



INSTITUTO PANAMEÑO DE EDUCACIÓN POR RADIO - IPER

IPER-Chiriquí y Bocas del Toro (507)730-5707, Sede Académica - IPER-Coclé y Veraguas (507) 908-6004,
IPER Herrera y Los Santos (507) 910-1516, IPER-Darién (507) 299-5102, IPER Panamá Oeste
y Colón 342-0488, Sede Administrativa - IPER- Panamá:(507) 399-0119
www.iperpanama.org Búscanos en Facebook, Instagram, Twitter

Política de Desarrollo Organizacional y de las Capacidades Humanas

Índice

1. Introducción
2. Desarrollo Organizacional
 - a. Planificación estratégica
 - b. Cultura de Aprendizaje
 - c. Liderazgo y Desarrollo de Habilidades
 - d. Comunicación Efectiva
 - e. Evaluación y Mejora Continua
3. Gestión del Talento Humano
 - a. Selección y Contratación
 - b. Desarrollo y Crecimiento Profesional
 - c. Desempeño y retroalimentación
 - d. Desarrollo de carrera
 - e. Compensación y recompensas
 - f. Diversidad e Inclusión
 - g. Salud y Bienestar
4. Seguimiento y Evaluación
5. Responsabilidades y Cumplimiento
6. Revisión y Actualización
7. Comunicación y Difusión

1. Introducción

En el Instituto Panameño de Educación por Radio -IPER, reconocemos la importancia del desarrollo organizacional y la gestión efectiva del talento humano como pilares fundamentales para el logro de nuestros objetivos y la misión de brindar educación a través de medios radiofónicos en Panamá.

Esta política tiene como objetivo establecer las directrices y principios que guiarán el desarrollo y la gestión de nuestro talento humano, así como fomentar un ambiente de crecimiento y aprendizaje constante dentro de la organización.

2. Desarrollo Organizacional

- a. Planificación estratégica: Se establecerán planes estratégicos que definan los objetivos organizacionales a largo plazo, así como las competencias y habilidades requeridas para su cumplimiento
- b. Cultura de Aprendizaje: Promoveremos una cultura de aprendizaje continuo, donde se fomente la adquisición de conocimientos y habilidades entre nuestros colaboradores. Esto se logrará mediante la implementación de programas de capacitación, talleres y actividades que fomenten el desarrollo profesional.
- c. Liderazgo y Desarrollo de Habilidades: Fomentaremos el liderazgo en todos los niveles de la organización. Se apoyará el desarrollo de habilidades de liderazgo a través de programas de formación y mentoría.
- d. Comunicación Efectiva: Mantendremos una comunicación abierta y transparente en todos los niveles de la organización, asegurando que la información fluya de manera efectiva y que se fomente la colaboración entre equipos y departamentos.
- e. Evaluación y Mejora Continua: Implementaremos un sistema de evaluación periódica del desempeño y de los procesos organizacionales. Utilizaremos los resultados para identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas.

3. Gestión del Talento Humano

- a. Selección y Contratación: Garantizaremos un proceso de selección riguroso y transparente para atraer y contratar a profesionales altamente calificados que compartan nuestra visión y valores.
- b. Desarrollo y Crecimiento Profesional: Fomentaremos el desarrollo y el crecimiento profesional de nuestros colaboradores a través de la provisión de oportunidades de capacitación y desarrollo de habilidades, así como de planes de carrera claros.
- c. Desempeño y retroalimentación: Se llevará a cabo una gestión del desempeño efectiva, con evaluaciones y retroalimentación constructiva para mejorar el rendimiento y reconocer los logros del personal docente y administrativo.
- d. Desarrollo de carrera: Se establecerán planes de desarrollo de carrera individualizados, que incluyan oportunidades de crecimiento y promoción basadas en el mérito y las competencias.
- e. Compensación y recompensas: Se establecerán sistemas de compensación y recompensas justos y equitativos, que reconozcan el desempeño sobresaliente y motiven a los colaboradores a alcanzar los objetivos organizacionales, según las posibilidades de la Institución, considerando que es una organización no lucrativa.
- f. Diversidad e Inclusión: Valoraremos y respetaremos la diversidad en todas sus formas, promoviendo un ambiente inclusivo y libre de discriminación. Buscaremos activamente la equidad de género, la inclusión de personas con discapacidades y la representación de diferentes grupos étnicos y culturales.
- g. Salud y Bienestar: Cuidaremos la salud y el bienestar de nuestros colaboradores, proporcionando programas de salud, apoyo emocional y promoviendo un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

4. Seguimiento y evaluación

- Estableceremos indicadores clave de desempeño para evaluar el impacto de las acciones de desarrollo organizacional y del talento humano.

- Realizaremos evaluaciones periódicas del desempeño individual y colectivo para identificar áreas de mejora y planes de acción personalizados.
- Utilizaremos encuestas de clima laboral y retroalimentación de los colaboradores para recopilar opiniones y sugerencias para el mejoramiento continuo.
- Revisaremos periódicamente los informes de mejora de procesos y procedimientos, así como los informes de acciones de sensibilización, formación, capacitación e integración del talento, para evaluar su efectividad y realizar ajustes si es necesario.

5. Responsabilidades y Cumplimiento

- Todos los líderes y colaboradores del IPER tienen la responsabilidad de promover y cumplir con esta política de desarrollo organizacional y talento humano.
- La Dirección Ejecutiva será responsable de implementar y monitorear el cumplimiento de esta política, así como de proporcionar orientación y apoyo a todos los miembros de la organización.

6. Revisión y Actualización

Esta política será revisada periódicamente para asegurar su relevancia y efectividad. Los cambios necesarios se realizarán de acuerdo con las necesidades de la organización y las mejores prácticas en gestión del talento humano y desarrollo organizacional.

7. Comunicación y difusión

- Comunicaremos de manera clara y transparente esta política a todos los colaboradores, tanto administrativos como personal docente del IPER.
- Estableceremos canales de comunicación efectivos para recibir sugerencias, preguntas o inquietudes relacionadas con el desarrollo organizacional y el talento humano.



INSTITUTO PANAMEÑO DE EDUCACIÓN POR RADIO - IPER

IPER-Chiriquí y Bocas del Toro (507)730-5707, Sede Académica - IPER-Coclé y Veraguas (507) 908-6004,
IPER Herrera y Los Santos (507) 910-1516, IPER-Darién (507) 299-5102, IPER Panamá Oeste
y Colón 342-0488, Sede Administrativa - IPER- Panamá:(507) 399-0119
www.iperpanama.org Búscanos en Facebook, Instagram, Twitter

- Divulgaremos los informes de mejora de procesos y procedimientos, así como los informes de acciones de sensibilización, formación, capacitación e integración del talento, para promover la transparencia y la rendición de cuentas.

En el Instituto Panameño de Educación por Radio - IPER, estamos comprometidos con el desarrollo de nuestro personal y la mejora continua de nuestra organización. Esta política es un reflejo de nuestro compromiso con estos valores y principios.