



Libertad y Orden

TIPO DE DOCUMENTO:	FORMATO	CODIGO: GH-FO-12
NOMBRE:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / ACUERDO DE GESTIÓN	VERSION: 3
RESPONSABILIDAD POR APLICACIÓN	GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE CARRERAS DIPLOMÁTICA Y ADMINISTRATIVA	Página 1 de 4

Entidad: Ministerio de Relaciones Exteriores

Fecha: 30 de junio de 2016

**OBJETIVOS:**

Consolidar la presencia y posicionamiento de Colombia en instancias globales, multilaterales, regionales y subregionales para la defensa y promoción de los intereses nacionales.

CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS					EVALUACIÓN DE COMPROMISOS		
Compromisos Institucionales	Puntaje (100%)	Resultados Esperados (Metas)	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento		
					I	II	Total Evaluación
Impulsar la ejecución de los mandatos presidenciales de competencia de la Cancillería, emanados de las Cumbres de la Alianza del Pacífico.	25%	100%	16-dic-2016	0,2 (obligaciones documentales) + 0,2 (preparación de encuentros) + 0,3 (realización de encuentros) + 0,3 (implementación de compromisos)	21.78		
Impulsar el cumplimiento de los objetivos trazados para el ejercicio de la Secretaría Pro Tempore de la Conferencia Iberoamericana.	25%	100%	16-dic-2016	0,2 (obligaciones documentales) + 0,2 (preparación de encuentros) + 0,3 (realización de encuentros) + 0,3 (implementación de compromisos)	14.75		
Promover la participación activa de Colombia en los siguientes Mecanismos de Concertación e Integración Regional: Proyecto Mesoamérica, Asociación de Estados del Caribe, Unión de Naciones Suramericanas, Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños, Mercado Común del Sur, Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños – Unión Europea, Sistema de la Integración Centroamericana.	25%	100%	16-dic-2016	(Número de encuentros en los que se participó / Número de encuentros programados en los mecanismos) * 100	16.96		
Impulsar el cumplimiento de los objetivos trazados para el ejercicio de la Presidencia Pro Tempore de la Comunidad Andina	25%	100%	16-dic-2016	0,2 (obligaciones documentales) + 0,2 (preparación de encuentros) + 0,3 (realización de encuentros) + 0,3 (implementación de compromisos)	16.25		

Elaboró Sandra Liliana Sanchez

FV: 25/09/2012



Libertad y Orden

TIPO DE DOCUMENTO:	FORMATO	CODIGO: GH-FO-12
NOMBRE:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / ACUERDO DE GESTIÓN	VERSION: 3
RESPONSABILIDAD POR APLICACIÓN	GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE CARRERAS DIPLOMÁTICA Y ADMINISTRATIVA	Página 2 de 4

### FASES DE SEGUIMIENTO

#### PRIMER SEGUIMIENTO:

Fecha 30 de junio de 2016

En el primer semestre de 2016 se reporta un avance del 69.74% de los compromisos institucionales. En la actividad correspondiente a la ejecución de los mandatos de la Alianza del Pacífico se avanzó un 21.78% durante el primer semestre participando en 11 reuniones programadas del mecanismo, celebrando reuniones en Colombia y dando cumplimiento a los compromisos y demás actividades con miras a la XI Cumbre de la Alianza del Pacífico, a desarrollarse en Puerto Varas, Chile. En la actividad de impulsar los mandatos de la Secretaría Pro Tempore de la Conferencia Iberoamericana se registra un avance del 14.75% mediante la participación, preparación y realización de 4 reuniones y el desarrollo de las acciones encaminadas a la XXV Cumbre Iberoamericana, a desarrollarse en Cartagena de Indias, Colombia. Asimismo, durante este semestre se promovió la participación activa de Colombia en los siguientes Mecanismos de Concertación e Integración Regional: Proyecto Mesoamérica, Asociación de Estados del Caribe, UNASUR, CELAC, MERCOSUR, SICA, y CELAC - UE, donde se participó en 19 reuniones, lo que representa un avance de 16.96%. Finalmente, en relación con la actividad de impulsar el cumplimiento de los objetivos trazados para el ejercicio de la Presidencia Pro Tempore de la Comunidad Andina, el porcentaje de cumplimiento es del 16.25%, representado en la preparación de Reuniones y el cumplimiento de los compromisos documentales previstos en el Plan de Trabajo PPT Colombia 2016-2017, y el impulsos del proceso de Reingeniería del Sistema Andino de Integración.

#### SEGUNDO SEGUIMIENTO:

Fecha \_\_\_\_\_

#### EVALUACIÓN FINAL:

Fecha \_\_\_\_\_

### COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL

La finalidad de los compromisos de mejora gerencial, como su propio nombre indica, no es otra que reforzar las **competencias** de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos de competencias en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria. Esta es la única consecuencia de esos compromisos gerenciales, y por tanto requiere que el superior jerárquico (por sí mismo o por compartir la idea con el gerente) identifique en qué ámbitos de las competencias gerenciales se requiere invertir en capacitación con el fin de mejorar el rendimiento institucional y fomentar el desarrollo del gerente público. (Semestral)

### COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Indicadores (Síntesis de Conductas Asociadas)	Necesidades Mejora Gerencial	
			No se detectan	Se detectan
Liderazgo	Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo	Construir y mantener grupos de trabajo cohesionados y motivados que permitan		
Elaboró	Sandra Lilitana Sanchez			FV: 25/09/2012



Libertad y Orden

TIPO DE DOCUMENTO:	FORMATO	CODIGO: GH-FO-12
NOMBRE:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / ACUERDO DE GESTIÓN	VERSION: 3
RESPONSABILIDAD POR APLICACIÓN	GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE CARRERAS DIPLOMÁTICA Y ADMINISTRATIVA	Página 3 de 4

	necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales.	alcanzar los objetivos generando un clima positivo y fomentando la participación.		
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Establecer objetivos claros y concisos estructurados y coherentes con las metas organizacionales, traduciéndolos en planes prácticos y fiables.		
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Capacidad para escoger, en entornos complejos, la opción más conveniente para resolver situaciones concretas, asumiendo las consecuencias.		
Dirección y Desarrollo Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.	Gestionar las habilidades y recursos de su grupo de trabajo (o de las personas a su cargo) con la finalidad de alcanzar metas y objetivos organizacionales.  Ejercer responsablemente las funciones derivadas de la evaluación del desempeño de los empleados públicos con el fin de mejorar el rendimiento de la entidad.  Desarrollar las competencias de su equipo humano mediante la identificación de las necesidades de capacitación y formación, comprometiéndose en acciones concretas para satisfacerlas.		
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.	En el ejercicio gerencial toma en cuenta y demuestra un conocimiento del entorno y del contexto institucional en el que desempeña su actividad gerencial.		

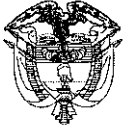
### COMPROMISOS CONTINGENTES O ADICIONALES

Los compromisos contingentes y adicionales se evaluarán de manera cualitativa, teniendo en cuenta la fecha límite establecida por el superior jerárquico. (Solo se diligencian al finalizar la evaluación)

Compromisos Contingentes o Adicionales	Resultados Esperados	Fecha Límite	EVALUACIÓN CUALITATIVA		
			Muy Satisfactoria	Satisfactoria	Insatisfactoria
Asesorar al Superior Jerárquico, en temas propios de la misión y objetivos de la Entidad	Resolver o recomendar la solución de los problemas o cuestiones planteadas de modo más eficaz y eficiente.				
Desarrollar funciones delegadas y encargos concretos nacionales e internacionales	Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa.				
Desarrollar tareas representativas de la Entidad.	Materializar de forma adecuada y oportuna para los intereses de la entidad.				
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad	Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.				

Elaboró Sandra Liliana Sánchez

FV: 25/09/2012



Libertad y Orden

TIPO DE DOCUMENTO:	FORMATO	CODIGO: GH-FO-12
NOMBRE:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / ACUERDO DE GESTIÓN	VERSION: 3
RESPONSABILIDAD POR APLICACIÓN	GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE CARRERAS DIPLOMÁTICA Y ADMINISTRATIVA	Página 4 de 4

Resolver y gestionar anomalías que se produzcan en el funcionamiento ordinario de la entidad.	Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad				
---	--	--	--	--	--

**RECOMENDACIONES**

En la Casilla "Recomendaciones" se relacionan, por tanto, esas necesidades de capacitación detectadas en los compromisos de mejora gerencial, con base en los aspectos a desarrollar encontrados durante el seguimiento o la evaluación.

<b>RECOMENDACIONES:</b>

  
Firma Superior Jerárquico

  
Firma Gerente Público

Elaboró	Sandra Liliana Sanchez
---------	------------------------

FV: 25/09/2012
----------------