

**Análisis del seguimiento PIC 2024-1 del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
desde Dirección General de Gestión Humana: Equipo de Capacitación**

Miguel Ángel Sánchez Cortés

**Administración Pública Territorial, Escuela Superior de Administración Pública
Shannon Rey Cadavid**

10 de Julio de 2024

1) Introducción

En el desarrollo de este documento se realizará una compilación del primer informe, el segundo informe que permitirá complementar este informe final, donde se complementará la información suministrada en el primer informe, con el segundo informe y dará paso a identificar todas las actividades realizadas en el ICBF sede de la Dirección General, en la Dirección de Gestión Humana, desde el Equipo de Capacitación, acompañando y realizando seguimiento del PIC 2024-1. Por lo cual, se realizará a través de una tabla, que permita evidenciar cuales son mis funciones señaladas en el acta de inicio y que se pueda observar las diferentes actividades que desarrolle para cumplir con cada una de ellas y mostrando todos los análisis obtenidos a lo largo de mis prácticas que permitirá observar el análisis final obtenido, como así mismo el resumen analítico propuesto desde el plan de trabajo y sus respectivas conclusiones.

2) Informe Final

A continuación, se podrá evidenciar la Tabla número 1 y posteriormente los análisis y conclusiones obtenidos:

Tabla 1

Actividades realizadas para el cumplimiento de mis funciones.

FUNCIONES	ACTIVIDADES
1) Proponer estrategias de mejora continua al Plan Institucional de Capacitación de la vigencia y a los procesos relacionados con capacitación y entrenamiento.	<ul style="list-style-type: none">• A partir de la revisión de los cursos realizados por la Universidad Nacional 2023 me permitió hacer un análisis para poder revisar que impacto tuvo y hacer estrategias o recomendaciones para implementarlas en el seguimiento del PIC del ICBF 2024.• Se realizó un Análisis de las diferentes capacitaciones realizadas de forma presencial y virtual programadas en el PIC del ICBF 2024 que contribuyan a fortalecer el seguimiento de este.• Se realizó un Análisis de los cursos de la Escuela ICBF para identificar y poder brindar una mejora continua a los diferentes cursos ofrecidos a través de este.

<p>2) Gestionar lo requerido para posibilitar las diferentes estrategias de capacitación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizo una revisión de los cursos contratados por el ICBF a través de la Universidad Nacional en el 2023, para identificar que personas lograron obtener sus respectivos certificados y revisar que todos los certificados estén de forma correcta. • Se realizo un seguimiento y una revisión sobre una base de curso de Víctimas ofrecido por la ESAP y contratado sus servicios por el ICBF 2023, que permitió identificar las personas que pasaron el curso, pero no pudieron obtener el certificado a través de la plataforma Sirecec3, para que posteriormente se realizara un paso a paso y enviarlo a los funcionarios que lo requirieran. • Se reviso los cursos ofrecidos por el ANDJ para incentivar y motivar adquirir conocimiento a los diferentes funcionarios de la parte Jurídica del ICBF 2024 y posteriormente hacer un paso a paso para ser socializado y suministrados a las diferentes dependencias. • Se reviso unos cursos contratados por el ICBF con el SENA sobre Excel Básico y Avanzando en 2023, para identificar las personas que obtuvieron los certificados y quienes no y poder analizar quienes si cumplieron con los requisitos mínimos y quienes no para poder solicitar al SENA los respectivos certificados. • Se realizo una revisión y diligenciamiento de los informes de supervisión del contrato de suministros del 2023 con el ICTEX.
	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañe y realice seguimiento como monitor sobre la capacitación presencial de Procesos Coactivos y seguimiento de pago de sentencias judiciales del 27 de febrero 2024. • Acompañe y realice el seguimiento como monitor a la capacitación virtual por Teams sobre Procedimiento para el

<p>3) Acompañar logísticamente actividades de capacitación presenciales o E-learning (TEAMS)</p>	<p>Trámite de Comisiones al Interior del País del 13 de marzo de 2024.</p> <ul style="list-style-type: none">• Acompañe y realice el seguimiento como monitor en la capacitación virtual por Teams en Licencias de Funcionamiento y Personerías Jurídicas el 05 de abril 2024.• Acompañe y realice el seguimiento como monitor en la capacitación presencial sobre el PARD y trámites extraprocesales el 08 de abril 2024.• Acompañe y realice el seguimiento como monitor en la capacitación virtual en la capacitación sobre Violencia basada en Género y violencia sexual el 10 de abril 2024.• Acompañe y realice seguimiento como monitor en la capacitación virtual PARD en los procesos del SRPA de 03 de mayo 2024• Acompañe y realice seguimiento como monitor en la capacitación virtual Sistema de responsabilidad Penal para Adolescentes del 20 de mayo 2024• Acompañe y realice seguimiento como monitor en la capacitación virtual Parametrización SEVEN del 21 de mayo de 2024.• Acompañe y realice seguimiento al curso contratado con el SENA referente a los jefes de área para Trabajo en Alturas realizadas en dos sesiones una el día 23 de mayo y la otra el 30 de mayo 2024.• Se realizo una Revisión a los cursos ofertados por el Instituto Interamericano del Niño, la Niña y Adolescentes (IIN), para acompañar a los servidores preseleccionados a formalizar su inscripción.• Se realizo una verificación de la Base de Planta ICBF mayo 2024 para verificar que se encontrara sus correos institucionales identificados como servidores de Planta.• Se realizo unas verificaciones y correcciones de los formatos de
--	--

	<p>capacitación entregadas por las Regionales de Chocó, Bogotá, Córdoba, Guainía y las entregadas por las diferentes dependencias de la Sede de la Dirección General.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se realizo una revisión de la capacitación Socialización Kactus, suministrada por el área de Nomina a los referentes regionales.
<p>4) Consolidar información sobre capacitación y dotación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se hizo una revisión la guía PNFC 2007, el PNFC 2017, el PNFC 2020-2030 Y EL PNFC 2023-2030 y la guía de capacitación PIC 2023-2030 • Se Consolido información sobre el PIC 2024 del ICBF, Resolución del PIC, ICBF 2024. • Anexo de Actividades del PIC, ICBF 2024 • Anexo de diagnóstico de necesidades del ICBF y Normatividad aplicable en materia de capacitación. • Se realizo una consolidación en un folio físico y virtual de toda la información de capacitaciones y formatos del año 2022 al 2024.
<p>5) Apoyar en brindar soporte y seguimiento a la plataforma Moodle del ICBF</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizo acompañamiento, seguimiento, soporte al curso de la Escuela Virtual del ICBF, Misión y Supervisión de los meses, enero, febrero y marzo del 2024 (teniendo en cuenta que cada curso está habilitado por dos meses y se abre convocatoria cada mes) • Se realizo acompañamiento, seguimiento, soporte al curso de la Escuela Virtual del ICBF sobre Modelo y modalidades para la atención de NNAS del mes de febrero 2024. • Se realizo acompañamiento, seguimiento y soporte al curso de la Escuela Virtual ICBF de Modelo y Modalidades para la atención de NNAS del mes de marzo.

	<ul style="list-style-type: none">• Se realizó acompañamiento, seguimiento y soporte al curso de Misión y Supervisión del mes de abril 2024 (teniendo en cuenta que cada curso está habilitado por dos meses y se abre convocatoria cada mes)
--	---

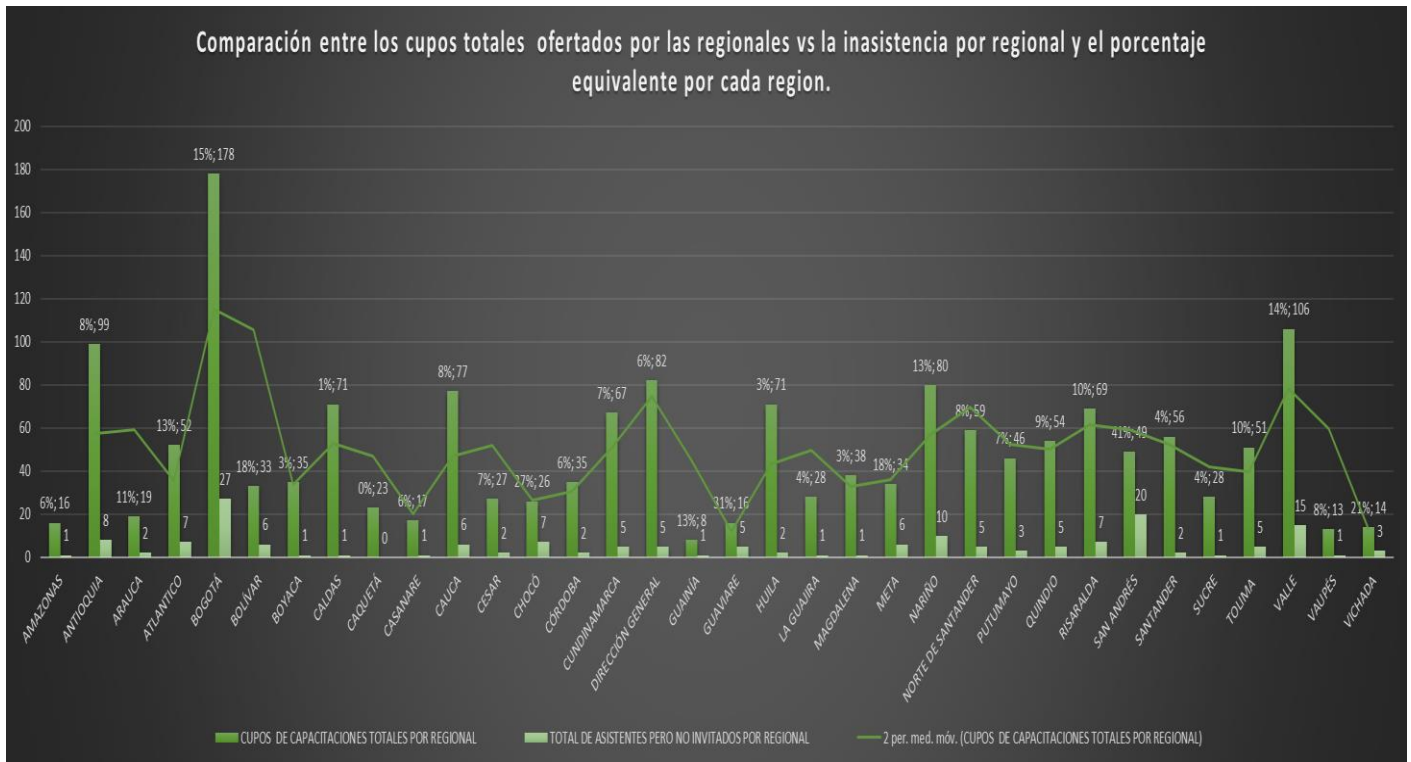
3) Análisis Obtenidos Primer Informe

Durante el desarrollo de mis funciones como practicante en el Equipo de capacitación de la Dirección de Gestión Humana, en la sede de la Dirección General del ICBF, me ha permitido hacer partícipe de diferentes actividades programadas en el PIC 2024 y poder dar cumplimiento con cada de las funciones señaladas en el acta de inicio. Por tal motivo, he podido realizar diferentes análisis sobre las actividades desarrolladas, como es el caso de la revisión realizada sobre los cursos ofrecidos por la Universidad Nacional en el 2023 a los funcionarios del ICBF a partir de los procesos contractuales que dieron origen al convenio, es importante aclarar que el ICBF cuenta con una Dirección General con sede en Bogotá y que desde ahí se generan todos los lineamientos, objetivos, estrategias, planes, programas, proyectos, estrategias que deben seguir las 33 regionales y 215 centros zonales. A partir de esto, pude identificar y realizar un análisis sobre los cupos totales que se brindó a todas las regionales del ICBF sobre las capacitaciones propuestas y poder hacer una comparación de cuál fue la regional con mayor inasistencia y cuál fue la que aprovecho al 100% los cupos obtenidos.

Para demostrar esta comparación se realizó una Figura 1, para poder entender y evidenciar cuales son las regionales que cuenta el ICBF, cuales fueron los cupos totales ofertados por cada una de las regionales, que permitirán evidenciar el porcentaje de inasistencia, a partir de la cantidad de cupos obtenidos por la regional y de la cantidad de inasistencia objetiva, cómo se puede evidenciar a continuación:

Figura 1

Comparación de los cupos totales de cada regional versus la inasistencia por regional y el porcentaje equivalente por cada regional.



Nota: Elaboración propia.

Como podemos ver en la gráfica, se realizó una correlación con todas las regionales, donde se puede analizar y destacar que:

- En la regional de Caquetá de los 23 cupos totales ofertados el 100% de las personas participaron y asistieron a los cursos.
- En la regional de Caldas de los 71 cupos totales ofertados solo una persona desertó teniendo solamente en pesos porcentual de 1% lo que equivale que el 99% de las personas participaron y asistieron a los cursos.
- En la regional Boyacá por su parte, de los 35 cupos ofertados solo 1 persona desertó, generando una afectación del 3%, que a pesar de que es la misma cantidad de personas que faltaron en al regional del Caldas el porcentaje es más alto, por la diferencia de cupos que tienen una de la otra.

También podemos evidenciar y analizar cuáles son las regionales con mayor porcentaje de inasistencia por regional, los cuales son:

- La regional de San Andrés ocupa el primer lugar en porcentajes de deserción de los cursos, dado que, de los 49 cupos obtenidos hubo una deserción de 20 personas lo equivale el 41% es decir que solo el 59% de los participantes asistieron de forma habitual a los cursos.

- La regional de Guaviare ocupa el segundo lugar en porcentajes de deserción, en este caso de los 15 cupos disponible que contaba la regional, hubo una deserción de 5 personas lo cual tuvo un porcentaje de 31% dado por la cantidad de cupos que contaban esta regional.
- La regional de Vichada ocupa el tercer lugar en porcentajes de deserción, dado que, de los 14 cupos totales, 3 personas desertaron, lo cual obtuvo un porcentaje de 21% por las mismas razones que la regional Guaviare, por la cantidad de cupos que tenía esta regional.

Como lo podemos evidenciar en este análisis, cabe resaltar el gran compromiso que obtuvieron regionales como lo fue Caquetá que no obtuvo deserción, hablando de los cupos ofertados; la regional de Caldas, la regional de Boyacá y la regional Guajira, entre otras, las cuales obtuvieron un porcentaje muy mínimo de deserción. La invitación y la recomendación es aprovechar de la totalidad de los cupos, que en ciertas regionales pueden ser limitados y se pueden quedar por fuera personas que estén interesadas y ser partícipes en adquirir nuevos conocimientos sobre el tema del curso propuesto.

Por otro lado, es preocupante la situación de la regional de San Andrés que ocupa el primer lugar en porcentajes de deserción, que en este caso obtuvo un 41% de inasistencia, lo cual es casi la mitad de los cupos perdidos. La invitación es, a sensibilizar y analizar la causa de la deserción, haciéndose las siguientes preguntas: ¿Cuál fue el motivo que generó la deserción de los cursos? ¿El curso no era interesante o tenía otra perspectiva de lo que iba hacer? Y se podría plantear preguntas para los líderes de la dependencia de gestión humana de la regional San Andrés cómo: ¿Cuáles son las razones por la deserción de los cursos en la regional? ¿Cuál fue el problema que tuvieron los servidores para no asistir a los cursos?

El motivo de hacerse esas preguntas es poder identificar los problemas, hacer un diagnóstico, poder ejecutar planes y decidir cuál va a hacer el plan a seguir, y hacer una evaluación periódica, que conlleven a una mejor asistencia, en la regional de San Andrés, como también en la Regional Guaviare y la regional de Vichada, que ocupan los primeros lugares de deserción y para eso se recomienda hacer un seguimiento especial en el PIC 2024, a estas regionales para que logren bajar los números de inasistencia y que se puede incentivar a ser más participativos en las mismas.

4) Análisis Obtenidos Segundo Informe

Durante el desarrollo de mis funciones como practicante en el Equipo de capacitación de la Dirección de Gestión Humana, en la sede de la Dirección General del ICBF, me ha permitido hacer partícipe de diferentes actividades programadas en el PIC 2024 y poder dar cumplimiento con cada de las funciones señaladas en el acta de inicio. Por tal motivo, he podido realizar diferentes análisis sobre las actividades desarrolladas, como es el caso de las diferentes capacitaciones realizadas de forma virtual, presenciales y de autoaprendizaje (Escuela ICBF). Es importante recalcar que el objetivo del PIC-2024 del ICBF es “Programar y desarrollar actividades de formación y capacitación dirigidas a los servidores del ICBF, a fin de fortalecer sus conocimientos, competencias, habilidades y aptitudes, buscando potencializar su desarrollo, y el cumplimiento de la misión y las funciones asignadas a la entidad”. (ICBF, 2024), es decir, que el ICBF a partir de la Dirección de Gestión Humana, acompañado del Equipo

de capacitación, siempre su finalidad es buscar, fortalecer las debilidades o dificultades encontradas en DNAO y así poder programar las actividades, ejecutarlas y realizar unos controles o evaluaciones, para identificar, si se logró o no mejor esas debilidades.

A partir de esto, pude identificar y realizar unos análisis de cómo fue la participación de los diferentes grupos o dependencias en las capacitaciones propuestas en el PIC-2024, teniendo en cuenta que estas se elaboraron a partir del Diagnóstico de necesidades recogidas por cada dependencia.

Para realizar el respectivo análisis, se mostrará en **la Tabla 2** un cuadro de las capacitaciones virtuales y presenciales en las que pude participar como monitor, para identificar como fue la participación de cada dependencia:

Tabla 2

Resumen de las capacitaciones virtuales y presenciales donde se realizó seguimiento.

RESUMEN DE CAPACITACIONES VIRTUALES Y PRESENCIALES DONDE SE REALIZO SEGUIMIENTO							
#	Nombre de la Capacitación	Dependencia	Capacity del área	Asistieron	No asistieron	Porcentaje de participación	Porcentaje de No participación
1	Proceso Coactivo	Oficina de Control Interno Disciplinario	50	39	11	78%	22%
2	Comisiones al Interior del País	Enlaces de Comisiones Regionales	55	53	2	96%	4%
3	Licencias de Funcionamiento	Oficina de Control Interno Disciplinario	50	37	13	74%	26%
4	Trámite de Procesos PARD	Oficina de Control Interno Disciplinario	50	32	18	64%	36%
5	Violencia basada en Género	Coordinación de Autoridades Administrativas	23	20	3	87%	13%
6	PARD en el proceso SRPA	Gupo de Juzgamiento	10	8	2	80%	20%
7	Sistema de Responsabilidad Penal Para Adolescentes	Grupo de Coordinadores de Autoridades Administrativas	20	12	8	60%	40%

Nota: Elaboración propia

Como podemos evidenciar en la **Tabla 2**, se realizó un resumen de las capacitaciones donde realice un seguimiento, lo cual me permitió analizar qué impacto tuvo sobre la dependencia, para esto, se realizó una correlación entre: la cantidad de colaborados y servidores que trabajan para la dependencia, con su interés demostrado, a partir de su asistencia. Lo cual nos permite identificar y señalarla que:

- En la capacitación de Proceso Coactivo que esta dirigida a la Oficina de Control Interno Disciplinario, que fue realizada de forma presencial, se evidencio que, de 50 personas, asistieron 39 personas, equivalentes al 78% de participación contra un 22% de personas que no asistieron.
- En la capacitación de Comisiones al Interior del País, que está dirigida a todas las Comisiones a Nivel País del ICBF, es decir a las 33 regionales, fue la que obtuvo una mejor participación, donde se encontró que de un grupo de 55 personas solo dos personas no asistieron a la capacitación virtual, es decir que el 96% mostro su interés en el tema y solo 4% no lograron asistir.
- De las capacitaciones la que obtuvo menor participación fue El Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes que estaba dirigida a los Coordinadores

de Autoridades Administrativas, en donde solo el 60% participo y tuvo un 40% de inasistencia.

Estos resultados, me permite analizar que las diferentes capacitaciones que se programan en el PIC-2024, que se hacen a partir de las necesidades encontradas o reportadas por las mismas dependencias, deberían contar con un 100% de interés y de participación, dado que como se informó anteriormente, este Plan Institucional de Capacitación, buscar fortalecer esas debilidades, aumentar los conocimientos que conlleven a cumplir las metas institucionales, pero, como lo pudimos observar en la **Tabla 2**, ninguna de las capacitaciones han logrado llegar a esta meta. Es importante que a partir de este seguimiento poder realizar un autodiagnóstico por cada dependencia, para incentivar a todo el grupo a participar de las capacitaciones programadas a partir de sus propias necesidades recogidas y plasmadas en el PIC-2024. Teniendo en cuenta que el ICBF es una entidad del orden nacional y sus funciones están centralizadas en la Sede de la Dirección General y que de esta, se programa, se ejecuta el presupuesto y se realiza todos los planes, proyectos y actividades a desarrollar por las 33 regionales, es de gran importancia que estas dependencias que se encuentran dentro en la Dirección General, puedan quedar 100% capacitadas en los temas que la rijan, para que así mismo puedan atender cualquier inquietud y solicitudes de las 33 regionales.

Un ejemplo claro, es el de la Oficina de Control Interno Disciplinario, que como se pudo evidenciar en la **Tabla 2**, fue una de los grupos donde en el primer trimestre del año, se enfatizó en capacitar en los diferentes temas como; proceso coactivo, licencias de funcionamiento y tramites de los proceso PARD(Proceso Administrativo de Restablecimiento de Derechos), lo cual se identificaron en el en el DNAO y fueron plasmados en el PIC-2024, pero, no se logró en ninguna de las tres capacitaciones lograr un 100% de participación. Para mejor este porcentaje, se recomienda que el Equipo de Capacitación de la Dirección General de Gestión Humana, genere una sensibilización con los diferentes entes de autoridad, jefes, coordinadores y de quien se otorgue funciones de supervisión de las diferentes Direcciones, Subdirecciones, grupos y/o equipos, a partir, de un compartir con cada uno de ellos y realizar una invitación a no desaprovechar estos espacios, que a pesar que se convoquen con anterioridad, no se logra con su total compromiso, es por eso, que las autoridades ya mencionadas, puedan lograr incentivar a sus grupos a no desaprovechar estar oportunidades y se recomienda hacerlo a partir de un compartir, como también se podría de forma más lúdica, como: Folletos, pancartas o en el tablero(si llegan a contar con este), para que todas las personas convocadas puedan participar en las capacitaciones y no perder esos conocimientos, si no, que se puedan aumentar y fortalecer, y así mismo se van a ver reflejado en los resultados de las metas propuestas.

5) Análisis Obtenidos Informe Final

Durante los dos últimos meses de mis practicas en el ICBF, logre a partir de mis funciones realizar unos seguimientos a los cursos realizados desde forma virtual a sincrónica por Teams, presenciales y de la Escuela ICBF, que hace referente a los cursos ofertados para desarrollarse desde el autoaprendizaje para todos los colaboradores del ICBF (contratista y de planta), lo cual me permitió Analizar los resultados finales obtenidos durante mi participación como monitor, los cuales son:

5.1) Análisis Final de los Cursos Virtuales y Presenciales ICBF 2024-1

A través de la siguiente tabla, se reflejará los resultados obtenidos de las diferentes capacitaciones realizadas de forma virtual y presencial, en las cuales, participe como monitor y realice el respectivo seguimiento:

Tabla 3

Resumen Final de las Capacitaciones Virtuales y Presencial donde Realice seguimiento.

RESUMEN DE CAPACITACIONES VIRTUALES Y PRESENCIALES DONDE SE REALIZO SEGUIMIENTO							
#	Nombre de la Capacitación	Dependencia	Capacity del área	Asistieron	No asistieron	Porcentaje de participación	Porcentaje de participación
1	Proceso Coactivo	Oficina de Control Interno Disciplinario	50	39	11	78%	22%
2	Comisiones al interior del País	Enlaces de Comisiones Regionales	55	53	2	96%	4%
3	Licencias de Funcionamiento	Oficina de Control Interno Disciplinario	50	37	13	74%	26%
4	Trámite de Procesos PARD	Oficina de Control Interno Disciplinario	50	32	18	64%	36%
5	Violencia basada en Género	Coordinación de Autoridades Administrativas	23	20	3	87%	13%
6	PARD en el proceso SRPA	Gupo de Juzgamiento	10	8	2	80%	20%
7	Sistema de Responsabilidad Penal Para Adolescentes	Grupo de Coordinadores de Autoridades Administrativas	20	12	8	60%	40%
8	Jefes de área para Trabajo en Altura-SENA	Grupo de Coordinadores de Autoridades Administrativas y Supervisores de contratos en relacion con Trabajo en Alturas	43	42	1	98%	2%

Nota: Elaboración Propia

Como podemos evidenciar en la **Tabla 3**, se realizó una comparación por cada capacitación que se realizó a la dependencia que a partir del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO) y las cuales están incluidas en el Plan Institucional de Capacitación 2024, para poder hacer una programación y lograr una mejora en los temas puntuales solicitados. Lo relacione con la asistencia obtenida para verificar que porcentaje de interés cuenta las diferentes dependencias para poder lograr una adquisición de nuevos conocimientos y poder fortalecer sus habilidades al tratar los temas propuestos, lo cual se encontró los siguientes resultados:

- La mayoría de las capacitaciones obtuvieron una gran participación en donde solo dos dependencias estuvieron por debajo del 70% de participación, lo cual se demostró la necesidad de lograr resolver sus dudas, inquietudes y así mismo, fortalecer sus conocimientos y habilidades.
- El Grupo de la Oficina de Control Interno Disciplinario, fue una de las áreas donde más realizó capacitaciones al ver la gran responsabilidad que tienen a tener un contacto directo con las otras dependencias como también, con la ciudadanía, que es uno de los objetivos más importantes del ICBF y de toda entidad pública de poder satisfacer las necesidades y las solicitudes de estos.
- Se evidenció que dentro las capacitaciones la que obtuvo una menor participación fue el Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes (SRPA) con un 60% de participación por parte de los Grupos de autoridades Administrativas, lo que significa que el tema que es de gran importancia, se vio desaprovechado por ese 40% de personas, lo cual genera un escape de conocimiento y es de vital importancia superar y mejorar ese porcentaje.

Con estos resultados mostrados en la **Tabla 3**, permite observar e identificar en que dependencias es mas importante enfocarse, cuando se genere la Elaboración del PIC por parte del Equipo de Capacitación de la Dirección de Gestión Humana, como también a través de los seguimientos realizados poder ser mostrados a las diferentes áreas o Direcciones de las mismas, para implementar planes de acciones que contribuyan a que se logre una participación del 100% de los participantes, dado que, son las necesidades informadas por las mismas dependencias y a no lograr estos porcentajes, se podría concluir que no toda el área ha tenido el conocimiento y al manejo completo del tema, lo cual se sugiere a partir del Equipo de Capacitación, realice informes con los resultados obtenidos a las diferentes Direcciones, para lograr una sensibilización a sus diferentes áreas y poder lograr cubrir sus necesidades el 100% y así mismo lograr mejorar los indicadores de las mismas.

5.2) Análisis Final de los Cursos de autoaprendizaje Escuela ICBF.

Durante estos meses como practicante, pude participar como monitor en los cursos ofrecidos en la Escuela ICBF, haciendo seguimientos de diferentes cursos dispuestos para se soporte de todos los colaboradores, como fue en el caso de dos cursos en especial; el primero curso de capacitación fue de “Misión y Supervisión: por una atención protectora, amorosa y libre de violencias”, la cual es uno de los cursos mas importantes que deben desarrollar los colaboradores y servidores públicos, al ser un tema tan complejo, como es poder salvaguardar los derechos de los niños, niñas y adolescentes, centrados en poder proteger sus derechos y lograr un ambiente de amor y de paz con los mismos; el segundo curso de capacitación que realice acompañamiento fue a “Modelo y Modalidades para la atención De Niños, Niñas y Adolescentes”, la cual, tiene mucha relación con el anterior curso mencionado, pero es más una guía, un Modelo que los funcionarios del ICBF, deben seguir para poder proteger los derechos de los niños, niñas y adolescentes, y, ser garantes al establecer sus derechos dada la situación generada a estos.

A partir de este soporte realizado, hice un análisis, para identificar de todos los colaboradores del ICBF, que se inscribían al curso, cuantas personas pasaban el curso y cuantas no y de la misma forma, identificar cuales son las regionales que más aprovecharon estos cursos y cuáles fueron las que menos participaron y no aprobaron el curso.

De esta forma, realice una tabla general de los cursos donde realice acompañamiento y unas figuras para observar estos resultados mencionados, es de aclar que, estos cursos fueron ofertados cada mes con una vigencia de dos meses para cada uno, como se pude observar en la siguiente tabla:

Tabla 4

Resumen de Capacitaciones de la Escuela ICBF donde se realizó seguimiento.

RESUMEN DE CAPACITACIONES DE LA ESCUELA ICBF DONDE SE REALIZO SEGUIMIENTO						
#	Cursos virtuales	Inscriptos	Completaron el curso	No completaron el curso	Porcentaje de aprobación	Porcentaje de deserción
1	Mision y Supervisión Enero 2024	95	45	50	47%	53%
2	Mision y Supervisión Febrero 2024	64	36	28	56%	44%
3	Mision y Supervisión Marzo 2024	54	39	15	72%	28%
4	Mision y Supervisión Abril 2024	398	323	75	81%	19%
5	Modelo y modalidades Febrero 2024	107	66	41	62%	38%
6	Modelo y modalidades Marzo 2024	78	49	29	63%	37%

Nota: Elaboración Propia

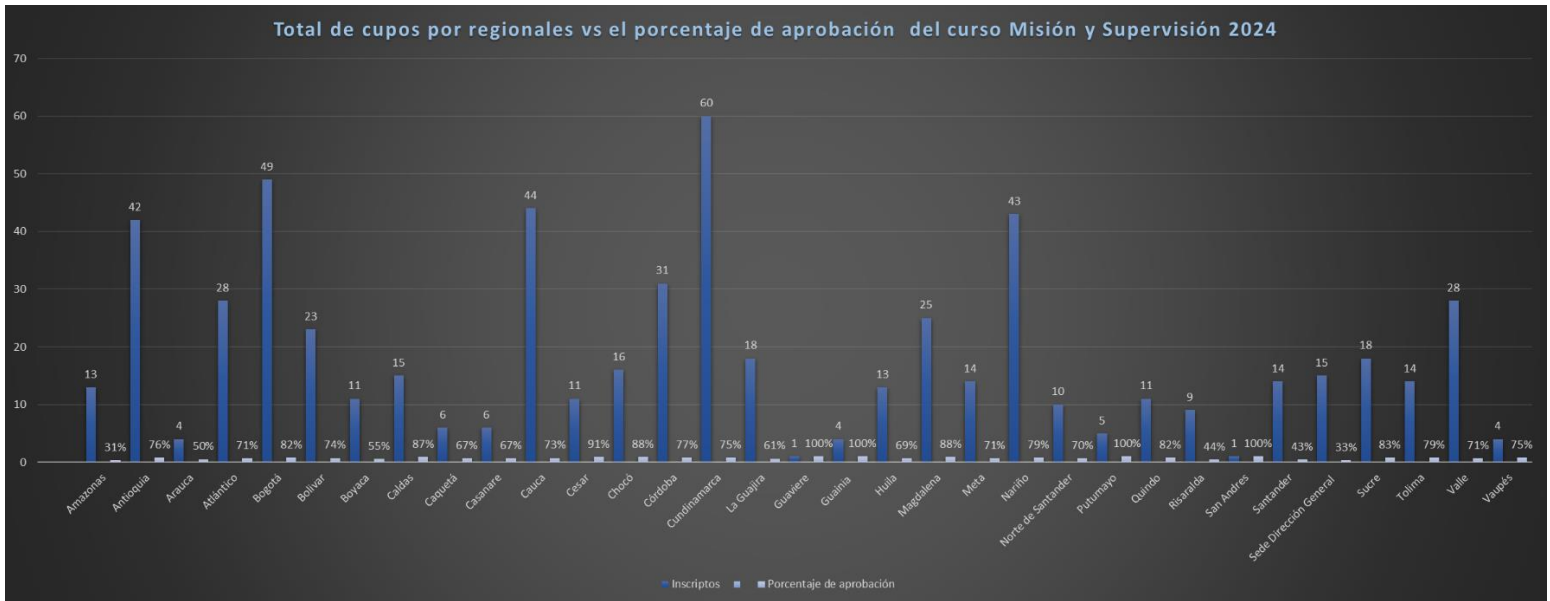
Como se puede evidenciar en la Tabla 4, se evidencio la cantidad de inscriptos por mes del curso Misión y Supervisión, que fueron, enero, febrero, marzo y abril, y, del curso de Modelo y Modalidades, del mes de febrero y marzo, lo cual permitió identificar que:

- En el curso de Misión y Supervisión, se logró obtener una mejoría en el porcentaje de aprobación del mes de enero que fue del 47% al 81% del mes de abril y teniendo en cuenta que en enero solo se escribieron 95 personas y en abril se inscribieron 398, lo que quiere decir, que aun con mas inscriptos se logro obtener un porcentaje más alto de aprobación del curso.
- Del curso de modelo y modalidades no se vio una gran mejoría dado que en el mes de febrero solo se logro una aprobación de un 62% y aumento levemente a 63% para el mes de marzo, que es preocupante, al ser un curso fundamental para los colaboradores del ICBF.

Para poder profundizar en estos análisis e identificar cuales fueron las regionales que menos aprovecharon los cursos y afectaron considerablemente en los resultados de aprobación, se realizaron las siguientes figuras:

Figura 2

Comparación de los inscriptos totales al curso de Misión y Supervisión por regionales versus el porcentaje de aprobación que se obtuvo por regional:



Nota elaboración Propia

Como se puede observar en la Figura 2, hay regionales en donde se inscribieron mas que en otras y por ende el porcentaje puede ser peor con otras donde se inscribieron menos, pero aprobaron más, en donde se resalta los siguientes resultados:

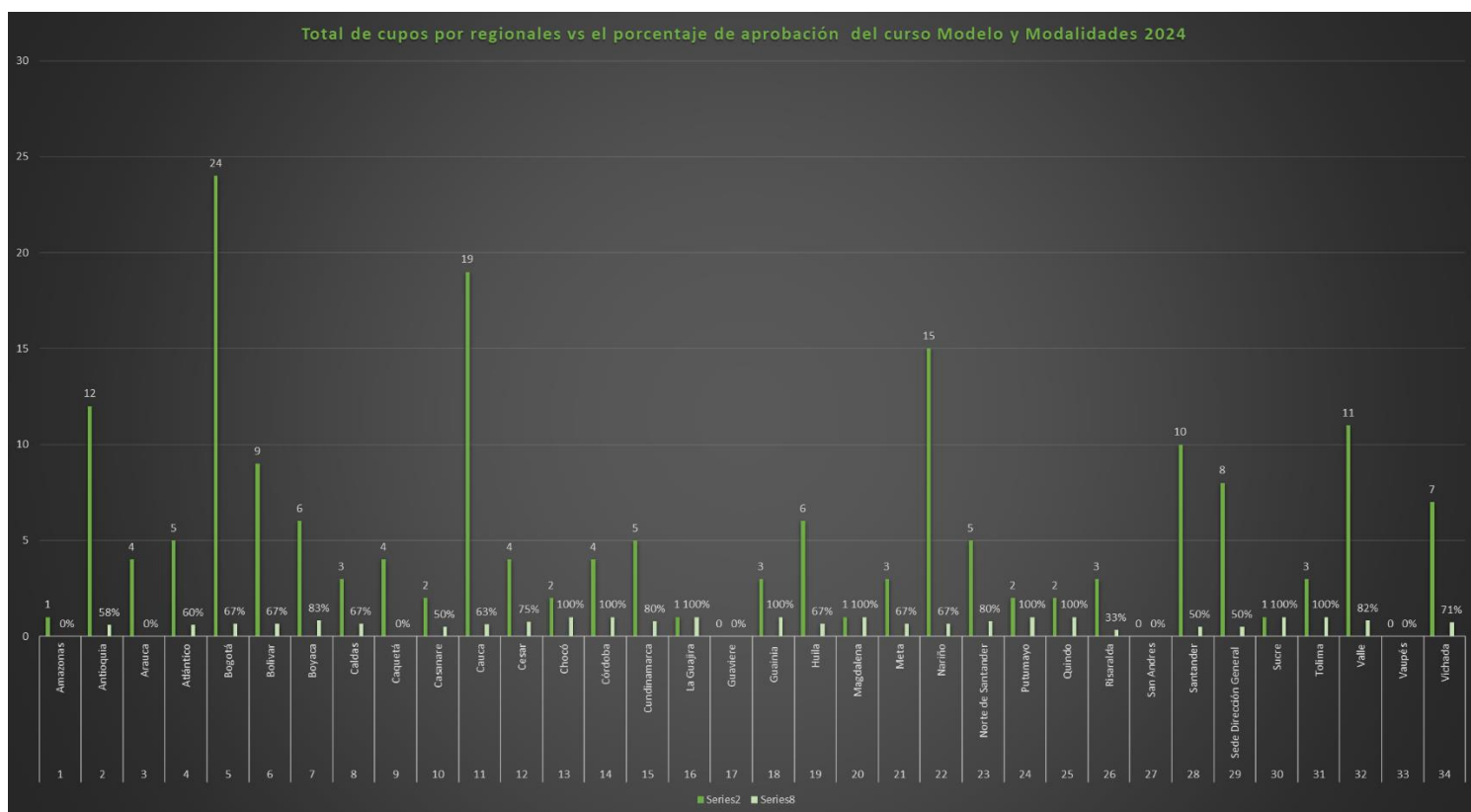
- En las regionales donde se obtuvieron una aprobación del 100% del curso, fueron en; regional Guaviare, en donde solo 1 persona se inscribió al curso, pero lo aprobó con éxito, lo cual genera una incógnita, de porque solo una persona aprovecha los cursos que es de gran importancia para garantizar los derechos de los niños, niñas y adolescentes; de la misma manera paso con la regional San Andrés, que solo se inscribió una sola persona y que aprobó el curso, pero se visto desde el Informe numero uno, que San Andrés ha sido, una de la regionales, que menos aprovechan las capacitaciones que se le brindan, como fue en el año 2023 con los cursos ofrecidos por la Universidad Nacional y en el primer semestre de 2024, tampoco logra aprovechar al máximo los cursos de la Escuela ICBF; y entre las regionales que consiguieron el 100% de aprobación con pocas personas inscriptas, encontramos a la regional de Vichada que de 5 inscriptos, todos aprobaron el curso, la regional de Guainía que de 4 todos aprobaron el curso.

- De los resultados a destacar están la de la regional Cesar, que de los 11 inscriptos, que a pesar de que no sea el numero ideal, lograron culminar el curso 10 personas dejando una aprobación de 91%; le sigue la regional Magdalena, que es una de las regionales donde hay mas violencia infantil en Colombia, logrando que de 25 personas inscriptas al curso 22 personas lo culminaran con éxito dejando un porcentaje de 88% de aprobación del curso y se nota el interés que tiene los colaboradores de poder proteger y garantizar los derechos NNAS y adolescentes; y por ultimo esta la regional de Bogotá que es la segunda regional con mayor inscriptos que en total fueron 49 personas, logrando que 40 personas culminaran el curso con éxito, con un porcentaje de aprobación de 82%.
- De los resultados obtenidos, hay que señalar de igual forma, que las regionales donde obtuvieron menos porcentaje de aprobación fueron; Amazonas con un 33%, donde solo se inscribieron 13 personas de las cuales solo 4 personas completaron el curso, dejando el peor resultado; lo sigue la Dirección General, que solo se inscribieron 15 personas al curso, donde solo 5 personas pasaron dejando un 33% de aprobación y es algo preocupante, dado que, como lo mencione en el informe numero dos, el ICBF es una entidad de orden nacional, desconcentrada sus funciones, en donde cuenta con la Sede de la Dirección General, que es desde hay que se maneja, todo los procesos misional, presupuestales que se suministra a las 33 regionales y es inaceptable, que se vea estos números tan negativos para la Sede de la Dirección General, se podría entender que puede ser por la carga laboral que cuenta mucha de las dependencias, pero hay que da la pregunta de, ¿Por qué unas regionales si y otras no?, dado que, la Dirección General es la que debe demostrar el ejemplo, a las demás regionales de poder fortalecer institucionalmente cada regional, capacitándose de forma correcta en temas tan complejos, como es garantizarle y protegerle los derechos NNAS.

Referente al curso de Modelo y Modalidades, encontramos en la siguiente Figura los siguientes resultados:

Figura 3

Comparación de los inscriptos totales al curso de Modelo y Modalidades por regionales versus el porcentaje de aprobación que se obtuvo por regional:



Nota: Elaboración Propia

A partir de la Figura 3, se analizó que:

- Amazonas, como paso en el curso de Misión y Supervisión, fue la que obtuvo una aprobación del 0% donde solo se inscribió una persona la cual no aprobó el curso, dejando visto de mal manera la regional, dado por sus bajos porcentajes en temas tan importantes como son los NNAS; como

pasa de la misma forma Vichada dado que nadie de sus servidores, se inscribió ni al curso ofrecido en el mes de febrero y marzo, dejando así las dos regionales con resultados más alarmantes.

- De las regionales a destacar, esta la regional esta la regional Valle, que es uno de los departamentos en Colombia, donde mas se evidencia la violencia infantil, que se lograron inscribir 11 personas las cuales 9 cursaron el curso y solo 2 personas no aprobaron, dejando así un porcentaje de 82% de aprobación.
- En general el curso, tuvo un resultado no muy bueno, se evidencio como paso con el anterior curso, que se ve muy poco la participación de las regionales como; Sucre, Chocó, Meta, Guaviare y la Guajira, que no obtuvieron buenos resultados y tampoco compromiso por parte de los colaboradores de esta regionales.

Con estos análisis obtenidos, durante mi proceso como practicante en el ICBF, me permite dejar las siguientes observaciones y recomendaciones que contribuirán a realizar un plan de acción por parte del equipo de capacitación de la Dirección de Gestión Humana.

Como se ha observado en cada uno de los análisis se han tocado los diferentes proceso que se realiza en el equipo de capacitación, desde hacer el PIC anual como lo indica el PNFC 2022-2026, que esta ligado a los ejes brindados en el PND 2022-2026, en lo cual, se debe fortalecer, más la biodiversidad de género, ser más incluyentes y dar mas valor a la mujer en el contexto nacional, por lo cual, es pertinente que el ICBF, se vuelva un motor, para lograr impactar considerablemente en estos temas y mas en el ser de la institución que es prevalecer los derechos de todos los niños, niñas y adolescentes que se le hayan vulnerados sus derechos, pero para lograr eso, debe haber un compromiso serio por todos los colaboradores a nivel Nacional del ICBF, dado que como se puede observar en los análisis realizados, no basta ya solo con implementar el DNAO, se requiere de desarrollar un seguimiento más arduo, que permita general un informe trimestral a las diferentes regionales(centro zonales) o dependencias, para que logren ver el impacto que han logrado o no hasta la fecha y generar incentivos que se realice de forma organizada con el rubro que se le brinde al equipo de capacitación, en los programas de educación formal y no formal, que contribuyan a mantener el interés de los colaboradores en lograr cumplir los objetivos propuestos, pero que también puedan poder fortalecer sus conocimientos desde los diferentes cursos propuestos, ya sea cualquiera de las modalidades anteriormente vistas.

Pero sobre todo, se ve la necesidad de poder generar una sensibilización mas profunda, por eso se debe actuar de inmediato a partir de esos resultados trimestrales, generando planes de acción con objetivos claros a superar y con medidas correctivas, para lograr mejorar y cumplir con los objetivos propuestos, pero se requiere de un seguimiento continuo y un compromiso de todas las regionales, centros zonales y de la Dirección General, como ente rector, donde se debe, dar el ejemplo y mostrar el interés y esa motivación de poder cumplir esos logros misionales de la institución.

Por parte del equipo de capacitación y con lo trabajado, se puede decir que lo temas y los cursos desarrollados, cumplen con lo recogido en las necesidades del

DNAO, pero se debe llegar al punto de lograr identificar más rápido si esta funcionando o no las metodologías o no y buscar rápidas soluciones, pero solo se lograra si se realiza un seguimiento continuo, dado que, el ICBF en Plan institucional de capacitación 2024, menciona que, una forma de evaluar los resultados, es a partir de indicadores, que se obtienen de los diferentes formatos que se utilizan, para identificar la cantidad de asistencia, la satisfacción referente a la capacitación propuesta y la Evaluación de eficacia realizada para saber si, se aprendió o no lo explicado.

Por eso es necesario que los indicadores para evalúan la gestión del PIC del ICBF, como lo que buscan de la participación de los servidores "... hayan participado en actividades de capacitación en una duración igual o mayor a 3 horas, meta 88% de cobertura" (ICBF, 2024, pág. 20). Como también busca que los colaboradores y servidores obtengan un mayor grado de satisfacción, que esta será aplicada cuando "...el evento de capacitación pertenezca al componente de competencia saber y del hacer y tenga una duración igual o mayor a 6 horas, meta: 87%..." (ICBF, 2024), es decir que estas metas propuestas buscan principalmente poder llegar a una cobertura del 88% de los colaboradores puedan participar en las capacitaciones propuestas y generar una eficacia de lo aprendido del mas del 87%, pero si no se logra incentivar, motivar a los servidores seguramente no se podrá cumplir con los objetivos propuestos y para eso sede desarrollar como lo he mencionado en el transcurso de este trabajo, planes de acción a partir de los seguimientos trimestrales para poder dar soluciones inmediatas.

6) Resumen Analítico

Desde mis funciones como practicante logre hacer diferentes actividades realizadas por el Equipo de Capacitación, lo que me permitió entender lo fundamental que es capacitarse y poder adquirir conocimiento continuamente, con los diferentes análisis realizados a las tres formas de capacitación, las cuales son: Virtual, presencial y Autoaprendizaje (Escuela ICBF), logre identificar, que los más importante para capacitarse es la disposición que se tenga para adquirir conocimiento, dado que, las situaciones van cambiando, las leyes se van actualizando, los decretos, las resoluciones emitidas desde el Orden Nacional y el conocimiento y aprender nuevas cosas nunca se acaban, al revisar los resultados de los diferentes análisis, se evidencio, que algunas ocasiones se ve regionales con mas intereses y otras no tanto, lo cual genera, algo de incertidumbre a la hora de generar o no el DNAO, dado que, se realiza para que cada dependencia exprese sus necesidades y así mismo se plantea los temas, que son precisamente para resolver esas necesidades anteriormente expresadas.

Por eso la necesidad de poder hacerle un seguimiento diferente al PIC 2024, como se pudo ver en el análisis de los cursos de la Escuela ICBF, de Misión y Supervisión, se vio una mejoría gracias, al acompañamiento que se brinda inmediato a los diferentes personas, dado que al ser una herramienta innovadora, se puede llegar a no adoptarse de la mejor manera, pero si no se realizar un seguimiento, que en estos casos era de cada semana, seguramente los resultados no serian iguales, por eso es

indispensable ese seguimiento continuo por parte del equipo de capacitación, que con eso, permitirá realizar los análisis realizados y así mismo contribuirá a replantearse los objetivos buscando nuevas metodologías y poder dar soluciones efectivas para lograr las metas propuestas en el PIC del ICBF.

También es importante innovar, realizar otras formas de capacitación, por lo general se busca mediante contratos con diferentes entidades educativas, como la Universidad Nacional o el SENA, permita generar esos curso que sean de forma didáctica, que motive al servidor público aprender cada vez más cosas, que le contribuirá a mejorar personalmente, pero de la misma manera contribuirá para aplicarlo en sus funciones y así mismo poder cumplir satisfactoriamente sus logros propuestos y para eso el equipo de capacitación de la Dirección de Gestión Humana debe realizar los informes anteriormente mencionados para así analizar los resultados obtenidos y de esa misma formar plantear metodologías y planes de acciones que contribuyan a la satisfacción de los colaboradores y servidores públicos, aclarando que también deben haber interés de los mismos, para no desaprovechar las diferentes capacitaciones ofertadas.

7) Conclusiones

En el transcurso como practicante en la Sede de la Dirección General del ICBF, desde la Dirección de Gestión Humana acompañando al Equipo de Capacitación, logre apropiarme de la importancia que tiene, capacitarse continuamente en el sector público, dado que, a partir de mis diferentes funciones, pude identificar todos los procesos que manejan en el equipo de capacitación, pudo observar como en ocasiones se aprovechaban los cursos y en que momentos no, pero pude analizar cada uno de esas metodologías, dejando resultados buenos y otros no tan buenos, como es en el caso de los cursos virtuales, que si obtuvo una mejoría mes a mes en el caso del curso Misión y Supervisión, pero dejo en evidencia que no en todas las regionales, como en la Dirección General, no se aprovecha de la mejor manera, como pasa igualmente con las actividades presenciales o virtuales, por eso, se debe mantener un seguimiento continuo de cada uno de estos procesos y no es solo hacer el seguimiento, hacer estos análisis que permiten identificar en donde hay que partir y buscar mecanismos que permitan incentivar a las personas a participar y no desde los mecanismos ya existentes, como son los: bloqueándolos del sistema, generando una alerta a la dependencia que este involucrada si no debe ser, algo que motive al servidor, una metodología diferente que contribuya a poder entender mejor los temas explicados e incentivos que permitan que permitir motivar a los servidores y colaboradores a aprender, adquirir conocimientos y así mismo poder mejorar sus habilidades con el fin de poder cumplir sus funciones de forma eficiente.

Por último, cabe resaltar, que estos análisis realizados permiten observar que hay muchas cosas que mejorar, en algunas ocasiones, puede ser por falta de presupuesto, por factores externos, porque hay mucha carga laboral, pero si es fundamental que como servidores públicos, aprendamos a querer lo público, aprender que el no asistir a una capacitación programada, es presupuesto ya invertido y a parte es conocimiento que se deja de obtener, y la invitación es lograr a partir del equipo de capacitación incentivar a las personas a participar y de la misma forma que las

personas muestren interés en participar y solo quede escrito en el papel si no que se pueda evidenciar con los resultados y los logros cumplidos.

Referencias

ICBF, D. d. (31 de ENERO de 2024). *ICBF*. Obtenido de ICBF:
<https://www.icbf.gov.co/planeacion/planes-institucionales>