



Informe Proyecto de Inversión
“Modernización del Modelo Integral de Capacitación de los
funcionarios de la planta Global del Ministerio de
Relaciones exteriores.”



Contenido

1. Antecedentes y justificación.....	3
2. Objeto.....	4
3. Descripción.....	4
4. Esquema de financiación.....	5
5. Ajustes realizados.....	10
6. Logros y metas.....	11
7. Perspectiva Política Exterior Feminista.....	15
8. Restricciones y limitaciones.....	15
9. Prospectivas 2025.....	16
10. Contactos del proyecto.....	19
11. Bibliografía del documento.....	19
12. Matriz de riesgos ambientales.....	20



1. Antecedentes y justificación

De acuerdo con los objetivos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, Potencia Mundial de la Vida”, se establece para el Sector de Relaciones Exteriores la construcción de la paz total, la superación de la violencia y la justicia social y climática, y la paz como retos para el Sector de Relaciones Exteriores y como prioridad el desarrollo de una agenda internacional para la vida, la lucha contra el cambio climático y la paz 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. De esta manera, 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.

En línea con lo anterior y dando cumplimiento a los lineamientos fijados por el Gobierno Nacional para la construcción de los planes de capacitación y formación de los empleados públicos, mediante el Decreto 1083 de 2015 y por el cual las entidades públicas deben adelantar los estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales, es necesario que el Ministerio de Relaciones Exteriores constantemente se actualice y cuente con un modelo integral de capacitación, con el fin de generar conocimientos y fortalecer habilidades que permitan mejorar continuamente el desempeño del cargo y el desarrollo integral del talento humano, para así garantizar el mejoramiento continuo de la gestión, lograr un fortalecimiento institucional y contribuir a la mejora del servicio al ciudadano y al cumplimiento de la misión y visión institucional.



Para lo cual, en consecución 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, se elaboró el diagnóstico de necesidades de capacitación, junto con el diseño, implementación y evaluación de los programas de formación y desarrollo; para garantizar que las y los funcionarios de la Entidad contaran 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.

2. Objeto

Actualizar el Modelo Integral de capacitación de los funcionarios de la Planta Global del Ministerio de Relaciones Exteriores.

3. Descripción

Código BPIN: 202300000000235

Horizonte: 2024-2026

Localización geográfica: Nacional

Regionalización: No aplica

Municipalización: No aplica

El Ministerio de Relaciones Exteriores, como responsable de la proyección e inserción de Colombia en el escenario internacional, enfoca sus esfuerzos en robustecer las habilidades, conocimientos y competencias de sus servidores en habilidades en lenguas extranjeras,



temas misionales, estratégicos y apoyo a la gestión, con el objetivo de fortalecer sus competencias en el análisis de la política exterior, la administración pública, relaciones internacionales 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 las y los funcionarios del Ministerio, con entidades competentes e idóneas, con el objetivo de fortalecer la gestión y la prestación de los diferentes servicios que ofrece la entidad enmarcados en la excelencia y en el cumplimiento de las metas institucionales y el Plan de Nacional de Gobierno.



Objetivo 1. Ampliar las acciones para favorecer el dominio de habilidades comunicativas en múltiples idiomas.

En relación con este objetivo, a través de la conformación de diferentes espacios de formación en lenguas extranjeras, se desarrollaron cursos en el idioma inglés, italiano, portugués, alemán y francés, con estos cursos el Ministerio busco satisfacer las necesidades que tienen particularmente las y los profesionales en servicio diplomático que tiene presencia en las diferentes embajadas y consulados y el personal con intención de adquirir y continuar con su formación en idiomas. Los cursos de lenguas extranjeras se



desarrollaron bajo la metodología y propósito de facilitar su comprensión en contextos comunicativos, haciendo énfasis en la expresión oral, y fortaleciendo otras habilidades como la lectura y la escritura.

Objetivo 2. Ampliar la cobertura de las diferentes temáticas de capacitación identificadas en planta externa.

Para el cumplimiento de este objetivo 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 las y los funcionarios agregar valor a su desempeño laboral, su gestión y prestación del servicio, a través del mejoramiento de los procesos y la gestión continua de conocimiento que conlleve mayor involucramiento de los valores y principios institucionales, así como del bienestar y la motivación, por lo cual se promovieron espacios de formación en temáticas como Derecho Notarial, Derecho Procesal General y contencioso administrativo, Gestión del conocimiento e innovación pública, Power BI, Transformación digital, inteligencia artificial y realidad virtual, Alta Gerencia, y Equidad de Género, Inclusión y Diversidad, entre otros.

Objetivo 3. Fomentar las prácticas de formación para mitigar la pérdida de información.

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 los planes institucionales de capacitación con bases en los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación y la normatividad vigente que garantice los procesos de calidad en la entidad. Con base en esta información la entidad aunó esfuerzos para incentivar el aprendizaje organizacional a través del adecuado uso y transformación del conocimiento para la mejora continua, promoviendo de igual manera espacios para la innovación y el desarrollo de nuevas metodologías y herramientas al servicio de la entidad y al público en general, en este sentido se desarrollaron espacios de formación en Finanzas, presupuesto público y actualización Reforma Tributaria,



Expresión Oral y Manejo de Público, Resolución de conflictos: arbitraje, mediación, conciliación, Derecho Internacional Humanitario, Estrategias de negociación en contextos organizacionales, Actualización en nómina y prestaciones sociales, Sistema de Gestión Ambiental, Biodiversidad, Sostenibilidad y Política Ambiental, Curso en Formulación y Gestión de Proyectos de desarrollo, Curso Protección de Datos y activos de información, entre otros.

4. Esquema de financiación

Cuadro 1. Costos asociados al proyecto por actividades

ACTIVIDAD	VALOR 2024
Inversión - Servicio de Educación informal para la gestión Administrativa: Ampliar las acciones para favorecer el dominio de habilidades comunicativas en múltiples idiomas.	\$ 487.885.000
Inversión - Servicio de Educación informal para la gestión Administrativa: Ampliar la cobertura de las diferentes temáticas de capacitación identificadas en planta externa	\$ 124.626.000
Inversión - Servicio de Educación informal para la gestión Administrativa: Fomentar las prácticas de formación para mitigar la pérdida de información	\$ 118.554.528
TOTAL	\$ 731.065.528

Para la vigencia del año 2024 se asignó un monto de \$ 731.065.528, enfocado en dar cubrimiento a los tres objetivos anteriormente descritos y del cual se logró una ejecución presupuestal del 98,72 %.



Cuadro 2. Recursos asignados al proyecto (millones de pesos corrientes)

Año	Producto	Actividad	Apropiación Inicial	Compromisos	Porcentaje ejecutado
2024	Producto 1.1 Servicio de Educación informal para la gestión Administrativa	Actividad 1.1.1 Diseñar acciones de capacitación, a través de los planes instituciones de capacitación para favorecer el dominio de habilidades comunicativas en múltiples idiomas.	\$256.595.065,65	\$243.837.800	95%
		Actividad 1.1.2 Ejecutar acciones de capacitación, a través de los planes instituciones de capacitación para favorecer el dominio de habilidades comunicativas en múltiples idiomas.	\$256.595.065,65	\$243.837.800	95%
2024	Producto 2.1 Servicio de Educación informal para	Actividad 2.1.1 Diseñar acciones de capacitación, a través de los planes	\$65.544.988,37	\$ 58.285.000	89%



	<i>la gestión Administrativa</i>	<i>instituciones de capacitación, para ampliar la cobertura de las diferentes temáticas de capacitación identificadas en planta externa.</i>			
		<i>Actividad 2.1.2 Ejecutar acciones de capacitación, a través de los planes instituciones de capacitación, para ampliar la cobertura de las diferentes temáticas de capacitación identificadas en planta externa.</i>	\$65.544.988,37	\$ 58.285.000	89%
2024	Producto 3.1 Servicio de Educación informal para la gestión Administrativa	<i>Actividad 1.1 3.1.1 Diseñar acciones de capacitación, a través de los planes instituciones de capacitación, para mitigar la pérdida de información.</i>	\$62.351.797,85	\$ 58.737.120	94%



		<i>Actividad 3.1.2 Ejecutar acciones de capacitación, a través de los planes institucionales de capacitación, para mitigar la pérdida de información.</i>	\$62.351.797,85	\$ 58.737.120	94%
--	--	---	-----------------	---------------	-----

En relación con la ejecución del presupuesto asignado se realizaron los siguientes procesos contractuales que dieron cubrimiento al Plan Institucional de Capacitación, durante la vigencia 2024.

Contratista	N° Contrato	Valor 2024
Universidad Militar Nueva Granada	347-2024	\$ 205.370.000
British Council	282-2024	\$ 287.180.000
Universidad Nacional De Colombia	297-2024	\$ 200.495.600
Instituto Colombiano De Normas Técnicas Y Certificación	196-2024	\$ 28.674.240
TOTAL		\$ 721.719.840



5. Ajustes realizados

Para la vigencia de 2024, se realizaron ajustes a las metas de indicadores de producto de los tres (3) objetivos proyectados, toda vez que en la migración de la información a la PIIP, se encontraban registrados valores diferentes.

6. 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 conjunta, con el objetivo de formular espacios que promuevan la apropiación del conocimiento, competencias blandas y la adquisición de habilidades técnicas y profesionales que se asocien con los objetivos misionales de la entidad.

Temáticas de formación desarrolladas en el Plan Institucional de Capacitación 2024.

Ejes temáticos plan nacional de formación y capacitación	Temáticas desarrolladas
Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos.	Resolución de conflictos: arbitraje, mediación, conciliación, Derecho Internacional Humanitario, Estrategias de negociación en contextos organizacionales.
Eje 2: Territorio, vida y ambiente.	Formulación y Gestión de Proyectos de desarrollo, Sistema de Gestión Ambiental, Biodiversidad, Sostenibilidad y Política Ambiental.
Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	Talleres Herramientas para el manejo de las emociones y una vida equilibrada



Eje 4: Transformación digital y cibercultura.

Gestión del conocimiento e innovación pública, Power BI, Protección de Datos Personales, Diplomado Transformación digital y realidad Virtual

Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público.

Derecho Notarial, Finanzas, presupuesto público y Actualización Reforma Tributaria, Derecho Procesal General y contencioso administrativo, Pensamiento Basado en Riesgo Norma 31000, Norma ISO 22301 - Fundamentos Continuidad del Negocio, Formación de Auditores ISO 9001 – 14001.

Eje 6: Habilidades y competencias.

Idiomas (Inglés, francés, alemán, italiano y portugués), Expresión Oral y Manejo de Público, Actualización en nómina y prestaciones sociales, Diplomado Alta Gerencia.

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, se logró dar cumplimiento al 100% de las actividades de formación propuestas.

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 espacios relacionados con el autocuidado, transformación digital y la continuidad en idiomas, junto con la programación de talleres para el fortalecimiento del ser y el dominio de herramientas técnicas para la ejecución de sus



funciones, aspectos que posibilitaron 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.

Cuadro 3. Avance de indicadores de producto

Indicador Producto	Meta 2024-2026	Avance total	Meta 2024	Avance total 2024 %
Participación funcionarios(as)	1470	691	490	141%

Participación por tipo de planta.

Tipo de planta	Planta interna	Planta externa	Total general
Funcionarios(as) capacitados(as)	429	262	691

Para los espacios de formación que se realizaron en modalidad de curso, se conto con un certificado de asistencia, los cuales fueron remitidos respectivamente conforme el cumplimiento de los criterios de aprobación y suficiencia establecidos por las entidades educativas. De igual manera, se fomento la participación en actividades de capacitación abiertas al público en temáticas de interés general.

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.



- *“Me pareció que el curso se dictó con las condiciones y los insumos necesarios. Que la calidad de los mismos fue óptima. El personal a cargo fue gentil y contaba con amplios conocimientos en la materia que facilitaron la transmisión de los mismos.”*
- *“Son herramientas de conocimiento muy valiosas ya que facilitan las tareas dentro de la organización y se pueden emplear en contextos personales”.*
- *“Estas actividades nos ayudan a adquirir nuevas competencias, mejorando nuestra formación y de esa manera prestar un mejor servicio”.*

Con base en la información ya mencionada, 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. Generan oportunidades para fortalecer el desarrollo profesional y personal a través de la apertura de espacios de extensión como el bilingüismo en la entidad.
3. Fortalecen la gestión del cambio, cultura y transformación organizacional.
4. Fomentan habilidades de empoderamiento y toma de decisiones de los funcionarios de la entidad, fortaleciendo las relaciones de confianza en los ambientes laborales.
5. Mantienen y mejoran de forma continua el proceso de gestión del conocimiento y la innovación pública.
6. Fomentan las buenas prácticas para contar con mayores herramientas conceptuales y técnicas para la prestación de servicios a los diferentes grupos de valor.
7. Promueven los procesos de liderazgo y cohesión de los equipos de trabajo aunando esfuerzos para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
8. Posibilitan la credibilidad y confianza del usuario a través de un personal capacitado y orientado a resultados.



7. Perspectiva Política Exterior Feminista

El Ministerio de Relaciones Exteriores pretende insertar y proyectar a Colombia en el escenario internacional como una potencia mundial de la vida, desarrollando una política exterior robusta, a través de una estrategia múltiple, integral y dinámica que posicione al país como actor de incidencia en los principales debates internacionales y le permita participar activamente en los escenarios de toma de decisiones sobre los principales desafíos globales, desde un enfoque de género, interseccional, poblacional y participativo.

En este sentido, conforme los objetivos y alcances de este proyecto de manera conjunta en la vigencia del año 2024, se realizaron diferentes mesas de trabajo con el Grupo Interno de Trabajo Política Exterior Feminista y asuntos de Género, con el objetivo de promover espacios de sensibilización, formación y capacitación laboral con enfoque de género en los diferentes procesos de la entidad, para lo cual se estableció que para la vigencia del año 2025 se contaría con el acompañamiento de este Grupo, en el diseño y desarrollo de actividades que permitan la transversalización de este enfoque, en los procesos que desde la Dirección de Talento Humano sean liderados.

De otra parte, teniendo en cuenta los procesos asociados a la gestión del talento humano, el Ministerio motivó la realización del curso denominado “Yo sé de género 1-2-3: Conceptos básicos de género; Marco internacional para la igualdad de género; y Promoción de la igualdad de género en el sistema de la ONU” cuyo propósito fue el fomento de competencias y conocimientos básicos en estas temáticas con la participación de 354 funcionarios(as) y contratistas de la entidad.

Adicionalmente, mediante Resolución N° 11904 del 25 de noviembre de 2024 se adoptó el Protocolo de Prevención de violencias por razones de género y atención de víctimas del



Ministerio de Relaciones Exteriores y fue divulgado a través de los medios de comunicación internos de la entidad para conocimiento de toda la entidad.

8. Restricciones y limitaciones

Con relación a la ejecución del proyecto de inversión para la vigencia 2024, se identificaron algunas restricciones y limitaciones que fueron tomados como oportunidades de mejora, con el objetivo de perfeccionar continuamente los procesos internos de la entidad y así mismo aportar de manera articulada y sinérgica la posibilidad de generar soluciones efectivas.

En cuanto al desarrollo de los procesos de Talento Humano, se presentaron cambios de administración y de direccionamiento estratégico del Talento Humano, que tuvo como resultado nuevas rutas y líneas de trabajo, las cuales impactaron en la proyección de los objetivos y las metas establecidas previamente en el Plan Institucional de Capacitación y el Proyecto de Inversión de este año, provocando que consecuentemente se tuvieran cambios en el flujo de los diferentes procesos administrativos, contractuales y en los tiempos previstos para la ejecución de estos proyectos.

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.

En relación con la gestión del conocimiento y la transferencia de conocimientos y memoria institucional, se identificó que la rotación de personal y la alternación de personales a misiones del exterior producto de la naturalidad de la misionalidad de la entidad, son factores significativos para la permanencia, apropiación y transformación del conocimiento,



dado que los procesos formativos son adecuados de acuerdo con la priorización de necesidades que son identificadas en el contexto inmediato, teniendo como efecto que la continuidad de la formación no sea implementada y que las posibles brechas de conocimiento persistan.

Finalmente, teniendo en cuenta los inconvenientes presentados para el registro del reporte mensual de la ejecución presupuestal del presente proyecto, mediante la Plataforma Integrada de Inversión Pública – PIIP, se adjunta el Anexo. 1. Ejecución presupuestal mensual, donde se encuentra la evidencia de los compromisos y obligaciones realizadas de conformidad con los parámetros y objetivos establecidos para tal fin.

9. Prospectivas 2025

Por otra parte, entre los meses de abril a mayo de la vigencia del 2024, se solicitó por parte de la Alta Gerencia del Ministerio a la Gerencia del proyecto, incluir al presente proyecto el monto de \$ 300.000.000 para la vigencia del 2025, con el objetivo de fortalecer procesos relacionados con la Repatriación de Bienes de Patrimonio Cultural del cual son líderes la Dirección de Asuntos Culturales- G.I.T Programas y Convenios de Cultura, Educación y Deporte, para la realización de actividades de capacitación en manejo, conservación y repatriación de Bienes de Patrimonio Cultural. Respecto de esta solicitud se especifica que el diseño y ejecución de los espacios de formación, serán gestionados y supervisados por la dirección solicitante toda vez que son los expertos del tema, junto con los procesos administrativos, contractuales y logísticos que sobrevengan en relación con su ejecución.

Para las prospectivas del próximo año se pretende abordar los siguientes ajustes técnicos que se presentará como propuestas para la inclusión en el proyecto en la vigencia 2025.



Dentro de las iniciativas a evaluar se propende ampliar el objeto del proyecto, aumentando su cobertura e incluyendo aspectos relacionados con la incorporación de herramientas para la formación continua y permanente y la formación profesional del personal del Ministerio.

1. Fomentar y promover la educación formal del talento humano, mediante el Programa Institucional de Educación Formal
2. Mantener los espacios de educación no formal orientados a la actualización y adquisición de habilidades y competencias que permitan el cumplimiento de los objetivos institucionales y la planeación estratégica.
3. Implementación y elaboración de oportunidades de formación virtual mediante el uso de las plataformas de formación virtual con las que cuente la entidad, para la transformación digital, la accesibilidad y la formación continua de talento humano y de las misiones en el exterior.



10. Contactos del proyecto

Gerente del proyecto

Nombre: Lina Luna

Cargo: Directora de Talento Humano

Correo electrónico: LinaCecilia.Luna@cancilleria.gov.co

(601) 3814000

Gestor del Proyecto

Nombre: Laura Barragan

Cargo: Asesora

Correo electrónico: Laura.Barragan@cancilleria.gov.co

(601) 3814000



11. Bibliografía del documento

- Plan Estratégico Institucional 2023-2026. *Versión 2. Septiembre de 2024.* Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio.
<https://www.cancilleria.gov.co/ministry/planeacion/direccionamiento-estrategico>
- Plan Estratégico de Talento Humano. 2024. Departamento Administrativo de la Función pública.
https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/53686688/2024-01-31_Plan_estrategico_talento_humano_v4.pdf/7bc6a3ec-2cba-dd15-b1da-369c2347fcf6?t=1714121396761
- Plan Nacional de Formación y Capacitación. 2023-2030. Función Pública.
https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_7_12_2023.pdf/f3874ffd-0960-959a-8aa6-a2b4b686607d?t=1702325706118
- Guía para la formulación, ejecución seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación. 2023-2030. Función Pública.
https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/GUIA_Capacitaciones_PIC_15.pdf/0d2556c9-8168-7ef9-9577-91d751c41fa8?t=1702504859633
- Política de tratamiento de la información del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio. 2024.
<https://www.cancilleria.gov.co/politica-tratamiento-informacion>

12. Matriz de riesgos ambientales

No aplica



Informe Proyecto de Inversión 2024

“Modernización del Modelo Integral de Capacitación de los funcionarios de la planta Global del Ministerio de Relaciones exteriores.”