responsabilidades asignadas a los Servidores Públicos de igual manera. Se entenderá por COMPETENCIAS FUNCIONALES. Aquellas que hacen referencia a la capacidad que tiene el servidor público para ejercer un cargo.

ARTÍCULO 16. PROCEDIMIENTO PARA ACCEDER AL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PLAN INTEGRAL DE FORMACIÓN. El procedimiento para acceder al Programa de Capacitación será el siguiente:

1. La Dirección de Talento Plumano solicitará a cada una de las Dependencias que diligencie el formato de “Identificación de Necesidades de Capacitación” en armonía con los planes estratégicos, los objetivos de cada equipo y la evaluación de desempeño de cada funcionario.

2. La Dirección de Talento Humano consolidará las respuestas recibidas de parte de cada una de las Dependencias.

3. La Dirección de Talento Humano elaborará un diagnóstico con el fin de identificar cuáles necesidades de capacitación contribuyen efectivamente al desarrollo de las competencias laborales y cuáles son prioritarias, de acuerdo con los objetivos estratégicos de la Entidad.

4. Una vez efectuado el diagnóstico, la Dirección de Talento Humano elaborará el Cronograma del Plan de Capacitación, el cual será estructurado por escuelas de formación.

5. La Dirección de Talento Humano convocará a inscripciones para los programas de capacitación, a través de la intranet y del correo institucional.

6. Los funcionarios diligenciarán el formato de inscripción que se diseñe para tal fin por la Dirección de Talento Humano y suscribirán el respectivo Acuerdo de Compromiso.

7. El Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Desarrollo de Personal y Capacitación, informará a los funcionarios inscritos y al jefe inmediato.

PARÁGRAFO. El Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Desarrollo de Personal y Capacitación, llevará el seguimiento y la medición del Plan de Capacitación, en donde se realizará la evaluación y el control de los Cursos de Capacitación adelantados y los funcionarios participantes.

ARTÍCULO 17. DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN. Son deberes de los funcionarios beneficiarios de los

Programas de Capacitación:

1. Cumplir con la asistencia al programa de capacitación.

2. Suscribir el respectivo Acuerdo de Compromiso, en el cual el funcionario se compromete a culminar satisfactoriamente el programa de capacitación en el cual se haya inscrito, haber obtenido una calificación mínima de 4.0 o su equivalente (según el caso) y en caso de no hacerlo, devolver el valor que el Ministerio haya pagado por dicho programa.

3. Entregar a la Dirección de Talento Humano, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al término de la capacitación, el formato GH-FO-07 diligenciado.

4. Entregar a la Dirección de Talento Humano, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al término de la capacitación, certificación suscrita por el Jefe Inmediato, en la cual especifique el mejoramiento institucional obtenido como resultado de la capacitación realizada, así como la competencia funcional fortalecida y la réplica de la información como aprendizaje en equipo.

5. Ser multiplicador de la información obtenida en el programa, en las dependencias en las cuales sea útil la aplicación de la misma.

PARÁGRAFO. Los funcionarios que no terminen satisfactoriamente los programas de capacitación y que no hayan obtenido una calificación mínima de 4.0 o su equivalente (según el caso), no serán incluidos en el Plan de Incentivos Institucionales de la respectiva vigencia; y la Dirección de Talento Humano informará al Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, para lo de su competencia.

ARTÍCULO 18. DEBERES DE LOS JEFES INMEDIATOS DE LOS FUNCIONARIOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN. Son deberes de los Jefes Inmediatos de los funcionarios beneficiarios del Plan de Capacitación los siguientes:

1. Evaluar los resultados obtenidos con la capacitación impartida a los funcionarios de la dependencia.

2. Emitir dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al término de la capacitación, un certificado donde se especifique el mejoramiento institucional obtenido como resultado de la capacitación realizada, así como la competencia funcional fortalecida y la réplica de la información como aprendizaje en equipo.

3. Brindar el respectivo permiso al funcionario para participar en el Programa de Capacitación.

ARTÍCULO 19. SUJECIÓN A LA DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL. En todo caso, el Plan de Bienestar Social y el Plan de Capacitación, estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal que se asigne para la vigencia.

ARTÍCULO 20. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 0313 del 15 de enero de 2014.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

MARÍA ÁNGELA HOLGUÍN CUÉLLAR

Ministra de Relaciones Exteriores

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores
ISSN 2256-1633
Última actualización: 30 de septiembre de 2024 - (Diario Oficial No. 52.869 - 4 de septiembre de 2024)