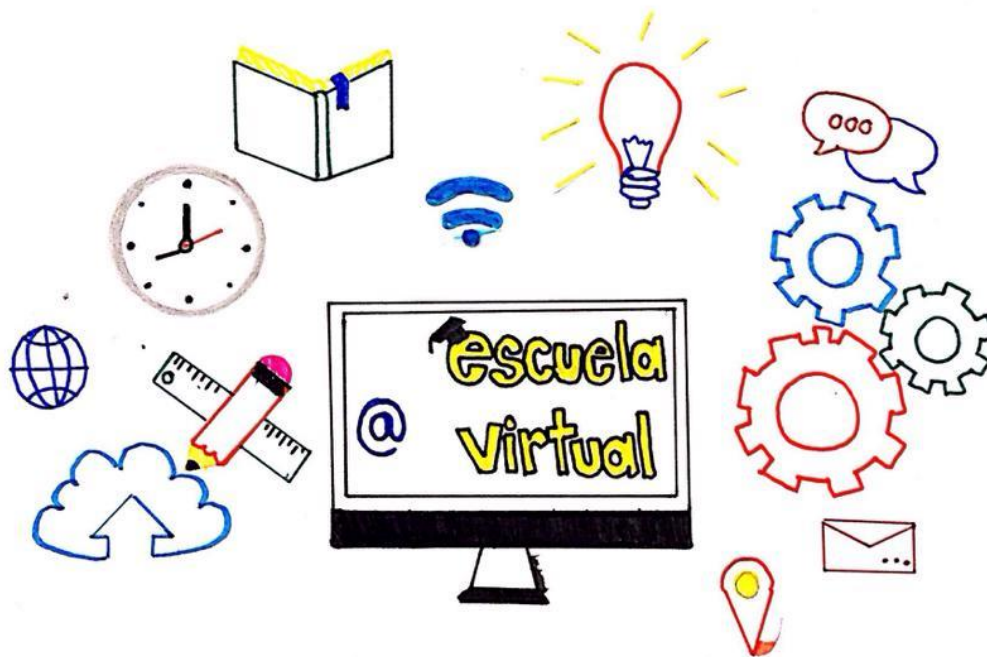




Plan Logístico de Capacitación

DISEÑO E IMPLEMENTACION DE UN PLAN LOGISTICO DE
CAPACITACION PAARA JUNTAS DE ACCION COMUNAL (JAC) EN
TEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LOS MUNICIPIOS DEL
DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA

Angie Catherine León Urrego, María José Gamarra Arrieta | Trabajo de Grado |
4/07/2019

1. Objetivos del plan y/o programa de capacitación

1.1. **GENERAL:** Diseñar y formular un plan logístico de capacitaciones que garantice bajos costos y efectividad en su implementación que coadyuve a mejorar los servicios como educación, gestión financiera y gerencia de proyectos de la gestión organizacional de las JAC de los 116 municipios del departamento de Cundinamarca.

El programa propuesto tiene por objeto la capacitación de los miembros de las Juntas de Acción Comunal (JAC) de los 116 municipios del Departamento de Cundinamarca en los temas de Psicología positiva (Felicidad) y la gestión de proyectos, problemas de género, política y liderazgo, y resiliencia.

- **Destinatarios:** Los miembros de las Juntas de Acción Comunal (JAC) de los 116 municipios del Departamento de Cundinamarca quienes son ejes principales del progreso y crecimiento de su comunidad.
- **Contenidos:** Estos apuntan a fortalecer las competencias básicas de la gestión organizacional de las JAC enfocado a la mejora del servicio de educación mediante herramientas pedagógicas que fortalezcan la eficiencia de las actividades que desempeñan los líderes comunales.
- **Alcance:** El plan logístico de capacitaciones entregará un programa con dos contenidos temáticos resultados del análisis realizado, cargados en la Escuela virtual 2036 de la Secretaría de las TICS de la Gobernación de Cundinamarca y se desarrollará un piloto abierto a los 116 municipios del departamento de Cundinamarca buscando llegar a máximo 200 personas miembros de las JAC de las provincias del departamento en las temáticas reveladas por el diagnóstico dando prioridad por sugerencia de la entidad al tema relacionado con el bienestar integral y la felicidad.
- **Modalidad:** La modalidad de cursada será parcialmente a distancia (virtual), utilizando técnicas de e-learning y con el acompañamiento en visitas de campo (2 en el marco del plan piloto) a la comunidad haciendo énfasis en talleres de psicología positiva.

2. Antecedentes

Como antecedentes a este tipo de proyecto orientado a la capacitación de los líderes comunales el Instituto Departamental de Acción Comunal (IDACO), identificó aspectos considerados claves para la ejecución del plan aquí presentado, algunos de ellos se describen a continuación:

➤ Trabajo del IDACO junto con el SENA para llevar capacitación a los miembros comunales del Departamento.

- El IDACO, identificó aspectos clave basados en los conocimientos, las destrezas y la motivación que se espera que tengan los funcionarios, considerando que hicieron su programa implementando cursos de Contabilidad y afines a lo que los miembros de las JAC no respondieron positivamente, puesto que se evidenció poco interés y baja participación.
- Escasa atención a la perspectiva de contaduría para mejorar el desempeño organizacional de estas organizaciones comunales debido a que llevan mucho tiempo y tienen sus métodos para llevar sus registros contables y demás administración de su labor.
- Además, un diagnóstico aplicado a la población, les mostró:
 - Los miembros comunales no siempre saben lo que quieren.
 - Ya no se motivan con los temas que llevan a diario en el desempeño de sus actividades (Contabilidad, costos, administración)
 - Tienen una mentalidad de ganancia; en el sentido de que acceden a alguna propuesta siempre y cuando reciban algo a cambio.

3. Recolección de información

➤ Encuesta

- Para la recolección de información de fuentes primarias, que permita el cumplimiento de los objetivos, se determinaron dos cuestionarios (encuesta personal). El primero tiene como objetivo identificar las necesidades organizacionales desde un enfoque

educativo, mediante herramientas pedagógicas (capacitación) de las JAC del departamento de Cundinamarca, y a su vez, realizar un diagnóstico del estado de las mismas y las ventajas que traería el diseño e implementación del plan, el segundo cuestionario tiene el propósito de adquirir información sobre la efectividad en la implementación del plan logístico de capacitación, el servicio prestado para el seguimiento y control del programa.

4. Estructural general

4.1. ESTRUCTURA GENERAL Y DINÁMICA DEL PLAN

A continuación se presenta un cuadro con la descripción de la estructura en la que se fundamenta el primer curso incluido en el plan logístico de capacitación.

CURSO 1: DIPLOMADO EMBAJADORES DE LA FELICIDAD

TABLA 1. Estructura y dinámica general del primer curso a implementar en el piloto del plan de capacitación.

Estructura y diseño curricular	6 módulos conceptuales de apoyo a la psicología positiva, el concepto de felicidad y bienestar subjetivo.
Duración	Seis semanas, aproximadamente para solucionar 1 módulo por semana.
Criterios de admisión	Miembros de las Juntas de Acción Comunal que dispongan de tiempo y conocimiento de informática básica, y demás comunidad que quiera participar (Abierto).
Evaluación y asistencia	Desarrollar y completar el 100% de cada uno de los 6 módulos que componen el curso;

	aprobación de los tutores a cargo.
Titulación	Diploma, otorgado por la Alta Consejería para la Felicidad y el Bienestar de Cundinamarca con aval del Gobernador del Departamento.
Asesoramiento académico	Un consejo de psicólogos y tutores que revisen los contenidos y supervisen el curso.

Fuente: Elaboración propia.

CURSO 2: ESCUELA DE FORMACIÓN POLÍTICA, LIDERAZGO Y GÉNERO

TABLA 2. Estructura y dinámica general del segundo curso a implementar en el piloto del plan de capacitación.

Estructura y diseño curricular	4 módulos conceptuales de apoyo a la gestión de proyectos, problemas de género, liderazgo y política.
Duración	Cuatro semanas aproximadamente, para solucionar 1 módulo por semana.
Criterios de admisión	Mujeres miembros de las Juntas de Acción Comunal y población comunal que dispongan de tiempo y conocimiento de informática básica, y demás comunidad que quiera participar (Abierto).
Evaluación y asistencia	Desarrollar y completar el 100% de cada uno de los módulos que componen el curso; examen por módulo.
Titulación	Diploma, otorgado por la Alta Consejería para la Felicidad y el Bienestar de Cundinamarca transversal con la Secretaría de la Mujer y un

	proveedor académico que se contratará.
Asesoramiento académico	Un consejo de psicólogos y tutores expertos en el tema que revisen los contenidos y supervisen el curso.

Fuente: Elaboración propia.

4.1.1. EVALUACIÓN Y ASISTENCIA DEL PLAN

La evaluación y asistencia del plan logístico de capacitación se realiza mediante el progreso de actividad con un semáforo de calificaciones.

El método de calificación del semáforo se aplica por modulo y luego se acumula para obtener el 100% de progreso del curso, lo anterior se describe a continuación:

Ilustración 1. Semáforo de evaluación del plan de capacitación.



Fuente: Elaboración propia.

Descripción semáforo:

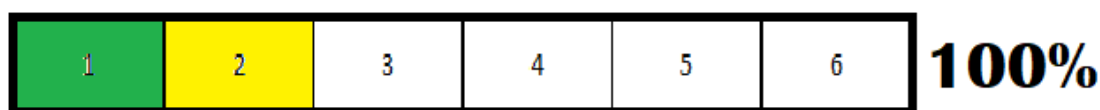
Completo: Indica que el participante desarrolló y culminó con éxito las actividades estipuladas en cada módulo.

Incompleto: Indica que el participante ha realizado solo el 50% de las actividades incluidas en cada módulo.

Sin avance: Indica que el participante no ha ingresado ni desarrollado ninguno de los módulos del curso.

El progreso de actividad registra el avance de los participantes en el aula virtual e indica el 100% de actividades por modulo del curso, de la siguiente manera:

Ilustración 2. Barra de progreso de actividad del curso.



Fuente: Propia del autor.

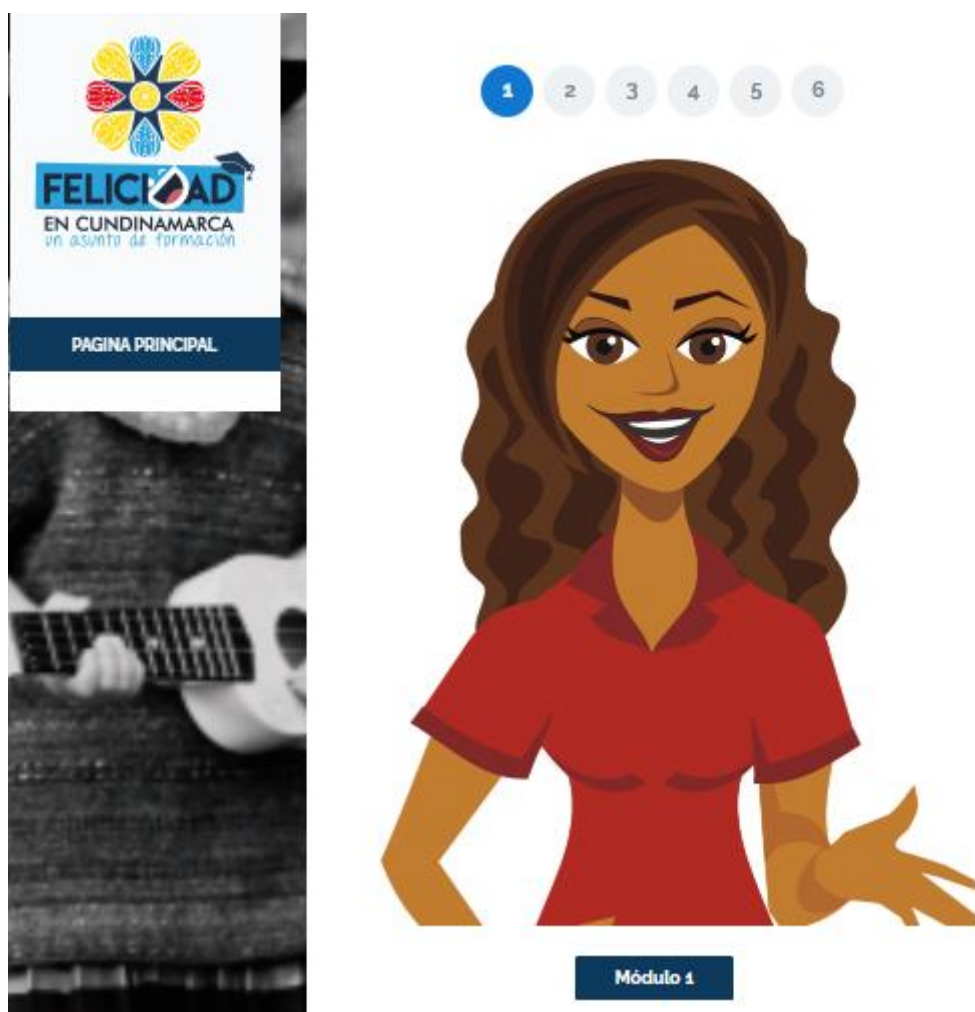
5. Módulos y contenidos

5.1. CURSO 1: DIPLOMADO EMBAJADORES DE LA FELICIDAD

5.1.1. MÓDULOS

El diplomado cuenta con seis (6) módulos compuestos por ejes conceptuales y de interacción. La presentación de los módulos se evidencia en la siguiente imagen:

Ilustración 3. Presentación general de los módulos del curso 1.



Fuente: Escuela Virtual 2036, tomado de:
<http://aulavirtual.cundinamarca.gov.co/aulavirtual32/moodle/course/view.php?id=123>

5.1.2. CONTENIDOS POR MÓDULOS

El contenido por módulo del curso está dividido en 4 partes, definidas de la siguiente manera:

- La primera de presentación del módulo.
- Las 3 siguientes son fases: 1. Afectiva, 2. Cognitiva y, 3. Expresiva.
- Adicional a ello, cada módulo cuenta con una opción de recursos en donde se encuentra el material de apoyo y la bibliografía.

Ilustración 4. Presentación general del contenido por módulo del curso 1.



Fuente: Escuela Virtual 2036, tomado de:

<http://aulavirtual.cundinamarca.gov.co/aulavirtual32/moodle/course/view.php?id=123>

La anterior estructura de contenido es la definida en cada uno de los seis (6) módulos del diplomado “embajadores de la felicidad”.

5.1.2.1. ÍNDICE DE CONTENIDOS POR MÓDULOS

En general los seis módulos que comprenden el diplomado “embajadores de la felicidad” tienen la misma estructura de contenidos, sin embargo en las fases del menú algunas veces varían las actividades, a modo de ejemplo, seguidamente se muestra el índice de contenidos del módulo 1:

Menú

- **Presentación**
 - Presentación

- Bienvenido
- Reconocimiento
- **Fase Afectiva**
 - Planteamiento
 - Actividad 1
 - Respuesta 1
 - Respuesta 2
 - Respuesta 3
 - Planteamiento
 - Actividad 2
 - Situación 1
 - Entrada de texto
 - Entrada de texto
 - Situación 2
 - Entrada de texto
 - Análisis situación
 - Actividad 3
 - Escoge uno
 - Recursos
 - Terminando
 - Actividad 4 (Evaluación)
 - Entrada de texto
 - Entrada de texto
- **Fase Cognitiva**
 - Presentación
 - Lectura
 - Actividad 5
 - Entrada de texto
 - Entrada de texto
 - Entrada de texto
 - Planteamiento
 - Análisis situación
 - Actividad 6
 - Secuencia elemento desplegable
 - Planteamiento
 - Para pensar 1
 - Lectura
 - Contenido
 - Para pensar 2
 - Para reflexionar
 - Diferencias
 - Terminando
 - Arrastrar y soltar
 - Terminando
 - Arrastrar y soltar
- **Fase Expresiva**

- Presentación
- Lectura sugerida
- Afirmación 1
- Pregunta
- Afirmación 2
- Pregunta
- Pregunta
- Afirmación 3
- Pregunta
- Pregunta
- Pregunta
- Pregunta
- Afirmación 4
- Diapositiva
- Arrastrar y soltar
- Diapositiva

5.2. CURSO 2: ESCUELA DE FORMACIÓN POLÍTICA, LIDERAZGO Y GÉNERO

5.2.1. MÓDULOS

El curso cuenta con cuatro (4) módulos compuestos por ejes conceptuales y de interacción. Los módulos están divididos así:

- MÓDULO 1: Derechos humanos de las mujeres.
- MÓDULO 2: Políticas públicas con enfoque de género.
- MÓDULO 3: Participación y empoderamiento de las mujeres en el territorio.
- MÓDULO 4: Herramientas metodológicas para la elaboración y presentación de proyectos.

5.2.2. CONTENIDOS POR MÓDULOS

El contenido por módulo del curso está dividido en 4 partes, definidas de la siguiente manera:

- La primera de introducción del módulo.
- La segunda objetivos del modulo

- La tercera muestra los temas (según la intensidad del módulo)
- Por último, la bibliografía.

5.2.2.1. ÍNDICE DE CONTENIDOS POR MÓDULOS

A continuación, se describe el contenido de los módulos de la “escuela de formación política, felicidad y género”.

MÓDULO 1: Derechos humanos de las mujeres.

Introducción

Objetivo general

Tema 1. La búsqueda por la igualdad y la equidad de género como sustento de los Derechos Humanos de las Mujeres.

¿Por qué hablar de Derechos Humanos de las mujeres y equidad de género? Categorías claves.

Derechos Humanos Universales y Derechos Humanos de las Mujeres

¿Qué son los Derechos Humanos?

Derechos Humanos Universales.

¿Qué son los Derechos Humanos de las mujeres?

¿Por qué hablar de Derechos Humanos de las mujeres?

Reconstruyendo la historia de la consolidación de los Derechos Humanos de las mujeres.

La consolidación de los Derechos Humanos de las mujeres en Colombia.

Actividad: Las mujeres como agentes de los Derechos Humanos y la construcción de la paz.

Tema 2. Sistema de protección de los Derechos de las mujeres

Marco Legal Internacional sobre los Derechos de las mujeres

Legislación Internacional sobre violencias contra las mujeres

¿Cuál es la diferencia entre los instrumentos internacionales vinculantes y los no vinculantes en materia de derechos humanos?

¿En qué se diferencian los instrumentos internacionales de protección de Derechos Humanos?

Marco legal en Colombia: Derechos de las Mujeres

Constitución Política de Colombia, Leyes y Decretos

Sentencias y autos de la Corte Constitucional

¿En qué se diferencian los instrumentos nacionales de protección de los Derechos Humanos?

Mujeres y pedagogía para la construcción de paz

Bibliografía

MÓDULO 2: Políticas públicas con enfoque de género.

Introducción

Objetivo general

Tema 1: Estado y derechos Humanos

1.1. El Estado social de derecho

1.1.1 Colombia, un Estado social de derecho

1.1.2. Organización del Estado colombiano

1.1.3 Ramas del Poder Público

1.2 Relación entre estado social de derecho y derechos humanos

Tema 2: Políticas Públicas y Enfoque de Género

2.1 Actividad:

2.2. ¿Qué son las políticas públicas?

2.2.1 Características generales de las políticas públicas.

2.2.2 El ciclo de las políticas públicas

2.3 Políticas públicas con enfoque de derechos humanos

2.4 Políticas públicas con enfoque diferencial

- 15 2.5 Políticas públicas con enfoque de género
- 2.6 Incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas
- 2.7 Política pública nacional de equidad de género para las mujeres.
- 2.8 Enfoque de género en los Acuerdos de la Habana.
- 2.9 Política pública de mujer, equidad de género e igualdad de oportunidades para el departamento de Cundinamarca
- 2.11 Importancia de la incidencia de las mujeres en el diseño, implementación, ejecución y seguimiento a las políticas públicas
- 2.12. El proceso de incidencia política
- 2.13 Seguimiento y evaluación de políticas públicas

Bibliografía

MÓDULO 3: Participación y empoderamiento de las mujeres en el territorio.

Introducción

Objetivo general

Tema 1: Liderazgo y Empoderamiento de las mujeres

1.1 Planteamientos sobre el poder desde el pensamiento feminista

1.1.1 Actividad:

1.2 ¿Cómo se ha entendido el empoderamiento de las mujeres?

1.3 Hacia la construcción de liderazgos democráticos

1.4 Contextualizar la acción, re-conociendo el territorio

1.3.1 Actividad:

1.3.2 Actividad:

Tema 2: Organización social a través del empoderamiento de las mujeres

2.1 Organizaciones sociales

2.2 Organizaciones de mujeres y organizaciones feministas

2.3 Claves para la organización a través del empoderamiento de las mujeres

2.3.1 Actividad:

Tema 3: Participación política de las mujeres y mecanismos de participación

3.1 Escenarios en los que se inscribe la participación política de las mujeres

3.2 La democracia desde una perspectiva feminista

3.3 Participación política de las mujeres

3.3.1 Actividad:

3.4. Algunas cifras en materia de participación política de las mujeres

3.5 Obstáculos para la participación efectiva de las mujeres

3.5.1 Actividad:

3.5.2. Violencias contra las mujeres

3.5.2.1. Actividad

3.6 Mecanismos de participación ciudadana

3.7 Estrategias para la incidencia política de las mujeres

23 3.7.1. Actividad

Bibliografía.

MÓDULO 4: Herramientas metodológicas para la elaboración y presentación de proyectos.

Introducción

Objetivo general

Tema 1: Características y formulación de proyectos con perspectiva de género

1.1 Proyectos de organización y participación comunitaria

1.2 ¿Qué es planificar?

1.2.1 Actividad:

- 1.3 Diagnóstico Mujer y Género, en el departamento de Cundinamarca
- 1.4 Planificar desde una perspectiva de género
- 1.5 Ciclo de los proyectos
- 1.6 Pasos para la identificación y formulación de proyectos
- 1.7 El equipo de trabajo
- 1.7.1 Actividad:
- 1.8 Acercamiento a la planeación estratégica. Metodología Importancia y Gobernabilidad – IGO

Tema 2: Abordajes metodológicos para la elaboración y presentación de proyectos

- 2.1 Consideraciones generales acerca de la metodología de Marco Lógico
- 2.2 Metodología de Marco Lógico con perspectiva de género
- 2.3 Pasos de la metodología de Marco Lógico
- 2.4 La identificación del problema o potencialidad: primer paso en el proceso de planificación
- 2.5 Modelos para plantear la diferencia entre el Valor observado (Vo) y el Valor esperado (Ve)
- 2.6 Preguntas orientadoras para determinar el enfoque de género
- 2.6.1. Actividad
- 2.7 Análisis de objetivos y alternativas
- 2.8 Definición y características de los y las agentes sociales
- 2.8.1. Actividad
- 2.9 Construcción de la matriz de Marco Lógico

Bibliografía

6. Plan de implementación

A continuación se muestra la hoja de ruta propuesta (cronograma) para la implementación del programa de capacitación:

Anexo 25. Cronograma

6.1. PRESUPUESTO

A continuación se presenta un breve resumen de los costos implícitos en el plan de capacitación para la implementación del primer curso denominado “Embajadores de la Felicidad”; cabe mencionar que éstos son estimaciones hechas a partir del plan de acción que se determinó inicialmente y por consiguiente, estaría sujeto a variación según el tiempo y necesidades de quien lo vaya a implementar.

Ilustración 5. Presupuesto de implementación del primer curso.

CONCEPTO	CANTIDAD	TIEMPO (Mes)	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
RECURSOS A UTILIZAR				
Plataforma "Escuela virtual 2036"	1	6	\$ -	\$ -
Auditorio evento graduación	1	-	\$ -	\$ -
Material de publicidad	5	6	\$ -	\$ -
PC conectados a internet	6	6		
Certificados	305	-	\$ 200	\$ 61.000
HONORARIOS				
Salario Ingeniera de sistemas	1	6	\$ 3.874.213	\$23.245.278
Salario Pedagogo Psicologo	2	6	\$ 3.874.213	\$46.490.556
Salario Diseñador grafico	1	6	\$ 3.560.000	\$21.360.000
SUBTOTAL			\$ 11.308.626	\$91.156.834
IMPREVISTOS			(3% del subtotal)	\$ 2.734.705
			TOTAL	\$93.891.539

Fuente: Elaboración propia.

7. Feedback

El tipo de *Feedback* que se plantea para el desarrollo de este plan logístico de capacitación es sencillo.

Es un *Feedback* concreto, positivo y/o negativo basado en el servicio.

Tiene como propósito evaluar el desempeño del servicio en función a gestión, objetivos y control del proceso, de tal manera que se obtengan planes de acción que apunten a mejorar el resultado del *Feedback*.

El *Feedback* acogido presenta algunas características que vale la pena mencionar:

- Concreto y descriptivo respecto al servicio que se presta.
- Resalta aspectos positivos del servicio y se centra en aspectos específicos del proceso a potenciar para lograr una mejora continua.
- Participativo: involucra tanto al cliente interno como el externo, para conseguir retroalimentación y así, obtener consideraciones a tener en cuenta en la mejora.
- El *Feedback* negativo que adoptamos concentra el propósito de mejorar, mientras que el positivo está encaminado a la motivación.
- Busca recibir las quejas, sugerencias y felicitaciones por parte del cliente (participante) sobre el servicio ofrecido.
- Es solicitado al cliente externo luego de prestar el servicio, sin embargo, con el cliente interno se puede dar mientras está en marcha o implementación el plan.

8. Bibliografía

- HBC Consultores. (s.f.). *HBC Consultores*. Obtenido de https://www.hbcconsultores.com/wp-content/uploads/2016/04/Folleto_ProgramaFeedbackConstructivo_vercortaz.pdf
- Piqueras, C. (12 de mayo de 2014). *CESAR PIQUERAS HIGH PERFORMANCE*. Obtenido de <https://www.cesarpiqueras.com/tipos-de-feedback/>
- Secretaria de la Mujer. (2019). *Gobernación de Cundinamarca*. Obtenido de <http://www.cundinamarca.gov.co/Home/SecretariasEntidades.gc/secmujer/SecMujerDespliegue/asservicioalaciudadania/nuestra+biblioteca>