

PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA CORPORACIÓN GNOSIS OS DEL  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD DEL  
CAUCA



Universidad  
del Cauca

MARÍA ISABEL REALPE BRAVO

UNIVERSIDAD DEL CAUCA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

POPAYAN

2022

PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA CORPORACIÓN GNOSIS OS DEL  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD DEL  
CAUCA

MARÍA ISABEL REALPE BRAVO

INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL PARA OPTAR AL TÍTULO DE  
ADMINISTRADORA DE EMPRESAS

ASESOR ACADEMICO

ZAMANDA CORREA CORREA

ASESOR EMPRESARIAL

JUAN MANUEL ARÉVALO VIVEROS

UNIVERSIDAD DEL CAUCA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

POPAYAN

2022

**Nota de Aceptación**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Firma jurado

---

Firma jurado

Popayán, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ 2022

## ÍNDICE DE CONTENIDO

|  |     |
|--|-----|
| Nota de Aceptación .....   | iii |
| INTRODUCCION .....   | 8   |
| 1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TRABAJO .....   | 9   |
| 1.1 Problematización.....  | 9   |
| 1.2 Justificación.....   | 10  |
| 1.3 Objetivos .....  | 11  |
| 2. CONTEXTUALIZACION TEORICA .....   | 12  |
| 2.1. Marco Teórico.....  | 12  |
| 2.2. Marco Contextual.....   | 16  |
| 2.3. Marco Legal.....  | 19  |
| 2.4. Marco conceptual.....   | 23  |
| 3. Contextualización Metodológica .....  | 24  |
| 3.1 Tipo de Investigación .....  | 24  |
| 3.2 Fuentes de Recolección de Información.....                                       | 24  |
| 4. Desarrollo del trabajo de práctica empresarial.....                               | 25  |
| 4.1. Identificación del Direccionamiento Estratégico y Perfil Sociodemográfico ..... | 26  |
| 4.2. Necesidades de formación.....   | 36  |
| 4.2.1 Responsabilidades de los comités .....   | 36  |
| 4.2.2. Mapa funcional por comités .....  | 41  |
| 4.2.3 Matriz de competencias (conocimientos y habilidades) .....                     | 53  |
| 4.3. Actividades de Capacitación.....  | 66  |
| 4.3.1 Planeación de la capacitación .....  | 66  |
| 4.4 Evaluación.....  | 79  |
| CONCLUSIONES.....  | 80  |
| RECOMENDACIONES.....   | 80  |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....   | 82  |
| ANEXOS.....  | 83  |

## Índice de figuras

|                |    |
|----------------|----|
| Figura 1.....  | 26 |
| Figura 3.....  | 27 |
| Figura 4.....  | 27 |
| Figura 5.....  | 28 |
| Figura 6.....  | 29 |
| Figura 7.....  | 30 |
| Figura 8.....  | 31 |
| Figura 9.....  | 31 |
| Figura 10..... | 32 |
| Figura 11..... | 32 |
| Figura 12..... | 33 |
| Figura 13..... | 33 |
| Figura 14..... | 34 |
| Figura 15..... | 35 |
| Figura 16..... | 35 |

## Índice de tablas

|                |    |
|----------------|----|
| Tabla 1 .....  | 14 |
| Tabla 2 .....  | 19 |
| Tabla 3 .....  | 36 |
| Tabla 4 .....  | 37 |
| Tabla 5 .....  | 38 |
| Tabla 6 .....  | 39 |
| Tabla 7 .....  | 40 |
| Tabla 8 .....  | 41 |
| Tabla 9 .....  | 43 |
| Tabla 10 ..... | 50 |
| Tabla 11 ..... | 51 |
| Tabla 12 ..... | 52 |
| Tabla 13 ..... | 54 |
| Tabla 14 ..... | 55 |
| Tabla 15 ..... | 57 |
| Tabla 16 ..... | 59 |
| Tabla 17 ..... | 60 |
| Tabla 18 ..... | 65 |
| Tabla 19 ..... | 66 |
| Tabla 21 ..... | 74 |
| Tabla 22 ..... | 76 |

## **Índice de anexos**

|              |    |
|--------------|----|
| Anexo 1..... | 83 |
| Anexo 2..... | 85 |

## INTRODUCCION

El presente informe presenta el diseño del “Plan de capacitación para la Corporación GNOSOS OS del departamento de ciencias administrativas de la Universidad del Cauca”, como requisito para optar al título de Administrador de Empresas.

El trabajo se desarrolla a partir del planteamiento de la problemática que se viene experimentando en las organizaciones de la región respecto a la falta de implementación de procesos de sustentabilidad. Una vez justificada la necesidad en el marco de referentes académicos reconocidos y apalancado en un marco contextual de la región del Departamento del Cauca, donde la Corporación GNOSIS OS tiene su mayor incidencia, se documenta un marco legal extenso que permite conocer los lineamientos nacionales e internacionales de la sustentabilidad. Se destaca el decreto 475 de 2020 *“Por el cual se adiciona el Decreto 1076 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible, en lo relacionado con la adopción de disposiciones transitorias en materia de concesiones de agua para la prestación del servicio público esencial de acueducto, y se toman otras determinaciones en el marco de la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno nacional a causa de la Pandemia COVID-19”*. Este decreto debido a su pertinencia permite justificar la aplicación de acciones en las organizaciones que lleven hacia la sustentabilidad. Se reconocen el direccionamiento estratégico de GNOSIS OS, sus objetivos estratégicos y metas.

Se identifica y analiza el perfil sociodemográfico, se describen las funciones de los comités que conforman los grupos de trabajo de la corporación y se elaboran los mapas funcionales que permiten describir las competencias requeridas para cada integrante y plantear las capacitaciones específicas de cada comité. Cada capacitación se analiza desde el punto de vista de la prioridad, presupuesto y número de integrantes que la requieren. Finalmente se diseña un formato de evaluación de capacitación, para tener la respectiva retroalimentación del proceso de formación.



# 1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TRABAJO

## 1.1 Problematicación

La Corporación Gnosis OS es una institución que busca realizar procesos de investigación en organizaciones que estén interesadas en gestar transiciones hacia la sustentabilidad (GNOSIS OS, 2021). A su vez realiza un trabajo sincronizado con comunidades educativas, empresariales y de la sociedad civil, buscando dar a conocer la importancia de dirigir a las organizaciones hacia la sustentabilidad de cara a generar un impacto positivo en los contextos socioeconómicos.

Para cumplir su cometido de una forma correcta la Corporación Gnosis Os requiere que todos sus integrantes estén ampliamente capacitados en temáticas como: organizaciones, sustentabilidad, investigación, habilidades para el trabajo con la comunidad, habilidades para el trabajo en red, habilidades para el desarrollo de actividades educativas y demás. Por tal motivo se hace necesario para la organización, el diseño de un plan de capacitación con el objetivo de contribuir en el desarrollo de las capacidades de los integrantes y de esta manera puedan cumplir con cada una de sus responsabilidades en pro de los objetivos y las metas de la organización.

### Formulación del problema

La Corporación Gnosis OS de la Universidad del Cauca, a pesar de reconocer la importancia de la formación y educación para la organización, no cuenta con un plan de capacitación formal y por ende debe ser diseñado.

## **1.2 Justificación.**

Como bien se sabe las organizaciones se componen principalmente de personas por lo que la capacitación de los miembros resulta un elemento relevante para incrementar su desempeño y productividad, debido a que al analizar y evaluar las necesidades o deseos que estas tienen es posible identificar las estrategias adecuadas para su formación. Se evidencia que el capital humano es uno de los pilares más importantes para el crecimiento de la organización, ya que el éxito de esta depende de la competencia de los integrantes (Saldaña, 2009).

Diseñar planes de capacitación ayuda a que los integrantes puedan aprender cosas nuevas y actualizar sus conocimientos mediante técnicas o métodos para incrementar sus capacidades y cumplir con los objetivos establecidos, dado que se transfiere información valiosa de las actividades de la Corporación Gnosis OS (Lay, Suárez, & Zamora, 2012).

De igual manera, este trabajo permite reforzar los procesos investigativos del programa de Administración de empresas y por consiguiente de la Universidad del Cauca, dado que brinda una planificación adecuada del componente humano en la organización, el cual requiere generalmente una constante actualización de los conocimientos que aplican en cada una de sus labores.

Además, la presente práctica es relevante ya que la Corporación Gnosis OS pretende desarrollar estudios de investigación en torno a temas o tópicos definidos en el marco de la sustentabilidad, a fin de generar diversos tipos de productos que expongan la problemática presente y las alternativas que se pueden implementar o integrar para contribuir a la educación de una población más amigable y consciente con el medio ambiente, generando así un gran aporte e impacto a la sociedad.

### **1.3 Objetivos**

#### **Objetivo General**

Diseñar el plan de capacitación para los integrantes de la Corporación Gnosis OS.

#### **Objetivos Específicos**

- Identificar el direccionamiento estratégico y el perfil socio demográfico de los integrantes de la Corporación Gnosis OS para proponer el plan de capacitación.
- Identificar las necesidades de formación, con base en las responsabilidades de los comités.
- Planificar las actividades de formación, priorizando las temáticas, metodología y población a la que va dirigida
- Diseñar mecanismos de evaluación del plan de capacitación para verificar los avances obtenidos.

## 2. CONTEXTUALIZACION TEORICA

### 2.1.Marco Teórico.

Conceptualmente la capacitación es un conjunto de medios organizados mediante un plan, con el propósito lograr que un individuo obtenga habilidades y conocimientos que le permitan ejecutar ciertas tareas o desempeñarse en algún ámbito específico de manera eficaz.

Según Ernesto Yturalde (2012), “las organizaciones son el resultado de lo que hagan o dejen de hacer quienes la conforman. Cada individuo tiene algo que aportar y para convertir el conocimiento personal en organizacional, es necesario promover un ambiente que fomente el diálogo, la discusión, la observación, la imitación, la práctica y la experimentación” (p.1). Para Yturalde un Plan de Capacitación tiene como objetivo procurar el desarrollo sostenido de la organización y de sus miembros, teniendo como eje al ser humano, a través del mejoramiento y desarrollo sus competencias y de la capacidad de acción individual y comunitaria, para la satisfacción específica de las necesidades materiales, intelectuales, afectivas y sociales.

Ferro Vásquez, J (2009) define un programa de capacitación como “sistemático y articulado, que tiene como fin la adquisición de conocimientos y el desarrollo de competencias de poblaciones específicas para mejorar el desempeño laboral, contribuir al crecimiento individual y colectivo, y lograr los objetivos institucionales. Sus modalidades pueden ser las siguientes: diplomados, cursos, seminarios, congresos, pasantías, acciones derivadas de convenios interinstitucionales a nivel local, nacional e internacional, y demás” (p.11).

En ese mismo sentido, Alles, M. (2000) afirma que una de las funciones de la formación y la capacitación consiste en “buscar la mejora del presente y ayudar a construir un futuro en el que las personas estén formadas y preparadas para superarse continuamente” (p.116).

Dicho entonces, es necesario resaltar la importancia de identificar del perfil socio-demográfico y necesidades formativas o de capacitación, en torno a las habilidades que poseen los integrantes y la organización a fin de llegar a los objetivos de su labor. Por ello William B. Wrther, Jr. & Heith Davis (2000) consideran que “el costo de la capacitación y desarrollo es sumamente alto, cuando se piensa en términos globales. Para obtener un rendimiento máximo de esta inversión, los esfuerzos deben concentrarse en el personal y los campos de máximo interés. Por tanto, la evaluación de necesidades permite establecer un diagnóstico de los problemas actuales que es necesario enfrentar mediante el desarrollo a largo plazo” (p.2). Para esto William y Heith proponen utilizar los siguientes enfoques de evaluación más precisos:

*Identificación de tareas:* consiste en evaluar la descripción de un puesto determinado, para identificar sus principales tareas para después desarrollar planes específicos.

*Encuestas entre los candidatos a capacitación:* para identificar las áreas en las que desean capacitarse. La ventaja es que las personas que reciben el programa tienen mayor tendencia a considerarlo relevante.

*Técnica de participación total del capacitador y del capacitado:* consiste en un método para obtener ideas de un grupo sobre un tema determinado. Se registran todas las necesidades específicas de capacitación que se hayan detectado. Después se pide a cada persona que exprese sus ideas y se registra cada aportación. Posteriormente, los participantes votan para seleccionar las 5 necesidades de capacitación más importantes. Los votos se tabulan para determinar las necesidades más urgentes.

Gumbau, S. L. (1996) presenta una serie de instrumentos para considerar las necesidades formativas de la empresa, los cuales pueden ser de utilidad para realizar una buena detección de necesidades formativas basándose en tres niveles de análisis: análisis organizacional, análisis de las tareas y análisis personal.

Tabla 1

*Clasificación de los instrumentos*

| Temporalidad | ORGANIZACIÓN |  | TAREAS  |  | PERSONA  |   |
|--------------|--------------|--|---|--|--|---|
|              | Cognitivo    | Conductual                               | Cognitivo   | Conductual   | Cognitivo  | Conductual  |
| Presente     |              | Indicadores análisis<br>Modelo de sondeo | Hab. requeridas<br>Decisiones<br>críticas<br>Protocolos<br>verbales | PAQ<br>Inventario de tareas<br>Hab. requeridas<br>Análisis funcional<br>Incidentes críticos<br>MJDQ<br>BOS<br>EPDQ<br>Benchmark<br>LBDQ<br>LOP<br>MBS<br>HTA | Hab. requeridas<br>Estrategia de la<br>Tarea<br>Protocolos<br>verbales | PAQ<br>Hab. requeridas<br>BARS<br>MSS<br>BOS<br>Weighted<br>Checklist<br>EPDQ<br>Compass<br>CCQ<br>DSQ<br>BA<br>OSTI<br>BRISS<br>Trower |
|              |              |  |   | Incidentes críticos<br>Análisis estratégico  |  |   |
|              |              | Modelo de sondeo                         |   |  |  |   |

Fuente: Detección de necesidades formativas: una clasificación de instrumentos (Gumbau, 1996).

Como puede observarse en la tabla de clasificación de los instrumentos, algunos de ellos pueden utilizarse para realizar análisis a distintos niveles. En ese sentido, la mayoría de instrumentos encontrados serían útiles para el análisis de tareas, aunque muchos de ellos también pueden servir para realizar el análisis a nivel de la persona. Uno de los aspectos más decisivos para que los programas de formación tengan éxito reside en realizar un buen análisis de necesidades a todos los niveles mencionados: organizacional, de tareas y personal. Además, debe involucrar al mayor número de personas posibles en el proceso de detección de necesidades y eliminar las barreras que impidan realizar un buen análisis, por ello debe elegirse la combinación de métodos más adecuada, teniendo en cuenta cuáles son sus ventajas y sus inconvenientes y utilizarlos de manera efectiva.

Seguidamente, el Ministerio de Salud Pública de la Habana (2008) plantea que para toda actividad de capacitación es imprescindible la elaboración de un presupuesto el cual debe concebirse de forma que dé respuesta al plan formulado, por ende, debe ser presentado,

discutido y aprobado, dentro de la misma organización. En la creación de este presupuesto para la actividad de capacitación, deben tenerse en cuenta los elementos siguientes:

- La adquisición de recursos materiales para el desarrollo de las acciones de capacitación en la entidad.
- El pago a instructores.
- La adquisición de bibliografía, revistas y otros materiales docentes.
- La participación en acciones de capacitación fuera de la entidad.

Dentro de este proceso, hay que tener en cuenta que todo plan de capacitación debe tener determinados mecanismos de evaluación, por lo cual en el Manual de Capacitación y Desarrollo de los Recursos Humanos del Ministerio de Salud Pública de la Habana (2008), se encuentran algunos aspectos fundamentales que deben de valorarse, tales como:

- El cumplimiento del inicio y terminación de las acciones de capacitación previstas.
- La participación real de los integrantes previstos para participar en cada acción.
- El aseguramiento material, humano y financiero.
- La evaluación del impacto logrado en el proceso de producción y servicios de la organización y de la eficacia de las acciones de capacitación y desarrollo realizadas.
- Las principales dificultades presentadas y medidas para resolverla

A causa de lo antes mencionado, al final del proceso es importante diseñar evaluaciones que permitan comprobar los cambios del aprendizaje y conducta de los miembros de la organización en cualquier momento del proceso de capacitación, principalmente después del mismo a través de una evaluación del impacto en relación con la eficacia de la capacitación la organización. Según el Ministerio de Salud Pública de la Habana (2008), dichas evaluaciones se pueden orientar en cuatro direcciones fundamentales, que son las siguientes:

- *Evaluación de la reacción*: se realiza al término de cada acción de capacitación y tiene como objetivo evaluar si la acción fue bien recibida, el criterio que tienen los participantes

sobre las actividades del programa, los métodos empleados, la participación, los recursos, la comprensión, la aplicabilidad, entre otras variables que crea oportuna evaluar.

- *Evaluación del aprendizaje:* se realiza para conocer el grado de aprendizaje logrado por los participantes a partir de constatar en qué medida se han cumplido con los objetivos del aprendizaje propuesto, se efectúa a los integrantes en períodos intermedios y al finalizar la acción.

- *Evaluación de la transferencia:* se realiza para evaluar cómo los participantes en las acciones de capacitación ponen en práctica y aplican lo aprendido. Para esto es necesario dejar transcurrir un período de tiempo después de concluida la acción de capacitación.

- *Evaluación del impacto:* se realiza para evaluar los beneficios reales que aporta a la organización las acciones de capacitación dada.

Para el proceso del diseño del plan de capacitación para la Corporación Gnosis OS, se realizarán los análisis pertinentes para el presente proyecto de investigación.

## **2.2.Marco Contextual.**

Nombre de la organización:

Universidad del Cauca – Corporación Gnosis OS.

### **Aspectos generales:**

La Universidad del Cauca es una institución de educación superior creada en el año 1827, con más de 194 años de existencia. Cuenta con acreditación de alta calidad desde el año 2013, proceso que fue renovado en el año 2019 por un periodo de 8 años.

Ubicada en la ciudad de Popayán, la universidad brinda una amplia oferta académica a estudiantes de todo el país con 46 programas de pregrado y 100 de posgrado que guardan coherencia con los requerimientos de formación de talento humano de la región.



Por su parte, el programa de Administración de Empresas pertenece a la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas de la Universidad del Cauca, fue creado mediante Resolución No 112 del 20 de diciembre de 1989, expedida por el Honorable Consejo Superior.

Este Programa Académico tiene énfasis en el área de Desarrollo Empresarial y mediante Resolución número 2031 de 24 de marzo de 2010 se le otorgó acreditación de alta calidad.

Mediante la resolución 13153 del 16 de octubre de 2012, expedida por el Ministerio de Educación Nacional y registrada en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), se le otorgó el Registro Calificado a este Programa de la Universidad del Cauca, por el término de 7 años.

Para los procesos de acreditación de alta calidad de la universidad del Cauca, han sido de vital importancia los grupos de investigación de la institución, ya que a través de ellos se fortalece el aprendizaje en los estudiantes, se crea un acercamiento entre estos y el contexto, y se genera conocimiento. Es por ello que el nodo de investigación Gnosis OS de la universidad, ha sido un elemento imprescindible en la acreditación del programa de administración de empresas, debido a que en ella se unen múltiples actores de la institución educativa para llevar a cabo proyectos de investigación e impactar la sociedad caucana mediante la generación de posibles soluciones a problemas diagnosticados en el ámbito empresarial y organizacional del departamento.

El nodo de investigación Gnosis de la Universidad del Cauca ha desarrollado sus procesos de investigación desde el año 2014, tiempo en el que ha llevado a cabo trabajos relacionadas con la historia empresarial de Popayán, teoría organizacional, emprendimiento sustentable y educación financiera. Producto de ello se han generado como resultados trabajos de investigación como opciones de grado de estudiantes de pregrado y de posgrado, proyectos de investigación formulados, ponencias, libros, artículos, entre otros. En ese sentido, por los esfuerzos realizados por los integrantes y teniendo en cuenta que a través del nodo de investigación se han integrado estudiantes y docentes de distintos programas,

diversos semilleros de investigación, distintas universidades y entidades públicas de la ciudad, en pro de fomentar una red de actores que funcionen sinérgicamente por responder a las necesidades de investigación del departamento, específicamente en el tema de organizaciones sustentables de la región, en el transcurso del año 2020, como resultado derivado de dicho nodo de investigación se forma la Corporación Gnosis OS encargada de desarrollar procesos de investigación con base en los 5 comités antes mencionados, tratando temas alrededor de las organizaciones y la sustentabilidad.

Ahora bien, esta nueva línea de trabajo nace debido a que el mundo está viviendo la era del antropoceno, una era en la que el ser humano genera impactos sumamente nocivos para la tierra, que traen como consecuencia efectos como el cambio climático, y en general, graves crisis sociales y naturales, las cuales, aunadas entre sí, conforman una gran crisis civilizatoria que pone en riesgo la vida en general. Por eso, esta organización, se ha encargado tanto de evidenciar las problemáticas en mención, como pensar en soluciones para superar estas crisis y generar transiciones hacia la sustentabilidad de la vida.

### 2.3.Marco Legal.

A continuación, se presenta la reglamentación sobre sustentabilidad:

Tabla 2

#### *Marco legal de la Sustentabilidad*

| <b>Tipo</b> | <b>Número de Norma</b> | <b>Año</b> | <b>Tema</b>   |
|-------------|------------------------|------------|---|
| LEY         | 1955                   | 2019       | Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”   |
| LEY         | 1964                   | 2019       | Por medio de la cual se promueve el uso de vehículos eléctricos en Colombia y se dictan otras disposiciones   |
| LEY         | 1973                   | 2019       | "por medio de la cual se regula y prohíbe el ingreso, comercialización y uso de bolsas y otros materiales plásticos en el departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina e Islas menores que lo componen, y se dictan otras disposiciones. |
| LEY         | 1954                   | 2019       | por medio de la cual se aprueba el “Acuerdo para el establecimiento del Instituto Global para el Crecimiento Verde”, suscrito en Río de Janeiro, el 20 de junio de 2012   |
| LEY         | 1968                   | 2019       | por el cual se prohíbe el uso de asbesto en el territorio nacional y se establecen garantías de protección a la salud de los colombianos  |
| LEY         | 1972                   | 2019       | por medio de la cual se establece la protección de los derechos a la salud y al medio ambiente sano estableciendo medidas tendientes a la reducción de emisiones contaminantes de fuentes móviles y se dictan otras disposiciones.                                |
| LEY         | 1977                   | 2019       | por la cual se modifica parcialmente la Ley 1176 de 2007 en lo que respecta al sector de agua potable y saneamiento básico.   |
| LEY         | 1931                   | 2018       | por la cual se establecen directrices para la gestión del cambio climático.   |

|     |      |      |   |
|-----|------|------|---|
| LEY | 1880 | 2018 | por medio de la cual se aprueba el "Protocolo al Tratado Antártico sobre Protección del Medio Ambiente, su Apéndice y sus Anexos I, II, III y IV", hecho en Madrid el 4 de octubre de 1991, su "Anexo V", adoptado en Bonn, el 17 de octubre de 1991, y su "Anexo VI", adoptado en Estocolmo, el 17 de junio de 2005. |
| LEY | 1892 | 2018 | por medio de la cual se aprueba el "Convenio de Minamata sobre el Mercurio", hecho en Kumamoto (Japón) el 10 de octubre de 2013.  |
| LEY | 1930 | 2018 | por medio de la cual se dictan disposiciones para la gestión integral de los páramos en Colombia.   |
| LEY | 1715 | 2014 | Por medio de la cual se regula la integración de las energías renovables no convencionales al Sistema Energético Nacional   |
| LEY | 1530 | 2012 | Por la cual se regula la organización y el funcionamiento del Sistema General de Regalías   |
| LEY | 939  | 2004 | Por medio de la cual se subsanan los vicios de procedimiento en que incurrió en el trámite de la Ley 818 de 2003 y se estimula la producción y comercialización de biocombustibles de origen vegetal o animal para uso en Motores Diesel y se dictan otras disposiciones  |
| LEY | 697  | 2001 | Mediante la cual se fomenta el uso racional y eficiente de la energía, se promueve la utilización de energías alternativas y se dictan otras disposiciones  |
| LEY | 629  | 2000 | Por medio de la cual se aprueba el "Protocolo de Kyoto de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático", hecho en Kyoto el 11 de diciembre de 1997  |
| LEY | 373  | 1997 | Por la cual se establece el programa para el uso eficiente y ahorro del agua  |

|   |               |            |   |
|---|---------------|------------|---|
| LEY   | 99            | 1993       | por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente, se reordena el Sector Público encargado de la gestión y conservación del medio ambiente y los recursos naturales renovables, se organiza el Sistema Nacional Ambiental, SINA, y se dictan otras disposiciones.  |
| DECRETO   | 475           | 2020       | Por el cual se adiciona el Decreto 1076 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible, en lo relacionado con la adopción de disposiciones transitorias en materia de concesiones de agua para la prestación del servicio público esencial de acueducto, y se toman otras determinaciones en el marco de la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno nacional a causa de la Pandemia COVID-19 |
| DECRETO   | 1076          | 2015       | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible   |
| DECRETO   | 948           | 1995       | por el cual se reglamentan, parcialmente la Ley 23 de 1973, los artículos 33, 73, 74, 75 y 76 del Decreto-Ley 2811 de 1974; los artículos 41, 42, 43,44, 45, 48 y 49 de la Ley 9a. de 1979; y la Ley 99 de 1993, en relación con la prevención y control de la contaminación atmosférica y la protección de la calidad del aire.  |
| <b>Otras Normas para el Desarrollo Sostenible</b> |               |            |   |
| <b>Tipo</b>                                       | <b>Número</b> | <b>Año</b> | <b>Tema</b>   |
| RESOLUCIÓN UPME                                   | 45            | 2016       | Por lo cual se establecen los procedimientos y requisitos para emitir la certificación y avalar los proyectos de fuentes no convencionales de energía (FNCE), con miras a obtener el beneficio de la exclusión del IVA y la exención de gravamen arancelario de que tratan los artículos 12 y 13 de la Ley 1715 de 2014 y se toman otras determinaciones  |
| RESOLUCIÓN MINAMBIENTE                            | 1312          | 2016       | Por la cual se adoptan los términos de referencia para la elaboración del Estudio de Impacto Ambiental – EIA, requerido para el trámite de la licencia ambiental de proyectos de uso de fuentes de energía eólica continental y se toman otras determinaciones  |

|                           |      |      |   |
|---------------------------|------|------|---|
| RESOLUCIÓN<br>MINAMBIENTE | 1283 | 2016 | Por la cual se establece el procedimiento y requisitos para la expedición de la certificación de beneficio ambiental por nuevas inversiones en proyectos de fuentes no convencionales de energías renovables - FNCER y gestión eficiente de la energía, para obtener los beneficios tributarios de que tratan los artículos 11, 12, 13 y 14 de la Ley 1715 de 2014 y se adoptan otras determinaciones |
| RESOLUCIÓN UPME           | 703  | 2018 | Por la cual se establecen el procedimiento y los requisitos para obtener la certificación que avala los proyectos de Fuentes No Convencionales de Energía (FNCE), con miras a obtener el beneficio de la exclusión del IVA y la exención de gravamen arancelario de que tratan los artículos 12 y 13 de la Ley 1715 de 2014, y se adoptan otras disposiciones   |
| RESOLUCIÓN                | 2184 | 2019 | Modifica la resolución 668 de 2016 y adopta el formato único nacional para la presentación del programa de uso racional de bolsas plásticas y del informe de avance.  |

Fuente: Sistema Único de Información Normativa (Juriscol, 2021)

## **2.4.Marco conceptual.**

**Capacitación:** “Es el proceso de desarrollar cualidades en los recursos humanos, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan al mejor logro de los objetivos de la organización” (Chiavenato, 1993).

**Organización:** “Es un grupo social formado por personas, tareas y administración que interactúan en una estructura sistémica para cumplir con los objetivos propuestos” (Cano Lopez & Barrientos Toledo, 2013).

**Proceso Medular:** “Son los que se dirigen a cumplir los requerimientos de los clientes, desde su determinación hasta la prestación propiamente del servicio para satisfacer sus necesidades” (Cano Lopez & Barrientos Toledo, 2013).

**Talento Humano:** “El talento humano es el que hace que las organizaciones funcionen. Son los encargados de controlar la calidad, diseñar, producir, distribuir los productos y servicios, así como establecer los objetivos y estrategias organizacionales” (Cano Lopez & Barrientos Toledo, 2013).

### **3. Contextualización Metodológica**

#### **3.1 Tipo de Investigación**

El tipo de investigación seleccionado para el presente proyecto es la descriptiva, dado que puntualiza las características de la población objeto de estudio. La investigación científica se define como el “registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente” (Martinez, 2021). Medirá las características y observará la configuración y procesos que componen los fenómenos a analizar, sin pararse a valorarlos.

#### **3.2 Fuentes de Recolección de Información**

Para las fuentes primarias, se utilizó información entregada por la Corporación GNOSIS OS, y algunos de sus miembros. Para las fuentes secundarias, se utilizaron datos recopilados que se obtienen en internet, libros, revistas, periódicos y otros materiales documentales, como trabajos de grado, revistas especializadas, enciclopedias y diccionarios, etc.



#### **4. Desarrollo del trabajo de práctica empresarial.**

El desarrollo del proyecto consiste en realizar un diseño del plan de capacitación, consistente en identificar el direccionamiento estratégico de la organización, determinando las variables que inciden de manera directa en la necesidad de capacitación. También se realiza un trabajo de campo que permite definir el perfil socio demográfico de los integrantes. Para ello se realiza una encuesta para la recolección de datos, se hace una sistematización de la información, la cual arroja resultados relevantes para el plan de capacitación. Con la información recolectada, sistematizada y analizada se realiza la propuesta del plan de capacitación.

Con el propósito de identificar las necesidades de formación de los integrantes de la Corporación GNOSIS OS se elabora una descripción de las responsabilidades que tienen los comités. Se describieron los roles, funciones y competencias de los miembros de los comités para determinar las necesidades propias de capacitación.

Seguidamente se diseñan las actividades de formación teniendo en cuenta la cronología requerida para la planificación de la formación respecto a las necesidades identificadas. Para garantizar la eficacia en el proceso de capacitación se hace una priorización de las temáticas a tratar en cada actividad, de modo que desde el punto de vista de la capacitación propuesta exista una consistencia en la curva de aprendizaje de los participantes. Se establece un proceso metodológico propio para cubrir las necesidades de la población objetivo.

Finalmente se analizaron diversos mecanismos de evaluación, hasta identificar el que más se adapta al plan de capacitación propuesto, de modo que se pueda entre otros aspectos, verificar avances en el momento de su aplicación a los integrantes de la Corporación. El trabajo concluye con la presentación del plan de capacitación.

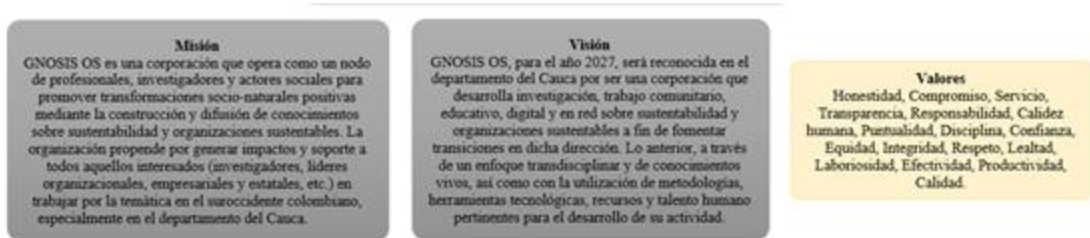
## 4.1. Identificación del Direccionamiento Estratégico y Perfil Sociodemográfico

### 4.1.1. Identificación del Direccionamiento Estratégico

A continuación, se muestra la estrategia de Gnosis Os, que describe el proceso de creación de valor mediante una serie de relaciones entre los principios y objetivos estratégicos de la organización.

Figura 1.

*Direccionamiento estratégico GNOSIS OS*



### Objetivos estratégicos

- 
- Objetivos de rentabilidad y utilidad
    - Objetivos de crecimiento
  - Objetivos de monitoria de los contextos sociales
    - Objetivos de desarrollo interno
  - Objetivos de impacto en el contexto
  - Objetivos de ventas (en pesos y en unidades)
  - Objetivos de productividad académica
  - Objetivos de tecnología e innovación
  - Objetivos de responsabilidad social
  - Objetivos de imagen organizacional
  - Objetivos de resultados para los accionistas
    - Objetivos de calidad
    - Objetivos de servicio al usuario
  - Objetivos de desarrollo del talento humano
    - Objetivos de control
- 

Fuente: Elaboración propia

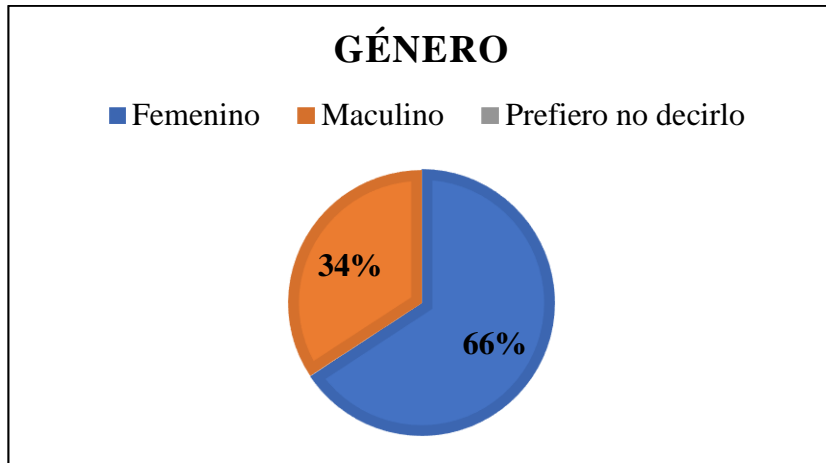
#### 4.1.2. Identificación de Perfil Sociodemográfico

Para la identificación se aplica una encuesta, la cual permite obtener datos relevantes para el proyecto, (ver anexo 1).

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación de la encuesta. Los gráficos se realizan con el número de integrantes por cada ítem evaluado, teniendo en cuenta la presentación en porcentajes.

Figura 2

*Género*

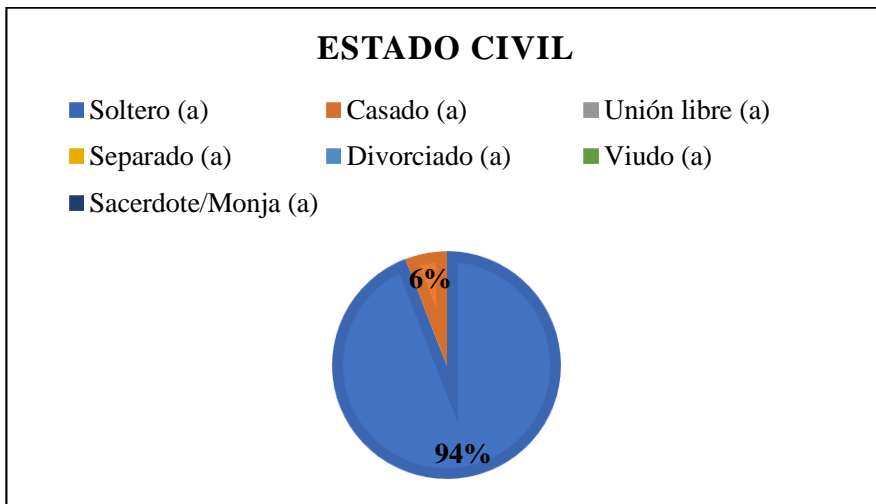


Fuente: Esta investigación 2021

De acuerdo con el personal encuestado, el 66% respondió ser del género femenino y el 34% restante del masculino, por tanto, la población de la empresa es predominantemente femenina.

Figura 3

*Estado civil*

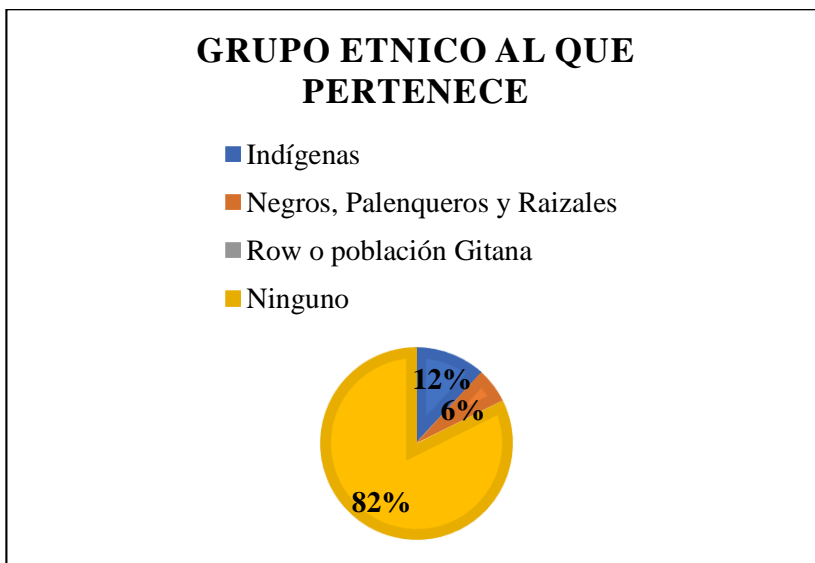


Fuente: Esta investigación 2021

Con el propósito de determinar los rasgos sociodemográficos del personal de la Corporación GNOSIS OS, se preguntó por el estado civil, a lo que el 94% de los encuestados respondió ser “Soltero(a)” y solo un 6% manifestó ser “Casado (a)”. El 94% de los integrantes no viven en pareja.

Figura 4

*Grupo Étnico al que pertenece*

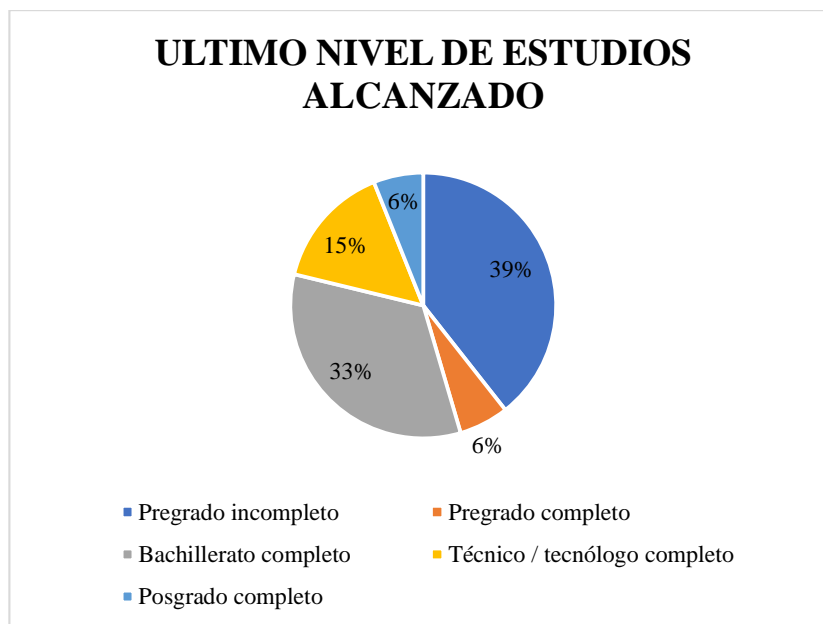


Fuente: Esta investigación 2021

El 82% de la población no pertenece a un grupo étnico. El 12% pertenecen a indígenas y el 6% a negros, palenqueros y raizales, etnias muy características del país. Los estudios muestran que las personas que son de diversos orígenes suelen contar con talentos asociados a su cultura, costumbres y aportan habilidades y conocimientos muy útiles para la organización. El desempeño en el trabajo a partir de sus experiencias, aporta a los equipos de trabajo una visión más amplia ante cada situación o actividad a desarrollar.

Figura 5

*Último nivel de estudios alcanzado*

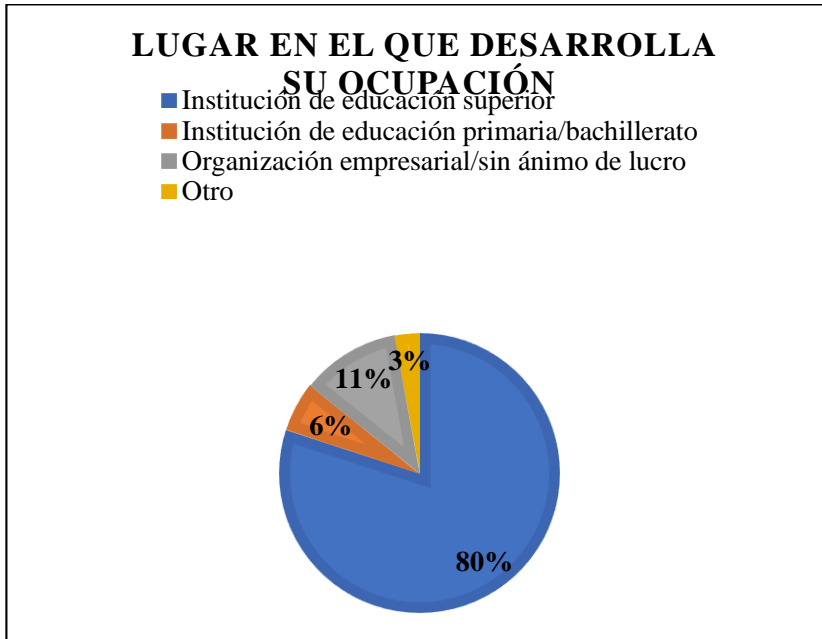


Fuente: Esta investigación 2021

El 33% de la población integrante de la Corporación Gnosis Os es bachiller, el 39% tiene pregrado incompleto y el 15% manifiesta ser técnico/tecnólogo completo. Respecto a la formación profesional un 6% la ha terminado y un 6% manifiesta contar con posgrado completo. Esto datos son muy importantes para el desarrollo de la práctica empresarial porque permiten conocer en qué nivel de estudios se encuentran los integrantes para recibir las capacitaciones respectivas.

Figura 6

*Lugar en el que desarrolla su ocupación*



Fuente: Esta investigación 2021

El 80% de la población desarrolla su ocupación en una institución de educación superior (Universidad del Cauca), el 11% la realizan en una organización empresarial sin ánimo de lucro. Un 6% la realizan en instituciones de educación primaria/bachillerato. Finalmente, un 3% manifiesta realizarla en otro tipo de institución. La información recopilada con esta pregunta es muy importante porque permite observar el apoyo que tiene la Corporación con la Universidad del Cauca y dada su experiencia en capacitaciones es un aliado estratégico importante.

Figura 7

*Zona en la que se encuentra su vivienda*

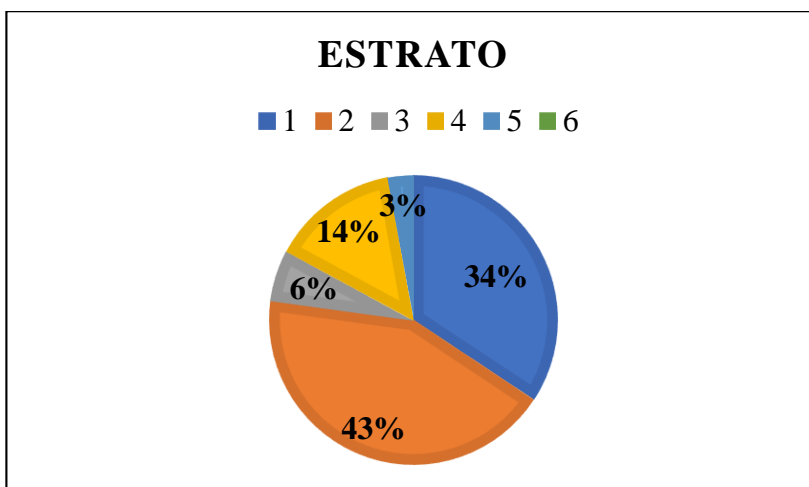


Fuente: Esta investigación 2021

El 69% de los encuestados viven en el sector urbano, lo que permite identificar la facilidad para acceder a los recursos de capacitación que estén disponibles incluso externos a la organización. El 31% vive en zona rural, lo que se convierte en una oportunidad para llevar las capacitaciones a esa zona.

Figura 8

*Estrato*

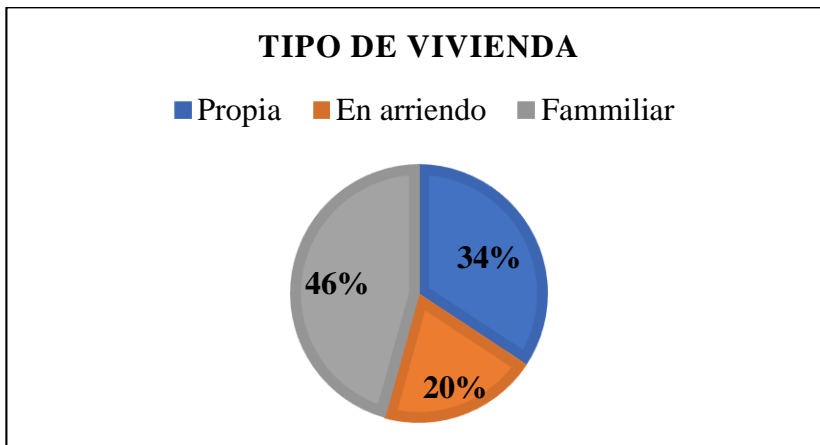


Fuente: Esta investigación 2021

La vivienda de los integrantes en su mayoría pertenece a estratos de clase media y clase baja. Ya que solo el 17% de los integrantes son de estratos 5 o 6.

Figura 9

*Tipo de vivienda*

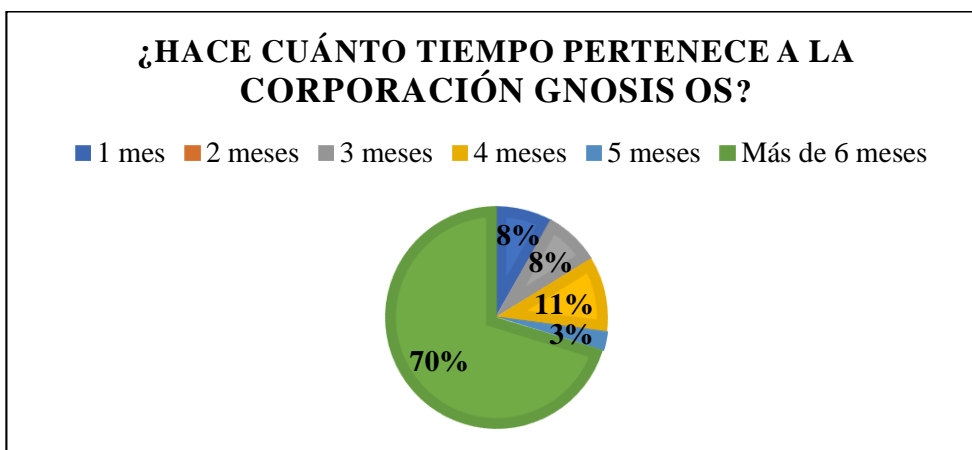


Fuente: Esta investigación 2021

Los resultados mostrados en la figura 10, indican que la mayoría de los integrantes de la Corporación conviven en viviendas familiares, el 46%. El 34% posee vivienda propia y el 20% vive en arriendo.

Figura 10

*Tiempo de vinculación a GNOSIS OS*



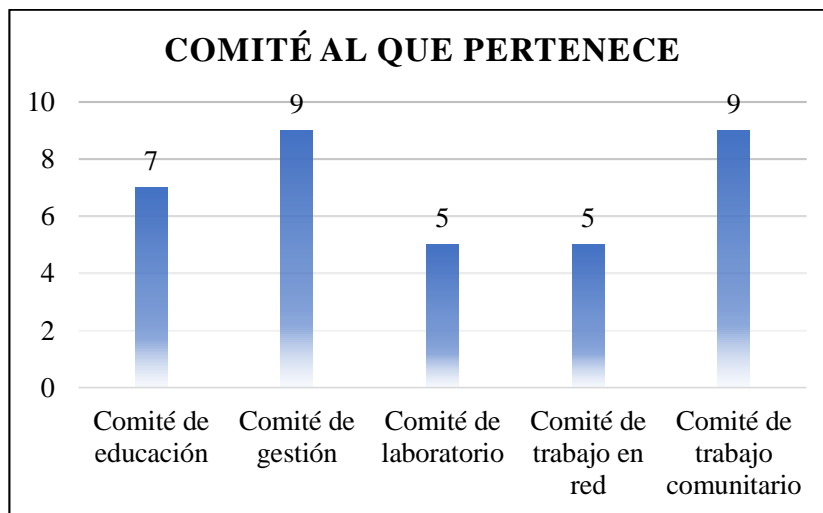
Fuente: Esta investigación 2021



El 70% de los integrantes llevan 6 o más meses en la Corporación, esto es un indicador de estabilidad en la población de la Corporación. Existe un nivel de rotación alto y por ende es necesario implementar actividades que minimicen dicho fenómeno dentro de los integrantes.

Figura 11

*Comité al que pertenece*



Fuente: Esta investigación 2021

Los resultados de la figura 12 muestra la distribución de los integrantes por cada uno de los respectivos comités, siendo los de gestión y trabajo comunitario los más numerosos.

Figura 12

*Horas de trabajo en GNOSIS OS*

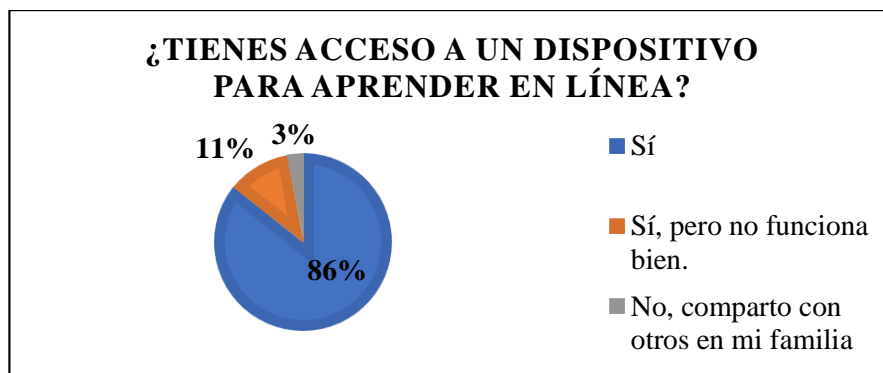


Fuente: Esta investigación 2021

Como se puede observar en la figura 13, el tiempo de dedicación más frecuente esta entre una y dos horas diarias, siendo el 68% de los integrantes quienes presentan esta frecuencia. Esto representa un resultado relevante para el presente proyecto, de modo que se pueda estructurar un plan que garantice el aprovechamiento de las capacitaciones en el poco tiempo que tiene cada integrante. El 20% dedica entre tres y cuatro horas. El 6% dedica entre cinco y seis horas, así como el grupo de más de seis horas.

Figura 13

*Acceso a dispositivo para acceso en línea*

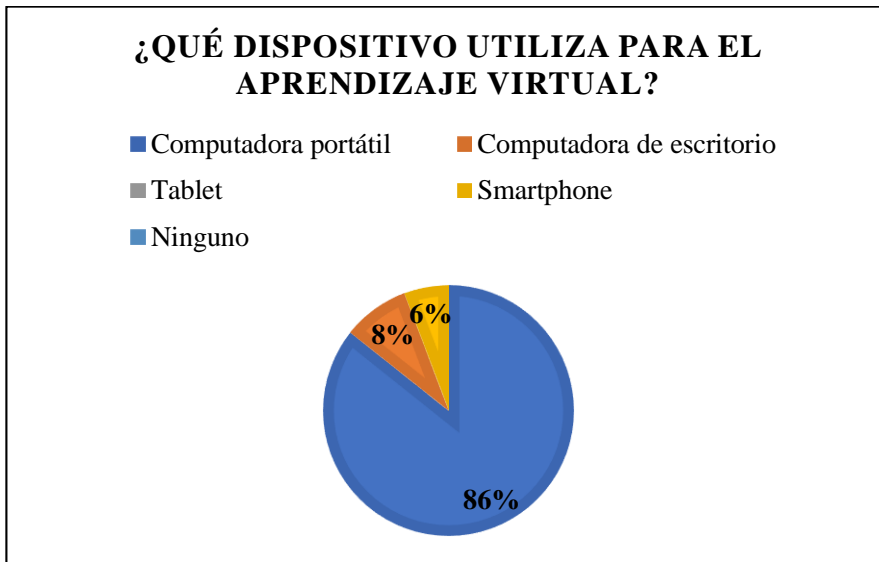


Fuente: Esta investigación 2021

El resultado obtenido en las respuestas a la pregunta 14 representa una oportunidad de que en la estrategia de plan de capacitación estén incluidas las TIC, como herramienta para llevar la capacitación tanto en el sector urbano como rural, además de la coyuntura de la pandemia.

Figura 14

*Dispositivo utilizado para el aprendizaje virtual*

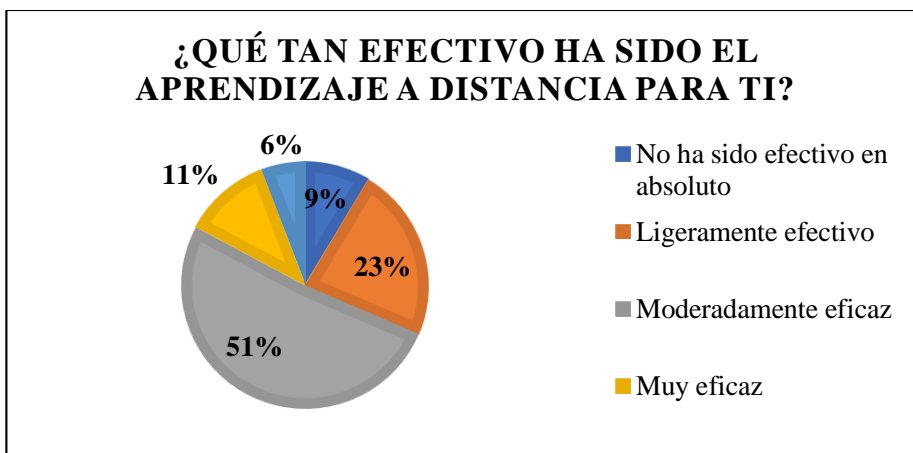


Fuente: Esta investigación 2021

En las respuestas graficadas en la figura 15 se puede identificar que el 86% utiliza el portátil como dispositivo para aprendizaje virtual. El 8% utiliza el computador de escritorio y el 6% el Smartphone.

Figura 15

*Efectividad del aprendizaje a distancia*



Fuente: Esta investigación 2021

Es importante resaltar la insatisfacción de los integrantes al realizar procesos de capacitaciones de tipo virtual, dado que el 51% indica que es moderadamente eficaz. El 23% considera que es ligeramente efectivo, el 11% indica que es muy eficaz. Sería importante indagar un poco más a fondo de estos resultados los integrantes que lo considera altamente eficaz, para adaptarlo a los otros modelos y así llegar a tener mejores resultados.

Recapitulando, la Corporación Gnosis OS está conformada principalmente por mujeres con un nivel educativo en básica secundaria, estudiantes de pregrado de la Universidad del Cauca, residentes en zona urbana del municipio de Popayán, de clase media o baja no pertenecientes a un grupo étnico particular, con acceso al aprendizaje en línea.

## 4.2. Necesidades de formación

### 4.2.3 4.2.1 Responsabilidades de los comités

A continuación, se presenta las funciones de los comités que conforman Gnosis OS, de tal manera que la realización de estas actividades contribuyan con el cumplimiento de objetivos y metas, y aporten al mejoramiento y desarrollo de la Corporación. El propósito de esta descripción es la identificación de las necesidades de capacitación de los integrantes adscritos a cada comité

Tabla 3

#### *Funciones del comité de Educación*

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Nombre del Comité:</b>    | EDUCACIÓN   |
| <b>Propósito del Comité:</b> | Organizar todo tipo de actividades destinadas a la formación y actualización profesional de los miembros de Gnosis Os e interesados, de tal forma que sean útiles al desarrollo de la Corporación Gnosis OS y la comunidad. |
| <b>Funciones del Comité:</b> | 1. Diseñar eventos académicos en la temática de la sustentabilidad y las organizaciones sustentables en el marco de diplomados, talleres y cursos especializados, cursos de pregrados y posgrados.                          |

|   |  |
|---|--|
|   | <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Ejecutar eventos académicos de divulgación del conocimiento de sustentabilidad.</li> <li>3. Ofertar cursos en la temática de la sustentabilidad y las organizaciones sustentables en el marco de diplomados, talleres y cursos especializados, cursos de pregrados y posgrados.</li> <li>4. Coordinar encuentros y conversatorios con líderes, empresarios y actores sociales relevantes, para identificar las necesidades de educación.</li> <li>5. Gestionar la asistencia a eventos académicos y apoyos económicos para personas que deseen trabajar por la sustentabilidad y las organizaciones sustentables en la región.</li> <li>6. Gestionar actividades para el enriquecimiento interno de los miembros de Gnosis OS e interesados en general, en las actualizaciones académicas requeridas, para garantizar la pertinencia de la formación requerida por la organización.</li> </ol> |
| <b>Número de personas que pertenecen al comité:</b> | 7  |
| <b>Nombre del director del comité:</b>              | Wilson Betancourt Villalobos<br>Francisco Ortega   |

Fuente: Archivo GNOSIS OS

Tabla 4

*Funciones comité Trabajo en RED*

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Nombre del Comité:</b>    | TRABAJO EN RED  |
| <b>Propósito del Comité:</b> | Conectar la experiencia desarrollada en Gnosis con otras entidades e instituciones que trabajen en el tema de la sustentabilidad mediante el intercambio de ideas, procesos y proyectos.  |
| <b>Funciones del Comité:</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar y desarrollar conexiones con actores, instituciones y redes nacionales e internacionales afines al tema de la sustentabilidad y las organizaciones sustentables, para fortalecer el sector en la región.</li> <li>2. Vincular a redes y procesos para la mejora continua de los objetivos misionales de la organización.</li> <li>3. Editar libros relacionados con la sustentabilidad, para dejar por escrito las buenas prácticas aplicadas en los procesos de la Corporación Gnosis OS.</li> </ol> |

|   |  |
|---|--|
|   | <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Desarrollar reuniones de intercambio de ideas y conocimientos para promover la divulgación del conocimiento y el trabajo colaborativo.</li> <li>5. Ejecutar proyectos conjuntos de sustentabilidad para fortalecer las capacidades de cada organización que participe en ellos.</li> <li>6. Desarrollar eventos de divulgación de la importancia de la sustentabilidad en las diferentes comunidades, para dar a conocer y concientizar a las personas.</li> </ol> |
| <b>Número de personas que pertenecen al comité:</b> | 4  |
| <b>Nombre del director del comité:</b>              | Franklyn Mosquera  |

Fuente: Archivo GNOSIS OS

Tabla 5

*Funciones comité trabajo comunitario*

|   |  |
|---|--|
| <b>Nombre del Comité:</b>                           | TRABAJO COMUNITARIO  |
| <b>Propósito del Comité:</b>                        | Promover actividades y procesos de enseñanza en el marco de las organizaciones y proyectos sustentables, de tal manera que se pueda generar transformaciones de las subjetividades y el pensamiento de las personas.   |
| <b>Funciones del Comité:</b>                        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrollar agendas trabajo en movimientos sociales, colegios, barrios, comunidades, empresas y organizaciones, que promuevan la participación ciudadana.</li> <li>2. Apoyar trabajos comunitarios o mingas de grupos sociales específicos para implementar proyectos sustentables.</li> </ol> |
| <b>Número de personas que pertenecen al comité:</b> | 9  |
| <b>Nombre del director del comité:</b>              | Juan Manuel Arévalo  |

Fuente: Archivo GNOSIS OS

Tabla 6

*Funciones Comité Gestión*

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Nombre del Comité:</b>    | GESTIÓN  |
| <b>Propósito del Comité:</b> | Soportar el correcto funcionamiento de los demás comités trabajando alrededor de actividades marketing, operaciones y tecnología, talento humano, finanzas y gestión de recursos, jurídicas, sistematización de experiencias, planeación estratégica, estructura organizativa y manuales de funciones.   |
| <b>Funciones del Comité:</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar los puestos de trabajo de toda la estructura de la línea de investigación “Gnosis OS”, para identificar necesidades de capacitación.</li> <li>2. Planear los requerimientos de talento humano para toda la estructura de la línea de investigación “Gnosis OS”.</li> <li>3. Diseñar e implementar estrategias y procedimientos de atracción, inducción, y capacitación de talento humano para la Corporación Gnosis SO.</li> <li>4. Diseñar e implementar estrategias y procedimientos de buen clima de trabajo, motivación del talento humano, que permitan mantener un adecuado relacionamiento entre los integrantes.</li> <li>5. Identificar las experiencias relevantes de la organización a ser sistematizadas en un periodo específico, que permita mejorar los indicadores de productividad.</li> <li>6. Desarrollar la sistematización de las experiencias identificadas, plasmándolas en diferentes medios (textos, audios, videos y fotografías), para tenerlas como referente en actividades posteriores.</li> <li>7. Planear las tecnologías y recursos propicios para desarrollar procesos de investigación eficientes y de calidad (espacios físicos, software, hardware, recursos bibliográficos), acatando los lineamientos de la Corporación.</li> <li>8. Gestionar las tecnologías y recursos propicios para desarrollar procesos de investigación eficientes y de calidad (espacios físicos, software, hardware, recursos bibliográficos), siempre con el cumplimiento de las disposiciones de la administración de la organización.</li> <li>9. Administrar la distribución y uso de las tecnologías y recursos propicios para desarrollar procesos de investigación eficientes y de calidad (espacios físicos, software, hardware, recursos bibliográficos), permitiendo satisfacer las necesidades de todas las áreas involucradas.</li> <li>10. Gestionar los inventarios y el mantenimiento de las tecnologías y recursos propicios para desarrollar procesos</li> </ol> |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>de investigación eficientes y de calidad (espacios físicos, software, hardware, recursos bibliográficos), para un mejor aprovechamiento y durabilidad de los recursos.</p> <p>11. Levantar y actualizar el manual de reglamento jurídico para todas las actividades desarrolladas por la Corporación Gnosis SO, dando cumplimiento a disposiciones internas y externas.</p> <p>12. Prestar el soporte a los trámites jurídicos para todas las actividades desarrolladas por la Corporación Gnosis SO, tales como consentimientos informados y temas de bioética, para que todos los productos estén reglamentados.</p> |
| <b>Número de personas que pertenecen al comité:</b> | 8   |
| <b>Nombre del director del comité:</b>              | Juan Manuel Arévalo – Ángela Rodríguez  |

Fuente: Archivo GNOSIS OS

Tabla 7

*Funciones Comité Laboratorio*

|   |   |
|---|---|
| <b>Nombre del Comité:</b>                           | LABORATORIO   |
| <b>Propósito del Comité:</b>                        | Administrar el óptimo desarrollo del espacio virtual de la línea de trabajo en el cual se van a subir los resultados y procesos que se van desarrollando en todos los demás comités.  |
| <b>Funciones del Comité:</b>                        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Crear la Pagina Web para la divulgación de la información de la Corporación Gnosis OS.</li> <li>2. Actualizar el espacio virtual destinado a la interacción de todos los actores del ecosistema de sustentabilidad vinculados con la Corporación Gnosis OS.</li> <li>3. Documentar los resultados y avances de cada uno de los cuatro ejes centrales de trabajo de la línea, bajo los lineamientos de la organización.</li> </ol> |
| <b>Número de personas que pertenecen al comité:</b> | 5   |
| <b>Nombre del director del comité:</b>              | Juan Manuel Arévalo   |

Fuente: Archivo GNOSIS OS



#### 4.2.4 4.2.2. Mapa funcional por comités

Teniendo en cuenta las funciones de los diferentes comités de la Corporación GNOSIS OS, se procede a elaborar el mapa funcional de cada uno de ellos, con el propósito de establecer las competencias que se requieren para el diseño del plan de formación y capacitación.

Tabla 8

*Mapa Funcional Comité Educación*

| <b>Mapa funcional COMITÉ DE EDUCACION</b>   |  |
|---|--|
| <b>Objetivo misional</b>  |  |
| Organizar todo tipo de actividades destinadas a la formación y actualización profesional de los miembros de Gnosis Os e interesados, de tal forma que sean útiles al desarrollo de la Corporación Gnosis OS y la comunidad. | <b>A.</b> Diseñar eventos académicos en la temática de la sustentabilidad y las organizaciones sustentables en el marco de diplomados, talleres y cursos especializados, cursos de pregrados y posgrados |
|   | <b>B.</b> Ejecutar eventos académicos de divulgación del conocimiento de sustentabilidad.  |
|   | <b>C.</b> Ofertar cursos en la temática de la sustentabilidad y las organizaciones sustentables en el marco de diplomados, talleres y cursos especializados, cursos de pregrados y posgrados.            |
|   | <b>D.</b> Coordinar encuentros y conversatorios con líderes, empresarios y actores sociales relevantes, para identificar las necesidades de educación.   |
|   | <b>E.</b> Gestionar la asistencia a eventos académicos y apoyos económicos para personas que deseen trabajar por la sustentabilidad y las organizaciones sustentables en la región.                      |
|   | <b>F.</b> Gestionar actividades para el enriquecimiento interno de los miembros de Gnosis OS e interesados en general, en las actualizaciones académicas requeridas, para garantizar la cualificación    |
| A. Diseñar eventos académicos en la temática de la sustentabilidad y las organizaciones sustentables en el marco de diplomados, talleres y cursos especializados, cursos de pregrados y posgrados.                          |  |

|  |   |
|--|---|
| A.1. Establecer los objetivos de la divulgación del conocimiento   | A.1.1. Recopilar las temáticas de interés y necesidad para los integrantes de la Corporación Gnosis OS para el evento académico                         |
|  | A.1.2. Socializar las propuestas con el equipo de trabajo.  |
|  | A.1.3. Elaborar contenido del evento de capacitación, que incluya temática, metodología y horas.  |
| A.2. Contactar expertos ponentes para los eventos académicos   |   |
|  | A.2.1. Revisar los convenios nacionales e internacionales de acuerdo con las temáticas definidas para el evento.  |
|  | A.2.2. Enviar las invitaciones de manera formal a los posibles ponentes.  |
| B. Ejecutar eventos académicos de divulgación del conocimiento de sustentabilidad.   |   |
| B.1. Contratar o solicitar los permisos del sitio donde se desarrolla el evento  | B.1.1. Establecer el tamaño requerido del sitio para la realización del evento.   |
| B.2. Definir el equipo de apoyo logístico para el evento   | B.2.1. De acuerdo con la dimensión del evento de capacitación, se deben contactar las personas que se encargarán de recibir a los asistentes al evento. |
|  | B.2.2. Establecer las responsabilidades de cada integrante del equipo de apoyo.   |
| B.3. Contactar proveedores requeridos para el desarrollo del evento  | B.3.1. Concretar proveedores de refrigerios, sonido, hoteles y transporte   |
| C. Ofertar eventos académicos en el marco de diplomados, talleres, cursos especializados, cursos de pregrados y posgrados, en la temática de la sustentabilidad y las organizaciones sustentables. |   |
| C.1. Divulgar la oferta de formación de la Corporación Gnosis OS.  | C.1.1. Promocionar la formación a través de la página web de la Corporación Gnosis OS, la página de la Universidad del Cauca                            |
|  | C.1.2. Promocionar los módulos en la formación de pregrado y posgrado de la Universidad del Cauca   |
| C.2. Abrir inscripciones y matriculas a las formaciones en sustentabilidad   | C.2.1. Anunciar las fechas límite para matriculas en cada una de las ofertas anunciadas   |
|  | C.2.2. matricular a los interesados en cada una de las formaciones programadas.   |
| D. Coordinar encuentros y conversatorios con líderes, empresarios y actores sociales relevantes, para identificar las necesidades de educación.  |   |
| D.1. Definir temáticas a tratar en los conversatorios  | D.1.1. Analizar la información recolectada sobre necesidades de capacitación  |
| E. Gestionar la asistencia a eventos académicos y apoyos económicos para personas que deseen trabajar por la sustentabilidad y las organizaciones sustentables en la región.                       |   |

|   |   |
|---|---|
|   | E.1. Registrar asistentes internos y externos en las capacitaciones de sustentabilidad y organizaciones sustentables.                     |
| F. Gestionar actividades para el enriquecimiento interno de los miembros de Gnosis OS e interesados en general, en las actualizaciones académicas requeridas, para garantizar la cualificación. |   |
|   | F.1. Motivar la participación de los integrantes de GNOSIS OS en las actualizaciones académicas, de acuerdo con las temáticas de interés. |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9

*Mapa Funcional Comité Gestión*

| <b>Mapa funcional COMITÉ DE GESTIÓN</b>  |  |
|--|--|
| <b>Objetivo misional</b>   |  |
| Soportar el correcto funcionamiento de los demás comités realizando actividades de marketing, operaciones y tecnología, talento humano, finanzas y gestión de recursos, jurídicas, sistematización de experiencias, planeación estratégica, estructura organizativa y manuales de funciones. | A. Analizar los comités de la organización “Gnosis OS”, para identificar necesidades de capacitación.  |
|  | B. Planear los requerimientos de talento humano para toda la estructura de la línea de investigación “Gnosis OS”   |
|  | C. Diseñar estrategias y procedimientos de atracción, inducción, y capacitación de talento humano para la Organización Gnosis OS.  |
|  | D. Implementar estrategias y procedimientos de atracción, inducción y capacitación de talento humano de acuerdo con las políticas de la organización Gnosis OS               |
|  | E. Diseñar estrategias y procesos de buen clima de trabajo, motivación del talento humano, que permitan mantener un adecuado relacionamiento entre los integrantes.          |
|  | F. Implementar estrategias y procesos de buen clima de trabajo, motivación del talento humano, para permitir la participación activa de todos los integrantes.               |
|  | G. Identificar las experiencias relevantes de la línea de investigación a ser sistematizadas en un periodo específico, que permita mejorar los indicadores de productividad. |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>H. Desarrollar la sistematización de las experiencias identificadas, plasmándolas en diferentes medios (textos, audios, videos y fotografías), para tenerlas como referente en actividades posteriores.</p>  |
|  | <p>I. Planear las tecnologías y recursos propicios para desarrollar procesos de investigación eficientes y de calidad (espacios físicos, software, hardware, recursos bibliográficos), acatando los lineamientos de la organización.</p>  |
|  | <p>J. Gestionar las tecnologías y recursos propicios para desarrollar procesos de investigación eficientes y de calidad (espacios físicos, software, hardware, recursos bibliográficos), siempre con el cumplimiento de las disposiciones de la administración de la organización.</p>          |
|  | <p>K. Administrar la distribución y uso de las tecnologías y recursos propicios para desarrollar procesos de investigación eficientes y de calidad (espacios físicos, software, hardware, recursos bibliográficos), permitiendo satisfacer las necesidades de todas las áreas involucradas.</p> |
|  | <p>L. Gestionar los inventarios y el mantenimiento de las tecnologías y recursos propicios para desarrollar procesos de investigación eficientes y de calidad (espacios físicos, software, hardware, recursos bibliográficos), para un mejor aprovechamiento y durabilidad de los recursos.</p> |
|  | <p>M. Levantar el manual de reglamento jurídico para todas las actividades desarrolladas por la línea de investigación Gnosis OS, dando cumplimiento a disposiciones internas y externas.</p>   |
|  | <p>N. Actualizar el manual de reglamento jurídico para todas las actividades desarrolladas por la línea de investigación Gnosis OS, para mantener vigente del actuar en legalidad.</p>  |
|  | <p>O. Prestar el soporte a los trámites jurídicos para todas las actividades desarrolladas por la línea de investigación Gnosis OS, tales como consentimientos informados y temas de bioética.</p>  |
| <p>A. Analizar los comités de la organización “Gnosis OS”, para identificar necesidades de capacitación.</p> |   |

|  |   |
|--|---|
| A.1. Revisar los comités de acuerdo con las necesidades de la organización   | A.1.1. Documentar la información de los comités requeridos por la organización  |
|  | A.1.2. Actualizar la estructura de la organización de acuerdo con la normativa. |
| B. Planear los requerimientos de talento humano para toda la organización “Gnosis OS”  |   |
| B. 1 Establecer el cronograma de trabajo para los requerimientos de talento humano   | B.1.1. Documentar las fechas y actividades a realizar e la vigencia.            |
|  | B.1.2. Socializar el plan de requerimientos de capacitación.                    |
| C. Diseñar estrategias y procedimientos de atracción, inducción, capacitación de talento humano para la organización Gnosis OS.  |   |
| C. 1. Documentar las estrategias y procedimientos de atracción del talento humano de la organización Gnosis OS.  |   |
| C. 2. Documentar las estrategias y procedimiento de la capacitación del talento humano de la organización Gnosis OS.   |   |
| D. Implementar estrategias y procedimientos de atracción, inducción, capacitación de talento humano para la organización Gnosis OS.                                      |   |
| D. 1. Aplicar las estrategias y Procedimiento de atracción del talento humano de la organización Gnosis OS.  |   |
| D. 2. Aplicar las estrategias y procedimiento para la inducción del talento humano de la organización Gnosis OS.   |   |
| D. 3. Aplicar las estrategias y procedimiento para la capacitación del talento humano de la organización Gnosis SO.  |   |
| E Diseñar estrategias y procedimientos de buen clima de trabajo, motivación del talento humano, que permitan mantener un adecuado relacionamiento entre los integrantes. |   |
| E.1.1. Documentar estrategias de buen clima de trabajo, motivación del talento humano.   |   |
| E.1.2. Documentar procedimientos de buen clima de trabajo, motivación del talento humano.  |   |
| F Implementar estrategias y procedimientos de buen clima de trabajo, motivación del talento humano, para permitir la participación activa de todos los integrantes.      |   |
| F.1.1. Aplicar estrategias de buen clima de trabajo, motivación del talento humano.  |   |
| F.1.2. Aplicar procedimientos de buen clima de trabajo, motivación del talento humano.   |   |
| G Identificar las experiencias relevantes de la organización a ser sistematizadas en un periodo específico, que permita mejorar los indicadores de productividad.        |   |

|  |   |
|--|---|
| G.1. Recopilar la información de experiencias relevantes   | G.1.1. realizar convocatoria el envío de información de experiencias relevantes                   |
| G.2. Analizar la información de experiencias relevantes  | G.2.1. Clasificar la información recopilada sobre experiencias relevantes                         |
| G.3. Justificar las experiencias relevantes  | G.3.1. Documentar cuales son las experiencias relevantes  |
| H Desarrollar la sistematización de las experiencias identificadas, plasmándolas en diferentes medios (textos, audios, videos y fotografías), para tenerlas como referente en actividades posteriores.                           |   |
| H.1. Sistematizar textos de experiencias identificadas   | H.1.1. Clasificar los textos de las temáticas de las experiencias identificadas                   |
|  | H.1.2. Formalizar escrito sobre las experiencias identificadas                                    |
| H.2. Sistematizar audios de experiencias identificadas   | H.2.1. Clasificar los audios de acuerdo con las temáticas de las experiencias identificadas       |
|  | H.2.2. Formalizar listas de reproducción de los audios de las experiencias identificadas          |
| H.3. Sistematizar videos de experiencias identificadas   | H.3.1. Clasificar los videos de acuerdo con las temáticas de las experiencias identificadas       |
|  | H.3.2. Formalizar listas de reproducción de los videos de las experiencias identificadas          |
| H.4. Sistematizar fotografías de experiencias identificadas  | H.4.1. Clasificar las fotografías de acuerdo con las temáticas de las experiencias identificadas. |
|  | H.4.2. Formalizar las colecciones de fotografías de las experiencias identificadas.               |
| I Planear las tecnologías y recursos propicios para desarrollar procesos de investigación eficientes y de calidad (espacios físicos, software, hardware, recursos bibliográficos), acatando los lineamientos de la organización. |   |
| I.1. Planear las tecnologías para desarrollar procesos de investigación eficientes y de calidad  | I.1.1 Planear las tecnologías apropiadas para espacios físicos.                                   |
|  | I.1.2 Planear las tecnologías apropiadas para Software.   |
|  | I.1.3 Planear las tecnologías apropiadas para Hardware.   |
|  | I.1.4 Planear las tecnologías apropiadas para recursos bibliográficos.                            |
| I.2. Planear los recursos propicios para desarrollar procesos de investigación eficientes y de calidad   | I.2.1 Planear los recursos propicios para espacios físicos.                                       |
|  | I.2.2 Planear los recursos propicios para Software.   |

|   |   |
|---|---|
|   | L.2.3 Planear los recursos propicios para Hardware.   |
|   | L.2.4 Planear los recursos propicios para recursos bibliográficos.                            |
| J Gestionar las tecnologías y recursos propicios para desarrollar procesos de investigación eficientes y de calidad (espacios físicos, software, hardware, recursos bibliográficos), siempre con el cumplimiento de las disposiciones de la administración de la organización.          |   |
| J.1. Gestionar las tecnologías para desarrollar procesos de investigación eficientes y de calidad   | J.1.1 Planear las tecnologías apropiadas para espacios físicos.                               |
|   | J.1.2 Planear las tecnologías apropiadas para Software.                                       |
|   | J.1.3 Planear las tecnologías apropiadas para Hardware.                                       |
|   | J.1.4 Planear las tecnologías apropiadas para recursos bibliográficos.                        |
| J.2. Gestionar los recursos propicios para desarrollar procesos de investigación eficientes y de calidad  | J.2.1 Planear los recursos propicios para espacios físicos.                                   |
|   | J.2.2 Planear los recursos propicios para Software.   |
|   | J.2.3 Planear los recursos propicios para Hardware.   |
|   | J.2.4 Planear los recursos propicios para recursos bibliográficos.                            |
| K Administrar la distribución y uso de las tecnologías y recursos propicios para desarrollar procesos de investigación eficientes y de calidad (espacios físicos, software, hardware, recursos bibliográficos), permitiendo satisfacer las necesidades de todas las áreas involucradas. |   |
| K.1. Administrar la distribución de las tecnologías para desarrollar procesos de investigación eficientes y de calidad  | K.1.1 Administrar la distribución de las tecnologías apropiadas para espacios físicos.        |
|   | K.1.2 Administrar la distribución de las tecnologías apropiadas para Software.                |
|   | K.1.3 Administrar la distribución de las tecnologías apropiadas para Hardware.                |
|   | K.1.4 Administrar la distribución de las tecnologías apropiadas para recursos bibliográficos. |
| K.2. Administrar el uso de las tecnologías para desarrollar procesos de investigación eficientes y de calidad   | K.2.1 Administrar el uso de los recursos propicios para espacios físicos.                     |
|   | K.2.2 Administrar el uso de los recursos propicios para Software.                             |

|   |   |
|---|---|
|   | K.2.3 Administrar el uso de los recursos propios para Hardware.                         |
|   | K.2.4 Administrar el uso de los recursos propios para recursos bibliográficos.          |
| K.3. Administrar la distribución de recursos para desarrollar procesos de investigación eficientes y de calidad   | K.3.1 Administrar la distribución de los recursos propios para espacios físicos.        |
|   | K.3.2 Administrar la distribución de los recursos propios para Software.                |
|   | K.3.3 Administrar la distribución de los recursos propios para Hardware.                |
|   | K.3.4 Administrar la distribución de los recursos propios para recursos bibliográficos. |
| K.4. Administrar el uso de recursos para desarrollar procesos de investigación eficientes y de calidad  | K.4.1 Administrar el uso de los recursos propios para espacios físicos.                 |
|   | K.4.2 Administrar el uso de los recursos propios para Software.                         |
|   | K.4.3 Administrar el uso de los recursos propios para Hardware.                         |
|   | K.4.4 Administrar el uso de los recursos propios para recursos bibliográficos.          |
| L Gestionar los inventarios y el mantenimiento de las tecnologías y recursos propios para desarrollar procesos de investigación eficientes y de calidad (espacios físicos, software, hardware, recursos bibliográficos), para un mejor aprovechamiento y durabilidad de los recursos. |   |
| L.1.Gestionar los inventarios de las tecnologías para desarrollar procesos de investigación eficientes y de calidad   | L.1.1 Gestionar los inventarios de las tecnologías en los espacios físicos              |
|   | L1.2. Gestionar los inventarios de las tecnologías para el software                     |
|   | L.1.3. Gestionar los inventarios de las tecnologías para el hardware                    |
|   | L.1.4. Gestionar los inventarios de las tecnologías para recursos bibliográficos        |
| L.2 Gestionar el mantenimiento de las tecnologías para desarrollar procesos de investigación eficientes y de calidad  | L.2.1. Gestionar el mantenimiento de las tecnologías en los espacios físicos            |
|   | L.2.2. Gestionar el mantenimiento de las tecnologías para el software                   |
|   | L.2.3. Gestionar el mantenimiento de las tecnologías para el hardware                   |



|  |  |
|--|--|
|  | L.2.4 Gestionar el mantenimiento de las tecnologías para recursos bibliográficos   |
| L.3. Gestionar los inventarios de los recursos propios para desarrollar procesos de investigación eficientes y de calidad  | L.3.1. Gestionar los inventarios de los recursos propios en los espacios físicos   |
|  | L.3.2. Gestionar los inventarios de los recursos propios para el software  |
|  | L.3.3. Gestionar los inventarios de los recursos propios para el hardware  |
|  | L.3.4 Gestionar los inventarios de los recursos propios para recursos bibliográficos   |
| L.4. Gestionar el mantenimiento de los recursos propios para desarrollar procesos de investigación eficientes y de calidad   | L.4.1. Gestionar el mantenimiento de los recursos propios en los espacios físicos  |
|  | L.4.2. Gestionar el mantenimiento de los recursos propios para el software   |
|  | L.4.3. Gestionar el mantenimiento de los recursos propios para el hardware   |
|  | L.4.4. Gestionar el mantenimiento de los recursos propios para recursos bibliográficos   |
| M. Levantar el manual de reglamento jurídico para todas las actividades desarrolladas por la línea de investigación Gnosis SO, dando cumplimiento a disposiciones internas y externas. |  |
| M.1. Analizar la reglamentación jurídica que aplica en la investigación de la Corporación Gnosis OS.   | M.1.1. Realizar una revisión bibliográfica de toda la reglamentación que se relaciona con la investigación en sustentabilidad  |
|  | M.1.2. Determinar la fuentes primarias y secundarias más relevantes para la reglamentación jurídica  |
| M.2. Diseñar los flujogramas de los procedimientos involucrados en la aplicación de la reglamentación Jurídica.  | M.2.1. Determinar la secuencia lógica de los procesos y decisiones involucradas en la reglamentación jurídica de la investigación en sustentabilidad, aplicable a GNOSIS OS. |
|  | M.2.2. Plasmar el flujo de procesos relacionado.   |
| M.4. Socializar el manual de reglamento Jurídico con el personal, para su respectiva aplicación.   | M.4.1. Realizar un evento de divulgación y participación del personal  |
|  | M.4.2. Aplicar evaluación retrospectiva sobre el manual socializado.   |
| N. Actualizar el manual de reglamento jurídico para todas las actividades desarrolladas por la línea de investigación Gnosis SO, para mantener vigente del actuar en legalidad.        |  |

|   |   |
|---|---|
| N.1. Realizar vigilancia documental permanente sobre nuevas reglamentaciones nacionales.  | N.1.1. Revisar de manera permanente las Bases de Datos y decretos del gobierno sobre lineamiento jurídico en sustentabilidad. |
|   | N.1.2. Evaluar la pertinencia respecto al manual de reglamento jurídico vigente.  |
| O. Prestar el soporte a los trámites jurídicos para todas las actividades desarrolladas por la línea de investigación Gnosis SO, tales como consentimientos informados y temas de bioética.                             |   |
| O.1. Identificar las necesidades de soporte jurídico  | O.1.1. Recibir las solicitudes de los distintos actores del ecosistema investigativo de Gnosis OS                             |
|   | O.1.2. Identificar el problema y la temática de asesoramiento jurídico en la investigación de la sustentabilidad              |
| O.2. Dar acompañamiento en los trámites jurídicos requeridos para la línea de investigación Gnosis OS   |   |
| O.3. Realizar los trámites jurídicos para todas las actividades desarrolladas por la línea de investigación Gnosis OS, para que los productos de investigación estén reglamentados acorde con la temática desarrollada. |   |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10

*Mapa Funcional Comité de Laboratorio*

| Mapa funcional COMITÉ DE LABORATORIO  |  |
|---|--|
| Objetivo misional   |  |
| Administrar el óptimo desarrollo del espacio virtual de corporación en el cual se van a almacenar los resultados y procesos que se van desarrollando en todos los demás comités, de tal manera que puedan organizarse cada uno de los aportes, investigaciones y eventos realizados por la Corporación Gnosis OS. | A. Crear la Pagina Web para la divulgación de la información de la Corporación Gnosis OS.  |
|   | B. Actualizar el espacio virtual destinado a la interacción de todos los actores del ecosistema de sustentabilidad vinculados con la Corporación Gnosis OS.                      |
|   | C. Documentar los resultados y avances de cada uno de los cuatro ejes centrales de trabajo de la corporación, bajo los lineamientos de la organización.                          |
| A. Crear la Pagina Web para la divulgación de la información de la Corporación Gnosis OS.   |  |
| A.1. Establecer los requerimientos de Gnosis OS relacionados con la imagen corporativa  | A.1.1. Documentar las necesidades de publicación de información de Gnosis OS, para dar a conocer de los diferentes planes, programas, proyectos y acciones que se llevan a cabo. |
|   | A.1.2. Diseñar prototipos navegables para identificar le experiencia de usuario.   |

|   |  |
|---|--|
| B. Actualizar el espacio virtual destinado a la interacción de todos los actores del ecosistema de sustentabilidad vinculados con la Corporación Gnosis OS. |  |
| B.1. Implementar un administrador de contenidos para Gnosis OS  | B.1.1. Capacitar al personal encargado de las publicaciones  |
|   | B.1.2. Recolectar la información relevante de cada comité, organización y actores involucrados, mostrando las experiencias exitosas                  |
|   | B.1.3. Documentar los resultados y avances de cada uno de los cuatro ejes centrales de trabajo de la línea, bajo los lineamientos de la corporación. |
|   | B.1.4. Cargar en la página la información conforme a la recolección  |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11

*Mapa Funcional Comité Trabajo Comunitario*

| Mapa funcional COMITÉ DE TRABAJO COMUNITARIO  |   |
|---|---|
| Objetivo misional   |   |
| Promover actividades y procesos de enseñanza, de tal manera que se pueda generar transformaciones de las subjetividades y el pensamiento de las personas, en el marco de las organizaciones y proyectos sustentables. | A. Desarrollar agendas trabajo en movimientos sociales, colegios, barrios, comunidades, empresas y organizaciones, que promuevan la participación en el marco de las organizaciones y proyectos sustentables. |
|   | B. Apoyar trabajos comunitarios o mingas de grupos sociales específicos para implementar proyectos sustentables.  |
| A. Desarrollar agendas trabajo en movimientos sociales, colegios, barrios, comunidades, empresas y organizaciones, que promuevan la participación en el marco de las organizaciones y proyectos sustentables.         |   |
| A.1. Realizar un diagnóstico de necesidades priorizadas para los movimientos sociales en el marco de las organizaciones y proyectos sustentables.   |   |
| A.2. Concertar las temáticas a tratar en los eventos programados  | A.2.1 Establecer agenda de acuerdo con las actividades priorizadas.   |
| B. Apoyar trabajos comunitarios o mingas de grupos sociales específicos para implementar proyectos sustentables.  |   |
| B.1. Identificar las necesidades de implementación de sustentabilidad en las comunidades.   | B.1.1. Proponer mingas de trabajo en pro de la identificación de necesidades para mejoramiento de la sustentabilidad.   |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12

*Mapa funcional Comité de Trabajo en RED*

| Mapa funcional COMITÉ DE TRABAJO EN RED   |   |
|---|---|
| Objetivo misional   |   |
| Conectar la experiencia desarrollada en Gnosis con otras entidades e instituciones que trabajen en el tema de la sustentabilidad mediante el intercambio de ideas, procesos y proyectos.                                | A. Identificar y desarrollar conexiones con actores, instituciones y redes nacionales e internacionales afines al tema de la sustentabilidad y las organizaciones sustentables, para fortalecer el sector en la región. |
|   | B. Vincular a redes y procesos para la mejora continua de los objetivos misionales en el marco de la sustentabilidad y las organizaciones sustentables.   |
|   | C. Editar libros relacionados con la sustentabilidad, para dejar por escrito las buenas prácticas aplicadas en los procesos en el marco de la sustentabilidad y las organizaciones sustentables.                        |
|   | D. Desarrollar reuniones de intercambio de ideas y conocimientos para promover la divulgación del conocimiento y el trabajo en el marco de la sustentabilidad y las organizaciones sustentables.                        |
|   | E. Ejecutar proyectos conjuntos de sustentabilidad para fortalecer las capacidades de cada organización que participe en el marco de la sustentabilidad y las organizaciones sustentables.                              |
|   | F. Desarrollar eventos de divulgación de la importancia de la sustentabilidad en las diferentes comunidades, para dar a conocer y concientizar a las personas.  |
| A. Identificar y desarrollar conexiones con actores, instituciones y redes nacionales e internacionales afines al tema de la sustentabilidad y las organizaciones sustentables, para fortalecer el sector en la región. |   |
| A.1. Identificar socios del contexto para trabajo colaborativo.   | A.1.1. Realizar un diagnóstico del entorno de la sustentabilidad a nivel nacional e internacional.  |
| A.2. Perfeccionar convenios macro con 1 organizaciones interesadas.   | A.2.1. Firmar convenios de colaboración interinstitucional en la temática de sustentabilidad.   |
| B. Vincular a redes y procesos para la mejora continua de los objetivos misionales de la organización.  |   |
| C. Editar libros relacionados con la sustentabilidad, para dejar por escrito las buenas prácticas aplicadas en los procesos de la Corporación Gnosis OS.  |   |

|  |  |
|--|--|
| C.1. Recopilar publicaciones mediante la realización de eventos académicos   | C.1.1. Trabajar de manera colaborativa con interesados del entorno para realización de eventos investigativos de producción intelectual. |
| D. Desarrollar reuniones de intercambio de ideas y conocimientos para promover la divulgación del conocimiento y el trabajo colaborativo.                      |  |
| D.1. Realizar talleres de trabajo en red   | D.1.1. Definir las temáticas de los talleres   |
|  | D.1.2. Identificar expertos para agendar el desarrollo del taller  |
| E. Ejecutar proyectos conjuntos de sustentabilidad para fortalecer las capacidades de cada organización que participe en ellos.                                |  |
| E.1. Participar en alianzas en convocatorias internas y externas   | E.1.1 Vigilar la convocatorias externas e internas en el marco de la sustentabilidad y las organizaciones sustentables                   |
|  | E.1.2 Realizar alianzas con actores del ecosistema de sustentabilidad  |
|  | E.1.3. Proponer proyectos de alto impacto en la región para alianzas estratégicas de actores del ecosistema de sustentabilidad.          |
| F. Desarrollar eventos de divulgación de la importancia de la sustentabilidad en las diferentes comunidades, para dar a conocer y concientizar a las personas. |  |
| F.1. Programar el cronograma de los eventos  | F.1.1. Definir las fechas, ponentes y demás actividades a desarrollar  |

Fuente: Elaboración propia

#### 4.2.5 Matriz de competencias (conocimientos y habilidades)

La matriz de competencias busca representar de manera visual los conocimientos y habilidades que se requiere de los integrantes de la Corporación GNOSIS OS, acorde a los objetivos de la Corporación y las funciones de los comités. Se desarrolla de acuerdo con las competencias que se desea observar, el nivel de dominio de los integrantes en cada una de las competencias, las competencias que todavía no han sido desarrolladas y los comentarios de los líderes.

De acuerdo con las competencias que debe tener el integrante adscrito a cada comité, se plantea una matriz para cada uno, teniendo en cuenta los objetivos de la Corporación.

Para la evaluación del nivel de dominio requerido por la Corporación y el nivel de dominio autoevaluado para el integrante, se define una escala de tres niveles, la cual debe colocarse

en la matriz, de modo que se pueda identificar las necesidades de capacitación y las acciones a tomar. La escala se define así:

Tabla 13

*Escala nivel de dominio Competencias*

| <b>Nivel de dominio</b> | <b>Descripción</b>   |
|-------------------------|--|
| ALTO                    | dominio completo de todo lo requerido en una determinada competencia   |
| MEDIO                   | dominio de la mayoría del requerimiento de una competencia             |
| BAJO                    | No se tiene conocimiento ni experiencia en una competencia determinada |

Fuente. Elaboración propia

Tabla 14

*Matriz de competencias identificadas en el personal del comité de EDUCACIÓN*

| <b>Competencias necesarias</b>   | <b>Para qué</b>                                    | <b>Nivel de dominio requerido Por la organización</b> | <b>María Isabel Realpe Bravo</b> | <b>Osiris sarría Tintinago</b> | <b>Wilson Andrés Betancourt Villalobos</b> | <b>Francisco Javier Ortega</b> | <b>Vanessa Gómez Córdoba</b> | <b>Edwin Andrés Cerón Muñoz</b> | <b>Carol Verónica Guauña Llantén</b> | <b>Acciones a Tomar</b>       |
|--|--|---|----------------------------------|--------------------------------|--|--------------------------------|------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Capacidad para elaborar el contenido del evento de capacitación, que incluya temática, metodología y horas               | Mejoramiento del servicio prestado y cualificación | Alto  |                                  |                                |  |                                |                              |                                 |                                      | Realización de capacitaciones |
| Capacidad para revisar los convenios nacionales e internacionales de acuerdo con las temáticas definidas para el evento. | Mejoramiento del servicio prestado y cualificación | Medio   |                                  |                                |  |                                |                              |                                 |                                      | Realización de capacitaciones |
| Capacidad para establecer las responsabilidades de cada integrante del   | Mejoramiento del servicio prestado y cualificación | Medio   |                                  |                                |  |                                |                              |                                 |                                      | Realización de capacitaciones |

|   |  |       |  |  |  |  |  |  |  |                               |
|---|--|-------|--|--|--|--|--|--|--|-------------------------------|
| equipo de apoyo.  |  |       |  |  |  |  |  |  |  |                               |
| Capacidad para promocionar los módulos en la formación de pregrado y posgrado de la Universidad del Cauca   | Mejoramiento del servicio prestado y cualificación | Alto  |  |  |  |  |  |  |  | Realización de capacitaciones |
| Capacidad para registrar asistentes internos y externos en las capacitaciones de sustentabilidad y organizaciones sustentables.                     | Mejoramiento del servicio prestado y cualificación | Medio |  |  |  |  |  |  |  | Realización de capacitaciones |
| Capacidad para motivar la participación de los integrantes de GNOSIS OS en las actualizaciones académicas, de acuerdo con las temáticas de interés. | Mejoramiento del servicio prestado y cualificación | Medio |  |  |  |  |  |  |  | Realización de capacitaciones |

Fuente: Elaboración propia



Tabla 15

*Matriz de competencias del personal comité TRABAJO EN RED*

| <b>Competencias necesarias</b>   | <b>Para qué</b>                          | <b>Nivel de dominio</b> | <b>Judith Viviana Enríquez Itacuar</b> | <b>Yenifer Carolina Villamarin Cordoba</b> | <b>Brayan Felipe Bolaños Macías</b> | <b>Edwin Hernández Cruz</b> | <b>Acciones a Tomar</b>       |
|--|--|-------------------------|--|--|-------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| Capacidad para realizar un diagnóstico del entorno de la sustentabilidad a nivel nacional e internacional.         | Mejoramiento del impacto en la comunidad | Alto                    |  |  |                                     |                             | Realización de capacitaciones |
| Capacidad para firmar convenios de colaboración interinstitucional en la temática de sustentabilidad.              | Mejoramiento del impacto en la comunidad | Alto                    |  |  |                                     |                             | Realización de capacitaciones |
| Capacidad para vincular a redes y procesos para la mejora continua de los objetivos misionales de la organización. | Mejoramiento del impacto en la comunidad | Alto                    |  |  |                                     |                             | Realización de capacitaciones |
| Capacidad para trabajar de manera colaborativa con interesados del   | Mejoramiento del impacto en la comunidad | Alto                    |  |  |                                     |                             | Realización de capacitaciones |

|  |  |      |  |  |  |  |                               |
|--|--|------|--|--|--|--|-------------------------------|
| entorno para realización de eventos investigativos de producción intelectual.  |  |      |  |  |  |  |                               |
| Capacidad para identificar expertos para agendar el desarrollo del taller  | Mejoramiento del impacto en la comunidad | Alto |  |  |  |  | Realización de capacitaciones |
| Capacidad para proponer proyectos de alto impacto en la región para alianzas estratégicas de actores del ecosistema de sustentabilidad | Mejoramiento del impacto en la comunidad | Alto |  |  |  |  | Realización de capacitaciones |
| Capacidad para definir las fechas, ponentes y demás actividades a desarrollar  | Mejoramiento del impacto en la comunidad | Alto |  |  |  |  | Realización de capacitaciones |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16

*Matriz de competencias del personal comité TRABAJO COMUNITARIO*

| Competencias necesarias  | Para qué                | Nivel de dominio | Yady Andrea Pavi Molano | Sarah Artunduaga Puyo | Gerónimo Alejandro Smith Escobar | Juan Camilo Espinosa Mosquera | Victor Alejandro Samboni Hoyos | Karol Valentina Duran Benavides | Tatiana Maritza Montenegro | Yuliana Isabel Martinez Valencia | Juliette Melissa Galvez Buitron | Acciones a Tomar              |
|--|-------------------------|------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|----------------------------|----------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| Capacidad para Realizar un diagnóstico de necesidades priorizadas para los movimientos sociales en el marco de las organizaciones y proyectos sustentables | Conocer las comunidades | Alto             |                         |                       |                                  |                               |                                |                                 |                            |                                  |                                 | Realización de capacitaciones |
| Capacidad para Establecer agenda de acuerdo con las actividades priorizadas  | Conocer las comunidades | Alto             |                         |                       |                                  |                               |                                |                                 |                            |                                  |                                 | Realización de capacitaciones |
| Comunicación verbal fluida   | Conocer las comunidades | Alto             |                         |                       |                                  |                               |                                |                                 |                            |                                  |                                 | Realización de capacitaciones |

|   |                         |      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                               |
|---|-------------------------|------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|-------------------------------|
| Capacidad para proponer mingas de trabajo para mejoramiento de la sustentabilidad | Conocer las comunidades | Alto |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Realización de capacitaciones |
|---|-------------------------|------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|-------------------------------|

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17

*Matriz de competencias del personal comité de GESTIÓN*

| Competencias necesarias   | Para qué                     | Nivel de dominio | Danyeli Davalos Imbachi | Dana Liseth Muñoz Anaya | Angela Maria Rodriguez Escobar | Karen Valentina González Bolaños | Gabriel Stiven Macea Reyes | Karen Natalia Gomez Hidalgo | Isis Valentina lamprea Fernández | Daniela Sharick Terán Arévalo | Acciones a Tomar              |
|---|------------------------------|------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Comunicación verbal y escrita   | Mejora continua del servicio | Alto             |                         |                         |                                |                                  |                            |                             |                                  |                               | Realización de capacitaciones |
| Capacidad para actualizar la estructura de la organización de acuerdo con la normativa.               | Mejora continua del servicio | Alto             |                         |                         |                                |                                  |                            |                             |                                  |                               | Realización de capacitaciones |
| Capacidad para socializar el plan de requerimientos de capacitación en la temática de talento humano. | Mejora continua del servicio | Alto             |                         |                         |                                |                                  |                            |                             |                                  |                               | Realización de capacitaciones |

|  |                              |      |  |  |  |  |  |  |  |  |                               |
|--|------------------------------|------|--|--|--|--|--|--|--|--|-------------------------------|
| Capacidad para documentar las estrategias y proceso de reclutamiento para la capacitación del talento humano de la organización Gnosis OS. | Mejora continua del servicio | Alto |  |  |  |  |  |  |  |  | Realización de capacitaciones |
| Capacidad para aplicar las estrategias y procedimiento para la capacitación del talento humano de la organización Gnosis SO.               | Mejora continua del servicio | Alto |  |  |  |  |  |  |  |  | Realización de capacitaciones |
| Capacidad para documentar procesos de buen clima de trabajo, motivación del talento humano.  | Mejora continua del servicio | Alto |  |  |  |  |  |  |  |  | Realización de capacitaciones |
| Capacidad para documentar cuales son las experiencias relevantes   | Mejora continua del servicio | Alto |  |  |  |  |  |  |  |  | Realización de capacitaciones |
| Capacidad para formalizar escrito sobre las  | Mejora continua del servicio | Alto |  |  |  |  |  |  |  |  | Realización de capacitaciones |

|  |                              |      |  |  |  |  |  |  |  |  |                               |
|--|------------------------------|------|--|--|--|--|--|--|--|--|-------------------------------|
| experiencias identificadas   |                              |      |  |  |  |  |  |  |  |  |                               |
| Capacidad para planear las tecnologías apropiadas para recursos bibliográficos.                        | Mejora continua del servicio | Alto |  |  |  |  |  |  |  |  | Realización de capacitaciones |
| Capacidad para planear los recursos propicios para recursos bibliográficos.                            | Mejora continua del servicio | Alto |  |  |  |  |  |  |  |  | Realización de capacitaciones |
| Capacidad para planear las tecnologías apropiadas para recursos bibliográficos.                        | Mejora continua del servicio |      |  |  |  |  |  |  |  |  |                               |
| Capacidad para planear los recursos propicios para recursos bibliográficos.                            | Mejora continua del servicio |      |  |  |  |  |  |  |  |  |                               |
| Capacidad para administrar la distribución de las tecnologías apropiadas para recursos bibliográficos. | Mejora continua del servicio |      |  |  |  |  |  |  |  |  |                               |
| Capacidad para administrar el uso de los recursos propicios para                                       | Mejora continua del servicio |      |  |  |  |  |  |  |  |  |                               |

|   |                              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| recursos bibliográficos.  |                              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Capacidad para administrar la distribución de los recursos propicios para recursos bibliográficos.          | Mejora continua del servicio |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Capacidad para administrar el uso de los recursos propicios para recursos bibliográficos.                   | Mejora continua del servicio |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Capacidad para gestionar el mantenimiento de los recursos propicios para recursos bibliográficos            | Mejora continua del servicio |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Capacidad para determinar la fuentes primarias y secundarias más relevantes para la reglamentación jurídica | Mejora continua del servicio |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Capacidad para plasmar el flujo de procesos relacionado.  | Mejora continua del servicio |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Capacidad para aplicar  | Mejora continua              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |                              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| evaluación retrospectiva sobre el manual socializado.  | del servicio                 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Capacidad para evaluar la pertinencia respecto al manual de reglamento jurídico vigente.   | Mejora continua del servicio |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Capacidad para identificar el problema y la temática de asesoramiento jurídico en la investigación de la sustentabilidad   | Mejora continua del servicio |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Capacidad para realizar los trámites jurídicos para todas las actividades desarrolladas por la línea de investigación Gnosis OS, para que los productos de investigación estén reglamentados acorde con la | Mejora continua del servicio |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |



|                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| temática desarrollada. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18

*Matriz de competencias del personal comité LABORATORIO*

| <b>Competencias necesarias</b>   | <b>Para qué</b>                     | <b>Nivel de dominio</b> | <b>Neiceth Andrea Jiménez Erazo</b> | <b>Leidy Tatiana González Bolaños</b> | <b>Luis Fernando Méndez Agredo</b> | <b>Manuela Torres Galvis</b> | <b>César Andrés Giraldo Sotelo</b> | <b>Acciones a Tomar</b>       |
|--|-------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|
| Capacidad para documentar las necesidades de publicación de información de Gnosis OS, para dar a conocer de los diferentes planes, programas, proyectos y acciones que se llevan a cabo. | Posicionamiento en medios digitales | Alto                    |                                     |                                       |                                    |                              |                                    | Realización de capacitaciones |
| Capacidad para diseñar prototipos navegables para identificar la experiencia de usuario.   | Posicionamiento en medios digitales | Alto                    |                                     |                                       |                                    |                              |                                    | Realización de capacitaciones |
| Capacidad para cargar en la página la información conforme a la recolección  | Posicionamiento en medios digitales | Alto                    |                                     |                                       |                                    |                              |                                    | Realización de capacitaciones |

Fuente: Elaboración propia

### 4.3.Actividades de Capacitación

#### 4.3.1 Planeación de la capacitación

Tabla 19

*Plan de capacitación*

Fuente: elaboración propia con base en GestiónHumana.com

| Se manifiesta necesidad de capacitación en: | Competencia  | Indique el número de personas a las que se dirige según comité |                |                     |         |             | TOTAL PERSONAS | METODOLOGÍA (CURSO, TALLER, SEMINARIO, OTROS) | PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN |       |      | DISPONIBILIDAD HORARIA PARA ASISTIR (HORAS SEMANALES) | COSTO |       |      | OBSERVACIONES |
|---|--|--|----------------|---------------------|---------|-------------|----------------|---|------------------------------|-------|------|---|-------|-------|------|---------------|
|   |  | EDUCACIÓN  | TRABAJO EN RED | TRABAJO COMUNITARIO | GESTIÓN | LABORATORIO |                |   | ALTA                         | MEDIA | BAJA |   | ALTO  | MEDIO | BAJO |               |
| Logística en actividades de educación       | Capacidad para elaborar contenido del evento de capacitación, que incluya temática, metodología y horas                  | 4  |                |                     |         |             | 4              | Curso   | x                            |       |      | 2   |       | x     |      |               |
| Logística de programas de educación         | Capacidad para revisar los convenios nacionales e internacionales de acuerdo con las temáticas definidas para el evento. | 3  |                |                     |         |             | 3              | Curso   |                              | x     |      | 2   |       | x     |      |               |
| Diseño de eventos académicos                | Capacidad para establecer las responsabilidades de cada  | 4  |                |                     |         |             | 4              | Curso   |                              | x     |      | 2   |       | x     |      |               |

|  |   |   |   |  |  |    |                 |   |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|--|---|---|---|--|--|----|-----------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
|  | integrante del equipo de apoyo.   |   |   |  |  |    |                 |   |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
| Logística de eventos académicos          | Capacidad para promocionar los módulos en la formación de pregrado y posgrado de la Universidad del Cauca   | 4 |   |  |  | 4  | Curso           | x |   |  | 2 |  | x |  |   |  |  |
| Diseño de currículos                     | Capacidad para registrar asistentes internos y externos en las capacitaciones de sustentabilidad y organizaciones sustentables.                     | 3 |   |  |  | 3  | Diplomado       |   | x |  | 2 |  | x |  |   |  |  |
| Marketing de capacitaciones              | Capacidad para motivar la participación de los integrantes de GNOSIS OS en las actualizaciones académicas, de acuerdo con las temáticas de interés. | 6 |   |  |  | 6  | Curso           |   | x |  | 3 |  | x |  |   |  |  |
| Educación ambiental para sustentabilidad | Capacidad para realizar un diagnóstico del entorno de la sustentabilidad a nivel nacional e internacional.  | 7 | 3 |  |  | 10 | Especialización | x |   |  | 2 |  |   |  | x |  |  |
|  | Capacidad para firmar convenios de colaboración interinstitucional en la temática de sustentabilidad.   |   | 2 |  |  | 2  |                 | x |   |  | 6 |  | x |  |   |  |  |
|  | Capacidad para vincular a redes y procesos para la  |   | 3 |  |  | 3  |                 | x |   |  | 2 |  |   |  | x |  |  |

|  |  |   |   |   |   |   |    |                 |   |   |  |   |   |   |   |   |  |
|--|--|---|---|---|---|---|----|-----------------|---|---|--|---|---|---|---|---|--|
|  | mejora continua de los objetivos misionales de la organización.  |   |   |   |   |   |    |                 |   |   |  |   |   |   |   |   |  |
|  | Capacidad para trabajar de manera colaborativa con interesados del entorno para realización de eventos investigativos de producción intelectual. | 7 | 4 | 9 | 8 | 5 | 33 |                 | x |   |  | 1 |   |   |   | x |  |
| Logística de eventos                     | Capacidad para identificar expertos para agendar el desarrollo del taller  |   | 4 |   |   |   | 4  | Curso           | x |   |  | 2 |   |   |   | x |  |
| Educación ambiental para sustentabilidad | Capacidad para proponer proyectos de alto impacto en la región para alianzas estratégicas de actores del ecosistema de sustentabilidad           |   | 3 |   |   |   | 3  | Especialización | x |   |  | 8 |   | x |   |   |  |
|  | Capacidad para definir las fechas, ponentes y demás actividades a desarrollar  |   | 2 |   |   |   | 2  |                 | x |   |  | 8 |   | x |   |   |  |
|  | Capacidad para realizar un diagnóstico de necesidades priorizadas para los movimientos sociales en el marco de las organizaciones y              |   |   | 6 |   |   |    |                 | 6 | x |  |   | 8 |   | x |   |  |

|                               |  |   |   |   |   |   |    |           |   |  |   |   |  |   |   |   |   |
|-------------------------------|--|---|---|---|---|---|----|-----------|---|--|---|---|--|---|---|---|---|
|                               | proyectos sustentables   |   |   |   |   |   |    |           |   |  |   |   |  |   |   |   |   |
| Planeación de actividades     | Capacidad para establecer agenda de acuerdo con las actividades priorizadas  | 7 | 4 | 9 | 8 | 5 | 33 | Taller    |   |  | x | 1 |  |   |   | x |   |
| Comunicación Verbal y escrita | Comunicación verbal fluida   | 7 | 4 | 9 | 8 | 5 | 33 | Taller    | x |  |   | 2 |  |   | x |   |   |
| Trabajo en Equipo             | Capacidad para proponer mingas de trabajo para mejoramiento de la sustentabilidad  |   |   |   |   | 5 | 5  | Taller    | x |  |   | 2 |  |   | x |   |   |
| Gestión de organizaciones     | Capacidad para actualizar la estructura de la organización de acuerdo con la normativa.  |   |   |   |   | 5 | 5  | Maestría  | x |  |   | 2 |  |   |   | x |   |
| Gestión del Talento humano    | Capacidad para socializar el plan de requerimientos de capacitación en la temática de talento humano.                                      | 7 | 3 |   |   |   | 10 | Diplomado | x |  |   | 2 |  |   |   | x |   |
|                               | Capacidad para documentar las estrategias y proceso de reclutamiento para la capacitación del talento humano de la organización Gnosis OS. |   | 2 |   |   |   | 2  |           | x |  |   | 6 |  | x |   |   |   |
|                               | Capacidad para aplicar las estrategias y procedimiento para la capacitación del talento humano   |   | 3 |   |   |   | 3  |           | x |  |   | 2 |  |   |   |   | x |

|                             |   |   |   |   |   |   |    |        |   |  |   |   |   |  |   |   |   |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|----|--------|---|--|---|---|---|--|---|---|---|
|                             | de la organización Gnosis SO.   |   |   |   |   |   |    |        |   |  |   |   |   |  |   |   |   |
| Experiencias significativas | Capacidad para documentar procesos de buen clima de trabajo, motivación del talento humano. | 7 | 4 | 9 | 8 | 5 | 33 | Taller | x |  |   | 1 |   |  |   | x |   |
|                             | Capacidad para documentar cuales son las experiencias relevantes                            |   | 4 |   |   |   | 4  |        | x |  |   | 2 |   |  |   |   | x |
|                             | Capacidad para formalizar escrito sobre las experiencias identificadas                      |   | 3 |   |   |   | 3  |        | x |  |   | 8 | x |  |   |   |   |
|                             | Capacidad para planear las tecnologías apropiadas para recursos bibliográficos.             |   | 2 |   |   |   | 2  | Curso  | x |  |   | 8 | x |  |   |   |   |
|                             | Capacidad para planear los recursos propicios para recursos bibliográficos.                 |   |   | 6 |   |   | 6  | Curso  | x |  |   | 8 | x |  |   |   |   |
|                             | Capacidad para planear las tecnologías apropiadas para recursos bibliográficos.             | 7 | 4 | 9 | 8 | 5 | 33 | Curso  |   |  | x | 1 |   |  |   | x |   |
|                             | Capacidad para planear los recursos propicios para recursos bibliográficos.                 | 7 | 4 | 9 | 8 | 5 | 33 | Curso  | x |  |   | 2 |   |  | x |   |   |
|                             | Capacidad para administrar la distribución de   |   |   |   |   | 5 | 5  | Curso  | x |  |   | 2 |   |  | x |   |   |

|   |   |   |   |   |   |   |    |                 |   |  |  |   |   |  |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------------|---|--|--|---|---|--|---|---|
| Gestión de recursos empresariales                 | las tecnologías apropiadas para recursos bibliográficos.  |   |   |   |   |   |    |                 |   |  |  |   |   |  |   |   |
|   | Capacidad para administrar el uso de los recursos propios para recursos bibliográficos.                     |   |   |   |   | 5 | 5  | Curso           | x |  |  | 8 | x |  |   |   |
|   | Capacidad para administrar la distribución de los recursos propios para recursos bibliográficos.            |   |   |   |   | 5 | 5  | Curso           | x |  |  | 2 |   |  | x |   |
|   | Capacidad para administrar el uso de los recursos propios para recursos bibliográficos.                     | 7 | 3 |   |   |   | 10 | Curso           | x |  |  | 2 |   |  |   | x |
|   | Capacidad para gestionar el mantenimiento de los recursos propios para recursos bibliográficos              |   | 2 |   |   |   | 2  | Especialización | x |  |  | 6 | x |  |   |   |
| Técnicas de recolección y análisis de información | Capacidad para determinar la fuentes primarias y secundarias más relevantes para la reglamentación jurídica |   | 3 |   |   |   | 3  | Curso           | x |  |  | 2 |   |  |   | x |
|   | Capacidad para plasmar el flujo de procesos relacionado.  | 7 | 4 | 9 | 8 | 5 | 33 |                 | x |  |  | 1 |   |  |   | x |
|   | Capacidad para aplicar evaluación retrospectiva   |   | 4 |   |   |   | 4  |                 | x |  |  | 2 |   |  |   |   |

|                                      |   |   |   |   |   |   |    |           |   |  |  |   |   |  |  |   |
|--------------------------------------|---|---|---|---|---|---|----|-----------|---|--|--|---|---|--|--|---|
|                                      | sobre el manual socializado.  |   |   |   |   |   |    |           |   |  |  |   |   |  |  |   |
| Marco Jurídico de la sustentabilidad | Capacidad para evaluar la pertinencia respecto al manual de reglamento jurídico vigente.  |   | 3 |   |   |   | 3  | Diplomado | x |  |  | 8 | x |  |  |   |
|                                      | Capacidad para identificar el problema y la temática de asesoramiento jurídico en la investigación de la sustentabilidad  |   | 2 |   |   |   | 2  |           | x |  |  | 8 | x |  |  |   |
| Marketing digital                    | Capacidad para realizar los trámites jurídicos para todas las actividades desarrolladas por la línea de investigación Gnosis OS, para que los productos de investigación estén reglamentados acorde con la temática desarrollada. |   |   | 6 |   |   | 6  | Taller    | x |  |  | 8 | x |  |  |   |
|                                      | Capacidad para documentar las necesidades de publicación de información de Gnosis OS, para dar a conocer de los diferentes planes, programas, proyectos y acciones que se llevan a cabo.  | 7 | 4 | 9 | 8 | 5 | 33 |           | x |  |  | 1 |   |  |  | x |



|                                      |  |   |   |   |   |   |    |           |   |   |  |   |   |   |   |  |
|--------------------------------------|--|---|---|---|---|---|----|-----------|---|---|--|---|---|---|---|--|
| Diseño de prototipos                 | Capacidad para diseñar prototipos navegables para identificar le experiencia de usuario.                                 | 7 | 4 | 9 | 8 | 5 | 33 | Curso     | x |   |  | 2 |   | x |   |  |
|                                      | Capacidad para cargar en la página la información conforme a la recolección  |   |   |   |   | 5 | 5  |           |   | x |  |   | 2 |   | x |  |
| Marco Jurídico de la sustentabilidad | Capacidad para evaluar la pertinencia respecto al manual de reglamento jurídico vigente.                                 |   |   |   |   | 5 | 5  | Diplomado | x |   |  | 8 |   | x |   |  |
|                                      | Capacidad para identificar el problema y la temática de asesoramiento jurídico en la investigación de la sustentabilidad |   |   |   |   | 5 | 5  |           |   | x |  |   | 2 |   |   |  |

Tabla 20

*Presupuesto, planeación, capacitación*

| CURSO                                 | ¿SE PUEDE HACER INTERNAMENTE? |    | VALOR CURSO                        |                |               | INTENSIDAD HORARIA | OBSERVACIONES |
|---------------------------------------|-------------------------------|----|------------------------------------|----------------|---------------|--------------------|---------------|
|                                       | SI                            | NO | PROVEEDOR                          | VALOR /PERSONA | TOTAL         |                    |               |
| Logística de actividades de educación | x                             |    | Universidad del cauca              | \$ 60.000      | \$ 240.000    |                    | En convenio   |
| Logística de programas de educación   | x                             |    | Universidad del cauca              | \$ 60.000      | \$ 180.000    |                    | En convenio   |
| Diseño de eventos académicos          |                               | x  | Universidad Pontificia Bolivariana | \$ 2.200.000   | \$ 8.800.000  |                    |               |
| Logística de eventos académicos       |                               | x  | Universidad Central de Bogotá      | \$ 397.000     | \$ 1.985.000  |                    |               |
| Diseño de currículos                  |                               | x  | Universidad Central de Bogotá      | \$ 450.000     | \$ 1.350.000  |                    |               |
| Marketing de capacitaciones           |                               | x  | Universidad EAFIT                  | \$ 3.050.000   | \$ 18.300.000 |                    |               |
| Taller comunicación verbal y escrita  | x                             |    | Universidad del cauca              | \$ 60.000      | \$ 600.000    |                    | En convenio   |
| Gestión de proyectos                  |                               | x  | Universidad del cauca              | \$ 4.000.000   | \$ 8.000.000  |                    |               |

|  |   |   |                                    |              |               |  |                            |
|--|---|---|------------------------------------|--------------|---------------|--|----------------------------|
| Curso redacción de informes                  | x |   | Universidad del cauca              | \$ 60.000    | \$ 180.000    |  | En convenio                |
| Taller trabajo en equipo                     | x |   | GNOSIS                             |              |               |  | Personal de Talento Humano |
| Curso de ofimática                           | x |   | GNOSIS                             |              |               |  | Personal de TI             |
| Diplomada administración logística           |   | x | Universidad Pontificia Bolivariana | \$ 2.200.000 | \$ 6.600.000  |  |                            |
| Especialización en Gestión de Talento humano |   | x | Uniminuto                          | \$ 4.200.000 | \$ 8.400.000  |  |                            |
| Especialización en etno-educación            |   | x | Universidad del cauca              | \$ 3.300.000 | \$ 19.800.000 |  |                            |
| Taller de liderazgo                          | x |   | GNOSIS                             |              |               |  | Personal de Talento Humano |
| Curso de Internet 2.0                        | x |   | GNOSIS                             |              |               |  | Personal de TI             |
| Curso redes sociales y medios digitales      | x |   | GNOSIS                             |              |               |  | Personal de TI             |
| Diplomado de Análisis de datos               |   | x | PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA   | \$ 2.400.000 | \$ 12.000.000 |  |                            |
| Taller de creatividad                        | x |   | GNOSIS                             |              |               |  | Personal de Talento Humano |

|              |                   |  |  |
|--------------|-------------------|--|--|
| <b>TOTAL</b> | <b>\$</b>         |  |  |
|              | <b>86.435.000</b> |  |  |

Fuente: Elaboración propia con base en GestionHumana.com

Tabla 21

*Cronograma - Planeación de capacitación*

| TEMA                                  | FECHAS |     | DISPONIBILIDAD HORARIA |       |      | ASISTENCIA FINAL |                 | PORCENTAJE DE ASISTENTES |
|---------------------------------------|--------|-----|------------------------|-------|------|------------------|-----------------|--------------------------|
|                                       | INICIO | FIN | ALTA                   | MEDIA | BAJA | ASISTENTES       | TOTAL INVITADOS |                          |
| Logística de actividades de educación |        |     |                        | x     |      | 4                |                 | 100%                     |
| Logística de programas de educación   |        |     |                        | x     |      | 3                |                 | 100%                     |
| Diseño de eventos académicos          |        |     |                        | x     |      | 5                |                 | 100%                     |
| Logística de eventos académicos       |        |     |                        | x     |      | 4                |                 | 100%                     |
| Diseño de currículos                  |        |     |                        | x     |      | 3                |                 | 100%                     |
| Marketing de capacitaciones           |        |     |                        | x     |      | 6                |                 | 100%                     |

|  |  |  |  |   |  |    |  |      |
|--|--|--|--|---|--|----|--|------|
| Taller comunicación verbal y escrita         |  |  |  | x |  | 10 |  | 100% |
| Gestión de proyectos                         |  |  |  | x |  | 2  |  | 100% |
| Curso redacción de informes                  |  |  |  | x |  | 3  |  | 100% |
| Taller trabajo en equipo                     |  |  |  | x |  | 33 |  | 100% |
| Curso de ofimática                           |  |  |  | x |  | 4  |  | 100% |
| Diplomada administración logística           |  |  |  | x |  | 3  |  | 100% |
| Especialización en Gestión de Talento humano |  |  |  | x |  | 2  |  | 100% |
| Especialización en etno-educación            |  |  |  | x |  | 6  |  | 100% |
| Taller de liderazgo                          |  |  |  | x |  | 33 |  | 100% |
| Curso de Internet 2.0                        |  |  |  | x |  | 33 |  | 100% |
| Curso redes sociales y medios digitales      |  |  |  | x |  | 5  |  | 100% |

|                                |  |  |  |   |  |   |  |      |
|--------------------------------|--|--|--|---|--|---|--|------|
| Diplomado de Análisis de datos |  |  |  | x |  | 5 |  | 100% |
| Taller de creatividad          |  |  |  | x |  | 5 |  | 100% |

Fuente: Elaboración propia con base en GestionHumana.com

#### **4.4 Evaluación**

##### Formatos de evaluación

Para ver el formato de evaluación de la capacitación ver Anexo 2.

## CONCLUSIONES

- El análisis del perfil socio demográfico permite establecer que los integrantes de la Corporación Gnosis OS son principalmente mujeres, estudiantes de pregrado de la Universidad del Cauca, residentes en zona urbana del municipio de Popayán, de clase media o baja que no pertenecen a un grupo étnico particular, con acceso al aprendizaje en línea.
- La Universidad del Cauca apoya considerablemente la Corporación Gnosis OS y su experiencia en educación la convierte en un aliado estratégico importante.
- Existe un nivel de rotación de personal considerablemente alto que hace necesario implementar actividades que minimicen dicho fenómeno en los integrantes.
- El diagnóstico de las funciones de los comités de la corporación, permite establecer los mapas funcionales de los comités que conforman la organización GNOSIS OS, y realizar un desarrollo TOP-DOWN, hasta identificar las competencias requeridas por la corporación.
- La evaluación de las competencias permite identificar para cada integrante las necesidades de capacitación en el contexto de su respectivo comité, describiendo el nivel de dominio y las acciones respectivas a tomar.
- Con el plan de formación se logra identificar los cursos, talleres, diplomados y especializaciones requeridas para los integrantes en cada comité, el presupuesto requerido y el formato de evaluación de las capacitaciones.



## **RECOMENDACIONES**

- Se recomienda formular políticas institucionales que respalden la realización de este plan.
- Determinar las competencias comportamentales para la corporación
- Diseñar e implementar actividades que minimicen la alta rotación de los integrantes de la corporación
- Generar mecanismos de apoyo a nivel institucional para la atracción y selección de integrantes a la corporación, que proporcionen el asesoramiento en la planificación y ejecución de proyectos para el relacionamiento con las organizaciones del Cauca

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- bizneo. (25 de 11 de 2021). *Cómo hacer una matriz de competencias de una empresa*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/matriz-de-competencias/>
- Cano Lopez, E., & Barrientos Toledo, M. (2013). *Modelo de capacitación vinculado a los procesos medulares de la organización, soportado en el mejoramiento del desempeño*. Medellín: Universidad de Medellín.
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- GNOSIS OS. (11 de 11 de 2021). *GNOSIS OS*. Obtenido de <https://gnosis-os.com/?menu=acerca-de>
- Gumbau, S. (1996). Detección de necesidades formativas: una clasificación de instrumentos . *Forum de recerca*.
- Juriscol. (15 de 11 de 2021). *SÚN Juriscol*. Obtenido de Normativa para el desarrollo sostenible : <http://www.suin-juriscol.gov.co/legislacion/sostenible.html>
- LAY, M. T., SUÁREZ, J., & ZAMORA, M. (2012). Modelo para gestionar la capacitación de directivos y reservas en la empresa ganadera cubana. III. Diseño del Plan de Capacitación. *Pastos y Forrajes*,, 50-62.
- Martinez, C. (2021). *Investigación descriptiva: definición, tipos y características*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva>
- Saldaña, A. (2009). Impacto de la capacitación interna en la productividad y estandarización de procesos productivos: un estudio de caso. *International Journal of Good Conscience*, 97-144.

## ANEXOS

### Anexo 1

#### *ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA*

Las siguientes preguntas que se refieren a información general de usted y su ocupación, con el objetivo de identificar el perfil sociodemográfico de los miembros de la Corporación Gnosis OS. La información recolectada servirá de insumo para los diferentes programas que se diseñen en la organización.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta, márquela y complete la información solicitada.

1. Fecha de aplicación
2. Nombres y apellidos completos:
3. Sexo:
4. Edad:
5. Fecha de nacimiento
6. Grupo étnico al que pertenece  
Indígenas.  
Negros, Palenqueros y Raizales.  
Row o población Gitana.  
Otro  
Ninguno
7. Estado civil:
8. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)
9. ¿Cuál es su ocupación y/o profesión?
10. Lugar en el que desarrolla su ocupación
11. Nombre de la organización/institución

- 
12. Lugar de residencia actual:
13. Zona de su vivienda
14. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda
15. Tipo de vivienda
16. ¿Hace cuánto tiempo pertenece a la Corporación Gnosis OS?
17. Seleccione y marque el comité al que pertenece
18. Indique cuántas horas diarias dedica habitualmente al trabajo que realiza en la Corporación Gnosis OS.  
\_\_\_\_\_ Horas de trabajo al día.
19. ¿Tienes acceso a un dispositivo para aprender en línea?
- Sí
- Sí, pero no funciona bien.
- No, comparto con otros en mi familia
20. ¿Qué dispositivo utilizas para el aprendizaje a distancia?
- Computadora portátil
- Computadora de escritorio
- Tablet
- Smartphone
- Ninguno
- Otro
21. ¿Qué tan efectivo ha sido el aprendizaje a distancia para ti?
- No ha sido efectivo en absoluto
- Ligeramente efectivo
- Moderadamente eficaz
- Muy eficaz
- Extremadamente eficaz

*¡¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!*

## Anexo 2

### Formato de Evaluación de la Capacitación

| FORMATO EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
|---|------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|---|---|---|
| CONFERENCIA <input type="checkbox"/>  | SEMINARIO <input type="checkbox"/> | DIPLOMADO <input type="checkbox"/> | CURSO <input type="checkbox"/> |   |   |   |
| <b>NOMBRE DEL EVENTO:</b>   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| <b>FECHA DEL EVENTO:</b>  |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| <b>FACILITADOR DEL EVENTO:</b>  |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| Esta evaluación tiene como objetivo medir las fortalezas y oportunidades de mejoramiento del programa de capacitación, de tal forma que basados en sus apreciaciones podamos optimizarlo. Agradecemos su contribución, diligenciando el siguiente cuestionario con objetividad e imparcialidad. Para responder, favor utilizar las alternativas de calificación que se estipulan a continuación, colocando una X sobre la calificación seleccionada (Siendo 0 la menor puntuación y 5 la mayor) |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| 1.SOBRE EL FACILITADOR  |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| ITEM A EVALUAR  | 0                                  | 1                                  | 2                              | 3 | 4 | 5 |
| 1.Conocimiento y dominio del tema   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| 2.Habilidad para comunicarse y transmitir ideas   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| 3.Habilidad para responder preguntas individuales, sin afectar las grupales   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| 4.Habilidad para orientar la realización de las prácticas   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| 5.Habilidad para identificar las expectativas de los participantes y acordar los objetivos del evento de capacitación   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| 6.Habilidad para orientar al grupo hacia los objetivos del evento de capacitación   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| 7.Utilización de las ayudas educativas  |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| 8.Puntualidad   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| 9.Presentación personal   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| 10.Da a conocer el programa que se va a desarrollar en el evento de capacitación  |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| 11.Respeta las ideas y aportes de los participantes   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| 12.Favorece el trabajo en equipo  |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| 2.SOBRE EL EVENTO ACADÉMICO   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| ITEM A EVALUAR  | 0                                  | 1                                  | 2                              | 3 | 4 | 5 |
| 1.Cumplimiento del programa propuesto   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| 2.Contenido temático teniendo en cuenta su utilidad práctica  |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| 3.Utilidad material para el logro de los objetivos planteados   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| 4.Utilidad de las prácticas   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| 5.Logro de los objetivos propuestos   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| 6.La metodología utilizada dentro del evento de capacitación le permite identificar mejoras a realizar en el diseño de este programa  |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| 3.SOBRE LA LOGÍSTICA DEL EVENTO ACADÉMICO   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| ITEM A EVALUAR  | 0                                  | 1                                  | 2                              | 3 | 4 | 5 |
| 1. Horario del evento de capacitación   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| 2.Locación donde se realizó el evento de capacitación   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| 3.Atención general recibida   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| 4.Entrega oportuna del material necesario   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
| 4.OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
|   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
|   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
|   |                                    |                                    |                                |   |   |   |
|   |                                    |                                    |                                |   |   |   |