

FORTALECIMIENTO ESTRATÉGICO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
2023 DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR

LOREM VANESSA BEJARANO HERRERA

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA-ESAP BOGOTÁ-SEDE CENTRAL

2023-2

TABLA DE CONTENIDO

INFORME FINAL PRACTICA ADMINISTRATIVA Y PROYECTO APLICADO.....	1
INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA ADMINISTRATIVA.....	3
ACTIVIDADES PRINCIPALES Y OBJETIVOS FORMATIVOS ALINEADOS CON EL PERFIL DEL PROGRAMA ACADÉMICO.....	4
MARCO CONCEPTUAL.....	8
CONTEXTO GENERAL DE LA ENTIDAD.....	9
DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.....	10
MARCO NORMATIVO.....	10
MATRIZ DOFA.....	12
MATRIZ DOFA MODELO FRED DAVID.....	13
PROBLEMA DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE IMPACTO.....	15
JUSTIFICACIÓN.....	16
SUGERENCIAS PARA EL FORTALECER EL INSTRUMENTO DE IMPACTO.....	19
CONCLUSIONES DE LA PRÁCTICA ADMINISTRATIVA.....	21
FUENTES BIBLIOGRÁFICAS.....	21
ANEXOS.....	23
RESUMEN ANALÍTICO.....	33

INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta el plan de estudios establecido para el programa de administración pública conforme al acuerdo 015 del 23 de julio de 2008. Las prácticas administrativas se encuentran dentro de las opciones de grado establecidas para los estudiantes que hacen parte de la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP y que cumplen requisitos establecidos para llevarlas a cabo. Esta opción de grado como las demás propuestas tiene el propósito de complementar los conocimientos teóricos del estudiante con los conocimientos prácticos para consolidar el proceso de aprendizaje y formación, ampliando de esta forma las capacidades requeridas para su desempeño.

Este documento se hace con el fin de señalar las funciones que se ha venido desarrollando en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en la Dirección de gestión humana, grupo del desarrollo del talento humano, equipo de capacitación.

En paralelo con las funciones de carácter administrativo, se llevó a cabo el proyecto aplicado partiendo de la identificación de las debilidades con las que cuenta el instrumento de evaluación de impacto actual de las capacitaciones de la entidad. Y con base a ello se hicieron las respectivas sugerencias para su fortalecimiento e implementación respondiendo al contexto de la entidad.

OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA ADMINISTRATIVA

Objetivo general de la práctica administrativa

Lo que se espera con el desarrollo del trabajo de grado es cumplir con las funciones asignadas por la entidad y en paralelo, con motivos académicos e investigativos, fortalecer el instrumento de evaluación de impacto de la entidad teniendo en cuenta la importancia de las capacitaciones dentro de desarrollo del eje de la gestión del conocimiento y su impacto como parte del componente estratégico de la gestión de recursos humanos para el adelanto y fortalecimiento de las competencias laborales, mientras se apoya al equipo de capacitación del grupo del desarrollo del talento humano en la ejecución del plan institucional de capacitación de la vigencia 2023.

Objetivos específicos de la práctica administrativa

- Proponer estrategias de mejora continua al Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2023 y a los procesos relacionados con capacitación y entrenamiento.
- Gestionar lo requerido para posibilitar las diferentes estrategias de Capacitación.
- Acompañar logísticamente actividades de capacitación presenciales o e-learning
- Consolidar información referente a capacitación.
- Apoyar y brindar soporte y seguimiento a la plataforma Moodle del ICBF
- Apoyar con las actividades requeridas al grupo de desarrollo del talento humano (Resolución 5663. 2023)

ACTIVIDADES PRINCIPALES Y OBJETIVOS FORMATIVOS ALINEADOS CON EL PERFIL DEL PROGRAMA ACADÉMICO

1. Proponer estrategias de mejora continua al Plan Institucional de Capacitación de la vigencia y a los procesos relacionados con capacitación y entrenamiento

Se llevó a cabo una investigación y construcción de instrumento de evaluación de impacto para las actividades de capacitación del ICBF. Partiendo de la revisión de los procesos y procedimientos de la etapa diagnóstica y la identificación de las necesidades de capacitación a nivel nacional

Se propusieron estrategias para mejorar la eficiencia de los procesos de seguimiento a los cursos que oferta la entidad mediante la plataforma virtual Moodle.

A nivel académico se buscó entender los principios por los que se rige el MIPG principalmente el Direccionamiento Estratégico y Planeación con las respectivas actividades de caracterización de Usuarios, Análisis de Contexto, Planeación Estratégica y Análisis de Capacidad institucional. Teniendo en cuenta la revisión a los procedimientos diagnósticos que se llevan a cabo en la entidad y en ello la identificación de las necesidades de capacitación a nivel nacional es imperativo para la aplicación efectiva de un instrumento de evaluación de impacto que se incluya dentro de esta etapa una encuesta de los niveles requeridos para las capacitaciones.

Resultado esperado:

Primer momento de fortalecimiento y formulación del instrumento de evaluación de impacto para las actividades de capacitación del ICBF.

2. Gestionar lo requerido para posibilitar las diferentes estrategias de capacitación

Se compartió con los servidores públicos de la entidad la oferta de cursos abiertos a la ciudadanía por parte de función pública, en paralelo elaborar instructivos para ingreso y manejo de la plataforma de la función pública. (**Figura 1**).

Se elaboraron formatos y reportes de las diferentes actividades de capacitación ejecutadas por la dirección de gestión humana y demás dependencias que lo requirieron. (**Figura 2**)

Se informó a los colaboradores que finalizaron con éxito los cursos ofertados por el SENA, indicando cómo acceder a sus certificaciones. (**Figura 3**) .

Se les recordó a los colaboradores inscritos con la escuela de la procuraduría general de la nación la importancia de culminar sus actividades académicas.

Se elaboró un instructivo de inscripción y acceso a los cursos de la escuela virtual del Departamento Nacional de Planeación DNP, junto con la proyección de la oferta de los cursos en mención. (**Figura 4**) .

El objetivo formativo que se alcanzó con esta actividad fue el fortalecimiento de los conocimientos sobre los procesos de gestión del talento humano y su conocimiento y las etapas de formulación del Plan Institucional de Capacitación- PIC.

Resultado esperado:

Instructivos de ingreso a la plataforma del departamento de la función pública donde ofertan diferentes cursos.

Formatos de ejecución y reporte de asistentes de las capacitaciones con el fin de llevar el control de los eventos desarrollados por la dirección de gestión humana, para la construcción del indicador.

Instructivos de manejo de plataformas.

3. Acompañar logísticamente actividades de capacitación presenciales o e-learning

Se realizó el acompañamiento al evento de capacitación en modalidad E-learning del curso flexibilidad de adaptación y se diligenciaron los respectivos formatos (**Figura 5**). Se acompañó el evento de capacitación de resolución de conflictos ofertada por la ESAP en modalidad presencial. (**Figura 6**). Y se acompañaron los eventos desarrollados por la universidad nacional para los colaboradores Acompañar virtual y presencialmente los Diplomados en temas de restablecimiento de derechos grupo uno y grupo dos, y las capacitaciones de talleres específicos en psicología y comunicación accesible desarrollados por la universidad Nacional para los colaboradores del ICBF.

Para el componente académico se buscó llevar a cabo las actividades correspondientes que permitan desarrollar conocimientos sobre el papel de la transformación digital en la ejecución de las actividades que desarrollan las entidades. Identificar las problemáticas que señalan personalmente los colaboradores. Llevar a cabo las actividades correspondientes a acompañamiento que permitan desarrollar conocimientos sobre el papel de las diferentes capacitaciones como las de conciliación y el restablecimiento de derechos en el desarrollo de los objetivos del ICBF.

Resultado esperado:

Identificación de problemas a través de las sugerencias hechas por los colaboradores, mediante las cuales se puede comenzar a estructurar un plan de mejora que contribuya a fortalecer el clima organizacional.

4. Consolidar información referente a capacitación.

Consolidación de datos de los participantes para el evento de capacitación de flexibilidad de adaptación Consolidación de base de datos de colaboradores inscritos en el curso “Curso Virtual de Enfoque Psicosocial y Acción sin Daño” ofertado por la unidad de víctimas. (**Figura 7**).

Revisiones y seguimiento de los reportes remitidos desde las regionales de la entidad de los eventos de capacitaciones que se encuentran dentro del Plan Institucional de Capacitaciones (PIC). Revisiones y seguimiento de los reportes remitidos desde las dependencias. (**Figura 8**)

Consolidación de las cartas de compromiso remitidas por los colaboradores que participaron de los diferentes eventos que se ejecutaron desde la sede de la dirección general dirección de gestión humana.

Recopilación y construcción de base de datos de las personas capacitadas para las vigencias de

2021 y 2022 en los cursos de “formador de formadores” (**Figura 9**).

Revisión y elaboración de formatos a los reportes de capacitaciones llevadas a cabo por las dependencias de Coordinación de autoridades administrativas, Oficina Asesora Jurídica, Dirección de Información y tecnología, Dirección de Contratación (**Figura 10**).

Revisión de los formatos remitidos de reporte de asistentes a las capacitaciones: actualización normativa presupuestal vigente, Conciliación Grupo 1, Grupo 2, Grupo 3, Actualización en reforma tributaria vigente, Metodología design thinking (pensamiento de diseño), manejo de habilidades blandas grupo 2, Actualización a los Defensores de Familia: Argumentación Jurídica grupo 2; programadas con la universidad Nacional (**Figura 11**).

Consolidación de base de datos de los servidores públicos que se han capacitado con la Escuela Superior de Administración pública.

A nivel académico con el desarrollo de las actividades descritas se logró Aprender sobre usuarios y grupos de valor o stakeholders agrupándolos de acuerdo con sus características, intereses y necesidades, para así identificar las modalidades de formación más adecuadas y las necesidades de capacitación.

Resultado esperado:

indicador cualitativo y cuantitativo de los avances que han tenido las regionales de la entidad en el desarrollo e implementación de las capacitaciones que responden a las necesidades de aprendizaje planteadas en la etapa diagnóstica.

Base de datos de Excel actualizada con los servidores públicos que han accedido a las capacitaciones para las vigencias señaladas.

Formatos de cartas de compromiso diligenciados por los servidores públicos y sus superiores inmediatos con el fin de llevar un control de la asistencia a los eventos con facilitador externo.

5. Apoyar, brindar soporte y seguimiento a la plataforma Moodle del ICBF.

Brindar acompañamiento a los participantes de los cursos virtuales “¡No somos mercancías!: Curso de fortalecimiento de capacidades para la prevención de la trata de personas.” y “Gestión inclusiva de programas y servicios para la niñez y la adolescencia UNICEF – ICBF”, y “prevención y protección desde un enfoque diferencial” en el manejo de la plataforma Moodle del ICBF (**Figura 12**).

Informar a los participantes vía correo electrónico de los cursos virtuales de los plazos establecidos y de la importancia de culminar las actividades para el desarrollo de sus funciones.

Resultado esperado:

Realizar el acompañamiento a los participantes de los cursos ofertados en la plataforma Moodle con el fin de que culminen las actividades virtuales.

Informes semanales con el fin de llevar el control de las personas que finalizan los cursos y determinar la importancia que los colaboradores le dan al desarrollo de las actividades académicas que presta el ICBF.

6. Apoyar con las actividades requeridas al grupo de desarrollo del talento humano.

Se realizó el cruce de bases de datos de para la actualización de los servidores públicos que con la nueva asignación tienen derecho al acceso a las dotaciones.

Se llevó a cabo el seguimiento a los colaboradores que tienen una vinculación con el programa de ICETEX para continuar con su desarrollo académico.

Se hizo el seguimiento a los participantes de los nuevos cursos y diplomados que se llevan a cabo con la universidad nacional para verificar que recibieron la información pertinente de los eventos (fechas, horas, modalidad) de tal forma que puedan cumplir con lo previsto.

Se realizaron proyecciones de invitaciones que se enviarán posteriormente a los colaboradores de la entidad.

Se hizo el seguimiento a los participantes de los nuevos cursos y diplomados que se llevan a cabo con la universidad nacional para verificar que recibieron la información pertinente de los eventos (fechas, horas, modalidad) de tal forma que puedan cumplir con lo previsto.

Se lleva a cabo la búsqueda y consolidación de normatividad actualizada en el marco de capacitaciones para la construcción del plan institucional de capacitaciones de la vigencia 2024. **(Figura 13).**

Se hizo la revisión con los referentes de capacitación al ejercicio del diagnóstico de necesidades grupales llevado a cabo por las regionales asignadas donde estas se apoyaron de la metodología de Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE) para la identificación de las necesidades específicas. **(Figura 14).**

Se acompañó las reuniones con las autoridades administrativas para el análisis de las necesidades individuales de los servidores públicos, donde se realizaron categorías de capacitaciones respondiendo a las necesidades específica de los cargos.

Alineado con los objetivos de aprendizaje con el desarrollo de las funciones se cumplió el objetivo de entender cómo la gestión del talento humano en la entidad desarrolla sus procesos para la producción de valor público e implementa el modelo de gestión para resultados.

La gestión del talento humano en la entidad lleva a cabo sus procesos que tienen impacto en el desarrollo de los diferentes procesos necesarios para cumplir con el fin último de la entidad gracias a la construcción de saberes y a la profesionalización de los colaboradores.

Resultado esperado:

Base de datos actualizada de los servidores públicos los cuales teniendo en cuenta la nueva asignación de salarios tiene derecho a las dotaciones.

Base de datos actualizada de los servidores públicos los cuales asisten a las capacitaciones previstas.

Normatividad actualizada para el desarrollo del nuevo plan institucional de capacitaciones para la vigencia del 2024.

Consolidación del PIC 2024 de las regionales asignadas para realizar el seguimiento.

Actas de las reuniones con el fin de llevar seguimiento.

TEMA DEL PROYECTO APLICADO

Mejorar el instrumento de evaluación de impacto con el que cuenta la entidad teniendo en cuenta sus especificidades. Para aplicarlo a las capacitaciones que se llevan a cabo por parte de la dirección de gestión humana en el Instituto colombiano de Bienestar Familiar en las diferentes dependencias y regionales.

MARCO CONCEPTUAL

El concepto de capacitación es definido como el conjunto de procesos organizados, que están relacionados con la educación no formal y a la informal, de acuerdo con lo estipulado en la Ley General de Educación, estos procesos tienen el fin de prolongar y complementar la educación inicial a través de la generación de saberes, el desarrollo de habilidades y el cambio comportamental, para así aumentar la capacidad individual y colectiva para cumplir con la misión institucional. (Ley 1567 de 1998, art. 4).

Al proceso de identificación de la brecha de conocimientos que identifican los servidores públicos para el desarrollo de sus funciones se le denomina “diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO” (Reza, 2006. como se citó en PIC-ICBF. 2023).

La gestión del Conocimiento en este contexto debe ser entendida como el reconocimiento de los elementos y actividades que se interrelacionan para poder brindar a la entidad y a los colaboradores las capacidades para aprender y que al darle el rol de facilitadores están aportando al sistema de aprendizaje aumentando el valor público generado por la entidad. (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008. Como se citó en PIC-ICBF. 2023).

La gestión del talento humano es el conjunto de prácticas, estrategias, métodos y lineamientos dados por la entidad para dar un marco de trabajo para sus servidores para desarrollar los objetivos. (DAFP - Marco General, 2017, p. 34).

El direccionamiento estratégico, es la dimensión compuesta por decisiones, prácticas y elementos específicos que permiten dar el marco por medio del cual la entidad organizará su gestión, con el fin de generar valor público. Por medio del direccionamiento estratégico las entidades pueden identificar sus necesidades y las de la ciudadanía para garantizar el cumplimiento del servicio y de sus derechos, además permite analizar sus capacidades y orientar sus funciones al cumplimiento de los planes de desarrollo. (DAFP - Marco General, 2017, p35).

Sistema Nacional de Capacitación es la agrupación de las diferentes políticas, disposiciones legales planes, escuelas formativas que contiene todos los lineamientos legales y recursos organizados dispuestos por las entidades del Estado y para las mismas para que se generen diferentes estrategias de capacitación con el fin de aumentar las capacidades de aprendizaje y de accionar en sus funciones incrementando la efectividad de la administración pública. (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 4).

El Sistema de Gestión de Calidad es una herramienta que tiene el fin de hacer la evaluación a desempeño en las instituciones midiendo la calidad y la satisfacción que producen en la ciudadanía mediante la prestación del servicio. (DAFP - Marco General, 2017, p.12).

CONTEXTO GENERAL DE LA ENTIDAD

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) es la entidad que tiene como fin “la prevención y protección de la primera infancia, infancia y adolescencia, el fortalecimiento de los jóvenes y las familias en Colombia”. La entidad prioriza a las poblaciones que se encuentran en estado de vulneración o amenaza. Cuenta con una cobertura de 33 sedes regionales y 215 centros zonales en todo el país”. (plan de acción institucional, ICBF. 2023)

La entidad está encargada de formular y desarrollar marcos normativos, estrategias y políticas en conjunto con las entidades que están relacionadas con el desarrollo del fin principal que es la protección de niños, niñas y adolescentes en Colombia.

Misión: Promover el desarrollo y la protección integral de los niños, niñas y adolescentes, así como el fortalecimiento de las capacidades de los jóvenes y las familias como actores clave de los entornos protectores y principales agentes de transformación social (ICBF, 2023, p.1).

Visión: Lideramos la construcción de un país en el que los niños, niñas, adolescentes y jóvenes se desarrollen en condiciones de equidad y libres de violencias. (ICBF, 2023, p.1).

Objetivos Estratégicos:

- Garantizar intervenciones pertinentes y de calidad, dirigidas a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes fortaleciendo el componente de familia bajo un enfoque diferencial y territorial.
- Asegurar una gestión institucional, orientada a resultados a nivel nacional y local, apoyada en el uso de las tecnologías de la información.
- Gestionar recursos financieros adicionales y optimizar su uso para maximizar el impacto.
- Liderar la gestión del conocimiento en políticas de niñez y familias consolidando al ICBF como referente en América Latina.
- Fortalecer una cultura organizacional basada en el servicio, la comunicación efectiva, la innovación, el control, la mejora continua y el desarrollo del talento humano.
- Prevenir los impactos ambientales generados por nuestra actividad.
- Brindar condiciones de seguridad y salud en el ICBF.
- Fortalecer la gestión, seguridad y privacidad de la información y los entornos donde es tratada, gestionada, administrada y custodiada. (ICBF, 2023, p.1).

Pilares estratégicos transversales:

- Cultura organizacional basada en la calidad del servicio, el conocimiento, la innovación, la mejora continua, el autocuidado, la seguridad digital, la seguridad y privacidad de la información; y la mitigación de los impactos ambientales.

- Modernización y fortalecimiento de la gestión de la entidad a partir de talento humano competente y de la transformación digital que garantice el uso eficiente y transparente de los recursos financieros, tecnológicos y físicos (ICBF, 2023, p.1).

DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

1. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030.
2. Guía para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC enfocado desde el plan nacional de formación y capacitación 2020 - 2030.
3. Procedimiento para la formulación y ejecución del plan institucional de capacitación.
4. Plan institucional de capacitación 2023.
5. Plan de acción institucional 2023.
6. Instructivo PAE para la formulación del PIC.
7. Informes de impacto.

MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de Colombia en su artículo 54 se establece como necesidad y obligación estatal la formación profesional y técnica

El Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” el sistema nacional de capacitación contiene todos los lineamientos legales y recursos dispuestos para que las entidades del Estado generan diferentes estrategias de capacitación con el fin de mejorar las capacidades de aprendizaje y desempeño de los servidores públicos. Por otro lado, el sistema de estímulos funciona para la promoción de programas incentivos y bienestar que contribuyen al desarrollo integral de los empleados públicos.

La ley 909 del 2004 modificada por la Ley 1960 del 27 de junio - 2019 del DAFP “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” El empleo público en nuestro país basa la selección de los empleados públicos a partir del mérito, por esto la capacitación mejora las competencias de las personas.

La ley 1064 del 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación” Se establece el proceso de educación como un componente fundamental para fortalecer y estimular la formación técnica para los trabajadores públicos.

El Decreto 160 del 2014 “Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”.

En la Circular Externa 100-010 del DAFP del 2014 “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos” Se dictan las directrices generales para que las entidades públicas implementen sus respectivos planes de capacitación con el fin de que las capacitaciones funcionen como un potenciador de la eficacia tanto personal como

organizacional en la búsqueda de la prestación efectiva del servicio. Adicionalmente se hace la diferenciación entre los programas que integran a la capacitación: educación no formal o educación para el trabajo y desarrollo humano, educación informal, inducción, reinducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo.

El Decreto 1083 del 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” modificado por los Decretos 051 de 2018 y 815 de 8 de mayo de 2018. Y para fines del desarrollo de este documento académico se desarrollarán los artículos más importantes. El artículo 2.2.9.1 “Planes de capacitación” establece la importancia de que los planes institucionales respondan a un proceso de planeación previo a su aplicación, es decir, que cuenten con estudios técnicos que respondan a las necesidades y contexto particular de cada entidad.

En su artículo 2.2.9.2 se exponen la finalidad de los programas de capacitación indicando que estos deben desarrollar las competencias laborales de los empleados públicos. En el artículo 2.2.9.3: “Plan Nacional de Formación y Capacitación” El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, se encargarán de hacer la evaluación del Plan Nacional de Formación y Capacitación, para asegurar que las entidades públicas están siguiendo los lineamientos que en éste se dictaron.

Ley 1952 de 2019 “Código General Disciplinario” con el fin de prevenir o corregir las faltas contra los principios y fines establecidos en la constitución política, a través de las autoridades disciplinarias.

El Decreto 893 de 2017 “Por el cual se crean los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET” con el fin de que se cree un instrumento con el que los habitantes del campo y las comunidades étnicas en el marco de la construcción de la paz puedan participar en la construcción de los planes que respondan y atiendan a sus necesidades.

Decreto 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera” En este punto es necesario considerar el punto 2.2.4 del acuerdo de paz donde se hace énfasis en la importancia de "*Capacitar a funcionarias y funcionarios públicos y a líderes y lideresas de las organizaciones y movimientos sociales para garantizar la no estigmatización*" para que la integración o vinculación de las personas que estuvieron en el contexto del posconflicto a las entidades estatales se de en un escenario de igualdad se deben implementar las capacitaciones necesarias para terminar con la estigmatización y contar con funcionarios que respondan a las necesidades de la ciudadanía.

Resolución de 104 del 4 de marzo de 2020 DAFP-ESAP “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y de Capacitación 2020 – 2030”

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. el cual tiene el fin de establecer las directrices generales para que las entidades formulen e implementen los respectivos planes institucionales adaptados a sus necesidades, en el marco del fortalecimiento de la gestión del talento humano y la política de empleo público.

MATRIZ DOFA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
La dirección de gestión humana desde el equipo de capacitación actúa de forma efectiva ante las necesidades que manifiestan los colaboradores en el diagnóstico de capacitaciones.	Las personas no llevan a cabo las capacitaciones dentro de los tiempos, por lo que los indicadores varían de forma negativa.
El equipo de capacitación lleva un ejercicio de seguimiento y direccionamiento muy definido a las actividades de las diferentes regionales y dependencias.	Existe un sesgo en los resultados cuando los colaboradores no dan información verídica sobre el impacto de las capacitaciones.
La escuela virtual del ICBF cuenta con programas pensados para fortalecer las capacidades de los servidores públicos	No existe un punto de partida para hacer una comparación del panorama antes y después de la implementación de las capacitaciones.
	No se tiene conocimiento de la profundidad de enseñanza que cada colaborador necesite en realidad.
	No hay apoyo de las demás dependencias para tener un sistema de información que permita tener una línea base.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
La auditoría de ICONTEC que se lleva a cabo cada año los certifica en el sistema de gestión de calidad a través del estándar ISO 9001 y da los lineamientos requeridos para un desempeño adecuado, es decir, a partir de esto pueden tener un punto de partida para analizar.	La expedición del nuevo plan nacional de formación y capacitación 2023-2030.
Para el desarrollo de diferentes eventos de capacitación la entidad acude a las alianzas estratégicas, con la ESAP o el SENA	
Se llevan a cabo eventos de capacitación por medio de la	

contratación, lo que brinda diferentes espacios.	
--	--

Fuente: creación propia.

MATRIZ DOFA MODELO FRED DAVID

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<p>1. La dirección de gestión humana desde el equipo de capacitación actúa de forma efectiva ante las necesidades que manifiestan los colaboradores en el diagnóstico de capacitaciones.</p> <p>2. El equipo de capacitación lleva un ejercicio de seguimiento y direccionamiento muy definido a las actividades de las diferentes regionales y dependencias.</p> <p>3. La escuela virtual del ICBF cuenta con programas pensados para fortalecer las capacidades de los servidores públicos</p>	<p>1. Las personas no llevan a cabo las capacitaciones dentro de los tiempos, por lo que los indicadores varían de forma negativa.</p> <p>2. Existe un sesgo en los resultados cuando los colaboradores no dan información verídica sobre el impacto de las capacitaciones.</p> <p>3. No existe un punto de partida para hacer una comparación del panorama antes y después de la implementación de las capacitaciones.</p> <p>4. No se tiene conocimiento de la profundidad de enseñanza que cada colaborador necesite en realidad.</p> <p>5. No hay apoyo de las demás dependencias para tener un sistema de información que permita tener una línea base.</p>
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS DO
<p>1. La auditoría de ICONTEC que se lleva a cabo cada año los certifica en el sistema de gestión de calidad a través del estándar ISO 9001 y da los lineamientos requeridos para un desempeño adecuado</p> <p>2. Para el desarrollo de diferentes eventos de capacitación la entidad acude a las alianzas</p>	<p>1- A partir de la auditoría de ICONTEC que se lleva a cabo el equipo de capacitación puede tener un punto de partida para analizar el desempeño y resultados de las capacitaciones y/o eventos de formación. (F1, F2, O1)</p> <p>2- Generar sistemas de información con las alianzas estratégicas sobre</p>	<p>1-El resultado que se genere de la auditoría dará un panorama de las mejoras que se requieren para fortalecer el enfoque que se le da a las capacitaciones. (D3, O1)</p> <p>2- A partir de la implementación de nuevos espacios de capacitación se puede fortalecer la comunicación con los colaboradores, para generar un canal de comunicación de primera mano sobre las necesidades de cada cargo y su percepción. (D2, D4, D5, O3)</p>

<p>estratégicas, con la ESAP o el SENA</p> <p>3. Se llevan a cabo eventos de capacitación por medio de la contratación, lo que brinda diferentes espacios.</p>	<p>el desarrollo de los eventos con el fin de mantener un historial de las estrategias, temáticas y metodologías que tuvieron más impacto para el desarrollo de las funciones de los servidores públicos. (F2, O2, O3)</p>	
AMENAZAS	ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
<p>1. La expedición del nuevo plan nacional de formación y capacitación 2023-2030.</p>	<p>1- Construir los instrumentos de diagnóstico teniendo en cuenta los nuevos ejes establecidos por la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación. Para clasificar de forma más específica los eventos. (F1, A1)</p>	<p>1- Generar una etapa de sensibilización enfocada en la importancia del cumplimiento de los lineamientos establecidos en el nuevo plan debido a que son de obligatorio cumplimiento para todas las entidades del de la rama ejecutiva (D1, A1)</p>

Fuente: creación propia.

PROBLEMA DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE IMPACTO

En el marco de la descripción del problema se procederá a abordar cómo se lleva a cabo actualmente la evaluación de impacto de las capacitaciones que se realizan en la entidad y cuáles son las bases que se toman para su desarrollo.

La entidad utiliza la evaluación de impacto para “los eventos de capacitación de educación para el trabajo y el Desarrollo Humano y las actividades enfocadas a responder las necesidades de conocimientos especializados” (ICBF); llevan a cabo esta evaluación de la siguiente manera:

Se le aplica al servidor público que participó en el evento o a su superior inmediato donde ellos indican la efectividad de la capacitación por medio de una puntuación donde la capacitación no tuvo éxito si el puntaje es menor o igual a 54/100, esta requiere ser mejorada si el puntaje está entre 55 y 74 y si fue una capacitación efectiva el puntaje promedio entre servidor y jefe inmediato debe ser mayor a 75/100. Posteriormente se elabora un informe que se remite a los colaboradores. (plan nacional de capacitación. 2023). El problema no se encuentra en la forma

de medir la efectividad, sino en la dificultad de que los jefes de procesos lleven a cabo la medición debido a la carga laboral que en ellos recae.

La evaluación se desarrolla a partir de las siguientes preguntas:

1. ¿La falta de capacitación sobre este tema generó en algún momento inconvenientes para lograr los objetivos propuestos del área?
1= Nada
2=Poco
3=Algunas veces
4= Bastante
5= Mucho
2. ¿La capacitación le permitió mejorar el desarrollo de sus tareas cotidianas?
SI
NO
3. ¿La capacitación aportó herramientas para dar la solución a problemas concretos?
SI
NO
4. ¿A partir de la capacitación recibida se siente más motivado y comprometido con su trabajo?
SI
NO
5. ¿La capacitación recibida le permitió mejorar su nivel de productividad y efectividad en el trabajo?
SI
NO

El problema es que este cuestionario emplea preguntas cerradas las cuales generan un sesgo respecto a las verdaderas opiniones de los colaboradores.

Sin embargo, atribuir el problema solo al tipo de preguntas no es correcto, la evaluación como se apreció está vinculada a diferentes actores. Durante el acompañamiento y seguimiento a los participantes los superiores deben tener conocimiento de las necesidades de aprendizaje y llevar el seguimiento adecuado.

Desde los referentes generales que tienen las entidades para la formulación del PIC no se encuentra mucha información o recomendaciones para la construcción de un instrumento general que pueda medir la efectividad de las capacitaciones.

Lo que se encuentra en el Plan Nacional de formación y capacitación son datos de la cantidad de entidades a nivel Nacional que cuentan con instrumentos de medición del impacto, más no se establece algún tipo de lineamiento base a seguir.

“De acuerdo con el reporte en FURAG, 1.002 entidades, que corresponden al 28%, afirman contar con instrumentos de medición del impacto de los procesos de formación y capacitación y cuentan con las evidencias al respecto y, 2.564 reportaron NO contar con instrumentos de medición de impacto de los procesos de formación y capacitación” (Plan Nacional de formación y capacitación 2020-2030).

Por consiguiente, en la guía de formulación de los planes de capacitación la información que se encuentra sobre esta herramienta evaluativa está más encaminada a la importancia del proceso conjunto que debe haber entre el área que se encargue de la construcción del PIC y el área de Planeación para tener así un instrumento que se ajuste a las necesidades organizacionales y facilite el seguimiento.

“Las entidades podrán diseñar sus indicadores apoyados por el área de Planeación, para identificar cuáles serían aplicables a la entidad para medir el seguimiento de cada servidor público en cada una de las competencias que describen los Decretos 1083 de 2015 y 815 de 2018, la Resolución 667 de 2018, el Plan Nacional de Competencias y aquellas que les aplique.” (Guía para la formulación del PIC 2020-2030)

La guía hace énfasis en la importancia de implementar diferentes tipos de indicadores: eficiencia, eficacia y efectividad, para este último se necesita del apoyo de las diferentes dependencias. El proceso de interdependencia y sistematización entre dependencias para la realización de este plan en la realidad se dificulta por las múltiples tareas que ya están asignadas a las dependencias para el cumplimiento de la finalidad de la entidad.

Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.9.3 “Plan Nacional de Formación y Capacitación”. Se menciona que para la medición del impacto se deben estudiar los cambios organizacionales, lo que implicaría un proceso de mediano y largo plazo para hacer la medición de forma efectiva.

JUSTIFICACIÓN

Con la creación del sistema de capacitación se establecieron las disposiciones para que las entidades del sector público dispusieron los recursos para generar en las entidades públicas y en sus empleados “mayor capacidad de aprendizaje y acción en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567 de 1998).

El sistema de capacitación está compuesto por cinco elementos: disposiciones legales, para coordinar las acciones en un marco jurídico específico; recursos, dispuestos por cada entidad previstos en sus presupuestos; organismos, el departamento administrativo de la función pública y la escuela superior de administración pública además de cada entidad responsable; el plan nacional de formación y capacitación y los planes institucionales. (Decreto Ley 1567 de 1998).

Para la construcción del plan institucional de capacitación de la entidad se tienen en cuenta las directrices y lineamientos establecidos por el plan nacional de formación y capacitación 2020-2030 para que las actividades de capacitación que se lleven a cabo se articulen con la normatividad y con la gestión estratégica del talento humano. Se busca que las entidades formulen sus planes con antelación y basadas en las verdaderas necesidades identificadas,

alineadas con el objetivo final de la entidad y los fines del Estado; los planes institucionales de capacitación deben posibilitar la profesionalización para mejorar la prestación de los servicios.

Según este documento las entidades deben basar el desarrollo de las capacitaciones en cuatro ejes temáticos priorizados según el plan nacional:

En primer lugar, se encuentra la gestión del conocimiento y la innovación, se tiene la preocupación de la pérdida de la información por la falta de sistematización de la misma, por esta razón se establece este eje como el principal con el fin de generar y producir herramientas que fomenten la apropiación de los saberes acumulados y nuevos y en paralelo se fortalezca la cultura de compartir y difundir de los mismos.

El segundo eje priorizado es la creación de valor público, lo que se espera de las capacitaciones y demás actividades de formación son resultados que impacten de forma positiva en los servicios, la confianza y la satisfacción de los ciudadanos. Las capacitaciones que se hacen en el nivel directivo preparan a los servidores para la toma de decisiones orientada al buen uso de los recursos y cumplimiento de los fines del Estado, mejorando de esta forma los perfiles profesionales y el reflejo que se tienen de ellos por parte de la ciudadanía.

En tercer lugar se establece a importancia de la transformación digital, teniendo en cuenta la cuarta revolución industrial, la incorporación de tecnologías ese vuelve fundamental para la generación de bienes y servicios públicos con un nivel más alto de confiabilidad, además esto ayuda a la sistematización de información y automatización de procesos; la promoción de las TIC en la ciudadanía promueven una mejor comunicación entre ellos mismo y el estado, por otro lado, mejora el acceso a diferentes servicios.

El último eje se relaciona con la integridad del servidor público, la probidad y la ética de lo público, son el conjunto costumbres y valores que se pretende promover dentro de las competencias comportamentales.

Por consiguiente el plan institucional de capacitación para la vigencia del 2023 del ICBF hace énfasis en talento humano como uno de los componentes principales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG para su desarrollo, por esta razón la gestión del conocimiento es de vital importancia para el progreso de los objetivos planteados y el fortalecimiento de las habilidades y saberes que responden a las necesidades de los colaboradores a nivel nacional, regional y zonal que aportan al alcance de objetivos estratégicos de la entidad y los fines del Estado.

En el servicio público las capacitaciones se requieren para mejorar la capacidad de las instituciones a través del fortalecimiento de saberes y competencias de sus empleados, del nivel de compromiso de estos mismo con los planes y objetivos estatales y de la entidad, también se piensan para elevar el nivel de satisfacción personal y aumentar las oportunidades laborales dentro del sector.

El proceso de la formulación de las capacitaciones de la institución se lleva a cabo en conjunto con el procesos de planeación de la entidad, es decir, se desarrolla en función de los propósitos

institucionales y basadas en un diagnóstico previo a su formulación, donde se hace la identificación de brechas entre las capacidades que poseen los servidores públicos entre ellos y partiendo de estas brechas y diferencias se formula la oferta de capacitaciones partiendo de procesos organizados que se alinean con los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Para la fase diagnóstica desde la guía para la formulación del plan institucional de capacitación se propone que las entidades apliquen la incorporación de tecnologías para la automatización de procesos, gracias a esto la recolección de información hace más fácil el análisis de la misma para dar paso a una serie de procedimientos para focalizar y priorizar las necesidades educativas.

Con lo anterior se puede afirmar que la formulación del plan institucional de capacitación muestra la visión sistemática de estas necesidades, objetivos y acciones las cuales se toman para responder con un conjunto de procesos que se formulan anualmente y se ven reflejadas en los eventos y actividades de capacitación.

Partiendo del último planteamiento el ICBF lleva a cabo su plan institucional de capacitaciones de forma sistemática con el objetivo de “fortalecer las habilidades, capacidades y conocimientos de los servidores del ICBF”. A través de la identificación de necesidades de aprendizaje organizacional que se derivan de cuatro fuentes:

1. Conocimientos requeridos y generados por las dependencias, regionales y ejes del SIGE.
2. Necesidades de aprendizaje individual manifestadas por los servidores.
3. Necesidades de Conocimientos, habilidades y actitudes que requiere la organización por parte de sus servidores.
4. Necesidades de acuerdo con mandatos legales y ejes temáticos. (Plan institucional de capacitación. 2023)

La necesidad de reformular un instrumento de impacto nace de la importancia de si efectivamente las actividades que se plantearon como respuesta a las necesidades de conocimientos especializados sí están cumpliendo con lo que se propuso en un primer momento diagnóstico. Al tratarse de un proceso donde cada paso se planea con tanta profundidad, debe contar con una herramienta que se haya pensado con la misma complejidad.

La entidad cuenta con diferentes indicadores que permiten apoyar este proceso de evaluación de impacto como lo son: el Porcentaje de Servidores Públicos Capacitados y el Porcentaje de eficacia de la capacitación, esta última se les aplicará a los eventos de competencia del saber y del hacer que tengan una duración de 6 o más horas o que pertenezcan al eje de Seguridad y Salud y Trabajo o al Eje ambiental. Sin embargo, la formulación de preguntas más específicas en el instrumento tendrá una mayor efectividad en este proceso evaluativo al contar con un componente cuantitativo y un componente cualitativo más fortalecido.

SUGERENCIAS PARA EL FORTALECER EL INSTRUMENTO DE IMPACTO

Para el asegurar que los objetivos que se plantaron en principio se están cumpliendo es de gran importancia medir el impacto que causan las capacitaciones en los colaboradores y en la entidad para ello se debe contar con lo siguiente:

Evaluaciones diagnósticas antes y después de las capacitaciones que midan los conocimientos y cambios, adicionales a la encuesta que medirá el impacto a través de la retroalimentación que se dé por parte de los participantes para indagar sobre las utilidades que genera la participación en los diferentes eventos planeados en el desarrollo de sus funciones.

Se requiere del compromiso por parte de los jefes de procesos para llevar a cabo dos tareas en primer lugar la observación del desempeño en el trabajo de quienes fueron capacitados con el fin de medir si las habilidades prácticas aumentaron, en segundo lugar, se debe medir la sostenibilidad de los conocimientos, las retenciones de los saberes adquiridos por los servidores deben ser evaluados en determinados periodos con el fin de la identificación del impacto a corto y mediano plazo debido a que los resultados de una capacitación pueden no darse inmediatamente.

Como sugerencia a la entidad y en el marco de la incorporación de las tecnologías se deben evaluar las herramientas automatizadas como herramienta para recopilar datos de forma eficiente para el seguimiento debido a que la carga laboral del personal encargado de las capacitaciones no debe aumentar en el proceso de mejorar los instrumentos de impacto.

La medición del impacto no debe estar enfocada solo en un componente cuantitativo, el análisis cualitativo enfocado en grupos que contengan todos los roles y cargos puede dar una perspectiva más detallada y personal de las experiencias. La importancia de la autenticidad de las respuestas de los servidores públicos radica en que este proceso tiene como fin último encontrar las semejanzas o diferencias a las que se llegan sobre los procesos de capacitación, para mejorar a partir de estas opiniones de la población objetivo.

La medición del impacto de las capacitaciones no debe ser la última etapa, sino un proceso transversal por esta razón se hace la sugerencia de además de aplicar una encuesta diagnóstica de saberes, formular preguntas previas para evaluar la efectividad de las actividades y las expectativas personales de los servidores públicos. Las preguntas complementarias para el instrumento que se tiene de base pueden ser las siguientes:

1. ¿Cuánto conocimiento tiene sobre el tema? (deficiente, insuficiente, aceptable, bueno, excelente)
2. ¿Ha recibido capacitación del tema en algún momento? (sí, no)
3. ¿Tiene conocimientos previos sobre el tema? (sí, no)
4. ¿De dónde vienen sus conocimientos previos sobre el tema? (universidad, de la entidad, cursos u otros ¿cuáles?)
5. ¿Por qué nace la necesidad de capacitarse en este tema? (cumplimiento en las funciones asignadas, crecimiento profesional, no tengo la necesidad de capacitarme)

6. ¿Cuáles son las expectativas que tiene al acceder a la capacitación?
7. ¿Qué objetivo busca cumplir al participar de la capacitación?

Posterior a la capacitación se pueden aplicar preguntas abiertas, con opción de clasificación por dos motivos. En primer lugar, escuchar a los colaboradores y en segundo lugar facilitar el trabajo de análisis.

1. ¿Puede mencionar los momentos en que las habilidades aprendidas han sido aplicadas a su trabajo diario?
2. ¿Qué mejora ha identificado en el desempeño laboral después de la capacitación? (trabajo colaborativo, autónomo, mayor competitividad, mayor eficiencia, mayor efectividad, justifique la respuesta)
3. ¿En qué aspecto aumentó su productividad en el desarrollo de sus funciones, la calidad del trabajo o la eficiencia?
4. ¿En qué medida considera que la capacitación fue relevante para sus responsabilidades laborales? (bajo, intermedio, medio alto, alto)
5. ¿Los temas del programa se alinean con sus necesidades y expectativas? (sí, no y ¿por qué?)
6. ¿La metodología que usaba en su trabajo cambió después de la capacitación? (sí, no y por qué)
7. ¿Los errores o confusiones que se generaban se han visto reducidos por la capacitación? (SÍ, NO) mencione la situación en concreto
8. ¿Cómo calificaría la calidad general de la capacitación? (deficiente, insuficiente, aceptable, bueno, excelente) justifique su respuesta de forma breve
9. ¿La capacitación cumplió con sus expectativas? (sí, no y por qué)
10. ¿Cuáles fueron los conceptos más relevantes de la capacitación?
11. ¿Cómo evaluaría la claridad y el estilo de presentación del instructor? (deficiente, insuficiente, aceptable, bueno, excelente) justifique su respuesta

Las preguntas que ya se tenían en el instrumento se puede complementar de la siguiente forma además de dar las opciones “SÍ” “NO” para clasificar las respuestas:

para la segunda pregunta ¿La capacitación aportó herramientas para dar la solución a problemas concretos? Se puede incluir el espacio para la descripción de las herramientas concretas teniendo en cuenta que la clasificación se puede hacer teniendo en cuenta el cargo que se desempeña.

La tercera pregunta del instrumento ¿A partir de la capacitación recibida se siente más motivado y comprometido con su trabajo? puede redactarse de la siguiente forma: ¿A partir de la capacitación recibida en qué nivel siente que su motivación por el desarrollo de sus funciones aumentó? con las opciones de niveles de motivación (no aumentó se encuentra en el mismo nivel, intermedio, medio alto, alto) con la opción de que describan el porqué de su selección.

Para la última pregunta ¿La capacitación recibida le permitió mejorar su nivel de productividad y efectividad en el trabajo? (no aumentó se encuentra en el mismo nivel, intermedio, medio alto, alto) con la opción de que puedan describir su situación.

Se trata de aplicar preguntas que utilizan la metodología “Likert” o de selección múltiple y añadir preguntas abiertas. Las sugerencias hechas aquí están adaptadas a las capacidades identificadas que se tiene en la entidad.

CONCLUSIONES DE LA PRÁCTICA ADMINISTRATIVA

Se puede concluir en primer lugar que implementación del instrumento de evaluación de impacto de las capacitaciones que se sugiere en el presente documento puede llegar a contribuir a mejorar el Plan Institucional de Capacitación de la siguiente vigencia, generando bases más confiables y facilitando la construcción de los eventos relacionados con capacitación y entrenamiento, debido a que se tienen en cuenta las apreciaciones puntuales que tienen los colaboradores del ICBF, sobre las expectativas y la satisfacción de las necesidades de aprendizaje que expresaron previo a las capacitaciones.

A lo largo de la práctica pude evidenciar que se hace necesario el acompañamiento a las actividades de capacitación en las diferentes modalidades por parte de algún integrante del equipo de capacitación puesto que esto contribuye a que se les dé cumplimiento a los eventos que se plantean como necesidades de aprendizaje para el desarrollo de las funciones de los colaboradores que contribuyen a los objetivos estratégicos de la entidad.

La consolidación de la información referente a las capacitaciones es un proceso que se debe automatizar en cierto punto para facilitar el análisis de los datos que se obtengan de esta forma se pueden mejorar y dinamizar los procesos de selección de los servidores públicos, las temáticas, las metodologías, las modalidades, los facilitadores internos, las alianzas estratégicas, la contratación con externos, para las capacitaciones futuras.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Departamento Administrativo de la Función pública 2017, p. 34).
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

Función Pública Comunicaciones DAFP (2020). Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Plan+Nacional+de+Formaci%C3%B3n+y+Capacitaci%C3%B3n+2020+-+2030+-+Marzo+de+2020.pdf/2436a3a1-99d4-4711-f549-773e317f7414?t=1585663899748&download=true>

Función Pública Comunicaciones DAFP (2021). Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC
https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/39655898

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (2023). Plan de acción institucional 2023
https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/pl7.de_plan_de_accion_2023_v2_4.pdf

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (2023). Plan Institucional de Capacitación PIC – ICBF <https://www.icbf.gov.co/pl25gth-plan-institucional-de-capacitacion-v1-2023>

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (2021). Instructivo PAE para la formulación de plan institucional

<https://www.icbf.gov.co/instructivo-pae-para-la-formulacion-del-plan-institucional-de-capacitacion-v1>

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (2020). Procedimiento para la formulación y ejecución del plan institucional de capacitación.


https://www.icbf.gov.co/system/files/procesos/p7.gth_procedimiento_para_la_formulacion_y_ejecucion_del_plan_institucional_de_capacitacion_v6_0.pdf

Ley 1567 de 1998 <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>



ANEXOS



Figura 1.

Invitación a los cursos virtuales ofertados por la función pública


 Lorem Vanessa Bejarano Herrera
 Para: Daniela Lobaton Sandoval
 CC: Olga Patricia Martinez Ardila

Mar 15/08/2023 10:56

 CURSO_MIPG_INSTRUCTIVO... 1 MB
  CURSO_INTEGRIDAD_TRANS... 1 MB

2 archivos adjuntos (2 MB)  Guardar todo en OneDrive - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar  Descargar todo

Buenos días estimadas y estimados servidores

De manera atenta nos permitimos compartir con ustedes los cursos virtuales (gratuitos) disponibles en la plataforma virtual de la función pública.

A continuación, se describirán los cursos mencionados:

Ítem	Tema	perfil del participante	Descripción	Link de inscripción
			profundizar los conocimientos	



INSTRUCTIVO INSCRIPCIÓN E INGRESO A LA PLATAFORMA -CURSO: MIPG

➤ PASO 1

Debe inscribirse en el siguiente enlace para el curso de su interés (con los datos señalados en los espacios en blanco)

- modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/cursos-virtuales-eva/modelo-integrado-de-planeacion-y-gestion.html>

Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

123

Detalle del Curso

El Departamento Administrativo de la Función Pública, tiene el gusto de presentar a todos los servidores públicos y a la ciudadanía en general, el curso virtual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, con el

Inicio / Cursos Virtuales Eva / Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

Inscribir al Curso

Diligencia los campos del formulario para inscribirse al curso. Recomendamos el uso de los navegadores actualizados como son Chrome, Firefox, Edge para un mejor funcionamiento.



INSTRUCTIVO INSCRIPCIÓN E INGRESO A LA PLATAFORMA-CURSO: INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

➤ PASO 1

Debe inscribirse en el siguiente enlace para el curso de su interés (con los datos señalados en los espacios en blanco),

- **Integridad, transparencia y Lucha contra la Corrupción:**
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/cursos-virtuales-eva/curso-integridad.html>

Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción

323

Detalle del Curso

La Vicepresidencia de la República, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública presentamos el curso virtual sobre Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción. Su objetivo es que las personas vinculadas a los

Inicio / Cursos Virtuales Eva / Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción

Inscribir al Curso

Diligencie los campos del formulario para inscribirse al curso. Recomendamos el uso de los navegadores actualizados como son Chrome, Firefox, Edge para un mejor funcionamiento.

Figura 2.

... > REPORTE CAPACITAC... > SDG ▾

Tipo ▾ Personas ▾ Modificado ▾

Nombre



 reportes dependencias.xlsx
 RELACIÓN CAPACITADOS SDG ESAP .xlsx

Figura 3.

Curso **SENA**- Excel básico agosto y septiembre

 Lorem Vanessa Bejarano Herrera
 Para: Alberto Jara Rubio; Carlos Hernan Achury Valencia; Cesar Tercero Vargas Cordoba; **y 19 más**
 Cco: Daniela Lobaton Sandoval; Olga Patricia Martinez Ardila

Vie 10/11/2023 10:40

Buen día para todas y todos.

Agradecemos su asistencia a la capacitación sobre Excel avanzado que se llevó a cabo con el **SENA** durante los meses de agosto y septiembre esperamos que haya sido un espacio agradable para compartir sus conocimientos y para adquirir muchos otros.

Para efectos de lo anterior remitimos una encuesta de satisfacción respecto al desarrollo del evento. Valoramos sus repuestas las cuales nos ayudan a fortalecer los próximos eventos.


<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=86WSPXq8eUqMXI5IP3eJv2C8AeaEZOtEslsOE3YeVhUMINXS1U1VFILU0RSUTFUOUIMVEYwNzZlTY4u>

Adicionalmente queríamos informarles que la certificación del curso ya se encuentra disponible, pueden seguir los pasos a continuación para adquirir su certificado:

1. ingresar a "consultar certificados".

Adicionalmente queríamos informarles que la certificación del curso ya se encuentra disponible, pueden seguir los pasos a continuación para adquirir su certificado:

1. ingresar a "consultar certificados".

 Sofia Plus
<https://oferta.senasofiaplus.edu.co/certificaciones> |


[Consultar certificados](#)

Número Ciego **SENA**, Pasaporte, Permiso por Protección Temporal, Número de documento.
 Consultar **Certificados**. Consultar **certificados**. Programas Titulados ...

2. seleccione su tipo de documento ingrese con el mismo

Consultar certificados

Ingrese sus datos para consultar certificados.



Tipo de documento de identidad

Número de documento

Figura 4.

Cursos virtuales- **DNP**- Generación de capacidades Política de Mejora Normativa

De manera atenta nos permitimos compartir con ustedes los cursos virtuales (gratuitos) que oferta el Departamento Nacional de Planeación **-DNP** en el marco de la Política de Mejora Normativa:

1. Curso Virtual Mejora Regulatoria y Análisis de Impacto Normativo.
2. Curso Virtual de Lenguaje Claro para Servidores y Colaboradores Públicos en Colombia
3. Curso Virtual Evaluación Ex Post de la regulación
4. Curso Virtual Evaluación Ex Post de la regulación (Versión para personas con dificultades visuales y auditivas)

Se ofertan en la siguiente URL:

<https://escuelavirtual.dnp.gov.co/course/index.php?categoryid=2>

A continuación, se describirán los cursos mencionados:

ítem	Tema	Descripción del objetivo del curso	modalidad	Link de la escuela virtual
	Mejora Regulatoria y Análisis de Impacto Normativo.	Este curso virtual de Mejora Regulatoria y Análisis de Impacto Normativo – AIN está dividido en 4 módulos que		



Figura 5.

.. > ANEXOS DE LAPRACTI... > CAP-FLAXIBILIDAD_AC ▾

Tipo ▾ Personas ▾ Modificado ▾


















Nombre	Propietario	Abierto... ▾ ↑
 Capacitación en flexibilidad y adaptación al cambio.(1-51).xlsx	 yo	19:48
 ficha_de_estructuracion_FAC.xlsx	 yo	19:48
 BD_FLEXIBILIDAD Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO.xlsx	 yo	19:48
 Ejecucion_y_reporte_de_asistencia_FAC.xlsx	 yo	19:48
 Encuesta de satisfacción-capacitación en flexibilidad y adaptación al cambi...	 yo	19:48
 Tabulación_satisfaccion_FAC.xlsx	 yo	19:48
 Tabulación_satisfaccion_FAC.xls	 yo	19:48
 Evaluación de eficacia- Flexibilidad y adaptación al cambio(1-38).xlsx	 yo	19:48
 ficha_de_estructuracion_FAC.xls	 yo	19:48

Figura 6.

• > ANEXOS DE LAPRACTI... > RESOLUCIÓN DE CONF... ▾

Tipo ▾ Personas ▾ Modificado ▾



















Nombre	Propietario	Abierto... ▾
 51896493 LUZ MAYA_RC.pdf	 yo	20:05
 ROSALYN VALDERRAMA .pdf	 yo	20:05
 79280858 ANGEL BEJARANO_RC .pdf	 yo	20:05
 52203840 FRANCY ESTUPIÑAN_RC.pdf	 yo	20:05
 CURSO RES_CONF_NSSCRITOS.xlsx	 yo	20:05
 52764776 MARIBEL CARLOSAMA_RC.pdf	 yo	20:05
 ZULEIMA PASTRANA.pdf	 yo	20:05
 79780049 ALFREDO LANZA_RC.pdf	 yo	20:05
 YERLY SABOGAL_RC.jpg	 yo	20:05

Figura 7.

... > ANEXOS DE LAPRACTI... > CURSO-UNIDAD DE VIC... ▾

Tipo ▾ Personas ▾ Modificado ▾













Nombre	Propietario	Abiert
 planilla inscripciones Usuarios.xlsx	 yo	19:48
 Inscripción_ Curso virtual de enfoque psicosocial y acción sin daño - Unidad...	 yo	19:48
 2Inscripción_ Curso virtual de enfoque psicosocial y acción sin daño - Unida...	 yo	19:48

Figura 8.

... > REPORTES CAPACITAC... > REGIONALES ▾

Tipo ▾ Personas ▾ Modificado ▾

Nombre	Propietario
 VERIFICACIÓN REPORTES.xlsx	 yo
 reportes eje ambiental.xlsx	 yo
 DIRECTORIO REFERENTES REGIONALES.xlsx	 yo

H7														
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	
MES				CAPACITACIONES REGIONALES					CAPACITACIONES SST				CAPACITACIONES EJE AMBIENTAL	
				Nombre de capacitación	PIC- Capacitación sistema de información misional- SIM			Nombre de capacitación	Capacitación Riesgo público y prevención de amenazas			Nombre de capacitación		
				Observaciones	SE INCLUYE EN EL CONSOLIDADO DE CAPACITACIONES			Observaciones	OK			Observaciones		
				Fecha de capacitación según lista:	21/07/2023			Fecha de capacitación según lista:	22/06/2023			Fecha de capacitación según lista:		
				Intensidad horaria	3			Intensidad horaria	2			Intensidad horaria		
				Cantidad de participantes (CBF)	104			Cantidad de participantes (CBF)	29			Cantidad de participantes (CBF)		
				Convocatoria o invitación (fecha, duraci)	21/07/2023			Convocatoria o invitación (fecha, duraci)	22/06/2023			Convocatoria o invitación (fecha, duraci)		
				Lista de asistencia (excel/ forma)	OK			Lista de asistencia (excel/ forma)	OK			Lista de asistencia (excel/ forma)		
				satisfacción pdf (excel/ forma)	OK			satisfacción pdf (excel/ forma)	OK			satisfacción pdf (excel/ forma)		
				tabulación de satisfacción	OK			tabulación de satisfacción	OK			tabulación de satisfacción		
				Fecha de estructuración	OK			Fecha de estructuración	OK			Fecha de estructuración		
				Reporte de ejecución y asistencia	OK			Reporte de ejecución y asistencia	OK			Reporte de ejecución y asistencia		
				Evaluación de eficacia	N/A			Evaluación de eficacia	OK			Evaluación de eficacia		
								Nombre de capacitación	Capacitación Espalda saludable en el trabajo					

ANTIOQUIA														
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	
MES				CAPACITACIONES REGIONALES				MES	CAPACITACIONES SST				CAPACITACIONES EJE AMBIENTAL	
				Nombre de capacitación	Adopciones			Nombre de capacitación	Formación de Brigadistas			Nombre de capacitación	Prevención y Atención de Derrames por sustancias Químicas 1	
				Observaciones	SE INCLUYE EN EL CONSOLIDADO DE CAPACITACIONES			Observaciones	REPORTE CON PENDIENTES			Observaciones	OK	
				Fecha de capacitación según lista:	24,25/05/2023			Fecha de capacitación según lista:	14/7/2023			Fecha de capacitación según lista:	23/3/2023	
				Intensidad horaria	18			Intensidad horaria	2			Intensidad horaria	1	
				Cantidad de participantes (CBF)	31			Cantidad de participantes (CBF)	8			Cantidad de participantes (CBF)	1	
				Convocatoria o invitación (fecha, duraci)	FALTA			Convocatoria o invitación (fecha, duraci)	N/A			Convocatoria o invitación (fecha, duraci)	N/A	
				Lista de asistencia (excel/ forma)	OK			Lista de asistencia (excel/ forma)	OK			Lista de asistencia (excel/ forma)	OK	
				satisfacción pdf (excel/ forma)	OK			satisfacción pdf (excel/ forma)	OK			satisfacción pdf (excel/ forma)	OK	
				tabulación de satisfacción	OK			tabulación de satisfacción	OK			tabulación de satisfacción	OK	
				Fecha de estructuración	OK			Fecha de estructuración	OK			Fecha de estructuración	OK	
				Reporte de ejecución y asistencia	OK			Reporte de ejecución y asistencia	OK			Reporte de ejecución y asistencia	OK	
				Evaluación de eficacia	OK			Evaluación de eficacia	FALTA POR CALIFICAR			Evaluación de eficacia	OK	
								Nombre de capacitación	Formación de Brigadistas			Nombre de capacitación	Prevención y Atención de Derrames por sustancias Químicas	

Figura 9.

Remitente	Cód capacitación	Programa de formación	Modalidad de Capacitac	Dimensión de Competencia	Regional	D
R. Antioquia	445-5B	Derechos Humanos en la Garantía de los Derechos Humanos y Efectividad Personal	Virtual	Saber	ANTIOQUIA	TROS ZC
R. Arauca	446-5B	Herramientas Office 365	Virtual	Saber	Regional Arauca	
R. Atlántico	452-5B	TALLER MANEJO Y EFICACIA DEL TIEMPO	Presencial	Ser	REGIONAL ATLANTICO	C
R. Atlántico	453-5B	TALLER AUTORREGULACION Y GESTION DE LAS EMOCIONES	Presencial	Ser	REGIONAL ATLANTICO	
R. Bolívar	456-5B	FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO	Presencial	Saber	REGIONAL BOLIVAR	CZ
R. Bolívar	457-5B	FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO	Presencial	Saber	REGIONAL BOLIVAR	
R. Bolívar	458-5B	FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO	Presencial	Saber	REGIONAL BOLIVAR	
R. Bolívar	459-5B	FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO	Presencial	Saber	REGIONAL BOLIVAR	
R. Cesar	469-5B	TALLER COHESIÓN GRUPAL	Virtual	Saber	REGIONAL CESAR	F
R. Chocó	471-5B	ORFEO	Virtual	Saber	REGIONAL CHOCO	TMINA,
R. Cundinamarca	474-5B	GESTION DOCUMENTAL	Virtual	Saber	CUNDINAMARCA	BORAD
R. Cundinamarca	475-5B	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Virtual	Ser	CUNDINAMARCA	BORAD
R. Nariño	480-5B	GESTIÓN DOCUMENTAL	Virtual	Saber	Nariño	
R. Norte de Santander	482-5B	ANALISIS Y LECTURA DE INDICADORES	Virtual	Saber	NORTE DE SANTANDER	SITENCI
R. Putumayo	483-5B	CREATIVIDAD PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Virtual	Saber	PUTUMAYO	
R. Risaralda	486-5B	HERRAMIENTAS OFFICE 365	Virtual	Saber	RISARALDA	
R. Santander	488-5B	COMUNICACIÓN ASERTIVA	Virtual	Ser	REGIONAL SANTANDER	DEF
R. Tolima	506-5B	COMUNICACION ASERTIVA Y RESOLUCION DE CONFLICTOS	Presencial	Ser	TOLIMA	
R. Tolima	507-5B	COMUNICACION ASERTIVA Y RESOLUCION DE CONFLICTOS	Presencial	Ser	TOLIMA	

Figura 10.

A1:M2 | ENTRENAMIENTO A DEFENSORES DE FAMILIA GRUPO 1 (intensidad horaria de participación)

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	
5	3	ENTRENAMIENTO DEFENSORES DE FAMILIA CONVOCATORIA	HOYOS MENESSES CLAUDIA ELIZABETH	43074105	DEFENSOR DE FAMILIA	ANTIOQUIA	C.Z. NORORIENTAL	PLANTA	12	8	4	No se cun como se ex de
5	13	ENTRENAMIENTO DEFENSORES DE FAMILIA CONVOCATORIA 433 PROVISIONALES	CASTELLANOS PEÑA LINA MARCELA	1067855518	DEFENSOR DE FAMILIA	CALDAS	GRUPO DE ASISTENCIA TECNICA	PLANTA	12	4	8	No se cun como se ex de
7	18	ENTRENAMIENTO DEFENSORES DE FAMILIA CONVOCATORIA	GALVIS CONTRERAS SILVIA CAROLINA	1098605690	DEFENSOR DE FAMILIA	SANTANDER	C.Z. CARLOS LLERAS RESTREPO	PLANTA	12	8	4	No se cun como se ex de

ENTRENAMIENTO A DEFENSORES DE FAMILIA GRUPO 2 (intensidad horaria de participación)

No.	NOMBRE DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN (máximo 80 caracteres)	NOMBRE DEL COLABORADOR	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	CARGO	REGIONAL	DEPENDENCIA Y/O CENTRO ZONAL	TIPO DE VINCULACIÓN: (Planta -Contrato)	INTENSIDAD HORARIA	S1	S2
9	ENTRENAMIENTO AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS-DEFENSORES DE FAMILIA	PORTILLA CAICEDO SELENE JOHANA	1085246602	DEFENSOR DE FAMILIA	VALLE	C.Z. CENTRO	PLANTA	8	8	0
13	ENTRENAMIENTO AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS-DEFENSORES DE FAMILIA	OSSA LOAIZA NIDIA	29993899	DEFENSOR DE FAMILIA	VALLE	C.Z. ROLDANILLO	PLANTA	8	0	0
14	ENTRENAMIENTO AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS-DEFENSORES DE FAMILIA	OROZCO DIAZ BIRNALICI	56074906	DEFENSOR DE FAMILIA	VALLE	C.Z. CENTRO	PLANTA	16	8	0
18	ENTRENAMIENTO AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS-DEFENSORES DE FAMILIA	ROMERAÑO CEJAS ARMANDO	38657167	DEFENSOR DE FAMILIA	VALLE	C.Z. CENTRO	PLANTA	16	8	0

+ | Coordiación de autoridades adm | oficina asesora juridica

Figura 11.

... > REPORTES CAPACITAC... > CAPACITACIONES UNAL ▾

Tipo ▾ Personas ▾ Modificado ▾

Nombre	Propietario	Abierto...
tercera entrega reportes ejecución y de asistencia	yo	20:33
2 entrega-reportes de asistencia UNAL .xlsx	yo	20:16
1 entrega-reportes de asistencia UNAL.xlsx	yo	20:16
3 entrega-reportes de asistencia UNAL.xlsx	yo	20:16

... | PARTICIPANTES ELIMINADOS DEL REPORTE DE ASISTENTES

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
PARTICIPANTES ELIMINADOS DEL REPORTE DE ASISTENTES										
No.	NOMBRE DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN (máximo 80 caracteres)	NOMBRE DEL COLABORADOR	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	CARGO	REGIONAL	DEPENDENCIA Y/O CENTRO ZONAL	TIPO DE VINCULACIÓN: (Planta -Contrato)	INTENSIDAD HORARIA	CORREO	
18	Capacitación y actualización normativa presupuestal vigente	ESILDA CUELLO CASTILLO	49745556	TECNICO ADMINISTRATIVO	CESAR	GRUPO FINANCIERO	CONTRATO	8 HORAS	Esilda Cuello@ict	
27	Capacitación y actualización normativa presupuestal vigente	VIVIANA PATRICIA AVILA ROBLES	49791941	TECNICO ADMINISTRATIVO	CESAR	GRUPO FINANCIERO	CONTRATO	8 HORAS	Viviana.Avila@ict	
31	Capacitación y actualización normativa presupuestal vigente	Dayana Palacios Bejarano	1077438952	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CHOCO	GRUPO FINANCIERO	CONTRATO	8 HORAS	Dayana.Palacios@ict	
22	Capacitación y actualización normativa presupuestal vigente	Julian David Perez Requimiva	94550895	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CZ	GRUPO FINANCIERO	PLANTA	0 HORAS	julian.perez@ict	
28	Capacitación y actualización normativa presupuestal vigente	Lollys Margarita Sarmiento Lobo	1041890443	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CZ	GRUPO FINANCIERO	PLANTA	0 HORAS	Lollys.Sarmiento@ict	
31	Capacitación y actualización normativa presupuestal vigente	Ignacio Alberto Meriño Caballero	73128499	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CZ	GRUPO FINANCIERO	PLANTA	0 HORAS	ignacio.merino@ict	
32	Capacitación y actualización normativa presupuestal vigente	Yosbelis Norieth Vega Quintero	40926249	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CZ	GRUPO FINANCIERO	PLANTA	0 HORAS	Yosbelis.Vega@ict	
34	Capacitación y actualización normativa presupuestal vigente	Luz Angela Alvarado Yepez	59310383	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CZ	GRUPO FINANCIERO	PLANTA	0 HORAS	Luz.Alvarado@ict	
PARTICIPANTES ADICIONADOS AL REPORTE DE ASISTENTES										
			NUMERO DE				TIPO DE			

+ | Conciliación G1 ▾ Conciliación G2 ▾ A. en reforma tributaria vig ▾ manejo de habilidades blandas 2 ▾ Metodología Design Thinking ▾ < >

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
REGISTRACIÓN DE HORAS												
No.	NOMBRE DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN (máximo 80 caracteres)	NOMBRE DEL COLABORADOR	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	CARGO	REGIONAL	DEPENDENCIA Y/O CENTRO ZONAL	TIPO DE VINCULACIÓN: (Planta -Contrato)	INTENSIDAD HORARIA	S1	S2	OBSERVACIÓN	
5	Actualización a los Defensores de Familia: Conciliación G2	Carlos Mario Mesa Martínez	71314532	DEF FAMILIA	ANTIOQUIA	NOROCCIDENTAL	PLANTA	8	8	0	No completó las 16 horas como se expresaba en el reporte de asistentes	
32	Actualización a los Defensores de Familia: Conciliación G2	Yary Milena Ruiz Caquimbo	36290118	DEF FAMILIA	HUILA	C2 NEIVA	PLANTA	8	8	0	No completó las 16 horas como se expresaba en el reporte de asistentes	
PARTICIPANTES ELIMINADOS DEL REPORTE DE ASISTENTES												
No.	NOMBRE DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN (máximo 80 caracteres)	NOMBRE DEL COLABORADOR	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	CARGO	REGIONAL	DEPENDENCIA Y/O CENTRO ZONAL	TIPO DE VINCULACIÓN: (Planta -Contrato)	INTENSIDAD HORARIA	S1	S2	OBSERVACIÓN	
1	Actualización a los Defensores de Familia: Conciliación G2	Alvaro Eduardo Leon Figueroa	C.C.7171958	DEF FAMILIA	-	-	PLANTA	0	0	0	No se encuentra en la lista PDF	
6	Actualización a los Defensores de Familia: Conciliación G2	Carlos Eduardo Leon Tang	C.C.10188679	DEF FAMILIA	-	-	PLANTA	0	0	0	No se encuentra en la lista PDF	
8	Actualización a los Defensores de Familia:	Carolina Robles Cuello	C.C.49724195	DEF FAMILIA	-	-	PLANTA	0	0	0	No se encuentra en la lista PDF	
+ ≡ ADF Argumentación jurídica G2 ▾ ADF Conciliación G2 ▾ ADF Conciliación G3 ▾ ADF Jurisdicción Familia G1 ▾ Comunicación accesible < >												
27	Actualización a los Defensores de Familia: Argumentación Jurídica G2	Marco Augusto Restrepo Ayala	93359052	DEF Familia	TOLIMA	LIBANO	PLANTA	12	4	8	No alcanzó a completar las 16 horas. No firmó la lista de asistencia en la primera sesión en la tarde	
15	Actualización a los Defensores de Familia: Argumentación Jurídica G3	Fabian Giovanni Sanchez Troncoso	93389279	DEF Familia	CUNDINAMARCA	SOACHA	PLANTA	12	8	4	No alcanzó a completar las 16 horas. No firmó la lista de asistencia en la segunda sesión en la tarde	
24	Actualización a los Defensores de Familia: Argumentación Jurídica G3	Julian Alberto Leal Pinzon	7185851	DEF Familia	BOYACA	SOGAMOSO	PLANTA	8	8	0	No alcanzó a completar las 16 horas. No asistió a la segunda sesión	
PARTICIPANTES ELIMINADOS DEL REPORTE DE ASISTENTES												
No.	NOMBRE DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN (máximo 80 caracteres)	NOMBRE DEL COLABORADOR	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	CARGO	REGIONAL	DEPENDENCIA Y/O CENTRO ZONAL	TIPO DE VINCULACIÓN: (Planta -Contrato)	INTENSIDAD HORARIA	S1	S2	OBSERVACIÓN	
38	Actualización a los Defensores de Familia: Argumentación Jurídica G3	Sebastian Solano Ruiz	1121858048	DEF Familia	-	-	PLANTA	0	0	0	No asistió	
+ ≡ CMIPP-AUDITORIA INT ▾ ADF ARGUMENTACIÓN JURIDICA G3 ▾ ADF JURISDICCIÓN DE FAMILIA G2 ▾ MH BLANDAS G7 PEREIRA ▾ MH < >												

Figura 12.

... > ANEXOS DE LAPRACTI... > CURSOS MOODLE ICBF ▾

Tipo ▾ Personas ▾ Modificado ▾

Nombre	Propietario	Abierto... ▾
GESTIÓN INCLUSIVA15.08	yo	19:50
Prevención y Protección desde un enfoque de modelo diferencial	yo	19:50
CURSO-TRATA DE PERSONAS09.08	yo	19:50

... > CURSOS MOODLE ICBF > GESTIÓN INCLUSIVA15.08 ▾

Tipo ▾ Personas ▾ Modificado ▾

Nombre	Propietario
1SEMANA G. INCLUSIVA.xlsx	yo
2SEMANA -Fundamentos_D.xlsx	yo

... > CURSOS MOODLE ICBF > Prevención y Protección... ▾

Tipo ▾ Personas ▾ Modificado ▾



Nombre	Propietario
 Calificaciones 18.12.xlsx	 yo
 2023 -Prevención y Protección desde un enfoque de modelo diferencial 48 ...	 yo

Figura 13.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022-2026

CAPACITACIÓN Y SERVIDORES PÚBLICOS

Entidades públicas territoriales y nacionales fortalecidas

Se fortalecerán las capacidades de las entidades públicas mejorando la eficiencia institucional y generando valor público en el marco de un Estado Abierto, con énfasis en los territorios. Esta estrategia incluirá: a) la incorporación de prospectiva y estudios de futuros en la planeación estratégica de las entidades; b) el mejoramiento de los servicios de acompañamiento, asesoría y asistencia técnica territorial; c) la integración de la innovación en la gestión pública desde la promoción de las habilidades de experimentación, el uso de datos para la toma de decisiones, la gestión y el intercambio de conocimiento y el diseño de soluciones a retos y necesidades de la ciudadanía; d) el posicionamiento de la innovación pública a través de la creación del Comité Nacional de Innovación Pública; e) el desarrollo de las competencias de servidores y colaboradores públicos para la gestión estratégica de las compras y contrataciones públicas, así como para el uso y aprovechamiento de datos y tecnologías digitales emergentes;


- Servidores Públicos capacitados en temas de **gestión estratégica de las compras y contrataciones públicas**. También en **uso de datos para la toma de decisiones**

Condiciones y capacidades institucionales, organizativas e individuales para la participación ciudadana Se reformulará la política institucional de participación ciudadana y se capacitarán servidores públicos para garantizar el involucramiento de la ciudadanía como un valor esencial en la gestión de lo público. Se implementará una política de fortalecimiento a expresiones asociativas

-
- **SECCIÓN II NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES AMADOS, PROTEGIDOS E IMPULSADOS EN SUS PROYECTOS DE VIDA CON PROPÓSITO ARTÍCULO 346°. CREACIÓN DEL PROGRAMA NACIONAL JÓVENES EN PAZ.**
 - **SECCIÓN III GARANTÍA DE DERECHOS COMO FUNDAMENTO DE LA DIGNIDAD HUMANA Y CONDICIONES PARA EL BIENESTAR ARTÍCULO 106°.** De conformidad con el artículo 6 de la Ley 2281 de 2023, el Ministerio de Igualdad y Equidad en el marco del Sistema Nacional de Cuidado, creará, fortalecerá e integrará una oferta de servicios para la formación, el bienestar, la generación de ingresos, fortalecimiento de capacidades para personas cuidadoras remuneradas y no remuneradas así como servicios de cuidado y de desarrollo de capacidades para las personas que requieren cuidado o apoyo, a saber: niños, niñas y adolescentes, personas con discapacidad, personas mayores y demás poblaciones definidas por el Ministerio de la Igualdad y la Equidad.
 - **ARTÍCULO 125°. ESTRATEGIAS DE RESIGNIFICACIÓN DEL TIEMPO ESCOLAR PARA EL DESARROLLO INTEGRAL Y LA PROTECCIÓN DE TRAYECTORIAS DE VIDA Y EDUCATIVAS.** El Gobierno nacional, fortalecerá las estrategias de ampliación y uso significativo del tiempo escolar y la protección de las trayectorias de vida y educativas para aumentar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes, a través de una oferta educativa más diversa con formación integral que integre la cultura, el deporte, la recreación, la actividad física, las artes, la ciencia, la programación, la ciudadanía y la educación para la paz. Para tal fin se garantizará la construcción colectiva de lineamientos curriculares para la formación integral con enfoque diferencial, territorial, ambiental, de género y antirracista.
 - **ARTÍCULO 214°. ZONAS DE RECUPERACIÓN NUTRICIONAL DENTRO DE ECOSISTEMAS ESTRATÉGICOS PARA LA SOBERANÍA ALIMENTARIA.** El Gobierno nacional, en direccionamiento del Ministerio de Salud y Protección Social y el ICBF establecerán las

Figura

Mis archivos > Diagnostico PIC 2024

 Nombre	Modificado	Modificado por	Tamaño de arch...
 AMAZONAS	12 de diciembre	Lorem Vanessa Bejarar	3 elementos
 ANTIOQUIA	11 de diciembre	Lorem Vanessa Bejarar	3 elementos
 ARAUCA	13 de diciembre	Lorem Vanessa Bejarar	2 elementos
 CASANARE	Ayer a las 16:06	Lorem Vanessa Bejarar	3 elementos
 CLASIFICACIONES	11 de diciembre	Lorem Vanessa Bejarar	2 elementos
 CORDOBA	11 de diciembre	Lorem Vanessa Bejarar	2 elementos
 NORTE DE SANTANDER	12 de diciembre	Lorem Vanessa Bejarar	2 elementos

 Nombre	Modificado	Modificado por	Tamaño de arch...
 Diagnostico PIC 2024- Regional cundinama...	hace 5 horas	Lorem Vanessa Bejarar	124 MB
 Diagnostico PIC 2024- Regional Risaralda-2...	El lunes a las 9:03	Lorem Vanessa Bejarar	91,9 MB
 Diagnostico PIC 2024-Regional Amazonas-...	Hace 6 días	Lorem Vanessa Bejarar	49,6 MB
 Diagnostico PIC 2024-Regional Antioquia-2...	Hace 6 días	Lorem Vanessa Bejarar	160 MB
 Diagnostico PIC 2024-Regional Norte de Sa...	Hace 6 días	Lorem Vanessa Bejarar	155 MB
 Diagnostico PIC 2024-Regional Quindío-20...	El lunes a las 11:51	Lorem Vanessa Bejarar	417 MB
 Diagnostico PIC 2024-Region...   	Hace 5 días	Lorem Vanessa Bejarar	119 MB
 PLAN DE CAPACITACION 2024-20231214_1...	Hace 6 días	Lorem Vanessa Bejarar	61,5 MB

RESUMEN ANALÍTICO

En el desarrollo de las prácticas administrativas como opción se llevó a cabo el apoyo al equipo de capacitación del grupo del desarrollo del talento humano en la ejecución del plan institucional de capacitación de la vigencia 2023.

Lo anterior permitió entender el impacto que tiene el direccionamiento estratégico y la gestión del talento humano para llevar a cabo las actividades de caracterización de Usuarios, Análisis de Contexto, Planeación Estratégica y Análisis de Capacidad institucional para orientar los procesos de forma adecuada, en el caso de la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC, se trata de un conjunto de actividades planeadas con el fin de producir valor público e implementa el modelo de gestión para resultados. Las actividades relacionadas con la gestión del talento humano tienen efectos en los diferentes procesos necesarios para cumplir con el fin último de la entidad gracias a la construcción de saberes y a la profesionalización de los colaboradores.

Las tareas relacionadas con análisis de datos o construcción de bases de datos permitió señalar que la transformación digital juega un papel crucial en la automatización de procedimientos mecánicos lo que generaría un efecto positivo para el análisis de las actividades de capacitación, disminuyendo la carga laboral del equipo de capacitación y en general para los colaboradores de la entidad.

A través de la implementación de herramientas de análisis de datos se pueden identificar las problemáticas que señalan personalmente los colaboradores, adicionalmente estos instrumentos funcionan para producir sistemas de información sobre grupos de valor o stakeholders haciendo conjuntos teniendo en cuenta las diferencias, similitudes, características, intereses y necesidades, para así identificar las modalidades de formación más adecuadas y las necesidades de capacitación.

Los acompañamientos que se realizaron para los diferentes eventos dieron paso al desarrollo de saberes acerca de la importancia de las capacitaciones planeadas para el desarrollo de las funciones de los servidores públicos en paralelo a los objetivos que busca cumplir el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

En paralelo con las funciones administrativas establecidas en la resolución de vinculación a la entidad, se hizo la investigación y estudio de las debilidades del instrumento de evaluación actual de la entidad y como resultado de esta investigación se llevó a cabo una propuesta para el fortalecimiento de la herramienta mencionada, la implementación de éste, permitirá mejorar el diagnóstico de las necesidades de aprendizaje de las siguientes vigencias para establecer planes regionales e institucionales mucho más acertados y a corde con los requerimientos de los colaboradores. Adicionalmente el instrumento está pensado para facilitar el análisis de las opciones seleccionadas por los servidores, generando un sistema de información que servirá de base para la construcción de eventos posteriores.

Por último y teniendo en cuenta la planeación y el direccionamiento estratégico, se propone la implementación del instrumento de impacto desde la etapa diagnóstica del Plan Institucional de Capacitación, para hacer el ejercicio de identificación de necesidades de aprendizaje.