**PLAN DE CAPACITACIÓN**

**Professional Social System**

Ejecución de la capacitación [Julio 2023 - a modificación a solicitud de ASOINCO]

Elaborado por: Desarrolladores PSS.

[Elvis M. Montaña, Juan Diego Corredor, Daniel Gutierrez, Diego Pinzón]

Fecha de presentación: [28/03/2023]

**PRESENTACIÓN**

El Plan de Capacitación para el año en curso (2023) representa un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los colaboradores de ASOINCO.

La capacitación es un proceso educativo de naturaleza estratégica aplicado organizada y sistemáticamente, a través del cual el personal de una empresa adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relacionadas con el trabajo, y modifica sus actitudes frente a diversos aspectos de la organización, puesto o ambiente laboral. Como componente dentro del proceso de desarrollo de las áreas Administrativas y tecnológicas de Asoinco, la capacitación implica para ellos, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas dirigidas a lograr la integración del colaborador a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral para la empresa; por otro, un conjunto de metodologías, técnicas y recursos para el desarrollo de planes y la implantación de acciones específicas de la empresa para su mejora continua.

De esta forma, la capacitación constituye un factor importante para que el colaborador brinde aportes significativos en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la mayor eficiencia y productividad en sus actividades, mientras que también contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador.

El presente Plan de Capacitación incluye personal profesional en el área de atención al beneficiario de Asoinco, coordinadores y gestores, mismos que serán agrupados de acuerdo con sus áreas de actividad y con temas puntuales, dirigidos a sus necesidades particulares.La finalidad del presente documento es cumplir con los objetivos, en lo que a capacitación se refiere, del Plan Empresarial.

**PLAN DE CAPACITACIÓN Y RECURSOS HUMANOS**

**I. ACTIVIDAD DE LA EMPRESA**

ASOINCO es una entidad u organización mixta y sin ánimo de lucro dedicada dedicada a la astenia alimentaria de comunidades de familias ubicadas en los sectores sur occidentales de la capital de colombia, brindando así el aporte nutricional que dichas familias que muchas veces por carencia en recursos puedan sustentar una alimentación sana, por tanto esta organización cumple la filosofía e la ideología de mitigación del hambre en familias, y en general a personas de escasos recursos.

**II. JUSTIFICACIÓN**

Para las empresas, el activo más importante es el personal implicado en las actividades laborales. Para organizaciones como Asoinco, esto es doblemente cierto pues la conducta y rendimiento de los empleados influye directamente en la calidad y optimización de los servicios brindados.

Contar con una plantilla motivada y trabajando en equipo es el pilar fundamental en el que las organizaciones cimentan sus logros. Ambos aspectos, además de constituir dos importantes fuerzas para mantener a cualquier negocio en condiciones competitivas, son parte esencial de las bases de los nuevos enfoques administrativos y gerenciales.

La existencia de una fuerza laboral motivada radica en la calidad del trato que recibe por parte de ejecutivos y funcionarios; en la confianza, respeto y consideración que los directivos les otorguen de manera diaria. Por otro lado, el ambiente laboral y lo que éste facilite el cumplimento de las labores diarias también influye en gran medida.

Hoy en día, las organizaciones nacionales e internacionales ponen cada vez más peso en incrementar la motivación y en valorar las aportaciones de la fuerza laboral con la intención de obtener mayores ganancias y posiciones más competitivas en sus respectivos mercados.

Con este enfoque, el tema de la capacitación se ha convertido en un elemento esencial para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, dirigiéndose a la optimización de los servicios de asesoría y consultoría empresarial.

A partir de este contexto es que se plantea el siguiente Plan de Capacitación para hacer de PSS, (Professional Social System) un método de ejecución ágil y amigable con la organización, permitiendo reconocer su gestión desde un ámbito más tecnológico, dado a todos los que por interes tambien se permitan conocer de la gran gestión que desarrolla esta organización, y desde sus colaboradores puedan generar una ejecución de sus necesidades de formas precisas y técnicas sin tener que pasar por la mala inversión de estar generando un estado de activos, o un informe por dar un par de ejemplos.

**III. ALCANCE**

El presente plan de capacitación es de naturaleza obligatoria para todo el personal activo dentro de la empresa ASOINCO, lo que busca PSS es ser una aplicación que en su diversidad de módulos en ejemplos los de Creación de informes, registro de usuarios y roles que maneja la organización, se permita una serie de ingresos y captación de información pertinente que se permita ajustar a las necesidades recolectando datos y a su vez logren generar una consulta en tiempo real de lo que se tiene como lo pueda demostrar un módulo de inventarios por dar otro ejemplo, que en general para el que coordina la organización, los Inclusores Sociales y hasta reconocer cada uno de los Proveedores que hacen parte importante de la gestión tengamos a la orden del día cualquier información pertinente se encuentre al alcance para su mejor lectura, ingreso y ejecución a cada una de las actividades que el día a día compromete el accionar de la organización Asoinco, por tanto este plan de capacitación será parte clave en la manipulación, herramientas y acorde a lo que dicte el MANUAL DEL USUARIO como importantes en las buenas prácticas de esta herramienta PSS..

**IV. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN**

Dado que el propósito general es impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

* Contribuir a que ASOINCO se incluya como organización responsable en el uso de medios tecnológicos para la ejecución de actividades y se permita incluirse en el nuevo mundo digital.
* permitirse a modelos ágiles de interacción con la comunidad y dentro de la organización misma haciendo uso de las herramientas que la red y la tecnología permite desde la accesibilidad reconociéndose como una plataforma igualmente aplicable.
* Hacer de los colaboradores de la organización ejecutores de PSS para la diversificación de las herramientas tecnológicas e involucrarlos en la nueva etapa de crecimiento de la organización brindando el reconocimiento de la aplicación (PSS) y su debido uso de las herramientas para así entender la manera adecuada de interacción y uso de la misma.
* Que los entes de ejecución tales como Administradores, Coordinador, Inclusores Sociales, tengan la practicidad y adquisición de autonomía para ejecutar cada una de las actividades que su rol requiera, en el caso de la generación de tareas que cada uno en su necesidad requiera en su línea de trabajo.
* Lograr que los Beneficiarios reconozcan a su vez la forma de cómo sus datos son utilizados para la agilidad y así evitar cualquier represamiento de estadísticas que por suministros de modelos de recolección de información puedan ser extraviados, ilegibles, incomparables o demás requisitos que se lleguen a solicitar para inscripciones y demás necesidades de los mismos.

**VI. METAS**

Debemos trazar la idea clara que esta planificación busca y pretende dar a cada uno de los usuarios de PSS una practicidad y ejecución clara de la plataforma, donde no existan mayores interferentes ante la ejecución de las diversas tareas que se presenten durante las tareas laborales diarias, por tanto; una de las metas específicas de este proceso es conllevar el aprendizaje de cada uno de los participantes de la capacitación haciendo del manual del usuario una herramienta que a cada uno les brinde herramientas y conocimientos teoricos y tecnicos para la aplicabilidad y ejecución de PSS.

**VII. ESTRATEGIAS**

Las estrategias que utilizará este plan de capacitación serán:

* Presentación del programa de capacitación.
* Charla comunicativa del cronograma.
* Identificación de las directrices del manual del usuario.
* reconocimiento y perspectivas de los participantes.
* Ejecución de los procesos de capacitación con cada participante.
* Interacción con la plataforma PSS.
* Practica con cada módulo de la aplicación dependiendo los roles específicos.
* Aclaración de dudas e inquietudes.

**VIII. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN**

**8.1 Tipos de Capacitación**

El presente plan de capacitación hará uso de un modelo de *Formación y Perfeccionamiento*, enfocados a la práctica directa, aplicabilidad y ejecución basados en el aprendizaje basado en la temática que se experimenta desde la manipulación directa con la aplicación desde un nivel *Avanzado* de capacitación.

**8.2 Modalidades de Capacitación**

Los tipos de capacitación enunciados pueden adoptar cualquiera de las siguientes modalidades:

**Formación**: El propósito de esta modalidad es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia en relación con el contexto de desenvolvimiento.

**Actualización**: Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivadas de avances tecnológicos - científicos en una determinada actividad.

**Especialización**: Se busca la profundización y dominio de conocimientos y experiencias; el desarrollo de habilidades sobre un área específica de actividad.

**Perfeccionamiento**: Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, con la intención de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

**Complementación**: Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

**8.3 Niveles de Capacitación**

Para este plan de capacitación se han considerado los siguientes niveles:

**Básico**: Dirigido al personal de nuevo ingreso o que recientemente ha cambiado de puesto.

**Intermedio**: Orientado al personal que requiere profundizar sus conocimientos y experiencia en una ocupación determinada, o en algún aspecto de ella.

**Avanzado**: Dirigido al personal que necesita de una visión integral y profunda sobre un área, actividad o campos relacionados.

**IX. Acciones a Desarrollar**

El presente plan contempla los siguientes temas, mismos que permitirán al personal capitalizar el contenido y mejorar la calidad del trabajo de recursos humanos:

Por tanto se desarrollan según cronograma.

**PRESENTACIÓN:** Se identifican mediante presentaciones personales de cada uno de los roles participantes y que serán ejecutores en la aplicación PSS.

**IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN**: Se dicta la charla del proceso que llevará el plan de capacitación a cada uno de los participantes y los temarios a dictar.

**IDENTIFICACIÓN DEL MANUAL DEL USUARIO**: Se les hará extenso el manual del usuario a los participantes de manera física, siendo este el primer paso al abordaje de las maneras de interacción con PSS.

**FORMULACIÓN DE INQUIETUDES PARTICIPANTES**: Cada participante en cada uno de sus roles presenta ante los coordinadores de la capacitación inquietudes referentes al uso de las interacciones que discuten la manera correcta en cada uno de los procesos.

**VISUALIZACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LA PLATAFORMA**: En este segmento se dará conocimiento de la visual a la plataforma PSS, permitiendo el reconocimiento de cada uno de los módulos por parte de los integrantes del grupo en sus diversos roles, se les dará un recorrido por la aplicación permitiendo el reconocimiento de los módulos y su aceptación de los mismos en su manejo.

**PRÁCTICA E INTERACCIÓN PARTICIPATIVA DE LOS AGENTES Y SUS ROLES DE LA APLICACIÓN PSS**: De lleno se activará el plan de capacitación en la parte práctica donde cada uno de los agentes en capacitación (Roles) tendrán interacción directa con la aplicación haciendo pruebas al software PSS permitiendo generar los recursos necesarios que la aplicación ofrece y así que los pasos que dicta el manual del usuario corresponda a cada uno de los participantes.

**FINALIZACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE CAPACITACIÓN**: En esta parte se darán por entendidos los procesos que la ejecución del software PSS ofrece, por tanto se diversificaran dudas de procesos y se tendrán en cuenta observaciones por parte de los requeridos para la ejecución directa y puesta en marcha de la utilización en tiempo real de la aplicación PSS.

**CREACIÓN DE INFORME FINAL**: Dándose por finalizada la capacitación en su plan organizado se creará un informe final tomando los aspectos a tener en cuenta para futuros posibles de mejoras en el versionamiento de las aplicabilidades que ofrezca PSS.

**X. RECURSOS**

**10.1. HUMANOS**: Moderadores de la práctica como coordinadores de la capacitación.

**10.2 MATERIALES**: Elementos gráficos y didácticos, como el manual del usuario, presentaciones visuales de la aplicación, formatos de registros, equipos para la ejecución de pruebas de capacitación, y cuales sean requeridos en el momento de la capacitación.

**XI. CRONOGRAMA**

| **ACTIVIDADES A DESARROLLAR** | **JULIO** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| **PRESENTACIÓN** | **X** |  |  |  |  |  |  |
| **IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN** | **X** |  |  |  |  |  |  |
| **IDENTIFICACIÓN DEL MANUAL DEL USUARIO** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |
| **FORMULACIÓN DE INQUIETUDES PARTICIPANTES** | **X** |  |  |  |  |  |  |
| **VISUALIZACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LA PLATAFORMA** |  | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |
| **PRÁCTICA E INTERACCIÓN PARTICIPATIVA DE LOS AGENTES Y SUS ROLES DE LA APLICACIÓN PSS** |  |  | **X** | **X** | **X** |  |  |
| **FINALIZACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE CAPACITACIÓN** |  |  |  |  | **X** | **X** |  |
| **CREACIÓN DE INFORME FINAL** |  |  |  |  |  |  | **X** |