



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 5

Entidad: Ministerio de Relaciones Exteriores

Fecha: 30 DE JUNIO - 2015

OBJETIVOS:

1. Fortalecer los objetivos de política exterior relacionados con la cooperación internacional a través de la diversificación geográfica y temática de la agenda.
2. Consolidar las relaciones de cooperación con las fuentes que brindan a Colombia ayuda oficial al desarrollo.
3. Fortalecimiento de la cooperación sur- sur.
4. Profundización de las relaciones con el Sistema de las Naciones Unidas en temas de cooperación.

CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS					EVALUACIÓN DE COMPROMISOS		
Compromisos Institucionales	Puntaje (100%)	Resultados Esperados (Metas)	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento		
					I	II	Total Evaluación
Establecer programas de cooperación bilaterales para afianzar las relaciones de Colombia en materia de Cooperación Sur-Sur.	25	Haber suscrito 10 Programas de Cooperación.	Dic-20	10 Programas de Cooperación implementados	7,5%		
Promover la implementación de los Planes de Acción de los países socios de la Estrategia de Cooperación en Seguridad Integral de Colombia.	20	Haber logrado la gestión en 7 municipios.	Dic-20	4 actividades promovidas	5%		
Implementar proyectos bilaterales de cooperación con el Caribe para la consolidación de la Estrategia Caribe.	15	Realizar 4 encuentros en seguridad integral con países socios de la Estrategia de Seguridad Integral.	Dic-20	5 proyectos en operación	3%		
Promover la suscripción de instrumentos de cooperación con países que brindan cooperación para el desarrollo.	25	Lograr la suscripción de 9 instrumentos enmarcados en AOD	Dic-20	13 instrumentos promovidos	15,3%		
Elaborar instrumentos estratégicos de cooperación con las agencias, fondos y programas del Sistema de las Naciones Unidas presentes en Colombia.	15	Haber transferido la metodología a 3 países que cuentan con Agencias del Sistema de las Naciones Unidas	Dic-20	10 instrumentos elaborados	1,5%		

Elaboró Sandra Lilibiana 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 5

FASES DE SEGUIMIENTO

PRIMER SEGUIMIENTO: 32,3%

Fecha: 30 DE JUNIO DE 2015

1. Establecer programas de cooperación bilaterales para afianzar las relaciones de Colombia en materia de Cooperación Sur-Sur.

1) El 20 de marzo de 2015 se celebró la IV Reunión de la Comisión Mixta de Cooperación Técnica, Científica, Tecnológica, Cultural, Educativa y Deportiva entre la República de Colombia y el Estado Plurinacional de **Bolivia**, en la que se aprobó el Programa de Cooperación 2015 – 2017.

2) El 30 de abril de 2015 se celebró la VI Reunión de la Comisión Mixta de Cooperación Técnica y Científica entre la República de Colombia y la República del **Ecuador**. Se aprobó el Programa de Cooperación 2015 - 2017.

3) El 25 de junio se celebró la X Reunión de Cooperación Técnica y Científica entre Colombia y **Cuba**. Se aprobó programa 2015.2017.

2. Promover la implementación de los Planes de Acción de los países socios de la Estrategia de Cooperación en Seguridad Integral de Colombia.

Del 16 al 20 de febrero 2015 se recibió la visita de una delegación de la Fiscalía de **Honduras** encabezada por el Vicefiscal de ese país Dr. Rigoberto Cuéllar para intercambiar buenas prácticas en materia de Fortalecimiento institucional (Formación de Fiscales e Investigadores; Bodegas de Evidencias y su manejo; Cuerpo Técnico de Investigación; Programa de Protección a Víctimas y Testigos entre otros). La visita fue coordinada con el apoyo del Gobierno de Estados Unidos a través de la Oficina de INL de la Embajada en Bogotá. Como resultado las partes iniciaron la negociación de un MoU interinstitucional para dar sustento jurídico e impulsar acciones concretas de cooperación.

Durante el trimestre abril-junio no se reportan acciones ejecutadas. En proceso visita a Bielorrusia, Azerbaiyán y Turkmenistán en el mes de julio.

3. Implementar proyectos bilaterales de cooperación con el Caribe para la consolidación de la Estrategia Caribe.

1) En el marco del proyecto "Transferencia del modelo SENA de Redes de Conocimiento en el sector construcción", del 4 al 8 de mayo, cuatro instructores del ITVET y del George THS de **Belice**, visitaron Colombia para realizar un intercambio de conocimientos en el tema de construcción (estucos venecianos, práctica maquinaria, simuladores, construcciones livianas dry wall, entre otros) liderado por el SENA y desarrollado en el marco del área Formación Técnica para el Trabajo.

4. Promover la suscripción de instrumentos de cooperación con países que brindan cooperación para el desarrollo.

1) El 4 de febrero, la Canciller suscribió la Nota de Respuesta a la Embajada de **Corea** para la implementación del proyecto "(DEEP) Establecimiento del Plan Maestro para un Macro-proyecto en Cali, Colombia".

2) El 3 de marzo, la Canciller suscribió el Convenio Marco de Cooperación con el Reino de **España**.

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 3 de 5

- 3) El 26 de marzo, la Canciller suscribió el Addendum No. 1 al Convenio de Financiación con la **Unión Europea**, sobre "Apoyo presupuestario al Sector Lácteo en Colombia".
- 4) El 11 de mayo, se suscribió un Convenio de Cooperación Económica y Técnica con **China**, por un valor de 50 millones de yuanes, para apoyo en temas generales de cooperación.
- 5) El 21 de mayo, se suscribió un Convenio de Cooperación Económica y Técnica con **China**, por un valor de 50 millones de yuanes, para apoyo en construcción de paz y post-conflicto.
- 6) El 21 de mayo, la Canciller suscribió la Nota de Respuesta a **China** para la donación de equipos de construcción, transferencia de conocimientos y envío de expertos al servicio del SENA.
- 7) El 21 de mayo, la Canciller suscribió la Nota de Respuesta a **China** para la donación de una partida de bienes para Casas Lúdicas.
- 8) El 12 de junio, se suscribió el Acuerdo de Donación de Objetivos de Desarrollo con **EE.UU.**, que establece un aporte global de USD 638'361.000 para los próximos cuatro años.

5. Elaborar instrumentos estratégicos de cooperación con las agencias, fondos y programas del Sistema de las Naciones Unidas presentes en Colombia.

- 1) El 1 de junio se suscribió la Operación Prolongada de Socorro y Rescate del **PMA** en Colombia.
 - Para los casos de UNICEF, PNUD y UNFPA, el proceso de elaboración de sus programas país ha sido finalizado durante el II trimestre. Sin embargo, estos deben ser sometidos a consideración de sus Juntas Ejecutivas, las cuales sesionarán en septiembre de 2015. Evidencia: Links de las páginas web de las Juntas Ejecutivas de estas Agencias en las cuales aparecen los Programas para Colombia para ser considerados en las sesiones de septiembre.
 - El proceso del UNDAF se encuentra en su etapa final. Se adjunta Acta de reunión interinstitucional de avance en el tema.
 - Se han iniciado los procesos de formulación de los marcos de ACNUR, FAO, y OIM. Se realizaron talleres de formulación y alineación con FAO y ACNUR (se adjuntan actas). La propuesta de Programa país de OIM se ha puesto en consideración de las entidades socias, ya que debido a que su último programa es reciente, únicamente realizará un proceso de revisión y alineación.

SEGUNDO SEGUIMIENTO:

Fecha _____

Elaboró Sandra Liliana Sanchez

FV: 25/09/2012



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 5

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 necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales.	Construir y mantener grupos de trabajo cohesionados y motivados que permitan 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.	<p>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.</p> <p>Ejercer responsablemente las funciones derivadas de la evaluación del desempeño de los empleados públicos con el fin de mejorar el rendimiento de la entidad.</p> <p>Desarrollar las competencias de su equipo humano mediante la identificación de las necesidades de capacitación y formación, comprometiéndose en acciones concretas para satisfacerlas.</p>		
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.		

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 5 de 5

COMPROMISOS CONTINGENTES O ADICIONALES

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


Compromisos Contingentes o Adicionales	Resultados Esperados	Fecha Limite	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	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.				
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.

RECOMENDACIONES:


Firma Superior Jerárquico


Firma Gerente Público

Elaboró Sandra Liliana Sanchez

FV: 25/09/2012

