

Diseño de herramienta tecnológica para el desarrollo de competencias organizacionales en los
empleados de la FSC

Presentado por:

Brayan Esteban Gómez Velasco

Anderson Quiroga Moreno

John Alexander Torres Castillo

Edison Cruz Herrera

Universidad Sergio Arboleda

Especialización Gerencia del Talento Humano

Bogotá

2019

Resumen

El proyecto, se desarrolla en la Fundación Saldarriaga Concha, directamente en el proceso de desarrollo y capacitación para los funcionarios nuevos y antiguos, que implica generar las competencias organizacionales necesarias para el desarrollo de la misión, mejorando la ejecución de proyectos, evitando contratiempos y mejorando el clima laboral. Para lo anterior, se propuso una herramienta tecnológica que facilita el proceso de capacitación, inducción y reinducción de los funcionarios de la Fundación, siendo el sistema más apropiado, ya que permite generar inducción, evaluación y desarrollo del personal, con base a las competencias necesarias, para cumplir con la responsabilidad del cargo, y potencializar la estrategia organizacional de la Fundación.

Palabras claves. Personal, Evaluar, Clima Organizacional, Desarrollar, Competencias, Estrategia, Inducción, Aplicación tecnológica.

Propuesta para el diseño de una herramienta tecnológica de información para el desarrollo de competencias organizacionales de los empleados de la Fundación Saldarriaga Concha

La relevancia que tiene el área de gestión humana en una empresa, es de suma importancia, es la pieza clave y estratégica de la alta gerencia, permitiendo alinear el objetivo clave de la organización que es el aumento de la productividad y el rendimiento de los colaboradores

reconociendo así contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de funcionarios, accionistas, grupos de interés y la sociedad que aguarda por tener organizaciones comprometidas con las tendencias de hoy en temas sociales, medio ambiente y calidad de vida.

Como responsables, se busca desarrollar las competencias organizacionales en los empleados de la Fundación, permitiendo alinear la estrategia organizacional, disminuyendo indicadores de tiempos, la rotación y los reprocesos que generan un riesgo continuo a las estrategias claves.

Para esto se propone crear un módulo web enlazado en el sherpoint de la Fundación Saldarriaga Concha, que cuenta con las siguientes características principales:

- **Fácil acceso:** herramienta tecnológica en la cual se ingresa por intranet desde la compañía o internet desde cualquier lugar donde se encuentre el colaborador, el cual tendrá un usuario y contraseña de verificación que permitirá el ingreso exitoso a los módulos de inducción y posterior evaluación.
- **Comprensible:** el diseño de la herramienta tecnológica es sencillo, de fácil comprensión para su navegación, ya que tiene imágenes y diseño atractivo visualmente con ilustración e instrucciones sobre cómo navegar en dos aspectos:
 - a)** Módulo de inducción: contiene la teoría que la organización quiere sea comprendida por el colaborador, el cual va llevando de forma ilustrada al cursante en la navegación de conocimiento durante un tiempo determinado para presentar el curso.
 - b)** Módulo de Evaluación: una vez el colaborador termina de navegar el módulo de inducción se habilita el módulo de evaluación, el cual comprende de 10 preguntas de múltiples respuestas que tendrá que responder en un tiempo determinado y para aprobar la evaluación deberá obtener mínimo un 70% de preguntas correctas.

- Dinámico: el modulo tiene diseño moderno, dinámico, visual y auditivo, el cual permitirá al funcionario interactuar con preguntas frecuentes, ejercicios de validación de conocimiento en medio del desarrollo del módulo, así mismo podrá interrumpir y cerrar la plataforma en caso que requiera ausentarse y volver a realizarlo desde el mismo lugar que dejó guardado la última vez.

Justificación

Teniendo en cuenta que en Colombia actualmente se está empezando a implementar las tecnologías de la información y la comunicación TIC`s en los procesos de capacitación en las organizaciones, en la Fundación Saldarriaga Concha surge la necesidad de diseñar e implementar un software que le facilite la comunicación, capacitación y aprendizaje de sus colaboradores, permitiéndoles acceder a los contenidos y evaluaciones para desarrollar sus habilidades que les permita desempeñarse de manera eficiente dentro de la fundación, por lo anterior se diseñará el aplicativo web “APRENDER” con las siguientes especificaciones:

Lenguaje de Programación:

Para el diseño de la aplicación el lenguaje de programación a utilizar será el PHP Hypertext Preprocessor (preprocesador de hipertexto); es un lenguaje ampliamente utilizado y que está diseñado para el desarrollo web, generalmente se ejecuta en un servidor web, utilizando el código en PHP como su entrada y creando páginas web como salida, puede ser desplegado en la mayoría de los servidores web y casi todos los sistemas operativos (Windows, Mac OS, Unix, Solaris, etc.) y plataformas sin costo alguno.

Características:

PHP, acrónimo recursivo en inglés de PHP: Hypertext Preprocessor (preprocesador de hipertexto), es un lenguaje de programación de propósito general de código del lado del servidor originalmente diseñado para el desarrollo web de contenido dinámico. Fue uno de los primeros lenguajes de programación del lado del servidor que se podían incorporar directamente en un documento HTML

en lugar de llamar a un archivo externo que procese los datos. El código es interpretado por un servidor web con un módulo de procesador de PHP que genera el HTML resultante.

PHP ha evolucionado por lo que ahora incluye también una interfaz de línea de comandos que puede ser usada en aplicaciones gráficas independientes. Puede ser usado en la mayoría de los servidores web al igual que en muchos sistemas operativos y plataformas sin ningún costo.

Fue creado originalmente por Rasmus Lerdorf en el año 1995. (Lecaros, 2010). Actualmente el lenguaje sigue siendo desarrollado con nuevas funciones por el grupo PHP.² Este lenguaje forma parte del software libre publicado bajo la licencia PHPv3_01, es una licencia Open Source validada por Open Source Initiative. La licencia de PHP es del estilo de licencias BSD, esta licencia no tiene restricciones de copyleft" asociadas con GPL.

1. Planteamiento Del Problema

1.1. Problema de Investigación

Se ha identificado la necesidad de fortalecer las competencias organizacionales en los empleados de la Fundación Saldarriaga concha y para esto se propone mediante el modulo web de la Fundación Saldarriaga Concha subir contenidos para capacitar a los funcionarios aprovechando las TICs del mundo de hoy.

La tecnología en el mundo moderno nos brinda diferentes opciones que podemos aprovechar para nuestras necesidades organizacionales, dándonos oportunidades de transformar, formar y capacitar nuestro talento humano en búsqueda del mejoramiento continuo y desarrollo de sus competencias, habilidades, talentos a disposición de las organizaciones.

1.1.2 Formulación del problema.

¿Cómo potencializar las competencias laborales de los funcionarios de la FSC a través de una aplicación web?

1.2. Objetivo general

Proponer el diseño de una herramienta tecnológica para la formación y desarrollo de los empleados de la Fundación Saldarriaga Concha.

1.3. Objetivos específicos

1.3.1 Diagnosticar las necesidades de formación y creación de cursos para el desarrollo de las competencias en los funcionarios de la Fundación Saldarriaga concha

1.3.2. Incentivar el desarrollo de habilidades en los funcionarios de la FSC mediante las TICs

1.3.3 Implementar mejoras continuas a los procesos de desarrollo que permitan mejorar las falencias actuales en los procesos de aprendizaje.

1.4. Marco Teórico

Martha Alles: Enfocada en el área de recursos humanos, creadora del diccionario de competencias y de la competitividad y gestión por competencias, propone la alineación del personal frente a las estrategias de las organizaciones con el fin de volverlos competitivos, esto se puede evidenciar desde cada área y su personal debido a que la asignación de responsabilidades independientemente el área se hace a quien sea competente para llevarla a cabo. (Alles, 2002)

Michael Porter: El modelo de Porter permite realizar un análisis de las diferentes organizaciones a través del sector al que pertenece, a través de este modelo se puede determinar el lugar en el que se encuentra dentro de la industria y poder plantear y/o seleccionar las estrategias a seguir.

Según (Porter, 1991), son cuatro aspectos para conformar la competitividad, en primera instancia se escoge un lugar, seguido de la estructura organizacional, siguiente a esto es necesario contar con algún producto o bien y por último tener a quien dar a entender que se tienen necesidades, es decir, una sociedad.

El modelo de las 5 fuerzas de Porter se centra en poder obtener el rendimiento máximo de los recursos con los que ya cuenta la organización y poder sobresalir frente a los competidores, esto se lleva a cabo según Porter con la elaboración de una estrategia bien definida, donde se lleva el análisis pertinente y se realiza la asignación de los recursos necesarios a cada una de las áreas de la empresa con el fin de poder cumplir con las responsabilidades asignadas, identificando los posibles riesgos en las operaciones y el cambio que puedan presentar los competidores directamente en el mercado. (Riquelme, junio,2015)

Elton Mayo: Especializado en la teoría de las organizaciones, las relaciones humanas y el movimiento por las relaciones humanas, se encargó de estudiar el tema psicológico que podían generar las condiciones físicas del trabajo en base a la producción, de igual forma demostró que el rendimiento de los trabajadores se ve afectado cuando estos no son escuchados o tenidos en cuenta por sus superiores, obstaculizando el cumplimiento de los objetivos propuestos inicialmente. (Encyclopedia, 2014)

Gracias a los estudios realizados por mayo, fue posible aplicar una administración capaz de comprender el comportamiento humano, esto fue llamado teoría de las relaciones humanas donde se realizó un cambio del modelo mecánico que se venía ejerciendo por uno que tuviese en cuenta sentimientos, actitudes y tema motivacional del trabajador, ya que mayo demostró que el rendimiento del trabajador se veía afectado por cómo se sentía, su estado de ánimo.

Diferentes requisitos por así llamarlos se tienen en cuenta en la persona para

volverla competente con el fin de llevar a cabo las funciones asignadas, pueden ser en base a su formación educativa, experiencia, a nivel físico, habilidades entre otras. Con este aspecto claro el realizar la alineación con las estrategias de la organización depende de hacer ver la importancia en cada uno de los trabajadores para que la organización pueda llegar al cumplimiento de sus objetivos, creando sentido de pertenencia en sus empleados.

2. Marcos

2.1 Marco Conceptual

Clima Organizacional: se entiende como la percepción o comodidad que siente el trabajador dentro de la organización

Gestión Humana: Es una de las áreas de la organización enfocadas al cliente interno

Estrategias: Es la capacidad de planificar, crear y establecer, ideas para mejorar procesos o metas.

Competitividad: Es la capacidad lucrativa de innovar, crear, promover los bienes y servicios, a una persona u organización.

Competente: Facultad de una persona para llevar a cabo funciones y responsabilidades

Las cinco (5) Fuerzas de Porter: Es un modelo estratégico con el cual es posible analizar el nivel de competencia y así poder realizar una estrategia que permita el crecimiento de la organización

2.2 Marco Legal

El marco legal establece la normatividad y estatutos para la creación y administración de la organización, estableciendo el control y su buen funcionamiento

La Fundación Saldarriaga Concha al ser una entidad sin ánimo de lucro y que celebra contrato y convenios, para el caso de este proyecto se deben cumplir con las siguientes normativas jurídicas:

Ley 1581 de 2012: Régimen general de protección de datos personales

Ley 1341 DE 2009: Por la cual se definen principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones –TIC

2.3 Marco Histórico

La Fundación Saldarriaga concha se crea hace 44 años en el año de 1973 por el señor antioqueño Alfredo Saldarriaga del Valle y la señora Elvira Concha Cárdenas con el fin de fomentar e implementar la inclusión en Colombia, mediante estrategias como la transformación de actitudes y comportamientos, ajustar y fortalecer la normativa y la regulación , facilitar las disponibilidad y acceso a bienes y servicios Desarrollar y fortalecer capacidades y habilidades en las personas y Generar e intercambiar Información para mejorar nuestra gestión actualmente la Fundación Saldarriaga Concha maneja tres ejes fundamentales los cuales son: salud y bienestar, educación y formación, movilización y generación de ingresos. (Concha, s.f.).

Cada línea genera aproximadamente 10 proyectos anuales los cuales generan una contratación estimada por línea de 50 personas, las cuales obtienen un contrato a término fijo mediante un contrato de prestación de servicios, así mismo se emplearon en el año 2016 a 34 personas con contrato indefinido de las cuales 10 se retiraron.

Estos retiros se presentaron por diferentes factores, como los que son: relaciones personales y laborales, mejora de oportunidades, estudios y viajes.

3 Metodología

Para el proyecto se implementó una herramienta tecnológica de aprendizaje, la información se recolectará mediante una investigación aplicada que permite dar respuesta a una problemática orientada al aprendizaje mediante plataformas tecnológicas así también se aplicarán las metodologías descriptiva, analítica y explicativa.

Desde la analítica se busca descomponer la situación en tres: buscar los principios, la naturaleza y los instrumentos, la metodología descriptiva permitirá el diseño de herramientas y el análisis de los datos, desde la explicativa nos permitirá aumentar la comprensión del tema en específico, permitiendo identificar las razones de lo que sucede.

Se enlazará este módulo web a la plataforma de colaboración “sharepoint” de la Fundación Saldarriaga Concha, desde el cual se subirán los contenidos.

3.1 Unidad de Análisis

Departamento de Gestión Humana de la fundación Saldarriaga Concha

3.1.1 Tipo de muestreo.

Para la recolección de la información de nuestro proyecto lo realizaremos basados en la observación, la encuesta. Al iniciar con el proyecto debemos involucrarnos totalmente con las actividades que realiza el Departamento de Gestión Humana de la Fundación Saldarriaga Concha (capacitaciones, reinducciones, tipos de capacitaciones y necesidades de sus colaboradores), con el fin de presentar un diagnóstico inicial del estado de la fundación en cuanto a capacitación de sus empleados se refiere.

3.1.2 Diseño de Instrumentos

Los instrumentos que utilizaremos en este estudio son, un módulo web el cual estará enlazado a la plataforma de la FSC para subir los contenidos de las competencias organizacionales y para el diagnóstico se creará una encuesta, esta será aplicada al personal de la fundación Saldarriaga concha, obteniendo un análisis más detallado y concreto mediante la escala de Likert, así poder diseñar las estrategias que se crean pertinentes para el departamento de gestión humana de la Fundación Saldarriaga concha.

3.1.2.1 Modulo Web

El crecimiento en los últimos años en el uso de las Tecnologías de la Información ha alcanzado diversos ámbitos lo que ha generado grandes beneficios tanto para las empresas como para sus empleados; Es por esta razón que la fundación Saldarriaga Concha a través de su módulo web brindará capacitación en línea, facilitando a sus empleados los programas necesarios para su desarrollo de habilidades, mejor desempeño y su desarrollo profesional.

El empleado ingresará al módulo de capacitación a través de la página web de la Fundación Saldarriaga Concha, en la nueva interfaz el sistema le solicitará el ingreso del nombre del usuario y contraseña.

Luego el usuario tendrá acceso a los módulos de capacitación que le permitirán realizar su entrenamiento y contará con mayor flexibilidad ya que tendrá la posibilidad de elegir el lugar y el horario para hacerlo, ya que se puede tomar fuera del horario laboral o en momentos que no afecte su productividad, igualmente el módulo de capacitación le ofrece adaptabilidad porque permite que cada empleado aprenda a su propio ritmo y pueda enfocarse con mayor detalle en los temas que fortalecerán sus habilidades.

3.1.2.2 Módulo de Capacitación Virtual

Para poder ingresar a la herramienta se debe tener en cuenta los siguientes pasos:

1. acceder a la página web www.aulasvirtuales.com,
2. ingresar al módulo de capacitación a través de un usuario (correo corporativo) y la contraseña (la misma del correo corporativo)



The image shows a login form titled "Acceder" in blue text. It contains two input fields: "Nombre de usuario" and "Contraseña". To the right of the "Nombre de usuario" field is a large black arrow pointing left with the text "Correo corporativo" inside. To the right of the "Contraseña" field is a similar large black arrow pointing left with the text "Contraseña Correo" inside. Below the input fields is a checkbox labeled "Recordar nombre de usuario". Underneath the checkbox is a blue button with the text "Acceder". At the bottom of the form, there is a link that says "¿Olvíó su nombre de usuario o contraseña?" and a message that says "Las 'Cookies' deben estar habilitadas en su navegador" followed by a question mark icon.

Figura 1. Módulo de ingreso a la plataforma

3. A continuación, aparece en la pantalla los diferentes cursos que se encuentran disponibles.

Para acceder al curso se debe dar click en “Capacitación Talento Humano”



Figura 2. Inicio plataforma web

Una vez se ingrese a la plataforma podrá acceder al curso, el inicio del curso está dividido en dos partes.

1. Contenidos (en la parte derecha de la página)
2. Menús (en la parte izquierda de la página), en ese se puede acceder a las competencias que conforman el plan de desarrollo, estará dividido en 7 competencias organizacionales, estas son:

The image shows a screenshot of a course interface. At the top, there is a navigation bar with links like 'Mis cursos', '¿Qué son Aulas Virtuales?', '¿Qué Hacemos?', 'Políticas de Uso', 'Preguntas Frecuentes', 'This course', and 'Participantes'. Below this, the course title 'FUNDACIÓN SALDARRIAGA CONCHA' is displayed. The main content area features the 'Pirámide de aprendizaje de Edgar Dale' (Edgar Dale's Learning Pyramid) with the text 'A las dos semanas...'. The pyramid is divided into seven levels, each with a percentage and a description of the activity. To the right of the pyramid is a sidebar titled 'CONTENIDOS' (Contents) which lists seven competencies: 1. RESILIENCIA EN LA FUNDACIÓN, 2. CREATIVIDAD, 3. RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS, 4. APRENDER A APRENDER, 5. AUTOGESTION, 6. TRABAJO COLABORATIVO, and 7. COMUNICACIÓN. An arrow points from the 'CONTENIDOS' label to the sidebar.

Actividad	Porcentaje	Descripción
Escuchar verbal	5%	Escuchar a un profesor
LEER	10%	Leer un libro
VER	20%	Ver un gráfico
VER y Escuchar	30%	Ver una demostración
DECIR y discutir	50%	Tener una conversación
HACER	75%	Practicar haciendo
DECIR y HACER	90%	Enseñar a otros

3. Figura de Contenidos de la plataforma

1. Resiliencia en la Fundación.
2. Creatividad.
3. Resolución de problemas.
4. Aprender a aprender.
5. Autogestión.
6. Trabajo colaborativo.
7. Comunicación.

Al ingresar a cada competencia se encuentra una inducción junto a un video en que se explica que es la competencia y que enfoques estratégicos tiene, cuyo fin es brindar una guía para interactuar de manera activa con la plataforma.

1. RESILIENCIA EN LA FUNDACIÓN

RESILIENCIA EN LA FUNDACIÓN:
 Tiene la capacidad de asumir de manera flexible las diferentes situaciones, los problemas y ajusta sus habilidades y oportunidades a partir de lo aprendido.

PUNTOS A TRABAJAR
 Empatía – resolución pacífica de conflictos – autocontrol – manejo del fracaso - autorregulación

VIDEO DE INDUCCIÓN




Figura 4. Módulo de resiliencia

Inicio

Mis cursos ▶ ¿Qué son Aulas Virtuales? ¿Qué Hacemos? Políticas de Uso Preguntas Frecuentes

ENFOQUES ESTRATÉGICOS

1. Asume las dificultades y se adapta para tomar acción sin darse por vencido	1. Frente a las dificultades, tiene capacidad de adaptación, para enfrentar la situación y apoyar a su equipo para lograrlo.
2. Ante las dificultades es capaz de reflexionar y ajustar su comportamiento	2. Puede analizar la situación y las dificultades, para apoyar al equipo y así mismo a ajustar su comportamiento.
3. Genera acciones ante las dificultades para resolver la situación.	3. Genera planes de acción individuales y de equipo para asumir las dificultades y es capaz de prever las contingencias.
4. Reconoce sus errores y actúa en consecuencia.	4. Admite cuando se equivoca y actúa en consecuencia para generar aprendizaje en él y su equipo.
5. Con base en la experiencia, identifica las situaciones que no están bajo su control y se anticipa para mitigar el riesgo.	5. Es capaz de anticiparse a las adversidades y apoya al equipo para generar estrategias que permitan afrontar las dificultades.
6. Mantiene un enfoque de aprendizaje frente a las adversidades	6. Mantiene un enfoque positivo frente a las adversidades y se lo transmite al equipo.

Figura 5. Enfoques estratégicos de las competencias

Al final de cada módulo se despliega un submenú de actividad llamado glosario en el que los funcionarios de la Fundación pueden crear o mantener una lista de definiciones de forma similar a un diccionario o para recoger y organizar recursos o información, permitiéndole al usuario imprimir y regresar al módulo en el cual está realizando la capacitación.

GLOSARIO

Volver a: 1. RESILIENCIA ... ➔

🖨 Versión para impresión

Página Web (webpage):

Es un documento web diseñado para los distintos navegadores, se puede en esto como una página de algún libro o revista, es un sólo documento que es representado por tu navegador.

Si se habla de una landing page, se habla de una Página web con ciertas características como un Llamada a la acción, sin menú ni links externos y enfocado a un objetivo, generalmente la generación de prospectos.

Sitio Web (website):

Un sitio Web Esta conformado de una o más páginas web, por ejemplo el sitio web puede ser <http://ejemplo.com>, mientras que sus páginas serían <http://ejemplo.com/contacto>, http://ejemplo.com/acerca_de, etc.

Puedes pensar en un sitio web como si fuera un libro con la primer página como guía para el resto del sitio, es por esto que general se le llama "index" ej. <http://ejemplo.com/index.html>; esta página también suele recibir el nombre de "Landing page".

Figura 6. Glosario

Con el fin de realizar un plan de mejora para el funcionario de la Fundación realiza un cuestionario de auto calificación en el cual le deberá dar un porcentaje a cada ítem hasta cumplir un 100%, de esta manera generar un diagnóstico de puntos a trabajar

The screenshot shows a web interface for a questionnaire. At the top, there is a navigation breadcrumb: 'Área personal > Mis cursos > cthumano > 2. CREATIVIDAD > CUESTIONARIO'. Below this, the text 'Header' and 'Page top' are visible. The main title is 'Capacitación Talento Humano' in a large blue font. Below the title is a dotted horizontal line. The section is titled 'CUESTIONARIO' in a bold blue font. On the right side, there is a blue button with white text that says 'Volver a: 2. CREATIVIDAD >'. The questionnaire content is organized into two columns. The left column contains a blue heading 'Genera nuevas ideas, conecta, tiene en cuenta puntos de vista diferentes para desarrollar su trabajo.' followed by four numbered items: 1. Es abierto a ideas nuevas y/o diferentes., 2. Cuestiona y pregunta con el ánimo de buscar nuevas opciones, 3. Puede identificar aspectos, tareas o retos en los cuáles se requieren nuevas formas de hacer las cosas, and 4. Se reta constantemente para encontrar nuevas maneras de hacer las cosas. The right column contains four numbered items: 1. Promueve en su equipo la apertura h, 2. Fomenta la discusión en su equipo co formas de hacer las cosas, 3. Identifica en la estrategia los focos er equipo deben hacer las cosas de mane, and 4. Se reta a sí mismo y a su equipo par: hacer las cosas.

Figura 7. Cuestionario

Para la administración de la página en la parte inferior izquierda de la pantalla encontramos la opción de Participantes el cual nos despliega los usuarios que se encuentran inscritos y habilitados para la realización del curso de capacitación de Talento Humano

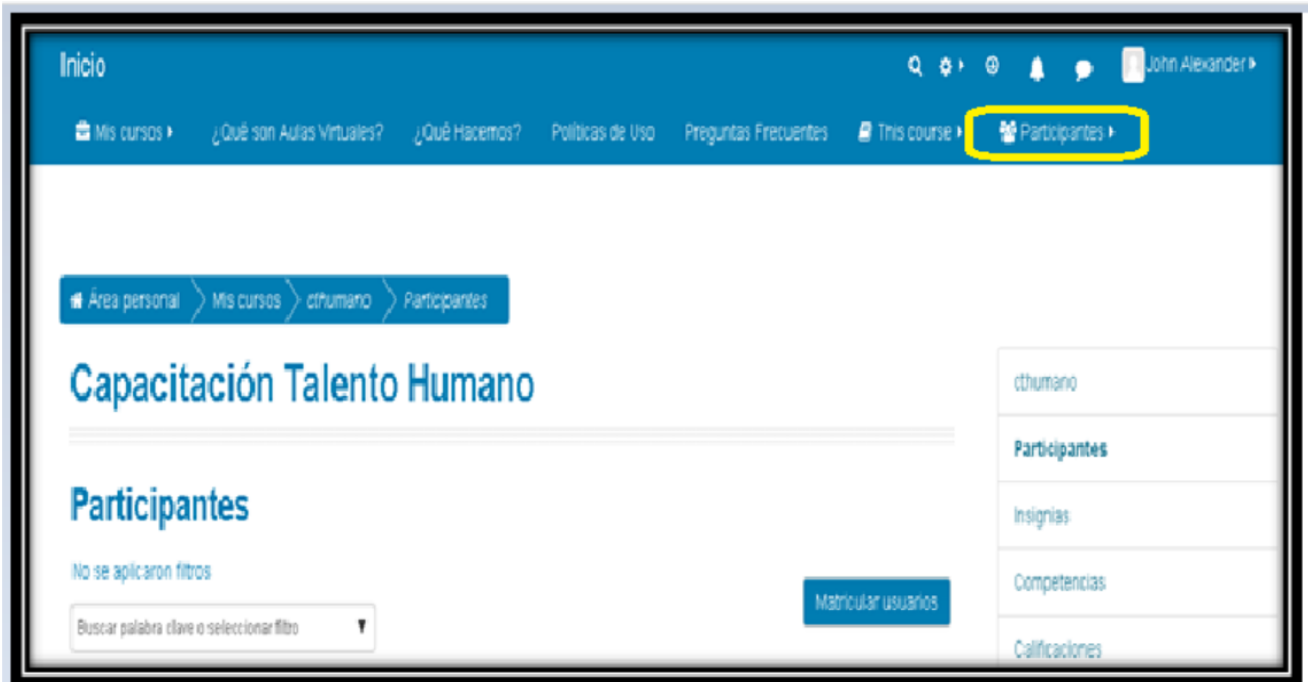


Figura 8. Ingreso a la administración de paginas

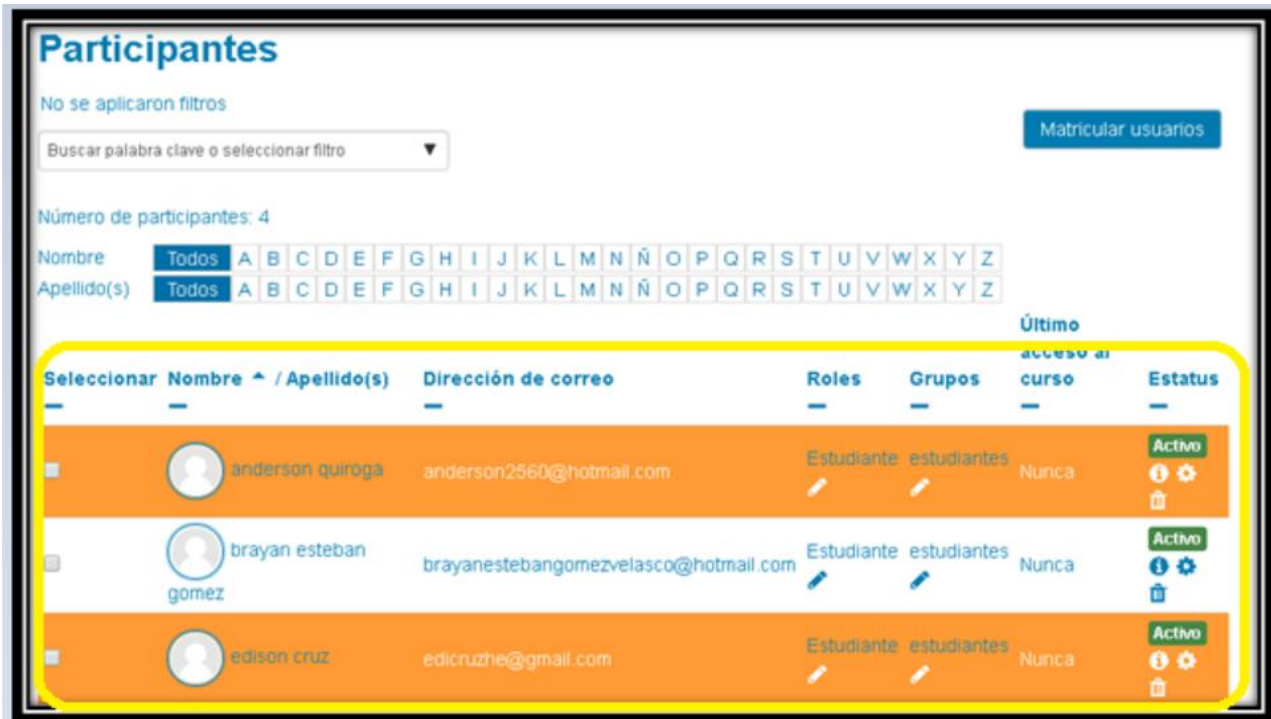


Figura 9. Modulo administrativo para programar a los participantes

3.1.3. Encuesta

La aplicación de una investigación sociológica (técnica cuantitativa), es aplicada sobre una muestra de personas, las cuales representan un grupo más amplio a estos se les aplica este instrumento, con el fin de conseguir información relevante y directa sobre la permanencia del personal en la Fundación Saldarriaga concha.

Gracias a este instrumento se identifican e indagan sobre cualquier tipo de población, con la estructuración adecuada de la encuesta podremos obtener información de periodos anteriores, presentes y también prever comportamientos futuros

El objetivo principal de la implementación de esta encuesta es poder traducir los objetivos de la investigación mediante preguntas específicas y como segundo objetivo es poder

Motivar al encuestado y provocar motivaciones.

3.1.3.1 Objetivos de la encuesta

Una vez realizada la encuesta se verificará las sugerencias y requerimientos por parte de los colaboradores de la fundación con el fin de iniciar con el desarrollo del aplicativo para capacitación.

4. Conclusiones

1. Al implementar esta herramienta se evidencia cómo es posible diseñar y aplicar un modelo de aprendizaje basado en competencias mediante las herramientas de las TIC`s, que permite que los funcionarios de la Fundación desarrollen de manera activa las competencias organizacionales
2. Al identificar la necesidad de que los empleados desarrollen las competencias organizacionales se pudo crear un método inteligente y eficiente mediante la herramienta tecnológica
3. Los empleados de la Fundación se sienten atraídos por la plataforma al ser una plataforma interactiva y diferente, lo que permite que los proyectos a futuro puedan ser implementados mediante las TICs.
4. Al generar un plan de desarrollo y un ciclo PHVA en los procesos de aprendizaje se puede ir modificando la plataforma a las necesidades que vayan surgiendo en el desarrollo de los funcionarios.

5. Referencias Bibliográfica

Trabajos citados

Alles, M. (2002). Direccion Estrategica de Recursos Humanos, Gestion por competencias: El diccionario. Argentina: Granica.

Concha, F. S. (s.f.). Historia. Obtenido de <https://www.saldarriagaconcha.org/la-fundacion/historia/>

Encyclopedia, N. w. (2014). Elton Mayo. Obtenido de Recuperado de: newworldencyclopedia.org.

Lecaros, M. (2010). Rasmus Lerdorf: Ingeriero estrella y padre del PHP. Maestros del WEB by Platzi.

Porter, M. (1991). La ventaja competitiva de las naciones. Buenos Aires: Vergara.

Riquelme, M. (junio,2015). Las 5 fuerzas de Poter. Obtenido de <https://www.5fuerzasdeporter.com>

Hamidian, B. y otros (2006). Plataformas Virtuales de Aprendizaje: Una Estrategia Innovadora en Procesos Educativos de Recursos Humanos. Universidad de Carabobo

Nilson G. Valencia Vallejo y Adriana P. Huertas Bustos (2014) Virtual learning environments: review of publications between 2003-2013 from the evidence-based pedagogy perspective

6. Glosario técnico

1. Página Web (webpage):

Es un documento web diseñado para los distintos navegadores, se puede en esto como una página de algún libro o revista, es un sólo documento que es representado por tu navegador.

Si se habla de una landing page, se habla de una Página web con ciertas características como un Llamada a la acción, sin menú ni links externos y enfocado a un objetivo, generalmente la generación de prospectos.

2. Sitio Web (website):

Un sitio Web Esta conformado de una o más páginas web, por ejemplo el sitio web puede ser <http://ejemplo.com>, mientras que sus páginas serían <http://ejemplo.com/contacto>, http://ejemplo.com/acerca_de, etc.

Puedes pensar en un sitio web como si fuera un libro con la primer página como guía para el resto del sitio, es por esto que general se le llama “index” ej. <http://ejemplo.com/index.html>; esta página también suele recibir el nombre de “Landing page”.

Un sitio Web responsivo es simplemente aquel que es capaz de adaptar la información mostrada a la pantalla del usuario ya sea que este se encuentre en un smartphone, una tableta o en una computadora.

3. Sitios de una sola página (One Pagers)

Existen ciertos tipos de sitios que son conformados por una sola página, a estos se les conoce como “OnePage”, la principal ventaja es que puedes resumir toda la información, hacer que sus usuarios se pierdan menos, además de reducir el tiempo que tarda en cargarse y resulta más sencillo optimizar el SEO, ya que sólo se requiere hacer una sola vez.

4. Landing pages

Una página de aterrizaje o landing page, también conocidos como micrositio son páginas con simple objetivo (que no es tan simple): Generar prospectos, es decir que la gente deje sus datos a cambio de información o algún contenido. Sus características principales son que no cuentan con menú principal y en general ningún link que te pueda sacar de la página, son cortas y hablan sobre un solo tema en específico además de tener un formulario que al llenarlo con sus datos se dice que se cumplió el objetivo.

5. Aplicación Móvil:

Son aplicaciones diseñadas para correr en dispositivos móviles, así como los smartphones y las tablets, estas son usualmente descargadas a través de una plataforma de distribución, tales como: AppStore para los dispositivos de Apple y PlayStore para los dispositivos que incluyan Android como su Sistema Operativo.

Existen actualmente 2 tipos de aplicaciones móviles, aquellas que se ejecutan directamente en el dispositivo y cuya experiencia es similar al resto de las aplicaciones que se pueden encontrar en él, reciben el nombre de Nativa. Aquellas que se acceden desde el navegador, pero se adaptan a la pantalla siguen siendo Aplicaciones Web, sin embargo, estas pueden ser “empaquetadas” y distribuirse por las tiendas de aplicaciones y se les conoce como Híbridas.

La plataforma web es la herramienta que usas para construir la página web, en muchas ocasiones la misma página por sus funcionalidades puede convertirse en si misma en una plataforma si esta nos sirve para crear o interactuar.

6.TICS:

Son las abreviaciones de Tecnología de información y comunicaciones