

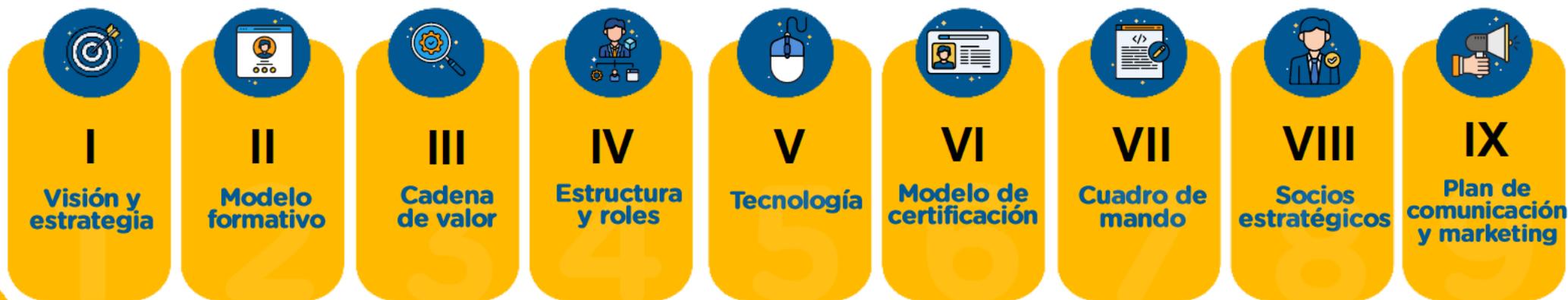
03

**Propuesta de nuevo
modelo de capacitación
y certificación**



3. Modelo: Learning Strategy

Para contestar a todas esas preguntas Overlap cuenta con un modelo de implementación de **Learning Strategy** que mostramos a continuación:



El resultado de trabajar una **learning strategy** es una estrategia de aprendizaje y conocimiento que permita afrontar el futuro con seguridad y solidez, alineada con la estrategia del área y de la compañía, y sobre todo a dar respuestas a las necesidades de los compradores públicos.

C. Público objetivo y segmentación

C.1 Público objetivo:

El público objetivo que se beneficiará con la oferta formativa del modelo mejorado es:

Personal que trabaja en el órgano encargado de las contrataciones de la entidad (OEC)

Personal que trabaja en las áreas usuarias de la entidad (área usuaria)

Personal que planifica y/o presupuestas contrataciones públicas en la entidad (Planeamiento/presupuesto)

Personal que realiza control o veeduría de las contrataciones públicas (Órgano de Control Interno).

Personas que defienden al Estado por controversias en contrataciones públicas (árbitros y procuradores).

Personas que ofertan bienes, servicios u obras desde el sector privado (proveedores).

Personas con intereses diversos en contrataciones del Estado (ciudadanos).

C. Público objetivo y segmentación

C.2 Segmentación:

Si bien las segmentaciones pueden ser extensas, el modelo mejorado busca trabajar durante el primer año, una oferta formativa que pueda satisfacer las necesidades de aprendizaje de los servidores públicos y cumplir con los objetivos estratégicos del área de capacidades.

Certificaciones

El área de desarrollo de capacidades es el responsable de la conducción de los procesos de certificación de los profesionales o técnicos que laboran en el órgano encargado de las contrataciones en las entidades públicas.

En tal sentido, esta segmentación tiene por objetivo identificar la oferta formativa que beneficie a aquellos que deseen rendir este examen.

- **Interesados en trabajar como compradores públicos.**
- **Compradores públicos que deseen revalidar su certificación.**

Monitoreo

El monitoreo se podría trabajar de dos maneras, **la primera** desde un enfoque personalizado con las instituciones que consideramos que pueden generar una mayor repercusión por su importancia y el volumen de compras que manejan.

La **segunda** focalizada por resultados departamentales en que se realice un seguimiento por indicadores desfavorables de desempeño regional.

- **Instituciones supervisadas por DGR y TCE.**
- **Instituciones con bajo rendimiento según el informe presupuestal 149.**

Difusión

Los cursos de difusión apuntan a todos los colaboradores que intervienen en el proceso de contratación. Estos cursos brindan información puntual de cara a ciertos procesos y deben ser de consumo rápido definiendo claramente a quiénes beneficia.

En tal sentido, esta segmentación debe estar priorizada por su alcance (número de beneficiarios) y su relevancia (importancia de los temas).

- **Todos los actores que intervienen en la compra pública.**

Desarrollo de capacidades

Los cursos de desarrollo de capacidades tienen como foco principal contribuir a la mejora de los indicadores de negocio que transitan por los distintos procesos de la compra pública.

En tal sentido, su priorización se realizará a partir de identificar los puntos críticos en los procesos de la compra pública.

- **Todos los actores que intervienen en la compra pública.**

D. Objetivos y estrategias

D1 Objetivos Principales



Mejorar las competencias de los actores para un desempeño idóneo en los procesos de contratación pública.



Monitorear a las diferentes instituciones con el afán de cubrir brechas de aprendizaje que afecten su desempeño.



Difundir la normativa vigente para mantener actualizados a los servidores públicos que intervienen en los procesos de contratación pública.



Velar por la transparencia y la correcta ejecución de los exámenes de certificación.

D2 Objetivos Específicos



Contribuir a generar una cultura de autodesarrollo en los participantes.



Contribuir a generar una cultura digital en los participantes.



Ofrecer una variedad metodológica que incremente la deseabilidad por el aprendizaje.



Diseñar nuestras soluciones anteponiendo la experiencia de aprendizaje de nuestros participantes.



Atraer al talento y promover la certificación de nuevos profesionales interesados en asumir funciones de comprador público.

A. Manifiesto de aprendizaje

Hace referencia a los principios que van a gobernar todas las acciones de aprendizaje a desplegarse en el modelo mejorado. De esta manera, todos los momentos de aprendizaje deberán orientarse a cumplir estos principios.



Buscamos el autodesarrollo*, que nos convierte en protagonistas de nuestro aprendizaje.



Innovamos continuamente, buscando constantemente nuevas experiencias que nos permitan estar siempre a la vanguardia de las nuevas tendencias.



Alineada a la estrategia de la OSCE y orientada a contribuir con los objetivos estratégicos del área de capacidades.



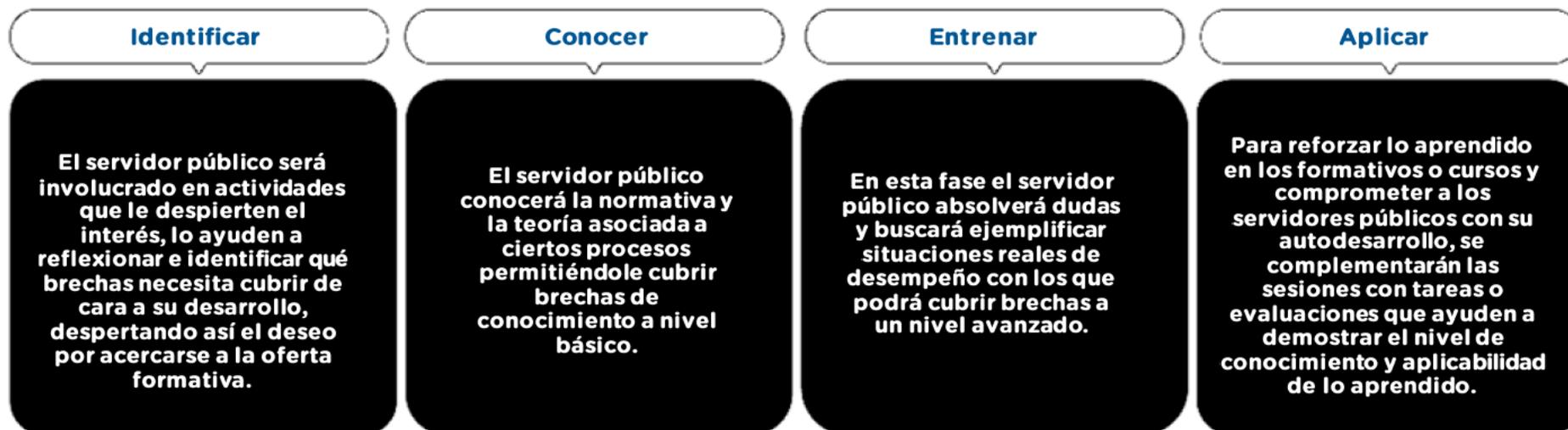
Cultura y mindset digital para abrazar la tecnología como potenciador del aprendizaje.



Centrado en el participante para diseñar nuestros procesos y oferta formativa en beneficio de la experiencia del servidor público.

C. Experiencia de aprendizaje

Tras conocer las expectativas que debe cubrir la Experiencia de Aprendizaje del modelo mejorado, se ha definido los siguientes componentes para crear la mejor experiencia de aprendizaje.



Aunque estos cuatro componentes son complementarios, se pueden trabajar en una misma sesión de aprendizaje ya sea síncrona o asíncrona, de auto desarrollo o presencial. La finalidad del Modelo Mejorado se centrará en evidenciar su presencia en toda la oferta formativa.

D. Menú metodológico

Se ha construido el menú de metodologías en función a la experiencia de aprendizaje que el modelo mejorado desea ofertar.

Esta herramienta tiene la finalidad de ayudar al equipo de diseñadores instruccionales.

El menú metodológico se ha organizado respetando los componentes de la experiencia:





Cadena de valor

La cadena de valor del aprendizaje detalla los procesos que se utilizan para generar soluciones de aprendizaje. En tal sentido, la cadena está compuesta por los siguientes eslabones que procederemos a detallar para entender su composición.



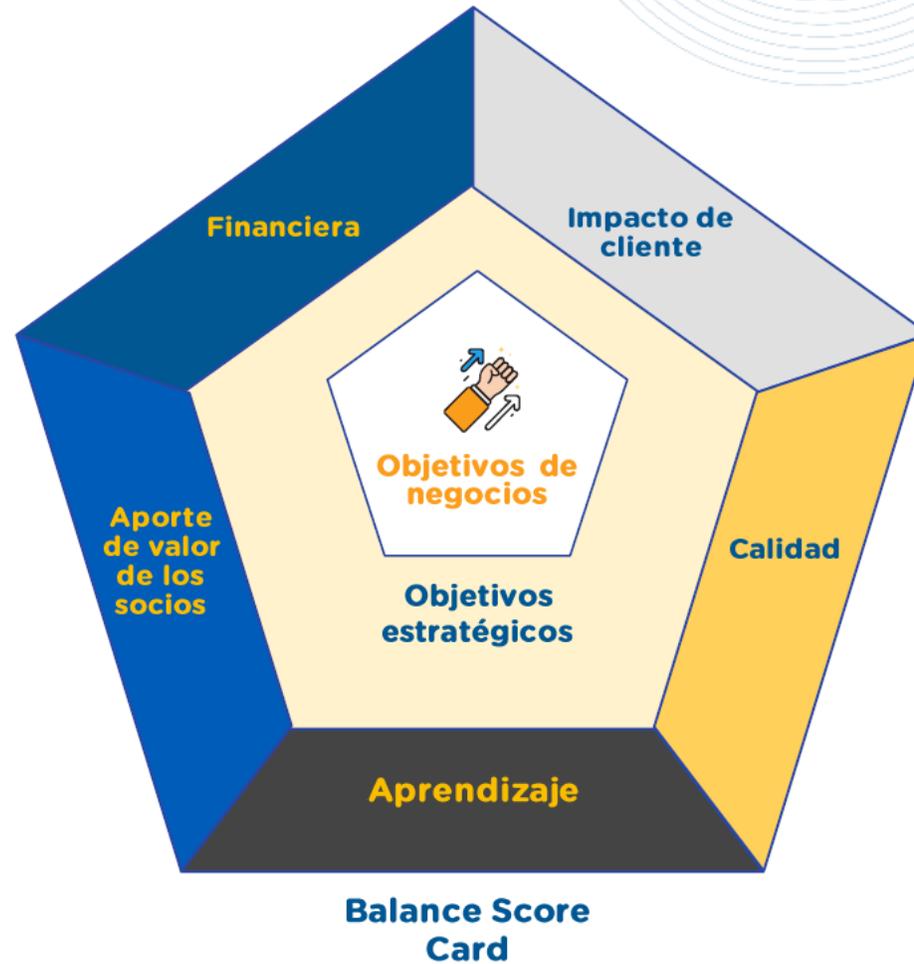
Cadena de Valor

Medición

El cuadro de medición que se implementará en el modelo mejorado es el BSC que busca medir todos los factores que ayuden a analizar la mayor cantidad de elementos relevantes posibles. Este modelo evalúa las siguientes aristas:



Para conocer el detalle de cada uno de estos componentes véase el componente: Cuadro de Mando.





Tecnología



Procesos asociados				
i. Recopilación de información. ii. Análisis de Información	i. Priorización ii. Diseño instruccional <ul style="list-style-type: none"> Análisis: 3"C" Herramientas para el diseño Construcción de estructura formativa 	i. Logística. ii. Cronograma iii. Gestión de las convocatorias	Fuentes de monitoreo para garantizar la aplicación de conocimientos	i. Modelo de medición <ul style="list-style-type: none"> Financiera Aprendizaje Calidad Impacto Aporte de socios
¿Qué tecnologías tenemos disponibles?				
		LMS Zoom		Indicadores de satisfacción y número de participantes y horas. SICAN
¿Qué tecnologías están disponibles en el mercado?				
<ul style="list-style-type: none"> Assessments de conocimientos, comportamientos y habilidades Soporte gestión del aprendizaje Diagnóstico de KPIs y/o comportamientos Analítica descriptiva/ predictiva 	<ul style="list-style-type: none"> Portal agregador de recursos de aprendizaje Plataformas gamificadas Recomendaciones de contenido (IA) para aprendizaje adaptativo Sistemas de curaduría de contenido 	<ul style="list-style-type: none"> LRS Portal agregador de recursos de aprendizaje App de gestión de conocimiento Plataformas de gestión del conocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> Assessments de conocimientos, comportamientos y habilidades Aprendizaje colaborativo Soporte gestión del aprendizaje Diagnóstico de KPIs y/o comportamientos 	<ul style="list-style-type: none"> Soporte gestión del aprendizaje Diagnóstico de KPIs y/o comportamientos Analítica descriptiva/ predictiva Portal de indicadores Aplicaciones de analítica de textos





Modelo de certificación

Las dos modalidades propuestas en el modelo mejorado son:

a Examen de certificación 

b Programa de certificación 

c Beneficios de la certificación 

d Restricciones de la certificación 





Modelo de certificación



a. Examen de certificación

El esquema actual de certificación cuenta con los siguientes requisitos amparados en la ley.

Nivel de certificación	Básico	Intermedio	Avanzado
Respuestas correctas en el examen de certificación	30 puntos	43 puntos	58 puntos
Experiencia académica	Egresado de educación superior técnica o universitaria	Egresado de educación superior técnica o universitaria	Egresado de educación superior técnica o universitaria
Experiencia Laboral general	3	5	7
Experiencia laboral específica del cargo	1	2	4
Vigencia de la certificación	2 años	2 años	2 años



Modelo de certificación



a. Examen de certificación

El modelo mejorado respeta esta metodología de certificación, pero hace un pequeño ajuste en cuanto a la vigencia de la certificación para aquellos que obtuvieron **el Nivel Básico**. Proponiendo que la vigencia sea únicamente de un año y en el caso de los colaboradores que obtengan el **Nivel Avanzado**. Con ello se les obliga a prepararse de manera continua para mejorar sus conocimientos y acrecentar la posibilidad de que se posicionen en un nivel intermedio. Con lo cual la propuesta queda de la siguiente manera:

Nivel de certificación	Básico	Intermedio	Avanzado
Respuestas correctas en el examen de certificación	30 puntos	43 puntos	58 puntos
Experiencia académica	Egresado de educación superior técnica o universitaria	Egresado de educación superior técnica o universitaria	Egresado de educación superior técnica o universitaria
Experiencia Laboral general	3	5	7
Experiencia laboral específica del cargo	1	2	4
Vigencia de la certificación	1 año	2 años	3 años

Modelo de certificación



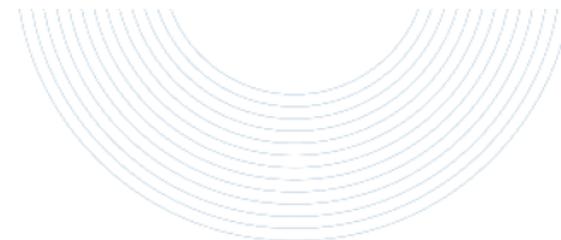
b. Programa de certificación

¿En qué consiste el programa de certificación?

Los programas de certificación buscan cubrir este vacío desplegando programas con las siguientes características:

- Diseñado con metodología blended y que respete la experiencia del aprendizaje.
- Trabajado bajo un hilo conductor que facilite el aprendizaje.
- Amparado en el soporte continuo al participante (administrativo, tecnológico y logístico).
- Contemplando la evaluación continua por tema o curso.
- Con una duración mínima de 60 horas formativas.
- Segmentado por público objetivo (Nivel básico, intermedio, avanzado)
- La acreditación del programa se obtiene con un promedio mayor igual a 13, caso contrario sólo se dará certificado de participación.

En tal sentido, si un colaborador cursa el programa de certificación y tras las evaluaciones continuas logra obtener un promedio de certificación mayor igual a 17 y tiene un porcentaje de asistencias superior mayor, igual al 70% obtendrá la certificación de manera inmediata.



Modelo de certificación



c. Beneficios de la certificación

La mayoría de los compradores públicos ha obtenido una certificación de nivel básico. Realidad de que se desea mejorar posicionando a la mayoría al menos en un nivel intermedio de certificación. En tal sentido, se ofrecen los siguientes beneficios para los compradores públicos que obtengan certificaciones de nivel avanzado e intermedio.

Nivel Básico	Nivel Intermedio	Nivel avanzado
Posibilidad de trabajar en alguna institución del estado como comprador público	Posibilidad de trabajar en alguna institución del estado como comprador público	Posibilidad de trabajar en alguna institución del estado como comprador público
	Ingresar al sorteo de 5 becas de estudios, estilo diplomado o especialización en alguna universidad que la OSCE considere.	Ingresar al sorteo de 5 becas de estudios, estilo diplomado o especialización en alguna universidad que la OSCE considere.
	Ingreso al Club Silver de los expertos que reciben conferencias y charlas especiales	Diploma de reconocimiento de la OSCE
		Ingreso al Club Golden de los expertos que reciben conferencias y charlas especiales
		Posibilidad de convertirse en embajador del conocimiento: Los embajadores del conocimiento reciben charlas y preparación para convertirse en facilitadores de determinados temas en la OSCE.



Modelo de certificación



d. Restricciones de la certificación

Para evitar que los colaboradores certificados caigan en un estadio de confort y se despreocupen por buscar crecer en cuanto a su perfil el modelo mejorado plantea una periodicidad máxima de permanencia de cara a la certificación, esta permanencia delimita el tiempo en el que una persona puede permanecer en el puesto de trabajo bajo el mismo nivel de certificación.

Nivel Básico	Nivel Intermedio	Nivel avanzado
<p>Los colaboradores con certificación de nivel básico tienen un límite de permanencia en ese nivel de certificación sumando todos sus años de experiencia en diferentes entidades máximo de 5 años cumplidos.</p> <p>Esto quiere decir que, si al término de ese plazo no ha mejorado sus resultados en la certificación y ha avanzado al nivel intermedio, no podrá continuar ejerciendo su labor.</p>	<p>Los colaboradores con certificación de nivel intermedio tienen un límite de permanencia en ese nivel de certificación sumando todos sus años de experiencia en diferentes entidades máximo de 7 años cumplidos.</p> <p>Esto quiere decir que, si al término de ese plazo no ha mejorado sus resultados en la certificación y ha avanzado al nivel avanzado, no podrá continuar ejerciendo su labor.</p>	<p>No cuentan con un límite de permanencia.</p>



Cuadro de mando

C. Indicadores clave

Aprendizaje	Impacto	Calidad	Financiera	Socios
Horas ofertadas	Instituciones monitoreadas	Satisfacción	Costo per cápita	Aporte de valor
Aprobación de los programas/ cursos	Niveles de certificación	Recomendación	Recaudación	Ahorros generados
Eventos desplegados	Servidores retirados	Aplicabilidad	Monto recaudado	Satisfacción socios
Alcance total	Nulidades	Facilitadores internos	Costos directos	Recomendación socios
Formación de formadores	Consultas de los servidores	Logística	Costos indirectos	
Evaluación de los conocimientos	Aprobación por sub competencias		Desviaciones presupuestarias	
Formación del equipo	Acciones de mejora			
Creación de contenidos				
Auto desarrollo				





Socios y partners

Una vez que tengamos segmentados a nuestros proveedores de servicios debemos de considerar los factores que nos permitirían establecer alianzas y los factores que nos permitan medir el aporte de valor para de cada uno de ellos.



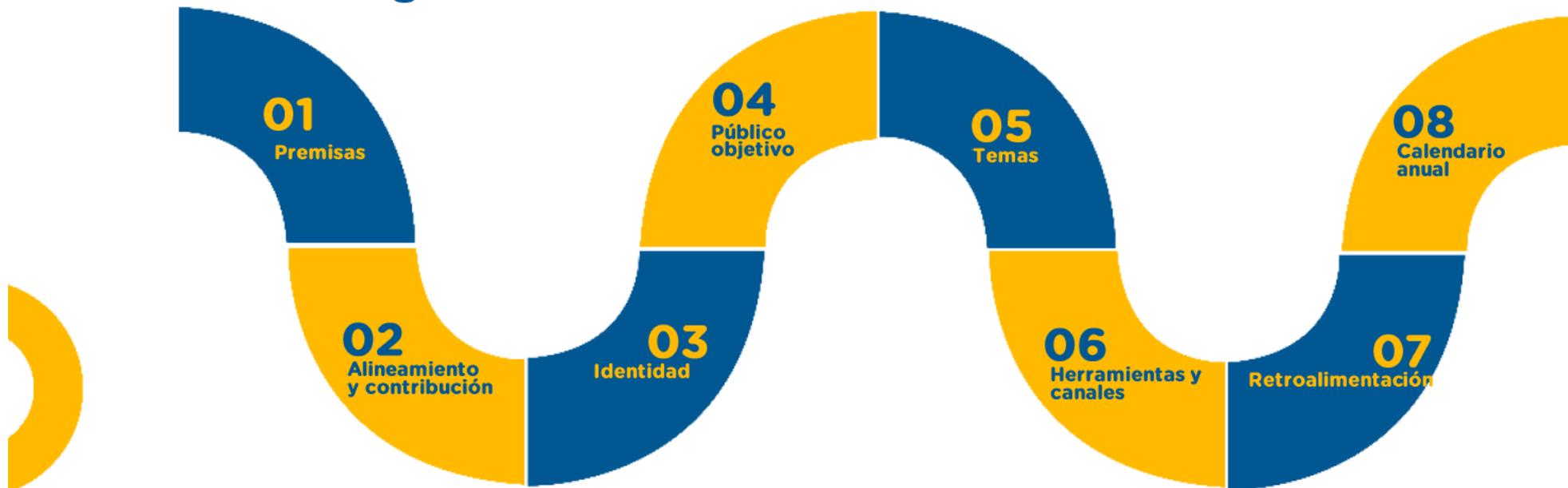
a. Alianzas: Las alianzas se deben generar tanto con los silver Partners como con los Golden Partners. Estas alianzas permiten que los involucrados firmen un acuerdo de servicio en que se da respuesta a las siguientes interrogantes (Sino se puede establecer un acuerdo de servicio deben ser criterios para elegir al proveedor):

- 1 ¿Por qué debemos de contratar?
- 2 ¿En qué consiste el servicio y cuál es su alcance?
- 3 ¿Qué indicadores de éxito del servicio serán medidos?
- 4 ¿Qué penalidades existen por el incumplimiento del servicio?



•••• **Plan de
Comunicación y
Marketing**

El plan de comunicación y marketing del modelo mejorado debe contemplar los siguientes ocho elementos que en su conjunto ayudan a consolidar su estrategia.





4. Road Map

b. Metas propuestas: Para tener un estándar que permita medir el cumplimiento y avance de la ejecución se han establecido los siguientes criterios a manera de check list para que se proceda con la verificación.

Objetivo principal	Año 1	Año 2
Difundir la normativa	<ul style="list-style-type: none"> • Curar, diseñar o comprar contenido de al menos 20 cursos. Desplegar un mínimo de 10 cursos de difusión. • Realizar un mínimo de 20 eventos de difusión. • Contar con un alcance tangible mínimo de 12,000 personas con un promedio percápita* mínimo de 2.5 horas. • Contar con un alcance tangible mínimo de 7,000 servidores públicos de la EOC 	<ul style="list-style-type: none"> • Curar, diseñar o comprar contenido de al menos 20 cursos. • Desplegar un mínimo de 20 cursos de difusión. • Realizar un mínimo de 35 eventos de difusión. • Contar con un alcance tangible mínimo de 16,000 personas con un promedio percápita* mínimo de 4 horas. • Contar con un alcance tangible mínimo de 8,000 servidores públicos de la EOC
Monitorear	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorear el desempeño de al menos 24 instituciones, a través de los informes del TCE o la DGR. • Desplegar cursos de formación para un mínimo de 15 instituciones, que ayuden a cubrir brechas detectadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorear el desempeño de al menos 36 instituciones, a través de los informes del TCE o la DGR. • Desplegar cursos de formación para un mínimo de 25 instituciones, que ayuden a cubrir brechas detectadas.
Certificar	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar el programa “Certificando por primera vez” que cuente con al menos 60 horas de formación. • Desplegar un piloto con un mínimo de 20 participantes del programa “Certificando por primera vez” • Atraer al menos a 300 nuevos participantes que rindan el examen de certificación por primera vez. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar las oportunidades de mejora detectadas en el taller “Certificando por primera vez”. • Desplegar un mínimo de 10 grupos que cuenten con al menos 20 participantes del programa “Certificando por primera vez” • Atraer al menos a 500 nuevos participantes que rindan el examen de certificación por primera vez.

