

Dirección De Capacitación De La Subdirección De Proyectos Institucionales De La
Escuela Superior De Administración Pública, ESAP.

Análisis De Los Grupos De Valor En La Escuela De Jóvenes: Un Enfoque
Estratégico Para La Inclusión Y El Empoderamiento

Programa: Administración Pública

Practicante: Milton German Perilla Dominguez

Tutor Administrativo: Michael López García

Tutora Académica: Shannon Rey Cadavid

Escuela Superior De Administración Pública ESAP

Bogotá D.C

2024

CONTENIDO

TABLA DE GRÁFICOS	2
REPORTE BIMENSUAL DE ACTIVIDADES (MARZO Y ABRIL)	3
REPORTE MENSUAL DE ACTIVIDADES (MAYO)	6
REPORTE MENSUAL DE ACTIVIDADES (JUNIO)	7
INTRODUCCIÓN	9
OBJETIVOS DE LA PRACTICA.....	10
Objetivo General	10
Objetivos Específicos	10
MARCO TEÓRICO	11
Importancia de la Capacitación.....	13
Escuela de Jóvenes, Constructores del cambio.....	14
¿EMPODERAMIENTO Y TRANSFORMACIÓN?	15
DATOS, ESCUELA DE JOVENES 2023	16
Rangos de Edad	16
Porcentaje del Genero	18
Nivel educativo	19
Tipo de participante	22
Vinculación con la ESAP	23
Niveles de certificación.....	24
RECOMENDACIONES	26
CONCLUSIONES.....	29
NOTA	30
FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	31

TABLA DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1, Rangos de edad.</i>	<i>16</i>
<i>Gráfico 2, Genero de participantes.....</i>	<i>18</i>
<i>Gráfico 3, nivel educativo.</i>	<i>20</i>
<i>Gráfico 4, tipo de participante.</i>	<i>22</i>
<i>Gráfico 5, tipo de vinculación con la ESAP.</i>	<i>23</i>
<i>Gráfico 6, población certificada.</i>	<i>24</i>

REPORTE BIMENSUAL DE ACTIVIDADES (MARZO Y ABRIL)

Mediante la resolución SC-210 modificada por la 287 de 2024, se realiza la vinculación a la dirección de capacitación de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), para realizar las prácticas administrativas; en la cual se ha venido realizando actividades de acompañamiento a los cursos de Organización del Estado para jóvenes - Rama Ejecutiva, curso de Sistema Electoral Colombiano, y el Diplomado: Contratación Estatal. Sus participantes les he prestado soporte en el ingreso y realización en la plataforma Moodle, seguimiento constante al cumplimiento de las actividades propuestas, generando informes semanales sobre los avances y posibles dificultades presentadas por los participantes.

Por otro lado, he apoyado la coordinación y acompañamiento de jornadas de capacitación y seminarios llevados a cabo por la dirección, realizando actividades como: la logística con invitados a foros, difusión presencial y virtual de eventos híbridos, recolección de entrevistas, análisis de población posible a impactar desde la capacitación, entre otros. En este sentido, también se ha hecho envío y difusión de información a través de correo electrónico y otros medios de transmisión, como estrategia para aumentar la universalidad en el acceso a los servicios ofrecidos y aumentar la visibilidad en entornos públicos y privados.

Asimismo, con el objetivo de mejorar los diversos procesos estratégicos de la dirección, se han abierto espacios en los que he podido contribuir en la construcción de herramientas que permitan realizar el levantamiento de actividades y procesos en las diferentes dependencias y cargos de la dirección de capacitación. Esto se hace con el fin último de identificar, analizar y describir las diferentes actividades y tareas que se llevan a cabo en la organización, comprendiendo cómo se desarrollan las operaciones, detectar posibles mejoras, optimizar recursos y aumentar la eficiencia en la producción de servicios.

Este proceso es fundamental para la gestión de las organizaciones, ya que proporciona una visión clara de cómo funcionan los procesos internos y cómo pueden mejorarse para alcanzar los objetivos organizacionales.

Adicionalmente se presentó propuesta de cadena de valor, para el proceso de evaluación de programas y eventos de capacitación, desde la perspectiva de los ciudadanos, esto como proceso es una herramienta de análisis que permite identificar y desglosar todas las actividades y etapas involucradas en la creación de un producto o servicio, desde la materia prima hasta la entrega al cliente final.

Del mismo modo, se presentó una propuesta de cadena de valor para el proceso de evaluación de programas y eventos de capacitación desde la perspectiva de los ciudadanos. Esta propuesta es una herramienta de análisis que permite identificar y desglosar todas las actividades y etapas involucradas en la creación de los servicios prestados desde la dirección de capacitación, desde el primer momento en el que se presta el servicio hasta la percepción final de quienes se vinculan a los procesos de esta.

La importancia que tiene identificar la cadena de valor radica en varios aspectos clave, como la identificación de actividades clave que agregan valor al servicio final, el análisis de posibles costos asociados con cada actividad para identificar oportunidades de reducción estos, la identificación de ventajas competitivas frente a otros, la optimización de procesos, y la facilitación de la implementación de un enfoque de mejora continua al proporcionar una visión clara de los procesos y actividades, permitiendo identificar constantemente áreas de mejora.

Finalmente, esto ha permitido participar y articular estrechamente con el equipo de la dirección de capacitación, en la construcción de una herramienta de recolección de información mediante Google Forms. Esta herramienta está diseñada para recopilar datos clave que permita evaluar de manera más precisa el impacto y la efectividad de las iniciativas de capacitación, así como identificar áreas de mejora.

Por otra parte, se participó activamente en la prueba piloto de Top of Mind durante la Feria Internacional del Libro de Bogotá (FILBo), esta tenía como objetivo medir el nivel de recordación de marca de las marcas ESAP en el mercado de las capacitaciones en temas relacionados con cursos y diplomados. Este indicador es fundamental, ya que permite evaluar la posición, competitiva y entender cómo se es percibido por el diferente público objetivo.

Se puede decir que, la participación ha sido activa y ha estado alineada a contribuir al desarrollo y la mejora de los procesos de capacitación en la dirección, a través de los diferentes procedimientos que me han asignado; en cuanto permite comprender las diversas dinámicas de transformación y cambio a las que se ven expuestos los diferentes grupos de interés se pueden fortalecer los procesos internos y externos.

REPORTE MENSUAL DE ACTIVIDADES (MAYO)

Durante este periodo, he desarrollado actividades orientadas al acompañamiento y seguimiento de diplomados y cursos, en los cuales se hace revisión de los avances de cada participante; en la misma línea presentar informes semanales y mensual, acerca del desarrollo porcentual de cada uno de las unidades y actividades propuestas.

Aunado a ello, adelantar la revisión del material que se dispone para diplomados y curso, en los cuales se verifica que las fechas, títulos, PDF, temáticas relevantes y demás aspectos que se puedan mejorar o articular con otras estrategias que se alinean con esos temas.

Participé activamente en la elaboración de estrategias para el levantamiento de información sobre procedimientos, actividades y tareas, las cuales se aplicarán en las mesas de trabajo de las diferentes áreas de capacitación, con el fin de construir un manual de buenas prácticas, que funcione como una base en los procesos de inducciones y re inducciones del personal de cada área; adicionalmente se ha identificado una fuga de conocimiento, por debilidades en los procesos que se adelantan en la conservación de la memoria institucional.

En la misma línea, apoyé la estrategia de Top of Mind mediante el envío de información y la recolección de datos de funcionarios de diversas entidades que son parte de la población objetivo. Cada una de estas actividades es fundamental para asegurar la calidad, efectividad y alcance de los programas de capacitación, y contribuyen significativamente al cumplimiento de los objetivos institucionales.

REPORTE MENSUAL DE ACTIVIDADES (JUNIO)

Durante este periodo, desarrolle actividades relacionadas con el acompañamiento a cursos y diplomados, tiempo en el cual se pudo analizar y hacer seguimiento de la participación de los inscritos a dichas actividades y eventos, que se desarrollaron en encuentros virtuales y sincrónicos, de allí surgen documentos semanales y mensuales en el que se presentaron los avances porcentuales y se identifico las posibles oportunidades de mejora que pudieron darse.

En la misma línea, participe en la elaboración de estrategias, que permiten evaluar y hacer seguimiento de las actividades que desarrollan los pedagogos y cuáles son las tendencias del mercado, en temas de innovación y desarrollo; para ello se hizo un paralelo de los escenarios reales e ideales que se tiene en cuenta al momento de tomar y buscar el lugar donde capacitarse, no solo en lo virtual sino también en lo presencial.

Adicionalmente, buscando mejorar la calidad de los servicios que oferta la ESAP en temas de capacitación, realice seguimiento al funcionamiento y disposición del material dispuesto en la plataforma Moodle, con el fin de identificar los errores mas recurrentes que se puedan estar presentando y las debilidades que allí se pudieran encontrar.

Finalmente, apoye la elaboración de estrategias que permitan fortalecer las actividades propuestas de Top Of Mind y el levantamiento de información requerida en las, mesas de levantamiento de información, que servirá como base para la construcción del manual de buenas prácticas de la dirección.

Se puede decir, que hacer las prácticas en esta dirección, me permitió identificar diferentes posibilidades que tiene la ESAP para posicionarse como una entidad que continúe formando y construyendo país.

INTRODUCCIÓN

En el presente documento, se describen las actividades desarrolladas durante la realización de las prácticas administrativas en la Dirección de Capacitación de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). El objetivo principal de este es presentar un panorama detallado de las tareas y responsabilidades asumidas durante este periodo de aprendizaje práctico. Adicionalmente, se describen los procesos y herramientas utilizados para la organización y gestión del tiempo, con el fin de cumplir con las metas y objetivos establecidos en mis actividades.

El objeto de dichas prácticas, se enmarcan en “Identificar y analizar los grupos de interés que participan en la escuela de jóvenes constructores del cambio, así como la población posiblemente excluida de la iniciativa.”. La Escuela de Jóvenes constructores del Cambio, es una iniciativa de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), se erige como un espacio vital para el fortalecimiento de los liderazgos juveniles y la dignificación del papel de los jóvenes y el servicio público, en escenarios que merecen la incidencia política ciudadana de esta población. En línea con la visión de una sociedad más justa y equitativa, esta escuela se ha convertido en un faro de empoderamiento y desarrollo personal y profesional. Sin embargo, para asegurar que se logre esta misión y alcance a llegar a todos los jóvenes, es esencial identificar y analizar los grupos de interés que participan en la escuela, así como aquellos que podrían estar quedando excluidos de esta invaluable oportunidad.

De esta forma y en línea con su objeto, se realizar un análisis exhaustivo de los grupos de interés que participan en la Escuela de Jóvenes, destacando sus características demográficas, motivaciones y expectativas; aunado a ello identificar y analizar la posible

población que podría estar quedando fuera de la iniciativa, señalando posibles barreras y desafíos que limiten su participación.

Finalmente, se propondrán estrategias y acciones concretas para ampliar la participación de los grupos identificados y fomentar una mayor inclusión.

OBJETIVOS DE LA PRACTICA

Objetivo General

Identificar y analizar los grupos de interés que participan en la escuela de jóvenes constructores del cambio en el año 2023, así como la población que puede estar quedando excluida.

Objetivos Específicos

- Identificar los grupos de interés principales y secundarios.
- Determinar las características demográficas de los participantes y no participantes, de los procesos de capacitación.
- Identificar posibles barreras para la participación de los diferentes procesos que adelanta la escuela de jóvenes.

MARCO TEÓRICO

La Escuela Superior de Administración Pública ESAP, fue creada mediante la ley 19 de 1958, adscrito al Departamento Administrativo de la Función Pública y es un establecimiento público de carácter universitario.

El objeto de la ESAP está orientado a:

la formación, investigación y extensión académica en el campo de la administración pública y el gobierno, en el contexto de la educación superior universitaria, la gestión del conocimiento y al apoyo técnico a las distintas instancias del Estado; la investigación, innovación y creación en el campo de la Administración Pública y el gobierno como centro de gestión académico para la asistencia técnica nacional y territorial; y la inducción, asesoría, consultoría, capacitación, acompañamiento y asistencia a los gobiernos nacional y territorial en la organización, gestión y operación de lo público que propendan la transformación del Estado y la administración pública nacional y territorial, con el fin de apoyar el cumplimiento de los fines del Estado (artículo 2, *Decreto 0164 2021*).

Al ser uno de sus objetivos la capacitación a funcionarios públicos y comunidad general cabe resaltar, que se crea la dirección de Capacitación, la cual busca que por medio del conocimiento se logren generar procesos territoriales, que permitan generar, transformar y movilizar nuevas formas de adquirir conocimiento, y por ende lograr el empoderamiento de la ciudadanía y quienes aspiran a cargos de elección popular.

Entre las estrategias que se plantean, se encuentran cursos, diplomados y seminarios; los cuales pueden ser tomados de manera virtual, presencial o mixto, con el fin de llegar a la

mayor población posibles y tomando como referente las diferentes características y necesidades poblacionales que se encuentran en el territorio. A partir de esto se puede lograr la construcción conjunta de saberes, que involucra las características culturales y sociales de sus principales stakeholders. Permitiendo que en la actualidad se cuente con más de 175 mil capacitados en todo el territorio nacional.

Así entonces, en esta dirección se pueden encontrar 4 escuelas del saber que presentan contenidos específicos, que se adaptan al Plan Nacional de Desarrollo y a los procesos de inclusión que desde el territorio se requiere. Para este caso se revisará la escuela de jóvenes:

- **Escuela de jóvenes:** comprendiendo que las dinámicas sociales están en constantes cambio y reconociendo la vinculación de los jóvenes en el ámbito público y su interés latente en participar en la toma de decisiones; en ese sentido se encuentran temáticas de interés público que se adaptan a los intereses de la juventud, ofreciendo cursos como:

- Organización del Organización del Estado, Ramas del poder.
- Conceptos básicos de las políticas públicas.
- Estatuto de ciudadanía juvenil.
- Control social
- DDHH en contextos juveniles

Teniendo en cuenta la información general que se adquiere con cada jornada de capacitación y para lograr realizar el análisis de los grupos de interés, se tomara como base los datos que suministran los participantes de cada uno de los diplomados, cursos y eventos que surgen como estrategia de empoderamiento del rol de los jóvenes, en escenarios políticos y sociales de liderazgo.

Importancia de la Capacitación

La capacitación, llega a ser comprendida como la forma e instrumento que tienen los individuos u organizaciones, para fortalecer las habilidades, actitudes y conocimientos previos que se tienen, en relación a temas específicos y de interés, siendo esto un paso para contribuir en el fortalecimiento del perfil laboral, educativo, social o comunal y por ende que las actividades que se desarrollen sean más apta; cabe aclarar que estos conocimientos pueden variar según sea la intención con el que se acude al mismo.

Capacitarse, es fundamental para aumentar la productividad, mejorar el perfil profesional y fortalecer las capacidades de adaptación. Al adquirir nuevas formas de actuar y mas conocimientos, las personas se vuelven mas aptas para enfrentar los desafíos del mundo laboral y abordar temas que, para algunos, pueden ser desconocidos o campos pocos explorados.

Así mismo, el cambio constante es crucial para el progreso de los individuos y organizaciones, y este cambio depende del impulso de sus integrantes. Para ello, es necesario no solo actualizar sus conocimientos, sino también abordar sus sentimientos, actitudes y valores a través de un diálogo abierto y una capacitación adecuada; proponiendo así que las estrategias de capacitación, deben determinar las necesidades y los tipos formación que existente (teórica, practica, psicológica, laboral, de inclusión) como proceso individuales libres y responsables; teniéndola posibilidad de fomentar una visión más amplia del futuro laboral y educativo, en cuanto se puede estar en renovación contante. *González, María del Carmen, & Tarragó Montalvo, Consuelo. (2008).*

Escuela de Jóvenes, Constructores del cambio

La Escuela de Jóvenes, busca fortalecer los procesos de inclusión de los jóvenes en el ámbito social, comunitario y del servicio público, para ello se promueven 4 líneas de acción que pueden ser abordados desde diferentes perspectivas, las cuales son:

- Explorador, Un joven se convierte en un explorador del ámbito público cuando demuestra un auténtico interés por comprenderlo y conocerlo, así como un deseo de influir en las decisiones que impactan a su comunidad. Comienza a adquirir conocimientos en áreas como la administración pública, la política y la sociedad.

- Junior, Un joven en sus inicios profesionales se capacita en las bases y estructuras de la administración pública, adquiriendo las herramientas necesarias para convertirse en un defensor de los derechos y un actor activo en la toma de decisiones de su comunidad. Este proceso de formación lo posiciona como un líder juvenil con la capacidad de impulsar cambios positivos en su entorno.

- Pro, El nivel pro distingue a un joven por su excepcional compromiso con la formación política y ciudadana. Su liderazgo profesional se ve fortalecido por el conocimiento adquirido sobre la gestión pública. Este joven se destaca por su capacidad para impulsar iniciativas en el ámbito juvenil y en el marco de políticas públicas municipales y departamentales, utilizando estrategias que fomentan alianzas para generar un cambio positivo en el bienestar social.

- Crack, Un joven que ha culminado con éxito todos los niveles del curso alcanza el nivel "Crack" en política y liderazgo, demostrando un dominio excepcional de la administración pública. Posee habilidades sobresalientes para colaborar con líderes

políticos y sociales a nivel nacional e internacional. Se convierte en un referente en su territorio y adquiere la capacidad de liderar proyectos de gran envergadura.

Adicionalmente, se promueven actividades como Podcast, cine foros, semilleros de investigación, publicaciones y otras estrategias que permitan abarcar las diferentes características poblacionales de los jóvenes a nivel nacional, reconociendo las diferencias y puntos en común que se construyen desde la sociedad.

¿EMPODERAMIENTO Y TRANSFORMACIÓN?

Tomando como referente la finalidad con la que se constituye la escuela de jóvenes de la dirección de capacitación, la cual se propone fortalecer los diferentes procesos de las juventudes y enaltecer el papel significativo que se desempeña en escenario sociales, políticos, comunitarios y en general del servicio público; se ha propuesto posicionar aquellos jóvenes que buscan ingresar a escenarios políticos y de toma de decisión que contribuyan a la eliminación de las brechas de desigualdad que se han generado a través de la historia.

Aunado a ello, se busca que por medio de la formación y capacitación (diplomados, cursos, seminarios y otros) orientada a toda la población, se logre una sociedad más justa y equitativa, donde se respeten los derechos y la dignidad de cada individuo, partiendo de la premisa que la educación transforma realidades y elimina falsos imaginarios preconstruidos; dando paso a nuevas oportunidades.

DATOS, ESCUELA DE JOVENES 2023

Con base en la información proporcionada por la Dirección de Capacitación, se ha realizado un análisis detallado de la participación en los programas de formación complementaria (cursos y diplomados) de la Escuela de Administración Pública. El análisis abarca a las 4.395 personas que se inscribieron en los diversos cursos y diplomados ofrecidos por la Escuela, provenientes de diferentes grupos etarios y con interés en un total de 16 programas formativos complementarios.

Rangos de Edad

La diversidad que presenta la dirección de capacitación, en cuanto a los diferentes temas de interés y trascendencia, ha generado una amplia variedad de participantes, de diferentes grupos de edades. Lo cual proporciona información importante sobre los diversos intereses y aspiraciones que impulsan a las personas a buscar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.

Los datos presentados en la siguiente tabla revelan un patrón de participación de diferentes grupos etarios:

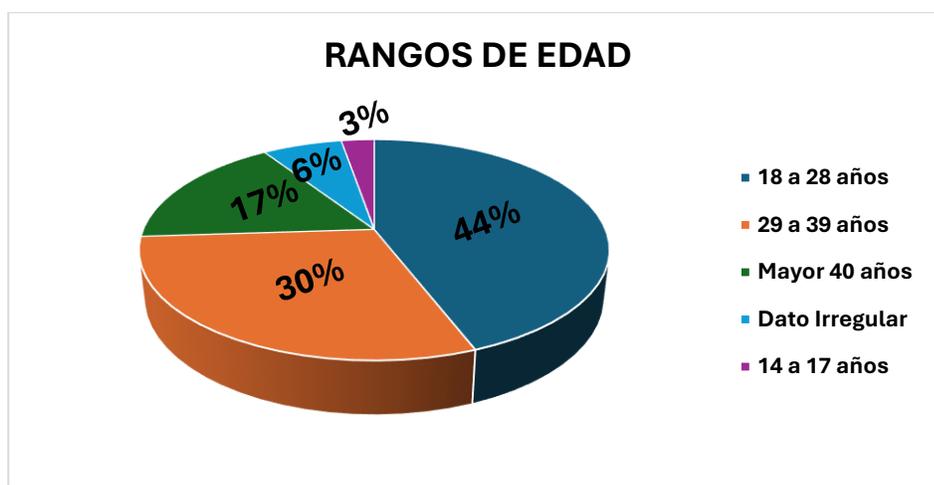


Gráfico 1, Rangos de edad.

Para facilitar el análisis e interpretación de los datos encontrados, se clasificaron las edades en 4 rangos de edad y uno más al que se denominó rango irregular, debido a que pusieron edades inferiores a 5; teniendo presente esto, se encontró que durante el periodo 2023 los porcentajes de edad variaron de la siguiente manera:

- Rango de 18 a 28 años, El 44% de los participantes se encuentran en este rango de edad, lo que refleja el fuerte interés de los jóvenes en adquirir nuevas habilidades y conocimientos para su desarrollo profesional y personal. Este grupo representa la base fundamental de la comunidad que compone la escuela de jóvenes, es fundamental comprender sus expectativas y aspiraciones para seguir brindándoles una experiencia educativa de calidad.

- Rango de 29 a 39 años: El 30% de los participantes se ubican en este rango de edad, lo que demuestra el compromiso continuo de los adultos jóvenes con el aprendizaje y la actualización profesional.

- Mayores de 40 años: El 17% de los participantes tienen más de 40 años, lo que resalta la importancia de la educación continua a lo largo de la vida. Este grupo busca ampliar sus horizontes, mantenerse a la vanguardia en sus campos profesionales y contribuir con su experiencia a la sociedad.

- 14 a 17 años: El 3% de los participantes se encuentran en este rango de edad, lo que evidencia el creciente interés de los adolescentes en prepararse para su futuro profesional y personal. La Escuela de Jóvenes se compromete a brindarles a estos jóvenes las herramientas y el acompañamiento necesarios para alcanzar sus metas.

- Datos irregulares: El 6% de los datos presentados no se pudieron clasificar adecuadamente por edad, ya que se salen de los rangos lógicos de análisis.

Aunque los datos manifiestan una participación interesante de la población joven que esta entre los 14 y los 28 años, y llegan a aportar el 47% en edades comprendidas como jóvenes, el enfoque no se mantiene claro y tiene posibles limitantes en incluir o generar influencia en los principales grupos de interés de la escuela.

Porcentaje del Genero

Al analizar la composición de los y las participantes, se ha revelado una representación variada en términos de género, lo que refleja un enfoque inclusivo y una creciente participación de diferentes grupos demográficos en las oportunidades educativas ofrecidas por la institución; así como se puede evidenciar en la siguiente gráfica:

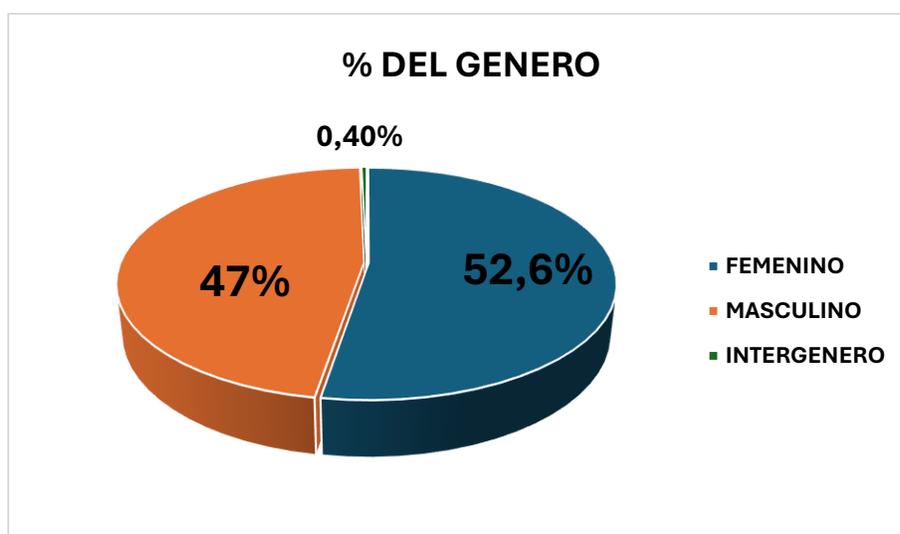


Gráfico 2, Genero de participantes

- El 52,6% de participantes pertenecen a genero femenino, lo cual indica un alto nivel de interés y compromiso de las mujeres, en programas de educación continua, esto puede reflejar esfuerzos, para crear entornos inclusivos y atractivos para las mujeres.

Este dato es significativo, porque las mujeres suelen enfrentar barreras adicionales en el acceso a la educación y el desarrollo profesional. Con esto, se podría decir que la

ESAP, puede estar contribuyendo a cerrar estas brechas y empoderar a las mujeres a través de la educación complementaria.

- El 47% de participantes son hombres, constituyéndose en una proporción considerable, mostrando un equilibrio casi igualitario de género en el desarrollo de cursos y diplomados; este dato, permite comprender que los programas son igualmente atractivos y accesibles para ambos géneros, promoviendo las oportunidades de formación.

- El 0,4% de participantes son personas intergénero, este dato permite identificar una vinculación de población sexualmente diversa, más allá de lo binario, pero todavía no llega a ser representativa como proceso de inclusión; siendo esta participación importante en los procesos de inclusión y visibilidad para voces que han sido poco escuchadas en escenarios políticos, independiente a la identidad de género.

la ESAP se encuentra en un camino positivo hacia la equidad e inclusión en sus programas de educación continua. La participación de personas de diversos géneros e identidades sexuales es un reflejo del compromiso de la institución con la construcción de una sociedad más justa y plural. Continuar avanzando en este camino permitirá a la dirección, consolidarse como un referente en materia de inclusión y diversidad en el ámbito educativo.

Nivel educativo

El nivel de formación de los participantes en los cursos y diplomados, denota una amplia diversidad en términos educativos:

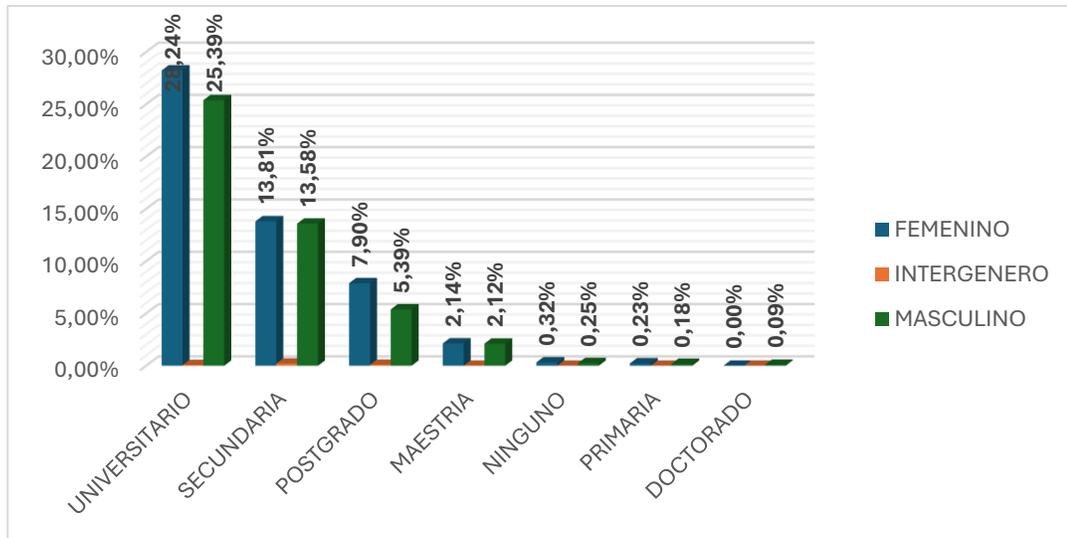


Gráfico 3, nivel educativo.

Nivel universitario

- Mujeres: 28,24%
- Hombres: 25,39%

La mayoría de los participantes tiene educación universitaria, con una ligera predominancia de mujeres. Esto sugiere que los programas de la escuela son particularmente atractivos para aquellos con educación superior, posiblemente debido a la relevancia y aplicabilidad de los cursos ofrecidos para su desarrollo profesional.

Nivel Secundaria

- Mujeres: 13,81%
- Hombres: 13,58%

Hay una representación notable de personas con educación secundaria, casi igual entre mujeres y hombres. Esto indica que los cursos también son accesibles y valiosos para

aquellos que han completado la educación secundaria, quizás como una forma de mejorar sus oportunidades laborales o prepararse para la educación superior.

Nivel de Posgrados

- Mujeres: 7,90%
- Hombres: 5,39%

Un porcentaje considerable de participantes tiene formación de posgrado, con una mayor representación de mujeres. Esto puede indicar que los programas de la escuela son percibidos como valiosos para el desarrollo profesional y la especialización.

Maestría

- Mujeres: 2,14%
- Hombres: 2,12%

Un pequeño pero significativo porcentaje de los participantes tiene maestría. La paridad entre mujeres y hombres en este nivel sugiere que la formación avanzada es valorada por ambos géneros.

Finalmente, la baja representación de personas con solo educación primaria o con doctorado sugiere que los cursos no están dirigidos principalmente a estos grupos. Las personas con educación primaria pueden no ver los cursos como accesibles o relevantes, mientras que aquellos con doctorado pueden no encontrar en ellos un valor añadido significativo.

Tipo de participante

Al analizar el tipo de participantes, se revela una diversidad significativa en términos de su relación con el sector público y otras organizaciones. Este análisis proporciona una visión clara de los perfiles de los participantes y abre la puerta a reflexionar sobre cómo mejorar la oferta educativa para satisfacer mejor las necesidades de todos los involucrados, especialmente aquellos vinculados a la administración pública.

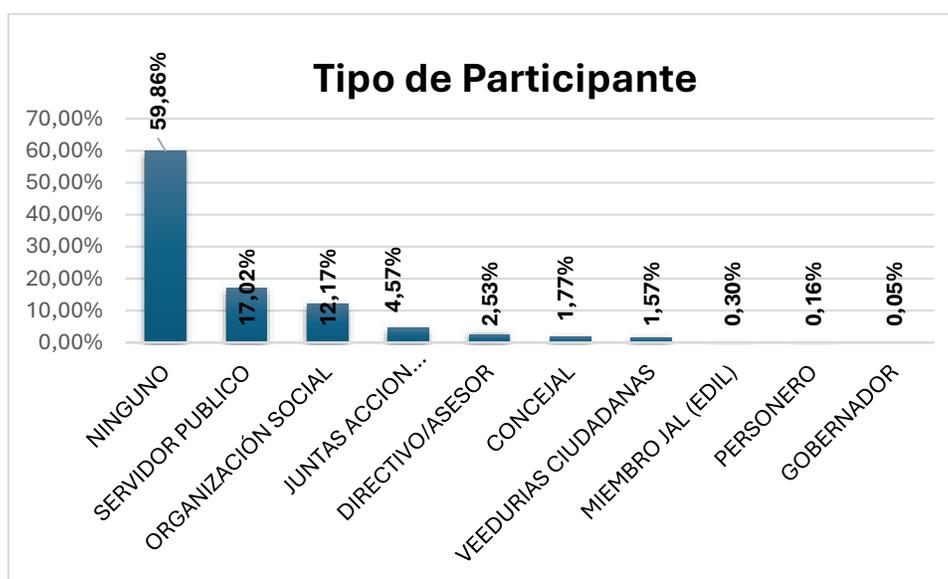


Gráfico 4, tipo de participante.

- El 59% está no está vinculado al sector público o actividades comunitarias especificadas, esto sugiere que los cursos y diplomados atraen a una audiencia general interesada en los temas relacionados con la administración pública, lo cual puede indicar la relevancia y atractivo general de los programas.

Aunque en términos positivos de alcance, esta estadística puede indicar que la escuela podría aumentar su enfoque hacia aquellos directamente involucrados en la administración pública.

- El 17,02% son servidores públicos, lo cual es crucial para la mejora y profesionalización del sector público; esto es esencial, ya que estos individuos activos en temas públicos pueden aplicar directamente el conocimiento adquirido en su trabajo diario, beneficiando la eficiencia y efectividad del sector.
- El 12,17% hacen parte de Organizaciones sociales, su participación es importante, en cuanto pueden adquirir más herramientas al momento de solicitar o intervenir en las acciones del estado.
- El 4,57% hacen parte de las juntas de acción comunal, la capacitación de estos miembros puede tener un impacto directo y positivo en las comunidades locales, mejorando la gestión y resolución de problemas comunitarios.
- Finalmente, el 6,08% están vinculados como concejales, veedores, ediles, personeros municipales, asesores o directivos,

Vinculación con la ESAP

El tipo de vinculación de los participantes en los diplomados y cursos ofrecidos por la ESAP durante el año 2023, están relacionados con: 79% de los asistentes son externos a la institución, el 15% son estudiantes de la ESAP, y el 6% son funcionarios de la ESAP.

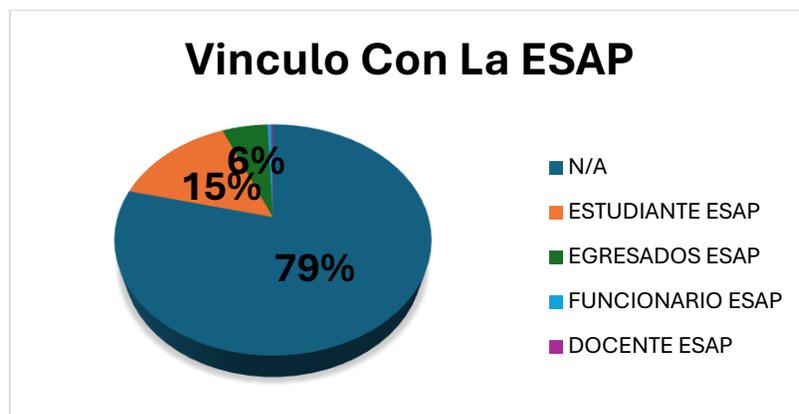


Gráfico 5, tipo de vinculación con la ESAP.

Estos datos reflejan que la mayoría de los participantes provienen de fuera de la comunidad ESAP, lo cual puede interpretarse como un indicador del alcance y la relevancia de los programas ofrecidos. Sin embargo, esta distribución también sugiere que hay una oportunidad de incrementar la participación interna, tanto de estudiantes como de funcionarios, lo cual podría fortalecer la cohesión y el sentido de pertenencia dentro de la institución.

Niveles de certificación

Al revisar los porcentajes de certificación de los participantes, se observa que los resultados no son tan positivos. Solo se certificó el 15.65% de las mujeres, el 14.33% de los hombres y el 0.05% de las personas intergénero. En contraste, el 36.97% de las mujeres, el 32.67% de los hombres y el 0.32% de las personas intergénero no lograron certificarse. Estos datos indican una baja tasa de certificación general.

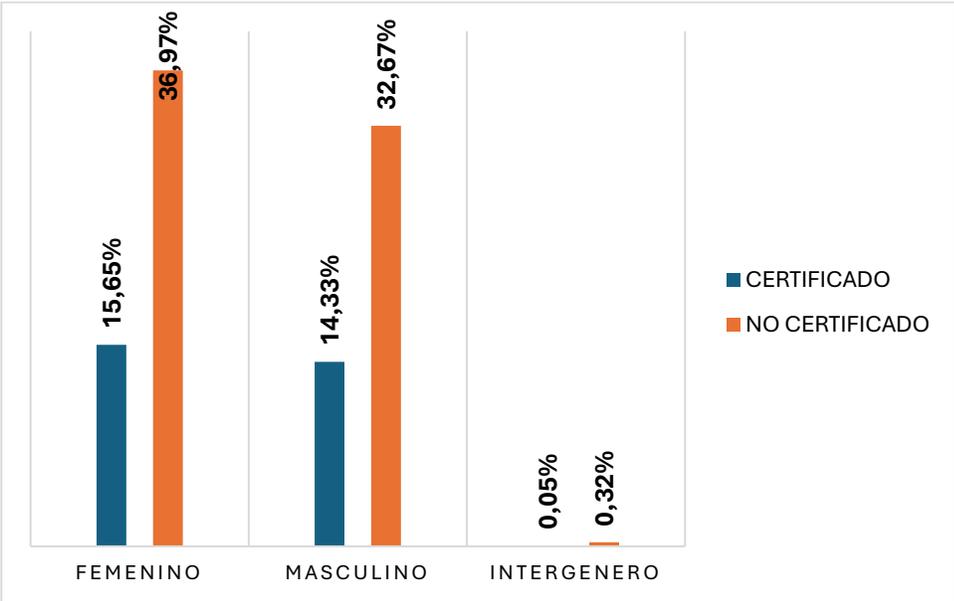


Gráfico 6, población certificada.

En este caso en partículas, las tendencias se mantienen porcentualmente, en cuanto mujeres y hombres mantiene el mismo nivel de certificación como de no certificación; adicionalmente, lo anterior sugiere la necesidad de revisar y mejorar los procesos de formación y evaluación para asegurar que una mayor proporción de participantes pueda culminar con éxito sus programas.

Esto sin desconocer las diferentes dinámicas que se pueden encontrar, que una persona se haya certificado en el diplomado o curso y por error se volvió a inscribir, que inicio el desarrollo de las actividades, pero no tuvo en cuenta la fecha de cierre,

RECOMENDACIONES

- Mejorar las estrategias de marketing y alcance, para llegar a los adolescentes y sus familias, destacando los beneficios específicos de la formación temprana. Estas estrategias podrían estar orientadas a llegar a colegios distritales del orden público o privado, en los cuales se aborden los grados 10 y 11, teniendo en cuenta que están a portas de finalizar el bachillerato.

- Implementar talleres y actividades extracurriculares que complementen la educación formal en los colegios y sean atractivos para los adolescentes; Con esto no solo se puede perfilar los posibles participantes a los cursos y diplomados ofertados desde la dirección de capacitación, sino que también permite apoyar a los jóvenes que no saben que estudiar o en que carreras pueden encontrar el desarrollo de sus metas o planes de formación académica superior. Adicional a los enfoques que tienen diversos temas tratados en las ofertas de capacitación

Sin desconocer, que puede ser una estrategia desde la dirección de capacitación, para cumplir con la misión y visión de la escuela, en la vinculación de gente joven que sienta interés en adquirir conocimientos de la administración pública y la gestión de lo público, puesto que desde la educación media se empiezan a descubrir nuevos liderazgos de gestión, en la transformación de realidades locales, nacionales y globales.

- Es importante que las encuestas de percepción permitan explorar las motivaciones que tienen las personas que se vinculan con la ESAP en busca de cursos o diplomados; esto en una relación de género, con las tendencias que estas mantienen a nivel local o nacional, para lograr comprender y evaluar si la Escuela de jóvenes, realmente esta alineada con los patrones del mercado.

- Ante los amplios índices de no certificación, se deben pensar los posibles escenarios que se presentan en la población, con el fin de comprender y analizar, cuales son los factores que inciden en que no se superen las actividades propuestas por cada unidad temática o por el contrario que exista una desmotivación personal, ante la falta de importancia o trascendencia de la información que ofrece cada uno de los cursos o diplomados.

Esto, también en un análisis del tipo de población que se vincula a cada una de las actividades propuestas por núcleos temáticos, puesto que si la población considera que los diplomados o cursos contienen material de apoyo que esta pensado de igual manera para una persona profesional y alguien que tiene el bachillerato o que si alguien de maestría lo hace pensando que el nivel de profundización es alto, se están abriendo las puertas a generar un mayor índice de deserción en diplomados o cursos y a su vez que los indicadores de medida no estén acordes con los estándares de calidad que se podrían estar pensando inicialmente.

Con lo anterior, es pertinente analizar si es necesario especificar un rango de edad para participar de dichas capacitaciones y especificar el nivel de profundización que se propone, para no permitir que se creen altas expectativas con los materiales propuestos y la forma en que se interactúa con estos mismos.

- Cuando se hace el análisis de los perfiles laborales o las vinculaciones que ellos tienen con el sector público, se puede evidenciar que son menos del 50% los que se vinculan al sector publico o actividades comunitarias, en ese mismo sentido, se podría estar planteando, si realmente se esta llegando al publico objetivos que son los jóvenes o si por el contrario a estos cursos y diplomados se están vinculando cualquier tipo de perfil

y en cualquier rango de edad, si bien la formación es para todo tipo de público, también está que su existencia obedece a ciertos parámetros.

- Desarrollar campañas específicas de difusión y sensibilización al interior de la ESAP, como estrategia que permita captar la atención de la comunidad estudiantil a los diferentes procesos de capacitación y formación que se adelantan, como método de complemento educativo; para ello se pueden emplear medios internos de comunicación como boletines, correo electrónico, redes sociales institucionales y carteleras para informar a la comunidad sobre los beneficios y oportunidades de los diplomados y cursos.

En el mismo sentido, adaptar los horarios y modalidades de los cursos y diplomados para que sean accesibles para los estudiantes y funcionarios, considerando sus horarios académicos y laborales.

Estas medidas no solo incrementarían la participación de los miembros de la ESAP, sino que también contribuirían al fortalecimiento institucional y a la creación de una cultura de aprendizaje continuo y colaboración dentro de la escuela.

CONCLUSIONES

La escuela de Jóvenes Constructores del Cambio de la ESAP, desde la dirección de capacitación, ha demostrado ser un escenario esencial para fortalecer la inclusión y el empoderamiento de los jóvenes, en el ámbito social, comunitario, y del servicio público. Mediante una oferta diversa de cursos, diplomados y seminarios, disponibles en diferentes modalidades; esta ha logrado adaptarse a las características y necesidades específicas de la población.

El análisis de los grupos de interés y la identificación de posibles barreras para la participación, han permitido comprender mejor las dinámicas sociales y las motivaciones de los jóvenes, asegurando que los programas se alinean con los intereses y necesidades. La estructura escalonada de la formación, que abarca desde el nivel “explorador” hasta el “Crack” permite que los jóvenes y quienes participen de este material, desarrollen habilidades y conocimientos progresivos, posicionándolos como líderes capaces de influir positivamente, en sus comunidades y ámbitos de participación política.

Aunado a ello, la ESAP es un punto de atracción en escenarios de capacitación para toda la población, sin distinción alguna; esto al tener en cuenta que la población que se vincula a los diplomados y cursos, son de diferentes rangos de edad y existe un equilibrio entre géneros, esto puede reflejar esfuerzos por crear entornos inclusivos y accesibles.

Así mismo, se puede decir que esto es un proceso de inclusión, ya que la mayoría de los participantes tiene niveles de formación desde personas con básica primaria hasta maestrías; se vinculan del sector público y privado, estudiantes y funcionarios de la escuela, así como personas externas. Pero como en todo proceso se presentan grandes retos, uno de ellos es lograr que los niveles de personas que se certifiquen y logren adquirir los

conocimientos, sean más significativo, identificando cuales son las posibilidades de mejora que se tienen.

Finalmente, hay que reconocer que el enfoque de la escuela de jóvenes se debe fortalecer, ya que, si bien un poco más del 50% están en rangos de edad de 14 a los 18 años, siguen existiendo debilidades, al llegar al público objetivo; en ese caso se deben pensar estrategias que focalicen alianzas con colegios público y privados, otras universidades que puedan tener afinidad con los contenidos que se imparten desde la dirección de capacitación.

NOTA

En el plan de trabajo inicial, se pretendía identificar los grupos de valor que se vinculaban a la escuela de mujeres; valorar en que medida se generaba un plus real a la eliminación de brechas de desigualdad; las rutas de atención realmente pueden ser aplicadas y si en ese caso cumplían con los estándares mínimos; la participación de la comunidad esapitas (docentes, estudiantes y funcionarios). No se pudo continuar, ya que no se logro acceder a las bases de datos y caracterización de los y las participantes.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Decreto 0164 2021., Senado De La República De Colombia.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0164_2021.html

Escuela Superior de Administración Pública ESAP. (2023, diciembre 30).
Dirección de Capacitación. Escuela Superior De Administración Pública - ESAP.
<https://www.esap.edu.co/inicio/esap/organigrama/subdireccion-nacional-de-proyeccion-institucional/direccion-de-capacitacion/>

Escuela Superior de Administración Pública ESAP. (2024, April 26).
Escuela de mujeres. Escuela Superior De Administración Pública - ESAP.
<https://www.esap.edu.co/inicio/escuelas-saber/escuela-de-mujeres/>

González, María del Carmen, & Tarragó Montalvo, Consuelo. (2008).
Training for the change. ACIMED, 17(4) Recuperado en 30 de abril de 2024, de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352008000400002&lng=es&tlng=en.

Plan de trabajo: ¿qué es y cómo usarlo en favor de la empresa? (2022, April 21). Personio. <https://www.personio.es/glosario/plan-de-trabajo/>