

1.

Antecedentes y Justificación

Para dar cumplimiento al objetivo “Promover y asegurar los intereses nacionales mediante el fortalecimiento y diversificación geográfica y temática de la política exterior y la cooperación internacional”, de la política de Buen Gobierno del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022, en un contexto internacional globalizado y en constante transformación, la gestión diplomática es fundamental para que los gobiernos puedan afrontar los retos en la formulación e implementación de su política exterior. Por lo cual, es necesario poner en marcha una política exterior moderna que tenga una visión a largo plazo y que haga más eficaz la presencia y el posicionamiento de Colombia en instancias globales, multilaterales, regionales y subregionales, así como el fortalecimiento de las relaciones bilaterales y el servicio consular y la atención efectiva al ciudadano.

Por lo anterior, el Ministerio de Relaciones Exteriores debe contar con servidores que cuenten con los conocimientos, aptitudes y habilidades necesarias para impulsar los intereses nacionales y responder oportunamente a los cambios del sistema internacional, con miras a cumplir la misión y la visión de la Entidad dentro de la política del Sistema Integrado de Gestión.

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

De acuerdo con lo establecido en el numeral 5º del artículo 19 del Decreto 869 de 2016, es función de la Dirección de Talento Humano del Ministerio de Relaciones Exteriores, diseñar, dirigir, administrar y evaluar los programas de formación, capacitación, incentivos, bienestar, seguridad y salud en el trabajo y desarrollo de los servidores públicos de la Entidad, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación emitido por Función Pública.

De esta manera, hace parte de las funciones de la Dirección de Talento Humano del Ministerio de Relaciones Exteriores, a través del Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo, el de elaborar el diagnóstico de necesidades de capacitación; diseñar, implementar y evaluar los programas de formación y desarrollo; para garantizar que los funcionarios de la Entidad cuenten con las competencias necesarias para responder oportunamente a los cambios del sistema internacional y coadyuvar a lograr una gestión pública eficiente, eficaz, transparente y participativa.

Este proyecto de inversión se enmarca en el pacto por la legalidad del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 en la línea “Colombia en la escena global Política exterior responsable, innovadora y constructiva” en el programa “fortalecimiento de la gestión y dirección del sector Relaciones Exteriores”.

2.

Objeto

Fortalecer las habilidades y conocimientos del Talento Humano en temas misionales, estratégicos y de apoyo a la gestión.

3.

Descripción

Código BPIN 2018011000756

Localización geográfica No regionalizable

Duración 2019-2023

El Ministerio de Relaciones Exteriores, como responsable de la política exterior y migratoria, enfocó sus esfuerzos en robustecer los conocimientos de sus servidores en temas misionales, estratégicos y apoyo a la gestión, con el propósito de fortalecer sus competencias en el análisis de la política exterior, la conformación de relaciones exteriores y su preparación técnica y diplomática, para identificar las oportunidades y retos que sobrevienen del desarrollo del sistema internacional.

Para dar cumplimiento a lo anterior, se desarrollaron programas de capacitación dirigidos a los funcionarios del Ministerio con entidades competentes e idóneas, con el objetivo de fortalecer la gestión y la prestación de servicios de excelencia apalancando el logro de las metas de Gobierno.

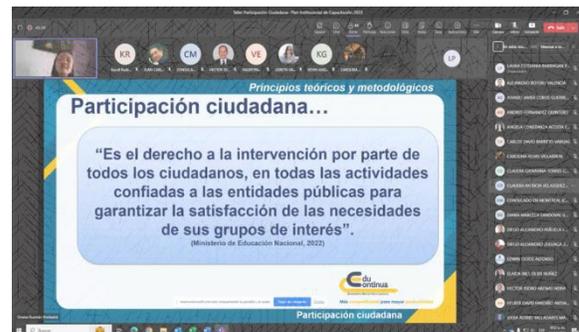
La ejecución de las actividades está dirigida a la planta global de Ministerio tanto interna como externa. El horizonte o vigencia para este proyecto de Inversión se extendió hasta la vigencia del año 2023 por efectos de funcionamiento y el fortalecimiento de nuevas competencias requeridas en la entidad.

3.1 Ampliar las acciones de capacitación en temas misionales, estratégicos y de apoyo a la gestión

El fortalecimiento de las competencias organizacionales se enmarca en las actividades propias requeridas para la implementación del Sistema Integral de Gestión, por lo cual se debe proponer, orientar, coordinar y ejecutar la política exterior administrando procesos de formación integral dirigidos a todos los funcionarios de la entidad en todos los niveles, por lo cual es necesario incentivar el aprendizaje organizacional a través del adecuado uso y transformación del conocimiento nuevo y

existente para la mejora continua de los procesos y promover las competencias, formación, reconocimiento, motivación y calidad de vida de los funcionarios impactando en el desarrollo profesional y personal, así como en la mejora de los procesos existentes respecto de la efectividad de la organización.

Para dar cumplimiento a lo anterior, se ejecutaron programas de formación y capacitación para el desarrollo de competencias funcionales y técnicas en temáticas, como el fortalecimiento de conocimientos y habilidades en gestión y administración pública, actualización normativa, cursos de gestión y auditora interna, innovación pública, protección de datos personales, idiomas, herramientas ofimáticas, entre otras, las cuales contribuyen en el desarrollo de las competencias organizacionales y aportan a la excelente gestión y el servicio de excelencia.



En este sentido el Ministerio de Relaciones Exteriores definió los procedimientos de capacitación y formación como un proceso integrado continuo para el desarrollo de actitudes y aptitudes que permiten a los funcionarios agregar valor a su desempeño laboral, su gestión y prestación del servicio, a través del mejoramiento del clima organizacional que conlleve mayor involucramiento de los valores y principios institucionales, mayor nivel de bienestar, motivación, calidad de vida laboral, productividad y satisfacción de sus funcionarios, por lo cual se promovieron espacios de formación en habilidades del ser como inteligencia emocional, trabajo en equipo, liderazgo, manejo del estrés y tiempo, servicio al cliente, comunicación asertiva y efectiva entre otros.



Cómo pueden afectarnos:

El Cuadro de Las Errores Comunes	
Columna A	Columna B
<p>Fila 1 Comunicación Estrategia Origen</p> <p>Fila 2 Estrategia Desarrollo Ejecución</p> <p>Fila 3 Planificación Ejecución Evaluación</p> <p>Fila 4 Estrategia Ejecución Evaluación</p> <p>Fila 5 Estrategia Ejecución Evaluación</p> <p>Fila 6 Estrategia Ejecución Evaluación</p>	<p>Fila 1 Comunicación Estrategia Origen</p> <p>Fila 2 Estrategia Desarrollo Ejecución</p> <p>Fila 3 Planificación Ejecución Evaluación</p> <p>Fila 4 Estrategia Ejecución Evaluación</p> <p>Fila 5 Estrategia Ejecución Evaluación</p> <p>Fila 6 Estrategia Ejecución Evaluación</p>

LIDERAZGO EFICAZ

Diagram illustrating the components of Effective Leadership:

- DESARROLLO VISIÓN
- ESTRATEGIA
- COMUNICACIÓN
- DESARROLLO CULTURA ORGANIZACIONAL

Tres minutos para leer y responder

Comprehension questions:

- ¿Qué habilidades hay que desarrollar para ser un líder comprometido?
- ¿Qué habilidades hay que desarrollar para ser un líder comprometido?
- ¿Qué habilidades hay que desarrollar para ser un líder comprometido?

Una cultura de trabajo que valore y promueva la diferencia

Presented by: Cancillería, UNIÓN CULTURA Y PAZ

3. Estilo asertivo

	AGRESIVA	ASERTIVA	PASIVA
Características	Interrumpe y expresa su opinión por encima de los demás.	Habla abiertamente, respetando al otro durante la conversación.	Tiene miedo de hablar.
Características	Habla en voz alta, busca llamar la atención hasta de quienes no hacen parte de la conversación.	Utiliza un tono de conversación normal.	Habla suavemente.
Características	Mira con excesiva fijación a los demás.	Hace buen contacto visual.	Evita mirar a las personas a los ojos.
Características	Intimida a otros con expresiones exageradas.	Muestra expresiones que coinciden con el mensaje.	Muestra poca o ninguna expresión.

3.2. Actividades

De acuerdo con las actividades programadas para desarrollar el proceso del proyecto de inversión se tuvo en cuenta la siguiente línea de trabajo.

- *Realizar diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional.*
- *Formular las acciones de capacitación en temas misionales, estratégicos y de apoyo a la gestión.*
- *Ejecutar acciones de capacitación a través de los planes institucionales de capacitación, en temas misionales.*
- *Hacer seguimiento a la cobertura de los servicios de capacitación en la población objetivo para capacitar.*
- *Ejecutar acciones de capacitación a través de los planes institucionales de capacitación, en temas estratégicos.*
- *Ejecutar acciones de capacitación a través de los planes institucionales de capacitación, en temas de apoyo a la gestión.*

4.

Esquema de financiación

Cuadro 1. Recursos asignados al proyecto (millones de pesos corrientes)

<i>Año</i>	<i>Recursos Asignados</i>	<i>Recursos ejecutados</i>	<i>Porcentaje ejecutado</i>
2019	\$ 400	\$ 383.8	96%
2020	\$ 361,5	\$305,8	84,6 %
2021	\$ 400	\$ 394,2	98,57 %
2022	\$ 800	\$ 732,6	91,6 %
2023	\$ 1000	\$ 960.7	96.1 %

Para la vigencia 2023, se ejecutaron \$ 960.754.094,71 (96,1 % de cumplimiento), lo cual corresponde a las actividades de formación programadas y sustentadas en el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia en mención, para estos procesos de adquisición de servicios de educación no formal, se tuvieron en cuenta aspectos como la idoneidad, experticia y trayectoria de las entidades con el objetivo de propiciar espacios de alta calidad y satisfacción bajo los lineamientos institucionales y dando prioridad al fortalecimiento de competencias en los funcionarios de la entidad.

Cuadro 2. Costos asociados al proyecto por actividades.

ACTIVIDAD	VALOR 2023
<i>Inversión - Ejecutar acciones de capacitación a través de los planes institucionales de capacitación, en temas misionales.</i>	\$ 533.111.712,71
<i>Inversión - Ejecutar acciones de capacitación a través de los planes institucionales de capacitación, en temas de apoyo a la gestión.</i>	\$153.826.000,00
<i>Inversión - Ejecutar acciones de capacitación a través de los planes institucionales de capacitación, en temas estratégicos.</i>	\$273.816.382,00
TOTAL	\$960.754.094,71

Los costos de las actividades del 2023 se actualizaron de acuerdo con la identificación de las necesidades de formación que se solicitaron por las diferentes dependencias de la entidad y lo determinado normativamente para la formación y capacitación del servicio público.

los reportes de ejecución presupuestal se realizaron mensualmente, dando cumplimiento a los lineamientos de seguimiento y ejecución del proyecto de inversión a través de la Plataforma Integrada de Inversión Pública PIIP.

Cuadro 3. Costos asociados al proyecto por capacitaciones.

Contrato	Entidad	Capacitación	Valor	Misional	Apoyo	Estratégico
111	UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA	Curso en Excel Básico	\$129.826.000,00		X	
		Curso Excel Avanzado			X	
		Curso en Derecho			X	
		Curso de redacción, escritura y comprensión.			X	
		Taller de estrategias de negociación.			X	
		Taller en manejo de estrés y manejo del tiempo			X	
		Taller de Liderazgo			X	
		Taller de inteligencia emocional y trabajo en equipo			X	
		Taller de Comunicación Asertiva y estratégica			X	
		Nuevas estrategias de comunicación a través de herramientas digitales			X	
		Lenguaje de programación			X	
		Taller en Equidad de Género			X	
		Servicio al Cliente y atención al público para personas con discapacidad			X	
		Formación en Metodologías de Gestión de			X	

<i>Contrato</i>	<i>Entidad</i>	<i>Capacitación</i>	<i>Valor</i>	<i>Misional</i>	<i>Apoyo</i>	<i>Estratégico</i>
		<i>Proyectos Sostenibles (Formulación, Implementación, Evaluación y Monitoreo - Formulación de Indicadores)</i>				
		<i>Actualización Jurisprudencial Sobre El Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019 Y Ley 2094 de 2021</i>			X	
		<i>Curso en Argumentación Jurídica</i>			X	
		<i>Actualización Ley 1712 del 2014</i>			X	
		<i>Taller Modelo Integrado de Planeación y Gestión.</i>			X	
		<i>Actualización en Legislación Laboral</i>			X	
		<i>Actualización en temas prestacionales</i>			X	
		<i>Transición y diversificación energética, gobernanza ambiental y herramientas de adaptación al cambio climático en entidades públicas.</i>			X	
		<i>Taller Innovación Pública</i>			X	
		<i>Supervisión de contratos estructuración de riesgos y</i>			X	

<i>Contrato</i>	<i>Entidad</i>	<i>Capacitación</i>	<i>Valor</i>	<i>Misional</i>	<i>Apoyo</i>	<i>Estratégico</i>
		<i>manejo de presupuestos</i>				
		<i>Taller participación ciudadana</i>			X	
		<i>Primeros Auxilios Psicológicos</i>			X	
		<i>Gestión ambiental</i>			X	
		<i>Seminario Taller Fundamentos de ITIL, COBIT e ISO 27001 para auditores internos</i>				X
		<i>Auditoría financiera y la gestión de riesgo de fraude en los reportes y EEFF</i>				X
112	INSTITUTO DE AUDITORES INTERNOS DE COLOMBIA	<i>Seminario taller Agilismo en Auditoría Interna del Marco Internacional para la práctica profesional</i>	\$ 44.593.822,00			X
		<i>Seminario Taller Taller de auditoria continua a través del Businnes Intelligence con Power BI</i>				X
		<i>Congreso de Auditoría Interna - IIA Colombia 2023 (septiembre - octubre)</i>				X
158	UNIVERSIDAD NACIONAL	<i>Curso en actualización en</i>	\$ 202.085.120,00	X		

<i>Contrato</i>	<i>Entidad</i>	<i>Capacitación</i>	<i>Valor</i>	<i>Misional</i>	<i>Apoyo</i>	<i>Estratégico</i>
	DE COLOMBIA	<i>Reforma Tributaria</i>				
		<i>Contratación Estatal - Compras públicas sostenibles</i>		X		
		<i>Curso de idiomas (alemán, francés, portugués, italiano)</i>		X		
169	ICONTEC	<i>Curso de Formación de Auditores Internos Trinorma</i>	\$ 22.852.760,00			X
		<i>Curso en Habilidades de Redacción de Hallazgos y no Conformidades</i>				X
		<i>Plan Estratégico de Seguridad Vial</i>				X
219	PEOPLE VOICE	<i>Líder Coherente</i>	\$ 206.369.800,00			X
		<i>Líder Comprometido</i>				X
		<i>Líder Colaborativo</i>				X
		<i>Líder Servicio</i>				X
		<i>Líder Inclusivo</i>				X
		<i>Potencializando habilidades del ser (parte 1)</i>				X
		<i>Potencializando habilidades del ser (parte 2)</i>				X
		<i>Taller presencial Potencializando habilidades del ser</i>				X
		<i>Taller presencial Potencializando habilidades del ser</i>				X

<i>Contrato</i>	<i>Entidad</i>	<i>Capacitación</i>	<i>Valor</i>	<i>Misional</i>	<i>Apoyo</i>	<i>Estratégico</i>
		<i>Taller presencial Potencializando habilidades del ser</i>				X
		<i>Charla diversidad e inclusión</i>				X
		<i>Grupos Focales</i>				X
		<i>Charla inclusión - Comités de Convivencia</i>				X
103	BRITISH COUNCIL	Curso de inglés	\$ 311.605.000,00	X		
RP- 206223	UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA	Congreso Internacional de Contratación Estatad	\$ 3.000.000,00		X	
RESOLUCIÓN 1129F	EMBAJADA DE SUECIA	Curso de idioma sueco	\$ 19.421.592,71	X		
228	CONTRATO 228	Estrategias de comunicación y producción de contenidos que permitan la difusión de los programas de capacitación	\$ 21.000.000,00		X	
TOTAL			\$ 960.754.094,71	5	28	21

Las capacitaciones en su mayoría fueron desarrolladas en modalidad virtual y se realizaron talleres presenciales, de los cuales se puede afirmar con base en los resultados obtenidos en los indicadores de gestión que la apropiación de conocimiento, la cobertura y participación de las actividades de capacitación lograron los objetivos esperados cumpliendo con los estándares de calidad, cumpliendo y superando las metas establecidas en la gestión interna, así mismo se obtuvo una percepción de calidad administrativa, logística y académica satisfactoria por parte de los funcionarios que participaron en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, igualmente se puede evidenciar que respecto de la transferencia de conocimiento hubo un impacto positivo en el cierre de posibles brechas en la gestión y desempeño del

laboral y a su vez en la incorporación de acciones para la mejora continua; estos resultados se justifican por las siguientes razones.

- 1. Los cursos se desarrollaron conforme fueron identificadas las necesidades de capacitación por las diferentes dependencias de la entidad, cumpliendo con los criterios de idoneidad y competitividad.*
- 2. Para la ejecución de las capacitaciones se propiciaron estrategias pedagógicas, para la promoción de ambientes participativos e interactivos motivando la permanencia de los funcionarios de la entidad.*
- 3. La metodología virtual posibilita una mayor interoperabilidad y accesibilidad para participar de los espacios de formación tanto en la planta interna así como de las misiones en el exterior.*
- 4. Con el objetivo de ampliar, transferir y apropiar los conocimientos adquiridos en los diferentes cursos, se contó con el acceso al material audiovisual, para que posteriormente pudiera ser consultado por las diferentes dependencias fortaleciendo los procesos de gestión del conocimiento y la innovación digital.*
- 5. Los capacitadores que impartieron las capacitaciones contaban con las competencias técnicas y actitudinales requeridas para el fortalecimiento y adquisición de habilidades en el cumplimiento de los objetivos institucionales.*
- 6. La supervisión y seguimiento de los procesos de capacitación se realizó constantemente, con el fin de atender cualquier novedad y sugerencia que se pudiera presentar durante y posterior a los espacios formativos.*

5.

Logros y metas

Durante la implementación y construcción del Plan Institucional de Capacitación se logró una articulación y comunicación satisfactoria entre las diferentes dependencias y misiones en el exterior generando una ruta de trabajo clara desde el inicio, con el objetivo de formular espacios que promuevan la apropiación de competencias del ser y la adquisición de habilidades técnicas y profesionales que se asocien con los objetivos misionales de la entidad.

Respecto de la ejecución y seguimiento se lidero un plan de trabajo mancomunado con las diferentes entidades capacitadoras que hicieron parte de los procesos de formación, con la finalidad de definir las líneas de trabajo y de esta manera ejecutar las diferentes gestiones internas dando cumplimiento a los lineamientos institucionales y las directrices normativas relacionadas con los planes nacionales de formación y capacitación, en cuanto a las metas de indicadores de gestión, informes técnicos, reportes y demás trámites necesarios sobrevivientes de las actividades propias de ejecución, donde de acuerdo con el cierre de vigencia se logró dar cumplimiento a las metas establecidas..

Conforme se fomentaron los espacios de formación virtual, se logró una gran acogida por parte de las misiones en el exterior, con apreciaciones positivas por parte de los mismos, sugiriendo que se desarrollaran más talleres en fortalecimiento de habilidades del ser y dominio de herramientas técnicas para la ejecución de sus funciones, aspectos que posibilitan la inclusión y participación de la planta global del ministerio y así mismo la generación de ambientes laborales cohesionados y fundamentados en el desarrollo y formación continua.

Dentro de las apreciaciones, se comparten los siguientes comentarios, tomados de las evaluaciones de percepción de calidad de los procesos formativos reportados por los funcionarios.

- *“Este tipo de convocatorias son muy buenas y bien enfocadas, teniendo en cuenta que nos ayuda a crecer tanto como persona y funcionario, haciendo nuestro trabajo cada día mejor. Espero ser tenido en cuenta para futuras convocatorias, las cuales sé que sacare el máximo de provecho de ellas. Muy agradecido con la Oficina del Grupo de Trabajo de Bienestar.”*
- *“El curso mostró ser muy motivante. Espero que propuestas de este tipo se sigan generando. Quedo muy agradecido con el Ministerio por la oportunidad.*
- *“Quisiera felicitarlos y darles mis agradecimientos por toda la ayuda y la gestión al recibida con estos cursos, ya que personalmente me gustan, son excelentes y me ayudan en mis labores diarios y para la vida en general, me gustaría que fueran mas seguido”.*

En este sentido, la ejecución de los diferentes espacios formativos implementados en la entidad, impactan significativamente en los siguientes aspectos.

- 1. Brindan las bases conceptuales necesarias para llevar a cabo las funciones de manera efectiva y eficiente.*
- 2. Fortalecen la gestión del cambio, cultura y transformación organizacional.*
- 3. Fomentan habilidades de empoderamiento y toma de decisiones de los funcionarios de la entidad, fortaleciendo las relaciones de confianza en los ambientes laborales.*
- 4. Mantienen y mejoraran de forma continua el proceso de gestión del conocimiento y la innovación pública.*
- 5. Mejoran la prestación atención y prestación de servicios a los diferentes grupos de valor.*
- 6. Promueven los procesos de liderazgo y cohesión de- los equipos de trabajo aunando esfuerzos para el cumplimiento de los objetivos institucionales.*
- 7. Posibilitan la credibilidad y confianza del usuario a través de un personal capacitado y orientado a resultados.*

Cuadro 4. Avance de indicadores de producto.

<i>INDICADOR PRODUCTO</i>	<i>META 2019-2023</i>	<i>AVANCE TOTAL</i>	<i>META 2023</i>	<i>AVANCE TOTAL 2023</i>
<i>Personas capacitadas</i>	2414	775	400	193%

<i>INDICADOR PRODUCTO</i>	<i>META 2019-2023</i>	<i>AVANCE TOTAL</i>	<i>META 2023</i>	<i>AVANCE TOTAL 2023</i>
<i>Capacitaciones realizadas</i>	108	16	15	106%

<i>INDICADOR GESTION</i>	<i>AVANCE TOTAL</i>	<i>META 2023</i>	<i>AVANCE TOTAL 2023</i>
<i>Contratos suscritos</i>	9	7	128%

Respecto de la población beneficiada, se presentan los datos discriminados por nivel de cargo y por tipo de planta durante la ejecución de la vigencia 2023.

Cuadro 5. Población participante por nivel de cargo y tipo de planta.

<i>NIVEL DE CARGO</i>	<i>ASESOR</i>	<i>ASISTENCIAL</i>	<i>DIRECTIVO</i>	<i>PROFESIONAL</i>	<i>TÉCNICO</i>
<i>Personas capacitadas</i>	279	195	20	233	48

<i>TIPO DE PLANTA</i>	<i>EXTERNA</i>	<i>INTERNA</i>	<i>TOTAL GENERAL</i>
<i>Personas capacitadas</i>	115	660	775

Con base en lo anterior se logró evidenciar que la implementación del proyecto de inversión, contribuyó al fortalecimiento de los procesos de formación y capacitación de la entidad, demostrando que la metodología virtual en su mayoría permite generar una mayor flexibilidad y cobertura dentro de la población de planta externa e interna, teniendo en cuenta que por la diferencia horaria la participación e integración en estos espacios de formación puede presentar mayor dificultad para acceder a las capacitaciones, cursos o talleres.

De igual manera, el seguimiento oportuno y eficaz, garantiza el cumplimiento de las actividades y fomenta la motivación de participar e involucrarse con la cultura organizacional y la misionalidad de la entidad, gestionando nuevas herramientas y fortaleciendo el capital intelectual de la organización y actualizando información del contexto organizacional, respecto de los cambios que se presentan en el entorno.

En este sentido, para el 2024 se pretende continuar fomentando espacios de formación enfocados en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, así mismo validar la posibilidad de gestionar una mayor oferta de cursos que logren potenciar habilidades para el desarrollo personal y profesional de los funcionarios de planta interna y externa, para así de esta manera, contribuir al mejoramiento continuo de la entidad y contribuir con el desarrollo de estrategias y herramientas para asumir los desafíos y retos institucionales que puedan presentarse.

6.

Restricciones y limitaciones

Con relación a la ejecución del proyecto de inversión para la vigencia 2023, se identificaron algunas restricciones y limitaciones que fueron tomados como oportunidades de mejora, con el objetivo de fortalecer continuamente los procesos internos de la entidad y así mismo aportar de manera articulada y sinérgica la posibilidad de generar soluciones efectivas.

Dentro de la identificación se encontró que la rotación de personal entre dependencias y la alternación producto de la misionalidad de la entidad fueron factores significativos para la efectividad y apropiación del conocimiento de las capacitaciones efectuadas, dado que los procesos formativos se brindaron de acuerdo con la priorización de necesidades que cada dependencia requiera, ocasionando que la gestión del conocimiento tenga limitaciones en cuanto a la permanencia en tiempo y las posibles brechas de conocimiento persistan.

Para el caso de algunas entidades prestadoras de los servicios de capacitación existieron cambios administrativos y logísticos que impactaron en el cumplimiento de metas y actividades dentro del tiempo establecido ocasionando retrasos con respecto a la entrega de información y los diferentes reportes de gestión de la entidad, así mismo con la retroalimentación cuantitativa y cualitativa subyacente a los procesos de capacitación.

7.

Contactos del Proyecto

Gerente del proyecto

Silvia Carrizosa

Directora Talento Humano

[*silvia.carrizosa@cancilleria.gov.co*](mailto:silvia.carrizosa@cancilleria.gov.co)

3814000

Formulador/Gestor del Proyecto

Laura Barragan

Asesora

[*Laura.Barragan@cancilleria.gov.co*](mailto:Laura.Barragan@cancilleria.gov.co)

3814000

8.

Bibliografía del documento

- *Plan Estratégico de Talento Humano.*
- *Plan Nacional de Formación y Capacitación. Función Pública.*
- *Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Función Pública.*
- *Política de tratamiento de la información del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio.*