

UNIVERSIDAD DE CUENCA



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

“ANÁLISIS Y PROPUESTA PARA EL LEVANTAMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN SEGÚN LOS PERFILES DE LOS CARGOS Y SUS OCUPANTES PERIODO 2014 – 2015 DE LA EMPRESA ELECTRO GENERADORA DEL AUSTRO “ELECAUSTRO” S.A. “

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

AUTORAS:

MARÍN CALLE MARCIA CATALINA
RAMÓN DURÁN PAOLA PRISCILA

DIRECTOR:

MASTER JUAN FERNANDO ÑAUTA DÍAZ

CUENCA-ECUADOR

2015



RESÚMEN

En la actualidad la capacitación de los recursos humanos es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas de contar con un personal calificado y productivo.

La obsolescencia, también es una de las razones por la cual, las empresas se preocupan por capacitar a sus recursos humanos, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia.

Para las empresas, la capacitación de recursos humanos debe ser de vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos, a la vez la capacitación constituye una de las mejores inversiones en Recursos Humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización.

La presente tesis conlleva la identificación de las necesidades de capacitación según los perfiles de los cargos y sus ocupantes, así como también la propuesta de un plan de formación o capacitación que contribuya a elevar el nivel de eficiencia y eficacia de los empleados de la Empresa Electro Generadora del Austro ELECAUSTRO S.A, para ello se realizó un diagnóstico de las necesidades de capacitación que tiene el personal basado en el levantamiento y análisis de los perfiles de los cargos, conjuntamente con el análisis del perfil individual de los empleados, con lo cual se llegó al establecimiento de las brechas existentes, siendo posteriormente validadas por los Jefes de las diferentes direcciones de la empresa, quienes manifestaron los verdaderos requerimientos de los empleados, con lo que finalmente se construyó el plan de capacitación, cuyo objetivo es cubrir las necesidades actuales de capacitación, así también se incluye la estimación económica de la implementación de dicho plan.

Palabras Clave: Capacitación, Perfil, Brechas, Plan de capacitación, Cargo.



ABSTRACT

Currently the training of human resources is the answer to the need for companies to have a qualified and productive staff.

Obsolescence, is also one of the reasons why companies bother to train its human resources, as it seeks to upgrade their skills with new techniques and working methods to ensure efficiency.

For companies, the training of human resources must be of vital importance because it contributes to the personal and professional development of individuals, at the same time the training is one of the best investments in human resources and one of the main sources of well-being for the staff and the organization.

This thesis involves the identification of the needs of training according to the profiles of the charges and its occupants, as well as also the proposal for a plan of training or training that will help raise the level of efficiency and effectiveness of the employees of the company Electro Generadora Del Austro ELECAUSTRO S.A. This has made a diagnosis of training needs that have staff based on the survey and analysis of the profiles of the charges, together with the analysis of the individual profile of the employees, which was the establishment of the existing gaps, being subsequently validated by the heads of the different directions of the company who said the real requirements of employees, with what is finally built the training plan, which aims to meet the current needs of training, thus also includes the economic estimation of the implementation of this plan.

Keywords: Training Profile, gaps, Training Plan..



ÍNDICE

RESÚMEN	17
INTRODUCCIÓN	18
CAPITULO I	20
1. ANTECEDENTES	20
1.1 RESEÑA HISTÓRICA DE LA EMPRESA	20
1.2.1 PERSPECTIVAS DE LA EMPRESA	21
1.2.1.1 MISIÓN	21
1.2.2.2 VISIÓN	21
1.1.3 VALORES DE LA EMPRESA	22
1.1.4 OBJETIVOS DE LA EMPRESA	22
1.1.5 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	24
1.1.6 JUSTIFICACION DEL TEMA	26
1.1.6.1 JUSTIFICACIÓN ACADÉMICA	26
1.1.6.2 JUSTIFICACIÓN INSTITUCIONAL	26
1.1.6.3 JUSTIFICACIÓN SOCIAL	26
1.1.6.4 JUSTIFICACIÓN PERSONAL	26
1.1.7 PROBLEMATIZACIÓN	27
1.1.8 OBJETIVOS	28
1.1.8.1 OBJETIVO GENERAL	28
1.1.8.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	28
1.2 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	28
1.2.1 CARGO	28
1.2.2 PERFIL	29
1.2.2.1 PERFIL DEL PUESTO	29



1.2.2.2 DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DEL PUESTO	30
1.2.3 CAPACITACIÓN	30
1.2.4 LA CAPACITACIÓN COMO INVERSIÓN	32
1.2.5 DONDE APLICAR LA CAPACITACIÓN	32
1.2.6 ¿QUÉ HACER DESPUÉS DE BRINDAR UNA CAPACITACIÓN?	33
1.2.7 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	34
1.2.8 OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN	35
1.2.9 PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN	35
1.2.10 TIPOS DE CAPACITACIÓN	36
1.2.10.1 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN	38
1.2.10.2 NIVELES DE CAPACITACIÓN	39
1.2.11 BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN	40
1.2.12 BRECHAS	41
1.2.13 PLAN DE CAPACITACIÓN	41
1.2.13.1 NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	43
1.2.13.2 DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	43
1.2.13.3 DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	43
1.2.13.4 VENTAJAS DE DETERMINAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	45
1.2.13.5 OBJETIVOS DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN	45
1.2.13.6 PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	46
CAPITULO II	51
2. LEVANTAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS PERFILES DE LOS CARGOS Y DE SUS OCUPANTES	51
2.1 PROCESO PARA EL LEVANTAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS PERFILES DE LOS CARGOS Y DE SUS OCUPANTES	51
2.1.1 LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	51



2.1.1.1 DETERMINACIÓN DE LA TÉCNICA PARA EL DE LA INFORMACIÓN	LEVANTAMIENTO 51
2.1.2 IDENTIFICACIÓN DE LOS CARGOS A SER ANALIZADOS	54
2.1.3 ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE LA INFORMACIÓN	55
2.1.3.1 Resultados del Cargo de Abogado	59
2.1.3.2 Resultados del Cargo de Administrador de Bienes	60
2.1.3.3 Resultados del Cargo de Albañil	62
2.1.3.4 Resultados del Cargo de Analista Económico Financiero	64
2.1.3.5 Resultados del Cargo de Analista de Recursos Humanos	66
2.1.3.6 Resultados del Cargo de Asistente de Informática	69
2.1.3.7 Resultados del Cargo de Auxiliar Administrativo Tres	70
2.1.3.8 Resultados del Cargo de Auxiliar Administrativo Cuatro	72
2.1.3.9 Resultados del Cargo de Auxiliar De Bodega	84
2.1.3.10 Resultados del Cargo de Auxiliar De Enfermería	85
2.1.3.11 Resultados del Cargo de Auxiliar De Recursos Humanos	86
2.1.3.12 Resultados del Cargo de Auxiliar De Servicios Generales	88
2.1.3.13 Resultados del Cargo de Auxiliar De Electromecánica	91
2.1.3.14 Resultados del Cargo de Auxiliar De Ingeniería 1	99
2.1.3.15 Resultados del Cargo de Bodeguero	103
2.1.3.16 Resultados del Cargo de Chofer	104
2.1.3.17 Resultados del Cargo Chofer Inspector De Obras Civiles	107
2.1.3.18 Resultados del Cargo de Conserje 2	108
2.1.3.19 Resultados del Cargo de Contador	109
2.1.3.20 Resultados del Cargo de Contador General	111
2.1.3.21 Resultados del Cargo de Coordinador Social	113
2.1.3.22 Resultados del Cargo de Dirección Asesoría Jurídica	115



2.1.3.23 Resultados del Cargo de Director Administración Financiera	117
2.1.3.24 Resultados del Cargo de Director de Producción	119
2.1.3.25 Resultados del Cargo de Director de Ingeniera Civil y Medio Ambiente.....	120
2.1.3.26 Resultados del Cargo de Director de Planificación y Mercadeo.....	122
2.1.3.27 Resultados del Cargo de Director de Unidad de Supervisión De Ocaña.....	122
2.1.3.28 Resultados del Cargo de Director de Unidad de Supervisión De Saimirín	124
2.1.3.29 Resultados del Cargo de Guardabosques	125
2.1.3.30 Resultados del Cargo de Guardián de Generación	131
2.1.3.31 Resultados del Cargo de guardián Residente de Microcentrales ...	147
2.1.3.32 Resultados del Cargo de Ingeniero 3 de Planificación.....	151
2.1.3.33 Resultados del Cargo de Ingeniero 3 de Sistemas.....	153
2.1.3.34 Resultados del Cargo de Ingeniero 3 de Seguridad e Higiene Industrial.....	156
2.1.3.35 Resultados del Cargo de Ingeniero Civil Uno	158
2.1.3.36 Resultados del Cargo de Ingeniero de Construcción y Mantenimiento Obras Civiles	166
2.1.3.37 Resultados del Cargo de Ingeniero de Medio Ambiente	168
2.1.3.38 Resultados del Cargo de Ingeniero de Planificación Uno	172
2.1.3.39 Resultados del Cargo de Ingeniero de Software Uno	176
2.1.3.40 Resultados del Cargo de Ingeniero Eléctrico Uno.....	177
2.1.3.41 Resultados del Cargo de Ingeniero Electrónico Uno.....	179
2.1.3.42 Resultados del Cargo de Ingeniero Mecánico Uno	182
2.1.3.43 Resultados del Cargo de Ingeniero Geólogo Geotécnico	184
2.1.3.44 Resultados del Cargo de Jefe de Compras Públicas.....	187



2.1.3.45 Resultados del Cargo de Jefe de Control de Generación.....	190
2.1.3.46 Resultados del Cargo de Jefe de Talento Humano	192
2.1.3.47 Resultados del Cargo de Jefe de Departamento Administrativo.....	194
2.1.3.48 Resultados del Cargo de Jefe de Centrales Hidroeléctricas	196
2.1.3.49 Resultados del Cargo de Jefe de Departamento de Centrales Térmicas	198
2.1.3.50 Resultados del Cargo de Jefe de Departamento Financiero	200
2.1.3.51 Resultados del Cargo de Jefe de Departamento de Sistemas	202
2.1.3.52 Resultados del Cargo de Mecánico de Generación	203
2.1.3.53 Resultados del Cargo de Mecánico Industrial	207
2.1.3.54 Resultados del Cargo de Médico.....	210
2.1.3.55 Resultados del Cargo de Operador de Centrales Dos.....	212
2.1.3.56 Resultados del Cargo de Operador de Centrales Uno.....	216
2.1.3.57 Resultados del Cargo de Operador de Scada.....	224
2.1.3.58 Resultados del Cargo de Operador de Sistemas de Agua	229
2.1.3.59 Resultados del Cargo de Operador de Presa.....	231
2.1.3.60 Resultados del Cargo de Recepcionista	233
2.1.3.61 Resultados del Cargo de Relacionadora Pública.....	235
2.1.3.62 Resultados de Cargo de Secretaria de Dirección	237
2.1.3.63 Resultados del Cargo de Secretaria Ejecutiva	240
2.1.3.64 Resultados del Cargo de Supervisor de Centrales Eléctricas.....	246
2.1.3.65 Resultados del Cargo de Trabajadora Social Tres	247
2.1.4 DETERMINACIÓN DE LAS BRECHAS.....	249
CAPITULO III.....	252
3. PROPUESTA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	252
3.1. PRESENTACIÓN	252



3.2 DEFINICIÓN DE OBJETIVOS GENERALES:	253
3.3 GUÍA PARA EL DISEÑO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:	253
3.4 PROPUESTA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2015	254
Bibliografía	291



Universidad de Cuenca



CLAUSULA DE DERECHOS DE AUTOR

MARCIA CATALINA, MARÍN CALLE autora de la tesis "ANÁLISIS Y PROPUESTA PARA EL LEVANTAMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN SEGÚN LOS PERFILES DE LOS CARGOS Y SUS OCUPANTES PERIODO 2014 – 2015 DE LA EMPRESA ELECTRO GENERADORA DEL AUSTRO "ELECAUSTRO" S.A. ", reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de INGENIERA COMERCIAL. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autora

Cuenca, Marzo del 2015

MARCIA CATALINA, MARÍN CALLE

C.I: 0104886510



Universidad de Cuenca



PAOLA PRISCILA RAMÓN DURÁN autora de la tesis "ANÁLISIS Y PROPUESTA PARA EL LEVANTAMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN SEGÚN LOS PERFILES DE LOS CARGOS Y SUS OCUPANTES PERIODO 2014 – 2015 DE LA EMPRESA ELECTRO GENERADORA DEL AUSTRO "ELECAUSTRO" S.A. ", reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de INGENIERA COMERCIAL. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autora

Cuenca, Marzo del 2015

Paola Ramón

PAOLA PRISCILA RAMÓN DURÁN

C.I: 0104390810



Universidad de Cuenca



CLAUSULA DE PROPIEDAD INTELECTUAL

MARCIA CATALINA MARÍN CALLE, autora de la tesis "ANÁLISIS Y PROPUESTA PARA EL LEVANTAMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN SEGÚN LOS PERFILES DE LOS CARGOS Y SUS OCUPANTES PERIODO 2014 – 2015 DE LA EMPRESA ELECTRO GENERADORA DEL AUSTRO "ELECAUSTRO" S.A. ", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, Marzo del 2015

MARCIA CATALINA MARÍN CALLE

C.I: 0104886510



Universidad de Cuenca



PAOLA PRISCILA RAMÓN DURÁN, autora de la tesis "ANÁLISIS Y PROPUESTA PARA EL LEVANTAMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN SEGÚN LOS PERFILES DE LOS CARGOS Y SUS OCUPANTES PERIODO 2014 – 2015 DE LA EMPRESA ELECTRO GENERADORA DEL AUSTRO "ELECAUSTRO" S.A. ", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, Marzo del 2015

Paola Ramón

PAOLA PRISCILA RAMÓN DURÁN

C.I: 0104390810

AGRADECIMIENTO

Agradezco mi tesis a Dios quien me ha guiado en el camino con fortaleza para seguir adelante sin miedo.

También el cumplir una de mis metas más importantes en mi vida se los debo a mi mamá Gladys Calle, a mi esposo Alexis Zhungur, a mi hijo Matheo, a una persona que es como mi padre Bolívar Vázconez y a mis suegros Humberto y Beatriz, porque sin su apoyo las cosas no hubiesen sido como hasta ahora, gracias por enseñarme que con esfuerzo y perseverancia los sueños por más imposibles que parezcan pueden convertirse en la más palpable realidad, gracias mami por ser un ejemplo de Madre y por estar día a día en mis alegrías en mis penas en mis fracasos y en mis logros.

A la empresa "ELECAUSTRO" por la colaboración y atención recibida para la realización de esta tesis.

A nuestro Director Ing. Juan Fernando Ñauta quien supo asesorarnos e incentivarnos en el desarrollo del tema, nos guío con paciencia y total entrega, gracias porque cada entrevista fue gratificante y llena de buen humor, por el cariño brindado y por cada sonrisa llena de sabiduría.

Catalina Marín



AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios por haberme dado la oportunidad de formarme y lograr culminar mi carrera, por darme unos Papás maravillosos, sin duda los mejores y es a ellos a quien debo ser la persona que soy, gracias Mami y Papi por darme el honor de ser su hija, siempre tendré presente la responsabilidad de ser cada vez mejor en agradecimiento a todo lo que han hecho por mí.

De manera muy especial agradezco a mi Esposo y mi Hija por haber sido un apoyo muy grande en este camino que tuve que recorrer para lograr ser profesional, por el amor y el apoyo que siempre me han dado, por ser parte de este logro importante en mi vida.

A la empresa “ELECAUSTRO” por permitirnos realizar nuestro tema de tesis y por la predisposición que siempre mostraron para brindarnos su colaboración.

Un agradecimiento muy especial al Ingeniero Juan Fernando Ñauta que con sus sabios conocimientos, su paciencia y dedicación nos guio en todo momento, gracias por siempre estar dispuesto a ayudarnos en todas nuestras dificultades y por siempre exigirnos más de lo que creíamos que podíamos dar.

Gracias Ingeniera Ximena Peralta, contar con una Directora de Carrera como usted nos llena de esperanza, porque conocemos el amor con que hace su trabajo, gracias por siempre estar dispuesta a ayudar.

Paola Ramón



DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico primeramente a Dios por estar siempre presente guiándome por el buen camino y dándome fuerza para salir adelante, a mi esposo Alexis, mi hijo Matheito que son mi mundo y mi Mamá por quienes he luchado para lograr alcanzar esta meta y que me han sabido brindar su apoyo y confianza, a mi Mamá que ha sido padre y madre y que día a día ha luchado por sacarme adelante, a mis suegros, a Bolívar, y a María José quienes me han motivado a luchar por hacer realidad mis sueños, y que han tenido Fe en mí, a toda mi familia y amigos por demostrarme su respaldo incondicional.

Catalina Marín



DEDICATORIA

Quiero dedicar mi tesis a las personas que durante toda esta etapa de mi vida estuvieron apoyándome, en especial a mi Papá por enseñarme que todo es posible en la vida con mucho esfuerzo y trabajo, por siempre demostrarme su apoyo y ser para mí un ejemplo de lucha y perseverancia, a mi Mamá por brindarme su apoyo incondicional, por siempre estar presente en mi vida para compartir nuestras alegrías y para confortarme en los momentos difíciles, a mi Esposo y mi hija que durante todo este proceso supieron apoyarme de manera incondicional con su amor y paciencia.

También se la dedico a mis hermanos y demás familia que me dieron su apoyo y cariño, y a todas las personas que de alguna manera me brindaron su ayuda para culminar esta meta importante en mi vida.

Paola Ramón



INTRODUCCIÓN

El tema de la capacitación en las empresas es sumamente importante porque contribuye al desarrollo de los empleados tanto personal como profesionalmente.

En el proceso de planificación de recursos humanos es muy relevante levantar y analizar datos que permitan hacer proyecciones sobre la “oferta” y “demanda” de las personas que forman parte de la organización. Por lo que, diagnosticar las características y capacidades de las personas en la organización actual (oferta) y las futuras necesidades de la organización en cuanto a las mismas (demanda), es de vital importancia en la actualidad, para ello las empresas deben contar con mecanismos que impliquen el desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas que se requiere para lograr un desempeño óptimo y exitoso dentro de su puesto de trabajo.

La empresa Electro Generadora del Austro, “**ELECAUSTRO**” S.A que está ubicada en la ciudad de Cuenca a través de su departamento de Talento Humano busca determinar las brechas existentes en la capacitación de sus empleados, realizando una comparación y análisis de los requerimientos definidos en el perfil del puesto y las capacitaciones dadas, por lo que es importante realizar un levantamiento de las capacitaciones que ha recibido cada uno de los empleados durante los tres últimos años, ya que de esta manera se podrá posteriormente proponer un Plan de Capacitación que pueda potencializar los conocimientos del personal.

El presente trabajo se ha estructurado en tres capítulos los mismos que se detallan a continuación:

En el capítulo I, se describe a la empresa “ELECAUSTRO” S.A en donde se observa su historia, objetivos, misión, visión, políticas, y la estructura orgánica.



También en este capítulo se presenta, los fundamentos de los conceptos teóricos esenciales tales como: que es un perfil, cargo, perfil de cargo, capacitación, ventajas de la capacitación, objetivos, principios, tipos, beneficios, plan de capacitación, sus ventajas, sus objetivos y demás acerca del plan de capacitación.

En el capítulo II, se presenta el proceso para el levantamiento y el análisis de los perfiles de los cargos y de sus ocupantes, la técnica que se utilizó para el levantamiento de información, su análisis cuantitativo y cualitativo, para lo cual se planteó áreas de apreciación que nos permitieron valorar a las capacitaciones desde diferentes perspectivas, siendo éstas: Desarrollo Personal, Aporte al Perfil del Cargo y Facilita el Desarrollo de los Procesos, con las mismas se construyó un cuadro de valoración que nos permitió calificar a cada una de las capacitaciones recibidas por cada trabajador dependiendo de su enfoque, lo que nos llevó a la determinación de las brechas, que muestran los resultados de la situación actual de las necesidades de capacitación de los trabajadores de la empresa.

En el capítulo III, se presenta la propuesta del plan de capacitación cuyo análisis del capítulo II, sirvió para justificar la necesidad que existe en la empresa de proponer un plan de capacitación para el año 2015 que aporte al desempeño eficiente de los trabajadores, contribuyendo al crecimiento de la empresa.

Así mismo se incluye las recomendaciones, conclusiones y la bibliografía consultada para la investigación.



CAPITULO I

1. ANTECEDENTES

1.1 RESEÑA HISTÓRICA DE LA EMPRESA

La Empresa “ELECAUSTRO” S.A. se encuentra ubicada en el Edificio Paseo del Puente (3er piso) en la Av. 12 de Abril y José Peralta la cual se dedica a brindar Energía Eléctrica para el mercado Eléctrico Mayorista.

La actual Ley de Régimen del Sector Eléctrico determinó la segmentación del sector en las actividades de generación, transmisión y distribución y comercialización, a través de reas de negocio constituidas mediante sociedades anónimas independientes.

Con este propósito, el 15 de junio de 1999, la junta General de Accionistas de la Empresa Eléctrica Regional Centro Sur C.A. resuelve escindir la Compañía Empresa Eléctrica Regional Centro Sur C.A. en: Compañía Electro Generadora del Austro ELECAUSTRO S.A., para asumir las actividades inherentes a la producción de energía y aprueba los respectivos Estatutos Sociales; y, la Compañía Empresa Eléctrica Regional Centro Sur S.A., cuyas actividades son la distribución y comercialización de energía.

La Compañía Electro Generadora del Austro S.A. fue constituida por escritura pública celebrada el 13 de julio de 1999, ante el Notario Público Segundo de Cantón Cuenca, Doctor Rubén Veintimilla Bravo, resolución de la Superintendencia de Compañías # 243 del 16 de julio de 1999 y registrada con el número 211 en el Registro Mercantil del mismo cantón, el 27 de agosto de 1999.

La empresa Electro Generadora del Austro S.A., empieza formalmente sus actividades el día 13 de septiembre de 1999. Entre el 1 de enero y el 13 de septiembre de 1999, las actividades de producción de ELECAUSTRO se

desarrollaron como uno de los objetivos de la Empresa Eléctrica Regional Centro Sur y la información contable de ELECAUSTRO se registra desde el 1 de mayo de 1999.

Actualmente el Ing. Antonio Borrero Vega, se encuentra desempeñando el cargo de Gerente General.



Fuente: <https://www.elecaustro.com.ec/>

1.2.1 PERSPECTIVAS DE LA EMPRESA

1.2.1.1 MISIÓN

Electro Generadora del Austro, "ELECAUSTRO" S.A., Empresa Ecuatoriana de servicios, tiene como misión:

"Generar energía para el mercado eléctrico ecuatoriano, mediante diversas fuentes de producción, con estricto respeto a la bioética, optimizando el uso de los recursos y desarrollando nuevos proyectos para ofrecer energía eléctrica de manera continua, confiable y con costos competitivos, contribuyendo así al desarrollo social y económico de la comunidad y de su personal."

1.2.2.2 VISIÓN

"Ser una empresa con creciente capacidad de producción y diversidad de generación eléctrica dentro del contexto del país, cumpliendo altos índices de eficiencia, productividad y competitividad, enmarcada en una ejemplar gestión ambiental y de responsabilidad social, con énfasis en el desarrollo integral de su talento humano."



1.1.3 VALORES DE LA EMPRESA

Los Valores están relacionados con el comportamiento de las personas, pues el conocimiento y la aplicación de los mismos permitirán alcanzar la satisfacción y la confiabilidad por parte de los usuarios de la empresa.

- Honestidad
- Experiencia Operativa
- Capacidad Técnica – Administrativa
- Transparencia
- Respeto al Medio Ambiente
- Responsabilidad
- Profesionalismo
- Trabajo en Equipo

Uno de los principales valores de “ELECAUSTRO” S.A. es la motivación de sus directivos, trabajadores y su implicación en los proyectos de la empresa. Otras tareas sociales, son las actividades que desarrollan para contribuir a incidir positivamente en los procesos económicos y sociales, con respeto al medio ambiente.

Es importante que conozcan los empleados y demás miembros de la empresa estos valores que involucran al buen proceder de las personas porque a través de ellos se logrará brindar mejor seguridad y servicio.

1.1.4 OBJETIVOS DE LA EMPRESA

La empresa “ELECAUSTRO” S.A. ha ido venciendo sus dificultades para su crecimiento con el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- Impulsar, ampliar y diversificar la capacidad de generación.



Existe un crecimiento continuo de demanda de energía eléctrica en el país que debe ser satisfecha y adicionalmente la necesidad de sustituir generación termoeléctrica cara y ambientalmente inconveniente. Por otra parte, ELECAUSTRO tiene las fortalezas apropiadas para aprovechar estas oportunidades que están latentes en el sistema eléctrico del Ecuador.

- Cubrir mínimo el 42% de la demanda de energía de las provincias de Cañar, Azuay y Morona Santiago, con miras a satisfacer el 51% de estas necesidades, y mantener esta proporción respecto al crecimiento de los requerimientos de todo el País.
- Fortalecer la participación para la gestión.

La gobernanza corporativa constituye un marco referencial que se deriva del concepto de gobernanza. Con el término se denomina al conjunto de procesos, procedimientos, costumbres, políticas, normas e instituciones que influyen en el cómo se dirige, administra o controla una empresa. También incluye las relaciones entre los muchos agentes implicados o relacionados. Para motivar la gestión participativa, es necesario partir de un proceso de información permanente, informando y evaluando los resultados y logros obtenidos.

- Promover el respeto al medio ambiente e instituir programas de responsabilidad social.

La responsabilidad con las actuales y futuras generaciones y con el resto de especies es un principio fundamental para prefigurar un nuevo esquema de desarrollo humano. No se trata de mantener inclume el patrimonio natural, porque esto es imposible por el uso de energía y materiales que realizan las distintas sociedades así como por la capacidad de asimilación de los ecosistemas, sino de resguardarlo a un nivel adecuado.

- Mantener un clima organizacional sano y sustentable.

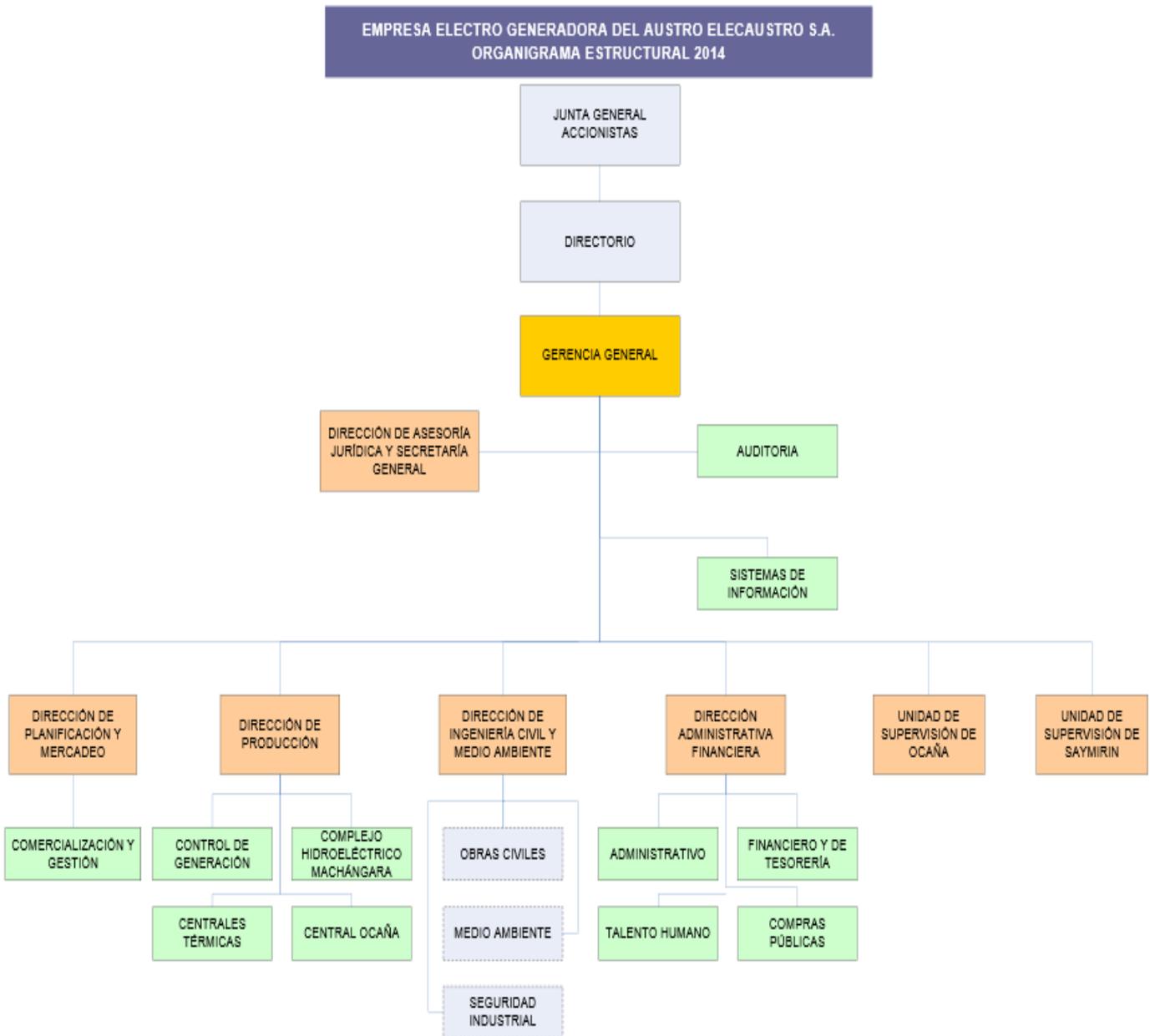
El clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en las



percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional, se originan en una gran variedad de factores, unos abarcan los factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.). Otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.).

1.1.5 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Es el organigrama en el cual se encuentra detalladamente la estructura orgánica de “ELECAUSTRO” S.A. este muestra los diferentes niveles jerárquicos.



Fuente: Departamento de Recursos Humanos.



1.1.6 JUSTIFICACION DEL TEMA

1.1.6.1 JUSTIFICACIÓN ACADÉMICA

El tema se justifica académicamente porque será fuente de información y será un apoyo a otras tesis, tanto para compañeros universitarios como a profesores, en base a las bibliografías diversas investigadas.

También nos permitirá reforzar nuestros conocimientos y al mismo tiempo adquirir práctica sobre cómo levantar un plan de capacitación, determinar brechas, y proponer un nuevo plan de capacitación aplicado a una empresa de servicios como lo es “ELECAUSTRO” S.A. “

1.1.6.2 JUSTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

El tema se justifica institucionalmente porque “ELECAUSTRO” S.A podrá utilizar esta información para una contribución efectiva al mejoramiento del desempeño y desarrollo de las personas, así como también le conducirá a mejores resultados organizacionales.

1.1.6.3 JUSTIFICACIÓN SOCIAL

El tema se justifica socialmente porque permitirá que las personas que trabajan en “ELECAUSTRO” S.A se capaciten de acuerdo a sus necesidades, lo que conducirá a un mejor desempeño de sus labores en cada uno de los puestos de trabajo, lo que se verá reflejado en la satisfacción de sus clientes, así como también en el crecimiento exitoso de la Organización.

1.1.6.4 JUSTIFICACIÓN PERSONAL

El tema se justifica porque la universidad con las diferentes cátedras nos han brindado los conocimientos necesarios para poder realizar este tema. Además contamos con la predisposición y el compromiso necesario para la realización



de nuestra Tesis y estamos seguros que lo haremos de la mejor manera posible.

1.1.7 PROBLEMATIZACIÓN

El problema principal que se ha identificado es el desconocimiento de las necesidades reales de capacitación que tiene el personal.

La Empresa “ELECAUSTRO” S.A. al no contar con un análisis que le permita determinar los desajustes que actualmente hay en la capacitación del personal de acuerdo a su cargo, desconoce las necesidades reales que posee la organización.

PROBLEMA COMPLEMENTARIO: La Empresa “Elecaustro” S.A. para poder elevar el nivel de eficiencia y eficacia del personal necesita planificar la capacitación del personal basada en las necesidades de capacitación que actualmente tiene el personal, para lo cual debe tener una clara visualización de los desajustes que hay en la capacitación recibida hasta el momento.

La entidad al no desarrollar un plan de capacitación que se encuentre alineado a las necesidades, este puede estar orientado hacia una necesidad que no tiene nada que ver con el cargo que desempeña, lo cual no beneficiará a la empresa ya que el personal va a estar capacitado en temas que no le competen.

A más de esto, el contar con un Plan de Capacitación ajustado a las necesidades de capacitación permite motivar al personal, ya que pueden potencializar sus capacidades y de esta forma aportar al logro de los objetivos de la entidad.



1.1.8 OBJETIVOS

1.1.8.1 OBJETIVO GENERAL

Elaborar un Plan de Capacitación que este alineado a los requerimientos de los perfiles de los cargos para el periodo 2014 – 2015 de la empresa Electro Generadora del Austro, “Elecaustro” S.A.

1.1.8.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Conocer los aspectos generales de la Empresa y Definir los términos que vamos a utilizar para el desarrollo de nuestro tema de tesis.	CAPITULO I: MARCO REFERENCIAL
Determinar las necesidades de capacitación de cada uno de los trabajadores según el perfil de su cargo.	CAPITULO II: LEVANTAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS PERFILES DE LOS CARGOS Y DE SUS OCUPANTES
Elaborar un Plan de Capacitación que este alineado al perfil de los cargos.	CAPITULO III: PROPUESTA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

1.2 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.2.1 CARGO



Se define un cargo como “un conjunto de tareas específicas que deben ejecutarse y por lo general implica una relación entre dos o más personas”. (Chiavenato, 1999).

El cargo es un conjunto de actividades, tareas y responsabilidades que realiza cada empleado, los cuales contribuyen al logro de los objetivos y que cumple una determinada función dentro del organigrama de la empresa.

Un cargo constituye una unidad de la organización la cual consiste en un grupo de responsabilidades o deberes que los distinguen de los demás cargos.

1.2.2 PERFIL

El perfil “Consiste en todas aquellas características que debe tener o desarrollar el ocupante de un puesto de trabajo para obtener un desempeño adecuado”. (Chiavenato, 1997).

Es un conjunto de habilidades y conocimientos que posee el empleado, según su nivel de educación, y sus experiencias a lo largo de su vida profesional, para poder desempeñar todas sus funciones.

1.2.2.1 PERFIL DEL PUESTO

El perfil del puesto es una herramienta sumamente útil para el departamento de Recurso Humanos, es la recopilación que engloba el nivel de formación, educación, experiencias y habilidades tanto físicas como intelectuales que se exigen para el cumplimiento de las tareas y responsabilidades de un empleado dentro de la empresa.

Es de gran importancia los perfiles del puesto para una empresa ya que sirven para definir e identificar las funciones y actividades de cada empleado según el cargo que desempeña dentro de la empresa, permitiéndole así desarrollar planes de capacitación para fortalecer sus áreas débiles de acuerdo al puesto en el que se desempeña y seleccionar a la persona adecuada en el puesto adecuado para cumplir con los objetivos de la organización.



1.2.2.2 DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DEL PUESTO

Según el autor de este tema la descripción consiste en enumerar los principales aspectos del puesto, se enfoca en el ocupante del puesto: lo que hace, como lo hace, en qué condiciones y por qué lo hace. Mientras que el análisis del puesto detalla lo que el ocupante requiere en términos de conocimientos, habilidades y capacidades, se preocupa en identificar el contenido de los puestos es decir los requisitos que el puesto demanda, determina las responsabilidades y condiciones de trabajo para lograr un mejor desempeño en el puesto. (Chiavenato, 1997)

1.2.3 CAPACITACIÓN

Según el autor “Es la educación profesional para la adaptación de la persona a una función o un puesto”. (Chiavenato, 2002)

La capacitación tiene como objetivo empoderar al empleado para asumir nuevos retos, brindar mayor conocimiento, prepararse y poner en práctica lo aprendido dentro de su puesto de trabajo.

1.2.3.1 OTROS CONCEPTOS DE CAPACITACIÓN

La capacitación es un proceso formativo a corto plazo en el que se utiliza un procedimiento sistemático y organizado por medio del cual el personal obtiene capacidades y conocimientos técnicos para un propósito particular. El desarrollo es un proceso educativo a largo plazo en el que se utiliza un procedimiento sistemático y organizado por medio del cual el personal ejecutivo obtiene conocimientos conceptuales y teóricos para propósitos generales. Así, la capacitación y el desarrollo se dividen en cuatro aspectos:

- ¿Que se aprende?
- ¿Quién aprende?
- ¿Por qué se realiza el aprendizaje?



- ¿Cuándo se presenta el aprendizaje?

Según el libro Capacitación Empresarial de Trevor Bentley, editado en el año de 1993, “La capacitación y el desarrollo del potencial humano son tan importantes en la administración efectiva del cambio y el mantenimiento de una fuerza de trabajo calificada, que deben ser la principal responsabilidad de las directivas”.

La capacitación no es una actividad separada de las actividades cotidianas, es parte inherente del ambiente de trabajo. Cuando una persona necesita saber o aprender algo, debe tener a su inmediata disposición la información y las facilidades que se requieran para ello; las personas deben tener acceso a la capacitación tan pronto como sea posible. De esta manera no solamente acepta el cambio, si no que lo busca ansiosamente y le da la bienvenida al reto que trae consigo.

El papel de la capacitación consiste en asegurar que la organización disponga para que las personas tengan el conjunto apropiado de atributos mediante la provisión de oportunidades adecuadas de aprendizaje y a través de la motivación para que aprendan y que, por ende, las prepare para alcanzar los niveles más altos de calidad y de servicio

La capacitación efectiva mejora el conocimiento, las destrezas, las actitudes, el comportamiento de las personas y por tanto, su desempeño. El mejor desempeño de los individuos conduce directamente a las ganancias. La capacitación por su propia naturaleza, crea beneficios futuros tanto para el individuo como para la compañía por consiguiente, debe ser una inversión.

"La capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. Compone uno de los



campos más dinámicos de lo que en términos generales se ha llamado, educación no formal”. (Blake, 1997).

1.2.4 LA CAPACITACIÓN COMO INVERSIÓN

“La capacitación es una inversión de la empresa que tiene la intención de capacitar el equipo de trabajo para reducir o eliminar la diferencia entre su desempeño presente, los objetivos y logros propuestos”. En otras palabras, en un sentido más amplio, la capacitación es un esfuerzo dirigido hacia el equipo con el objeto de facilitar que éste alcance, de la forma más económica posible, los objetivos de la empresa. (Chiavenato, 2002)

“La capacitación no es un gasto, sino una inversión que produce a la organización un rendimiento que verdaderamente vale la pena”.

La inversión en el capital intelectual es una de las mejores formas de incrementar la productividad para la empresa y la sociedad. La organización invierte recursos con cada colaborador al seleccionarlo, incorporarlo, y capacitarlo, para proteger esta inversión, la organización debería conocer el potencial de sus hombres. Esto permite saber si cada persona ha llegado a su techo laboral, o puede alcanzar posiciones más elevadas, permite ver si hay otras tareas de nivel similar que puede realizar, desarrollando sus aptitudes y mejorando el desempeño de la empresa.

Consideramos que lo señalado por Chiavenato, en cuanto a la capacitación como inversión es muy cierto, dado que la mejor manera de lograr un eficiente rendimiento en las organizaciones es capacitando al personal, de esta manera al ejecutar un programa de capacitación se debe considerar como una gran inversión, que si se la lleva a cabo eficientemente dará excelentes resultados.

1.2.5 DONDE APLICAR LA CAPACITACIÓN

Los campos de aplicación de la capacitación según el libro de Chiavenato Introducción a la Teoría General de la Administración, editado en el año de



1998. Son muchos, pero en general entran en una de las cuatro áreas siguientes:

Inducción.- Es la información que se brinda a los empleados recién ingresados. Generalmente lo hacen los supervisores del ingresante. El departamento de RRHH establece por escrito las pautas, de modo de que la acción sea uniforme y planificada.

Entrenamiento.- Se aplica al personal operativo, en general se da en el mismo puesto de trabajo. La capacitación se hace necesaria cuando hay novedades que afectan tareas o funciones, o cuando se hace necesario elevar el nivel general de conocimientos del personal operativo. Las instrucciones para cada puesto de trabajo deberían ser puestas por escrito.

Formación Básica.- Se desarrolla en organizaciones de cierta calidad, procura personal especialmente preparado, con un conocimiento general de toda la organización. Se toma en general profesionales jóvenes, que reciben instrucción completa sobre la empresa, y luego reciben destino.

Desarrollo de Jefes.- Suele ser lo más difícil, porque se trata de desarrollar más bien actitudes que conocimientos y habilidades concretas. En todas las demás acciones de capacitación, es necesario el compromiso de la gerencia. Aquí, es primordial el compromiso de la gerencia general, y de los máximos niveles de la organización. El estilo gerencial de una empresa se logra no solo trabajando en común, sino sobre todo con reflexión común sobre los problemas de la gerencia. Deberían difundirse temas como la administración del tiempo, conducción de reuniones, análisis y toma de decisiones, y otros. En cualquiera de los casos, debe planificarse adecuadamente tanto la secuencia como el contenido de las actividades, de modo de obtener un máximo alineamiento.

1.2.6 ¿QUÉ HACER DESPUÉS DE BRINDAR UNA CAPACITACIÓN?

Una vez concluida la capacitación es necesario que exista una retroalimentación para conocer el aprendizaje y el desarrollo de los



empleados, a su vez es una herramienta que ayuda a motivar y conocer los aspectos que el empleado mejora, si su meta es crecer dentro de la compañía.

Para concluir es muy importante recalcar la importancia de la capacitación en los empleados, por ello, se debe realizar un plan estandarizado que ayude a manejar de manera organizada y planificada para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. (Davis, 2000).

1.2.7 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Para el autor Trevor Bentley en su libro Capacitación Empresarial editado en el año de 1993, nos dice que "La única forma de evitar la obsolescencia humana es mediante la capacitación y el desarrollo continuo del conocimiento, de las destrezas, de las actitudes y del comportamiento humano".

A continuación se da una definición breve de lo que es Capacitación y Desarrollo:

Capacitación: Tiene el objetivo de proporcionar los conocimientos necesarios y desarrollar las actitudes y aptitudes necesarias para que las personas dentro de una empresa puedan cumplir con sus funciones y responsabilidades de manera eficiente dentro de los diferentes cargos de la empresa.

Desarrollo: Se refiere a los conocimientos que al empleado se le facilita con el propósito de prepararlo para responsabilidades futuras.

El éxito en los programas de capacitación orientados a conseguir incrementar los conocimientos, desarrollar las habilidades y modificar las actitudes del recurso humano, dependerá en gran medida del apoyo que brinden las instituciones a los programas de capacitación.

Lo que Trevor quiere decir es que la capacitación va a dirigida al perfeccionamiento del trabajador para que se pueda desempeñar eficientemente en la funciones asignadas y el desarrollo se refiere a la educación que recibe cada persona para su crecimiento profesional.



1.2.8 OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

Según Bohlander, B Sherman, y A Snell en su libro Administración de Recursos Humanos editado en el año de 1999, planteó cinco objetivos principales en la capacitación, los mismos que son:

- a)** Formar personal capacitado para que cumplan sus funciones
- b)** Fomentar el trabajo en equipo
- c)** Basarse en el servicio al cliente
- d)** Alineamiento de la actitud y su desempeño
- e)** Generar alineamiento con la cultura organizacional

Es sumamente importante para la empresa que se diseñe un plan de capacitación y se debe tener muy claro cuáles son sus objetivos y los resultados que se van a obtener después de brindar capacitaciones a los empleados.

Para que la capacitación sea exitosa es importante que el empleado esté interesado, motivado y tenga una buena actitud para su aprendizaje.

El establecerse metas es un valor fundamental para todo aquel empleado que busca crecer y superarse dentro de la compañía, por ello es importante que los empleados que vayan a participar en capacitaciones tengan claro cuáles son sus objetivos a corto, mediano y largo plazo.

1.2.9 PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN



Según el libro Administración de RRHH de Idalberto Chiavenato editado en el año de 1999, En la capacitación debe incluir cuatro fases importantes que son:

- 1. Transmisión de información:** Involucra que los empleados tengan conocimiento y sean capacitados respecto al giro del negocio, es decir, competencias para el cargo, normas, políticas internas, productos, reglas, reglamentos, entre otros.
- 2. Desarrollo de habilidades:** Todas las habilidades, destrezas y conocimientos que están directamente relacionados con el desempeño, es decir, las capacitaciones deben enfocarse al descriptivo de funciones del cargo para mejorar las competencias y aumentar el desempeño de los empleados.
- 3. Desarrollo o modificación de actitudes:** El objetivo de la capacitación es mejorar o cambiar ciertas actitudes que perjudican en la evaluación de desempeño, con el fin de que el empleado trabaje para desarrollar esas habilidades.
- 4. Desarrollo de conceptos:** Adquirir información real y aplicar los conceptos aprendidos para llevarlos a la práctica.

1.2.10 TIPOS DE CAPACITACIÓN

Según un artículo de la revista Formación y Desarrollo de los Recursos Humanos, haciendo un análisis de los tipos de capacitación, se llega a los siguientes:

- 1. Capacitación para el trabajo:** Está dirigida al trabajador que va a desempeñar una nueva función; por ser de nuevo ingreso, por promoción o reubicación dentro de la misma organización.
 - **Capacitación de pre ingreso.-** Se realiza con fines de selección, concentrándose en proporcionar al nuevo personal, los conocimientos



necesarios y desarrollar sus habilidades y/o destrezas necesarias para la ejecución de las actividades del puesto.

- **Inducción.-** Consiste en un conjunto de actividades, que informan al trabajador sobre la organización, los planes, los objetivos y las políticas, para apresurar su integración al puesto, al grupo de trabajo y a la organización.
- **Capacitación promocional.-** Conjunto de acciones de capacitación que dan al trabajador, la oportunidad de alcanzar puestos de mayor nivel de autoridad, responsabilidad y remuneración.

2. Capacitación en el trabajo: La conforman diversas actividades enfocadas a desarrollar habilidades y mejorar actitudes del personal, en las tareas que realizan. En ellas se conjuga la realización individual con la consecución de los objetivos organizacionales.

- **Adiestramiento.** Consiste en una acción destinada al desarrollo de las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo.
- **Capacitación específica y humana.-** Consiste en un proceso educativo, aplicado de manera sistemática, a través del cual las personas adquieren conocimientos, actitudes y habilidades en función de objetivos definidos.

3. Desarrollo: Este comprende la formación integral del individuo y específicamente las que puede llevar a cabo la organización, para contribuir a esta formación.

- **Educación formal para adultos.-** Son las acciones llevadas a cabo por la organización, para apoyar al personal en su desarrollo en el marco de la educación escolarizada.
- **Integración de la personalidad.-** La conforman los eventos organizados para desarrollar y mejorar las actitudes del personal, hacia sí mismos y hacia su grupo de trabajo.



- **Actividades recreativas y culturales.-** Se refiere a las acciones que se dan a los trabajadores, en cuanto al esparcimiento necesario para integración con el grupo de trabajo y su familia, así como al desarrollo de su sensibilidad, creación intelectual y artística.

4. Capacitación interna: Se llama interna no necesariamente porque se realice dentro de la empresa, sino porque los instructores que la imparten son miembros de la misma empresa.

Su objetivo es enseñar los rudimentos de la labor específica a la que va a dedicarse un nuevo trabajador o un trabajador en un nuevo puesto. Regularmente esta escuela se sitúa en un lugar aparte dentro de la empresa. Este tipo de capacitación conviene a organizaciones que tienen necesidad de grandes cantidades de personal nuevo para la ejecución de un número reducido de clases o especies diferentes de trabajo.

5. Capacitación externa: Se llama externa porque, aunque se puede realizar dentro de las instalaciones de la misma empresa, los instructores que la imparten no son miembros de la empresa, sino personal calificado contratado para impartir un curso de capacitación.

Se ocupa de dar mejor capacitación técnica o de proporcionar al personal la formación necesaria para asumir mayores responsabilidades. En otras palabras, se ocupa del entrenamiento y desarrollo avanzado.

1.2.10.1 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades según un artículo de la revista Formación y Desarrollo de los Recursos Humanos.

- (a) **Formación:** Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.



- (b) Actualización:** Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológicos en una determinada actividad.
- (c) Especialización:** Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.
- (d) Perfeccionamiento:** Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.
- (e) Complementación:** Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que éste exige.

1.2.10.2 NIVELES DE CAPACITACIÓN

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles según la revista Formación y Desarrollo de los Recursos Humanos.

Nivel Básico: Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la empresa. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

Nivel Intermedio: Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

Nivel Avanzado: Se orienta al personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con



esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.

1.2.11 BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN

Para las empresas los empleados son un recurso muy valioso, por esta razón invierten en ellos, para así proporcionarles oportunidades para mejorar sus habilidades y destrezas para un buen desempeño y beneficio de las organizaciones y del empleado.

Para Dessler en su libro de Administración del Personal editado en el año de 1999, nos dice que “La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en Recursos Humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización”.

Beneficios para las organizaciones:

- Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Crea mejor imagen.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Se promueve la comunicación a toda la organización.
- Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflictos.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promueve el desarrollo con vistas a la promoción.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.

Beneficios para el personal:

- Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
- Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones.
- Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.



- Permite el logro de metas individuales.
- Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

Como lo afirma el autor del libro Gary el llevar a cabo la capacitación del personal en una empresa es muy importante para el crecimiento de la misma, beneficiándose tanto la empresa, como el personal, conduciéndola a obtener mayor rentabilidad y encaminándola hacia un desarrollo eficiente de sus actividades, lo cual le permitirá ser competitiva frente a las demás empresas.

También ayuda a disminuir la tasa de rotación de personal, y permite entrenar sustitutos que puedan ocupar nuevas funciones rápidas y eficaces, por ello las inversiones en capacitación son beneficiosas tanto para la persona entrenada como para la empresa que la entrena. (Dessler, 1999).

1.2.12 BRECHAS

En el libro Administración de RRHH Chiavenato nos indica que una brecha “Es la diferencia entre las competencias contenidas en el perfil del puesto y las del ocupante del puesto”.

Las brechas son las capacitaciones que necesita el empleado según el perfil del cargo menos las capacitaciones recibidas.

1.2.13 PLAN DE CAPACITACIÓN

El plan de capacitación es de suma importancia ya que con él, la empresa contará con un personal mejor capacitado, obteniendo más conocimientos y habilidades también con lleva al perfeccionamiento técnico y teórico del empleado para que su trabajo sea más eficiente y cumpla con los objetivos, de esta manera la organización se volverá más fuerte y productiva.

También desarrolla las capacidades del trabajador, proporciona beneficios tanto para éstos como para la empresa. A los primeros los ayuda a incrementar



sus conocimientos, habilidades y cualidades; a la empresa le favorece al incrementar los costos-beneficios.

El plan de capacitación según el libro Introducción a la Teoría General de la Administración editado en el año de 1998 de Chiavenato, indica que está constituido por cinco pasos, a que continuación mencionamos:

1. Detección y análisis de las necesidades: Identifica fortalezas y debilidades en el ámbito laboral, es decir, las necesidades de conocimiento y desempeño.

2. Diseño del plan de capacitación: Se elabora el contenido del plan, folletos, libros, actividades.

3. Validación del plan de capacitación: Se eliminan los defectos del plan haciendo una presentación a un grupo pequeño de empleados.

4. Ejecución del plan de capacitación: Se dicta el plan de capacitación a los trabajadores.

5. Evaluación del plan de capacitación: Se determinan los resultados del plan, los pros y los contras del mismo.

Para Chiavenato en su libro Introducción a la Teoría General de la Administración editado en el año de 1998. Los planes de capacitación exigen una planificación que incluye los siguientes elementos:

- Abordar una necesidad específica a cada vez.
- Definir de manera evidente el objetivo de la capacitación.
- Dividir el trabajo que se va a desarrollar, sea en módulos o ciclos.
- Elegir el método de capacitación según la tecnología que se posee.
- Definir los recursos para la implementar la capacitación. Tipo de instructor, recursos audiovisuales, equipos o herramientas, manuales, etc.



- Definir el personal que va a ser capacitado:
- Número de personas.
- Disponibilidad de tiempo.
- Grado de habilidad, conocimientos y actitudes.
- Características personales.
- Determinar el sitio donde se efectuará la capacitación, si es dentro o fuera de la empresa.
- Establecer el tiempo y la periodicidad de la capacitación.
- Calcular la relación costo-beneficio del plan de capacitación.
- Controlar y evaluar los resultados del plan verificando puntos críticos que requieran ajustes o modificaciones.

1.2.13.1 NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Se define como “Las carencias que los trabajadores tienen para desarrollar su trabajo de una manera adecuada dentro de una organización. (Núñez, 2005)

1.2.13.2 DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Es la identificación de las áreas de ineficiencia susceptibles de ser corregibles mediante la capacitación. (Grados, 2004)

Para nuestros efectos entendemos como detección de necesidades de capacitación al proceso de análisis de las brechas, reflejadas por la carencia de conocimientos, habilidades o actitudes que se observan en los trabajadores.

1.2.13.3 DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Chiavenato en su libro Introducción a la Teoría General de la Administración plantea que dentro de una organización, la detección de necesidades de capacitación está conformada por tres aspectos:



1. De la organización: Se centra en la determinación de los objetivos de la empresa, sus recursos y su relación con el objetivo.

2. De las Funciones: Se enfoca sobre el trabajo. Revela las capacidades que debe tener cada individuo dentro de la organización, en términos de liderazgo, motivación, comunicación, dinámicas de grupos.

3. De las personas: Considera las fortalezas y las debilidades en el conocimiento, las actitudes y las habilidades que los empleados poseen.

A partir de este conjunto de necesidades, el contenido del plan de capacitación puede establecer elementos fundamentales a abordar; entre los cuales tenemos:

- Las necesidades de las personas.
- El crecimiento individual.
- La participación como aprendizaje activo.
- La capacidad para dar respuestas a necesidades de la realidad y la posibilidad de aplicarlas a la vida cotidiana.
- Producir una mayor interacción e intercambio entre las personas.
- Preparar al personal para la ejecución de las diversas tareas particulares de la organización.
- Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal.
- Cambiar la actitud de las personas creando un clima más satisfactorio entre los empleados.
- Aumentar la motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.
- El aprendizaje eficiente para la utilización de técnicas adecuadas.
- Ayudar al individuo en la solución de problemas y en la toma de decisiones.
- Aumentar la confianza y la actitud asertiva.
- Forja mejores actitudes comunicativas.



- Subir el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permitir el logro de metas individuales.
- Eliminar los temores a la incompetencia o a la ignorancia individual.

1.2.13.4 VENTAJAS DE DETERMINAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Las ventajas para determinar las necesidades de capacitación según (Patiño, 1979) son las siguientes:

- Nos permite asegurar que las actividades de adiestramiento y capacitación, obedezcan a necesidades reales (presentes o previstas a futuro) con lo cual se evitará a la empresa pérdidas en recursos materiales, financieros y humanos.
- A la persona objeto de adiestramiento o capacitación, se le evitará tratar de que "aprenda" lo que ya "sabe".
- Nos permite definir los objetivos institucionales que cada persona deberá lograr, esto es, lo que se requiere que la gente sepa "hacer o decir" para desempeñar su trabajo, de acuerdo a los niveles o parámetros de eficiencia establecidos.

1.2.13.5 OBJETIVOS DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN

Los objetivos son de gran importancia ya que con esto nos ayuda a plantear bien el plan de capacitación para la empresa son los siguientes: (Chiavenato, 1998).

Productividad: La capacitación ayuda a los empleados a incrementar su rendimiento y desempeño.

Calidad: Los planes de capacitación apropiadamente diseñados e implantados contribuyen a elevar la calidad de la producción de la fuerza de



trabajo. Cuando los trabajadores están mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades.

Salud y Seguridad: La salud mental y la seguridad física de un empleado están directamente relacionadas con los esfuerzos de capacitación de una organización. La capacitación adecuada puede ayudar a prevenir accidentes laborales.

Prevención de la Obsolescencia: Los esfuerzos de capacitación del empleado son necesarios para mantener actualizados a éstos de los avances en sus campos laborales respectivos.

Desarrollo Personal: En el ámbito personal los empleados se benefician de los planes de capacitación, pues le ofrecen una amplia gama de conocimientos, una mayor sensación de competencia, un repertorio más grande de habilidades, que son indicadores de un desarrollo personal

1.2.13.6 PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Para la planeación de la capacitación necesitamos cinco fases que según (Mondy, 1997), son las siguientes:

Fase 1: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN (detección de necesidades de capacitación):

Esta etapa es vital para justificar los cursos o la acción de capacitación que se solicita. En esta etapa se cumple con la detección de las necesidades de capacitación. Por tales se entienden las deficiencias que poseen los empleados o trabajadores.

Para determinar las necesidades de capacitación es necesario investigar todos los hechos observables que sean generadores de causas por las cuales los trabajadores no ejecutan con éxito sus labores, o incurren en accidentes.



Una vez hecho el diagnóstico para el plan de capacitación, sigue la elección y prescripción de los medios de capacitación, con el objeto de satisfacer las necesidades de capacitación. Se procede a determinar los elementos principales del plan de capacitación:

- A quién debe capacitarse: Empleado, trabajador, gerente.
- Quién será el capacitador: Facilitador, asesor.
- Acerca de qué capacitar: Tema o contenido del programa.
- Dónde capacitar: Lugar físico, organismo o entidad.
- Cómo capacitar: Métodos de capacitación y recursos necesarios.
- Cuándo capacitar: Periodo de capacitación y horario.
- Cuánto capacitar: Duración de la capacitación, intensidad.
- Para qué entrenar: Objeto o resultados esperados.

Fase 2: DISEÑO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Con la información anterior, se procede al diseño del plan de capacitación. Los expertos consideran que el diseño de un plan de capacitación debe enfocarse en los siguientes aspectos fundamentales:

- Definición de objetivos de la capacitación: Es el resultado al cual se quiere llegar con el plan de capacitación. Se requieren de dos objetivos:
- Objetivos terminales: Indican la conducta que mostrarán los participantes al finalizar la capacitación. Pues según, la teoría de aprendizaje, todo conocimiento nuevo adquirido produce en la persona un cambio de conducta.
- Objetivos específicos: Son objetivos de menor nivel, éstos se van logrando conforme avanza el desarrollo del plan. Se refieren a conductas observables que el participante realiza y, por lo tanto, son directamente evaluables. Expresan un mayor grado de especificidad, por tal razón se les denomina también: objetivos operacionales.



- Deseo y motivación de la persona: Para que se tenga un aprendizaje óptimo, los participantes deben reconocer la necesidad del conocimiento o habilidades nuevas; así como conservar el deseo de aprender mientras avanza la capacitación.

Fase 3: IMPLEMENTAR EL PLAN DE CAPACITACIÓN

Existe una amplia variedad de métodos o técnicas para capacitar. El mejor método depende de:

- La efectividad respecto al costo.
- El contenido deseado del programa.
- La idoneidad de las instalaciones con que se cuenta.
- Las preferencias y la capacidad de las personas.
- Las preferencias y capacidad del capacitador.
- Los principios de aprendizaje a emplear.

Uno de los métodos de uso más generalizado es la capacitación en el trabajo, porque proporciona la ventaja de la experiencia directa, así como una oportunidad de desarrollar una relación con el superior y el subordinado.

Otros métodos fuera del trabajo incluyen las conferencias o discusiones. La capacitación en el aula, la instrucción programada, la capacitación por computadora, las simulaciones, los circuitos cerrados de televisión, la capacitación a distancia y los discos interactivos de video. Todos estos métodos pueden suponer una aportación al esfuerzo de capacitación de un costo relativamente bajo en relación con la cantidad de participantes que es posible acomodar.

Fase 4: EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN



Permite estimar el logro de los objetivos propuestos y retroalimentar el proceso. Existen cuatro criterios básicos para evaluar la capacitación:

- **Reacciones:** Los participantes felices tienen más probabilidades de enfocarse en los principios de capacitación y utilizar la información en su trabajo.
- **Aprendizaje:** Probar el conocimiento y las habilidades antes de un programa de capacitación proporciona un parámetro básico sobre los participantes, que pueden medirse de nuevo después de la capacitación para determinar las mejoras.
- **Comportamiento:** El comportamiento de los participantes no cambia una vez que regresan al puesto. La transferencia de la capacitación es una implantación efectiva de principios aprendidos sobre los que se requiere en el puesto.
- **Resultados:** Con relación a los criterios de resultados, se piensa en términos de la utilidad de los programas de capacitación.

La etapa final del plan de capacitación, es la evaluación de los resultados obtenidos. Esta evaluación debe considerar dos aspectos:

- Determinar si la capacitación produjo las modificaciones deseadas en el comportamiento de los empleados.
- Verificar si los resultados de la capacitación presenta relación con la consecución de las metas de la empresa.

Fase 5: SEGUIMIENTO DEL PROCESO

Como parte del proceso evaluador se considera necesario llevar a cabo el seguimiento, el cual implica conocer los resultados y su repercusión en el ambiente de la organización. El seguimiento es un proceso integral, dinámico y participativo enfocado a la obtención de información para la toma de decisiones en cuanto a la planeación de las acciones y su retroalimentación, la ubicación,



desempeño y desarrollo profesional del capacitando para determinar si su formación fue la requerida, o no y por qué.

Un buen plan de capacitación debe contemplar acciones de monitoreo y seguimiento, no sólo con respecto a los aspectos logísticos sino a la organización y planeación de reuniones orientadas a verificar el impacto que ha logrado la capacitación en el incremento de la productividad, verificar la pertinencia metodológica y pedagógica con relación a la transferencia del aprendizaje a los puestos de trabajo.

Los aspectos a considerar en el seguimiento serán aquellos que tienen que ver con los recursos humanos, materiales y financieros utilizados durante la realización del plan. La obtención de información es relevante para una nueva planeación y operación de las acciones de capacitación. Se obtiene utilizando diferentes instrumentos tales como el cuestionario, mediante el cual el personal capacitado proporciona datos acerca de los aspectos que intervinieron en su formación y la forma en cómo estos están siendo aplicados en la práctica laboral cotidiana (organización, efectividad, evaluación, intereses, experiencias) adquiridas durante el curso, etc.



CAPITULO II

2. LEVANTAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS PERFILES DE LOS CARGOS Y DE SUS OCUPANTES

2.1 PROCESO PARA EL LEVANTAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS PERFILES DE LOS CARGOS Y DE SUS OCUPANTES

Para el levantamiento y el análisis de los perfiles de los cargos y de sus ocupantes de la Empresa “ELECAUSTRO” se realizó el siguiente proceso:

2.1.1 LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

2.1.1.1 DETERMINACIÓN DE LA TÉCNICA PARA EL LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

La selección y elaboración de los instrumentos de investigación es fundamental en el proceso de recolección de datos, ya que sin su intervención



es imposible tener acceso a la información que necesitamos para resolver un problema o comprobar una hipótesis.

Los instrumentos principales que se utilizan en la recopilación de datos, cualquiera sea la modalidad investigativa, según (Cerda, 1991) son los siguientes:

- a. Observación
- b. Recopilación o investigación documental
- c. Entrevista
- d. Cuestionario
- e. Encuestas

a) La observación: Es probablemente uno de los instrumentos más utilizados y antiguos dentro de la investigación científica, debido a un procedimiento fácil de aplicar, directo y que exige de una tabulación muy sencilla.

b) Recopilación o investigación documental: Es una fuente de información directa, la cual nos permite obtener información indirectamente a través de documentos, libros o investigaciones adelantadas por personas ajenas al investigador. Aquí el "documento" no es otra cosa que un testimonio escrito de un hecho pasado o histórico, y que se obtiene de las personas o del medio donde se generan y se desarrollan los hechos y los fenómenos estudiados. O sea la "recopilación documental " es el acto de reunir un conjunto de datos e información diferente a través de hechos escritos.

c) La entrevista: La entrevista es una de las técnicas preferidas de los partidarios de la investigación cualitativa, siendo una modalidad de interrogación, con el propósito de obtener de información específica.



- d) El cuestionario:** El término "cuestionario" ha tenido tres significados diferentes: como interrogatorio formal, como conjunto de preguntas y respuestas escritas, y como guía de una entrevista.

Sea escrita o verbal, formal o no formal, el cuestionario hace parte de cualquier procedimiento o técnica donde se utilice la interrogación como medio de obtener información.

- e) Las encuestas:** Es la recolección sistemática de datos en una población o en una muestra de la población, mediante el uso de entrevistas personales y otros instrumentos para obtener datos.

Para el levantamiento de la información de los perfiles y el análisis de las capacitaciones recibidas por cada uno de los ocupantes de los distintos cargos, se ha utilizado la técnica de la **recopilación o investigación documentada**.

Para cumplir con esta técnica la empresa nos facilitó el acceso a la base de datos del personal, de donde levantamos las capacitaciones recibidas por todo el personal durante los últimos tres años.

Para completar con el levantamiento de la información, el departamento de Talento Humano nos proporcionó cada una de las carpetas personales de los empleados, así como también la documentación de los perfiles de los sesenta y cinco cargos que posee la empresa.

2.1.2 IDENTIFICACIÓN DE LOS CARGOS A SER ANALIZADOS

La Empresa “ELECAUSTRO” S.A, cuenta con sesenta y cinco cargos los mismos que se analizaron de acuerdo a los requerimientos que muestran en su estructura.

CARGOS DE LA EMPRESA “ELECAUSTRO” S.A			
CARGO	N. DE EMPLEADOS	CARGO	N. DE EMPLEADOS
ABOGADO	1	INGENIERO 3 SEG. E HIG. INDUST	1
ADMINISTRADOR DE BIENES	1	INGENIERO 3 DE SISTEMAS	2
ALBAÑIL	5	INGENIERO DE CONST. Y MAN. OC	1
ANALISTA ECONOMICO FINANCIERO	1	INGENIERO CIVIL UNO	5
ANALISTA RECURSOS HUMANOS	2	INGENIERO DE MEDIO AMBIENTE	2
ASISTENTE DE INFORMÁTICA	1	INGENIERO DE PLANIFICACION UNO	2
AUXILIAR DE ADMIN. 3	1	INGENIERO DE SOFTWARE 1	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4	8	INGENIERO ELECTRICO UNO	2
AUXILIAR DE BODEGA	1	INGENIERO MECANICO 1	1
AUXILIAR DE ENFERMERIA	1	INGENIERO ELECTRONICO UNO	2
AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS	1	JEFE DE COMPRAS PUBLICAS	1
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	3	INGENIERO GEOLOGO/GEOTECNICO	1
AUXILIAR DE ELECTROMECHANICA	7	JEFE DE TALENTO HUMANO	1
AUXILIAR DE INGENIERIA 1	3	JEFE DE CONTROL DE GENERACION	1
BODEGUERO	1	JEFE DEP. ADMINISTRATIVO	1
CHOFER	4	JEFE DEP. CENT. TERMICAS	1
CHOFER INSPECTOR O.C	1	JEFE DE CENTRALES HIDROELECTRICAS	1



CONSERJE 2	2	JEFE DEPARTAMENTO SISTEMAS	1
CONTADOR GENERAL	1	JEFE DEP. FINANCIERO	1
CONTADOR	2	MECANICO INDUSTRIAL	2
DIRECCION ASESORIA JURIDICA- SECRET. GENERA	1	MECANICO GENERACION	4
COORDINADOR SOCIAL	1	MEDICO	1
DIRECTOR DE PRODUCCION	1	OPERADOR CENTRALES 2	8
DIRECTOR ADMINISTRAT. FINANC.	1	OPERADOR CENTRALES UNO	15
DIRECTOR DEL I.C Y M. AMBIENTE	1	OPERADOR DE SCADA	13
DIRECTOR PLANIFICACION Y MERCADERO	1	OPERADOR DE SISTEMAS DE AGUA	1
DIRECTOR UNIDAD DE SUPERVISION SAYMIRIN	1	OPERADOR DE PRESA	2
DIRECTOR U. SUPERVISION OCAÑA	1	RECEPCIONISTA	1
GUARDIAN GENERACION	13	RELACIONADORA PUBLICA	1
GUARDA BOSQUES	5	SECRETARIA EJECUTIVA	4
GUARDIAN RESIDENTE DE MICROCENTRALES	3	SECRETARIA DE DIRECCION	2
INGENIERO 3 DE PLANIFICACIÓN	1	SUPERVISOR DE CENTRALES ELECTRICAS	1
		TRABAJADORA SOCILA 3	1

Fuente: Realizado por las autoras

2.1.3 ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE LA INFORMACIÓN

Para llevar a cabo el análisis cuantitativo y cualitativo de la información levantada se dio la necesidad de plantear áreas de apreciación, que nos permitan valorar a las capacitaciones desde diferentes perspectivas, para de esta manera determinar si las mismas cumplen o no con las exigencias del perfil de cada puesto de trabajo.

Luego de varias indagaciones acerca del tema, se llegó a concluir el establecimiento de tres áreas:

Desarrollo personal: Surge de la necesidad de evidenciar si la capacitación tiene un enfoque único y directo al bienestar personal del empleado.

Aporta al perfil del cargo: Nos ayudó a determinar qué tan alineada esta la capacitación a las exigencias del perfil del cargo.

Facilita el desarrollo de los procesos: En esta área nos permitió establecer la calidad y la eficacia de la capacitación en el cargo ocupado por empleado.



Luego de establecer estas áreas, se construyó un cuadro de valoración, el cual se aplicó a las capacitaciones recibidas durante los tres últimos años, de esta manera se estableció el impacto de las mismas según los requerimientos que exige su cargo, a continuación definimos cada una de las áreas de valoración:

Desarrollo Personal: Cuando la capacitación le beneficia al trabajador con un autoconocimiento, autoestima, autodirección y autoeficacia que conlleva a un bienestar personal, cuyo fin es lograr un camino de excelencia personal. Es una experiencia a través de la cual los sujetos desarrollan u optimizan habilidades y destrezas. (Challa, 1992)

Aporta al perfil del cargo: Cuando la capacitación contribuye concretamente con los requerimientos de cada puesto de trabajo, permitiéndole al trabajador instruirse en lo que le resulta útil y aplicable a la cotidianeidad de sus tareas, permitiéndole subir el nivel de satisfacción en el cargo e incrementar la productividad y la calidad del trabajo.

Facilita el desarrollo de los procesos: Cuando la capacitación desarrolla un sentido de progreso en muchos campos, se agiliza la toma de decisiones y solución de problemas provocando mejores resultados económicos aumentando el valor de las empresas. Logra mayor eficiencia y agilidad en gran parte de los procesos de la empresa, lo que se traduce en incremento de productividad organizacional. (gestion.org, s.f.)

El cuadro que hemos construido muestra las tres áreas de valoración, a las cuales se les ha dado una calificación de 1 a 3, siendo uno la calificación más baja y tres la más alta, a continuación se explica cada una de las puntuaciones en cada una de las áreas.



CUADRO DE VALORACIÓN			
DESARROLLO PERSONAL	Desarrollo de Habilidades	1	Cuando la capacitación beneficia únicamente para el desarrollo de habilidades personales.
	Desarrollo Personal	2	Cuando la capacitación le beneficia con un autoconocimiento, el cual contribuye para su desarrollo individual.
	Desarrollo Profesional	3	Cuando la capacitación a más de servirle para su desarrollo personal, aporta también a su crecimiento profesional.
APORTA AL PERFIL DEL CARGO	Bajo	1	Cuando la capacitación no aporta a los requerimientos del perfil del cargo.
	Medio	2	Cuando la capacitación aporta a un mejor desempeño de las actividades de su cargo.
	Alto	3	Cuando la capacitación facilita nuevos conocimientos para el desempeño en su cargo.



FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	Bajo	1	Cuando la capacitación no contribuye al desarrollo de los procesos.
	Medio	2	Cuando la capacitación aporta con nuevas y mejores alternativas para el desarrollo de los procesos dentro de su cargo.
	Alto	3	Cuando la capacitación logra mayor eficiencia y agilidad en gran parte de los procesos de la empresa y permite ponerlos al día en los avances de su campo.

Fuente: Realizado por las autoras

A continuación se muestra el análisis de las capacitaciones según el perfil del cargo que desempeña cada uno de los trabajadores dentro de la Empresa “ELECAUSTRO” S.A.

Para el cuadro de valoración de cada empleado se calculó un impacto en cada área, y un impacto total de las capacitaciones de cada empleado.

A continuación se explica cómo se procedió a calcular los impactos:

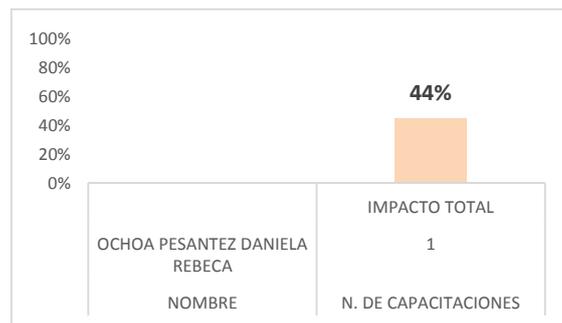
Para sacar el impacto de cada área como es el Desarrollo Personal, Aporte al perfil del cargo y Facilita el Desarrollo de los Procesos se procedió a sumar las calificaciones dadas a las capacitaciones, multiplicamos por cien y dividimos para tres, que es la máxima calificación que se podría dar a la capacitación, considerando el número de capacitaciones, por ejemplo si se trata de una capacitación se dividiría para tres, si se trata de dos capacitaciones para seis, y así dependiendo del número de capacitaciones que haya recibido el empleado.

Para sacar el impacto total, sumamos el impacto de las tres áreas y dividimos para tres, que es el número de las áreas de valoración, mostrándonos el impacto general que han tenidos las capacitaciones recibidas por el trabajador durante los últimos tres años.

2.1.3.1 Resultados del Cargo de Abogado

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
1	OCHOA PESANTEZ DANIELA REBECA	44%

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR



En el cargo de Abogado la empresa cuenta con un trabajador, quien ha recibido una sola capacitación durante los tres últimos años, la misma que ha impactado en un 44% en el perfil de su cargo. Este impacto fue valorado en



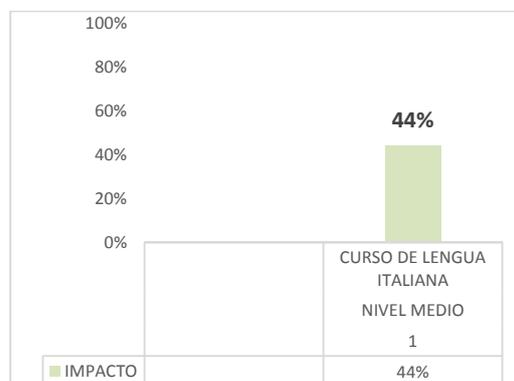
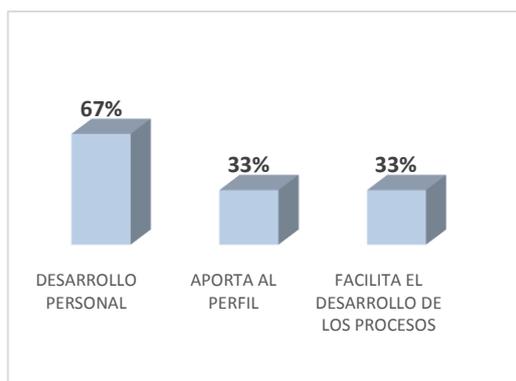
tres diferentes áreas, teniendo como resultado: desarrollo personal 67%, aporte al perfil de su cargo 33% y facilita el desarrollo de los procesos 33%, Analizando la capacitación recibida se evidencia que ha alcanzado un nivel medio de eficacia del 44% de acuerdo a las exigencias del perfil de su cargo, con lo que se puede concluir es que la capacitación recibida se enfoca más en el desarrollo personal, como lo demuestra el cuadro y las gráficas siguientes:

CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: OCHOA PESANTEZ DANIELA REBECA					
N.	CAPACITACIONES	VALORACIÓN DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACIÓN
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	CURSO DE LENGUA ITALIANA	2	1	1	44%
	TOTAL	67%	33%	33%	44%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

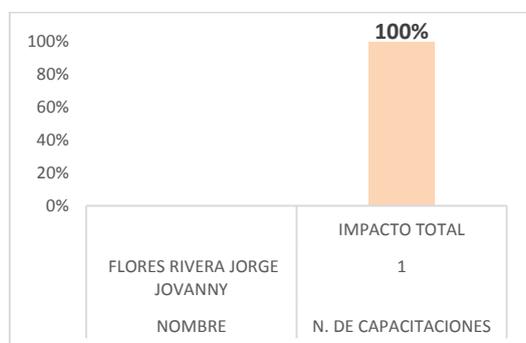
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



2.1.3.2 Resultados del Cargo de Administrador de Bienes

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
1	FLORES RIVERA JORGE JOVANNY	100%

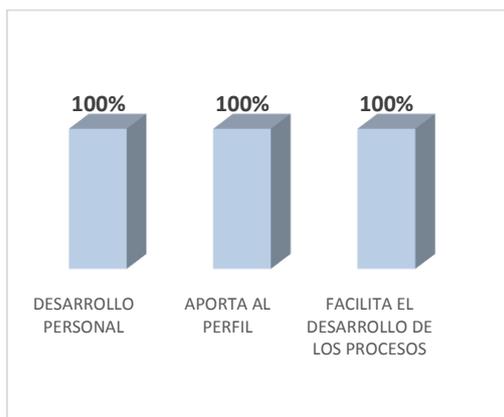


En el cargo de Administrador de Bienes la Empresa cuenta con un trabajador, quien ha recibido una sola capacitación, teniendo un impacto del 100% en el perfil de su cargo. Este impacto se valoró en tres áreas, siendo los resultados los siguientes: desarrollo personal 100%, aporte al perfil del cargo 100% y facilita el desarrollo de los procesos también un 100%. De igual manera se analizó la capacitación recibida dando como resultado un impacto del 100%, alcanzando un nivel alto de eficacia de acuerdo al perfil de su cargo, como lo demuestra el cuadro y las gráficas siguientes:

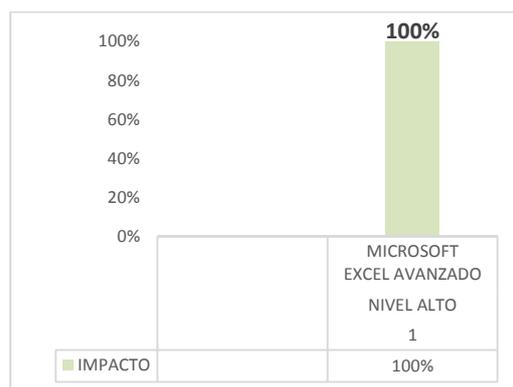
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: FLORES RIVERA JORGE JOVANNY					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	MICROSOFT EXCEL AVANZADO	3	3	3	100%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



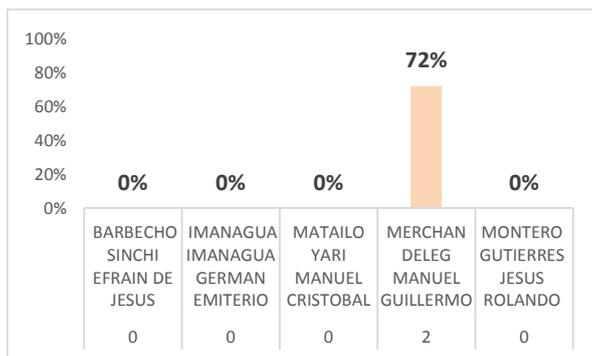
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.3 Resultados del Cargo de Albañil

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
0	BARBECHO SINCHI EFRAIN DE JESUS	0%
0	IMANAGUA INAMAGUA GERMAN EMITERIO	0%
0	MATAILO YARI MANUEL CRISTOBAL	0%
2	MERCHAN DELEG MANUEL GUILLERMO	72%
0	MONTERO GUTIERRES JESUS ROLANDO	0%

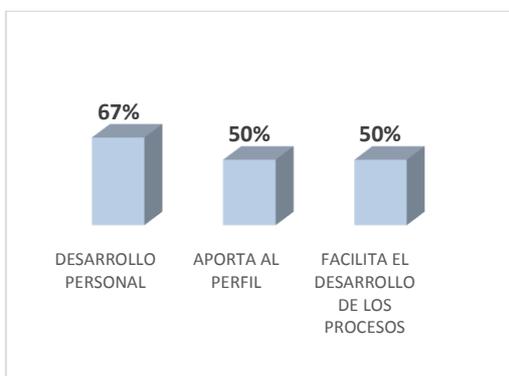


En el cargo de albañil, la empresa cuenta con cinco trabajadores, de los cuáles solo un trabajador ha sido capacitado y los otros cuatro no, el trabajador ha recibido dos capacitaciones las mismas que han impactado en un 72% según los requerimientos del perfil de su cargo, En las áreas de valoración se obtuvieron los siguientes resultados: desarrollo personal 83%, aporte al perfil 67% y facilita el desarrollo de los procesos 67%, evaluando individualmente a cada una de las capacitaciones se tuvo como resultado: Primera capacitación 67%, segunda capacitación 44%, logrando un nivel medio de eficacia en el perfil del cargo, lo que nos demuestra que las dos capacitaciones se enfocan más en el desarrollo personal, tal como lo indican el cuadro y los gráficos siguientes:

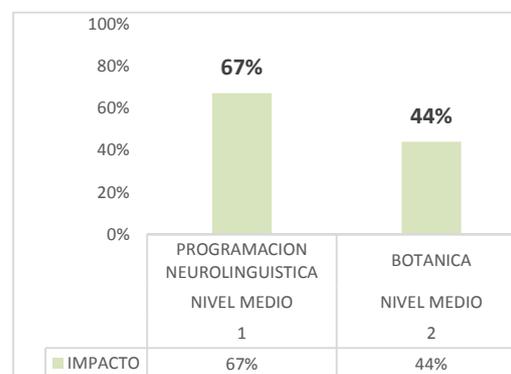
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: MERCHÁN DELEG MANUEL GUILLERMO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	PROGRAMACIÓN NEUROLINGUISTICA	2	2	2	67%
2	BOTANICA	2	1	1	44%
	TOTAL	67%	50%	50%	56%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



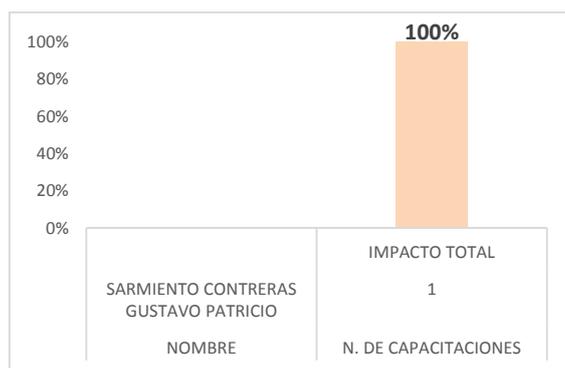
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3 .4 Resultados del Cargo de Analista Económico Financiero

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
1	SARMIENTO CONTRERAS GUSTAVO PATRICIO	100%

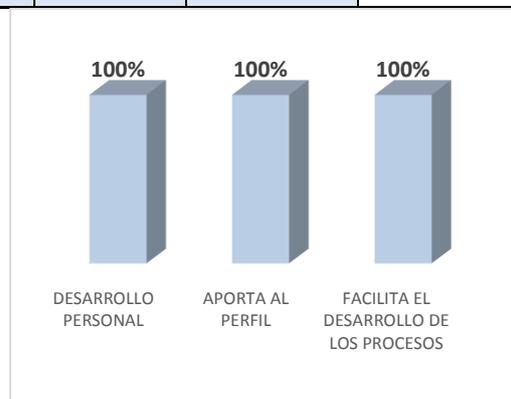


La empresa cuenta con un trabajador en el cargo de Analista Económico Financiero, quien ha recibido solo una capacitación, impactando en un 100% de acuerdo a los requerimientos del perfil de su cargo. En las áreas de valoración se obtuvieron los siguientes resultados: desarrollo personal 100%, aporte al perfil 100% y facilita el desarrollo de los procesos 100%, al analizar la capacitación recibida se llega a la conclusión que al tratarse de un tema de importancia dentro del perfil de su cargo, la capacitación tiene un impacto del 100% en su perfil, alcanzando un nivel alto de eficacia.

CUADRO DE VALORACIÓN

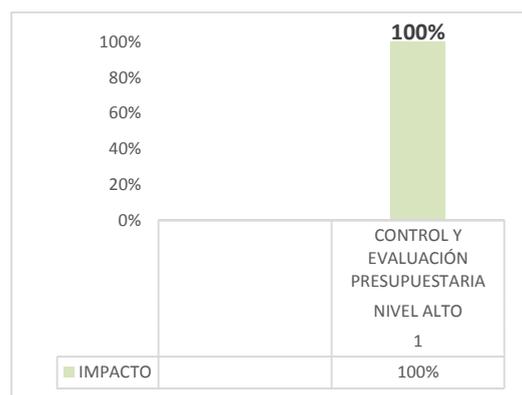
NOMBRE: SARMIENTO CONTRERAS GUSTAVO PATRICIO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	CONTROL Y EVALUACIÓN PRESUPUESTARIA	3	3	3	100%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN





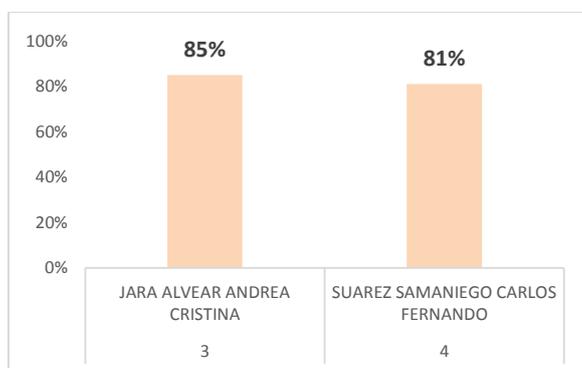
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.5 Resultados del Cargo de Analista de Recursos Humanos

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
3	JARA ALVEAR ANDREA CRISTINA	85%
4	SUAREZ SAMANIEGO CARLOS FERNANDO	81%



Dentro del cargo Analista de Recursos Humanos la empresa cuenta con dos trabajadores, quienes no han recibido las mismas capacitaciones, en el caso de **Jara Alvear** ha recibido tres capacitaciones, las mismas que han impactado en un 85% según los requerimientos del perfil de su cargo, en las áreas de valoración se obtuvo los siguientes resultados: desarrollo personal 89%, aporta



al perfil de su cargo 78% y facilita el desarrollo de los procesos 89%. Analizando individualmente a cada una de las capacitaciones se obtuvo los siguientes resultados: primera capacitación un impacto del 89%, segunda capacitación del 100%, alcanzando un nivel alto de eficacia y la tercera capacitación un impacto del 67%, alcanzando un nivel medio de eficacia dentro del perfil de su cargo.

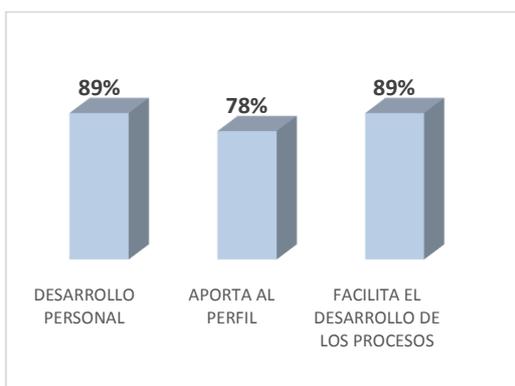
En el caso de **Suarez Samaniego** ha recibido cuatro capacitaciones, impactando en un 81% de acuerdo al perfil de su cargo, en las áreas de valoración se obtuvieron los siguientes resultados: desarrollo personal 92%, aporta al perfil de su cargo 67% y facilita el desarrollo de los procesos 83%. Analizando a cada una de las capacitaciones recibidas se obtuvieron los siguientes resultados: primera capacitación un impacto del 100%, segunda capacitación 89%, tercera capacitación 89% y la cuarta capacitación un impacto del 44%, las tres primeras capacitaciones alcanzaron un nivel alto de eficacia y la cuarta capacitación alcanzó un nivel medio de eficacia de acuerdo al perfil de su cargo.

CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: JARA ALVEAR ANDREA CRISTINA					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	SOLUCION DE CONFLICTOS ORGANIZACIONALES	3	2	3	89%
2	EFICIENCIA PERSONAL EN RELACIONES HUMANAS Y PUBLICAS	3	3	3	100%
3	ORTOGRAFÍA Y REDACCIÓN EMPRESARIAL	2	2	2	67%
TOTAL		89%	78%	89%	85%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

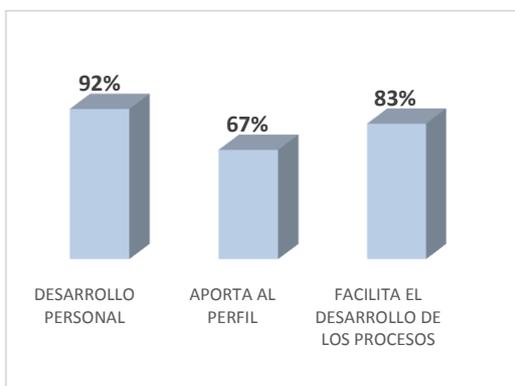


CUADRO DE VALORACIÓN

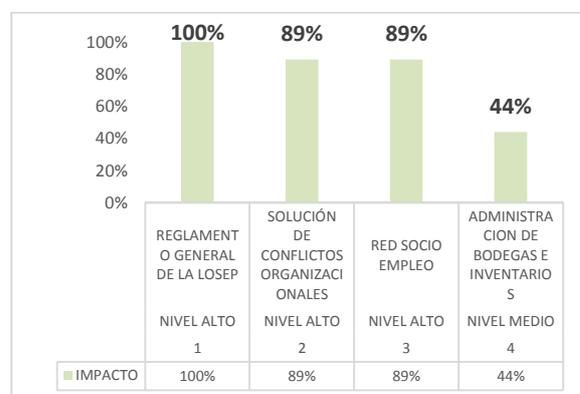
NOMBRE: SUAREZ SAMANIEGO CARLOS FERNANDO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	REGLAMENTO GENERAL DE LA LOSEP	3	3	3	100%
2	SOLUCIÓN DE CONFLICTOS ORGANIZACIONALES	3	2	3	89%
3	RED SOCIO EMPLEO	3	2	3	89%
4	ADMINISTRACION DE BODEGAS E INVENTARIOS	2	1	1	44%
TOTAL		92%	67%	83%	81%



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



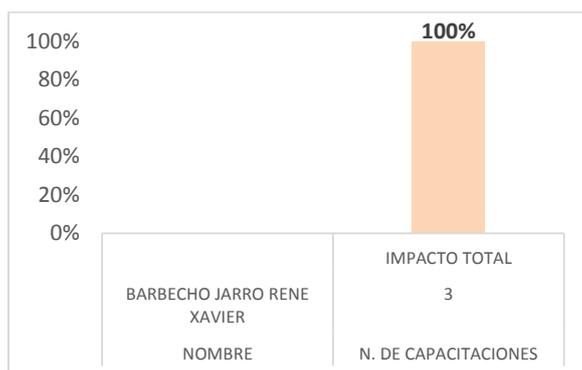
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.6 Resultados del Cargo de Asistente de Informática

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
3	BARBECHO JARRO RENE XAVIER	100%



En el cargo de Asistente de Informática, la empresa cuenta con un trabajador, **Barbecho Jairo**, quien ha recibido tres capacitaciones, impactando en un 100% en el perfil de su cargo, en las áreas de valoración se obtuvo los

siguientes resultados: desarrollo personal 100%, aporta al perfil de su cargo 100% y facilita el desarrollo de los procesos 100%, analizando a cada una de las capacitaciones resulta que las tres capacitaciones tienen un impacto del 100% con un nivel alto de eficacia en el perfil de su cargo. Con lo que se puede concluir es que la capacitación dada a este trabajador cumple con las expectativas y requerimientos del perfil del cargo.

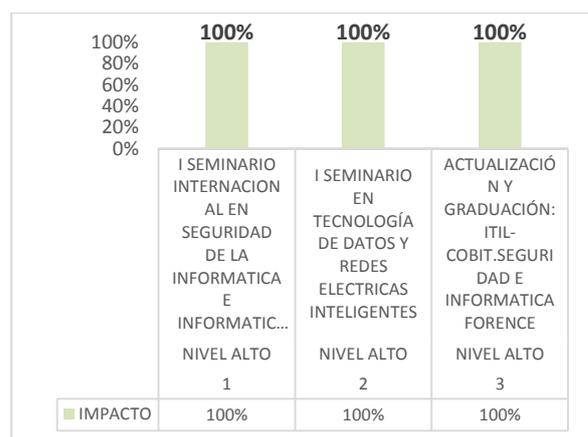
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: BARBECHO JARRO RENE XAVIER					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	I SEMINARIO INTERNACIONAL EN SEGURIDAD DE LA INFORMATICA E INFORMATICA FORENCE	3	3	3	100%
2	I SEMINARIO EN TECNOLOGÍA DE DATOS Y REDES ELECTRICAS INTELIGENTES	3	3	3	100%
3	ACTUALIZACIÓN Y GRADUACIÓN: ITIL-COBIT.SEGURIDAD E INFORMATICA FORENCE	3	3	3	100%
TOTAL		100%	100%	100%	100%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



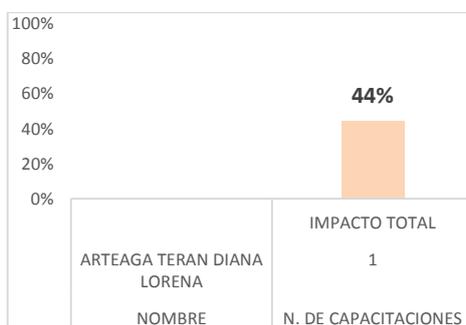
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.7 Resultados del Cargo de Auxiliar Administrativo Tres

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
1	ARTEAGA TERAN DIANA LORENA	44%



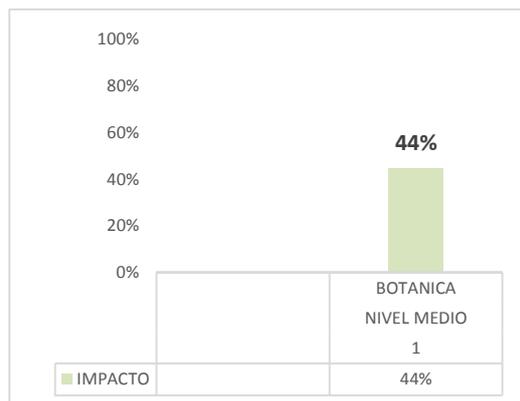
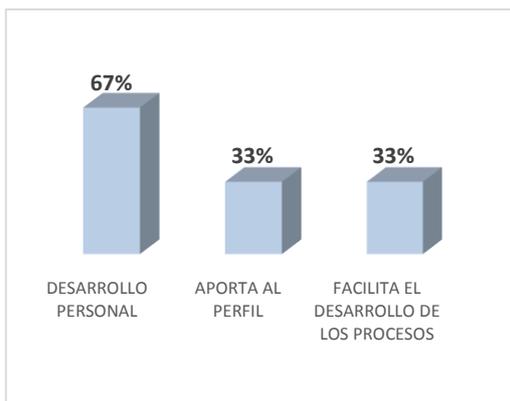
La empresa cuenta con un trabajador en el cargo de Auxiliar Administrativo 3, a quien se le ha dado una capacitación, dando como resultado un impacto del 44% en el perfil de su cargo, ya que dicha capacitación no guarda relación con los requerimientos del cargo, enfocándose en desarrollo personal, los resultados en las áreas de valoración son: desarrollo personal 67%, aporte al perfil de su cargo 33% y facilita el desarrollo de los procesos 33%, esta capacitación alcanza un nivel medio de eficacia en el perfil de su cargo.

CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: ARTEAGA TERAN DIANA LORENA					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	INDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y AMBIENTE	2	1	1	44%
	TOTAL	67%	33%	33%	44%

UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA

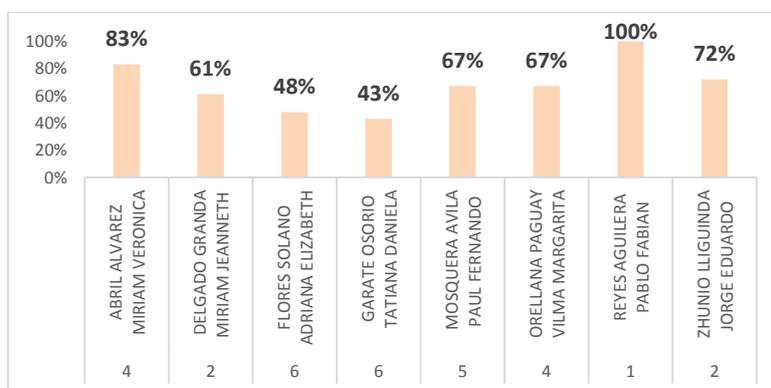


IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

2.1.3.8 Resultados del Cargo de Auxiliar Administrativo Cuatro

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
4	ABRIL ALVAREZ MIRIAM VERONICA	83%
2	DELGADO GRANDA MIRIAM JEANNETH	61%
6	FLORES SOLANO ADRIANA ELIZABETH	48%
6	GARATE OSORIO TATIANA DANIELA	43%
5	MOSQUERA AVILA PAUL FERNANDO	67%
4	ORELLANA PAGUAY VILMA MARGARITA	67%
1	REYES AGUILERA PABLO FABIAN	100%
2	ZHUNIO LLIGUINDA JORGE EDUARDO	72%





En el cargo de Auxiliar Administrativo 4, la Empresa cuenta con ocho trabajadores, y lo que se puede evidenciar es que no se les ha capacitado a todos por igual, en el caso de **Abril Álvarez** ha recibido cuatro capacitaciones impactando en un 83% en el perfil de su cargo, los resultados en las áreas de valoración son los siguientes: desarrollo personal 92%, aporte al perfil de su cargo 75% y facilita el desarrollo de los procesos 83%, analizando las capacitaciones recibidas por esta trabajadora se obtuvo lo siguiente: primera y segunda capacitación un impacto del 100%, tercera capacitación un impacto del 89%, alcanzando las tres capacitaciones un nivel alto de eficiencia de acuerdo al perfil de su cargo, y la cuarta capacitación tuvo un impacto del 44% con un nivel medio de eficacia según los requerimientos del perfil de su cargo.

Delgado Grada ha recibido dos capacitaciones, las mismas que han impactado en un 61% en el perfil de su cargo, obteniéndose los siguientes resultados en las áreas de valoración: desarrollo personal 67%, aporte al perfil de su cargo 50% y facilita el desarrollo de los procesos 67%, analizando las dos capacitaciones recibidas por el trabajador se evidencia que la primera ha tenido un impacto del 89% con un nivel alto y la segunda capacitación un impacto del 33% con un nivel bajo de eficacia en el perfil de su cargo ya que se trata de una capacitación que no guarda relación con los requerimientos del perfil de su cargo.

Flores Solano ha recibido seis capacitaciones, impactando en un 48% en el perfil de su cargo, de donde el desarrollo personal alcanza un 56%, aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos un 44%, lo que nos permite apreciar el grafico es que solo una de las seis capacitaciones impacta en un 100% con un nivel alto de eficacia, dos en un 44% con un nivel medio de eficacia y las tres capacitaciones restantes tienen un impacto del 33% con un nivel bajo de eficacia, lo que quiere decir que la mayoría de la capacitaciones brindadas a este trabajador no guardan relación directa con las exigencias del perfil de su cargo, ya que no resultaron ser productivas para su desarrollo en cargo.



Garate Osorio recibió seis capacitaciones, las mismas que tuvieron un impacto del 43% en el perfil de su cargo, de donde el desarrollo personal alcanzó un 61%, el aporte al perfil de su cargo y facilita el desarrollo de los procesos un 33%, lo que significa que estuvieron más enfocadas al desarrollo personal, analizando las seis capacitaciones pudimos evidenciar que de las seis las cinco capacitaciones tuvieron un impacto del 44% con un nivel medio de eficacia y una tuvo un impacto del 33% con un nivel bajo de eficacia de acuerdo al perfil de su cargo, situación que se da debido a que los temas tratados en las capacitaciones no se relacionan de manera productiva con el perfil de su cargo.

Mosquera Ávila recibió seis capacitaciones, las mismas que tuvieron un impacto del 67% en el perfil de su cargo, de donde el desarrollo personal alcanzó un 80%, el aporte al perfil de su cargo y facilita el desarrollo de los procesos un 60%, analizando las capacitaciones pudimos evidenciar que de las cinco las dos capacitaciones tuvieron un impacto del 100% con un nivel alto de eficacia y las otras tres capacitaciones tuvieron un impacto del 44% con un nivel medio de eficacia de acuerdo al perfil de su cargo, por lo que se recomienda que las capacitaciones deben estar más enfocadas al desarrollo de los procesos para alcanzar un impacto del 100%.

Orellana Paguay ha recibido cuatro capacitaciones, impactando en un 67% en el perfil de su cargo, de donde el desarrollo personal alcanzó un 83%, el aporte al perfil de su cargo y facilita el desarrollo de los procesos un 58%, analizando las capacitaciones pudimos evidenciar que de las cuatro las dos capacitaciones tuvieron un nivel alto de eficacia la primera con un impacto del 100% y la segunda con un impacto del 78%, mientras que las otras dos capacitaciones tuvieron un nivel medio de eficacia con un impacto del 44% de acuerdo al perfil de su cargo.

Reyes Aguilera ha recibido una capacitación, la misma que ha impactado en un 100% en el perfil de su cargo, en donde el desarrollo personal, aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos alcanzaron un impacto del

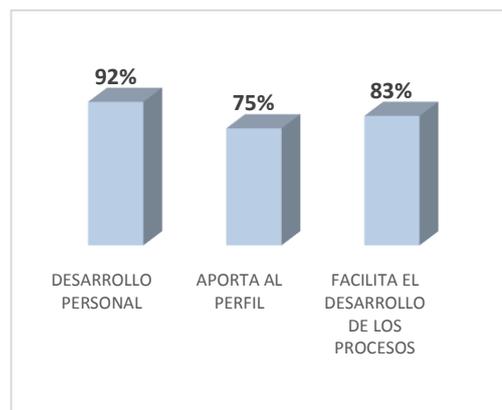
100%, dando un nivel alto de eficacia de acuerdo a los requerimientos del perfil del cargo, como lo demuestra el cuadro y las gráficas siguientes.

Zhunio Lliguinda ha recibido dos capacitaciones, las mismas que han impactado en un 72%, de donde el desarrollo personal alcanzo un 83%, el aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos un 67%, analizando las dos capacitaciones se pudo constatar que la primera capacitación logró un nivel alto de eficacia con un 100% de impacto y la segunda capacitación logró un nivel medio con un 44% de impacto.

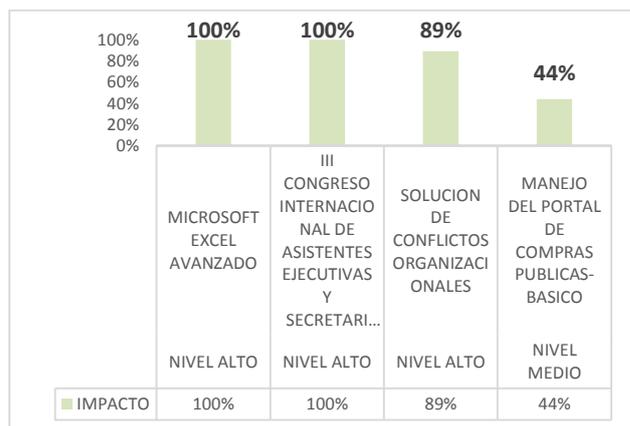
NOMBRE: ABRIL ALVAREZ MIRIAM VERONICA					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	MICROSOFT EXCEL AVANZADO	3	3	3	100%
2	III CONGRESO INTERNACIONAL DE ASISTENTES EJECUTIVAS Y SECRETARIAS	3	3	3	100%
3	SOLUCION DE CONFLICTOS ORGANIZACIONALES	3	2	3	89%
4	MANEJO DEL PORTAL DE COMPRAS PUBLICAS-BÁSICO	2	1	1	44%
TOTAL		92%	75%	83%	83%

CUADRO DE VALORACIÓN

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

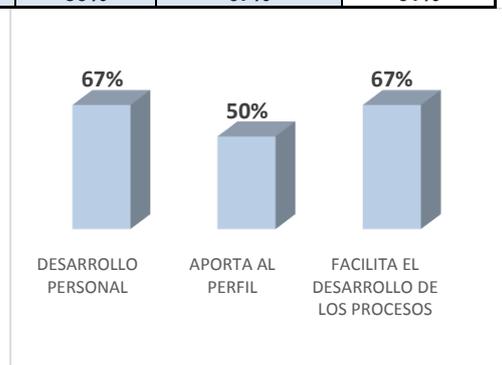


IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



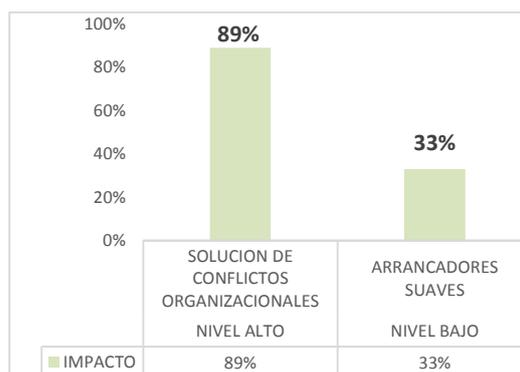
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: DELGADO GRANDA MIRIAM JEANNETH					
N.	CAPACITACIONES	VALORACIÓN DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACIÓN
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	SOLUCION DE CONFLICTOS ORGANIZACIONALES	3	2	3	89%
2	ARRANCADORES SUAVES	1	1	1	33%
TOTAL		67%	50%	67%	61%



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

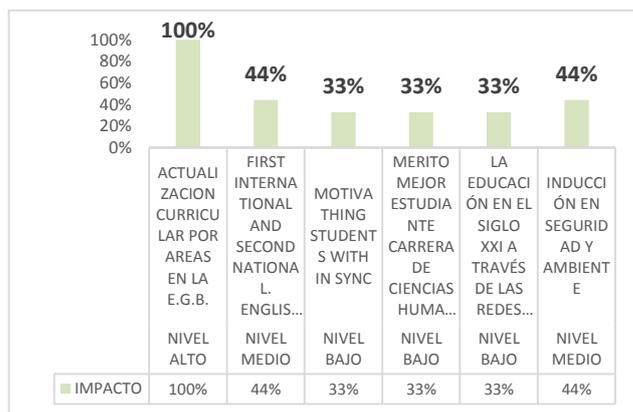
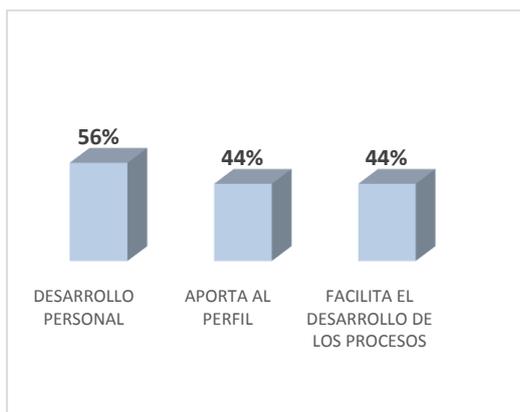
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: FLORES SOLANO ADRIANA ELIZABETH					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	ACTUALIZACION CURRICULAR POR AREAS EN LA E.G.B.	3	3	3	100%
2	FIRST INTERNATIONAL AND SECOND NATIONAL. ENGLISH LANGUAGE TEACHING CONFERENCE	2	1	1	44%
3	MOTIVATHING STUDENTS WITH IN SYNC	1	1	1	33%
4	MÉRITO MEJOR ESTUDIANTE CARRERA DE CIENCIAS HUMANAS RELIGIOSAS	1	1	1	33%
5	LA EDUCACIÓN EN EL SIGLO XXI A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES.	1	1	1	33%
6	INDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y AMBIENTE	2	1	1	44%
TOTAL		56%	44%	44%	48%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

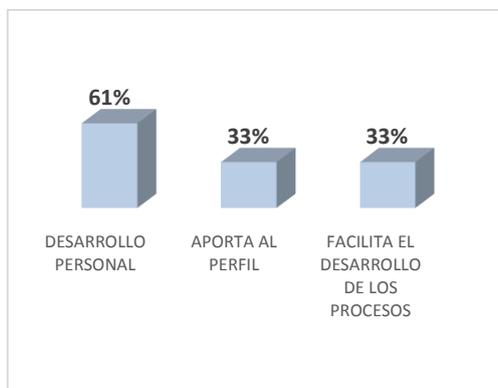


IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

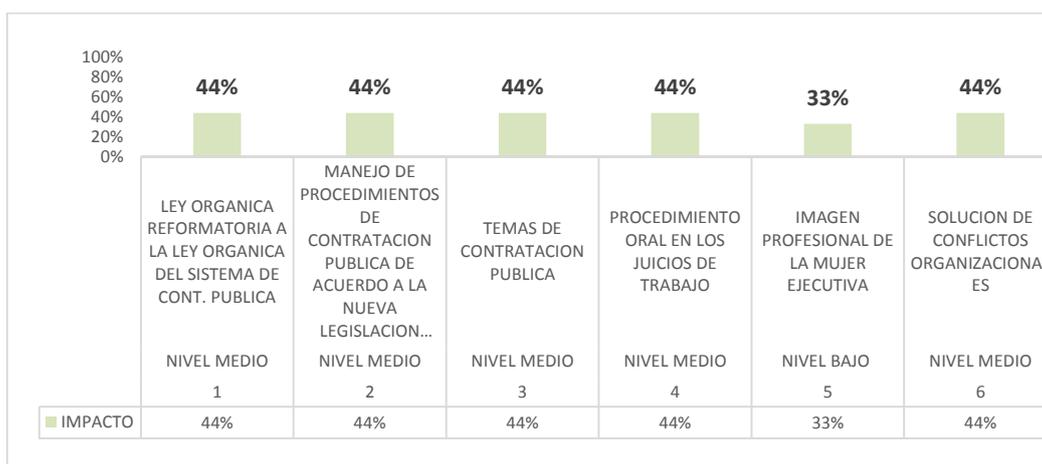
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: GARATE OSORIO TATIANA DANIELA					
N.	CAPACITACIONES	VALORACIÓN DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	LEY ORGANICA REFORMATORIA A LA LEY ORGANICA DEL SISTEMA DE CONT. PUBLICA	2	1	1	44%
2	MANEJO DE PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACION PUBLICA DE ACUERDO A LA NUEVA LEGISLACION ECUATORIANA	2	1	1	44%
3	TEMAS DE CONTRATACION PUBLICA	2	1	1	44%
4	PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO	2	1	1	44%
5	IMAGEN PROFESIONAL DE LA MUJER EJECUTIVA	1	1	1	33%
6	SOLUCION DE CONFLICTOS ORGANIZACIONALES	2	1	1	44%
	TOTAL	61%	33%	33%	43%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS ÁREAS DE VALORACIÓN



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

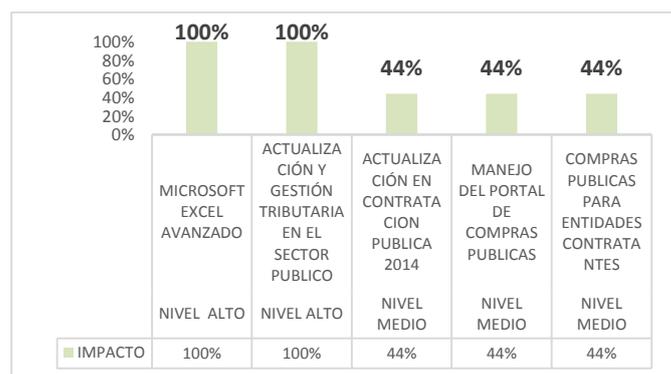


CUADRO DE VALORACIÓN

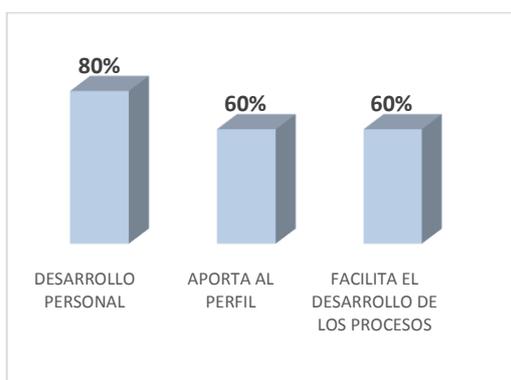


NOMBRE: MOSQUERA AVILA PAUL FERNANDO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACIÓN DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	MICROSOFT EXCEL AVANZADO	3	3	3	100%
2	ACTUALIZACIÓN Y GESTIÓN TRIBUTARIA EN EL SECTOR PUBLICO	3	3	3	100%
3	ACTUALIZACIÓN EN CONTRATACION PUBLICA 2014	2	1	1	44%
4	MANEJO DEL PORTAL DE COMPRAS PUBLICAS	2	1	1	44%
5	COMPRAS PUBLICAS PARA ENTIDADES CONTRATANTES	2	1	1	44%
TOTAL		80%	60%	60%	67%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

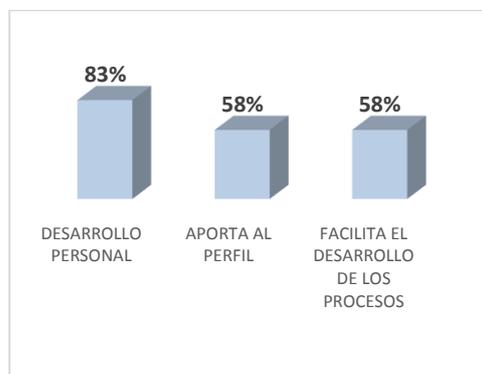


IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



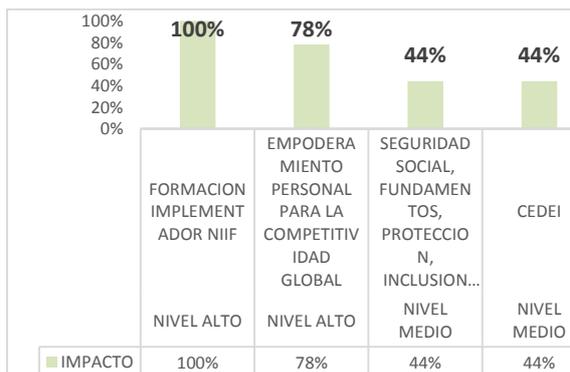
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: ORELLANA PAGUAY VILMA MARGARITA					
N-	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	FORMACION IMPLEMENTADOR NIIF	3	3	3	100%
2	EMPODERAMIENTO PERSONAL PARA LA COMPETITIVIDAD GLOBAL	3	2	2	78%
3	SEGURIDAD SOCIAL, FUNDAMENTOS, PROTECCION, INCLUSION Y EQUIDAD	2	1	1	44%
4	CEDEI	2	1	1	44%
TOTAL		83%	58%	58%	67%



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

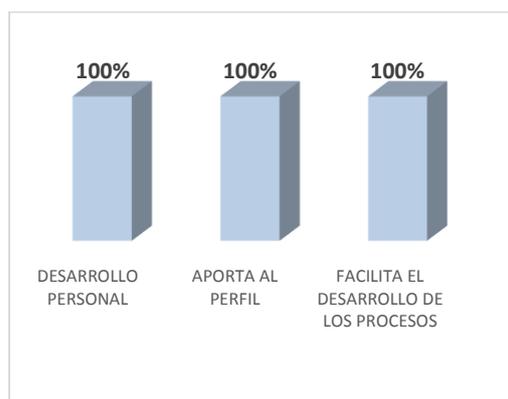
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



CUADRO DE VALORACIÓN

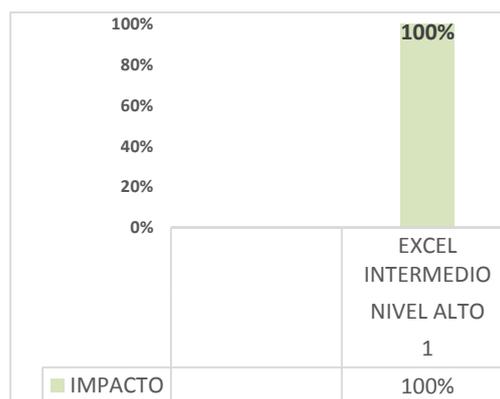
NOMBRE: REYES AGUILERA PABLO FABIAN					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	EXCEL INTERMEDIO	3	3	3	100%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN





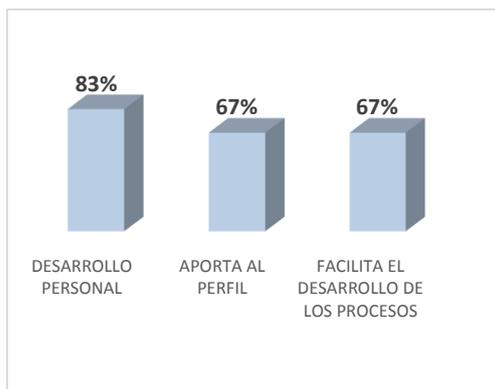
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



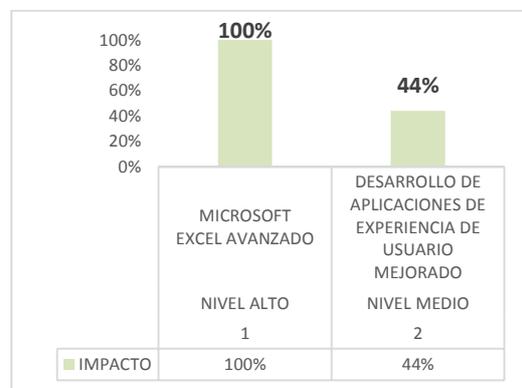
NOMBRE: ZHUNIO LLIGUINDA JORGE EDUARDO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	MICROSOFT EXCEL AVANZADO	3	3	3	100%
2	DESARROLLO DE APLICACIONES DE EXPERIENCIA DE USUARIO MEJORADO	2	1	1	44%
	TOTAL	83%	67%	67%	72%

CUADRO DE VALORACIÓN

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



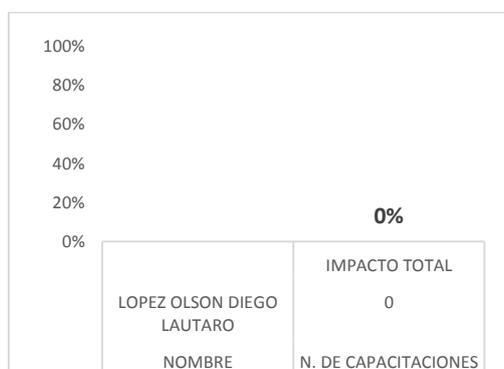
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.9 Resultados del Cargo de Auxiliar De Bodega

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
0	LOPEZ OLSON DIEGO LAUTARO	0%

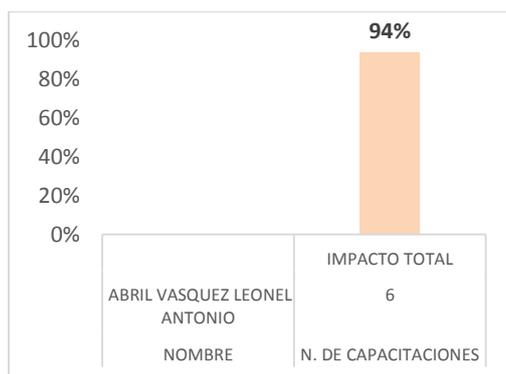


En el cargo de Auxiliar de Bodega, la empresa cuenta con un trabajador, quien no ha recibido ninguna capacitación durante los tres últimos años.

2.1.3.10 Resultados del Cargo de Auxiliar De Enfermería

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
6	ABRIL VASQUEZ LEONEL ANTONIO	94%

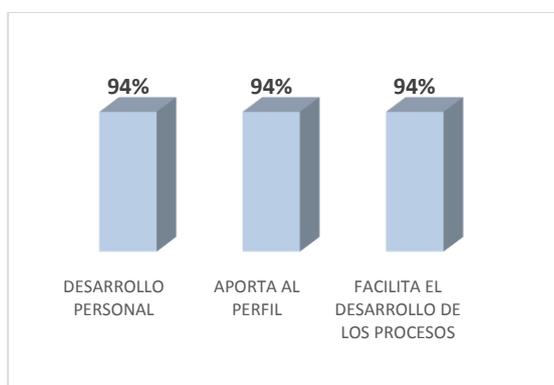


En el cargo de Auxiliar de Enfermería, la empresa cuenta con un trabajador, quien ha recibido seis capacitaciones, las mismas que han impactado en un 94% en el perfil de su cargo, de donde el desarrollo personal, el aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos lograron un 94%, analizando cada una de las capacitaciones se evidencio que de las seis las cinco capacitaciones alcanzaron un nivel alto de eficacia con un impacto del 100% y una capacitación alcanzo un nivel medio de eficacia con un impacto del 67% , como lo demuestran el cuadro y las gráficas siguientes:

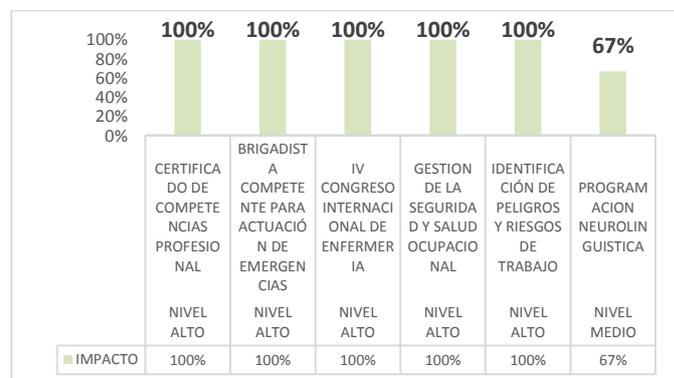
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: ABRIL VASQUEZ LEONEL ANTONIO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	CERTIFICADO DE COMPETENCIAS PROFESIONAL	3	3	3	100%
2	BRIGADISTA COMPETENTE PARA ACTUACIÓN DE EMERGENCIAS	3	3	3	100%
3	IV CONGRESO INTERNACIONAL DE ENFERMERIA	3	3	3	100%
4	GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	3	3	3	100%
5	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS DE TRABAJO	3	3	3	100%
6	PROGRAMACION NEUROLINGUISTICA	2	2	2	67%
	TOTAL	94%	94%	94%	94%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

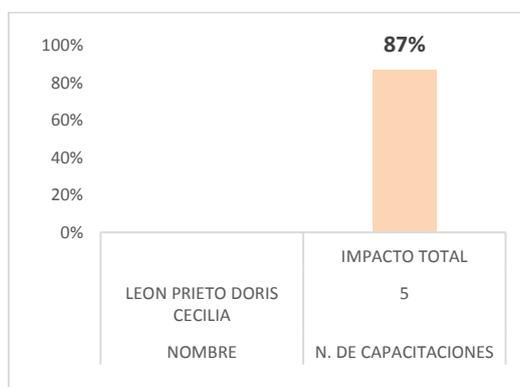


2.1.3.11 Resultados del Cargo de Auxiliar De Recursos Humanos



IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
5	LEON PRIETO DORIS CECILIA	87%

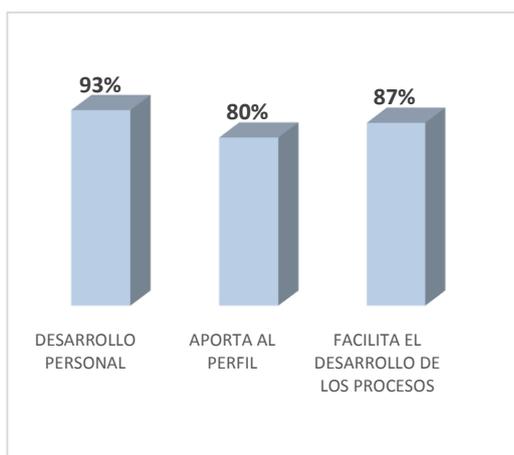


En el cargo de auxiliar de Recursos Humanos la empresa cuenta con un trabajador, a quien se le ha dado cinco capacitaciones, las mismas que han impactado en un 87% en el perfil de su cargo, de donde en desarrollo personal se obtuvo un 93%, aporte al perfil de su cargo 80% y facilita el desarrollo de los procesos 87%, analizando a cada una de las capacitaciones recibidas se puede evidenciar que las cuatro capacitaciones lograron un nivel alto de eficacia con un impacto de 89%, 100%, 100%, 100%, respectivamente, y la quinta capacitación alcanzó un nivel medio de eficacia con un impacto del 44%, como lo demuestran el cuadro y las gráficas siguientes:

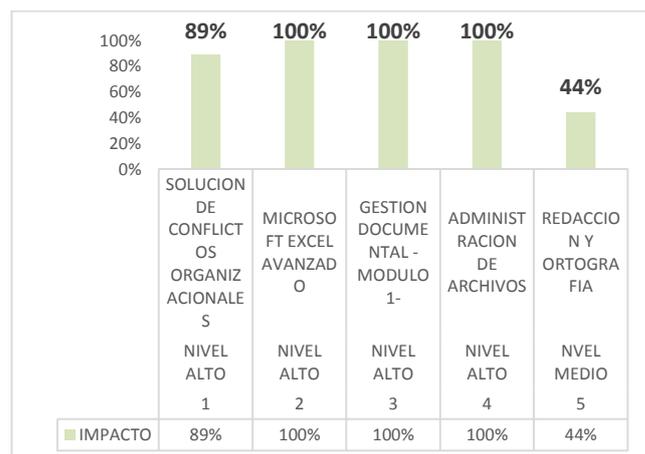
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: LEON PRIETO DORIS CECILIA					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	SOLUCION DE CONFLICTOS ORGANIZACIONALES	3	2	3	89%
2	MICROSOFT EXCEL AVANZADO	3	3	3	100%
3	GESTION DOCUMENTAL - MODULO 1-	3	3	3	100%
4	ADMINISTRACION DE ARCHIVOS	3	3	3	100%
5	REDACCION Y ORTOGRAFIA	2	1	1	44%
	TOTAL	93%	80%	87%	87%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



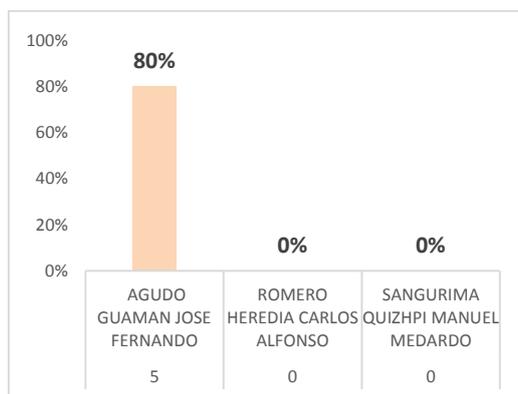
2.1.3.12 Resultados del Cargo de Auxiliar De Servicios Generales

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
5	AGUDO GUAMAÁN JOSE FERNANDO	80%



0	ROMERO HEREDIA CARLOS ALFONSO	0%
0	SANGURIMA QUIZHPI MANUEL MEDARDO	0%



En el cargo de Auxiliar de Servicios Generales, la empresa cuenta con tres trabajadores, de los cuales **Romero Guamán** y **Sangurima Quizhpi** no han recibido capacitación y en el caso de **Agudo Guamán** ha recibido cinco capacitaciones, las mismas que han impactado en un 80% en el perfil de su cargo, dentro de las áreas de valoración se obtuvo los siguientes resultados: desarrollo personal 93%, aporte al perfil del cargo 73% y facilita el desarrollo de los procesos también un 730% , analizando las capacitaciones recibidas se obtuvo los siguientes resultados: primera capacitación alcanzo un nivel medio de eficacia con un impacto de 67%, las otras tres capacitaciones alcanzaron un nivel alto de eficacia con un impacto del 78% y la última capacitación alcanzo también un nivel alto de eficacia con un impacto del 100%, como lo demuestran el cuadro y las gráficas siguientes:

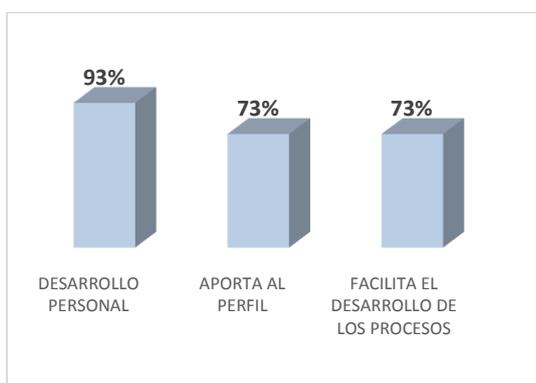
NOMBRE: AGUDO GUAMAN JOSE FERNANDO



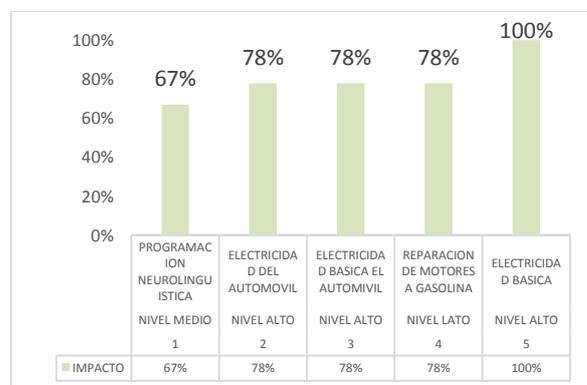
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	PROGRAMACION NEUROLINGUISTICA	2	2	2	67%
2	ELECTRICIDAD DEL AUTOMOVIL	3	2	2	78%
3	ELECTRICIDAD BASICA EL AUTOMIVIL	3	2	2	78%
4	REPARACION DE MOTORES A GASOLINA	3	2	2	78%
5	ELECTRICIDAD BASICA	3	3	3	100%
	TOTAL	93%	73%	73%	80%

CUADRO DE VALORACIÓN

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



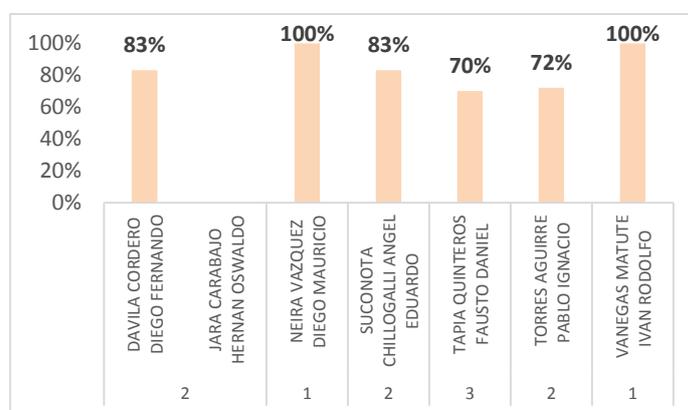
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.13 Resultados del Cargo de Auxiliar De Electromecánica

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
2	DAVILA CORDERO DIEGO FERNANDO	83%
0	JARA CARABAJO HERNAN OSWALDO	0%
1	NEIRA VAZQUEZ DIEGO MAURICIO	100%
2	SUCONOTA CHILLOGALLI ANGEL EDUARDO	83%
3	TAPIA QUINTEROS FAUSTO DANIEL	70%
2	TORRES AGUIRRE PABLO IGNACIO	72%
1	VANEGAS MATUTE IVAN RODOLFO	100%



En el cargo de Auxiliar de Electromecánica la empresa cuenta con siete trabajadores, y como se puede observar no han recibido la misma capacitación, en el caso de **Dávila Cordero** ha recibido dos capacitaciones, las mismas que han impactado en un 83% en el perfil de su cargo, en las áreas de valoración también se obtuvo un impacto del 83%, y en el análisis de las capacitaciones se demostró que la primera capacitación alcanzo un nivel alto de eficacia un

impacto del 100% y la segunda un nivel medio de eficacia con un impacto del 67%.

Jara Carabajo no ha recibido ninguna capacitación debido a que se trata de un trabajador nuevo.

Neira Vázquez ha recibido una capacitación, la cual logró un impacto del 100% en el perfil del cargo, obteniéndose también un impacto del 100% en todas las áreas de valoración, lo cual se justifica debido a que la capacitación encaja con uno de los tantos requerimientos del perfil del cargo.

Suconota Chillogalli recibió dos capacitaciones, las mismas que han impactado en un 83% en el perfil de su cargo, en las áreas de valoración también se obtuvo un impacto del 83%, y en el análisis de las capacitaciones se demostró que la primera capacitación alcanzó un nivel alto de eficacia un impacto del 100% y la segunda un nivel medio de eficacia con un impacto del 67%.

Tapia Quinteros ha recibido tres capacitaciones, las mismas que dieron como resultado un impacto del 70% en el perfil del cargo, de donde el desarrollo personal obtuvo un 78%, aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos un 67%, analizando las capacitaciones se obtuvo como resultado que solo una de estas alcanzó un nivel alto de eficacia con un impacto del 100% y las otras dos capacitaciones obtuvieron un nivel medio de eficacia con un impacto del 67% y 44% respectivamente.

Torres Aguirre recibió dos capacitaciones, las mismas que impactaron un 72%, en las áreas de valoración se obtuvieron los siguientes resultados: desarrollo personal 83%, aporta al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos 67%, analizando las capacitaciones se encontró que la primera capacitación consiguió un nivel alto de eficacia con un impacto del 100% y la

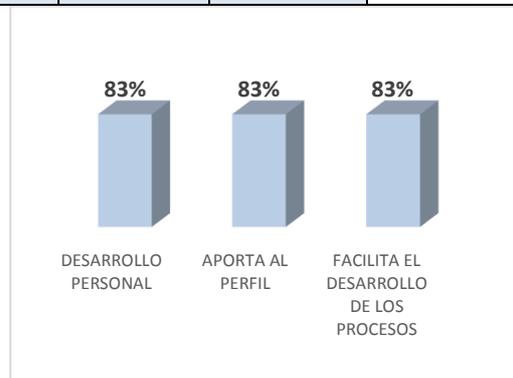
segunda capacitación consiguió un nivel medio de eficacia con un impacto del 44%.

Vanegas Matute recibió una capacitación, la cual impacto en un 100% en el perfil o como del cargo, dando como resultado un impacto del 100% también en todas las áreas de valoración y alcanzando un nivel alto de eficacia según los requerimientos del perfil del cargo.

CUADRO DE VALORACIÓN

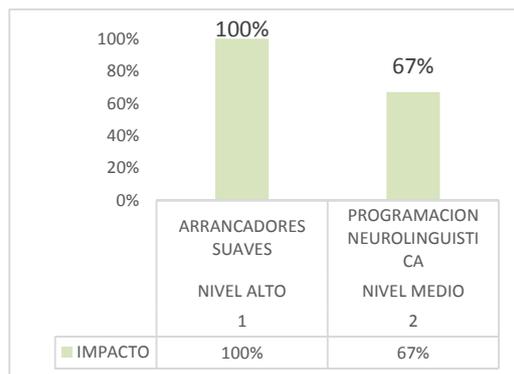
NOMBRE: DAVILA CORDERO DIEGO FERNANDO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	ARRANCADORES SUAVES	3	3	3	100%
2	PROGRAMACION NEUROLINGUISTICA	2	2	2	67%
TOTAL		83%	83%	83%	83%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN





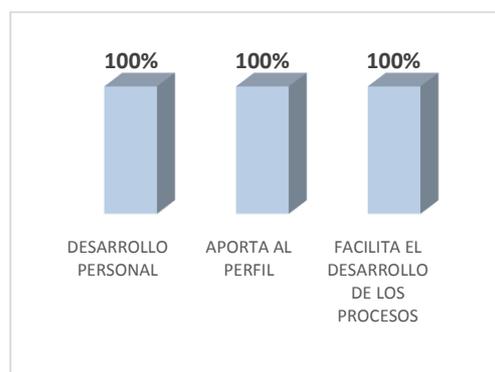
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



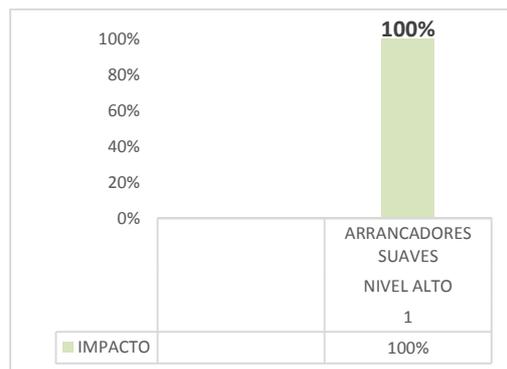
NOMBRE: NEIRA VAZQUEZ DIEGO MAURICIO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	ARRANCADORES SUAVES	3	3	3	100%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

CUADRO DE VALORACIÓN

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

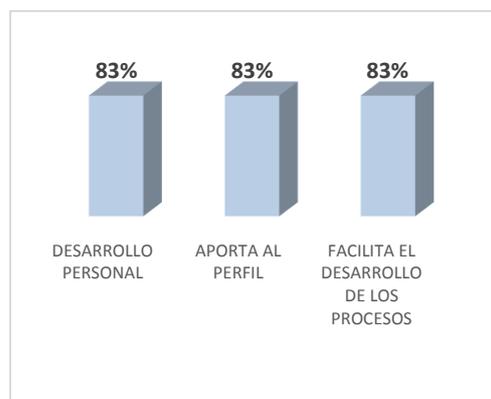


IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



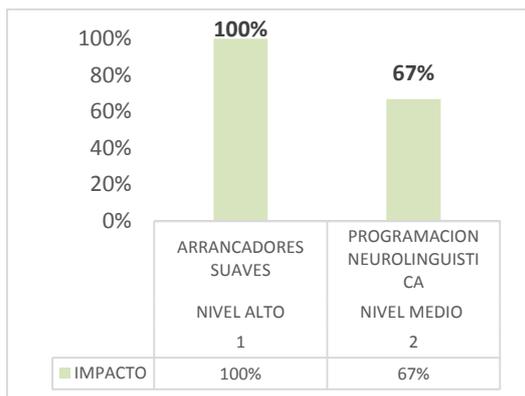
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: SUCONOTA CHILLOGALLI ANGEL EDUARDO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACIÓN
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	ARRANCADORES SUAVES	3	3	3	100%
2	PROGRAMACION NEUROLINGUISTICA	2	2	2	67%
	TOTAL	83%	83%	83%	83%



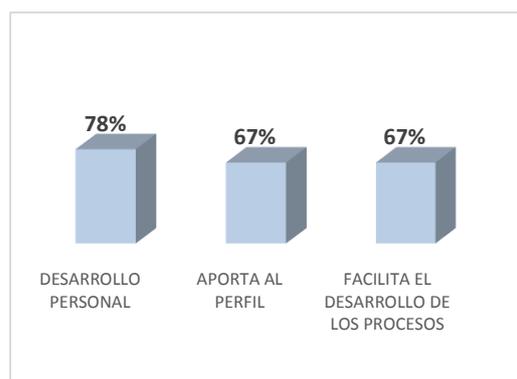
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



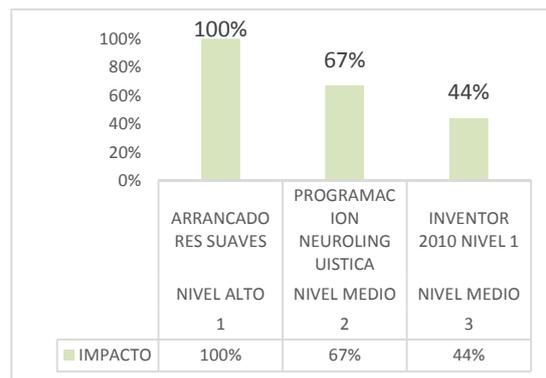
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: TAPIA QUINTEROS FAUSTO DANIEL					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	ARRANCADORES SUAVES	3	3	3	100%
2	PROGRAMACIÓN NEUROLINGUISTICA	2	2	2	67%
3	INVENTOR 2010 NIVEL 1	2	1	1	44%
TOTAL		78%	67%	67%	70%



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

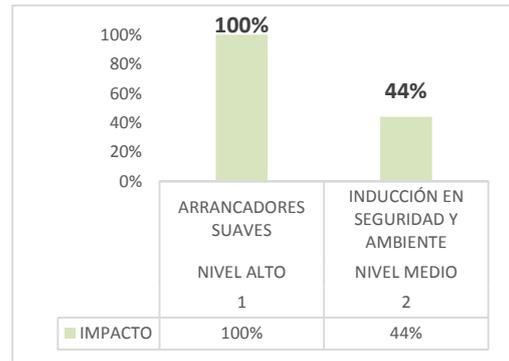
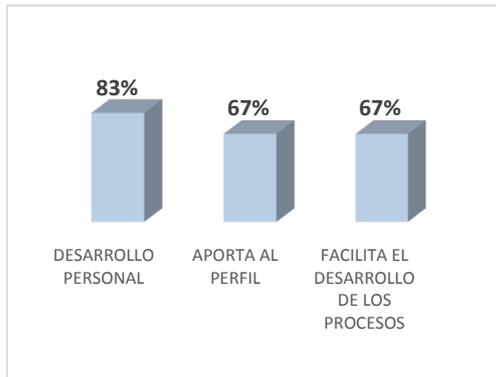
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: TORRES AGUIRRE PABLO IGNACIO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	ARRANCADORES SUAVES	3	3	3	100%
2	INDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y AMBIENTE	2	1	1	44%
	TOTAL	83%	67%	67%	72%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

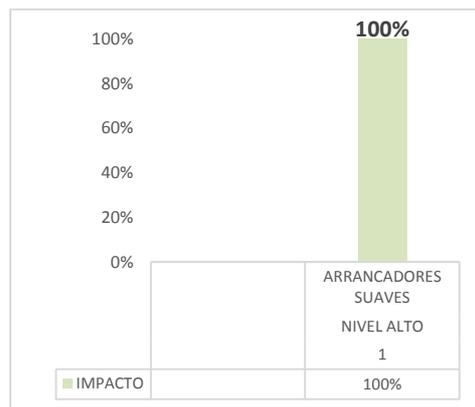
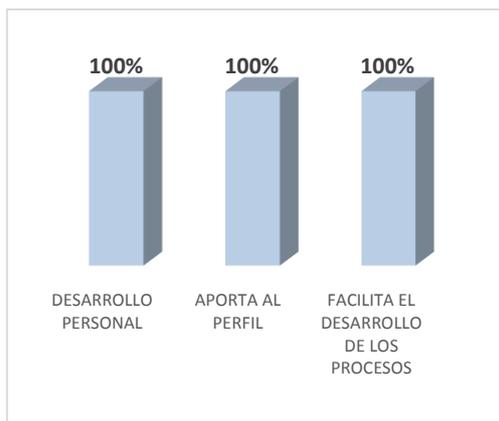


IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: VANEGAS MATUTE IVAN RODOLFO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	ARRANCADORES SUAVES	3	3	3	100%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

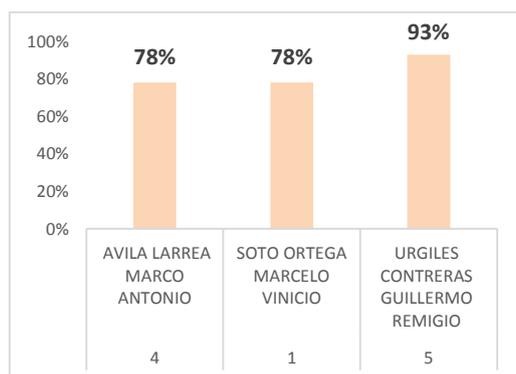


IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

2.1.314 Resultados del Cargo de Auxiliar De Ingeniería 1

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
4	AVILA LARREA MARCO ANTONIO	78%
1	SOTO ORTEGA MARCELO VINICIO	78%
5	URGILES CONTRERAS GUILLERMO REMIGIO	93%



En el cargo de Auxiliar de Ingeniería uno cuenta con tres empleados, a quienes no se les ha capacitado de la misma manera. En el caso de **Ávila Larrea** ha recibido cuatro capacitaciones, las mismas que han impactado en un 78%, de



donde el desarrollo personal alcanzó un 83%, aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos 75%, al analizar las capacitaciones se obtuvo como resultado que dos de las cuatro lograron un nivel alto de eficacia con un impacto del 100% cada una, y las otras dos capacitaciones lograron un nivel medio de eficacia con un impacto del 67% y 44% respectivamente.

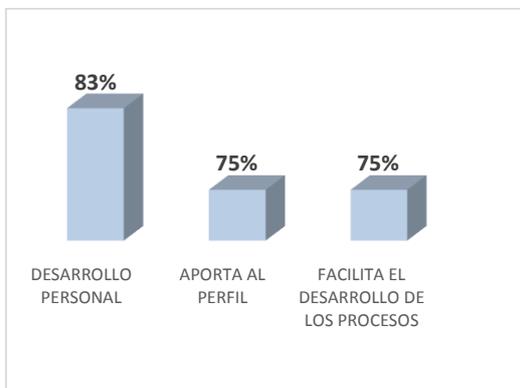
Soto Ortega ha recibido una capacitación, la misma que ha impactado en un 78% en el perfil del cargo, de donde el desarrollo personal alcanzó un 100%, aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos 67%, al analizar la capacitación se obtuvo como resultado que logró un nivel alto de eficacia con un impacto del 78%.

Urgirles Contreras ha recibido cinco capacitaciones, las mismas que han impactado en un 93%, de donde el desarrollo personal, aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos dieron como resultado un 93%, al analizar cada una de las capacitaciones se obtuvo como resultado que las cuatro lograron un nivel alto de eficacia con un impacto del 100% cada una, y la otra logró un nivel medio de eficacia con un impacto del 67%.

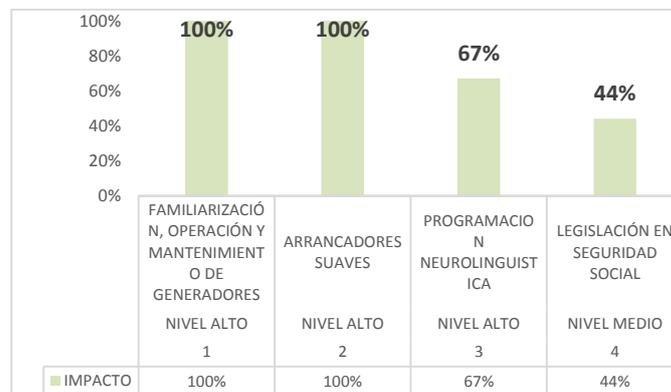
NOMBRE: AVILA LARREA MARCO ANTONIO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	FAMILIARIZACIÓN, OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DE GENERADORES	3	3	3	100%
2	ARRANCADORES SUAVES	3	3	3	100%
3	PROGRAMACION NEUROLINGUISTICA	2	2	2	67%
4	LEGISLACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL	2	1	1	44%
	TOTAL	83%	75%	75%	78%

CUADRO DE VALORACIÓN

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



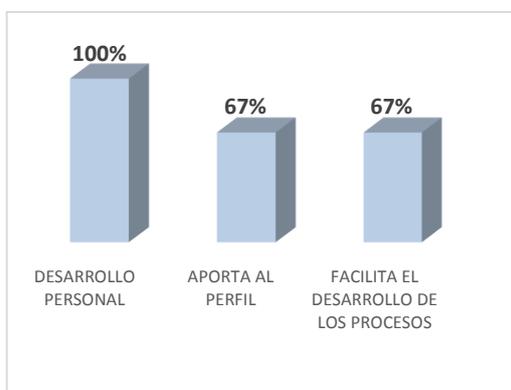
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



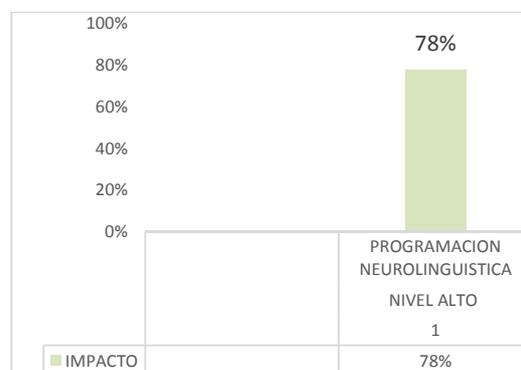
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: SOTO ORTEGA MARCELO VINICIO				
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES		
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS
1	PROGRAMACION NEUROLINGUISTICA	3	2	2
	TOTAL	100%	67%	67%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



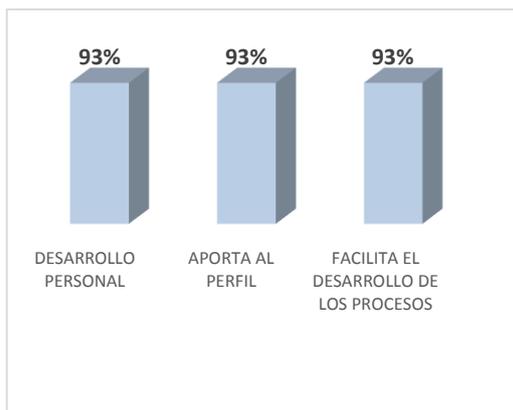
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



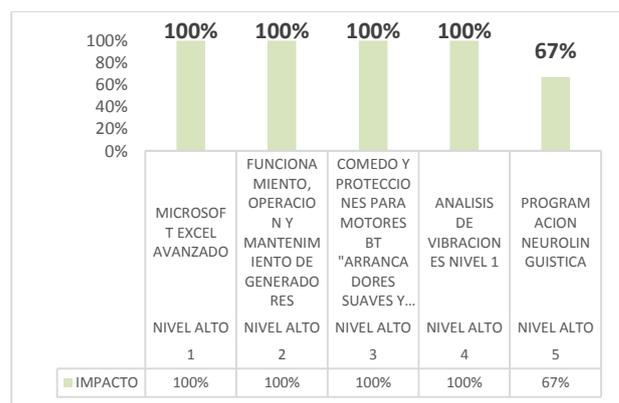
NOMBRE: URGILES CONTRERAS GUILLERMO REMIGIO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	MICROSOFT EXCEL AVANZADO	3	3	3	100%
2	FUNCIONAMIENTO, OPERACION Y MANTENIMIENTO DE GENERADORES	3	3	3	100%
3	COMEDO Y PROTECCIONES PARA MOTORES BT "ARRANCADORES SUAVES Y VARIABLES"	3	3	3	100%
4	ANALISIS DE VIBRACIONES NIVEL 1	3	3	3	100%
5	PROGRAMACION NEUROLINGUISTICA	2	2	2	67%
TOTAL		93%	93%	93%	93%

CUADRO DE VALORACIÓN

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



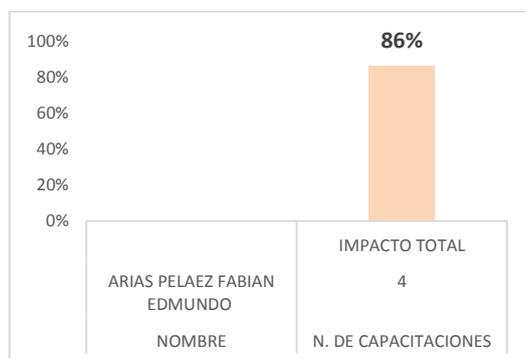
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.15 Resultados del Cargo de Bodeguero

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
4	ARIAS PELAEZ FABIAN EDMUNDO	92%



En el cargo de Bodeguero, la empresa cuenta con un trabajador **Arias Peláez**, quien ha recibido cuatro capacitaciones, las mismas que han impactado en un 86% en el perfil del cargo, de donde el desarrollo personal alcanzó un 92%, aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos 83%, al analizar cada una de las capacitaciones se obtuvo como resultado que las tres primeras alcanzaron un nivel alto de eficacia con un impacto del 100% y la cuarta

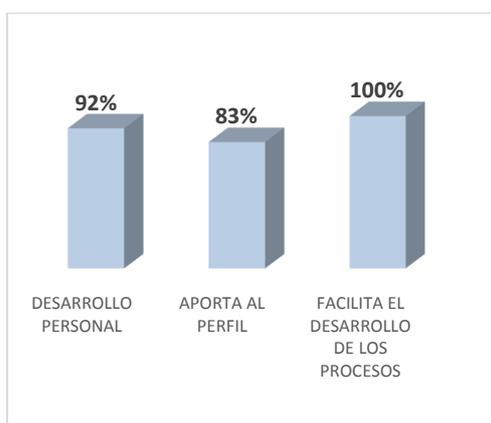


capacitación un nivel medio de eficacia con un impacto del 44%, lo cual se expresan el cuadro y las gráficas siguientes:

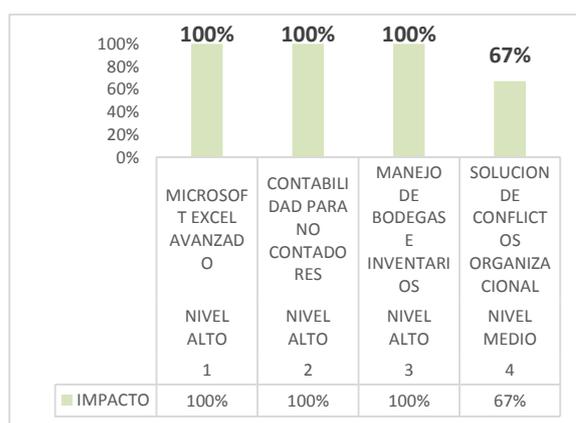
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: ARIAS PELAEZ FABIAN EDMUNDO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	MICROSOFT EXCEL AVANZADO	3	3	3	100%
2	CONTABILIDAD PARA NO CONTADORES	3	3	3	100%
3	MANEJO DE BODEGAS E INVENTARIOS	3	3	3	100%
4	SOLUCION DE CONFLICTOS ORGANIZACIONAL	2	1	1	44%
	TOTAL	92%	83%	83%	86%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



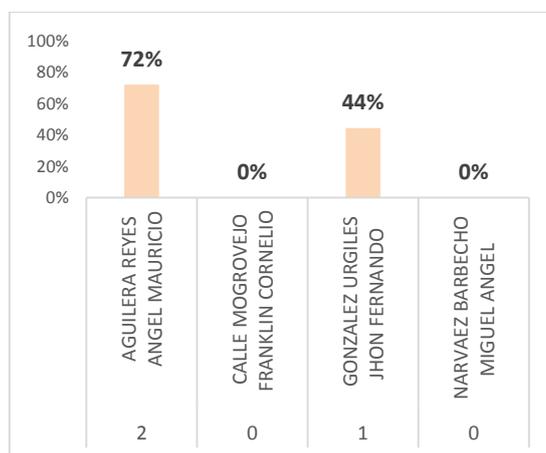
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.16 Resultados del Cargo de Chofer

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
2	AGUILERA REYES ANGEL MAURICIO	72%
0	CALLE MOGROVEJO FRANKLIN CORNELIO	0%
1	GONZALEZ URGILES JHON FERNANDO	44%
0	NARVAEZ BARBECHO MIGUEL ANGEL	0%



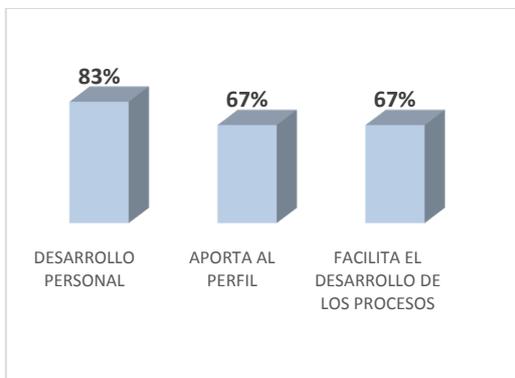
En el cargo de chofer, la empresa cuenta con cuatro trabajadores, los mismos que no han sido capacitados de igual manera, ya que dos de ellos no han recibido ninguna capacitación, en el caso de **Aguilera Reyes** ha recibido dos capacitaciones, las mismas que han impactado en un 72% en el perfil del cargo, de donde el desarrollo personal alcanzó un 83%, aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos 67%, al analizar cada una de las capacitaciones se obtuvo como resultado que la primera alcanzó un nivel alto de eficacia con un impacto del 100% y la segunda capacitación un nivel medio de eficacia con un impacto del 44%.

En el caso de **González Urgilés** ha recibido una capacitación, la misma que ha impactado en un 44% en el perfil del cargo, de donde el desarrollo personal alcanzó un 67%, aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos 33%, lo que significa que estuvieron enfocadas más al desarrollo personal, al analizar la capacitación se obtuvo como resultado que alcanzó un nivel medio de eficacia con un impacto del 44%, así lo demuestran el cuadro y las gráficas siguientes:

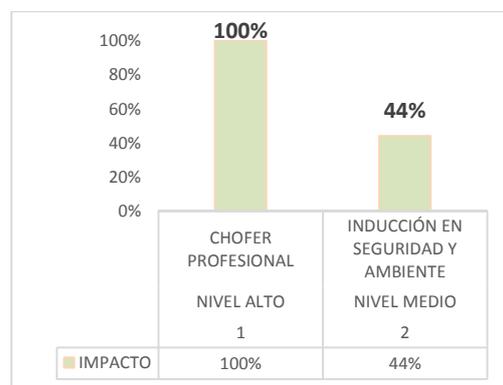
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: AGUILERA REYES ANGEL MAURICIO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	CHOFER PROFESIONAL	3	3	3	100%
2	INDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y AMBIENTE	2	1	1	44%
TOTAL		83%	67%	67%	72%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



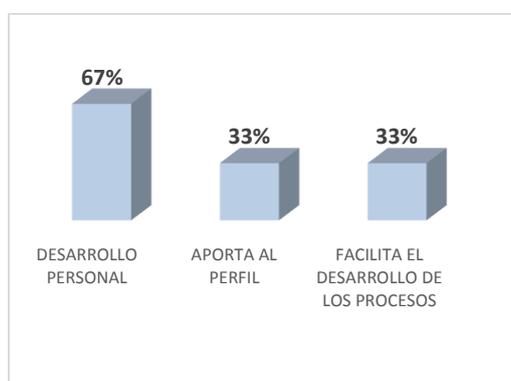
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



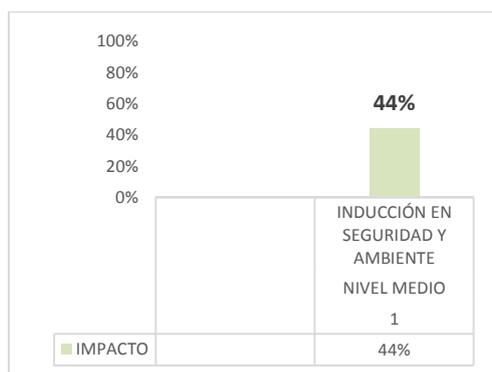
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: GONZALEZ URGILES JHON FERNANDO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACIÓN
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	INDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y AMBIENTE	2	1	1	44%
	TOTAL	67%	33%	33%	44%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



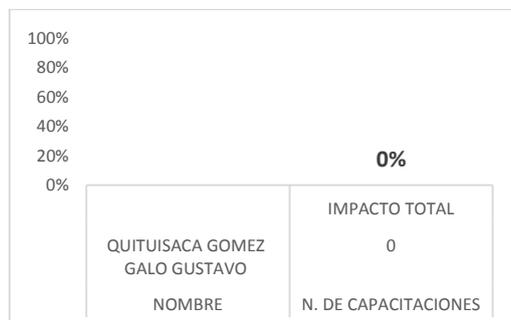
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.17 Resultados del Cargo Chofer Inspector De Obras Civiles

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
0	QUITUISACA GOMEZ GALO GUSTAVO	0%

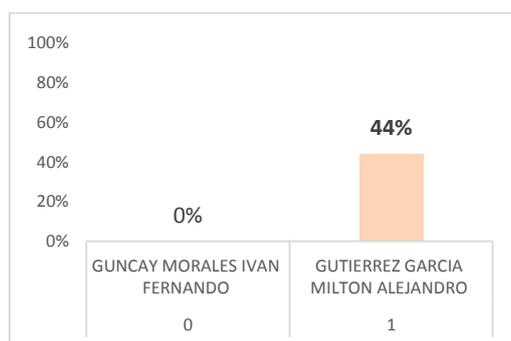


En el cargo de Chofer Inspector de Obras Civiles, la empresa cuenta con un trabajador, **Quituisaca Gómez** quien no ha recibido ninguna capacitación durante los últimos tres años.

2.1.3.18 Resultados del Cargo de Conserje 2

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
0	GUNCAY MORALES IVAN FERNANDO	0%
1	GUTIERREZ GARCIA MILTON ALEJANDRO	44%



En el cargo de Conserje dos, la Empresa cuenta con dos trabajadores, de los cuales: **Guncay Morales** no ha recibido ninguna capacitación y en el caso de **Gutiérrez García** ha recibido una capacitación, impactando en un 44% en el

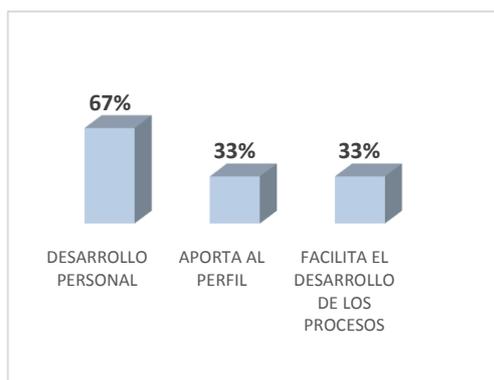


perfil del cargo, de donde el desarrollo personal logró un 67%, aporta al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos un 33%, lo que significa que la capacitación estaba enfocada al desarrollo personal, sin embargo no resulto ser productiva dentro del perfil del cargo.

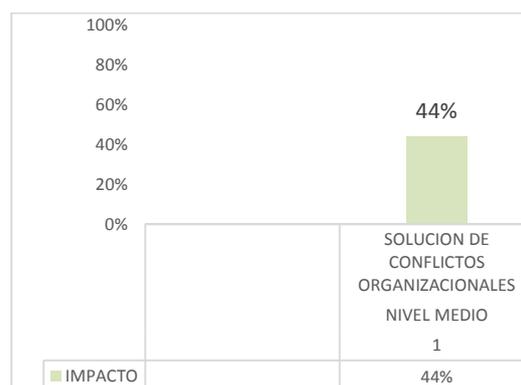
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: GUTIERREZ GARCIA MILTON ALEJANDRO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACIÓN
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	SOLUCION DE CONFLICTOS ORGANIZACIONALES	2	1	1	44%
	TOTAL	67%	33%	33%	44%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



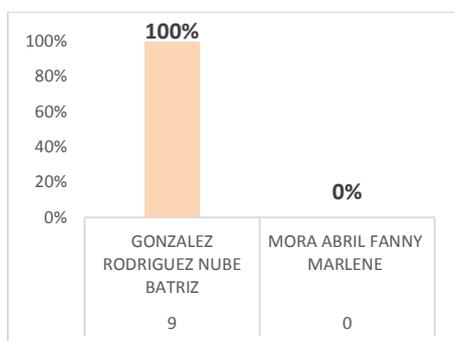
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.19 Resultados del Cargo de Contador

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
9	GONZALEZ RODRIGUEZ NUBE BATRIZ	100%
0	MORA ABRIL FANNY MARLENE	0%



CUADRO DE VALORACIÓN

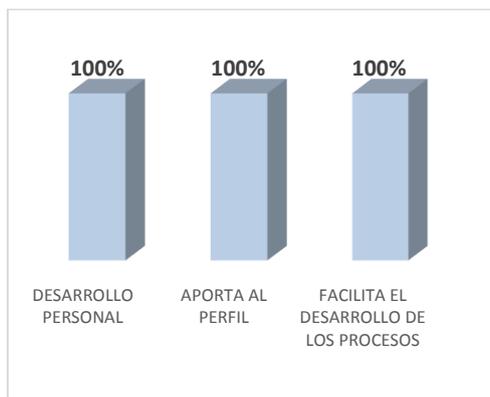
NOMBRE: GONZALEZ RODRIGUEZ NUBE BATRIZ					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA, NIIF'S	3	3	3	100%
2	PROGRAMA PASAPORTE TRIBUTARIO	3	3	3	100%
3	ACTUALIZACION TRIBUTARIA	3	3	3	100%
4	MICROSOFT EXCEL AVANZADO	3	3	3	100%
5	ACTUALIZACION TRIBUTARIA Y CIERRE FISCAL 2012	3	3	3	100%
6	PRESENTACION DE ESTADOS FINANCIEROS	3	3	3	100%
7	ANEXO TRANSACCIONAL ATS VERSION 2013 Y ACTUALIZACIÓN TRIBUTARIA	3	3	3	100%
8	ACTUALIZACIÓN Y GESTION TRIBUTARIA EN EL SECTOR PUBLICO	3	3	3	100%
9	ELABORACIÓN DE ESTADOS FINANCIEROS PARA LA SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS	3	3	3	100%
TOTAL		100%	100%	100%	100%

En el cargo de Contador, la Empresa cuenta con dos trabajadores, de los cuales **Mora Abril** no ha recibido capacitación durante los tres últimos años y en el **caso González Rodríguez** ha recibido nueve capacitaciones, las mismas que han impactado en un 100%, alcanzando un nivel alto de eficacia ya que

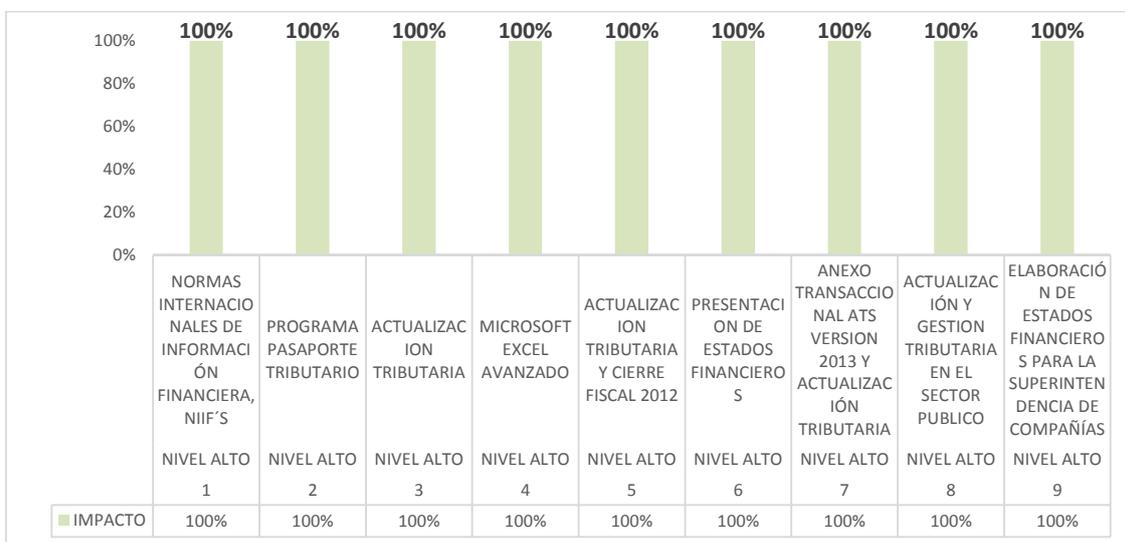


todas las capacitaciones están alineadas con los requerimientos y exigencias del perfil del cargo.

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

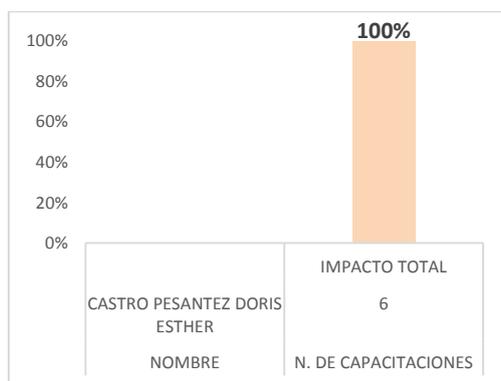


2.1.3.20 Resultados del Cargo de Contador General

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
----------------------	--------	---------------

6	CASTRO PESANTEZ DORIS ESTHER	100%
---	---------------------------------	------



En el cargo de Contador General, la Empresa cuenta con un trabajador, **Castro Pesantez** a quien se le ha dado seis capacitaciones, las mismas que han impactado en un 100% en el perfil del cargo, logrando alcanzar un nivel de eficacia alto, esto debido a que las capacitaciones recibidas han servido productivamente en el perfil de su cargo, tal como lo demuestran las gráficas siguientes:

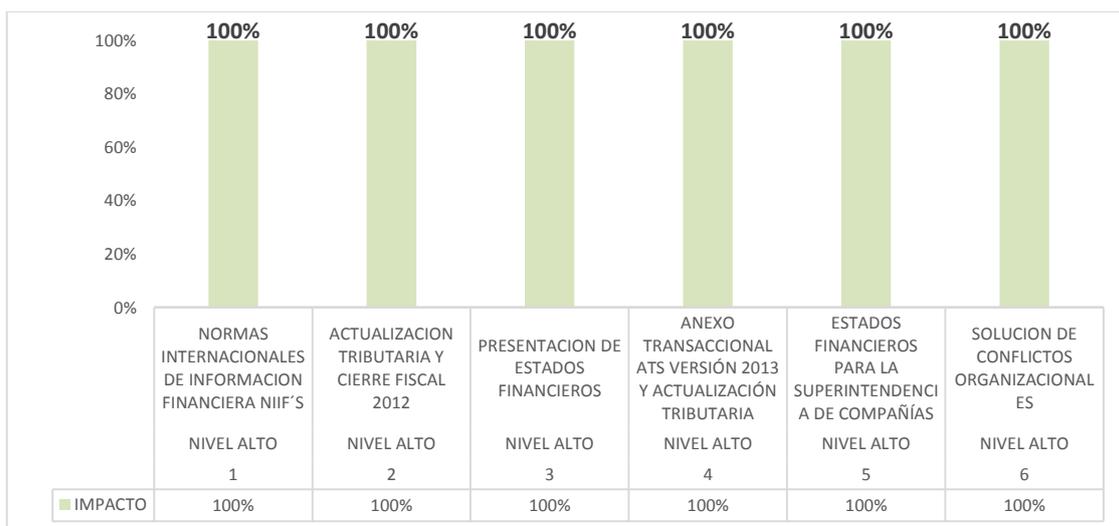
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: CASTRO PESANTEZ DORIS ESTHER					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACION FINANCIERA NIIF'S	3	3	3	100%
2	ACTUALIZACION TRIBUTARIA Y CIERRE FISCAL 2012	3	3	3	100%
3	PRESENTACION DE ESTADOS FINANCIEROS	3	3	3	100%
4	ANEXO TRANSACCIONAL ATS VERSION 2013 Y ACTUALIZACIÓN TRIBUTARIA	3	3	3	100%
5	ESTADOS FINANCIEROS PARA LA SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑIAS	3	3	3	100%
6	SOLUCION DE CONFLICTOS ORGANIZACIONALES	3	3	3	100%
TOTAL		100%	100%	100%	100%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

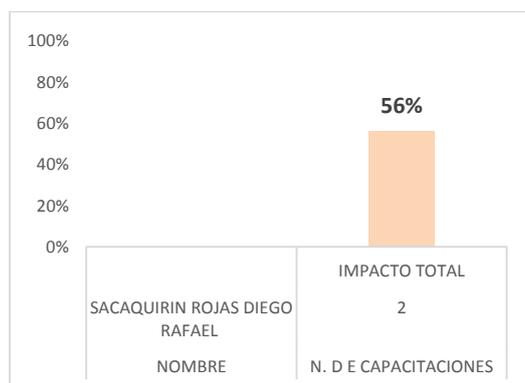


2.1.3.21 Resultados del Cargo de Coordinador Social

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. D E CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
-----------------------	--------	---------------

2	SACAQUIRIN ROJAS DIEGO RAFAEL	56%
---	-------------------------------	-----

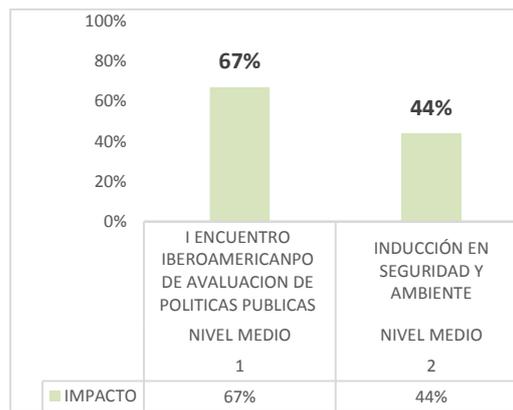
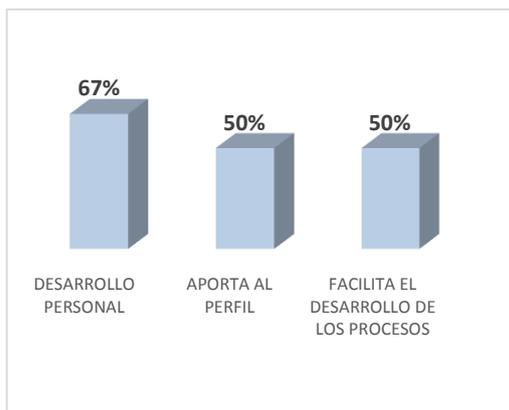


En el cargo de Coordinador Social, la Empresa cuenta con una trabajador, **Sacaquirin Rojas**, quien ha recibido dos capacitaciones, las misma que han impactado en un 56% en el perfil del cargo, en las áreas de valoración se obtuvieron los siguientes resultados: desarrollo personal 67%, aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos 50%, analizando a cada una de las capacitaciones se obtuvo como resultado que las dos capacitaciones alcanzaron un nivel medio de eficacia con un impacto del 67% y 44% respectivamente, dado que ninguna de las dos capacitaciones se enfoca directamente con los requerimientos del perfil del cargo.

CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: SACAQUIRIN ROJAS DIEGO RAFAEL					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	I ENCUENTRO IBEROAMERICANPO DE AVALUACION DE POLITICAS PÚBLICAS	2	2	2	67%
2	INDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y AMBIENTE	2	1	1	44%
	TOTAL	67%	50%	50%	56%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

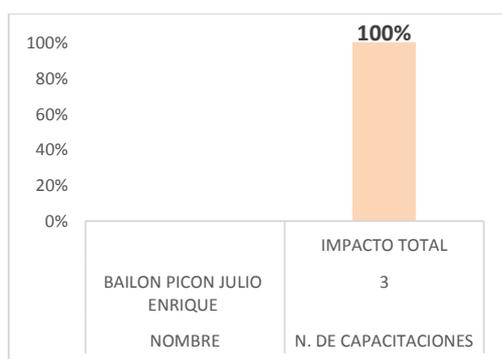


IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

2.1.3.22 Resultados del Cargo de Dirección Asesoría Jurídica

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
3	BAILON PICON JULIO ENRIQUE	100%



En el caso de Dirección de Asesoría Jurídica, la empresa cuenta con un trabajador **Bailón Picón**, quien ha recibido tres capacitaciones durante los últimos tres años, las mismas que han impactado en un 100% en el perfil de su cargo, dando también un impacto del 100% en todas las áreas de valoración y

alcanzando un nivel alto de eficacia, dado que las capacitaciones guardan relación en su totalidad con los requerimientos del cargo, lo cual se puede evidenciar en el cuadro y gráficas siguientes:

CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: BAILON PICON JULIO ENRIQUE					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	CONTRATACION PUBLICA PARA EMPRESAS DEL SECTOR ELECTRICO	3	3	3	100%
2	III CONGRESO ELECTRICO, CORRELACION SECTOR PRIVADO, PUBLICO Y LA NORMA CONSTITUCIONAL	3	3	3	100%
3	ANALISIS DE LA LEY DE EMPRESAS PUBLICAS	3	3	3	100%
TOTAL		100%	100%	100%	100%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



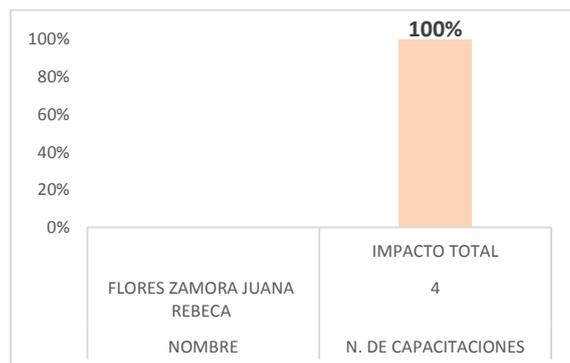
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.23 Resultados del Cargo de Director Administración Financiera

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
4	FLORES ZAMORA JUANA REBECA	100%



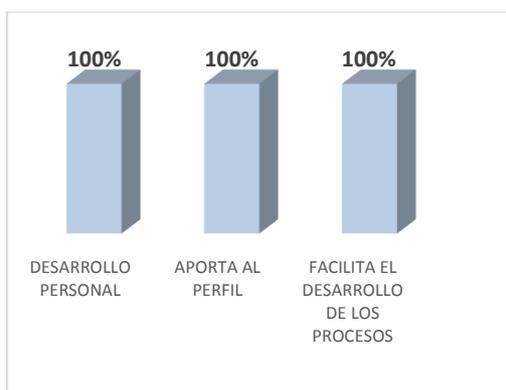
En el caso del Director de Administración Financiera, la empresa cuenta con un trabajador **Flores Zamora**, quien ha recibido cuatro capacitaciones durante los últimos tres años, las mismas que han impactado en un 100% en el perfil de su cargo, dando también un impacto del 100% en todas las áreas de valoración y alcanzando un nivel alto de eficacia, dado que las capacitaciones guardan relación en su totalidad con los requerimientos del cargo, lo cual se puede evidenciar en el cuadro y graficas siguientes:



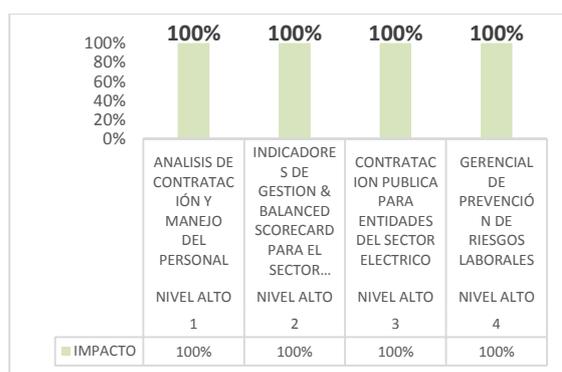
NOMBRE: FLORES ZAMORA JUANA REBECA					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	ANALISIS DE CONTRATACIÓN Y MANEJO DEL PERSONAL	3	3	3	100%
2	INDICADORES DE GESTION & BALANCED SCORECARD PARA EL SECTOR PUBLICO	3	3	3	100%
3	CONTRATACION PUBLICA PARA ENTIDADES DEL SECTOR ELECTRICO	3	3	3	100%
4	GERENCIAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	3	3	3	100%
TOTAL		100%	100%	100%	100%

CUADRO DE VALORACIÓN

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



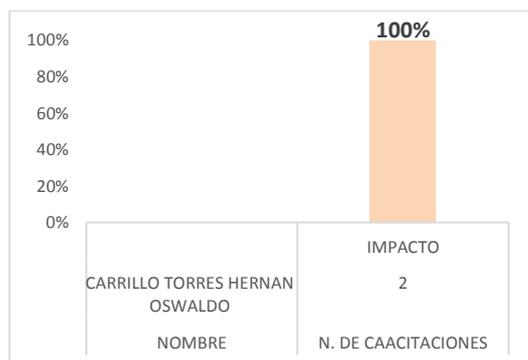
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.24 Resultados del Cargo de Director de Producción

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
2	CARRILLO TORRES HERNAN OSWALDO	100%



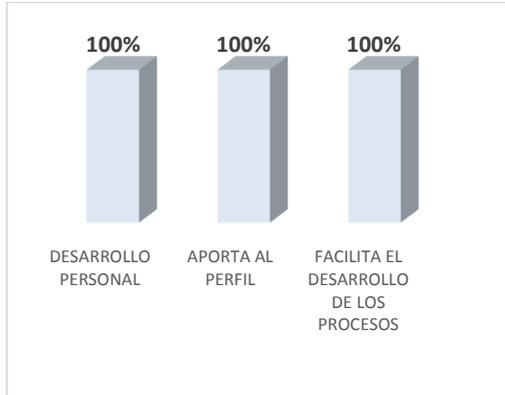
En el caso del Director de Producción, la empresa cuenta con un trabajador **Carrillo Torres**, quien ha recibido dos capacitaciones durante los últimos tres años, las mismas que han impactado en un 100% en el perfil de su cargo, dando también un impacto del 100% en todas las áreas de valoración y alcanzando un nivel alto de eficacia, dado que las dos capacitaciones guardan relación en su totalidad con los requerimientos del cargo, lo cual se puede evidenciar en el cuadro y graficas siguientes:

CUADRO DE VALORACIÓN

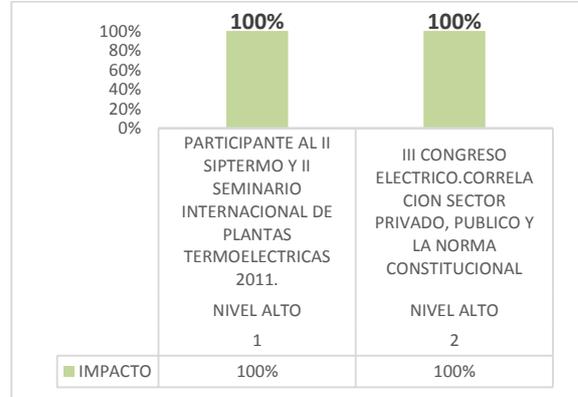
NOMBRE: CARRILLO TORRES HERNAN OSWALDO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	PARTICIPANTE AL II SIPTERMO Y II SEMINARIO INTERNACIONAL DE PLANTAS TERMoeLECTRICAS 2011.	3	3	3	100%
2	III CONGRESO ELECTRICO.CORRELACION SECTOR PRIVADO, PUBLICO Y LA NORMA CONSTITUCIONAL	3	3	3	100%
TOTAL		100%	100%	100%	100%



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



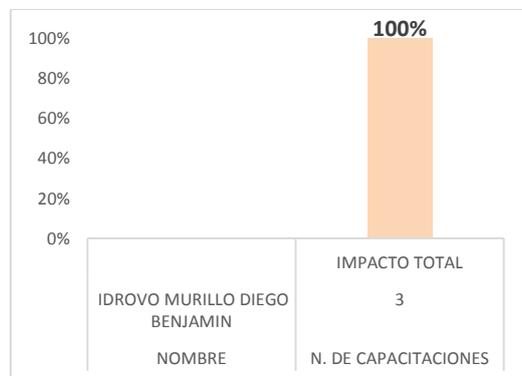
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.25 Resultados del Cargo de Director de Ingeniera Civil y Medio Ambiente

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
3	IDROVO MURILLO DIEGO BENJAMIN	100%

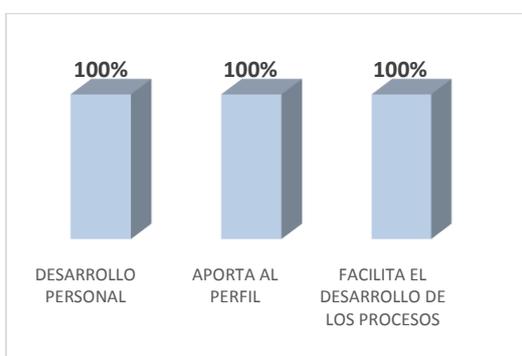


En el caso del Director de Ingeniería Civil y Medio Ambiente, la empresa cuenta con un trabajador **Idrovo Murillo**, quien ha recibido tres capacitaciones durante los últimos tres años, las mismas que han impactado en un 100% en el perfil de su cargo, dando también un impacto del 100% en todas las áreas de valoración y alcanzando un nivel alto de eficacia, dado que las tres capacitaciones guardan relación en su totalidad con los requerimientos del cargo, lo cual se puede evidenciar en el cuadro y graficas siguientes:

CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: IDROVO MURILLO DIEGO BENJAMIN					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACIÓN
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	GESTION AMBIENTAL RENTABLE -BUENAS PRACTICAS DE GESTION EMPRESARIAL GAR-BGE	3	3	3	100%
2	COMUNICACION PARA LA PARTICIPACION EN LA GESTION AMBIENTAL	3	3	3	100%
3	INTERNACIONAL EXPERIENCIAS EN CONSTRUCCION DE PROYECTOS HIDORELÉCTRICOS	3	3	3	100%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



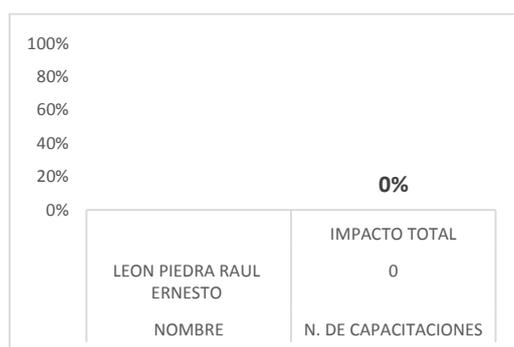
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.26 Resultados del Cargo de Director de Planificación y Mercadeo

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
0	LEON PIEDRA RAUL ERNESTO	0%

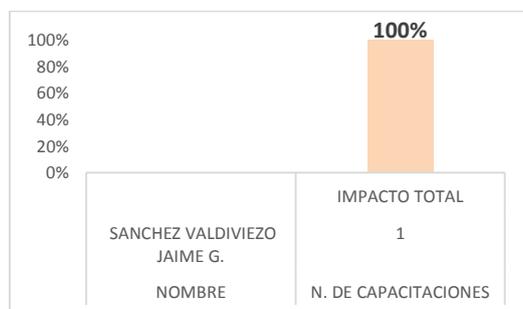


El Director de Planificación y Mercadeo, **León Piedra** no ha recibido ninguna capacitación en los últimos tres años.

2.1.3.27 Resultados del Cargo de Director de Unidad de Supervisión De Ocaña

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
1	SANCHEZ VALDIVIEZO JAIME G.	100%



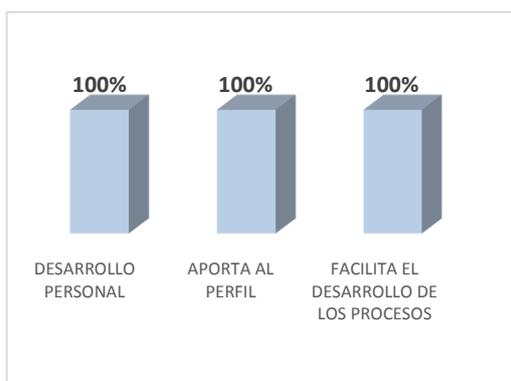


En el caso del Director de Unidad de Supervisión de Ocaña, la empresa cuenta con un trabajador **Sánchez Valdiviezo**, quien ha recibido una capacitación durante los últimos tres años, la misma que ha impactado en un 100% en el perfil de su cargo, dando también un impacto del 100% en todas las áreas de valoración y alcanzando un nivel alto de eficacia, dado que la capacitación guarda relación en su totalidad con los requerimientos del cargo, lo cual se puede evidenciar en el cuadro y graficas siguientes:

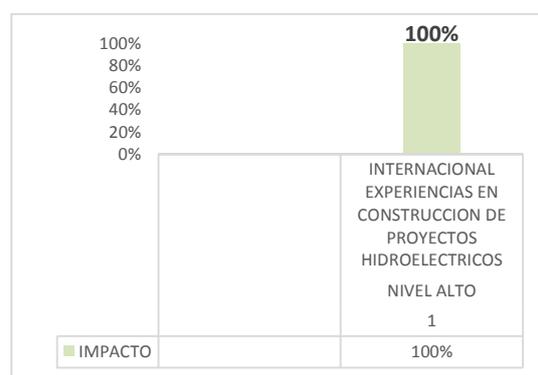
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: SANCHEZ VALDIVIEZO JAIME G.					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACIÓN
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	INTERNACIONAL EXPERIENCIAS EN CONSTRUCCION DE PROYECTOS HIDROELECTRICOS	3	3	3	100%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



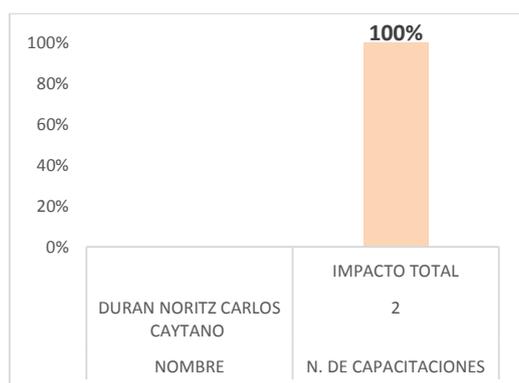
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.28 Resultados del Cargo de Director de Unidad de Supervisión De Saimirín

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
2	DURAN NORITZ CARLOS CAYTANO	100%

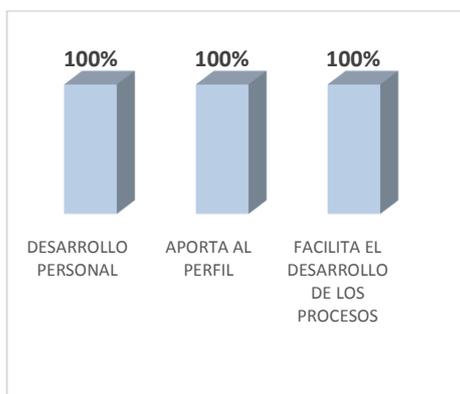


En el caso del Director de Unidad de Supervisión de Saimirín, la empresa cuenta con un trabajador **Durán Noritz**, quien ha recibido dos capacitaciones durante los últimos tres años, las mismas que han impactado en un 100% en el perfil de su cargo, dando también un impacto del 100% en todas las áreas de valoración y alcanzando un nivel alto de eficacia, dado que las capacitaciones guardan relación en su totalidad con los requerimientos del cargo, lo cual se puede evidenciar en el cuadro y graficas siguientes:

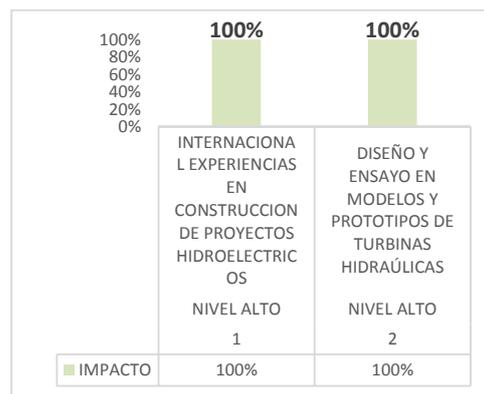
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: DURAN NORITZ CARLOS CAYTANO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	INTERNACIONAL EXPERIENCIAS EN CONSTRUCCION DE PROYECTOS HIDROELECTRICOS	3	3	3	100%
2	DISEÑO Y ENSAYO EN MODELOS Y PROTOTIPOS DE TURBINAS HIDRAÚLICAS	3	3	3	100%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



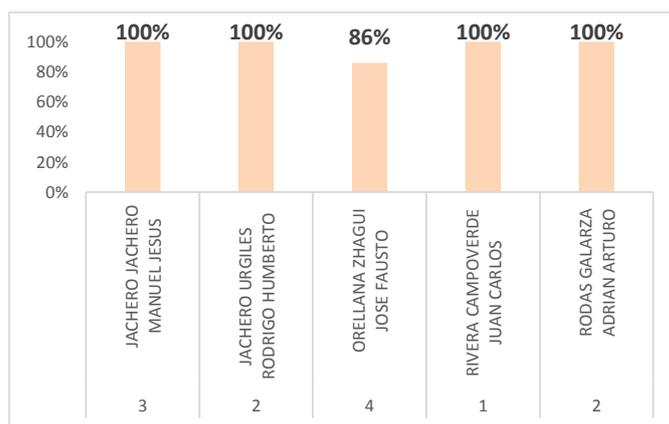
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.29 Resultados del Cargo de Guardabosques

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
3	JACHERO JACHERO MANUEL JESUS	100%
2	JACHERO URGILES RODRIGO HUMBERTO	100%
4	ORELLANA ZHAGUI JOSE FAUSTO	86%
1	RIVERA CAMPOVERDE JUAN CARLOS	100%
2	RODAS GALARZA ADRIAN ARTURO	100%



En el cargo de Guardabosques, la empresa cuenta con cinco trabajadores, los mismos que no han sido capacitados de igual manera, en el caso de **Jachero Jachero**, ha recibido tres capacitaciones durante los últimos tres años, las mismas que han impactado en un 100% en el perfil de su cargo, dando también un impacto del 100% en todas las áreas de valoración y alcanzando un nivel alto de eficacia, dado que las tres capacitaciones guardan relación con los requerimientos del cargo.

En el caso de **Jachero Urgilés**, ha recibido dos capacitaciones durante los últimos tres años, las mismas que han impactado en un 100% en el perfil de su cargo, dando también un impacto del 100% en todas las áreas de valoración y alcanzando un nivel alto de eficacia, dado que las tres capacitaciones guardan relación con los requerimientos del cargo.

En el caso de **Orellana Zhagui**, ha recibido cuatro capacitaciones durante los últimos tres años, las mismas que han impactado en un 86% en el perfil de su cargo, dando los siguientes resultados en las áreas de valoración: desarrollo personal 92%, aporte al perfil y facilita el desarrollo de los procesos 83%, analizando cada una de las capacitaciones dio como resultado un nivel alto de eficacia en las tres primeras capacitaciones con un impacto del 100% y en la cuarta capacitación un nivel medio de eficacia con un impacto del 44%.

En el caso de **Rivera Campoverde**, ha recibido una capacitación durante los últimos tres años, la misma que ha impactado en un 100% en el perfil de su cargo, dando también un impacto del 100% en todas las áreas de valoración y



alcanzando un nivel alto de eficacia, dado que la capacitación guarda relación con los requerimientos del cargo.

En el caso de **Rivera Campoverde**, ha recibido una capacitación durante los últimos tres años, la misma que ha impactado en un 100% en el perfil de su cargo, dando también un impacto del 100% en todas las áreas de valoración y alcanzando un nivel alto de eficacia, dado que la capacitación guarda relación con los requerimientos del cargo.

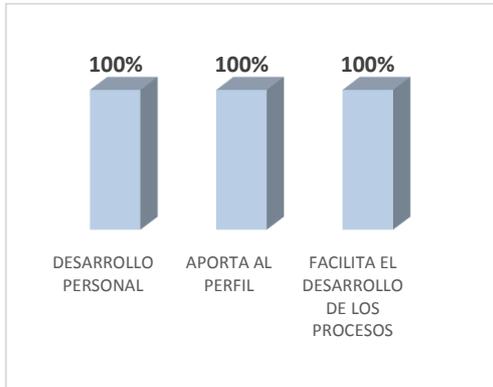
En el caso de **Rodas Galarza**, ha recibido dos capacitaciones durante los últimos tres años, las mismas que han impactado en un 100% en el perfil de su cargo, dando también un impacto del 100% en todas las áreas de valoración y alcanzando un nivel alto de eficacia, dado que las capacitaciones guardan relación con los requerimientos del cargo.

NOMBRE: JACHERO JACHERO MANUEL JESUS					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	BOTÁNICA	3	3	3	100%
2	FORMACION PERSONAL DE GUARDAPARQUES	3	3	3	100%
3	ACTIACIÓN EN ÁREAS PROTEGIDAS	3	3	3	100%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

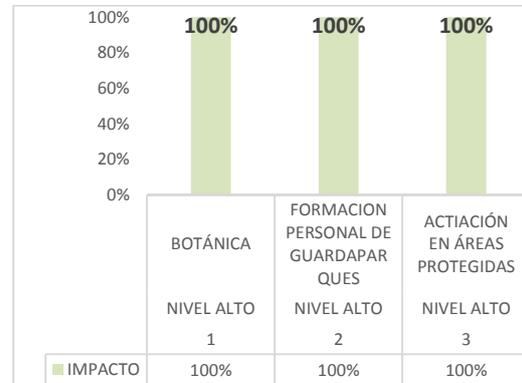
CUADRO DE VALORACIÓN



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



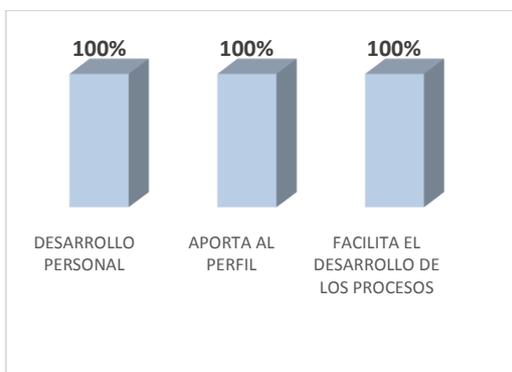
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



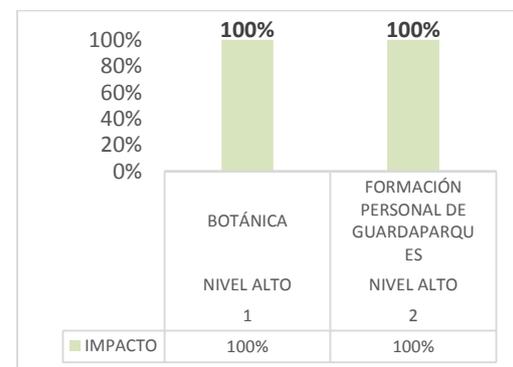
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: JACHERO URGILES RODRIGO HUMBERTO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	BOTÁNICA	3	3	3	100%
2	FORMACIÓN PERSONAL DE GUARDAPARQUES	3	3	3	100%
TOTAL		100%	100%	100%	100%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



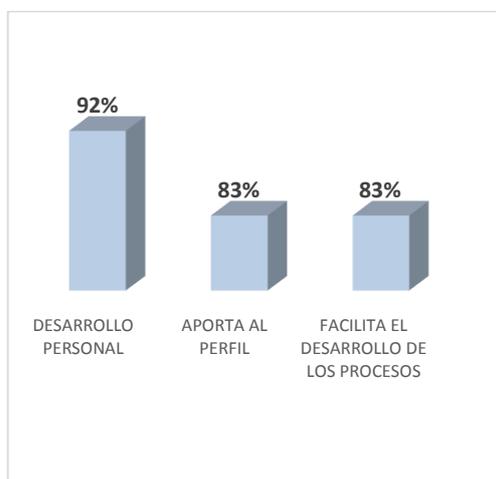
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



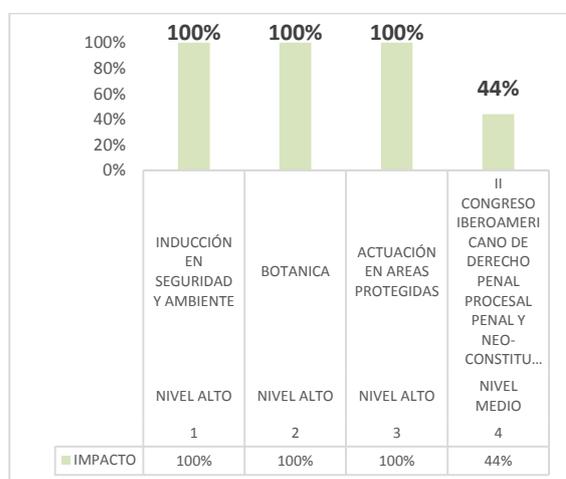
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: ORELLANA ZHAGUI JOSE FAUSTO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	INDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y AMBIENTE	3	3	3	100%
2	BOTANICA	3	3	3	100%
3	ACTUACIÓN EN AREAS PROTEGIDAS	3	3	3	100%
4	II CONGRESO IBEROAMERICANO DE DERECHO PENAL PROCESAL PENAL Y NEO-CONSTITUCIONALISMO	2	1	1	44%
TOTAL		92%	83%	83%	86%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



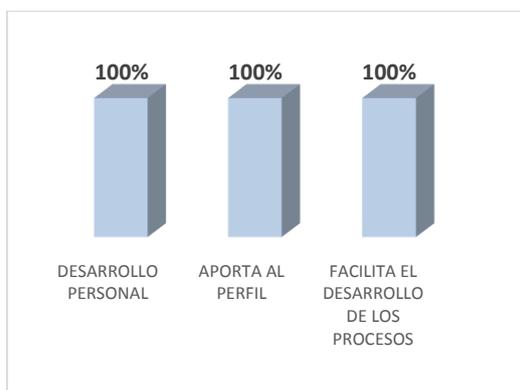
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



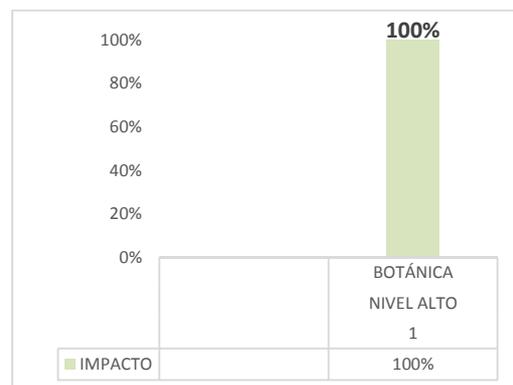
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: RIVERA CAMPOVERDE JUAN CARLOS					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	BOTÁNICA	3	3	3	100%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

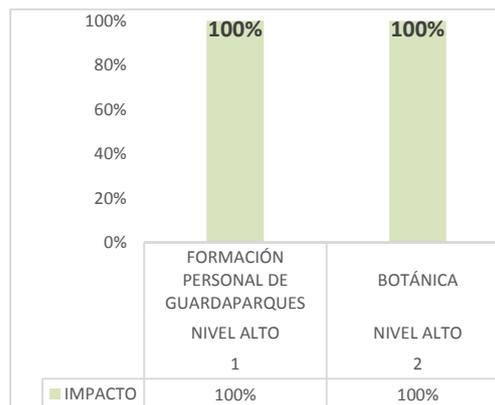


CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: RODAS GALARZA ADRIAN ARTURO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	FORMACIÓN PERSONAL DE GUARDAPARQUES	3	3	3	100%
2	BOTÁNICA	3	3	3	100%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

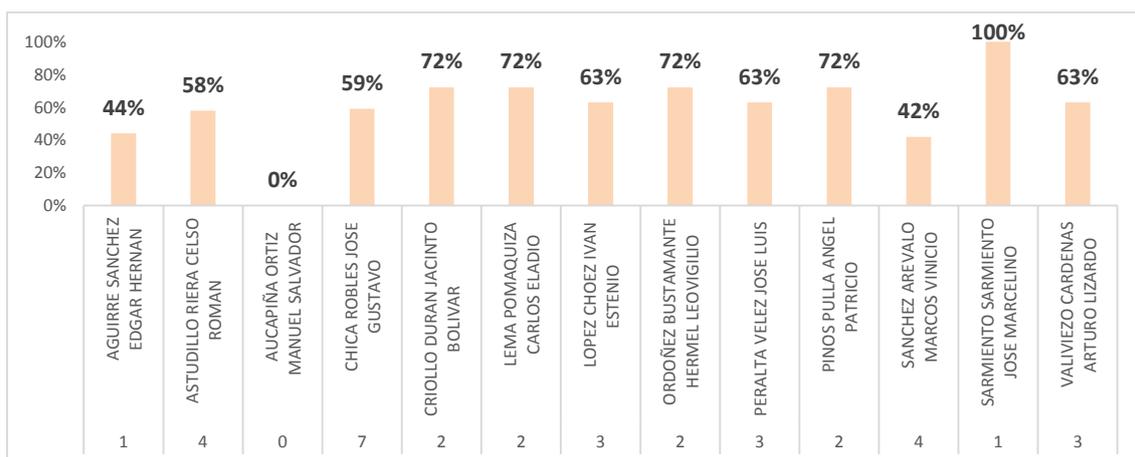


IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

2.1.3.30 Resultados del Cargo de Guardián de Generación

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
1	AGUIRRE SANCHEZ EDGAR HERNAN	44%
4	ASTUDILLO RIERA CELSO ROMAN	58%
0	AUCAPIÑA ORTIZ MANUEL SALVADOR	0%
7	CHICA ROBLES JOSE GUSTAVO	59%
2	CRIOLLO DURAN JACINTO BOLIVAR	72%
2	LEMA POMAQUIZA CARLOS ELADIO	72%
3	LOPEZ CHOEZ IVAN ESTENIO	63%
2	ORDOÑEZ BUSTAMANTE HERMEL LEOVIGILIO	72%
3	PERALTA VELEZ JOSE LUIS	63%
2	PINOS PULLA ANGEL PATRICIO	72%
4	SANCHEZ AREVALO MARCOS VINICIO	42%
1	SARMIENTO SARMIENTO JOSE MARCELINO	100%
3	VALVIEZO CARDENAS ARTURO LIZARDO	63%



En el cargo de Guardián de Generación, la empresa cuenta con trece trabajadores **Aguirre Sánchez** ha recibido una capacitación, impactando en un 44% en el perfil de su cargo, de donde el desarrollo personal alcanza un 67%, aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos un 33%, analizando la capacitación recibida se evidencia que ha impactado en un 44% con un nivel medio de eficacia en el perfil del cargo, con lo que se puede concluir que la capacitación no estuvo enfocada claramente para cubrir las exigencias del perfil del cargo.

Astudillo Riera ha recibido cuatro capacitaciones, las mismas que han impactado en un 58% en el perfil de su cargo, de donde el desarrollo personal alcanza un 75%, aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos un 50%, al analizar las capacitaciones lo que nos permite apreciar el grafico es que solo una de las cuatro capacitaciones impacta en un 100% con un nivel alto de eficacia, mientras que las otras tres impactan en un 44% con un nivel medio de eficacia, lo que quiere decir que solo una capacitación cubre completamente los requerimientos del perfil del cargo ya las demás estuvieron enfocadas más al desarrollo personal.

Aucapiña Ortiz no ha recibido ninguna capacitación durante los últimos tres años.



Chica Robles, con siete capacitaciones es el trabajador a quien más se lo ha capacitado, las mismas que han impactado en un 59% en el perfil de su cargo, de donde el desarrollo personal alcanza un 71%, aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos un 52%, analizando cada una de las capacitaciones, el gráfico nos indica que solo una de las siete capacitaciones impacta en un 100% con un nivel alto de eficacia, y las otras seis capacitaciones impactan con un nivel medio de eficacia, las cuatro impactando con un 44% y las otras dos con un 67% lo que quiere decir que solo una capacitación cubre completamente los requerimientos del perfil del cargo.

Criollo Durán ha recibido dos capacitaciones, las mismas que han impactado en un 72% en el perfil de su cargo, de donde el desarrollo personal alcanza un 83%, aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos un 67%, al analizar las capacitaciones lo que nos permite apreciar el gráfico es que solo una de las dos capacitaciones impacta en un 100% con un nivel alto de eficacia, mientras que la otra impacta en un 44% con un nivel medio de eficacia, lo que quiere decir que solo una capacitación cubre completamente los requerimientos del perfil del cargo ya que la otra estuvo enfocada más al desarrollo personal.

Lema Pomaquiza ha recibido dos capacitaciones, las mismas que han impactado en un 72% en el perfil de su cargo, de donde el desarrollo personal alcanza un 83%, aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos un 67%, al analizar las capacitaciones lo que nos permite apreciar el gráfico es que solo una de las dos capacitaciones impacta en un 100% con un nivel alto de eficacia, mientras que la otra impacta en un 44% con un nivel medio de eficacia, lo que quiere decir que solo una capacitación cubre completamente los requerimientos del perfil del cargo ya que la otra estuvo enfocada más al desarrollo personal.

López Choez ha recibido tres capacitaciones, las mismas que han impactado en un 63% en el perfil de su cargo, de donde el desarrollo personal alcanza un 78%, aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos un 56%, al



analizar las capacitaciones lo que nos permite apreciar el grafico es que solo una de las tres capacitaciones impacta en un 100% con un nivel alto de eficacia, mientras que las otras dos impacta en un 44% con un nivel medio de eficacia, lo que quiere decir que solo una capacitación cubre completamente los requerimientos del perfil del cargo.

Ordoñez Bustamante ha recibido dos capacitaciones, las mismas que han impactado en un 72% en el perfil de su cargo, de donde el desarrollo personal alcanza un 83%, aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos un 67%, al analizar las capacitaciones lo que se puede evidenciar es que solo una de las dos capacitaciones impacta en un 100% con un nivel alto de eficacia, mientras que la otra impacta en un 44% con un nivel medio de eficacia, lo que quiere decir que solo una capacitación cubre completamente los requerimientos del perfil del cargo.

Peralta Vélez ha recibido tres capacitaciones, las mismas que han impactado en un 63% en el perfil de su cargo, de donde el desarrollo personal alcanza un 78%, aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos un 56%, al analizar las capacitaciones lo que nos permite apreciar el grafico es que solo una de las tres capacitaciones impacta en un 100% con un nivel alto de eficacia, mientras que las otras dos impacta en un 44% con un nivel medio de eficacia, lo que quiere decir que solo una capacitación cubre completamente los requerimientos del perfil del cargo.

Pinos Pulla ha recibido dos capacitaciones, las mismas que han impactado en un 72% en el perfil de su cargo, de donde el desarrollo personal alcanza un 83%, aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos un 67%, al analizar las capacitaciones lo que nos permite apreciar el grafico es que solo una de las dos capacitaciones impacta en un 100% con un nivel alto de eficacia, mientras que la otra impacta en un 44% con un nivel medio de eficacia, lo que quiere decir que solo una capacitación cubre completamente los requerimientos del perfil del cargo.



Sánchez Arévalo ha recibido cuatro capacitaciones, las mismas que han impactado en un 42% en el perfil de su cargo, de donde el desarrollo personal alcanza un 58%, aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos un 33%, al analizar las capacitaciones lo que nos permite apreciar el grafico es que las tres capacitaciones alcanzaron un nivel medio de eficacia con un impacto del 44%, y la otra logró un nivel bajo de eficacia con un impacto del 33%, lo que quiere decir que ninguna de las capacitaciones cubren completamente los requerimientos del perfil del cargo ya que estuvieron enfocadas más al desarrollo personal.

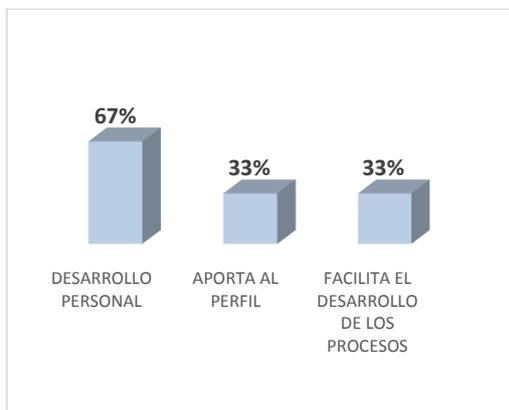
Sarmiento Sarmiento ha recibido una capacitación durante los últimos tres años, la cual impacto en un 100% en el perfil del cargo, logrando también un impacto del 100% en todas las áreas de valoración, lo que le permitió aportar eficazmente en el perfil del cargo.

Valdiviezo Cárdenas ha recibido tres capaciones, impactando en un 63% en el perfil de su cargo, de donde el desarrollo personal alcanza un 78%, aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos un 56%, al analizar las capacitaciones lo que nos permite apreciar el grafico es que solo una de las tres capacitaciones impacta en un 100% con un nivel alto de eficacia, mientras que las otras dos impacta en un 44% con un nivel medio de eficacia, lo que quiere decir que solo una capacitación cubre completamente los requerimientos del perfil del cargo, tal como lo demuestran el cuadro y las gráficas siguientes:

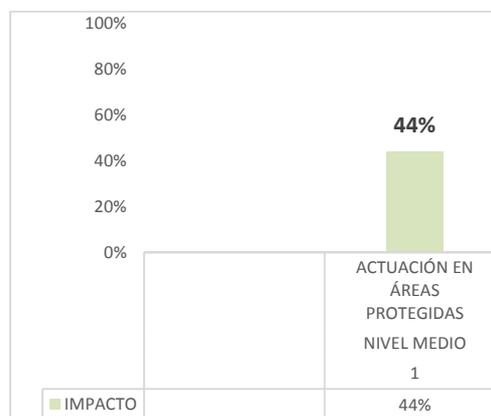
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: AGUIRRE SANCHEZ EDGAR HERNAN					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	ACTUACIÓN EN ÁREAS PROTEGIDAS	2	1	1	44%
	TOTAL	67%	33%	33%	44%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



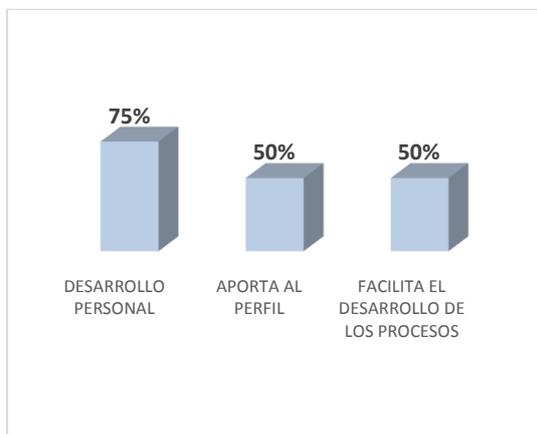
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



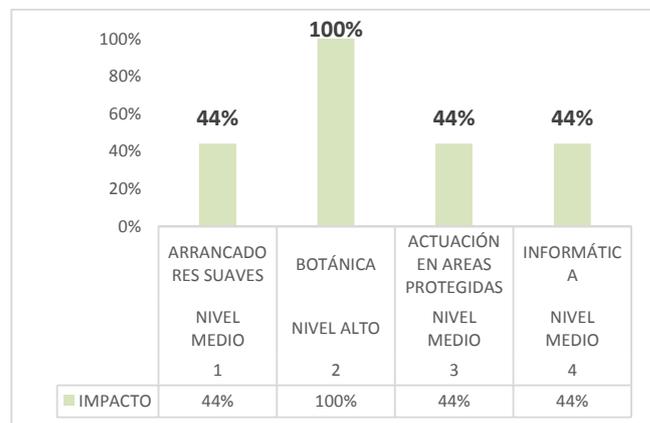
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: ASTUDILLO RIERA CELSO ROMÁN					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACIÓN
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	ARRANCADORES SUAVES	2	1	1	44%
2	BOTÁNICA	3	3	3	100%
3	ACTUACIÓN EN AREAS PROTEGIDAS	2	1	1	44%
4	INFORMÁTICA	2	1	1	44%
TOTAL		75%	50%	50%	58%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



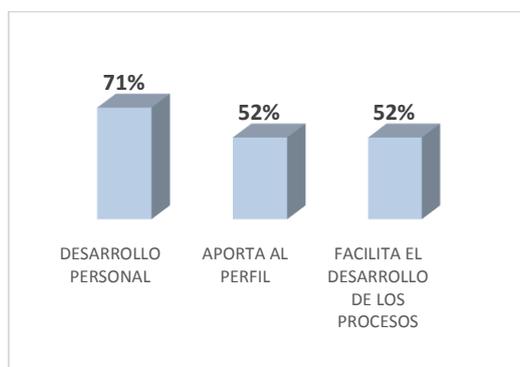
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



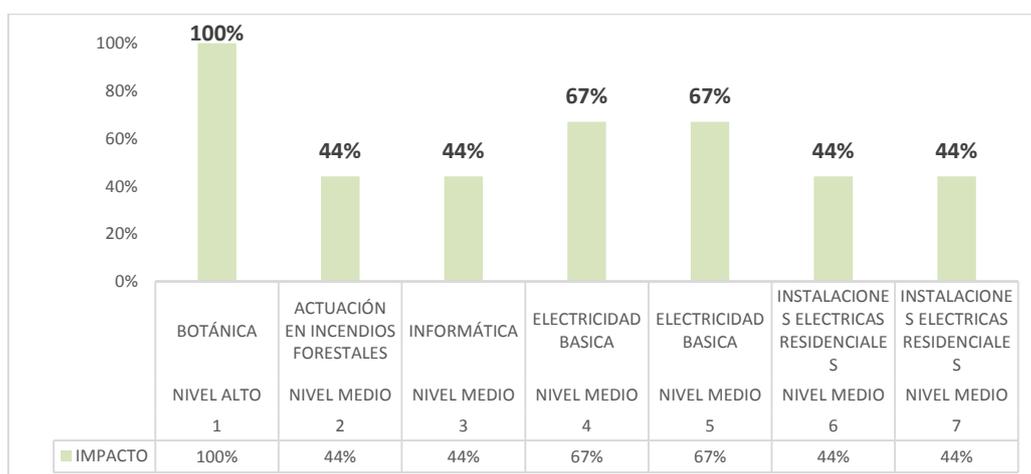
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: CHICA ROBLES JOSE GUSTAVO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	BOTÁNICA	3	3	3	100%
2	ACTUACIÓN EN INCENDIOS FORESTALES	2	1	1	44%
3	INFORMÁTICA	2	1	1	44%
4	ELECTRICIDAD BASICA	2	2	2	67%
5	ELECTRICIDAD BASICA	2	2	2	67%
6	INSTALACIONES ELECTRICAS RESIDENCIALES	2	1	1	44%
7	INSTALACIONES ELECTRICAS RESIDENCIALES	2	1	1	44%
TOTAL		71%	52%	52%	59%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



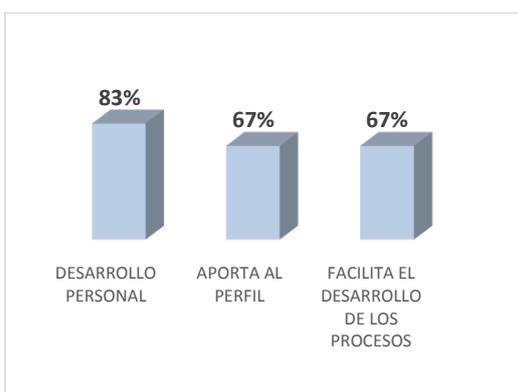
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



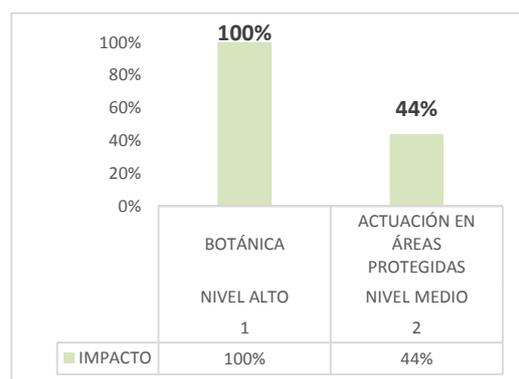
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: CRIOLLO DURAN JACINTO BOLIVAR					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	BOTÁNICA	3	3	3	100%
2	ACTUACIÓN EN ÁREAS PROTEGIDAS	2	1	1	44%
	TOTAL	83%	67%	67%	72%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

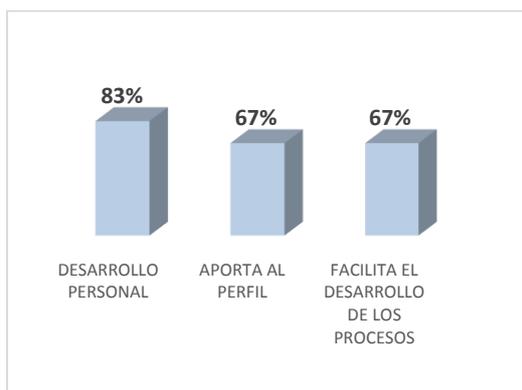


CUADRO DE VALORACIÓN

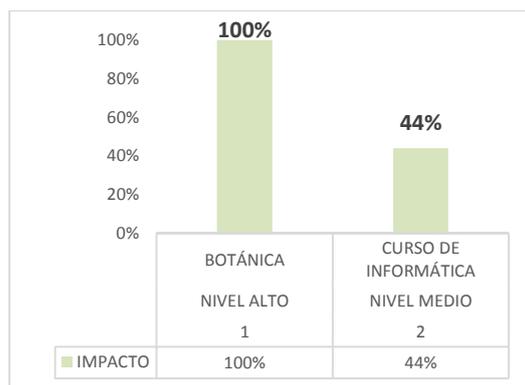
NOMBRE: LEMA POMAQUIZA CARLOS ELADIO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACIÓN
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	BOTÁNICA	3	3	3	100%
2	CURSO DE INFORMÁTICA	2	1	1	44%
TOTAL		83%	67%	67%	72%



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



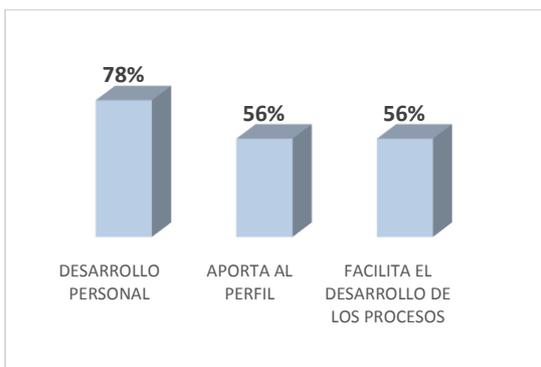
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



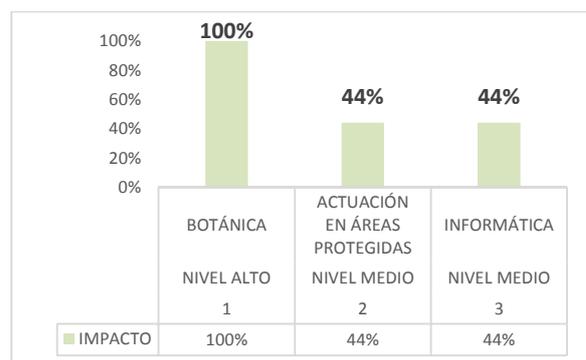
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: LOPEZ CHOEZ IVAN ESTENIO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACIÓN
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	BOTÁNICA	3	3	3	100%
2	ACTUACIÓN EN ÁREAS PROTEGIDAS	2	1	1	44%
3	INFORMÁTICA	2	1	1	44%
TOTAL		78%	56%	56%	63%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

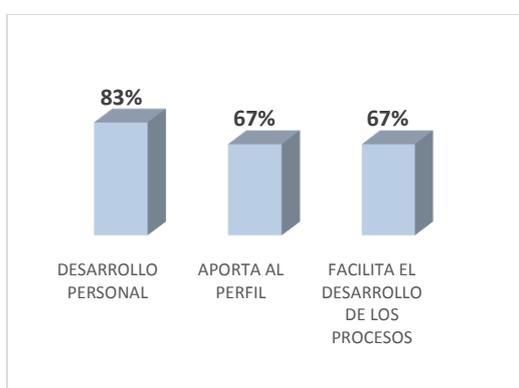


CUADRO DE VALORACIÓN

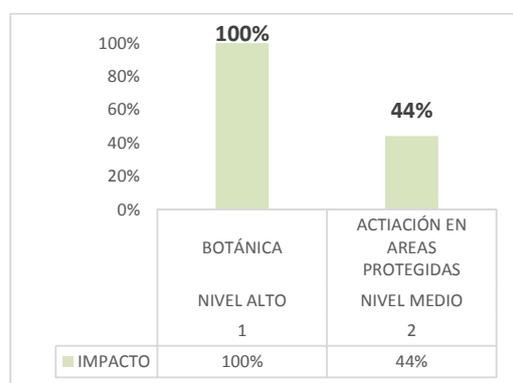
NOMBRE: ORDOÑEZ BUSTAMANTE HERMEL LEOVIGILIO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACIÓN
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	BOTÁNICA	3	3	3	100%
2	ACTIACIÓN EN AREAS PROTEGIDAS	2	1	1	44%
TOTAL		83%	67%	67%	72%



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



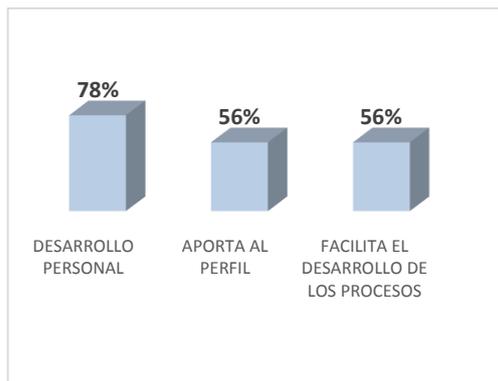
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



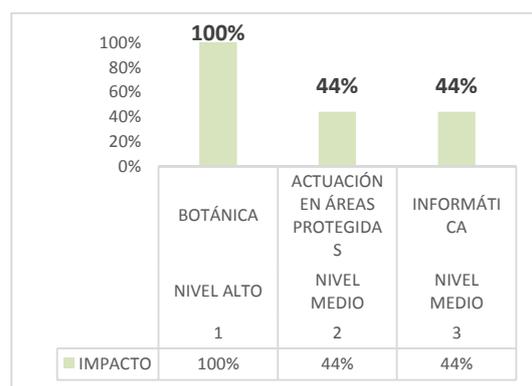
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: PERALTA VELEZ JOSE LUIS					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACIÓN
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	BOTÁNICA	3	3	3	100%
2	ACTUACIÓN EN ÁREAS PROTEGIDAS	2	1	1	44%
3	INFORMÁTICA	2	1	1	44%
TOTAL		78%	56%	56%	63%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



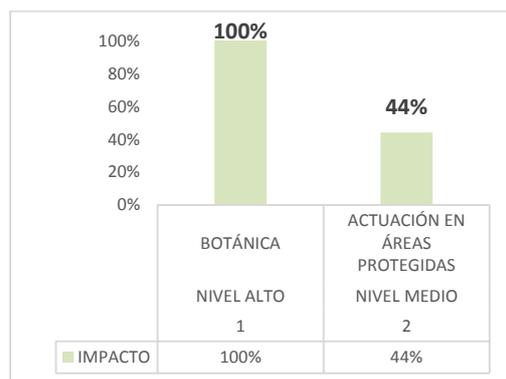
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: PINOS PULLA ANGEL PATRICIO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACIÓN
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	BOTÁNICA	3	3	3	100%
2	ACTUACIÓN EN ÁREAS PROTEGIDAS	2	1	1	44%
TOTAL		83%	67%	67%	72%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



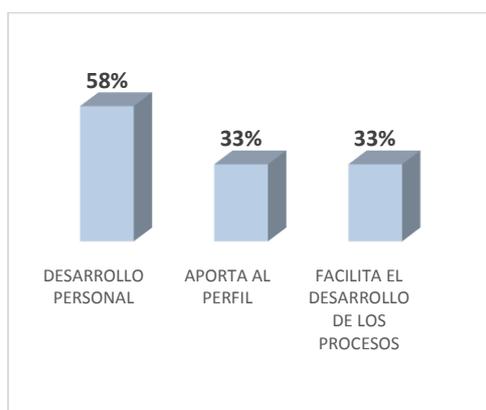
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



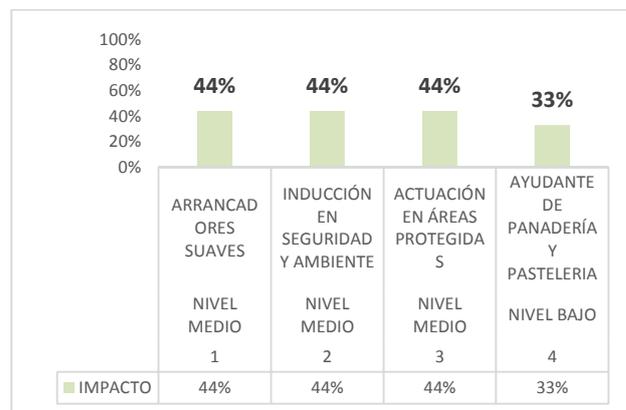
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: SANCHEZ AREVALO MARCOS VINICIO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	ARRANCADORES SUAVES	2	1	1	44%
2	INDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y AMBIENTE	2	1	1	44%
3	ACTUACIÓN EN ÁREAS PROTEGIDAS	2	1	1	44%
4	AYUDANTE DE PANADERÍA Y PASTELERÍA	1	1	1	33%
TOTAL		58%	33%	33%	42%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



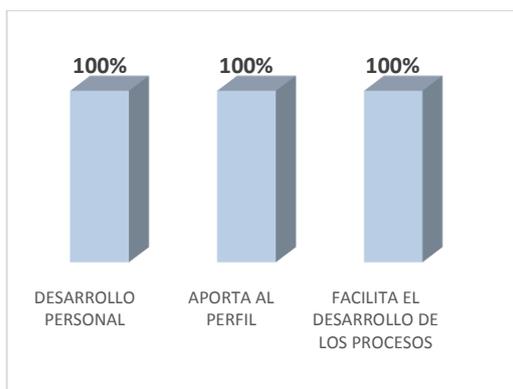
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



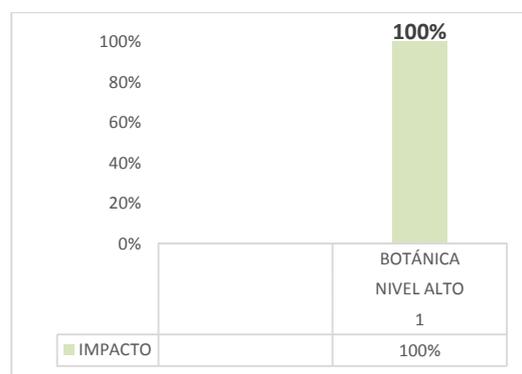
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: SARMIENTO SARMIENTO JOSE MARCELINO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACIÓN
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	BOTÁNICA	3	3	3	100%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



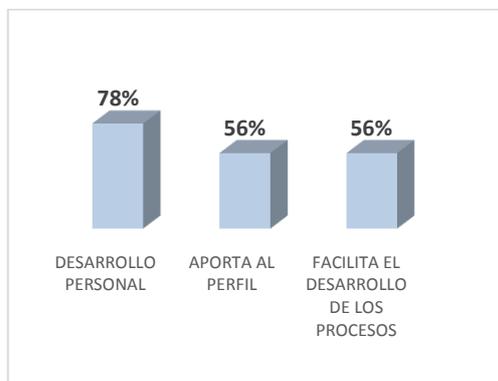
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



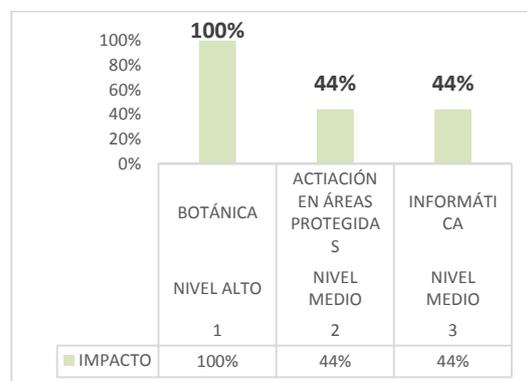
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: VALVIEZO CARDENAS ARTURO LIZARDO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACIÓN
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	BOTÁNICA	3	3	3	100%
2	ACTIACIÓN EN ÁREAS PROTEGIDAS	2	1	1	44%
3	INFORMÁTICA	2	1	1	44%
TOTAL		78%	56%	56%	63%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



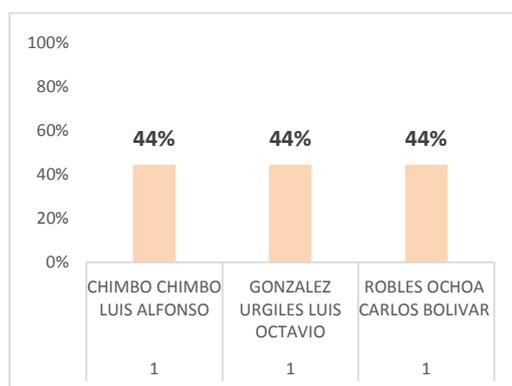
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.31 Resultados del Cargo de guardián Residente de Microcentrales

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
1	CHIMBO CHIMBO LUIS ALFONSO	44%
1	GONZALEZ URGILES LUIS OCTAVIO	44%
1	ROBLES OCHOA CARLOS BOLIVAR	44%

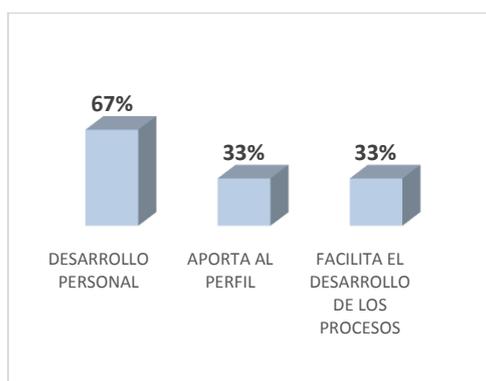


En el cargo de Guardián Residente de Microcentrales, la Empresa cuenta con tres trabajadores, **Chimbo Chimbo, González Urgilés y Robles Ochoa**, los mismos que han recibido una sola capacitación, con un impacto del 44% en el perfil del cargo, dando como resultado en desarrollo personal 67%, aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos un 33%, logrando un nivel medio de eficacia con un impacto del 44% en los tres casos, así lo demuestra el cuadro y las gráficas siguientes:

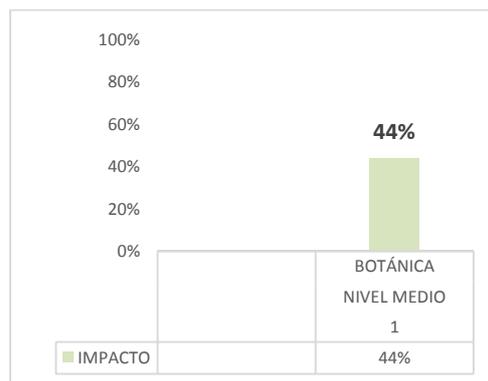
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: CHIMBO CHIMBO LUIS ALFONSO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	BOTÁNICA	2	1	1	44%
	TOTAL	67%	33%	33%	44%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



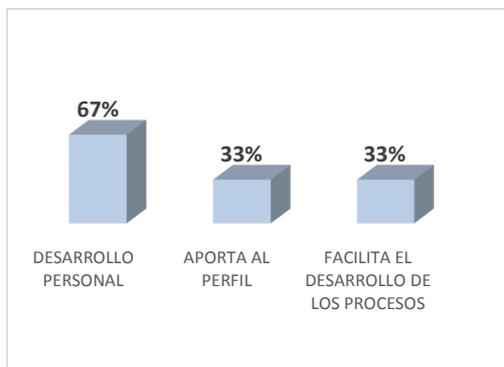
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



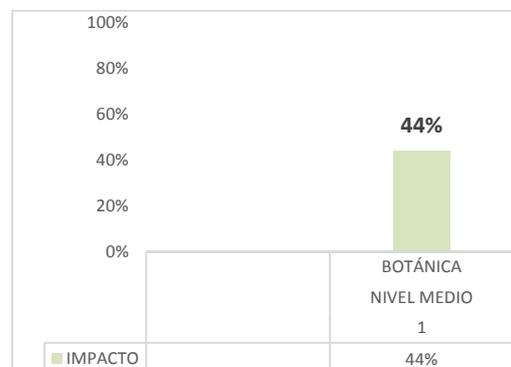
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE:GONZALEZ URGILES LUIS OCTAVIO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	BOTÁNICA	2	1	1	44%
	TOTAL	67%	33%	33%	44%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



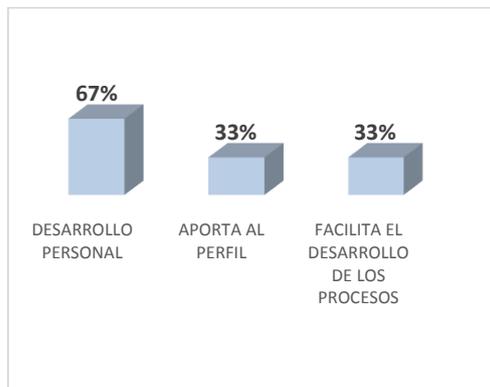
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



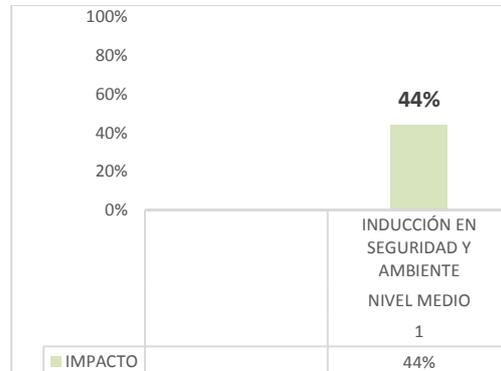
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: ROBLES OCHOA CARLOS BOLIVAR					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	INDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y AMBIENTE	2	1	1	44%
	TOTAL	67%	33%	33%	44%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



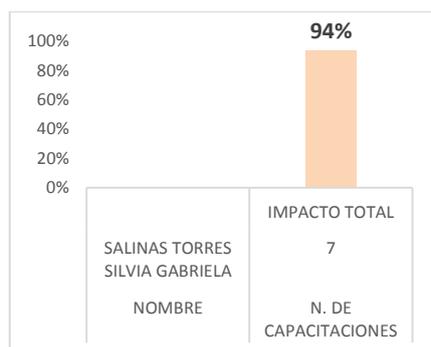
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.32 Resultados del Cargo de Ingeniero 3 de Planificación

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
7	SALINAS TORRES SILVIA GABRIELA	94%

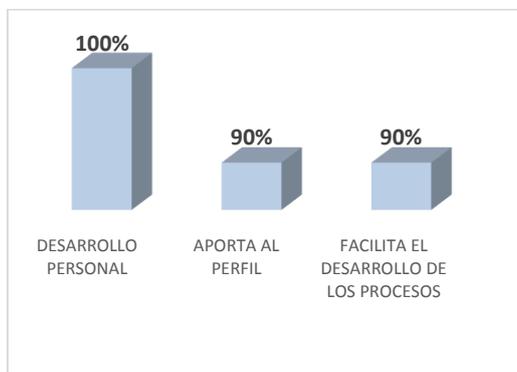


En el caso de Ingeniero 3 de Planificación, la empresa cuenta con un trabajador **Salinas Torres**, quien ha recibido siete capacitaciones durante los últimos tres años, las mismas que han impactado en un 94% en el perfil de su cargo, de donde el personal alcanzó un 100%, aporte al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos un 90%, al analizar las capacitaciones se puede evidenciar que todas alcanzan un nivel alto de eficacia, las cinco primeras con un impacto del 100% y las otras dos con un impacto del 78%, lo cual se puede evidenciar en el cuadro y graficas siguientes:

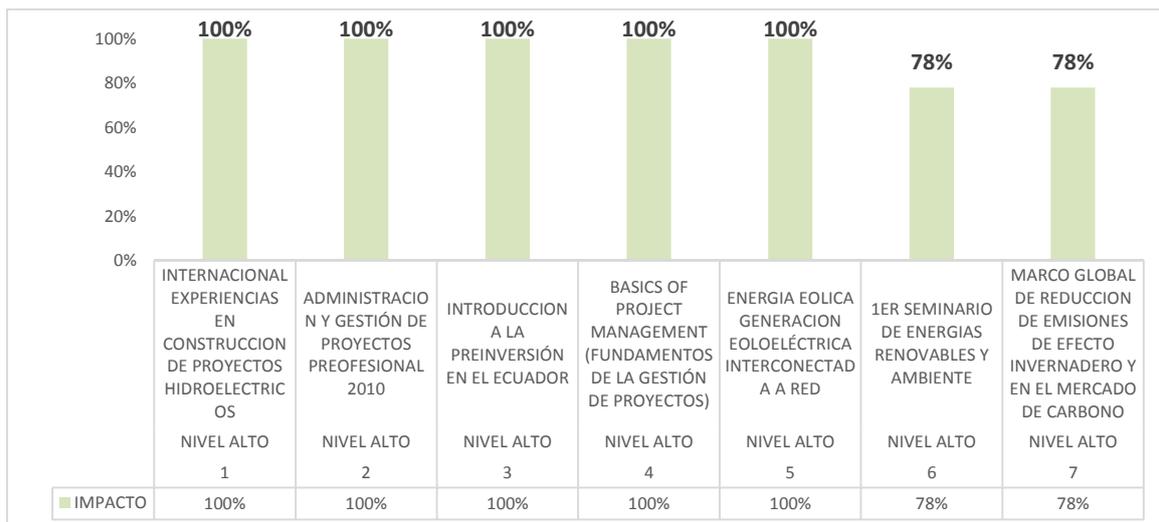
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: SALINAS TORRES SILVIA GABRIELA					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	INTERNACIONAL EXPERIENCIAS EN CONSTRUCCION DE PROYECTOS HIDROELECTRICOS	3	3	3	100%
2	ADMINISTRACION Y GESTIÓN DE PROYECTOS PREOFESIONAL 2010	3	3	3	100%
3	INTRODUCCION A LA PREINVERSIÓN EN EL ECUADOR	3	3	3	100%
4	BASICS OF PROJECT MANAGEMENT (FUNDAMENTOS DE LA GESTIÓN DE PROYECTOS)	3	3	3	100%
5	ENERGIA EOLICA GENERACION EOLOELÉCTRICA INTERCONECTADA A RED	3	3	3	100%
6	1ER SEMINARIO DE ENERGIAS RENOVABLES Y AMBIENTE	3	2	2	78%
7	MARCO GLOBAL DE REDUCCION DE EMISIONES DE EFECTO INVERNADERO Y EN EL MERCADO DE CARBONO	3	2	2	78%
TOTAL		100%	90%	90%	94%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



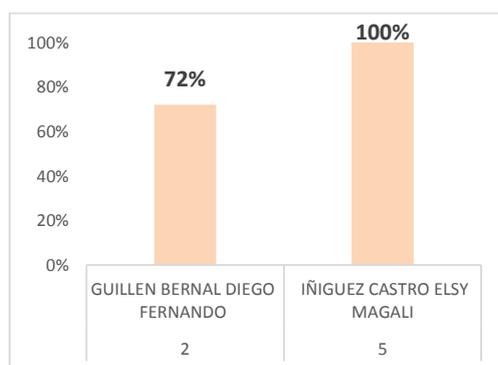
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.33 Resultados del Cargo de Ingeniero 3 de Sistemas

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
2	GUILLEN BERNAL DIEGO FERNANDO	72%
5	IÑIGUEZ CASTRO ELSY MAGALI	100%



En el cargo de Ingeniero 3 de Sistemas, la Empresa cuenta con dos trabajadores.

En el caso de **Guillen Bernal** ha recibido dos capacitaciones, las mismas que han impactado en un 72% en el perfil del cargo, de donde el desarrollo personal alcanzó un 83%, aporta al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los

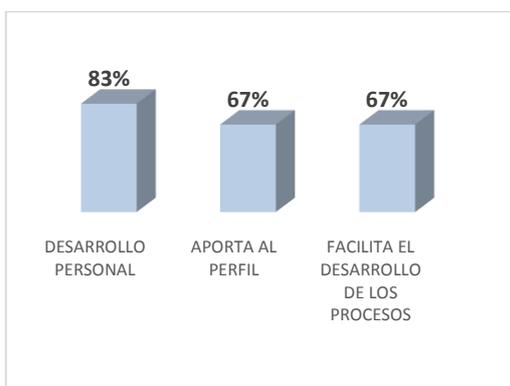
procesos un 67%, la primera capacitación obtuvo un nivel alto de eficacia con un impacto del 100% y la segunda un nivel medio de eficacia con un impacto del 44%.

En el caso de **Iñiguez Castro**, recibió cinco capacitaciones, impactando en un 100% en el perfil del cargo, de igual manera dio como resultado un impacto del 100% en todas las áreas de valoración, alcanzando un nivel alto de eficacia, esto debido a que todas las capacitaciones cumplen eficazmente los requerimientos del perfil del cargo.

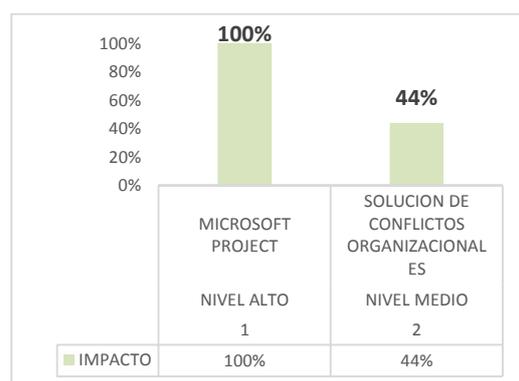
NOMBRE: GUILLEN BERNAL DIEGO FERNANDO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	MICROSOFT PROJECT	3	3	3	100%
2	SOLUCION DE CONFLICTOS ORGANIZACIONALES	2	1	1	44%
	TOTAL	83%	67%	67%	72%

CUADRO DE VALORACIÓN

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



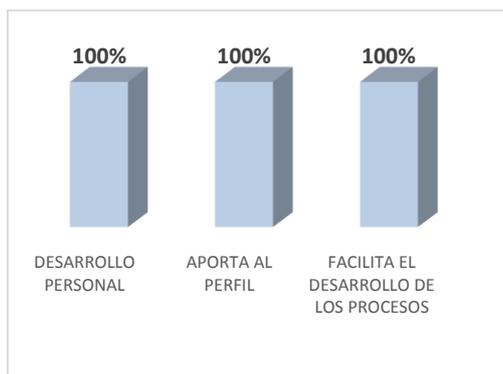
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



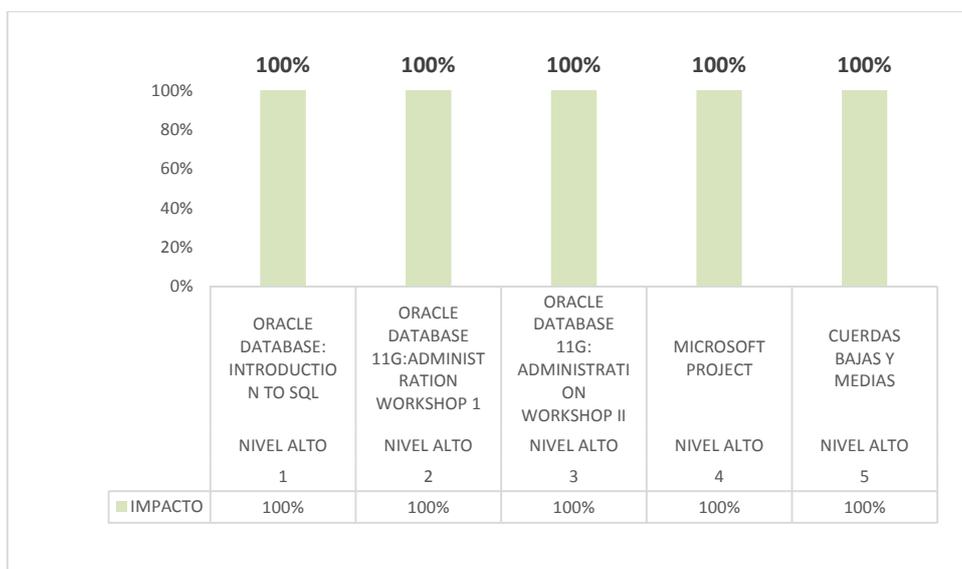
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: IÑIGUEZ CASTRO ELSY MAGALI					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	ORACLE DATABASE: INTRODUCTION TO SQL	3	3	3	100%
2	ORACLE DATABASE 11G:ADMINISTRATION WORKSHOP I	3	3	3	100%
3	ORACLE DATABASE 11G: ADMINISTRATION WORKSHOP II	3	3	3	100%
4	MICROSOFT PROJECT	3	3	3	100%
5	CUERDAS BAJAS Y MEDIAS	3	3	3	100%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



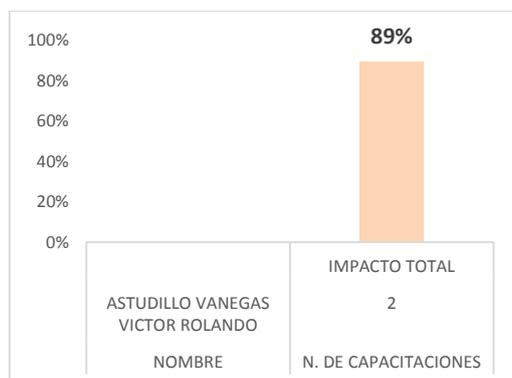
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.34 Resultados del Cargo de Ingeniero 3 de Seguridad e Higiene Industrial

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
2	ASTUDILLO VANEGAS VICTOR ROLANDO	89%



En el caso de Ingeniero 3 de Seguridad e Higiene Industrial, la empresa cuenta con un trabajador **Astudillo Vanegas**, quien ha recibido dos capacitaciones durante los últimos tres años, las mismas que han impactado en un 89% en el perfil de su cargo, de donde el personal alcanzó un 100%, aporte al perfil del

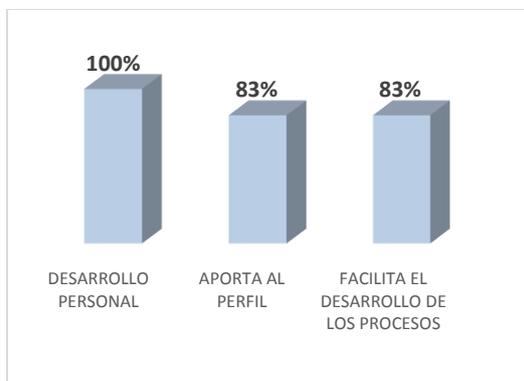


cargo y facilita el desarrollo de los procesos un 83%, al analizar las capacitaciones se puede evidenciar que las alcanzan un nivel alto de eficacia, la primera con un impacto del 100% y la segunda con un impacto del 78%, lo cual se puede evidenciar en el cuadro y graficas siguientes:

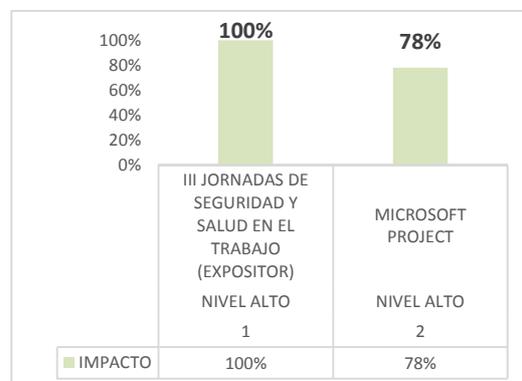
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: ASTUDILLO VANEGAS VICTOR ROLANDO					
N.	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACIÓN
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	III JORNADAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (EXPOSITOR)	3	3	3	100%
2	MICROSOFT PROJECT	3	2	2	78%
TOTAL		100%	83%	83%	89%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



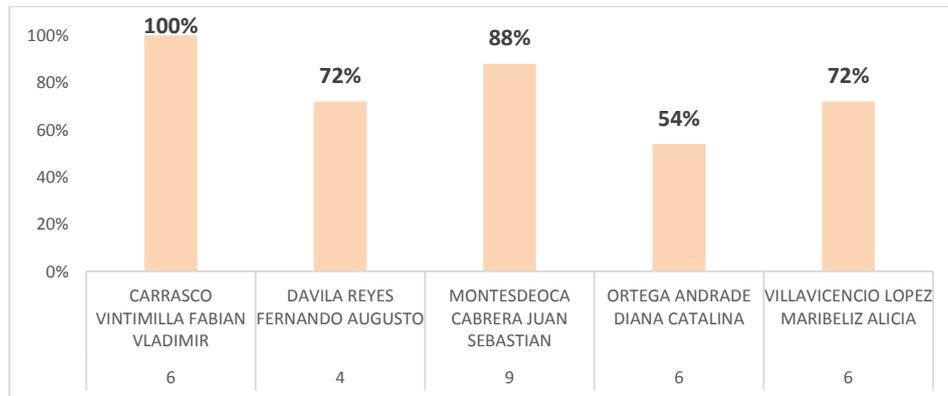
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.35 Resultados del Cargo de Ingeniero Civil Uno

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE LOS TRABAJADORES

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
5	CARRASCO VINTIMILLA FABIAN VLADIMIR	100%
4	DAVILA REYES FERNANDO AUGUSTO	72%
9	MONTESDEOCA CABRERA JUAN SEBASTIAN	88%
6	ORTEGA ANDRADE DIANA CATALINA	54%
6	VILLAVICENCIO LOPEZ MARIBELIZ ALICIA	72%





El cargo de Ingeniero Civil cuenta con cinco trabajadores en donde se evidencia que no todos han recibido las mismas capacitaciones, como vemos dos trabajadores han impactado de mayor manera, en el caso de:

Carrasco Vintimilla ha recibido cinco capacitaciones, las mismas que han tenido un impacto del 100% según los requerimientos del perfil de su cargo, dando como resultado en las áreas de valoración lo siguiente: Aporta a su desarrollo personal 100%, al perfil de su cargo 100%, y facilita al desarrollo de los procesos 100%. Analizando todas las capacitaciones recibidas por el trabajador nos da como resultado un impacto del 100%, alcanzando un nivel alto de eficacia.

Dávila Reyes ha recibido cuatro capacitaciones las mismas que han tenido un impacto del 72% según los requerimientos, dando como resultado lo siguiente: Aporta a su desarrollo personal 83%, al perfil de su cargo 67%, y facilita al desarrollo de los procesos 67%, evaluando individualmente a cada una de las capacitaciones se tuvo como resultado: Primera capacitación 100%, segunda capacitación 100%, tercera capacitación 44%, y cuarta capacitación 44%, lo que nos demuestra que las dos primeras capacitaciones cumplen con los requerimientos del perfil del cargo alcanzando un nivel alto de eficacia y dos se enfocan más en el desarrollo personal, obteniendo un nivel medio de eficacia tal como lo demuestran el cuadro y los gráficos de dicho trabajador.

Montesdeoca Cabrera ha recibido nueve capacitaciones las mismas tienen un impacto del 88%, según los requerimientos del perfil del cargo, dando como resultado lo siguiente: Aporta a su desarrollo personal 93%, al perfil de su cargo 85%, y facilita al desarrollo de los procesos 85%, es decir que ha recibido capacitaciones enfocándose en el desarrollo personal, evaluando individualmente a cada una de las capacitaciones se tuvo como resultado: Primera capacitación 100%, segunda capacitación 100%, tercera capacitación 100%, cuarta capacitación 100%, quinta capacitación 44% sexta capacitación 100%, séptima capacitación 44% octava capacitación 100%, y novena capacitación 100%, siete capacitaciones cumplen con los requerimientos del



perfil del cargo alcanzando un nivel alto de eficacia y dos con un nivel medio de eficacia.

Ortega Andrade ha recibido seis capacitaciones con un impacto del 54%, según los requerimientos del perfil del cargo, dando como resultado lo siguiente: Aporta a su desarrollo personal 72%, al perfil de su cargo 44%, y facilita al desarrollo de los procesos 44%, es decir ha recibido más capacitaciones para su desarrollo personal evaluando individualmente a cada una de las capacitaciones tuvo como resultado: Una capacitación del 100% logrando un nivel alto de eficacia, y cinco con el 44% alcanzando un nivel medio de eficacia.

Villavicencio López ha recibido seis capacitaciones con un impacto del 72%, según los requerimientos del perfil del cargo, dando como resultado lo siguiente: Aporta a su desarrollo personal 83%, al perfil de su cargo 67%, y facilita al desarrollo de los procesos 67%, es decir que ha recibido más capacitaciones para el desarrollo personal, evaluando individualmente a cada una de las capacitaciones tuvo como resultado: tres capacitaciones que han logrado un nivel alto de eficacia con un 100%, y tres capacitaciones obtuvieron el 44% que se enfocan a su desarrollo personal, alcanzando un nivel medio de eficacia.

CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: CARRASCO VINTIMILLA FABIAN VLADIMIR					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL EN EL PROGRAMA EN DIRECCIÓN DE PROYECTOS	3	3	3	100%
2	PROGRAMA EN DIRECCION DE PROYECTOS	3	3	3	100%
3	CONTRATACION Y FISCALIZACIÓN DE OBRAS PUBLICAS	3	3	3	100%
4	PEQUEÑAS CENTRALES HIDROELECTRICAS	3	3	3	100%
5	PEQUEÑAS CENTRALES HIDROELECTRICAS	3	3	3	100%
TOTAL		100%	100%	100%	100%

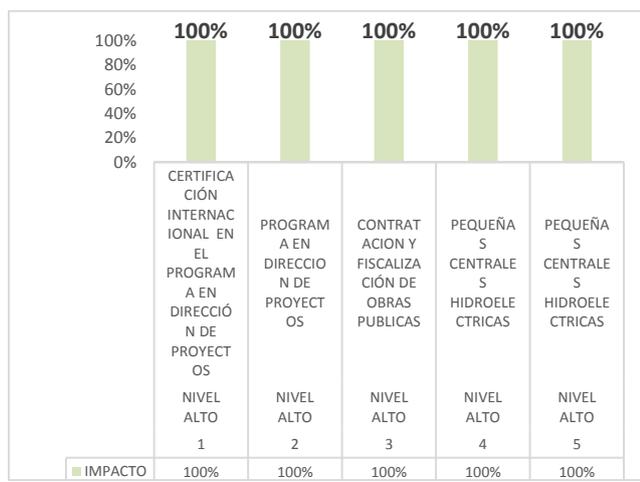
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



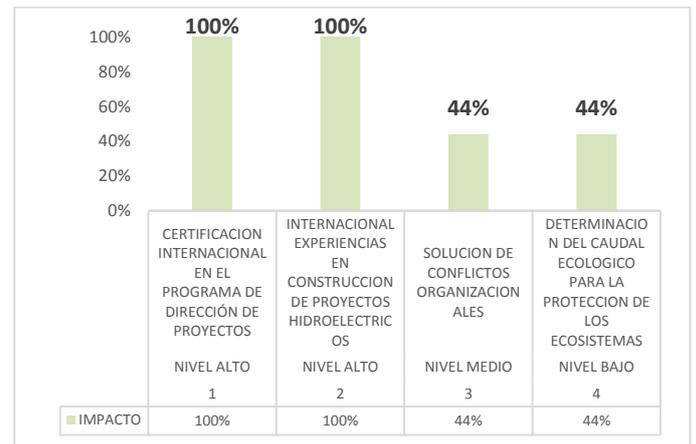
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

CUADRO DE VALORACIÓN

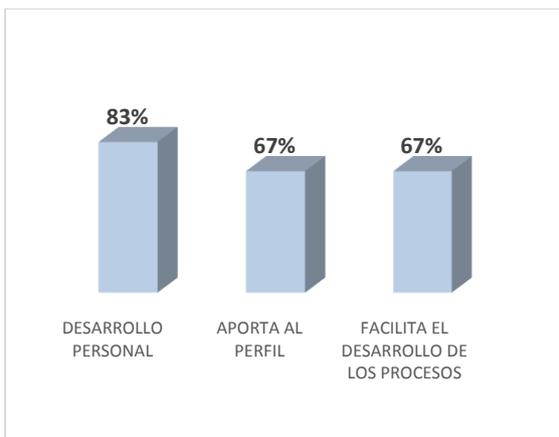
NOMBRE: DAVILA REYES FERNANDO AGUSTO					
N.-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	CERTIFICACION INTERNACIONAL EN EL PROGRAMA DE DIRECCIÓN DE PROYECTOS	3	3	3	100%
2	INTERNACIONAL EXPERIENCIAS EN CONSTRUCCION DE PROYECTOS HIDROELECTRICOS	3	3	3	100%
3	SOLUCION DE CONFLICTOS ORGANIZACIONALES	2	1	1	44%
4	DETERMINACION DEL CAUDAL ECOLOGICO PARA LA PROTECCION DE LOS ECOSISTEMAS	2	1	1	44%
TOTAL		83%	67%	67%	72%



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

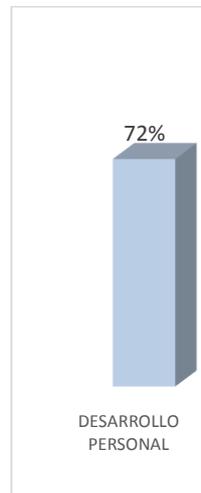


IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

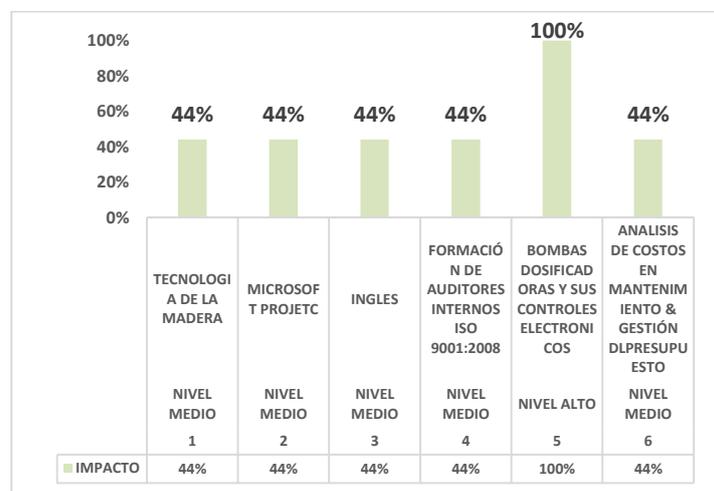


CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: ORTEGA ANDRADE DIANA CATALINA					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	TECNOLOGIA DE LA MADERA	2	1	1	44%
2	MICROSOFT PROJETC	2	1	1	44%
3	INGLES	2	1	1	44%
4	FORMACIÓN DE AUDITORES INTERNOS ISO 9001:2008	2	1	1	44%
5	BOMBAS DOSIFICADORAS Y SUS CONTROLES ELECTRONICOS	3	3	3	100%
6	ANALISIS DE COSTOS EN MANTENIMIENTO & GESTIÓN DLPRESUPUESTO	2	1	1	44%
TOTAL		72%	44%	44%	54%



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



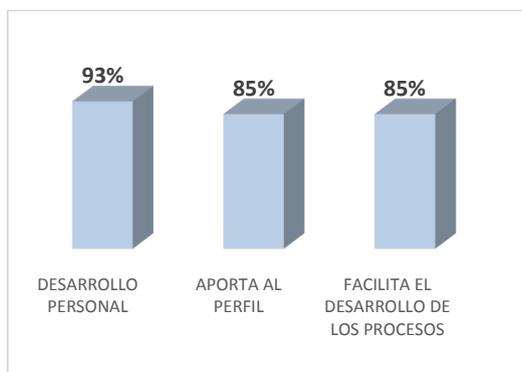
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

CUADRO DE VALORACIÓN

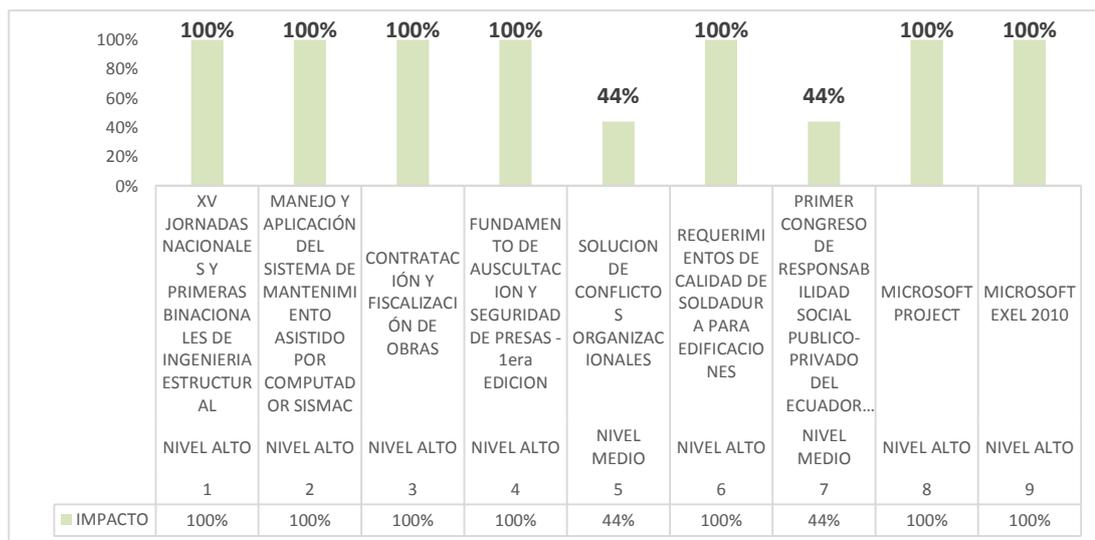
NOMBRE: MONTESDEOCA CABRERA JUAN SEBASTIAN					
--	--	--	--	--	--

N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	XV JORNADAS NACIONALES Y PRIMERAS BINACIONALES DE INGENIERIA ESTRUCTURAL	3	3	3	100%
2	MANEJO Y APLICACIÓN DEL SISTEMA DE MANTENIMIENTO ASISTIDO POR COMPUTADOR SISMAC	3	3	3	100%
3	CONTRATACIÓN Y FISCALIZACIÓN DE OBRAS	3	3	3	100%
4	FUNDAMENTO DE AUSCULTACION Y SEGURIDAD DE PRESAS - 1era EDICION	3	3	3	100%
5	SOLUCION DE CONFLICTOS ORGANIZACIONALES	2	1	1	44%
6	REQUERIMIENTOS DE CALIDAD DE SOLDADURA PARA EDIFICACIONES	3	3	3	100%
7	PRIMER CONGRESO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL PUBLICO-PRIVADO DEL ECUADOR 2012	2	1	1	44%
8	MICROSOFT PROJECT	3	3	3	100%
9	MICROSOFT EXEL 2010	3	3	3	100%
TOTAL		93%	85%	85%	88%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



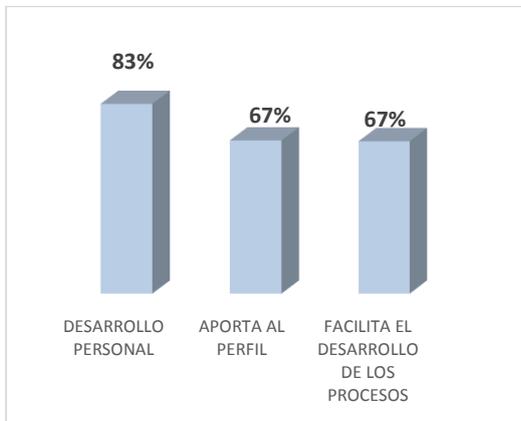
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



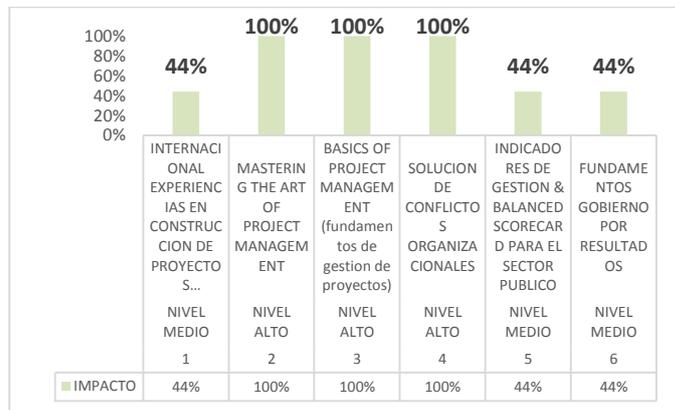
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: VILLAVICENCIO LOPEZ MARIBELIZ ALICIA					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	SOLUCION DE CONFLICTOS ORGANIZACIONALES	2	1	1	44%
2	INTERNACIONAL EXPERIENCIAS EN CONSTRUCCION DE PROYECTOS HIDROELECTRICOS	3	3	3	100%
3	MASTERING THE ART OF PROJECT MANAGEMENT	3	3	3	100%
4	BASICS OF PROJECT MANAGEMENT (Fundamentos de Gestion de Proyectos)	3	3	3	100%
5	INDICADORES DE GESTION & BALANCED SCORECARD PARA EL SECTOR PUBLICO	2	1	1	44%
6	FUNDAMENTOS GOBIERNO POR RESULTADOS	2	1	1	44%
TOTAL		83%	67%	67%	72%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



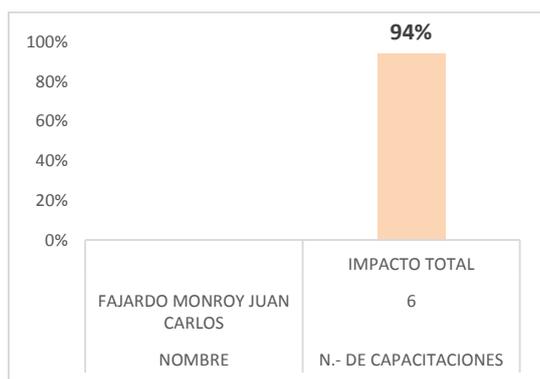
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.36 Resultados del Cargo de Ingeniero de Construcción y Mantenimiento Obras Civiles

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE LOS TRABAJADORES

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
6	FAJARDO MONROY JUAN CARLOS	94%



En el cargo de Ingeniero de Construcción y Mantenimiento de Obras Civiles la empresa cuenta con un trabajador, quien ha recibido seis capacitaciones durante los tres últimos años, la misma que ha impactado en un 94%, en el perfil de su cargo. Este impacto fue valorado en tres diferentes áreas, teniendo como resultado: desarrollo personal 94%, aporte al perfil de su cargo 94% y facilita el desarrollo de los procesos 94%, Analizando cada una de sus capacitaciones recibidas nos da como resultado que cinco capacitaciones han alcanzado un nivel alto de eficacia del 100% y una capacitación que ha obtenido un nivel medio del 67%, de acuerdo a las exigencias del perfil de su cargo como lo demuestra el cuadro y las gráficas siguientes:

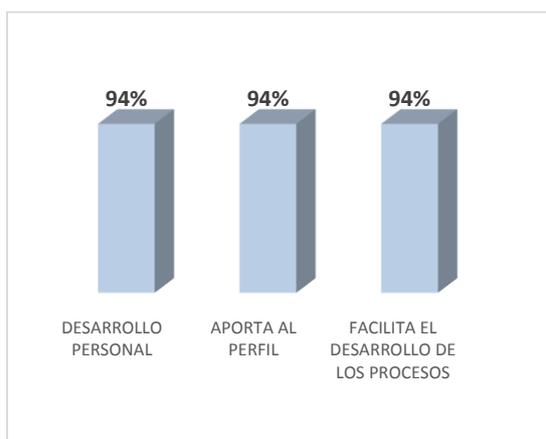
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: FAJARDO MONROY JUAN CARLOS					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACIÓN
1	ADMINISTRACION Y GESTION DE PROYECTOS.MS PROJECT PROF.2010	3	3	3	100%
2	INTERNACIONAL EXPERIENCIAS EN CONSTRUCCION DE PROYECTOS HIDROELECTRICOS	3	3	3	100%
3	CONTRATACIÓN Y FISCALIZACIÓN DE OBRAS	3	3	3	100%
4	REQUERIMIENTOS DE CALIDAD DE SOLDADURA PARA EDIFICACIONES	3	3	3	100%

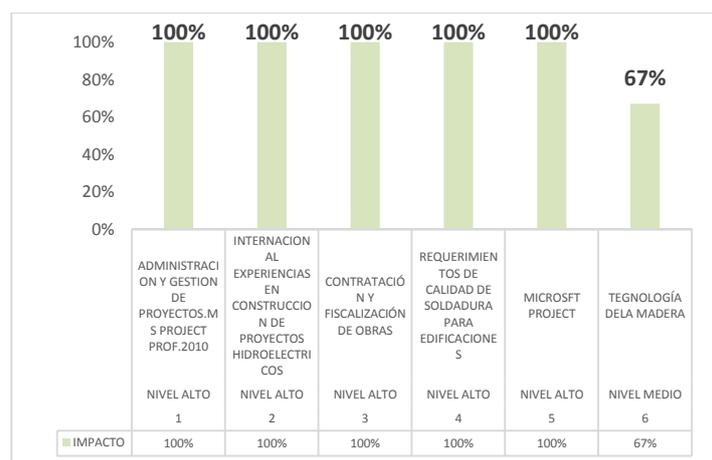


5	MICROSFT PROJECT	3	3	3	100%
6	TEGNOLOGÍA DELA MADERA	2	2	2	67%
TOTAL		94%	94%	94%	94%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



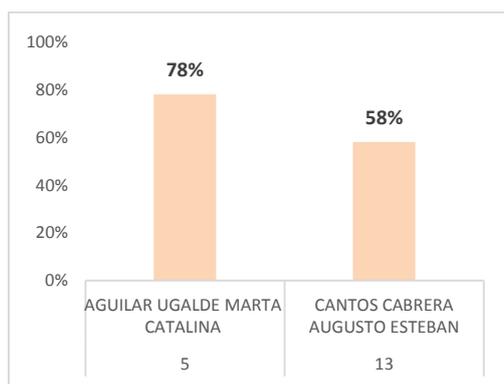
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.37 Resultados del Cargo de Ingeniero de Medio Ambiente

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
5	AGUILAR UGALDE MARTA CATALINA	78%
13	CANTOS CABRERA AUGUSTO ESTEBAN	58%

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE LOS TRABAJADORES



Dentro del cargo de Ingeniero de medio Ambiente la empresa cuenta con dos trabajadores, quienes no han recibido las mismas capacitaciones:

Aguilar Ugalde ha recibido cinco capacitaciones, las mismas que han impactado en un 78% según los requerimientos del perfil de su cargo, los resultados obtenidos en las áreas de valoración son los siguientes: desarrollo personal 87%, aporta al perfil de su cargo 73% y facilita el desarrollo de los procesos 73%. Analizando individualmente a cada una de las capacitaciones se obtuvo los siguientes resultados: tres capacitaciones han logrado un nivel alto de eficacia del 100%, y dos capacitaciones que han obtenido un 44% siendo un nivel medio de eficacia de acuerdo a las exigencias del perfil de su cargo, enfocándose más a su desarrollo personal como lo demuestra el cuadro y las gráficas.

Cantos Cabrera ha recibido trece capacitaciones, dando un impacto del 58% según los requerimientos del perfil de su cargo, los resultados obtenidos en su área de valoración son los siguientes: desarrollo personal 67%, aporta al perfil de su cargo 50% y facilita el desarrollo de los procesos 50%, enfocándose más a su desarrollo personal. Analizando individualmente a cada una de las capacitaciones se obtuvo los siguientes resultados: dos capacitaciones han logrado un nivel alto de eficacia del 100%, tres capacitaciones han obtenido un 67% siendo un nivel medio de eficacia, y ocho capacitaciones han obtenido un 44% siendo un nivel medio de acuerdo a las exigencias del perfil de su cargo,



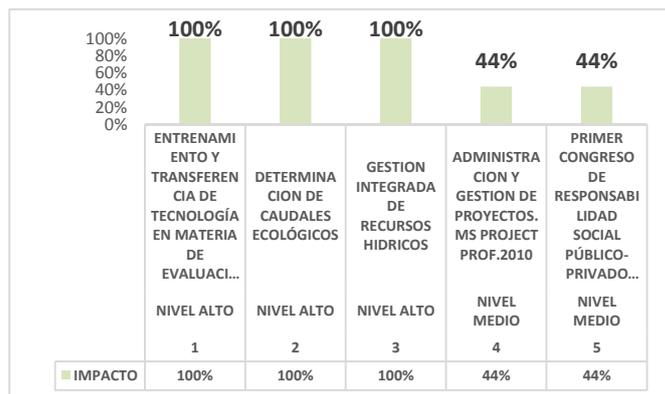
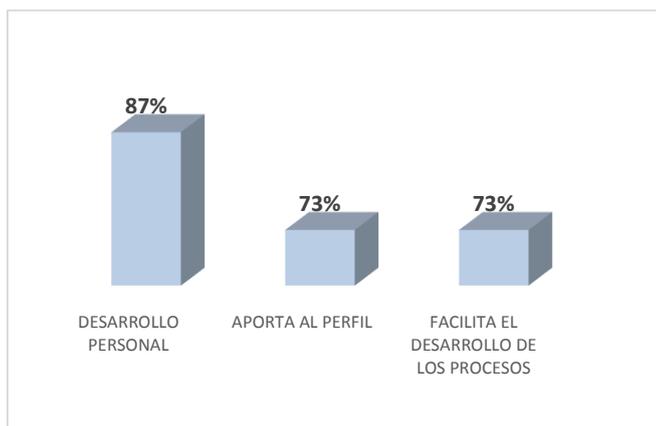
enfocándose más a su desarrollo personal como lo demuestra el cuadro y las gráficas siguientes:

CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: AGUILAR UGALDE MARTA CATALINA					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACION
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	ENTRENAMIENTO Y TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA EN MATERIA DE EVALUACIÓN DE CAUDALES ECOLÓGICOS EN R	3	3	3	100%
2	DETERMINACION DE CAUDALES ECOLÓGICOS	3	3	3	100%
3	GESTION INTEGRADA DE RECURSOS HIDRICOS	3	3	3	100%
4	ADMINISTRACION Y GESTION DE PROYECTOS.MS PROJECT PROF.2010	2	1	1	44%
5	PRIMER CONGRESO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL PÚBLICO-PRIVADO DEL ECUADOR 2012	2	1	1	44%
TOTAL		87%	73%	73%	78%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

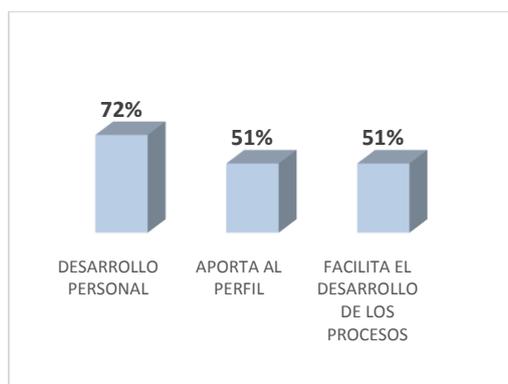
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



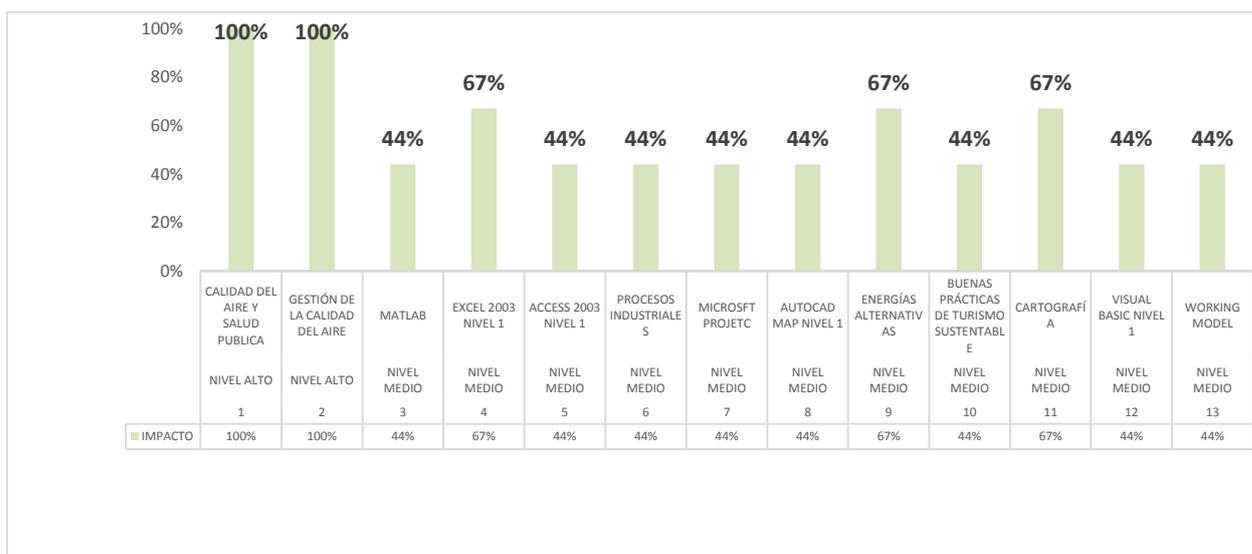
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: CANTOS CABRERA AUGUSTO ESTEBAN					
N-	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	CALIDAD DEL AIRE Y SALUD PUBLICA	3	3	3	100%
2	GESTIÓN DE LA CALIDAD DEL AIRE	3	3	3	100%
3	MATLAB	2	1	1	44%
4	EXCEL 2003 NIVEL 1	2	2	2	67%
5	ACCESS 2003 NIVEL 1	2	1	1	44%
6	PROCESOS INDUSTRIALES	2	1	1	44%
7	MICROSFT PROJETC	2	1	1	44%
8	AUTOCAD MAP NIVEL 1	2	1	1	44%
9	ENERGÍAS ALTERNATIVAS	2	2	2	67%
10	BUENAS PRÁCTICAS DE TURISMO SUSTENTABLE	2	1	1	44%
11	CARTOGRAFÍA	2	2	2	67%
12	VISUAL BASIC NIVEL 1	2	1	1	44%
13	WORKING MODEL	2	1	1	44%
TOTAL		72%	51%	51%	58%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

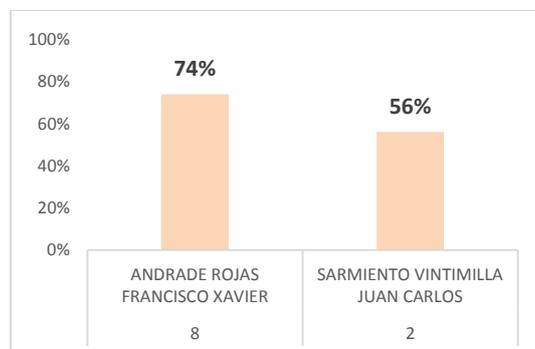


2.1.3.38 Resultados del Cargo de Ingeniero de Planificación Uno

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE LOS TRABAJADORES

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
8	ANDRADE ROJAS FRANCISCO XAVIER	74%

2	SARMIENTO VINTIMILLA JUAN CARLOS	56%
---	----------------------------------	-----



Dentro del cargo de Ingeniero de Planificación uno la empresa cuenta con dos trabajadores, quienes no han recibido las mismas capacitaciones:

Andrade Rojas ha recibido ocho capacitaciones, las mismas que han impactado en un 74% según los requerimientos del perfil de su cargo, los resultados obtenidos en las áreas de valoración son los siguientes: desarrollo personal 79%, aporta al perfil de su cargo 71% y facilita el desarrollo de los procesos 71%. Analizando individualmente a cada una de las capacitaciones se obtuvo los siguientes resultados: tres capacitaciones han logrado un nivel alto de eficacia del 100%, tres capacitaciones que han obtenido un 67% siendo un nivel medio de eficacia y dos capacitaciones con un nivel medio del 44% de acuerdo a las exigencias del perfil de su cargo demostrándonos que se ha enfocado más a su desarrollo personal como lo demuestra el cuadro y las gráficas.

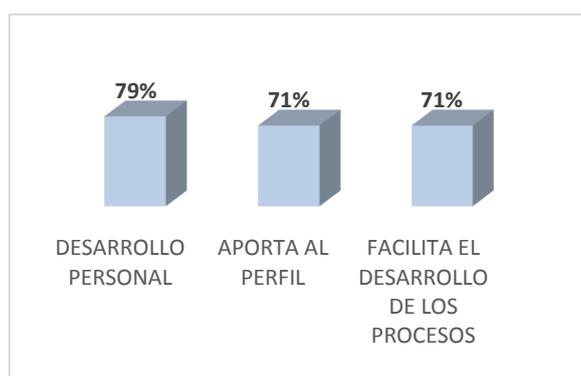
Sarmiento Vintimilla ha recibido dos capacitaciones, dando un impacto del 56% según los requerimientos del perfil de su cargo, los resultados obtenidos en su área de valoración son los siguientes: desarrollo personal 67%, aporta al perfil de su cargo 50% y facilita el desarrollo de los procesos 50%. Analizando individualmente a cada una de las capacitaciones se obtuvo los siguientes resultados: primera capacitación con el 44% y segunda con el 67% logrado un

nivel medio de eficacia, en ambas de acuerdo a las exigencias del perfil de su cargo como lo demuestra el cuadro y las gráficas siguientes:

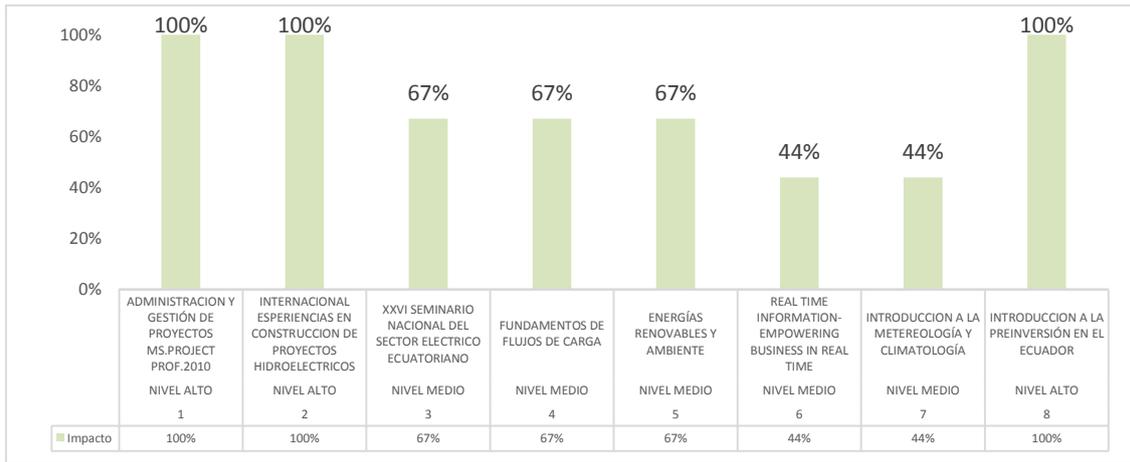
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: ANDRADE ROJAS FRANCISCO XAVIER					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	ADMINISTRACION Y GESTIÓN DE PROYECTOS MS.PROJECT PROF.2010	3	3	3	100%
2	INTERNACIONAL ESPERIENCIAS EN CONSTRUCCION DE PROYECTOS HIDROELECTRICOS	3	3	3	100%
3	XXVI SEMINARIO NACIONAL DEL SECTOR ELECTRICO ECUATORIANO	2	2	2	67%
4	FUNDAMENTOS DE FLUJOS DE CARGA	2	2	2	67%
5	ENERGÍAS RENOVABLES Y AMBIENTE	2	2	2	67%
6	REAL TIME INFORMATION-EMPOWERING BUSINESS IN REAL TIME	2	1	1	44%
7	INTRODUCCIÓN A LA METEREOLÓGÍA Y CLIMATOLOGÍA	2	1	1	44%
8	INTRODUCCIÓN A LA PREINVERSIÓN EN EL ECUADOR	3	3	3	100%
TOTAL		79%	71%	71%	74%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



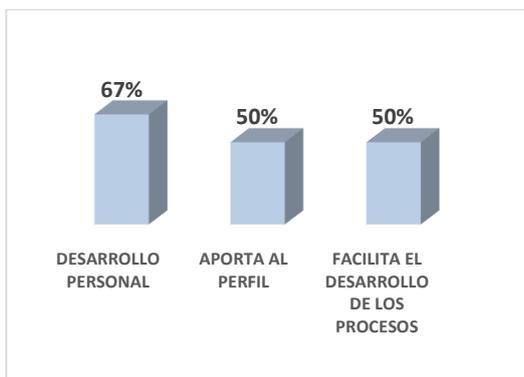
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



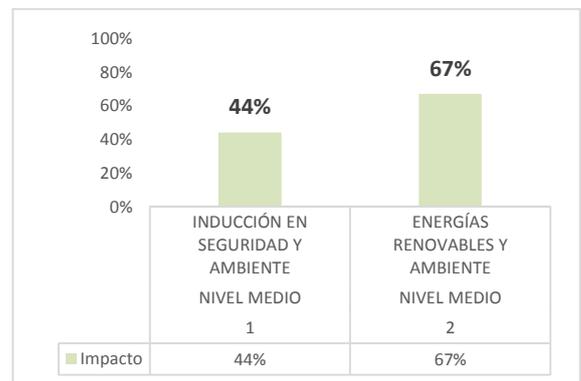
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: SARMIENTO VINTIMILLA JUAN CARLOS					
N-	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	INDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y AMBIENTE	2	1	1	44%
2	ENERGÍAS RENOVABLES Y AMBIENTE	2	2	2	67%
TOTAL		67%	50%	50%	56%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



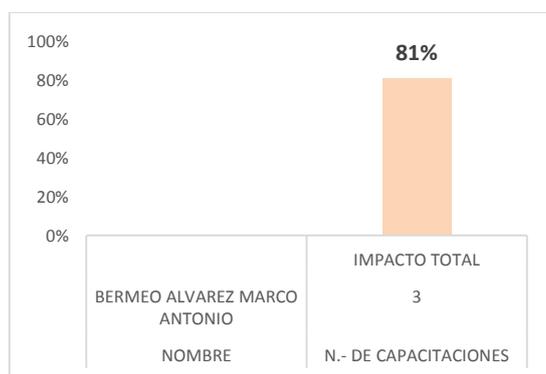
IMPACTO EN LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.39 Resultados del Cargo de Ingeniero de Software Uno

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE LOS TRABAJADORES

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
3	BERMEO ALVAREZ MARCO ANTONIO	81%



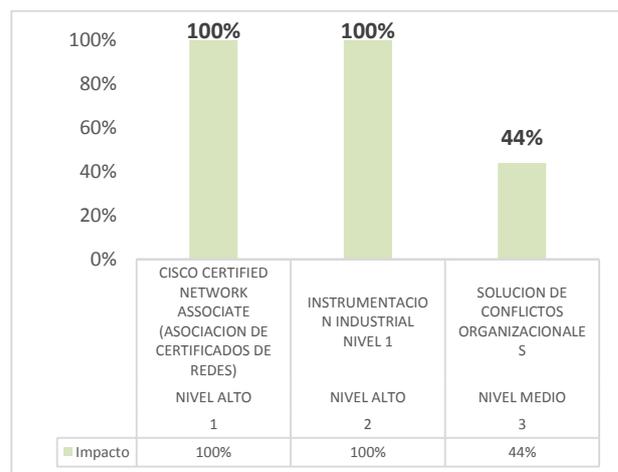
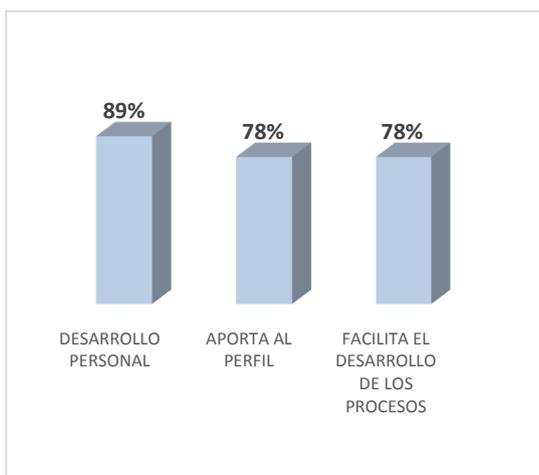
En el cargo de Ingeniero de Software uno la Empresa cuenta con un trabajador, quien ha recibido tres capacitaciones durante los tres últimos años, la misma que ha impactado en un 81% en el perfil de su cargo. Este impacto fue valorado en tres diferentes áreas, teniendo como resultado: desarrollo personal 89%, aporte al perfil de su cargo 78% y facilita el desarrollo de los procesos 78%, lo que demuestra es que las capacitaciones recibidas se enfocan más en el desarrollo personal. Analizando las capacitaciones recibidas nos da como resultado que dos han alcanzado un nivel alto de eficacia del 100%, y una con el 44% obteniendo un nivel medio de acuerdo a las exigencias del perfil de su cargo, como lo demuestra el cuadro y las gráficas siguientes:

CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: BERMEO ALVAREZ MARCO ANTONIO						
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES	N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			IMPACTO EN LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO
			DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
	1	CISCO CERTIFIED NETWORK ASSOCIATE (ASOCIACION DE CERTIFICADOS DE REDES)	3	3	3	100%
	2	INSTRUMENTACION INDUSTRIAL NIVEL 1	3	3	3	100%
	3	SOLUCION DE CONFLICTOS ORGANIZACIONALES	2	1	1	44%
	TOTAL		89%	78%	78%	81%

EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

DEL CARGO

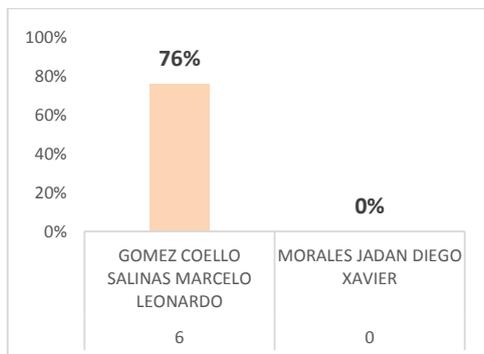


2.1.3.40 Resultados del Cargo de Ingeniero Eléctrico Uno

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR



N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
6	GOMEZ COELLO SALINAS MARCELO LEONARDO	76%
0	MORALES JADAN DIEGO XAVIER	0%



Dentro del cargo de Ingeniero Eléctrico uno la empresa cuenta con dos trabajadores:

Gómez Coello Salinas ha recibido seis capacitaciones, las mismas que han impactado en un 76% según los requerimientos del perfil de su cargo, los resultados obtenidos en las áreas de valoración son los siguientes: desarrollo personal 83%, aporta al perfil de su cargo 72% y facilita el desarrollo de los procesos 72%. Analizando individualmente a cada una de las capacitaciones se obtuvo los siguientes resultados: tres capacitaciones han logrado alcanzar un nivel alto de eficacia del 100%, una de 67% y dos capacitaciones del 44% obteniendo un nivel medio de eficacia.

Morales Jadan no ha recibido capacitaciones durante los tres últimos años como se demuestra en el cuadro y en las gráficas siguientes:

CUADRO DE VALORACIÓN

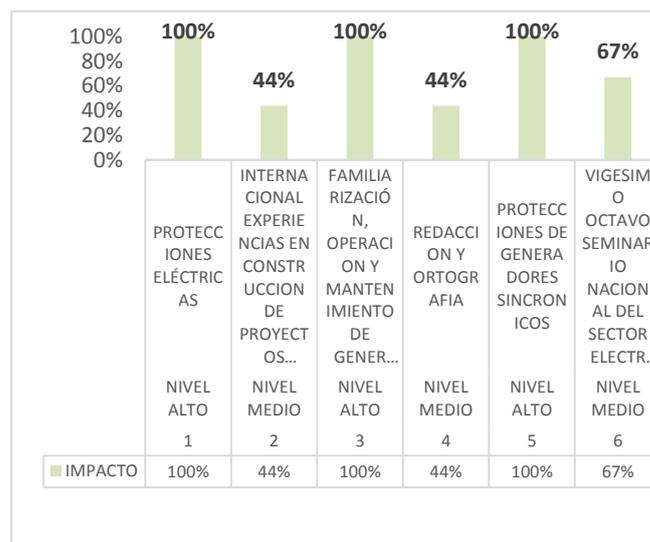
NOMBRE: GOMEZ COELLO SALINAS MARCELO LEONARDO				
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES		
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS

1	PROTECCIONES ELÉCTRICAS	3	3	3	100%
2	INTERNACIONAL EXPERIENCIAS EN CONSTRUCCION DE PROYECTOS HIDROELECTRICOS	2	1	1	44%
3	FAMILIARIZACIÓN, OPERACION Y MANTENIMIENTO DE GENERADORES	3	3	3	100%
4	REDACCION Y ORTOGRAFIA	2	1	1	44%
5	PROTECCIONES DE GENERADORES SINCRONICOS	3	3	3	100%
6	VIGESIMO OCTAVO SEMINARIO NACIONAL DEL SECTOR ELECTRICO	2	2	2	67%
TOTAL		83%	72%	72%	76%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



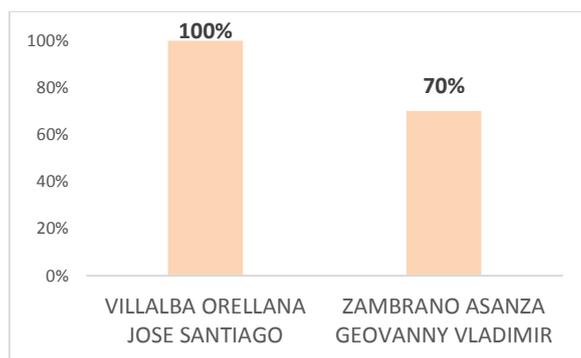
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.41 Resultados del Cargo de Ingeniero Electrónico Uno

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
2	VILLALBA ORELLANA JOSE SANTIAGO	100%
3	ZAMBRANO ASANZA GEOVANNY VLADIMIR	70%



Dentro del cargo de Ingeniero Electrónico uno la empresa cuenta con dos trabajadores, quienes no han recibido las mismas capacitaciones, en el caso de:

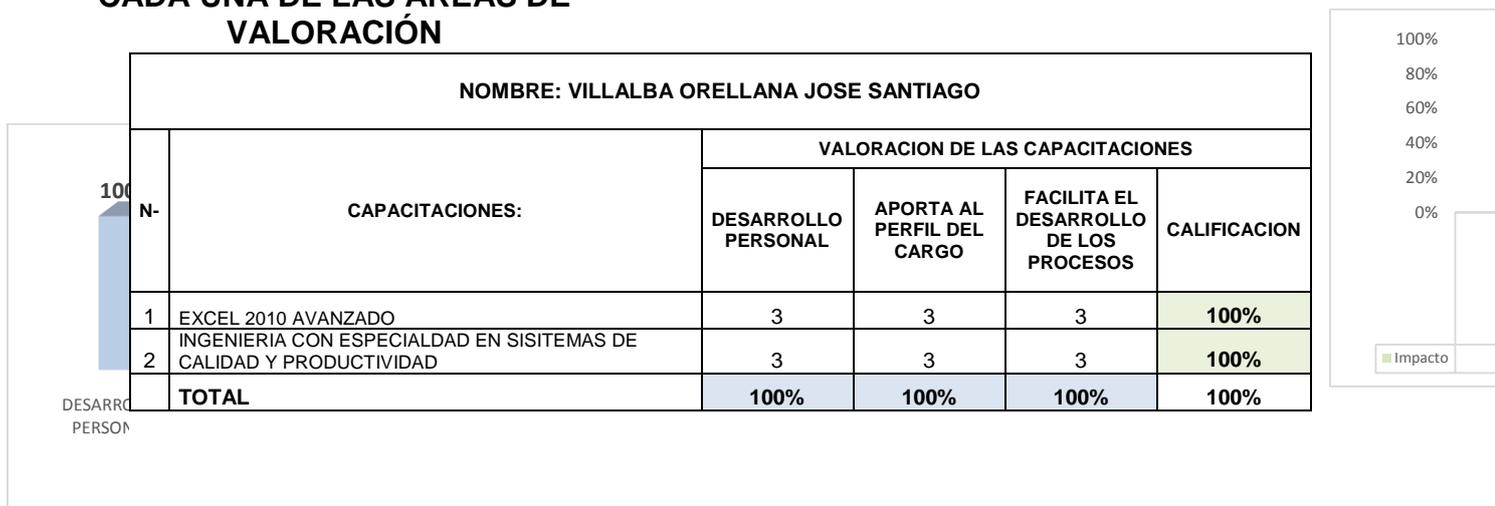
Villalba Orellana ha recibido dos capacitaciones, las mismas que han impactado en un 100% según los requerimientos del perfil de su cargo, los resultados obtenidos en las áreas de valoración son los siguientes: desarrollo personal 100%, aporta al perfil de su cargo 100% y facilita el desarrollo de los procesos 100%. Analizando individualmente a cada una de las capacitaciones se obtuvo los siguientes resultados: en las dos capacitaciones recibidas ha logrado un nivel alto de eficacia del 100%.

Zambrano Asanza ha recibido tres capacitaciones las mismas que han impactado en un 70% según los requerimientos del perfil de su cargo, los resultados obtenidos en las áreas de valoración son los siguientes: desarrollo personal 78%, aporta al perfil de su cargo 67% y facilita el desarrollo de los procesos 67%. Analizando individualmente a cada una de las capacitaciones se obtuvo los siguientes resultados: primera capacitación alcanzando un nivel alto de eficacia del 100%, segunda y tercera capacitación, con un nivel medio de eficacia del 67% y 44%, como se muestra a continuación:



CUADRO DE VALORACIÓN

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



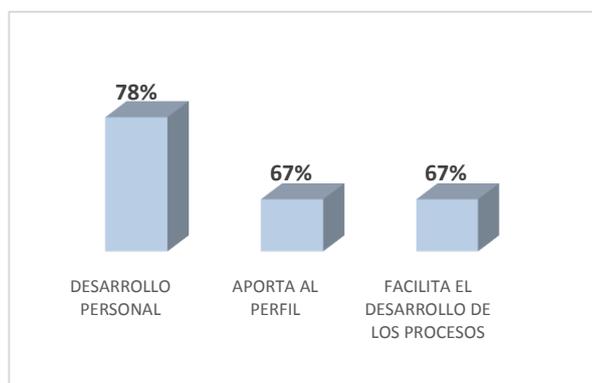
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES N EL PERFIL DEL CARGO

CUADRO DE VALORACIÓN

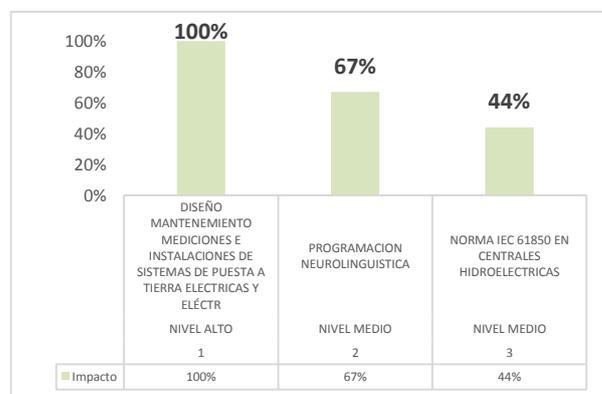
NOMBRE: ZAMBRANO ASANZA GEOVANNY VLADIMIR		
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES

		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	DISEÑO MANTENIMIENTO MEDICIONES E INSTALACIONES DE SISTEMAS DE PUESTA A TIERRA ELECTRICAS Y ELÉCTR	3	3	3	100%
2	PROGRAMACION NEUROLINGUISTICA	2	2	2	67%
3	NORMA IEC 61850 EN CENTRALES HIDROELECTRICAS	2	1	1	44%
TOTAL		78%	67%	67%	70%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



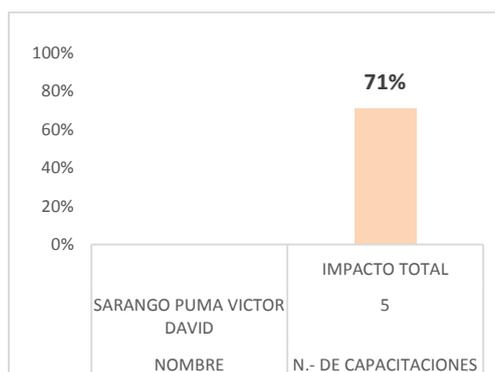
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.42 Resultados del Cargo de Ingeniero Mecánico Uno

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES EN CADA TRABAJADOR

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
5	SARANGO PUMA VICTOR DAVID	71%



En el cargo de Ingeniero Mecánico uno la empresa cuenta con un trabajador, quien ha recibido cinco capacitaciones durante los tres últimos años, la misma que ha impactado en un 71% en el perfil de su cargo. Este impacto fue valorado en tres diferentes áreas, teniendo como resultado: desarrollo personal 80%, aporte al perfil de su cargo 67% y facilita el desarrollo de los procesos 67%, es decir que las capacitaciones recibidas se han enfocado más en su desarrollo personal. Analizando las capacitaciones recibidas tiene dos que han alcanzado un nivel alto de eficacia del 100%, y dos que han obtenido un nivel medio de eficacia del 67% y 44%, de acuerdo a las exigencias del perfil de su cargo, como lo demuestra el cuadro y las gráficas siguientes:

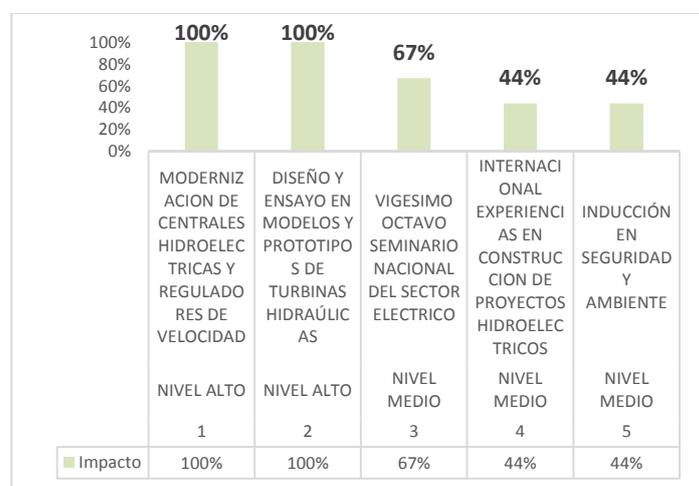
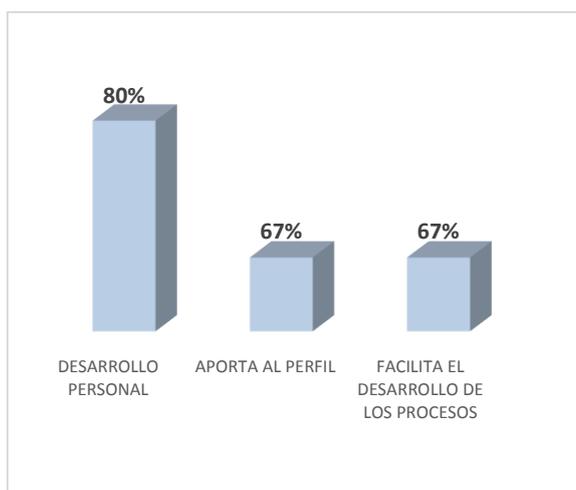
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: SARANGO PUMA VICTOR DAVID					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO	APORTA AL	FACILITA EL	CALIFICACION
		PERSONAL	PERFIL DEL CARGO	DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	MODERNIZACION DE CENTRALES HIDROELECTRICAS Y REGULADORES DE VELOCIDAD	3	3	3	100%
2	DISEÑO Y ENSAYO EN MODELOS Y PROTOTIPOS DE TURBINAS HIDRAULICAS	3	3	3	100%
3	VIGESIMO OCTAVO SEMINARIO NACIONAL DEL SECTOR ELECTRICO	2	2	2	67%

4	INTERNACIONAL EXPERIENCIAS EN CONSTRUCCION DE PROYECTOS HIDROELECTRICOS	2	1	1	44%
5	INDUCCION EN SEGURIDAD Y AMBIENTE	2	1	1	44%
	TOTAL	80%	67%	67%	71%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACION

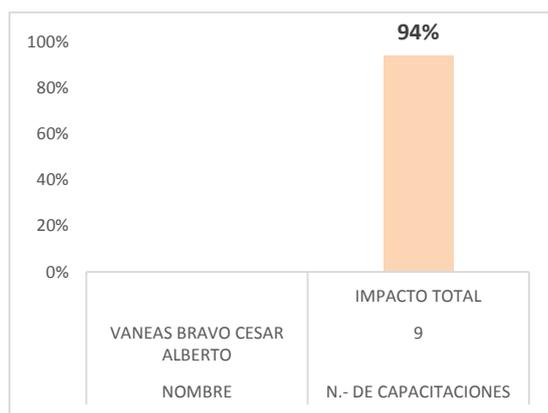
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.43 Resultados del Cargo de Ingeniero Geólogo Geotécnico

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES EN CADA TRABAJADOR

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
9	VANEAS BRAVO CESAR ALBERTO	94%



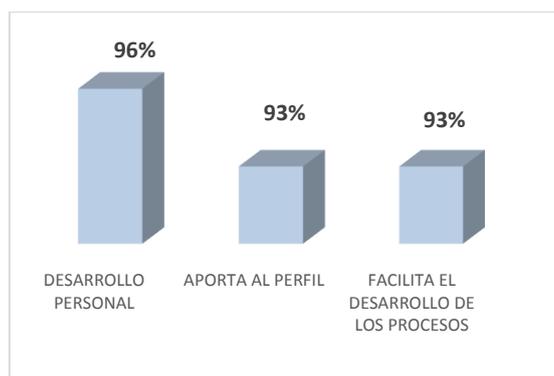
En el cargo de Ingeniero Geólogo/Geotécnico la empresa cuenta con un trabajador, quien ha recibido nueve capacitaciones durante los tres últimos años, la misma que ha impactado en un 94% en el perfil de su cargo. Este impacto fue valorado en tres diferentes áreas, teniendo como resultado: desarrollo personal 96%, aporte al perfil de su cargo 93% y facilita el desarrollo de los procesos 93%. Analizando las capacitaciones recibidas, ocho capacitaciones han logrado un nivel alto de eficacia del 100%, y una ha alcanzado un nivel medio del 44% de eficacia, de acuerdo a las exigencias del perfil de su cargo, como lo demuestra el cuadro y las gráficas siguientes:

CUADRO DE VALORACIÓN

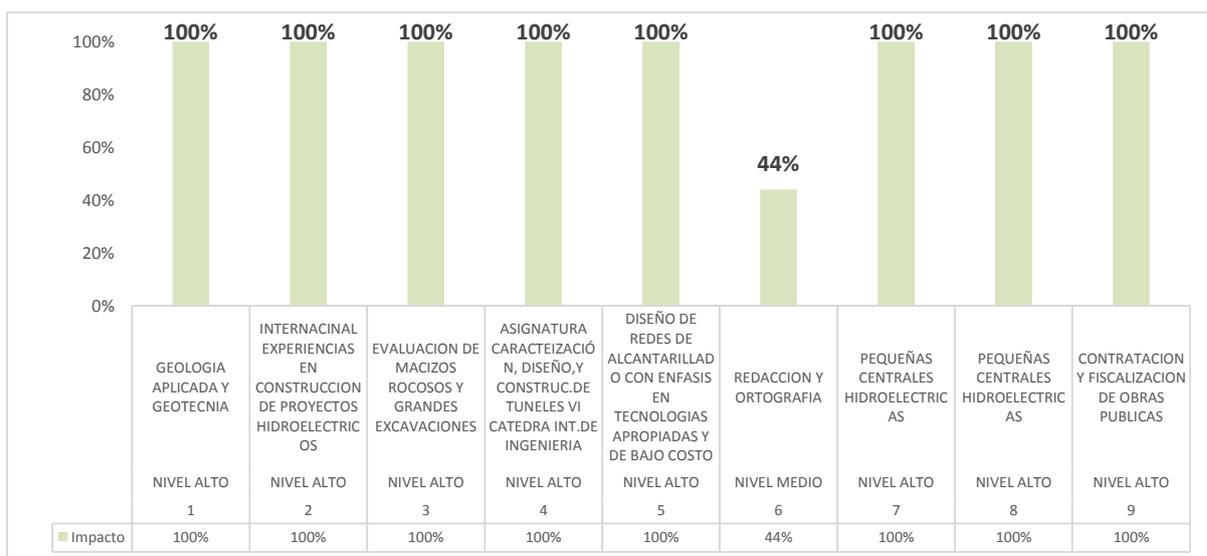
NOMBRE: VANEAS BRAVO CESAR ALBERTO					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	GEOLOGIA APLICADA Y GEOTECNIA	3	3	3	100%

2	INTERNACIONAL EXPERIENCIAS EN CONSTRUCCION DE PROYECTOS HIDROELECTRICOS	3	3	3	100%
3	EVALUACION DE MACIZOS ROCOSOS Y GRANDES EXCAVACIONES	3	3	3	100%
4	ASIGNATURA CARACTEIZACIÓN, DISEÑO, Y CONSTRUC.DE TUNELES VI CATEDRA INT.DE INGENIERIA	3	3	3	100%
5	DISEÑO DE REDES DE ALCANTARILLADO CON ENFASIS EN TECNOLOGIAS APROPIADAS Y DE BAJO COSTO	3	3	3	100%
6	REDACCION Y ORTOGRAFIA	2	1	1	44%
7	PEQUEÑAS CENTRALES HIDROELECTRICAS	3	3	3	100%
8	PEQUEÑAS CENTRALES HIDROELECTRICAS	3	3	3	100%
9	CONTRATACION Y FISCALIZACION DE OBRAS PUBLICAS	3	3	3	100%
TOTAL		96%	93%	93%	94%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



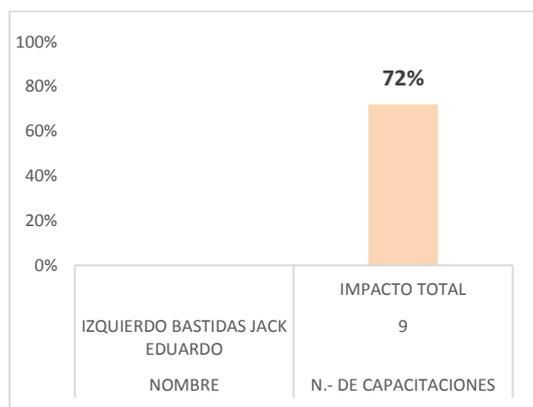
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.44 Resultados del Cargo de Jefe de Compras Públicas

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES EN CADA TRABAJADOR

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
9	IZQUIERDO BASTIDAS JACK EDUARDO	72%



En el cargo de Jefe de Compras Publicas la empresa cuenta con un trabajador, quien ha recibido nueve capacitaciones durante los tres últimos años, la misma que ha impactado en un 72% en el perfil de su cargo. Este impacto fue valorado en tres diferentes áreas, teniendo como resultado: desarrollo personal 81%, aporte al perfil de su cargo 67% y facilita el desarrollo de los procesos

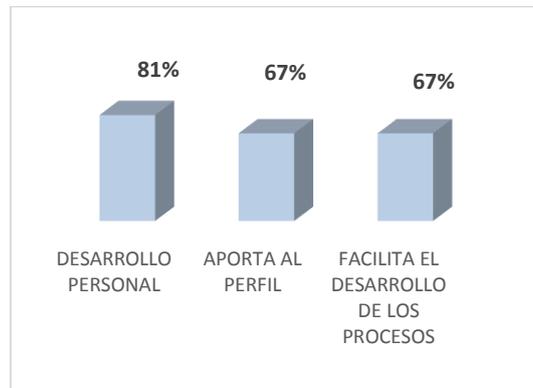
67%. Analizando las capacitaciones recibidas, cuatro capacitaciones han logrado un nivel alto de eficacia del 100%, una ha alcanzado un nivel medio del 67% de eficacia y cuatro han obtenido un nivel medio del 44%, de acuerdo a las exigencias del perfil de su cargo, como lo demuestra el cuadro y las gráficas siguientes:

CUADRO DE VALORACIÓN

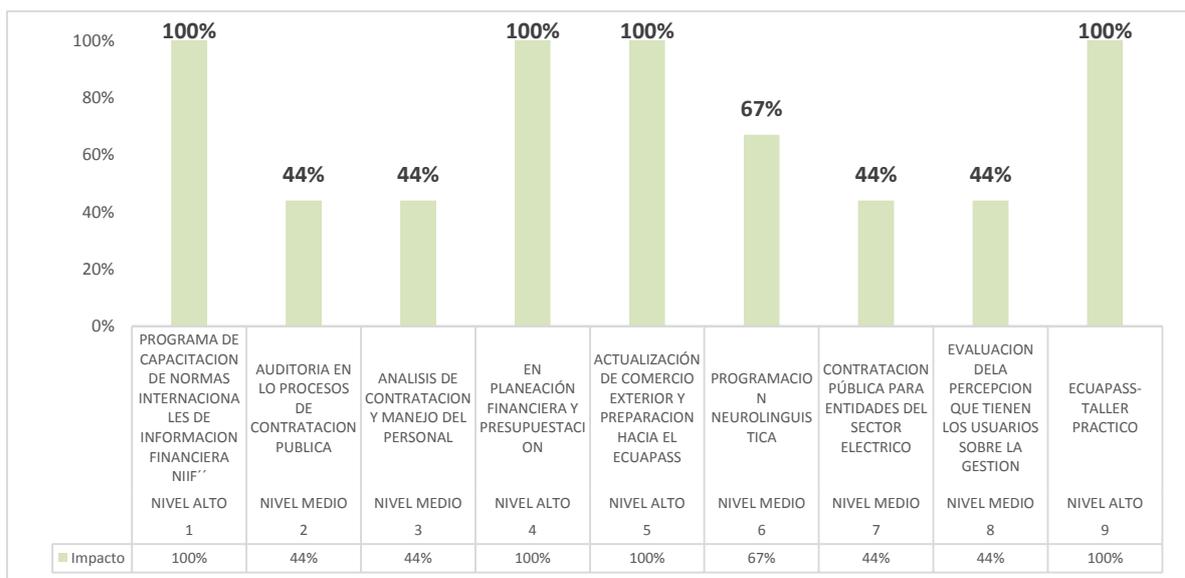
NOMBRE: IZQUIERDO BASTIDAS JACK EDUARDO					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	PROGRAMA DE CAPACITACION DE NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACION FINANCIERA NIIF''	3	3	3	100%
2	AUDITORIA EN LO PROCESOS DE CONTRATACION PUBLICA	2	1	1	44%
3	ANALISIS DE CONTRATACION Y MANEJO DEL PERSONAL	2	1	1	44%
4	PLANEACIÓN FINANCIERA Y PRESUPUESTACION	3	3	3	100%
5	ACTUALIZACIÓN DE COMERCIO EXTERIOR Y PREPARACION HACIA EL ECUAPASS	3	3	3	100%
6	PROGRAMACION NEUROLINGUISTICA	2	2	2	67%
7	CONTRATACION PÚBLICA PARA ENTIDADES DEL SECTOR ELECTRICO	2	1	1	44%
8	EVALUACION DELA PERCEPCION QUE TIENEN LOS USUARIOS SOBRE LA GESTION	2	1	1	44%
9	ECUAPASS-TALLER PRACTICO	3	3	3	100%
TOTAL		81%	67%	67%	72%



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



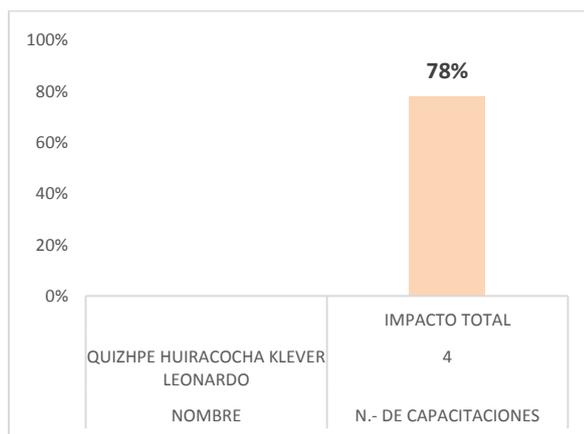
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.45 Resultados del Cargo de Jefe de Control de Generación

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES EN CADA TRABAJADOR

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
4	QUIZHPE HUIRACocha KLEVER LEONARDO	78%

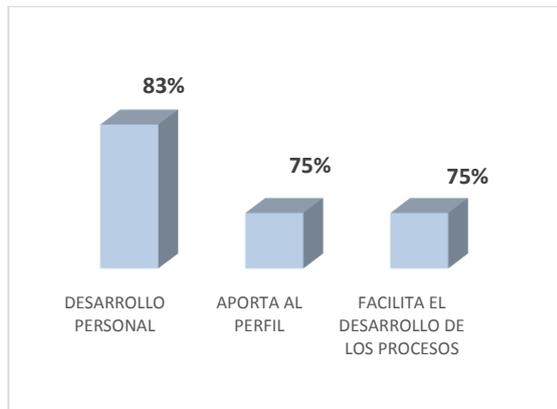


En el cargo de Jefe de Control de Generación la empresa cuenta con un trabajador, quien ha recibido cuatro capacitaciones durante los tres últimos años, la misma que ha impactado en un 78% en el perfil de su cargo. Este impacto fue valorado en tres diferentes áreas, teniendo como resultado: desarrollo personal 83%, aporte al perfil de su cargo 75% y facilita el desarrollo de los procesos 75%. Analizando las capacitaciones recibidas, dos han logrado un nivel alto de eficacia del 100%, una ha alcanzado un nivel medio del 67% de eficacia y una ha obtenido un nivel medio del 44%, de acuerdo a las exigencias del perfil de su cargo, como lo demuestra el cuadro y las gráficas siguientes:

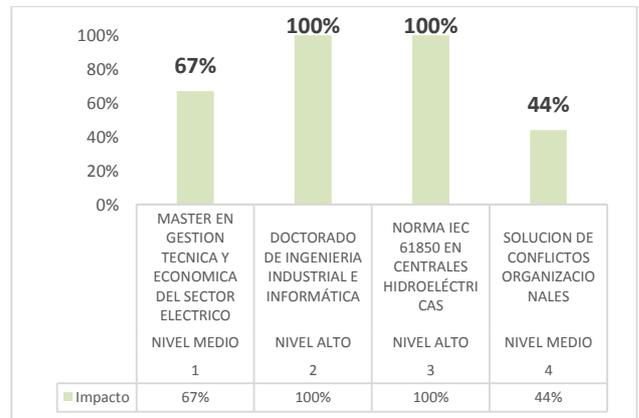
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: QUIZHPE HUIRACOGCHA KLEVER LEONARDO					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	MASTER EN GESTION TECNICA Y ECONOMICA DEL SECTOR ELECTRICO	2	2	2	67%
2	DOCTORADO DE INGENIERIA INDUSTRIAL E INFORMÁTICA	3	3	3	100%
3	NORMA IEC 61850 EN CENTRALES HIDROELÉCTRICAS	3	3	3	100%
4	SOLUCION DE CONFLICTOS ORGANIZACIONALES	2	1	1	44%
TOTAL		83%	75%	75%	78%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



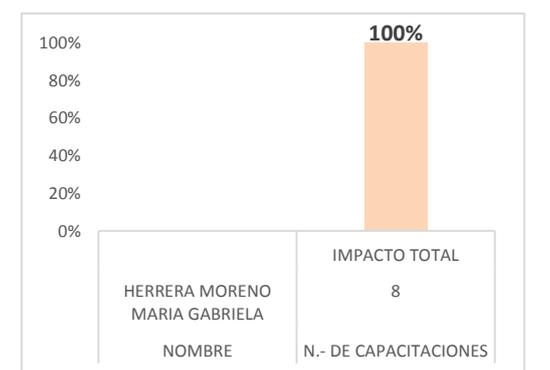
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.46 Resultados del Cargo de Jefe de Talento Humano

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES DE CADA TRABAJADOR

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
8	HERRERA MORENO MARIA GABRIELA	100%

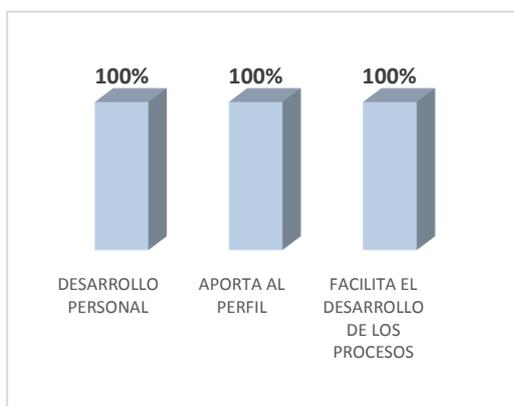


En el cargo de Jefe de Talento Humano la empresa cuenta con un trabajador, quien ha recibido ocho capacitaciones durante los tres últimos años, la misma que ha impactado en un 100% en el perfil de su cargo. Este impacto fue valorado en tres diferentes áreas, teniendo como resultado: desarrollo personal 100%, aporte al perfil de su cargo 100% y facilita el desarrollo de los procesos 100%. Analizando las capacitaciones recibidas, todas han logrado un nivel alto de eficacia del 100% de acuerdo a las exigencias del perfil de su cargo, como lo demuestra el cuadro y las gráficas siguientes:

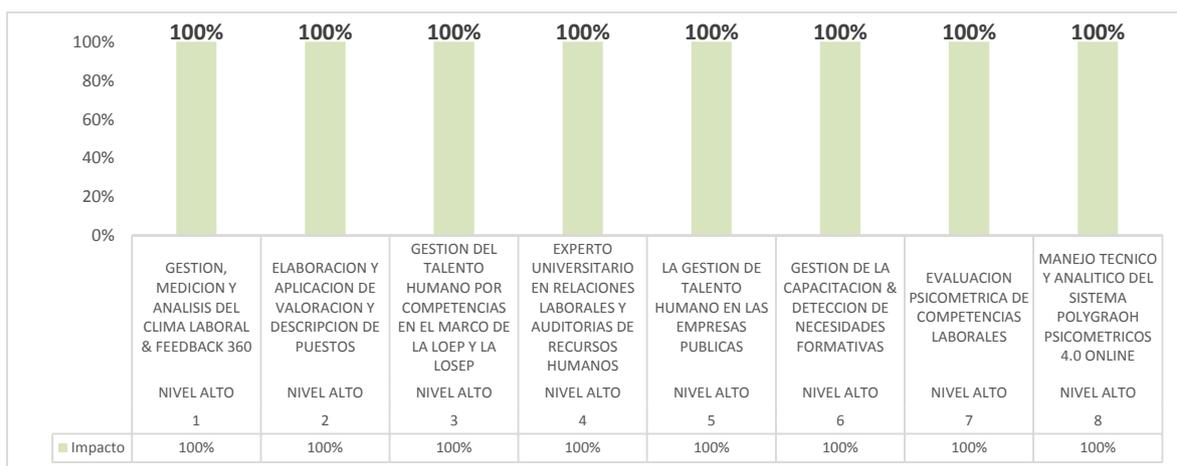
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: HERRERA MORENO MARIA GABRIELA					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	GESTION, MEDICION Y ANALISIS DEL CLIMA LABORAL & FEEDBACK 360	3	3	3	100%
2	ELABORACION Y APLICACION DE VALORACION Y DESCRIPCION DE PUESTOS	3	3	3	100%
3	GESTION DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS EN EL MARCO DE LA LOEP Y LA LOSEP	3	3	3	100%
4	EXPERTO UNIVERSITARIO EN RELACIONES LABORALES Y AUDITORIAS DE RECURSOS HUMANOS	3	3	3	100%
5	LA GESTION DE TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS PUBLICAS	3	3	3	100%
6	GESTION DE LA CAPACITACION & DETECCION DE NECESIDADES FORMATIVAS	3	3	3	100%
7	EVALUACION PSICOMETRICA DE COMPETENCIAS LABORALES	3	3	3	100%
8	MANEJO TECNICO Y ANALITICO DEL SISTEMA POLYGRAOH PSICOMETRICOS 4.0 ONLINE	3	3	3	100%
TOTAL		100%	100%	100%	100%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



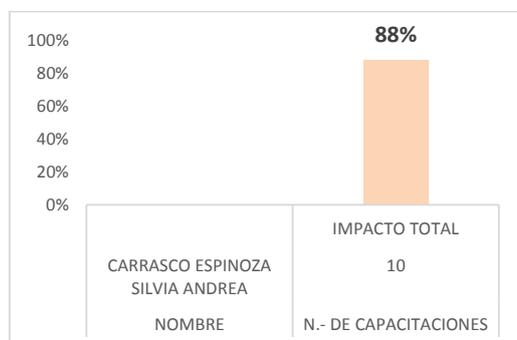
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.47 Resultados del Cargo de Jefe de Departamento Administrativo

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES EN CADA TRABAJADOR

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
10	CARRASCO ESPINOZA SILVIA ANDREA	88%



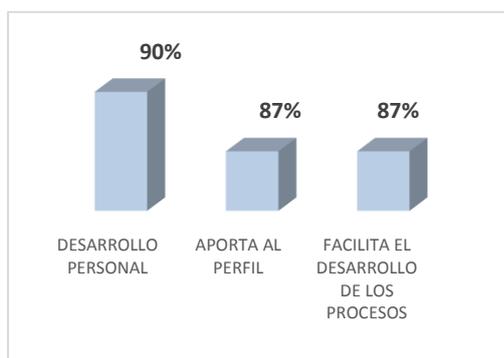
En el cargo de Jefe de Departamento Administrativo la empresa cuenta con un trabajador, quien ha recibido diez capacitaciones durante los tres últimos años, la misma que ha impactado en un 88% en el perfil de su cargo. Este impacto fue valorado en tres diferentes áreas, teniendo como resultado: desarrollo personal 90%, aporte al perfil de su cargo 87% y facilita el desarrollo de los procesos 87%. Analizando las capacitaciones recibidas, siete han logrado un nivel alto de eficacia del 100%, dos con un nivel medio del 67%, y una con el

44% alcanzando un nivel medio de eficacia de acuerdo a las exigencias del perfil de su cargo, como lo demuestra el cuadro y las gráficas siguientes:

CUADRO DE VALORACIÓN

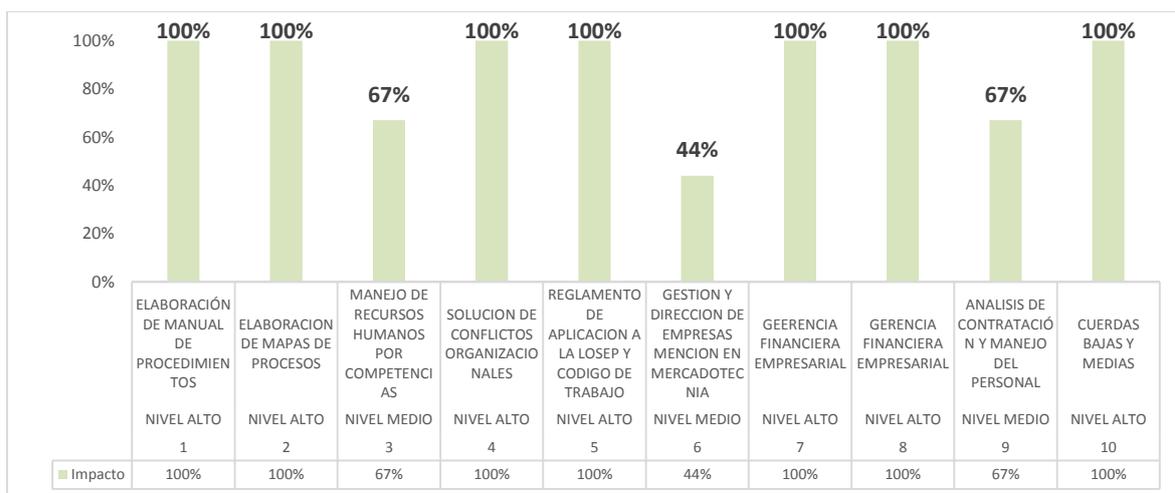
NOMBRE: CARRASCO ESPINOZA SILVIA ANDREA					
N-	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	ELABORACIÓN DE MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	3	3	3	100%
2	ELABORACION DE MAPAS DE PROCESOS	3	3	3	100%
3	MANEJO DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS	2	2	2	67%
4	SOLUCION DE CONFLICTOS ORGANIZACIONALES	3	3	3	100%
5	REGLAMENTO DE APLICACION A LA LOSEP Y CODIGO DE TRABAJO	3	3	3	100%
6	GESTION Y DIRECCION DE EMPRESAS MENCION EN MERCADOTECNIA	2	1	1	44%
7	GEERENCIA FINANCIERA EMPRESARIAL	3	3	3	100%
8	GERENCIA FINANCIERA EMPRESARIAL	3	3	3	100%
9	ANALISIS DE CONTRATACIÓN Y MANEJO DEL PERSONAL	2	2	2	67%
10	CUERDAS BAJAS Y MEDIAS	3	3	3	100%
TOTAL		90%	87%	87%	88%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



+

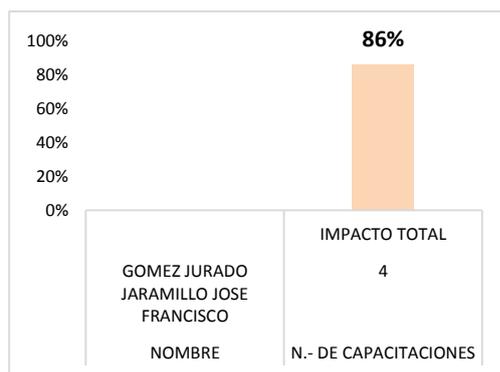
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.48 Resultados del Cargo de Jefe de Centrales Hidroeléctricas

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES EN CADA TRABAJADOR

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
4	GOMEZ JURADO JARAMILLO JOSE FRANCISCO	86%



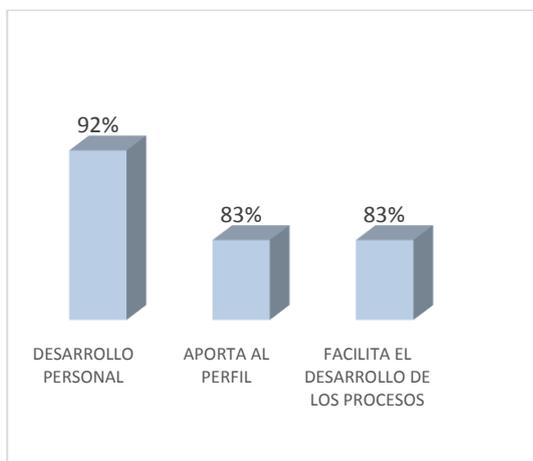
En el cargo de Jefe de Centrales Hidroeléctricas la empresa cuenta con un trabajador, quien ha recibido cuatro capacitaciones durante los tres últimos años, la misma que ha impactado en un 86% en el perfil de su cargo. Este

impacto fue valorado en tres diferentes áreas, teniendo como resultado: desarrollo personal 92%, aporte al perfil de su cargo 83% y facilita el desarrollo de los procesos 83%. Analizando las capacitaciones recibidas, tres han logrado un nivel alto de eficacia del 100%, y una con el 44% alcanzando un nivel medio de eficacia de acuerdo a las exigencias del perfil de su cargo, como lo demuestra el cuadro y las gráficas siguientes:

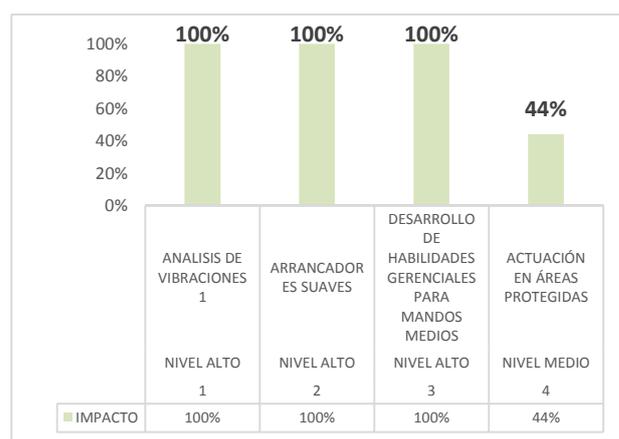
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: GOMEZ JURADO JARAMILLO JOSE FRANCISCO					
N-	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	ANALISIS DE VIBRACIONES 1	3	3	3	100%
2	ARRANCADORES SUAVES	3	3	3	100%
3	DESARROLLO DE HABILIDADES GERENCIALES PARA MANDOS MEDIOS	3	3	3	100%
4	ACTUACIÓN EN ÁREAS PROTEGIDAS	2	1	1	44%
TOTAL		92%	83%	83%	86%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



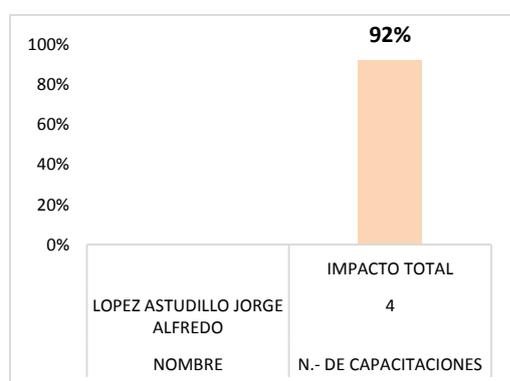
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.49 Resultados del Cargo de Jefe de Departamento de Centrales Térmicas

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES EN CADA TRABAJADOR

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
4	LOPEZ ASTUDILLO JORGE ALFREDO	92%



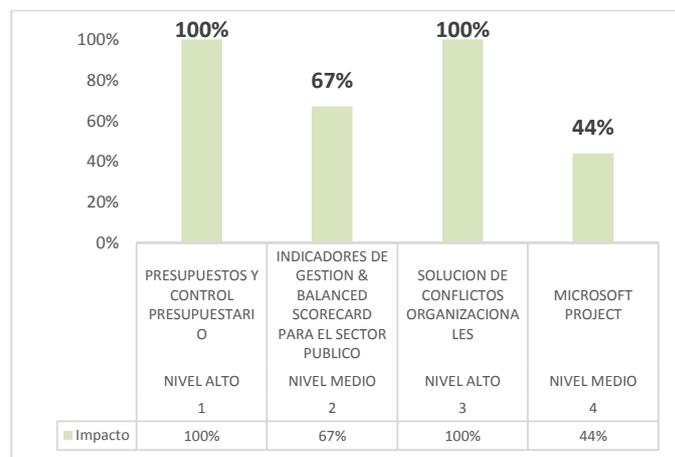
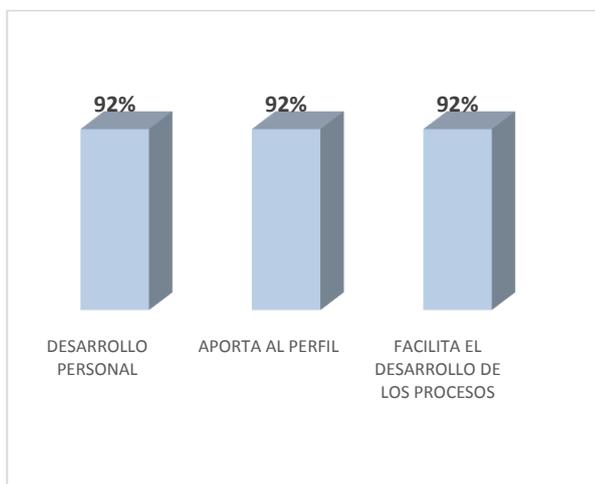
En el cargo de Jefe de Centrales Térmicas la empresa cuenta con un trabajador, quien ha recibido cuatro capacitaciones durante los tres últimos años, la misma que ha impactado en un 92% en el perfil de su cargo. Este impacto fue valorado en tres diferentes áreas, teniendo como resultado: desarrollo personal 92%, aporte al perfil de su cargo 92% y facilita el desarrollo de los procesos 92%. Analizando las capacitaciones recibidas, tres han logrado un nivel alto de eficacia del 100%, y una con el 67% alcanzando un nivel medio de eficacia de acuerdo a las exigencias del perfil de su cargo, como lo demuestra el cuadro y las gráficas siguientes:

CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: LOPEZ ASTUDILLO JORGE ALFREDO					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACION
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	PARTICIPANTE AL II SIPTERMO Y II SEMINARIO INTERNACIONAL DE PLANTAS TERMoeLECTRICAS 2011.	3	3	3	100%
2	GESTION DE OVERHAUL "MANTENIMIENTO MAYOR"	3	3	3	100%
3	ANALISIS DE VIBRACIONES NIVEL 1	3	3	3	100%
4	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	2	2	2	67%
TOTAL		92%	92%	92%	92%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

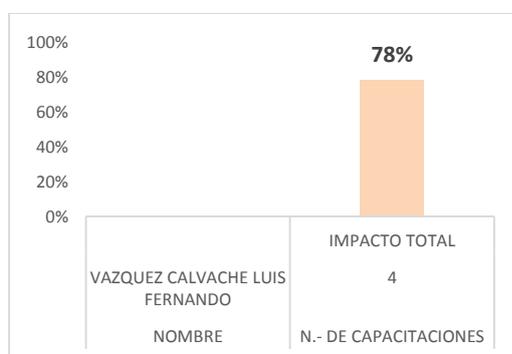
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



2.1.3.50 Resultados del Cargo de Jefe de Departamento Financiero

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES EN CADA TRABAJADOR

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
4	VAZQUEZ CALVACHE LUIS FERNANDO	78%

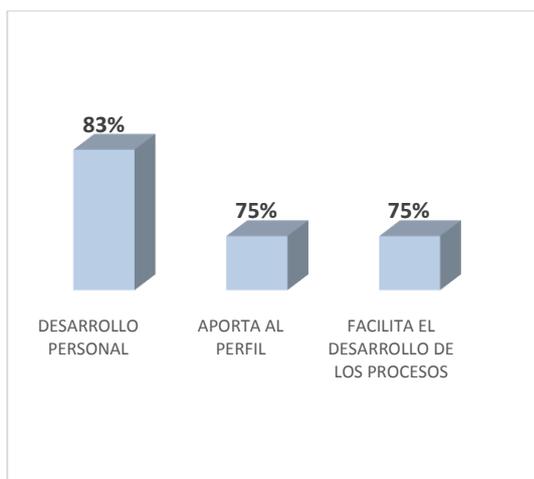


En el cargo de Jefe de Departamento financiero la empresa cuenta con un trabajador, quien ha recibido cuatro capacitaciones durante los tres últimos años, la misma que ha impactado en un 78% en el perfil de su cargo. Este impacto fue valorado en tres diferentes áreas, teniendo como resultado: desarrollo personal 83%, aporte al perfil de su cargo 75% y facilita el desarrollo de los procesos 75%. Analizando las capacitaciones recibidas, dos han logrado un nivel alto de eficacia del 100%, una con el 67% alcanzando un nivel medio de eficacia y una del 44% alcanzando un nivel de eficacia medio de acuerdo a las exigencias del perfil de su cargo, como lo demuestra el cuadro y las gráficas siguientes:

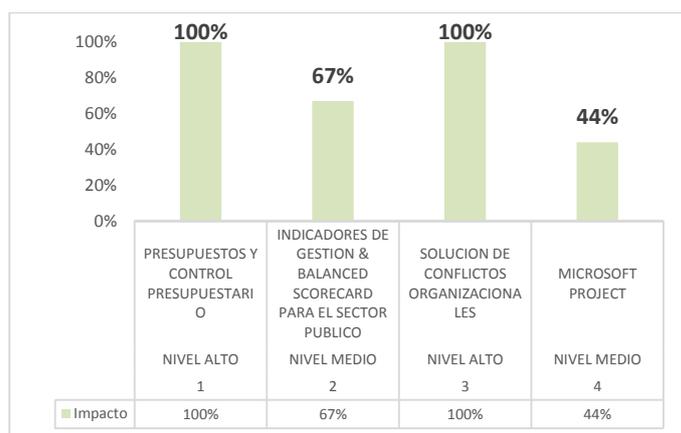
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: VAZQUEZ CALVACHE LUIS FERNANDO					
N-	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	PRESUPUESTOS Y CONTROL PRESUPUESTARIO	3	3	3	100%
2	INDICADORES DE GESTION & BALANCED SCORECARD PARA EL SECTOR PUBLICO	2	2	2	67%
3	SOLUCION DE CONFLICTOS ORGANIZACIONALES	3	3	3	100%
4	MICROSOFT PROJECT	2	1	1	44%
TOTAL		83%	75%	75%	78%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



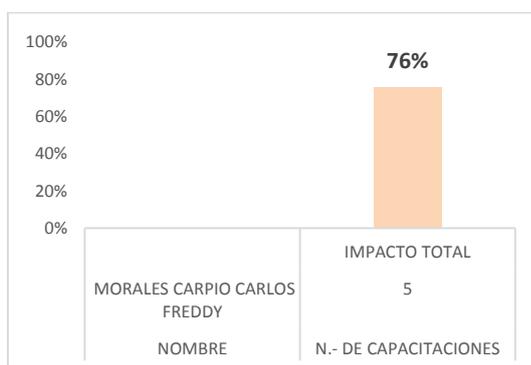
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.51 Resultados del Cargo de Jefe de Departamento de Sistemas

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES EN CADA TRABAJADOR

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
5	MORALES CARPIO CARLOS FREDDY	76%

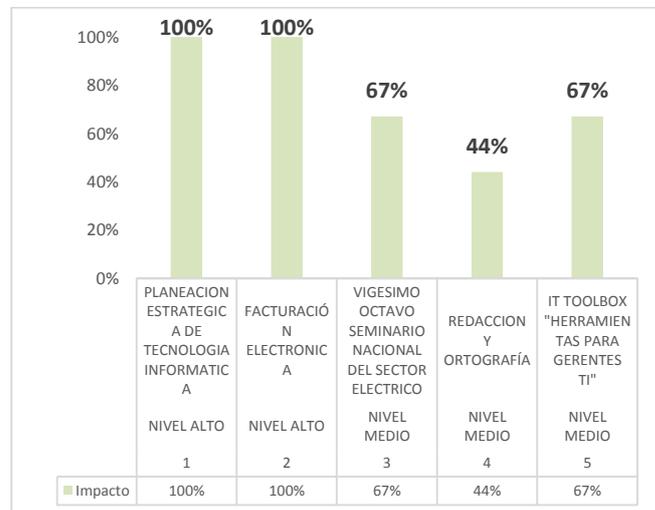
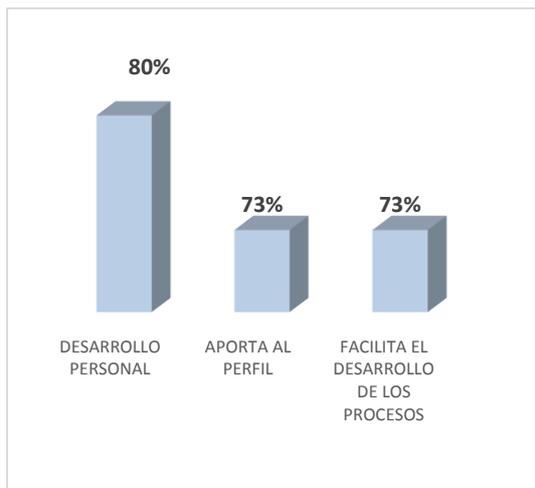


CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: MORALES CARPIO CARLOS FREDDY					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	PLANEACION ESTRATEGICA DE TECNOLOGIA INFORMATICA	3	3	3	100%
2	FACTURACIÓN ELECTRONICA	3	3	3	100%
3	VIGESIMO OCTAVO SEMINARIO NACIONAL DEL SECTOR ELECTRICO	2	2	2	67%
4	REDACCION Y ORTOGRAFÍA	2	1	1	44%
5	IT TOOLBOX "HERRAMIENTAS PARA GERENTES TI"	2	2	2	67%
TOTAL		80%	73%	73%	76%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

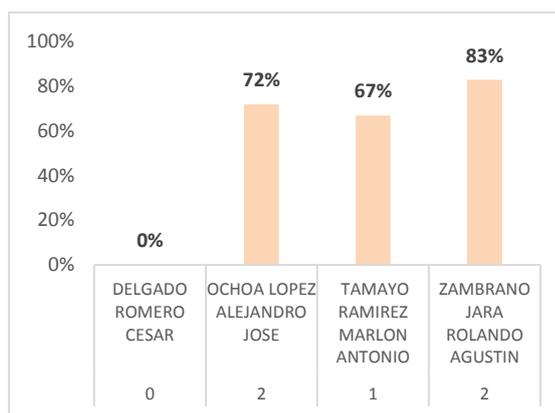
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



2.1.3.52 Resultados del Cargo de Mecánico de Generación

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES EN CADA TRABAJADOR

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
0	DELGADO ROMERO CESAR	0%
2	OCHOA LOPEZ ALEJANDRO JOSE	72%
1	TAMAYO RAMIREZ MARLON ANTONIO	67%
2	ZAMBRANO JARA ROLANDO AGUSTIN	83%



En el cargo de Mecánico de Generación, la empresa cuenta con cuatro trabajadores:

Delgado Romero no ha recibido capacitaciones durante los tres últimos años.

Ochoa López ha recibido dos capacitaciones que han impactado en un 72% según los requerimientos del perfil de su cargo, dando como resultado en las áreas de valoración: desarrollo personal 83%, aporte al perfil 67% y facilita el desarrollo de los procesos 67%, evaluando individualmente a cada una de las capacitaciones se tuvo como resultado: Primera capacitación 100%, con un nivel alto de eficacia y la segunda 44%.

Tamayo Ramírez ha recibido una capacitación que ha obtenido un impacto del 67% según los requerimientos del perfil de su cargo, dando como resultado en las áreas de valoración: desarrollo personal 67%, aporte al perfil 67% y facilita el desarrollo de los procesos 67%. Analizando la capacitación se tuvo como resultado un nivel medio de eficacia del 67%.

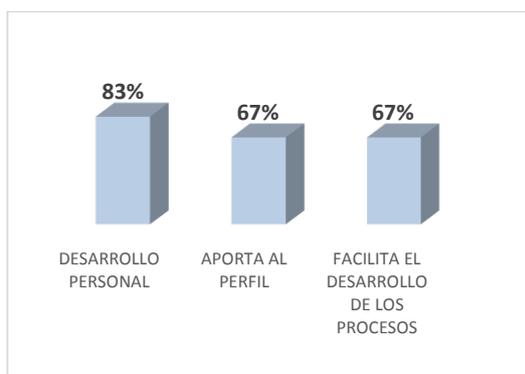
Zambrano Jara ha recibido dos capacitaciones que ha impactado el 83% según los requerimientos del perfil de su cargo, dando como resultado en las áreas de valoración: desarrollo personal 83%, aporte al perfil 83% y facilita el desarrollo de los procesos 83%. Analizando las capacitaciones se tuvo como resultado que la primera capacitación tuvo un nivel medio de eficacia, y la segunda con un nivel alto de eficacia del 100% como vemos en los cuadros y gráficos siguientes:



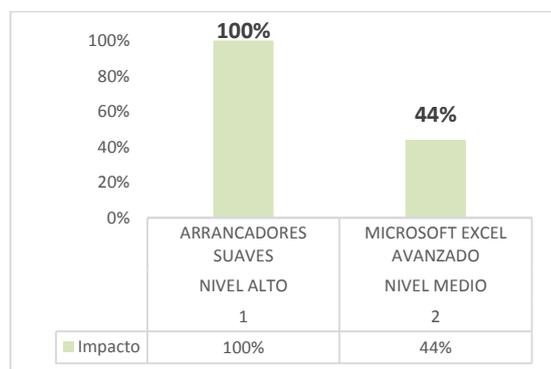
CUADRO VALORACIÓN

NOMBRE: OCHOA LOPEZ ALEJANDRO JOSE					
N-	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	ARRANCADORES SUAVES	3	3	3	100
2	MICROSOFT EXCEL AVANZADO	2	1	1	44
TOTAL		83	67	67	72

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



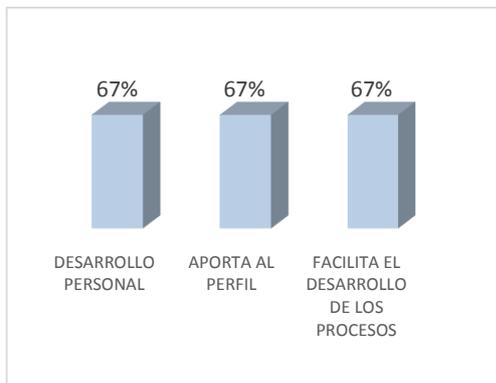
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: TAMAYO RAMIREZ MARLON ANTONIO		
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES

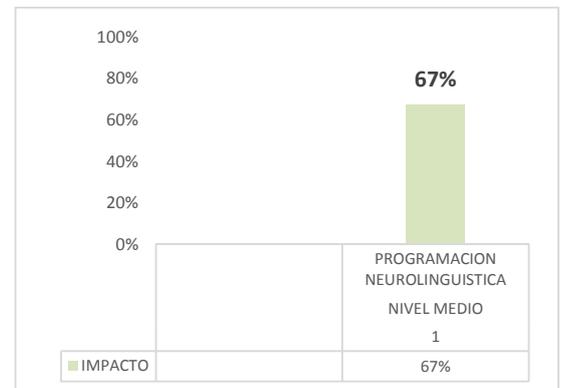


		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	PROGRAMACION NEUROLINGUISTICA	2	2	2	67%
	TOTAL	67%	67%	67%	67%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

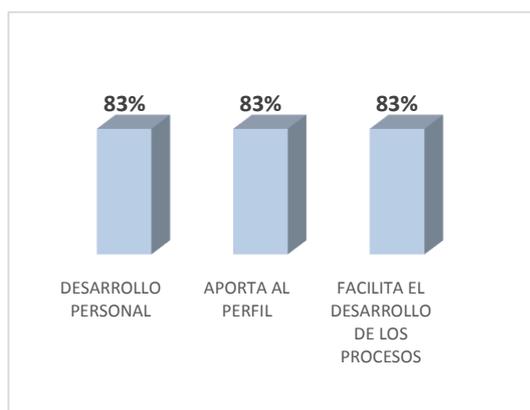


CUADRO DE VALORACIÓN

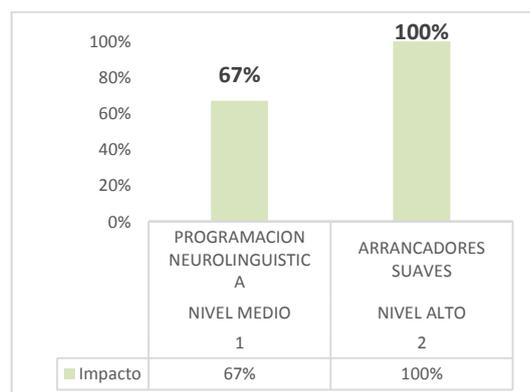
NOMBRE: ZAMBRANO JARA ROLANDO AGUSTIN

N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	PROGRAMACION NEUROLINGUISTICA	2	2	2	67
2	ARRANCADORES SUAVES	3	3	3	100
TOTAL		83	83	83	83

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



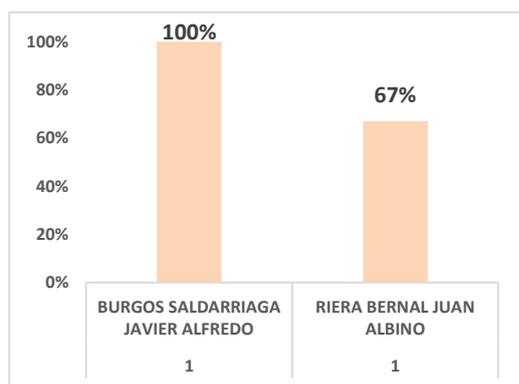
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.53 Resultados del Cargo de Mecánico Industrial

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
1	BURGOS SILDARRIAGA JAVIER ALFREDO	100%
1	RIERA BERNAL JUAN ALBINO	67%



En el cargo de Mecánico Industrial, la empresa cuenta con dos trabajadores:

Burgos Saldarriaga ha recibido una capacitación durante los tres últimos años, con un impacto del 100%, según los requerimientos del perfil de su cargo, dando como resultado en las áreas de valoración: desarrollo personal 100%, aporte al perfil 100% y facilita el desarrollo de los procesos 100%. Analizando la capacitación tuvo como resultado un nivel alto de eficacia del 100%.

Riera Bernal ha recibido una capacitación durante los tres últimos años, con un impacto del 67%, según los requerimientos del perfil de su cargo, dando como resultado en las áreas de valoración: desarrollo personal 67%, aporte al perfil 67% y facilita el desarrollo de los procesos 67%. Analizando la capacitación tuvo como resultado un nivel medio de eficacia del 67%, como vemos en los cuadros y gráficos siguientes:

CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: BURGOS SALDARRIAGA JAVIER ALFREDO		
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES

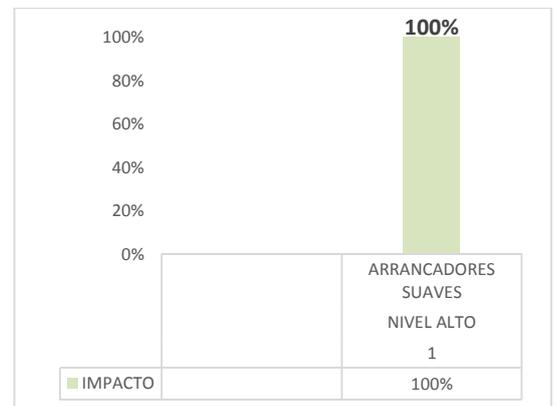


		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	ARRANCADORES SUAVES	3	3	3	100%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

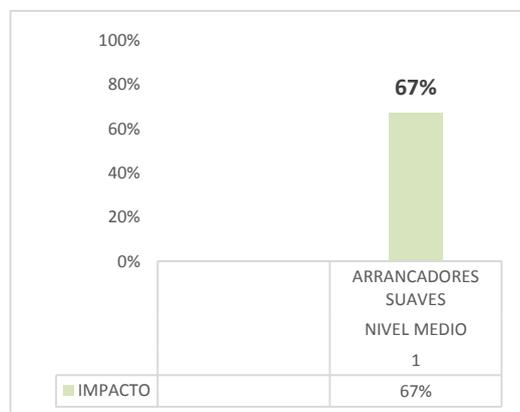
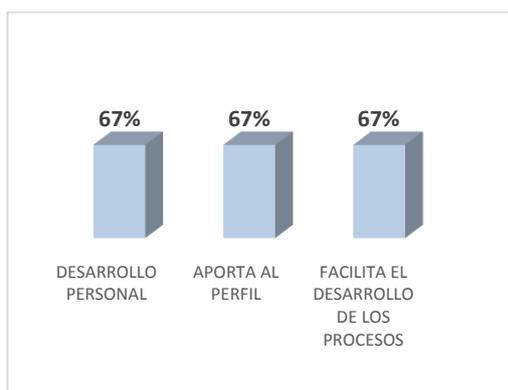


CUADRO DE VALORACIÓN



NOMBRE: RIERA BERNAL JUAN ALBINO					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE PARA CONTRATISTAS	2	2	2	67%
	TOTAL	67%	67%	67%	67%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

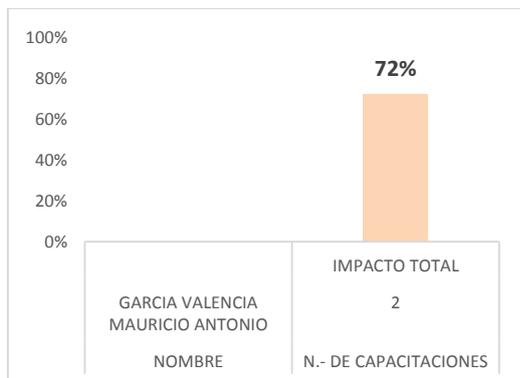


IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

2.1.3.54 Resultados del Cargo de Médico

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
2	GARCIA VALENCIA MAURICIO ANTONIO	72%

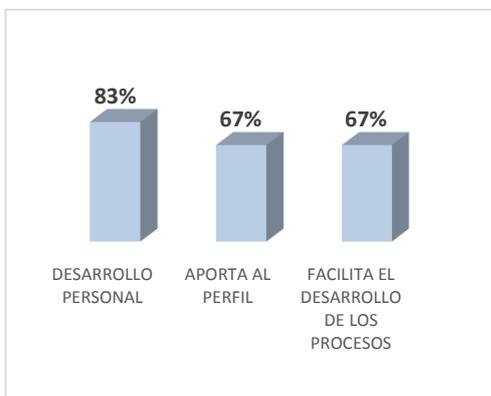


En el cargo de Médico la empresa cuenta con un trabajador, quien ha recibido dos capacitaciones durante los tres últimos años, la misma que ha impactado en un 72% en el perfil de su cargo. Este impacto fue valorado en tres diferentes áreas, teniendo como resultado: desarrollo personal 83%, aporte al perfil de su cargo 67% y facilita el desarrollo de los procesos 67%. Analizando las capacitaciones recibidas han logrado un nivel alto en la primera del 100% de eficacia, y la segunda con un nivel medio de eficacia del 44%, como lo demuestra el cuadro y las gráficas siguientes:

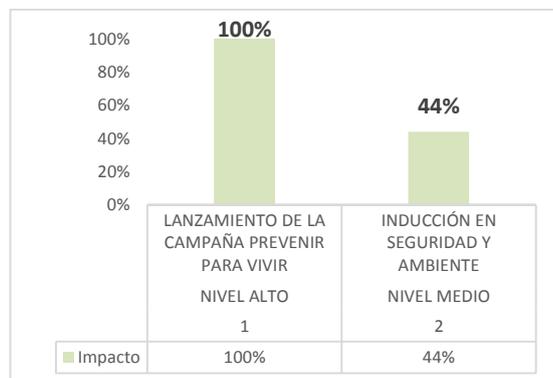
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: GARCIA VALENCIA MAURICIO ANTONIO					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	LANZAMIENTO DE LA CAMPAÑA PREVENIR PARA VIVIR	3	3	3	100%
2	INDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y AMBIENTE	2	1	1	44%
	TOTAL	83%	67%	67%	72%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



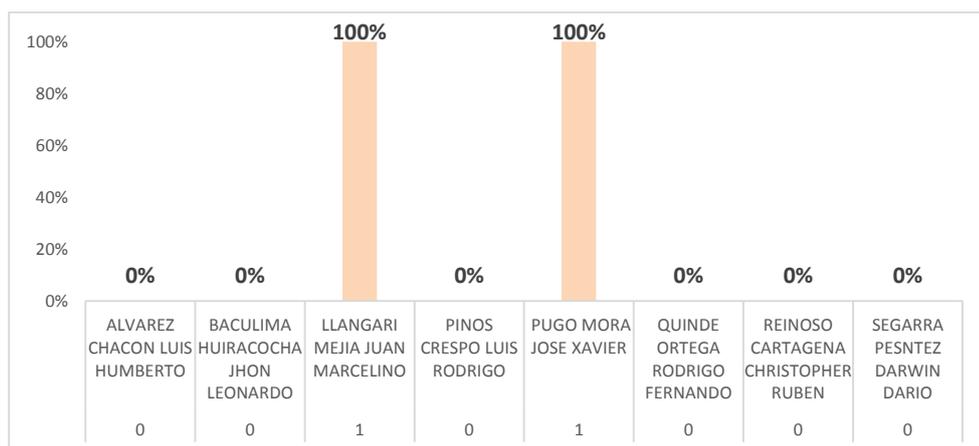
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.55 Resultados del Cargo de Operador de Centrales Dos

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
0	ALVAREZ CHACON LUIS HUMBERTO	0%
0	BACULIMA HUIRACocha JHON LEONARDO	0%
1	LLANGARI MEJIA JUAN MARCELINO	100%
0	PINOS CRESPO LUIS RODRIGO	0%
1	PUGO MORA JOSE XAVIER	100%
0	QUINDE ORTEGA RODRIGO FERNANDO	0%
0	REINOSO CARTAGENA CHRISTOPHER RUBEN	0%
0	SEGARRA PESANTEZ DARWIN DARIO	0%



El cargo de Operador de Centrales dos, cuenta con ocho trabajadores en donde se evidencia que no todos han recibido las mismas capacitaciones, como vemos dos trabajadores han impactado de mayor manera:

Álvarez Chacón no ha recibido capacitaciones durante los tres últimos años.

Baculima Huiracocha no ha recibido capacitaciones durante los tres últimos años.

Llangari Mejía ha recibido una capacitación la misma tiene un impacto del 100%, según los requerimientos del perfil del cargo, dando como resultado lo siguiente: Aporta a su desarrollo personal 100%, al perfil de su cargo 100%, y facilita al desarrollo de los procesos 100%, evaluando la capacitación se tuvo como resultado el 100% es decir un nivel alto de eficacia.

Pinos Crespo no ha recibido ninguna capacitación durante los tres últimos años.

Pugo Mora ha recibido una capacitación la misma tiene un impacto del 100%, según los requerimientos del perfil del cargo, dando como resultado lo siguiente: Aporta a su desarrollo personal 100%, al perfil de su cargo 100%, y facilita al desarrollo de los procesos 100%, evaluando la capacitación se tuvo como resultado el 100% es decir un nivel alto de eficacia.

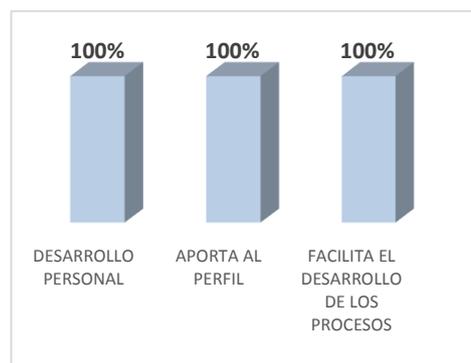
Quinde Ortega no ha recibido capacitaciones durante los tres últimos años.

Reinoso Cartagena no ha recibido capacitaciones durante los tres últimos años.

Segarra Pesantez no ha recibido capacitaciones durante los tres últimos años.

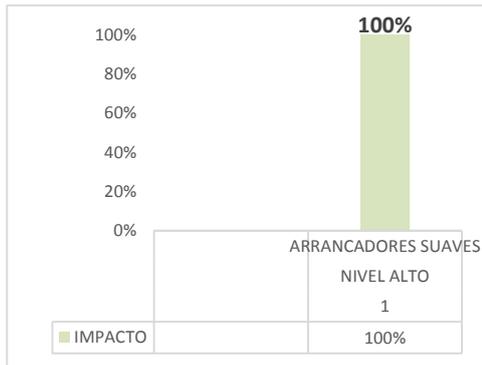
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: LLANGARI MEJIA JUAN MARCELINO					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	ARRANCADORES SUAVES	3	3	3	100%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

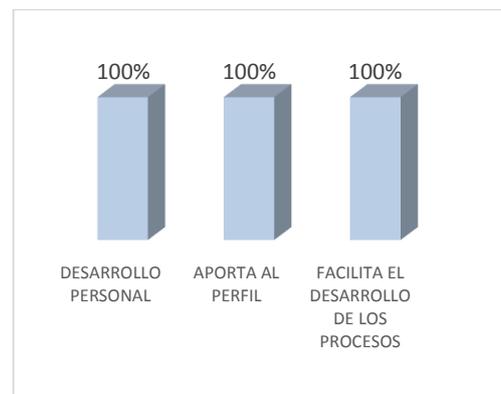
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



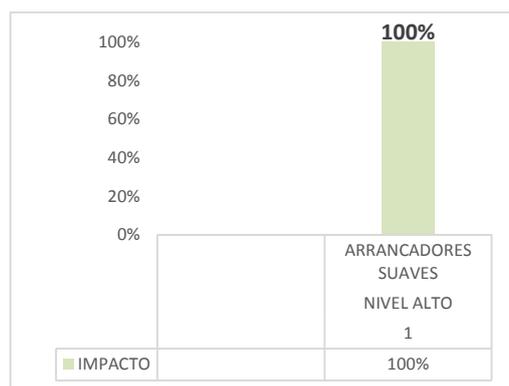
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: PUGO MORA JOSE XAVIER					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	ARRANCADORES SUAVES	3	3	3	100%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



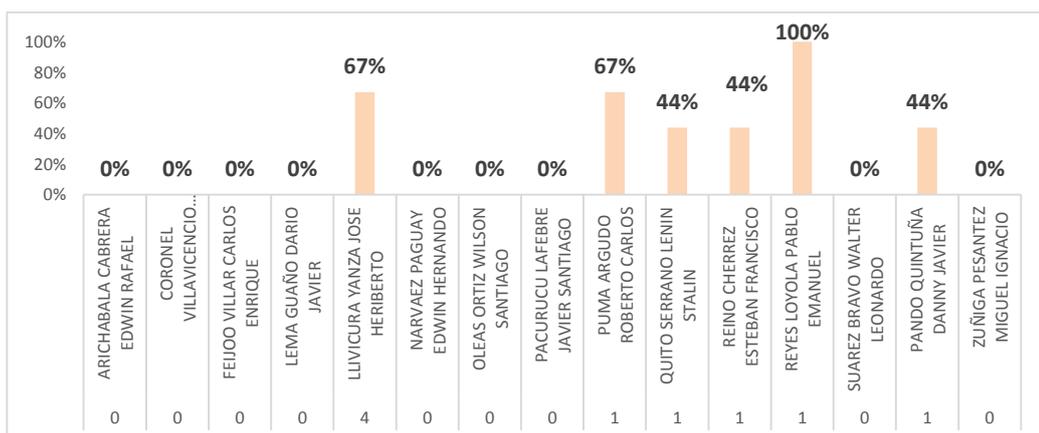
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.56 Resultados del Cargo de Operador de Centrales Uno

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES

N. DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
0	ARICHABALA CABRERA EDWIN RAFAEL	0%
0	CORONEL VILLAVICENCIO EDISON MANUEL	0%
0	FEIJOO VILLAR CARLOS ENRIQUE	0%
0	LEMA GUAÑO DARIO JAVIER	0%
4	LLIVICURA YANZA JOSE HERIBERTO	67%
0	NARVAEZ PAGUAY EDWIN HERNANDO	0%
0	OLEAS ORTIZ WILSON SANTIAGO	0%
0	PACURUCU LAFEBRE JAVIER SANTIAGO	0%
1	PUMA ARGUDO ROBERTO CARLOS	67%
1	QUITO SERRANO LENIN STALIN	44%
1	REINO CHERREZ ESTEBAN FRANCISCO	44%
1	REYES LOYOLA PABLO EMANUEL	100%
0	SUAREZ BRAVO WALTER LEONARDO	0%
1	PANDO QUINTUÑA DANNY JAVIER	44%
0	ZUÑIGA PESANTEZ MIGUEL IGNACIO	0%



El cargo de Operador de Centrales uno, cuenta con 15 trabajadores de los cuales 9 no han recibido capacitaciones durante los tres últimos años, y seis si han recibido capacitaciones como se ve a continuación:

Llivicura Yanza ha recibido cuatro capacitaciones las mismas que tienen un impacto del 67%, según los requerimientos del perfil del cargo, dando como resultado lo siguiente: Aporta a su desarrollo personal 83%, al perfil de su cargo 58%, y facilita al desarrollo de los procesos 58%, Analizando las capacitaciones se tuvo como resultado que una dos capacitaciones han alcanzado un nivel alto de eficacia del 100% y del 78%, y dos un nivel medio de eficacia del 44%, es decir que ha recibido capacitaciones que aportan a su desarrollo personal, y aportan al perfil de su cargo.

Puma Argudo ha recibido una capacitación la misma que tiene un impacto del 67%, según los requerimientos del perfil del cargo, dando como resultado lo siguiente: Aporta a su desarrollo personal 67%, al perfil de su cargo 67%, y facilita al desarrollo de los procesos 67%, Analizando la capacitación se tuvo como resultado que alcanzado un nivel medio de eficacia del 67%.

Quito Serrano ha recibido una capacitación la misma que tiene un impacto del 44%, según los requerimientos del perfil del cargo, dando como resultado lo siguiente: Aporta a su desarrollo personal 67%, al perfil de su cargo 33%, y facilita al desarrollo de los procesos 33%, Analizando la capacitación se tuvo



como resultado que alcanzado un nivel medio de eficacia del 44% es decir que la capacitación recibida está enfocada a su desarrollo personal.

Reino Cherez ha recibido una capacitación la misma que tiene un impacto del 44%, según los requerimientos del perfil del cargo, dando como resultado lo siguiente: Aporta a su desarrollo personal 67%, al perfil de su cargo 33%, y facilita al desarrollo de los procesos 33%, Analizando la capacitación se tuvo como resultado que alcanzado un nivel medio de eficacia del 44% es decir que la capacitación recibida está enfocada a su desarrollo personal.

Reyes Loyola ha recibido una capacitación la misma tiene un impacto del 100%, según los requerimientos del perfil del cargo, dando como resultado lo siguiente: Aporta a su desarrollo personal 100%, al perfil de su cargo 100%, y facilita al desarrollo de los procesos 100%, evaluando la capacitación se tuvo como resultado el 100% es decir un nivel alto de eficacia.

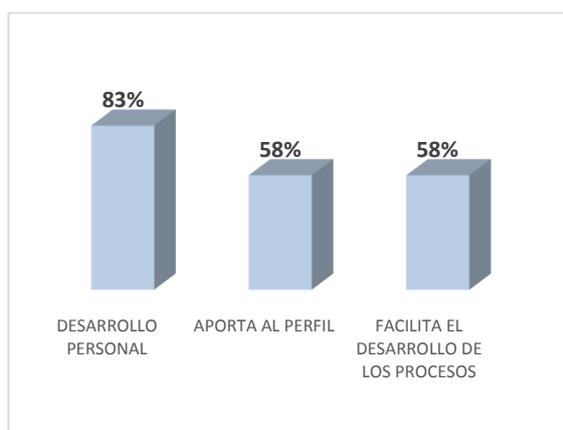
Pando Quintuña ha recibido una capacitación la misma que tiene un impacto del 44%, según los requerimientos del perfil del cargo, dando como resultado lo siguiente: Aporta a su desarrollo personal 67%, al perfil de su cargo 33%, y facilita al desarrollo de los procesos 33%, Analizando la capacitación se tuvo como resultado que alcanzado un nivel medio de eficacia del 44% es decir que la capacitación recibida está enfocada a su desarrollo personal.

CUADRO DE VALORACIÓN

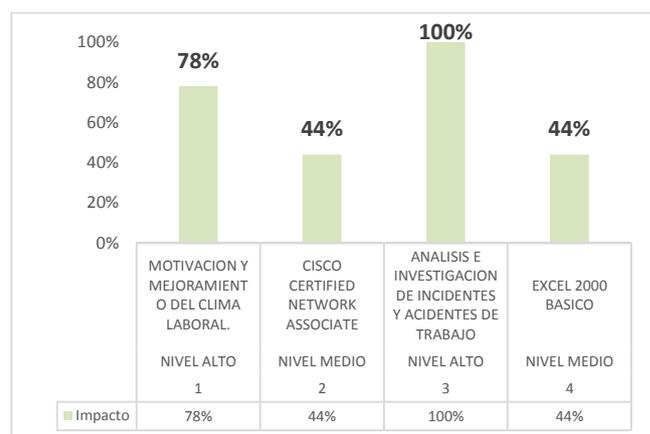


NOMBRE: LLIVICURA YANZA JOSE HERIBERTO					
N-	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	MOTIVACION Y MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL.	3	2	2	78%
2	CISCO CERTIFIED NETWORK ASSOCIATE	2	1	1	44%
3	ANALISIS E INVESTIGACION DE INCIDENTES Y ACIDENTES DE TRABAJO	3	3	3	100%
4	EXCEL 2000 BASICO	2	1	1	44%
TOTAL		83%	58%	58%	67%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



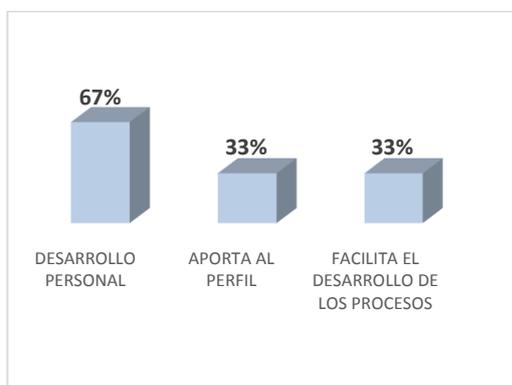
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: PANDO QUINTUÑA DANNY JAVIER

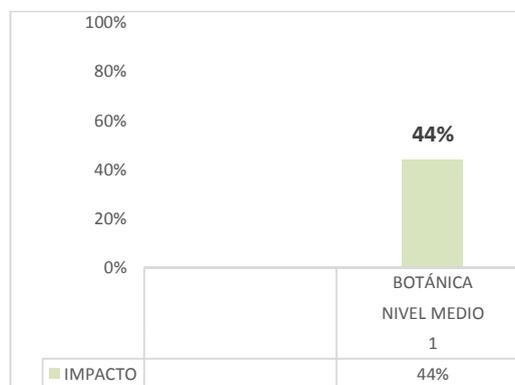


N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	BOTÁNICA	2	1	1	44%
	TOTAL	67%	33%	33%	44%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE:PUMA ARGUDO ROBERTO CARLOS					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	PROGRAMACION NEUROLINGUISTICA	2	2	2	67%
	TOTAL	67%	67%	67%	67%



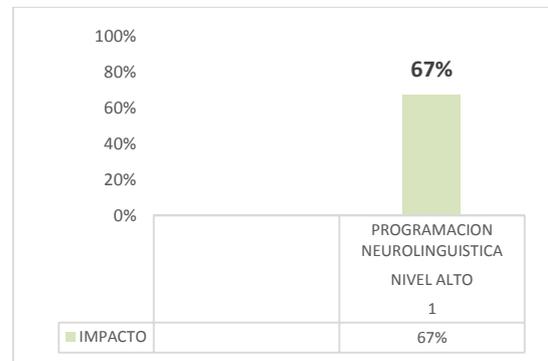
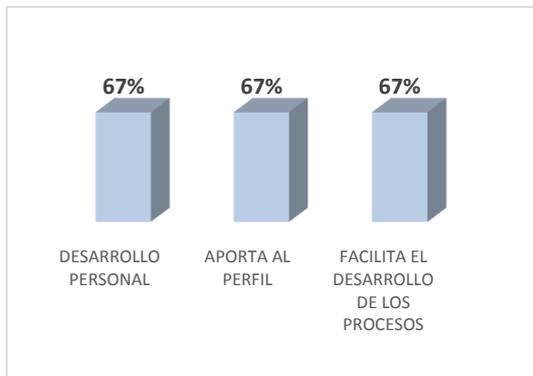
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES

NOMBRE: QUITO SERRANO LENIN STALIN					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	INDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y AMBIENTE	2	1	1	44%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES

CITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

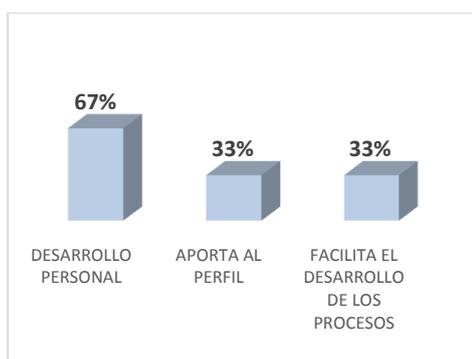


CUADRO DE VALORACIÓN

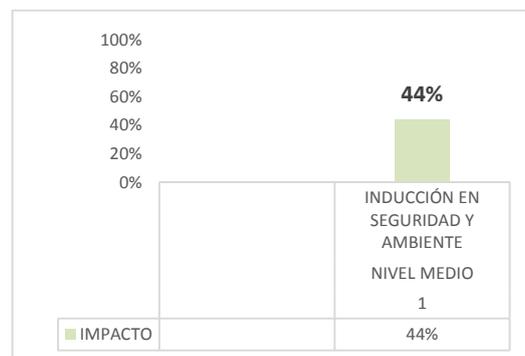


TOTAL	67%	33%	33%	44%
-------	-----	-----	-----	-----

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



CUADRO DE VALORACIÓN

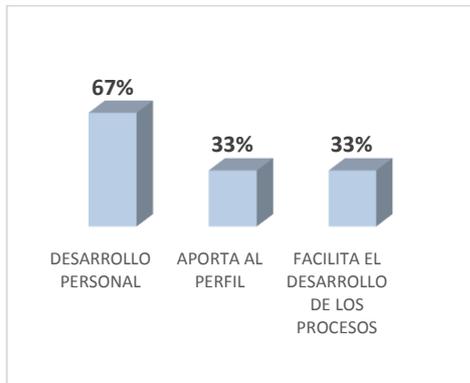
NOMBRE:REINO CHEREZ ESTEBAN FRANCISCO					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACION
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	CISCO CERTIFIED NETWORK ASOCIATE	2	1	1	44%
	TOTAL	67%	33%	33%	44%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

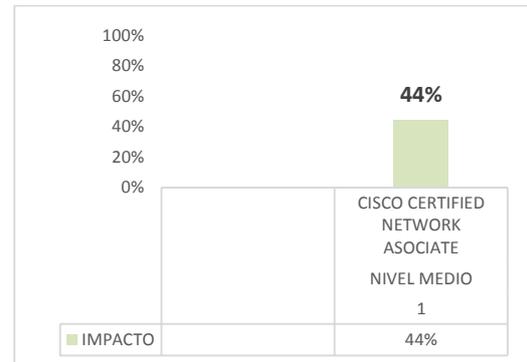
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL



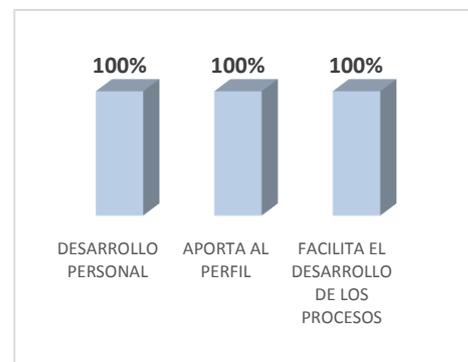
DEL CARGO



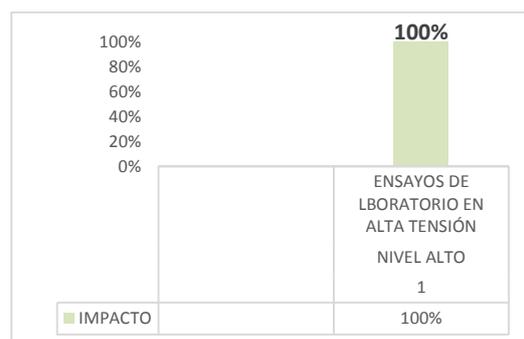
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: REYES LOYOLA PABLO EMANUEL					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	ENSAYOS DE LABORATORIO EN ALTA TENSION	3	3	3	100%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



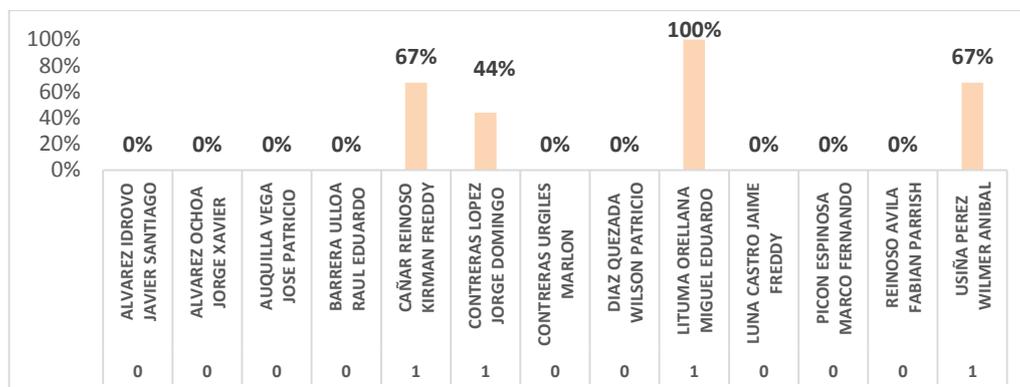
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.57 Resultados del Cargo de Operador de Scada

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
0	ALVAREZ IDROVO JAVIER SANTIAGO	0%
0	ALVAREZ OCHOA JORGE XAVIER	0%
0	AUQUILLA VEGA JOSE PATRICIO	0%
0	BARRERA ULLOA RAUL EDUARDO	0%
1	CAÑAR REINOSO KIRMAN FREDDY	67%
1	CONTRERAS LOPEZ JORGE DOMINGO	44%
0	CONTRERAS URGILES MARLON	0%
0	DIAZ QUEZADA WILSON PATRICIO	0%
1	LITUMA ORELLANA MIGUEL EDUARDO	100%
0	LUNA CASTRO JAIME FREDDY	0%
0	PICON ESPINOSA MARCO FERNANDO	0%
0	REINOSO AVILA FABIAN PARRISH	0%
1	USIÑA PEREZ WILMER ANIBAL	67%





El cargo de Operador de Scada, cuenta con 13 trabajadores de los cuales 9 no han recibido capacitaciones durante los tres últimos años, y cuatro si han recibido capacitaciones como se ve a continuación:

Cañar Reinoso ha recibido cuatro capacitaciones las mismas que tienen un impacto del 44%, según los requerimientos del perfil del cargo, dando como resultado lo siguiente: Aporta a su desarrollo personal 67%, al perfil de su cargo 33%, y facilita al desarrollo de los procesos 33%, Analizando la capacitaciones se tuvo como resultado que ha alcanzado un nivel medio de eficacia del 44%, ya que se ha enfocado a su desarrollo personal.

Contreras López ha recibido una capacitación la misma que tiene un impacto del 67%, según los requerimientos del perfil del cargo, dando como resultado lo siguiente: Aporta a su desarrollo personal 67%, al perfil de su cargo 67%, y facilita al desarrollo de los procesos 67%, Analizando la capacitación se tuvo como resultado que alcanzado un nivel medio de eficacia del 67%.

Lituma Orellana ha recibido una capacitación la misma que tiene un impacto del 100%, según los requerimientos del perfil del cargo, dando como resultado lo siguiente: Aporta a su desarrollo personal 100%, al perfil de su cargo 100%, y facilita al desarrollo de los procesos 100%, Analizando la capacitación se tuvo como resultado que alcanzado un nivel alto de eficacia del 100%.

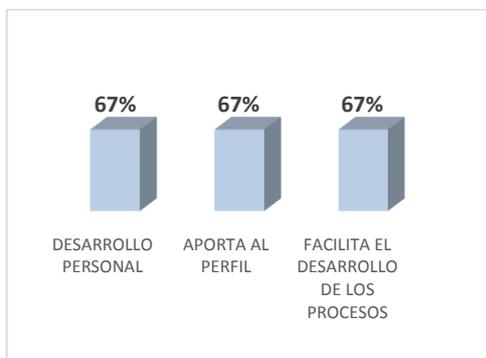
Usiña Pérez ha recibido una capacitación la misma que tiene un impacto del 67%, según los requerimientos del perfil del cargo, dando como resultado lo siguiente: Aporta a su desarrollo personal 67%, al perfil de su cargo 67%, y facilita al desarrollo de los procesos 67%, Analizando la capacitación se tuvo como resultado que alcanzado un nivel medio de eficacia del 67%.

CUADRO DE VALORACIÓN

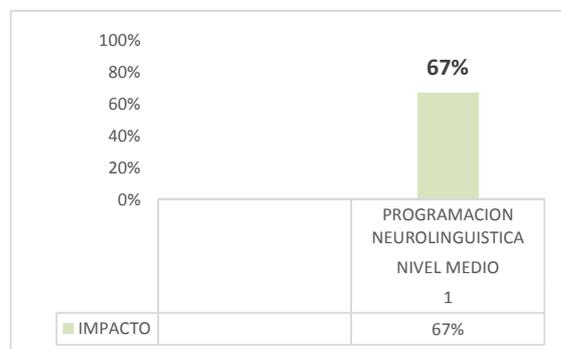
NOMBRE: CAÑAR REINOSO KIRMAN FREDDY		
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES

		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	PROGRAMACION NEUROLINGUISTICA	2	2	2	67%
	TOTAL	67%	67%	67%	67%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

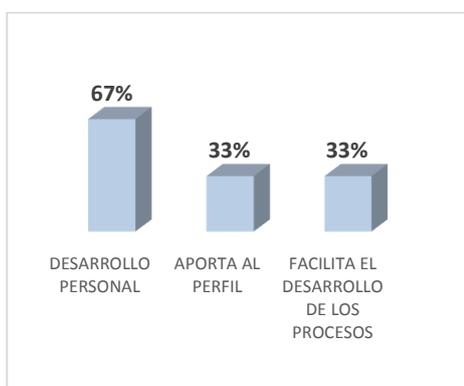


CUADRO DE VALORACIÓN

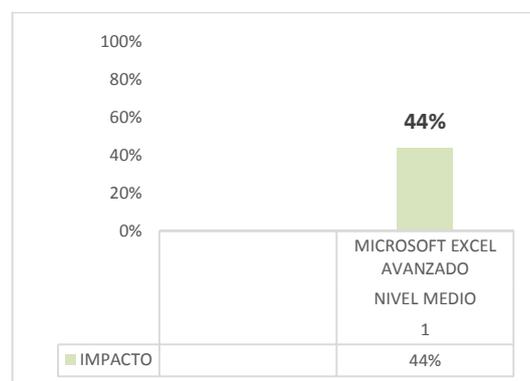


NOMBRE: CONTRERAS LOPEZ JORGE DOMINGO					
N-	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	MICROSOFT EXCEL AVANZADO	2	1	1	44%
	TOTAL	67%	33%	33%	44%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

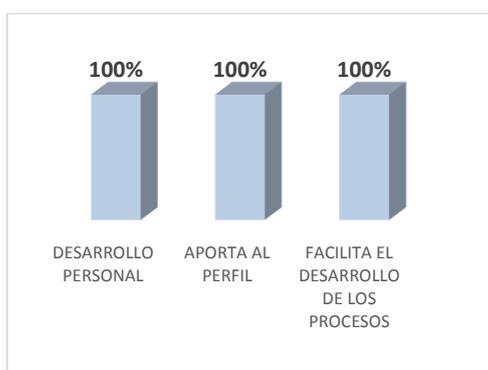


CUADRO DE VALORACIÓN

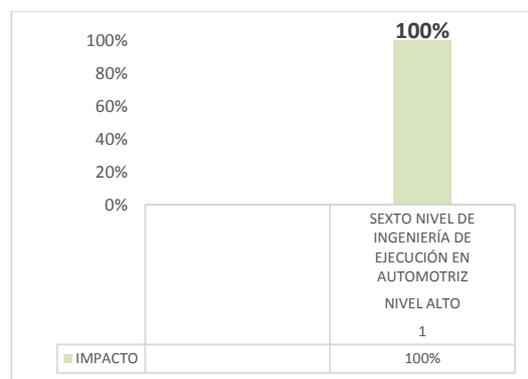
NOMBRE: LITUMA ORELLANA MIGUEL EDUARDO		
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES

		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	SEXTO NIVEL DE INGENIERÍA DE EJECUCIÓN EN AUTOMOTRIZ	3	3	3	100%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



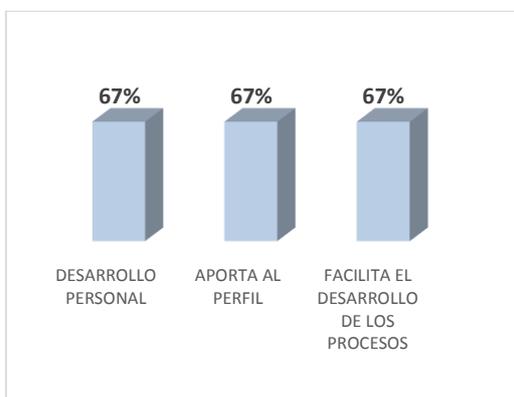
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: USIÑA PEREZ WILMER ANIBAL					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	SEXTO NIVEL DE INGENIERÍA DE EJECUCIÓN	2	2		67%

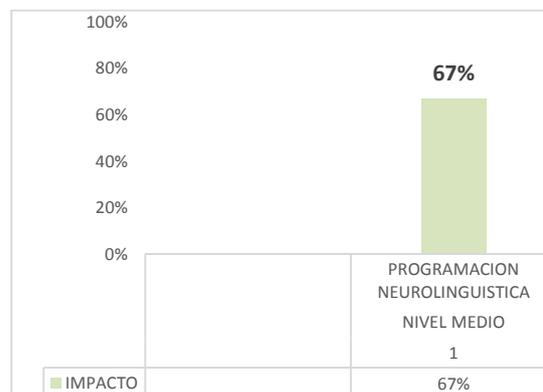


EN AUTOMOTRIZ			2	
TOTAL	67%	67%	67%	67%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

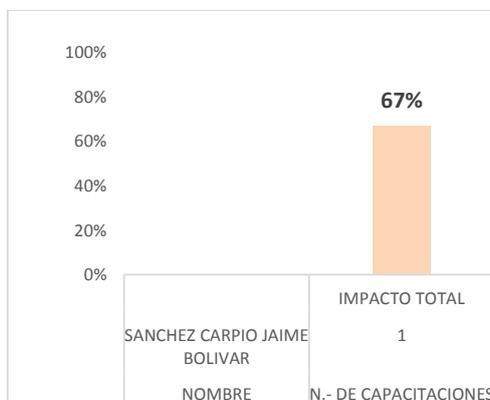


2.1.3.58 Resultados del Cargo de Operador de Sistemas de Agua

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
-----------------------	--------	---------------

1	SANCHEZ CARPIO JAIME BOLIVAR	44%
---	------------------------------	-----



En el cargo de Operador de Sistemas de Agua cuenta con un trabajador, quien ha recibido una sola capacitación durante los tres últimos años, la misma que ha impactado en un 67% en el perfil de su cargo. Este impacto fue valorado en tres diferentes áreas, teniendo como resultado: desarrollo personal 67%, aporte al perfil de su cargo 67% y facilita el desarrollo de los procesos 67%, Analizando la capacitación recibida nos da como resultado un impacto del 67%, alcanzado un nivel medio de acuerdo a las exigencias del perfil de su cargo, como lo demuestra el cuadro y las gráficas siguientes:

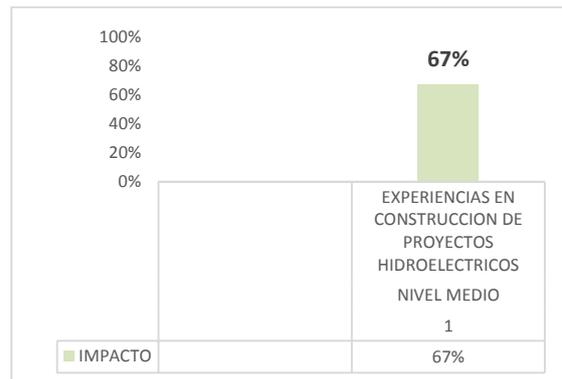
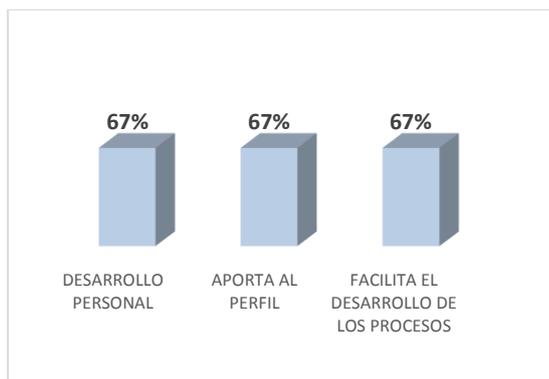
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: SANCHEZ CARPIO JAIME BOLIVAR					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	EXPERIENCIAS EN CONSTRUCCION DE PROYECTOS HIDROELECTRICOS	2	2	2	67%

TOTAL	67%	67%	67%	67%
-------	-----	-----	-----	-----

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

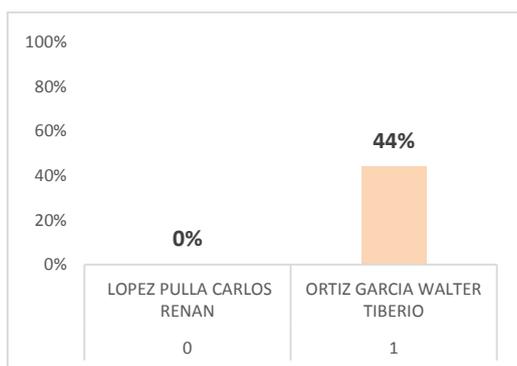
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.59 Resultados del Cargo de Operador de Presa

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
0	LOPEZ PULLA CARLOS RENAN	0%
1	ORTIZ GARCIA WALTER TIBERIO	44%

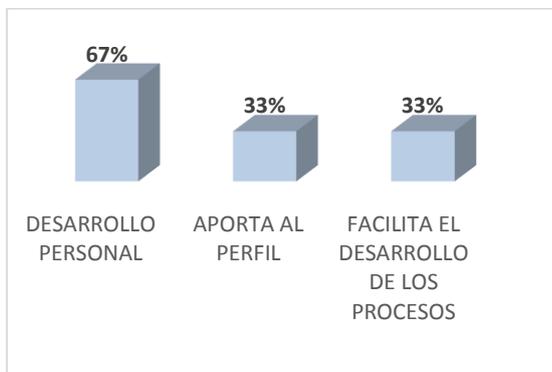


En el cargo de Operador de Presa, la empresa cuenta con dos trabajadores, de los cuales solo **Ortiz García** ha recibido una capacitación que han impactado en un 44% según los requerimientos del perfil de su cargo, dando como resultado en las áreas de valoración: desarrollo personal 67%, aporte al perfil 33% y facilita el desarrollo de los procesos 33%, analizando la capacitación se tuvo como resultado que ha alcanzado un nivel medio de eficacia del 44%, que se enfoca más en el desarrollo personal, tal como lo demuestran el cuadro y los gráficos siguientes:

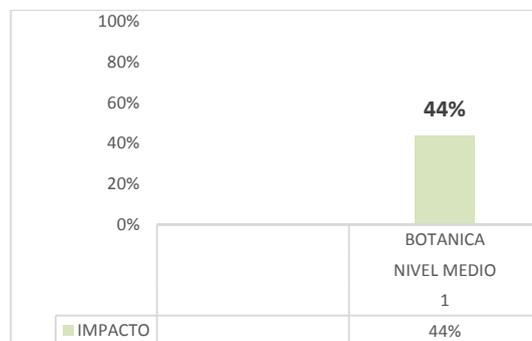
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: ORTIZ GARCIA WALTER TIBERIO					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACION
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	BOTÁNICA	2	1	1	44%
TOTAL		67%	33%	33%	67%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



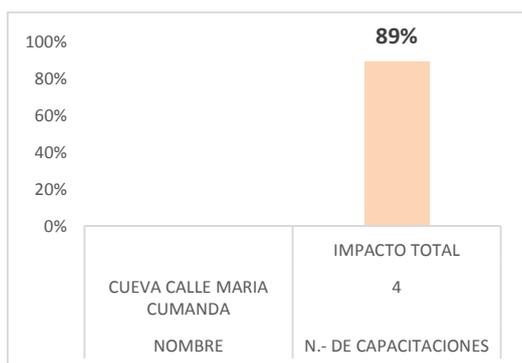
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.60 Resultados del Cargo de Recepcionista

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
4	CUEVA CALLE MARIA CUMANDA	89%



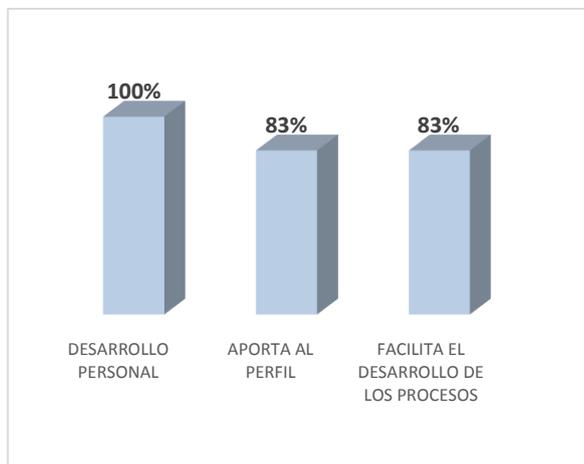
En el cargo de Recepcionista la empresa cuenta con un trabajador, **Cueva Calle** quien ha recibido cuatro capacitaciones durante los tres últimos años, las mismas que han impactado en un 89% en el perfil de su cargo. Este impacto fue valorado en tres diferentes áreas, teniendo como resultado: desarrollo personal 100%, aporte al perfil de su cargo 83% y facilita el desarrollo de los procesos 83%, analizando las capacitaciones recibidas nos da como resultado que dos han logrado un nivel alto de eficacia con el 100%, y dos con un nivel alto de eficacia del 78%, como lo demuestra el cuadro y las gráficas siguientes:

CUADRO DE VALORACIÓN

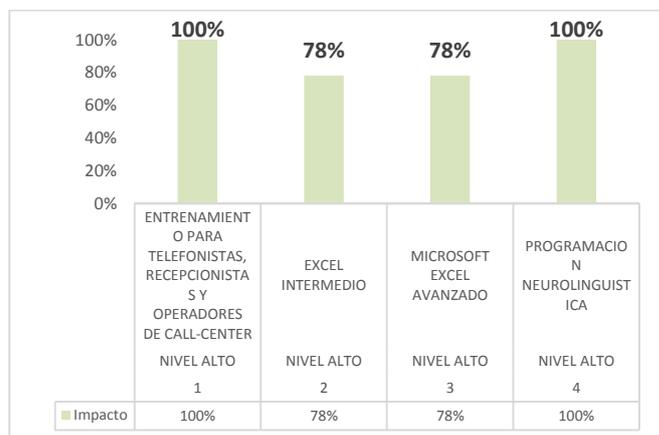
NOMBRE: CUEVA CALLE MARIA CUMANDA					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	ENTRENAMIENTO PARA TELEFONISTAS, RECEPCIONISTAS Y OPERADORES DE CALL-CENTER	3	3	3	100%
2	EXCEL INTERMEDIO	3	2	2	78%
3	MICROSOFT EXCEL AVANZADO	3	2	2	78%
4	PROGRAMACION NEUROLINGUISTICA	3	3	3	100%

TOTAL	100%	83%	83%	89%
-------	------	-----	-----	-----

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



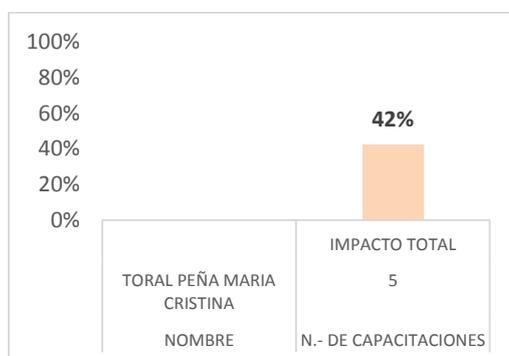
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.3.61 Resultados del Cargo de Relacionadora Pública

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
5	TORAL PEÑA MARIA CRISTINA	42%

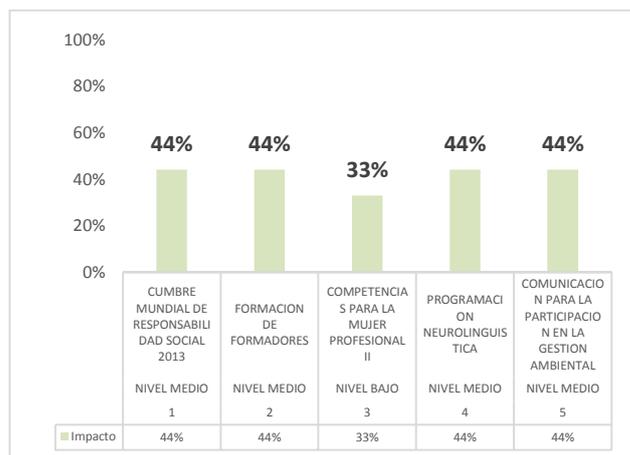
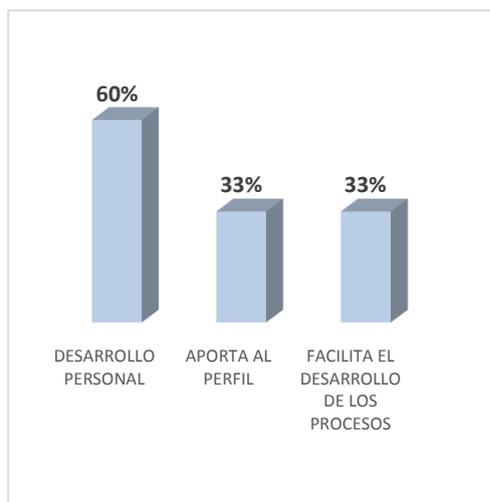


En el cargo de Recepcionista la empresa cuenta con un trabajador, **Toral Peña** quien ha recibido cinco capacitaciones durante los tres últimos años, las mismas que han impactado en un 42% en el perfil de su cargo. Este impacto fue valorado en tres diferentes áreas, teniendo como resultado: desarrollo personal 60%, aporte al perfil de su cargo 33% y facilita el desarrollo de los procesos 33%, analizando las capacitaciones recibidas nos da como resultado que cuatro han alcanzado un nivel medio de eficacia del 44%, y una con un nivel bajo del 33%, como lo demuestra el cuadro y las gráficas siguientes:

CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: TORAL PEÑA MARIA CRISTINA					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	CUMBRE MUNDIAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 2013	2	1	1	44%
2	FORMACION DE FORMADORES	2	1	1	44%
3	COMPETENCIAS PARA LA MUJER PROFESIONAL II	1	1	1	33%
4	PROGRAMACION NEUROLINGUISTICA	2	1	1	44%
5	COMUNICACION PARA LA PARTICIPACION EN LA GESTION AMBIENTAL	2	1	1	44%
TOTAL		60%	33%	33%	42%

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

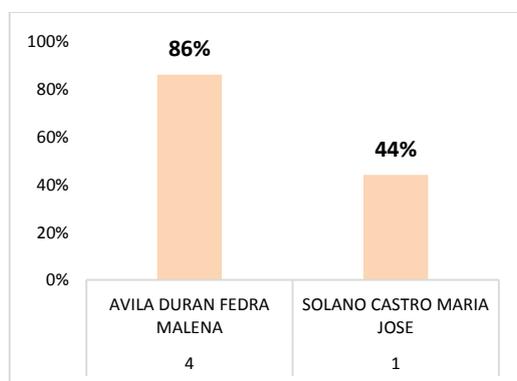


IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

2.1.3.62 Resultados de Cargo de Secretaria de Dirección

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
4	AVILA DURAN FEDRA MALENA	86%
1	SOLANO CASTRO MARIA JOSE	44%





En el cargo de Secretaria de Dirección, la empresa cuenta con dos trabajadores, de los cuales:

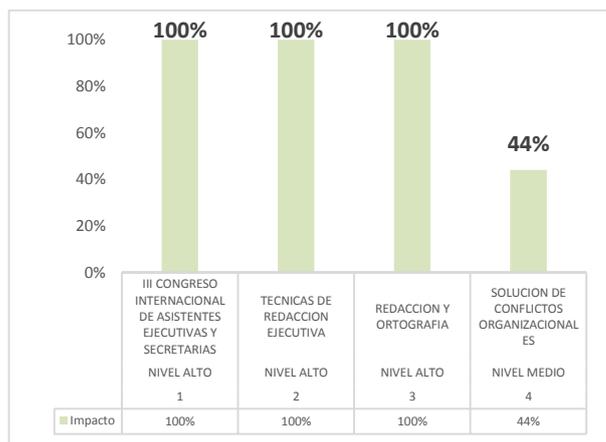
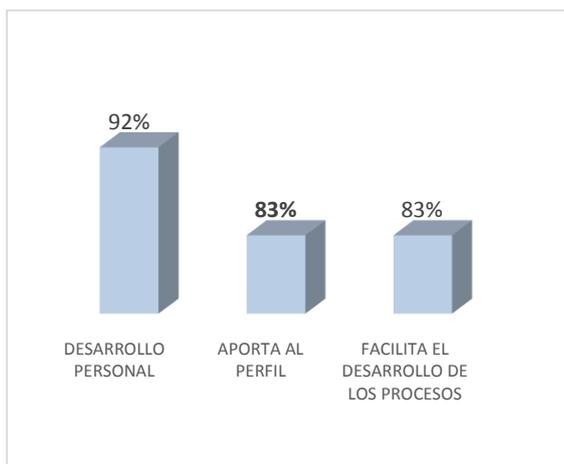
Ávila Durán ha recibido cuatro capacitaciones que han impactado en un 86% según los requerimientos del perfil de su cargo, dando como resultado en las áreas de valoración: desarrollo personal 92%, aporte al perfil 83% y facilita el desarrollo de los procesos 83%, analizando las capacitaciones se tuvo como resultado que tres han alcanzado un nivel alto de eficacia del 100%, y una con un nivel medio del 44%.

Solano Castro ha recibido una capacitación que han impactado en un 44% según los requerimientos del perfil de su cargo, dando como resultado en las áreas de valoración: desarrollo personal 67%, aporte al perfil 33% y facilita el desarrollo de los procesos 33%, analizando la capacitación nos da un nivel medio de eficacia del 44% es decir que se ha enfocado más a su desarrollo personal tal como lo demuestran el cuadro y los gráficos siguientes:

CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: AVILA DURAN FEDRA MALENA					
N-	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	III CONGRESO INTERNACIONAL DE ASISTENTES EJECUTIVAS Y SECRETARIAS	3	3	3	100%
2	TECNICAS DE REDACCION EJECUTIVA	3	3	3	100%
3	REDACCION Y ORTOGRAFIA	3	3	3	100%
4	SOLUCION DE CONFLICTOS ORGANIZACIONALES	2	1	1	44%
	TOTAL	92%	83%	83%	86%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

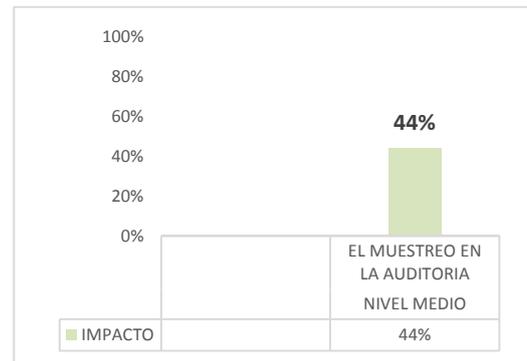
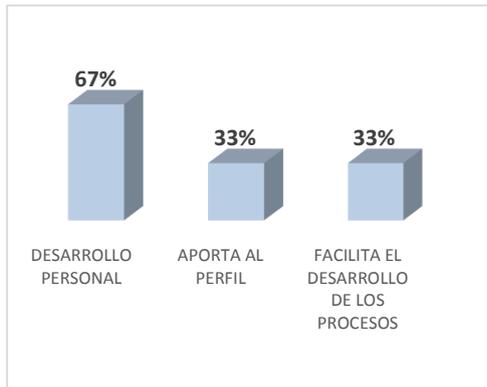


IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: SOLANO CASTRO MARIA JOSE					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	EL MUESTREO EN LA AUDITORIA	2	1	1	44%
	TOTAL	67%	33%	33%	44%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

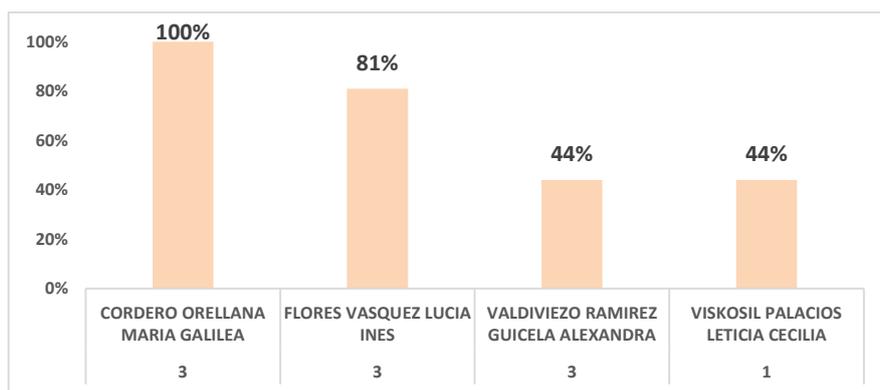


IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

2.1.3.63 Resultados del Cargo de Secretaria Ejecutiva

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
3	CORDERO ORELLANA MARIA GALILEA	100%
3	FLORES VASQUEZ LUCIA INES	81%
3	VALDIVIEZO RAMIREZ GUICELA ALEXANDRA	44%
1	VISKOSIL PALACIOS LETICIA CECILIA	44%



En el cargo de Secretaria Ejecutiva, la empresa cuenta con cuatro trabajadores, que son:

Cordero Orellana ha recibido tres capacitaciones que han impactado en un 100% según los requerimientos del perfil de su cargo, dando como resultado en las áreas de valoración: desarrollo personal 100%, aporte al perfil 100% y facilita el desarrollo de los procesos 100%, analizando individualmente a cada una de las capacitaciones se tuvo como resultado: que todas las capacitaciones han alcanzado un nivel alto de eficacia del 100%.

Flores Vásquez ha recibido tres capacitaciones que han impactado en un 81% según los requerimientos del perfil de su cargo, dando como resultado en las áreas de valoración: desarrollo personal 89%, aporte al perfil 78% y facilita el desarrollo de los procesos 78%, analizando individualmente a cada una de las capacitaciones se tuvo como resultado: que la primera capacitación tuvo un nivel alto de eficacia del 78%, la segunda tuvo un nivel alto de eficacia del 100% , y la tercera tuvo un nivel medio de eficacia del 67%.

Valdivieso Ramírez ha recibido tres capacitaciones que han impactado en un 44% según los requerimientos del perfil de su cargo, dando como resultado en las áreas de valoración: desarrollo personal 67%, aporte al perfil 33% y facilita el desarrollo de los procesos 33%, analizando individualmente a cada una de las capacitaciones se tuvo como resultado: que las tres capacitaciones han

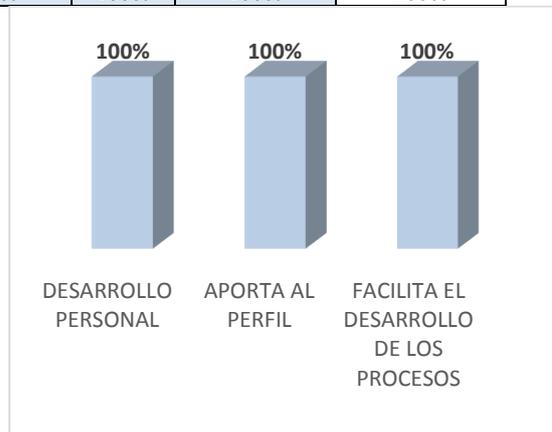
alcanzado un nivel del 44% de eficacia es decir que se han enfocado a su desarrollo personal.

Viskosil Palacios ha recibido una capacitación durante los tres últimos años con un impacto del 44%, según los requerimientos del perfil de su cargo, dando como resultado en las áreas de valoración: desarrollo personal 67%, aporte al perfil 33% y facilita el desarrollo de los procesos 33%, analizando la capacitación se tuvo como resultado: que alcanzado un nivel medio del 44% de eficacia enfocándose más en su desarrollo personal, tal como lo demuestran el cuadro y los gráficos siguientes:

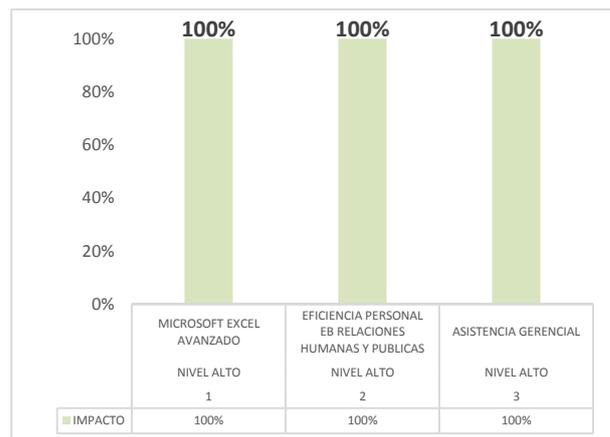
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: CORDERO ORELLANA MARIA GALILEA					
N-	CAPACITACIONES	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACION
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	MICROSOFT EXCEL AVANZADO	3	3	3	100%
2	EFICIENCIA PERSONAL EB RELACIONES HUMANAS Y PUBLICAS	3	3	3	100%
3	ASISTENCIA GERENCIAL	3	3	3	100%
TOTAL		100%	100%	100%	100%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



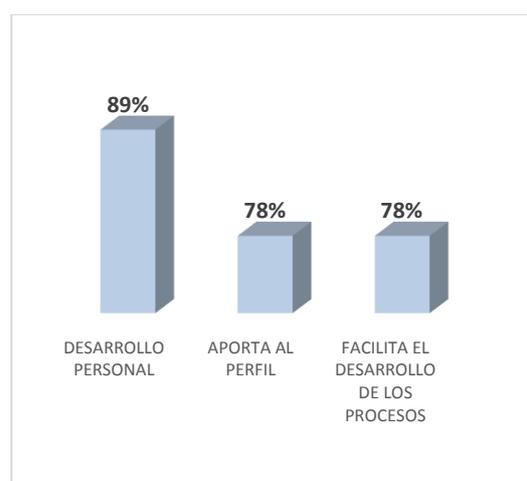
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



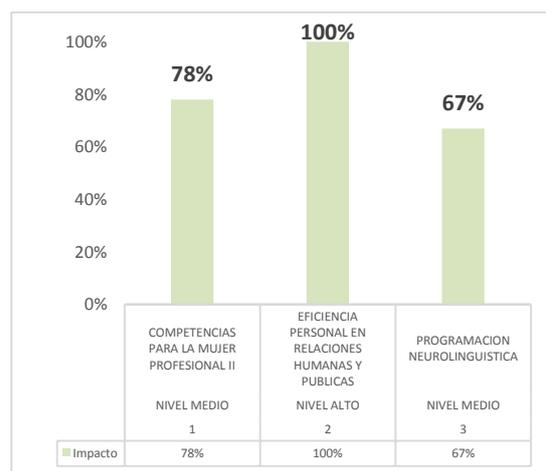
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: FLORES VASQUEZ LUCIA INES					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACION
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	COMPETENCIAS PARA LA MUJER PROFESIONAL II	3	2	2	78%
2	EFICIENCIA PERSONAL EN RELACIONES HUMANAS Y PÚBLICAS	3	3	3	100%
3	PROGRAMACION NEUROLINGUISTICA	2	2	2	67%
TOTAL		89%	78%	78%	81%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



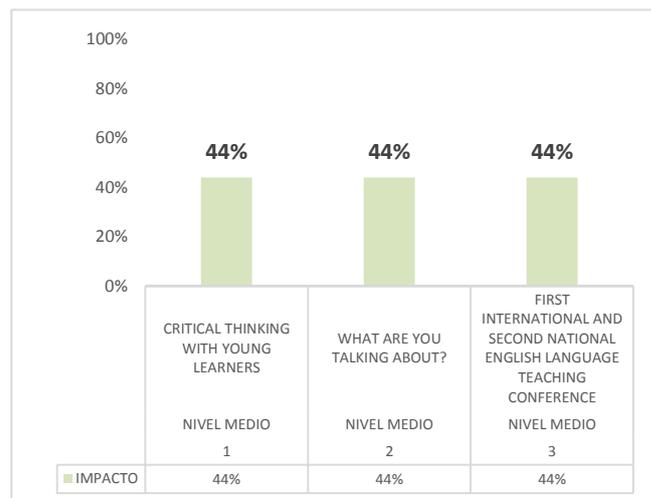
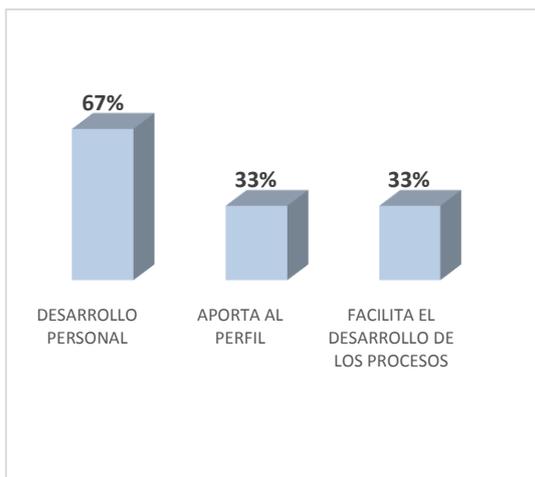
IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: VALDIVIEZO RAMIREZ GUICELA ALEXANDRA					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	CALIFICACION
1	CRITICAL THINKING WITH YOUNG LEARNERS	2	1	1	44%
2	WHAT ARE YOU TALKING ABOUT?	2	1	1	44%
3	FIRST INTERNATIONAL AND SECOND NATIONAL ENGLISH LANGUAGE TEACHING CONFERENCE	2	1	1	44%
TOTAL		67%	33%	33%	44%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

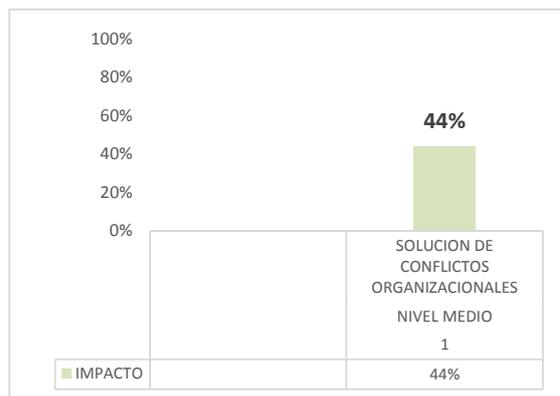
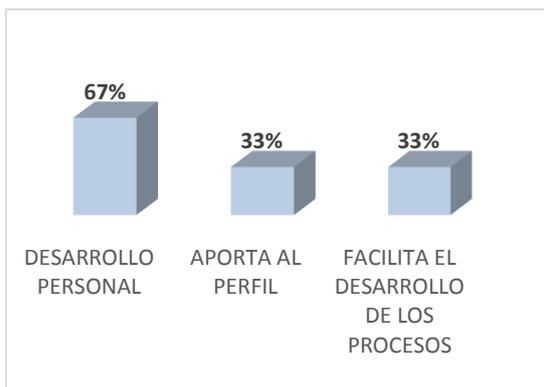


IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: VISKOSIL PALACIOS LETICIA CECILIA					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACION
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	SOLUCION DE CONFLICTOS ORGANIZACIONALES	2	1	1	44%
	TOTAL	67%	33%	33%	44%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN

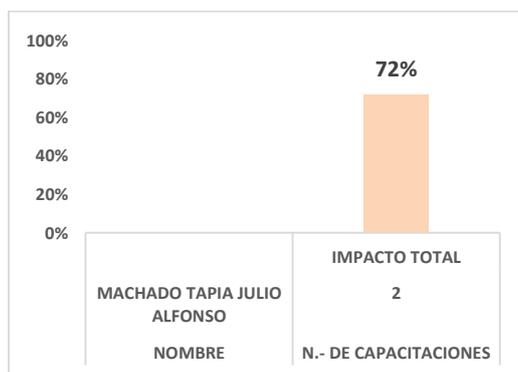


IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

2.1.3.64 Resultados del Cargo de Supervisor de Centrales Eléctricas

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES

N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
2	MACHADO TAPIA JULIO ALFONSO	72%



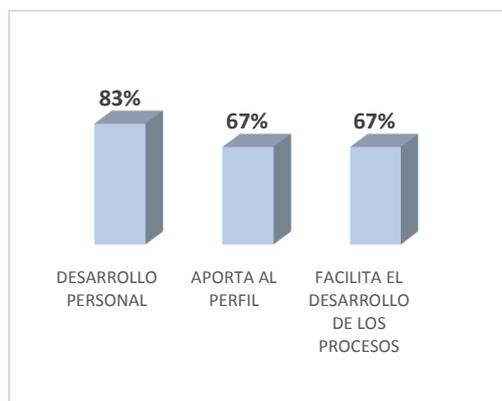
En el cargo de Supervisor de Centrales Eléctricas la empresa cuenta con un trabajador, quien ha recibido dos capacitaciones durante los tres últimos años, la misma que ha impactado en un 72% en el perfil de su cargo. Este impacto fue valorado en tres diferentes áreas, teniendo como resultado: desarrollo

personal 83%, aporte al perfil de su cargo 67% y facilita el desarrollo de los procesos 67%, Analizando las capacitaciones recibidas nos da como resultado en la primera con un nivel alto de eficacia del 100%, y la segunda con un nivel medio de eficacia del 44%, como lo demuestra el cuadro y las gráficas siguientes:

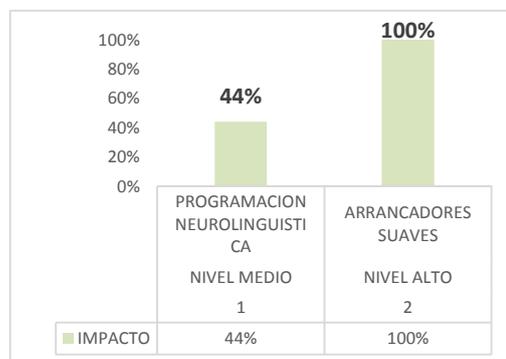
CUADRO DE VALORACIÓN

NOMBRE: MACHADO TAPIA JULIO ALFONSO					
N-	CAPACITACIONES:	VALORACION DE LAS CAPACITACIONES			CALIFICACION
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	
1	PROGRAMACION NEUROLINGUISTICA	2	1	1	44%
2	ARRANCADORES SUAVES	3	3	3	100%
	TOTAL	83%	67%	67%	44%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO

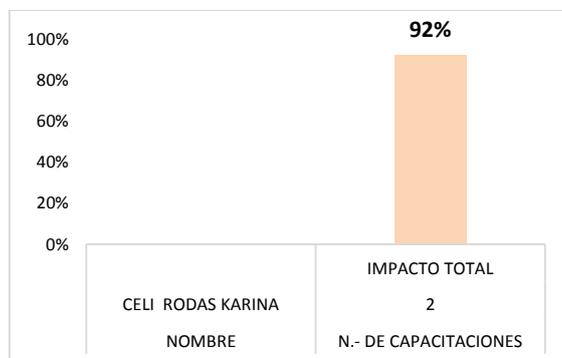


2.1.3.65 Resultados del Cargo de Trabajadora Social Tres

IMPACTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES



N.- DE CAPACITACIONES	NOMBRE	IMPACTO TOTAL
2	CELI RODAS KARINA	92%



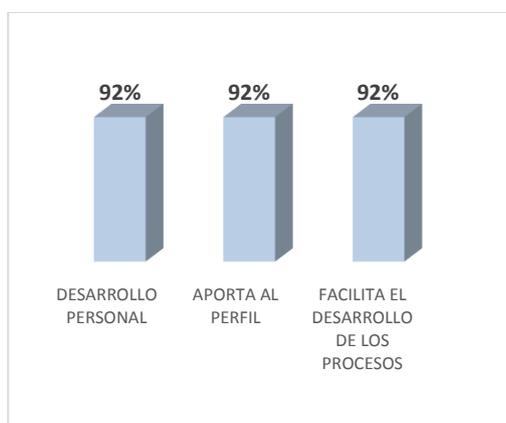
En el cargo de Trabajadora Social tres la empresa cuenta con un trabajador, quien ha recibido dos capacitaciones durante los tres últimos años, la misma que ha impactado en un 92% en el perfil de su cargo. Este impacto fue valorado en tres diferentes áreas, teniendo como resultado: desarrollo personal 92%, aporte al perfil de su cargo 92% y facilita el desarrollo de los procesos 92%, Analizando las capacitaciones recibidas nos da como resultado que tres han alcanzado un nivel alto de eficacia del 100% y una con un nivel medio del 67% de eficacia como lo demuestra el cuadro y las gráficas siguientes:

CADRO DE VALORACIÓN

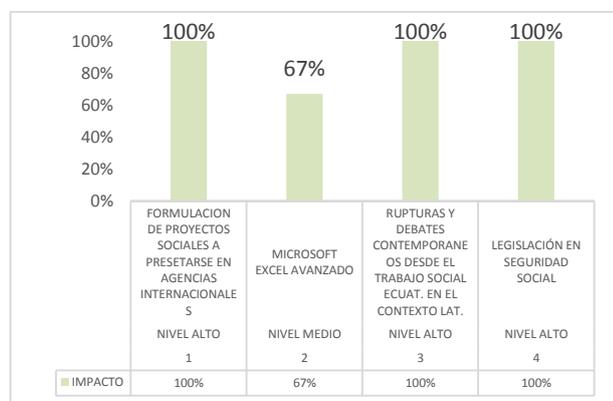
NOMBRE: CELI RODAS KARINA				
N-	CAPACITACIONES:	VALORACIÓN DE LAS CAPACITACIONES		
		DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROL

				LO DE LOS PROCESOS	
1	FORMULACION DE PROYECTOS SOCIALES A PRESETARSE EN AGENCIAS INTERNACIONALES	3	3	3	100%
2	MICROSOFT EXCEL AVANZADO	2	2	2	67%
3	RUPTURAS Y DEBATES CONTEMPORANEOS DESDE EL TRABAJO SOCIAL ECUAT. EN EL CONTEXTO LAT.	3	3	3	100%
4	LEGISLACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL	3	3	3	100%
TOTAL		92%	92%	92%	92%

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN CADA UNA DE LAS AREAS DE VALORACIÓN



IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PERFIL DEL CARGO



2.1.4 DETERMINACIÓN DE LAS BRECHAS

Para lograr que todos los trabajadores estén a un mismo nivel de capacitación se procedió a realizar la determinación de brechas, así como también la nueva propuesta del plan de capacitación que se determinara en el siguiente capítulo.

En el proceso de establecer las brechas se hace una comparación entre los requerimientos definidos en el perfil del puesto y las capacitaciones realizadas durante los últimos tres años.



De acuerdo con los resultados obtenidos en las áreas de valoración, se construyó un cuadro matriz donde nos muestra el impacto de todos los 161 trabajadores en sus diferentes áreas, permitiéndonos establecer las brechas y al mismo tiempo determinar las áreas en las que se debería capacitar para cubrir eficientemente todas las exigencias de los perfiles de los puestos de trabajo.

Para proceder a dar un criterio de las brechas encontradas, se generó una escala de valoración:

- Más del 90 % - brecha mínima
- Entre 80 y 89 % - brecha moderada
- Entre 70 y 79 % - brecha considerable
- Entre 60 y 69 % - brecha grande
- Menos de 60 % - brecha crítica

Con posterioridad, el análisis de las brechas tiene necesariamente que individualizarse, ya que las necesidades de capacitación van a ser diferentes en cada trabajador dependiendo del cargo que desempeñe actualmente, lo cual se evidenciará en el Plan de Capacitación, ya que en el levantamiento del mismo se detallara cada una de las necesidades de capacitación, así como también su nombre, cargo y dirección a la que pertenecen.

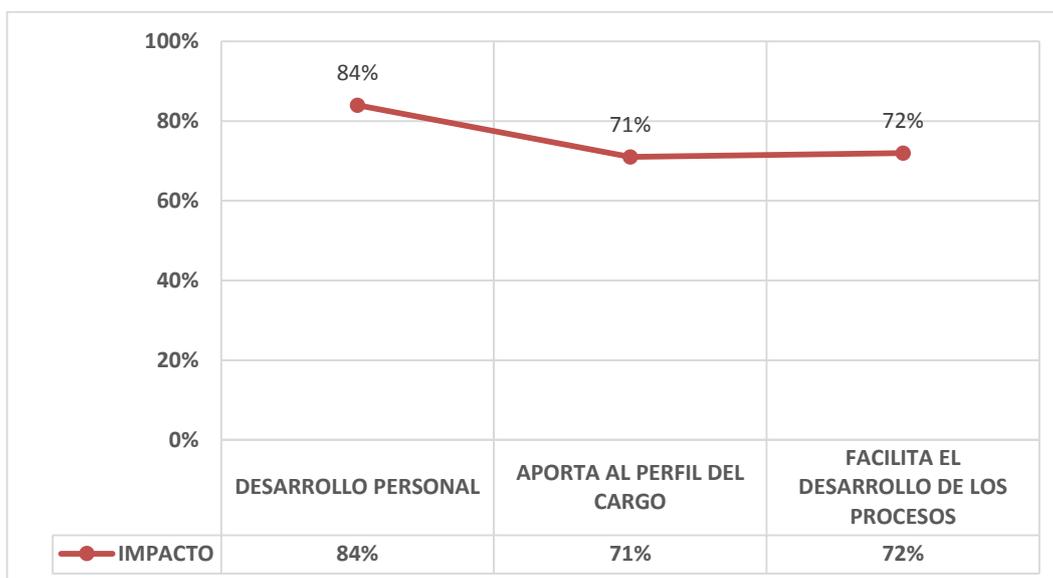
Para el análisis de las brechas o desajustes encontrados, se procedió a determinar un promedio en cada una de las áreas de valoración, es decir se calculó el impacto promedio de las capacitaciones recibidas por parte de los trabajadores, lo que nos dio los siguientes resultados:

CUADRO MATRIZ DE LAS AREAS DE VALORACIÓN DE TODA LA EMPRESA

DESARROLLO PERSONAL	APORTA AL PERFIL DEL CARGO	FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS
---------------------	----------------------------	--



84%	71%	72%
-----	-----	-----



Como podemos ver las capacitaciones alcanzan un impacto más alto en el Desarrollo Personal, consecuentemente una brecha moderada, con un 84%, lo que quiere decir es que las capacitaciones estuvieron enfocadas más en el Desarrollo Personal, en el Aporte al Perfil del Cargo y Facilita el Desarrollo de los Procesos tuvieron un impacto del 71% y 72% respectivamente, consecuentemente una brecha considerable.

En el siguiente capítulo se va a levantar el Plan de Capacitación, el cual va estar enfocado al desarrollo de los procesos, ya que es punto en donde se debe reforzar, de esta manera se contara con capacitaciones de calidad y altamente eficientes para los trabajadores permitiéndoles ponerse al día en los avances de su campo.



CAPITULO III

3. PROPUESTA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

3.1. PRESENTACIÓN



La presente propuesta tiene como finalidad proporcionar a la empresa el Plan de capacitación para el año 2015 para apoyarla en el logro de sus objetivos, manteniendo a los empleados actualizados, motivados y comprometidos.

Se han considerado aquellos temas identificados como necesarios para los empleados, buscando un impacto en el desarrollo de los procesos, es decir que dicha capacitación este enfocada a aportar al empleado en la mejora del desempeño de los procesos que ejecuta como parte de su labor diaria, para ello se realizó una valoración en las mismas tres áreas que se valoró anteriormente, las mismas que fueron: desarrollo personal, aporta al perfil del cargo y facilita el desarrollo de los procesos, considerándose que para que sea una capacitación efectiva tiene que estar enfocada al área del desarrollo de los procesos, tomando en cuenta la validación realizada por los jefes de las diferentes direcciones.

La propuesta generada incluye temas que cubrirán los requerimientos de los sesenta y cinco cargos que posee la empresa.

3.2 DEFINICIÓN DE OBJETIVOS GENERALES:

1. Fortalecer los conocimientos, mejorar las habilidades y actitudes de los empleados para garantizar un excelente servicio y alcanzar las metas en cada una de las direcciones, así como también los objetivos de la empresa.
2. Lograr capacitar en un 100% a los empleados de acuerdo al Plan de Capacitación establecido.

3.3 GUÍA PARA EL DISEÑO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:

1. Luego de analizar los resultados de las brechas encontradas junto con los jefes de las diferentes direcciones y con la



Analista de Recursos Humanos, en donde se validó las capacitaciones que se van a dictar, así como también a quienes se va a capacitar.

2. Se estableció quienes van a ser los instructores, los cuales pueden ser internos o externos.
3. Se determinó el lugar donde se van a realizar las capacitaciones.
4. Se determinó las fechas que se van a realizar las capacitaciones tomando en cuenta las diferentes actividades de la empresa.

El siguiente paso es programar cada uno de los cursos de capacitación necesarios para lograr cubrir las necesidades actuales de los empleados según el perfil de su cargo.

A continuación se presenta la propuesta del plan de capacitación.

3.4 PROPUESTA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2015

El siguiente plan de capacitación detalla los temas en los cuales se va a capacitar a los trabajadores, los mismos que fueron planteados de acuerdo a las necesidades individuales de capacitación encontradas, estas necesidades se trató en una reunión con los jefes de cada una de las direcciones de la empresa, en donde se aprobó los temas que se consideraron importantes e imprescindibles para el desempeño eficiente de sus funciones de acuerdo al cargo que desempeña cada uno de los trabajadores, también detalla el objetivo que se busca conseguir al ofrecer cada una de las capacitaciones, demostrando la importancia de cada uno de los temas en los que se va a capacitar, así mismo en el plan se describe a los participantes que van a tomar la capacitación, haciendo constar su nombre, cargo y dirección a la que pertenecen.



También se realizó la investigación necesaria para contactar a las empresas que brindan capacitaciones, y de esta manera cotizar el valor que tendrá que asumir la empresa para llevar a cabo el plan de capacitación 2015. Luego de haber consultado varias ofertas sobre los cursos, se decidió trabajar con algunas empresas, ya que no fue posible trabajar con una sola, debido a que todas tienen áreas diferentes de especialización, por esta razón en el plan de capacitación se encontrará diferentes empresas que nos ayudarán a brindar los diferentes temas de capacitación, para una mayor información en el plan consta el lugar y el costo que implica cada una de las capacitaciones que se va a brindar en el periodo 2015.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2015										
EMPRESA ELCTROGENERADORA DEL AUSTRO "ELECAUSTRO"										
N.-	Tema de la Capacitación	Objetivo	Nombre	Cargo	Dirección	Responsable	Lugar	Costo Real con Capacitación Externa	Costo Real para la empresa con optimización de recursos	Costo de capacitaciones dadas del año 2015
1	Actualización en herramientas de la gestión secretarial	Lograr que el participante conozca las competencias de la gestión secretarial ejecutiva moderna desarrollando habilidades personales de autogestión, comunicación efectiva y proactividad.	Galilea Cordero Orellana Doris Prieto León Jorge Zhunio Lliguinda Gisselle Valdiviezo Ramirez Lucia Flores Vásquez Malena Àvila Duràn	Secretaria Ejecutiva Auxiliar de RRHH Auxiliar Administrativo IV Secretaria Ejecutiva Secretaria Ejecutiva Secretaria de Dirección	DAF DAF DAF DAF DAF	Radikal	Guayaquil	\$ 2.310 (16 Hrs.)	\$ 2.310	
2	Actualización de la base de datos Oracle	Preparar al participante para diseñar, configurar, mantener y administrar bases de datos Oracle.	Elsy Iñiguez Castro Marco Bermeo Álvarez Klever Quizhpe Huiracocha	Ingeniero Tres de Sistemas Ingeniero Software Uno Jefe de Control de Generación	USUP DIPRO DIPRO	Benalcazar & Benalcazar Training Group	Cuenca	\$ 580 (8 Hrs.)	Convenio sin costo \$ 386,67	\$386,67
3	Actualización de leyes de transito, manejo a la defensiva y mecánica	Dotar de conocimientos y concienciación a los conductores para que cumplan con la normativa establecida en el tránsito, ya que el de vital importancia para su cargo.	Franklin Calle Mogrovejo Jhon González Urgilés Mauricio Aguilera Reyes	Chofer Chofer Chofer	DAF DAF GERENCIA	Consulem	Quito	\$ 600 (16 Hrs.)	Convenio \$ 480	
4	Actualización en Medicina Interna	Actualizar al asistente en las patologías como problemas de salud pública, ya que su cargo implica que se esté actualizando todo el tiempo debido a los avances que se presentan.	Mauricio García Valencia	Médico	DAF	Benalcazar & Benalcazar Training Group	Cuenca	\$ 580 (8 Hrs.)	\$ 580	

5	Actualización en Seguridad Social	Llegar a una mejor comprensión de las normas de seguridad social, su aplicación y su puesta en práctica a nivel nacional para el establecimiento, el desarrollo y el mantenimiento de sistemas de seguridad social.	Doris León Pietro Karina Celi Rodas Leonel Abril Vásquez	Auxiliar de RRHH Trabajadora Social Auxiliar de Enfermería	DAF DAF DAF	Intelecto	Guayaquil	\$ 1.080 (32 Hrs.)	\$ 1.080	
6	Actualización en temas de Riesgo Laboral	Dar a conocer la importancia de prevención de accidentes, y su incidencia en el ámbito laboral.	Mauricio García Valencia Karina Celi Rodas	Médico Trabajadora Social	DAF DAF	Academia Internacional de Ciencias Admin.	Quito	\$ 290 (8 Hrs.)	\$ 290	
7	Actualización Contable NIFS y Tributación	Brindar a los participantes la actualización completa en el aspecto impositivo de la ley tributaria, lo que le permitirá un mejor desempeño en sus funciones.	Miriam Delgado Granda Fernando Vásquez Clavache Beatriz González Rodríguez Jorge Flores Rivera Pablo Reyes Aguilera Paúl Ávila Mosquera Marlene Mora Abril Daniela Ochoa Pesantez Adriana Flores Solano María Jose Solano Castro Doris Castro Pesantez Vilma Orellana Paguay	Auxiliar Administrativo IV Jefe de Departamento Financiero v Tesorería Contadora Administrador de Bienes Auxiliar Administrativo IV Auxiliar Administrativo IV Contadora Directora Encargada Auxiliar Administrativa IV Secretaria de Dirección Contadora Auxiliar Administrativo IV	DAF DAF DAF DAF DAF DAF DAF DAF DAF DAF DAF	Intelecto	Guayaquil	\$ 806,40 (8 Hrs.)	\$ 806,40	\$ 537,60 \$ 520
8	Actualización en Contabilidad de Costos	Asesorar a la trabajadora de cómo establecer estados contables, analizando indicadores de rentabilidad, liquidez y solvencia.	Beatriz González Rodríguez Gustavo Sarmiento	Contadora Analista Económico Financiero	DAF	Benalcazar & Benalcazar Training Group	Cuenca	\$ 1.360 (8 Hrs.)	\$ 1.360	
9	Administración de Bodega y Almacenes	Entregar a los participantes conocimientos para una correcta y eficiente administración de bodegas y almacenes	Fabián Arias Peláez Diego Lopez Olson	Bodeguero Auxiliar de Bodega	DAF DAF	Benalcazar & Benalcazar Training Group	Cuenca	\$ 580 (8 Hrs.)	\$ 580	

10	Administración de base de datos 1 - Convenio SIGDE	Proporcionar los conocimientos necesarios para la correcta administración de la base de datos 1.	Diego Guillen Bernal	Ingeniero Tres de Sistemas	USUP	Benalcazar & Benalcazar Training Group	Cuenca	\$ 680 (8 Hrs.)	Convenio sin costo	
11	Administración de base de datos 2- Convenio SIGDE	Proporcionar los conocimientos necesarios para la correcta administración de la base de datos 2.	Diego Guillen Bernal	Ingeniero Tres de Sistemas	USUP	Benalcazar & Benalcazar Training Group	Cuenca	\$ 680 (8 Hrs.)	Convenio sin costo	
12	Administración de Mikrotik	Dotar de conocimientos al participante de cómo realizar una configuración de una red simple Mikrotik, las reglas básicas de cortafuegos que protejan el router y los clientes.	Rene Barbecho Jarro	Asistente de Informática	USUP	Benalcazar & Benalcazar Training Group	Cuenca	\$ 680 (8 Hrs.)	\$ 680	
13	Administración de Windows Server	Proporcionar los conocimientos y habilidades necesarias para administrar cuentas y recursos, mantener los recursos del servidor, supervisar el rendimiento del servidor y salvaguardar datos en un equipo con Microsoft Windows Server.	Marco Bermeo Álvarez Klever Quizhpe Huiracocha	Ingeniero Software Uno Jefe de Control de Generación	DIPRO DIPRO	Benalcazar & Benalcazar Training Group	Cuenca	\$ 453,33 (8 Hrs.)	\$ 453,33	
14	Análisis de Redes Eléctricas, flujos de potencia, cortocircuitos, estabilidad	Capacitar al participante en todo lo referente a redes eléctricas, lo que garantizará un trabajo eficiente en su puesto de trabajo por parte del empleado en todo lo relacionado a los fluidos, cortocircuitos, estabilidad y flujos de potencias.	Marcelo Gomezcoello Salinas	Ingeniero Eléctrico Uno	USUP	Benalcazar & Benalcazar Training Group	Cuenca	\$ 640 (8 Hrs.)	\$ 640	



15	Aplicaciones de la ley de la contraloría	Difundir al trabajador los fundamentos y contenidos de la Ley de la Contraloría General del Estado y la aplicación en la gestión de las entidades y organismos públicos.	Doris Castro Pesantez	Contador General	DAF	Benalcazar & Benalcazar Training Group	Cuenca	\$640 (8 Hrs.)	\$ 640	
16	Atención al Cliente	Concienciar a la trabajadora sobre la importancia de un excelente servicio al cliente interno y externo, reconocer la importancia del puesto de trabajo para la atención al cliente y lograr un fuerte compromiso orientado hacia el cliente, ya que es fundamental para la ocupante del cargo de recepcionista.	María Cumandá Cueva Calle	Recepcionista	DAF	TBL	Guayaquil	\$ 360 (16 Hrs.)	\$ 360	\$ 240
17	Auditoría Ambiental	Asesorar en conocimientos puntuales de cómo verificar el cumplimiento de los programas de gestión ambiental de la empresa.	Doris Castro Pesantez	Contador General	DAF	TBL	Quito	\$ 360 (16 Hrs)	\$ 360	
18	Auditoria Operativa, Financiera y Administrativa	Brindar conocimientos de manera que el participante puede determinar y expresar una opinión acerca del manejo operativo-administrativo-financiero, señalando el grado de efectividad con que opera cada una de las funciones que la integran.	María Jose Solano Castro Doris Castro Pesantez	Secretaria de Dirección Contador General	DAF DAF	TBL	Quito	\$720 (16 Hrs)	\$ 720	



19	AutoCAD	Brindar a los participantes los conocimientos y prácticas necesarias que le permita diseñar y editar diversos tipos de dibujo, esquema o plano técnico.	<p>Marcelo Soto Ortega</p> <p>Juan Riera Bernal</p> <p>Marco Ávila Larrea</p> <p>Guillermo Urgirles Contreras</p> <p>Javier Burgos Saldarriaga</p> <p>Cesar Romeo Delgado</p> <p>Alejandro Ochoa López</p> <p>Juan Riera Bernal</p> <p>Marlon Tamayo Ramírez</p> <p>Rolando Zambrano Jara</p>	<p>Auxiliar Ingeniería Uno</p> <p>Mecánico Industrial</p> <p>Auxiliar de Ingeniería Uno</p> <p>Auxiliar de Ingeniería Uno</p> <p>Mecanico Industrial</p> <p>Mecanico de Generacion</p> <p>Mecanico de Generacion</p> <p>Mecanico Industrial</p> <p>Mecanico de Generacion</p> <p>Mecanico de Generacion</p>	<p>DIPRO</p>	<p>Empresa Benalcázar & Benalcázar Training Group</p>	<p>Cuenca</p>	<p>\$ 3.120</p> <p>(24 Hrs.)</p>	<p>\$ 3.120</p>	
20	Calderos	Brindar conocimientos teóricos y prácticos a los trabajadores responsables de operar los calderos, para su operación segura y eficiente.	<p>Marlon Tamayo Ramírez</p> <p>Alejandro Ochoa López</p> <p>Julio Machado Tapia</p> <p>Edw in Arrichabala Cabrera</p> <p>Edw in Narváez Paguay</p> <p>José Llivicura Yanza</p> <p>Edison Coronel Villavicencio</p> <p>Rodrigo Quinde Ortega</p> <p>John Baculima Huiracocha</p> <p>Xavier Pugo Mora</p> <p>Darwin Segarra Pesantez</p> <p>Guillermo Urgilés Contreras</p> <p>Daniel Tapia Quinteros</p> <p>Iván Vanegas Matute</p> <p>Diego Neira Vázquez</p> <p>Pablo Torres Aguirre</p> <p>Diego Dávila Cordero</p> <p>Hernán Jara Carabajo</p> <p>Jaime Sánchez Carpio</p>	<p>Mecánico de Generación</p> <p>Mecánico de Generación</p> <p>Supervisor Centrales Eléctrica</p> <p>Operador Centrales Uno</p> <p>Operador Centrales Uno</p> <p>Operador Centrales Uno</p> <p>Operador Centrales Uno</p> <p>Operador Centrales Dos</p> <p>Operador Centrales Dos</p> <p>Operador Centrales Dos</p> <p>Operador Centrales Dos</p> <p>Auxiliar de Ingeniería Uno</p> <p>Auxiliar Electromecánico</p> <p>Auxiliar Electromecánico</p> <p>Auxiliar Electromecánico</p> <p>Auxiliar Electromecánico</p> <p>Auxiliar Electromecánico</p> <p>Operador de Sistemas de Agua</p>	<p>DIPRO</p>	<p>TBL</p>	<p>Cuenca</p>	<p>\$ 4.225</p> <p>(16 Hrs)</p>	<p>Se va a dar In House con los Instructores: 1ra. Parte Gil Alvarez o La Llave (Teoría) 2da. Parte Jorge Lopez (Operación de Calderos) \$ 2.000</p>	



21	Cambios en la Ley del sector eléctrico	Dar a conocer las leyes a las que está sujeta la empresa, para asegurar el estricto cumplimiento de las mismas.	Doris Castro Pesantez	Contador General	DAF	Benalcázar & Benalcázar Training Group	Cuenca	\$ 640 (8 Hrs)	\$ 640	
22	Centrales Hidroeléctricas y Termoeléctricas	Capacitar a los participantes en todo lo referente a una central hidroeléctrica y termoeléctrica con el objetivo de cualquiera de los trabajadores de esta área responda eficientemente a las diferentes situaciones que se pueden presentar en la central.	Leonardo Suarez Bravo Carlos Feijoo Villar Danny Pando Quintuña Wilson Oleas Ortiz Wilmer Usiña Pérez Marlon Contreras Urgilés Xavier Álvarez Ochoa Kirman Cañar Reinoso Raúl Barrera Ulloa Jorge Contreras López Santiago Álvarez Idrovo Patricio Auquilla Vega Fabián Reinoso Ávila Marlon Tamayo Ramírez Alejandro Ochoa López Javier Burgos Saldarriaga Julio Machado Tapia Edwin Arrichabala Cabrera Edwin Narváez Paguay José Llivicura Yanza Edison Coronel Villavicencio Rodrigo Quinde Ortega Jhon Baculima Huiracochoa	Operador Centrales Uno Operador Centrales Uno Operador Centrales Uno Operador Centrales Uno Operador de Scada Operador de Scada Mecánico de Generación Mecánico de Generación Mecánico Industrial Supervisor Centrales Eléctrica Operador Centrales Uno Operador Centrales Uno Operador Centrales Uno Operador Centrales Uno Operador Centrales Dos Operador Centrales Dos	DIPRO DIPRO	Empresa Benalcázar & Benalcázar Training Group	Cuenca	\$ 8.832 (16 Hrs.)	In House sin costo	



	Centrales Hidroeléctricas y Termoeléctricas	Capacitar a los participantes en todo lo referente a una central hidroeléctrica y termoeléctrica con el objetivo de cualquiera de los trabajadores de esta área responda eficientemente a las diferentes situaciones que se pueden presentar en la central.	Xavier Pugo Mora Darwin Segarra Pesantez Guillermo Urgilés Contreras Daniel Tapia Quinteros Iván Vanegas Matute Pablo Torres Aguirre Diego Dávila Cordero Hernán Jara Carabajo Manuel Medardo Sangurima Carlos Romero Heredia José Agudo Guamán Jaime Sánchez Carpio Miguel Lituma Orellana Marco Picón Espinoza Patricio Díaz Quezada Esteban Reino Cherrez Javier Pacurucu Lafebre Roberto Puma Agudo Miguel Zuñiga Pesantez Rodrigo Pinos Crespo Luis Alvarez Chacon Juan Llangari Mejía Diego Vazquez Neira	Operador Centrales Dos Operador Centrales Dos Auxiliar de Ingeniería Uno Auxiliar Electromecánico Auxiliar Electromecánico Auxiliar Electromecánico Auxiliar Electromecánico Auxiliar Electromecánico Auxiliar Servicios Generales Auxiliar Servicios Generales Auxiliar Servicios Generales Operador de Sistemas de Agua Operador de Scada Operador de Scada Operador de Scada Operador Centrales Uno Operador de Centrales Uno Operador de Centrales Uno Operador Centrales Dos Operador Centrales Dos Operador Centrales Dos Auxiliar Electromecánico	DIPRO DIPRO					
23	Certificación ISO 9000	Formar al trabajador para sea capaz de implantar, mantener y mejorar los sistemas de gestión de la calidad en la empresa, según las normas ISO 9000.	Kleiver Quizhpe Huiracocha Hernan Carrillo Torres Jose GomezJurado Jaramillo Jorge Lopez Astudillo	Jefe de Control de Generación Director de Produccion Jefe de Centrales Hidroeléctricas Jefe Centrales Termicas	DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO	TBL	Quito	\$ 1.440 (16 Hrs.)	\$ 1.440	



24	CCNA Routing and Switching de Redes de Comunicación	Brindar al trabajador conocimientos acerca de cómo instalar y configurar switches y routers Cisco en redes multiprotocolo, utilizando redes locales y de área amplia (LANs y WANs), a dar el servicio de solución de problemas y seguridad de las redes.	Marco Bermeo Álvarez Klever Quizhpe Huiracocha Rene Barbecho Jarro	Ingeniero Software Uno Jefe de Control de Generación Asistente De Informática	DIPRO DIPRO	Academia de Capacitación	Online	\$ 894 (16 Hrs.)	\$ 894	
25	Clima y Cultura Organizacional	Mejorar el ambiente de la organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano. Brindar las pautas necesarias para lograr un clima organizacional de calidad de vida laboral.	María Gabriela Herrera Moreno Carlos Suárez Samaniego	Jefa de Talento Humano Analista de RRHH	DAF DAF	TBL	Quito (Modalidad Open)	\$ 720 (16 Hrs.)	\$ 720	
26	Comunicación Corporativa y Organizacional	Dotar al participante los conocimientos necesarios para emplear de manera eficiente los recursos de comunicación de los que dispone la empresa para llegar efectivamente a sus Públicos.	Giselle Valdiviezo Ramírez Cristina Toral Peña	Secretaria Ejecutiva Relacionadora Publica	GERENCIA GERENCIA	TBL	Quito	\$ 720 (16 Hrs.)	\$ 720	
27	Comunicación efectiva y resolución de conflictos en el ámbito laboral	Facilitar el conocimiento en forma general sobre cuáles son los métodos o técnicas para resolver conflictos o las alternativas que permiten una mejor comunicación para la resolución de conflictos.	Karina Celi Rodas	Trabajadora Social	DAF	TBL	Quito	\$ 360 (16 Hrs.)	\$ 360	
28	Construcciones	Lograr polivalencia en los operarios, lo que va a contribuir con el mejor desempeño de la gestión de personas en zona de obra.	Fabián Carrasco Vintimilla	Ingeniero Civil Uno	USUP	TBL	Quito	\$ 360 (16 Hrs.)	\$ 360	



29	Contratación Pública	Dar a conocer todos los mecanismos necesarios para la realización de un proceso de contratación pública de manera efectiva y eficiente, por parte de todas las personas que intervienen dentro del proceso.	Adriana Flores Solano	Auxiliar Administrativo IV	DAF	TBL	Cuenca	\$ 1.692 (16 Hrs.)	\$ 2.797,33	
			Diego Saquiquirin Rojas	Coordinador Social	DICMA					
			Martha Aguilar Ugalde	Ingeniera de Medio Ambiente	DICMA					
			Tatiana Garate Osorio	Auxiliar Administrativo IV	DAJ					
			Daniela Ochoa Pesantez	Directora Encargada	DAJ					\$ 1.049,98
			Diana Catalina Ortega Andrade	Ingeniero Civil	DICMA					
			Andrea Carrasco Espinoza	Jefe Departamento Administrativo	DAF					
			Jack Izquierdo Bastidas	Jefe Compras Publicas	DAF					\$ 750
			Paul Mosquera Ávila	Auxiliar Administrativo IV	DAF					
			Diego Olson Lopez	Auxiliar de Bodega	DAF					
			Doris Castro Pesantez	Contador General	GERENCIA					
			María Jose Solano Castro	Secretaria de Dirección	GERENCIA					
Marcelo Gomezcoello Salinas	Ingeniero Electrico Uno	USUP								
30	Control de la gestión pública	Incrementar el conocimiento, respecto al contenido y alcance de las principales disposiciones constitucionales y más procedimientos normativos.	Andrea Carrasco Espinoza	Jefe Departamento Administrativo	DAF	Lara y Asociados	Quito	\$ 240 (16 Hrs.)	\$ 240	
31	Curso básico de PLC (controlador lógico programable)	Dotar de conocimientos necesarios para diseñar y desarrollar programas, conocer el PLC y tener el contacto con él.	Miguel Lituma Orellana	Operador de Scada	DIPRO	TBL	Cuenca	\$ 7.596,92 (8 Hrs.)	\$ 7.596,92	
Wilmer Usiña Pérez	Operador de Scada	DIPRO								
Marco Picón Espinoza	Operador de Scada	DIPRO								
Marlon Contreras Urgilés	Operador de Scada	DIPRO								
Patricio Díaz Quezada	Operador de Scada	DIPRO								
Xavier Álvarez Ochoa	Operador de Scada	DIPRO								
Kirman Cañar Reinoso	Operador de Scada	DIPRO								
Raúl Barrera Ulloa	Operador de Scada	DIPRO								
Santiago Álvarez Idrovo	Operador de Scada	DIPRO								
Patricio Auquilla Vega	Operador de Scada	DIPRO								
Fabián Reinoso Ávila	Operador de Scada	DIPRO								
Jorge Contreras López	Operador de Scada	DIPRO								



32	Curso sobre Sistémica Familiar	Asesorar al trabajador acerca de la dinámica de la familia y la TFS (Terapia Familiar Sistemática)	Karina Celi Rodas	Trabajadora Social	DAF	Benalcázar & Benalcázar Training Group	Cuenca	\$ 500 (24 Hrs.)	\$ 500	
33	Derecho Ambiental	Profundar y actualizar conocimientos teóricos y prácticos para mejorar las capacidades de los participantes en el desarrollo y aplicación del derecho ambiental, alentando la participación en el cuidado del medio ambiente.	Diego Sacaquirin Rojas	Coordinador Social	DICMA	TBL	Cuenca	\$ 1.085,71 (16 Hrs.)	\$ 1.085,71	
			Martha Aguilar Ugalde	Ingeniera de Medio Ambiente	DICMA					
			Augusto Cantos Cabrera	Ingeniero de Medio Ambiente	DICMA					
			Diana Catalina Ortega Andrade	Ingeniero Civil	DICMA					
			Galo Quitisaca Gómez	Chofer Inspector O. Civiles	DICMA	TBL	Cuenca	\$ 2.985,71	In House sin costo	
			Rodrigo Jachero Urgilés	Guardabosques	DICMA					
			Manuel Jachero Jachero	Guardabosques	DICMA					
			José Orellana Zhagui	Guardabosques	DICMA					
			Octavio González Urgilés	Guardián Residente	DIPRO					
			Juan Carlos Rivera Campoverde	Guardabosques	DICMA					
			Efraín Barbecho Sinchi	Albañil	DICMA					
			German Inamagua Inamagua	Albañil	DICMA					
			Manuel Matailo Yari	Albañil	DICMA					
			Manuel Merchán Deleg	Albañil	DICMA					
			Jesús Montero Gutiérrez	Albañil	DICMA					
34	Desarrollo y Comportamiento Organizacional	Desarrollar en los participantes las potencialidades, en las áreas de las tres competencias: técnica, administrativa e interpersonal.	María Gabriela Herrera Moreno Carlos Suarez Samaniego	Jefa de Talento Humano Analista Recursos Humanos	DAF DAF	TBL	Quito	\$ 720 (16 Hrs)	\$ 720	
35	Dirección de Obra	Lograr conocimientos que permitan un control eficaz de obras en estricto cumplimiento de los diseños y especificaciones técnicas.	Galo Quitisaca Gómez	Chofer Inspector O. Civiles	DICMA	TBL	Guayaquil	\$ 891 (40 Hrs)	\$ 891	



36	Energías Renovables (Energía eólica)	Brindar a los participantes conocimientos acerca de los aspectos comunes de las energías renovables: intermitencia, factor de capacidad, disponibilidad de los recursos e impactos ambientales.	Geovanny Zambrano Asanza Santiago Villalba Orellana Klever Quizhpe Huiracocha Marcelo Gomezcoello Salinas	Ingeniero Eléctrico Uno Ingeniero Eléctrico Uno Jefe de Control de Generación Ingeniero Eléctrico Uno	DIPRO DIPRO DIPRO USUP	TBL	Quito	\$ 1.620 (16 Hrs.)	\$ 1.620
37	Ergonomía	Capacitar en el área del cuerpo humano, Ergonomía y Salud Laboral a efectos de identificar factores de riesgos ergonómicos y adoptar medidas de prevención de trastornos músculo-esqueléticos y autocuidado en entornos laborales de plantas industriales.	Victor Astudillo Vanegas	Ingeniero Tres de Seguridad	DICMA	Benalcazar & Benalcazar Training Group	Cuenca	\$ 448 (8 Hrs.)	\$ 448
38	Etiqueta y Protocolo	Actualizar con las últimas tendencias del mercado internacional y que pueden ayudar a todas las áreas de la empresa a estandarizar un protocolo en la presentación personal y mejorar la proyección de la imagen corporativa.	Milton Gutiérrez García Ivan Guncay Morales Victor Fajardo	Conserje Dos Conserje Dos Conserje	DAF DIPRO	Radikal	Quito	\$ 630 (8Hrs.)	\$ 630
39	Evaluación de Desempeño	Asesorar y brindar los conocimientos necesarios para llevar a cabo el proceso de evaluación de desempeño, lo que contribuirá a mejorar la productividad de la empresa al determinar cuáles son las personas de más alto rendimiento (High Performance) en la empresa.	Andrea Jara Alvear	Analista Recursos Humanos	DAF	TBL	Quito	\$ 720 (40 Hrs)	\$ 720



40	Evaluación y Control interno	Proporcionar a los participantes las herramientas disponibles para evaluar los sistemas de control interno de la empresa.	Doris Castro Pesantez	Contador General	DAF	TBL	Guayaquil	\$ 405 (16 Hrs.)	\$ 405	
41	Facturación	Capacitar al participante en todos los aspectos que intervienen en la facturación como: liquidación del impuesto, declaración, rectificaciones etc.	Giselle Valdiviezo Ramirez	Secretaria Ejecutiva	GERENCIA	Intelecto	Quito	\$ 180 (8 Hrs.)	In House sin costo	Recibida
42	Facturación Electrónica	Capacitar a los funcionarios comprometidos con la gestión del proceso de facturación, con énfasis en el proceso como tal, en la aplicación de la normatividad vigente y los manuales tarifarios, con el fin de asegurar la efectiva generación de ingresos de la empresa.	Adriana Flores Solano	Auxiliar Administrativo IV	DAF	Intelecto	Quito	\$ 180 (8 Hrs.)	In House sin costo	Recibida
43	Farmacología	Asesorar al trabajador acerca de todo lo que es farmacología con métodos teóricos y prácticos	Leonel Abril Vazquez	Auxiliar de Enfermeria	DAF	Benalcazar & Benalcazar Training Group	Quito	\$ 580	\$ 580	
44	Fibra Óptica - Comunicaciones	Contar con personal calificado en fibra óptica, la misma que requiere del desarrollo de técnicas diferentes a las que se utilizan para las instalaciones convencionales de cobre, por lo que se dictará una capacitación específica.	Kleiver Quizhpe Huiracocha Jose Gomez Jurado Jaramillo Marcelo Soto Ortega Jorge Lopez Astudillo Cristopher Reinoso Cartagena Dario Lema Guaño Santiago Villalba Orellana Geovanny Zambrano Asanza Marco Bermeo Álvarez	Jefe de Control de Generación Jefe Centrales Hidroeléctricas Auxiliar Ingeniería Uno Jefe Departamento Centrales Termicas Operador Centrales Dos Auxiliar Ingeniería Uno Ingeniero Electronico Uno Ingeniero Electronico Uno Ingeniero Software Uno	DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO	Kede Consulting S.A	Guayaquil	\$ 2.240 (16 Hrs.)	In House sin costo	\$ 134,40



47	Herramientas de evaluación e inferencia estadística (SPSS)	Proporcionar a los participantes los lineamientos teóricos en la aplicación de la inferencia estadística para alcanzar los objetivos de una investigación, mediante el programa informático SPSS.	Francisco Andrade Rojas Fernando Dávila Cordero	Ingeniero de Planificación Uno Ingeniero Civil Uno	DIPLAM DIPLAM	SECAP	Ambato	\$ 1.800 (60 Hrs.)	\$ 1.800	
48	Herramientas para sistemas de información geográfica (ArcGis)	Asesorar a los participantes cómo se desarrolla a través del SIG (ArcGis), extensiones como CORRIDOR DESIGN y programas como FRAGSTATS e IDRISI, para la aplicación de métodos cuantitativos en la ecología de paisaje dirigidos a la conservación.	Silvia Salinas Torres Fernando Dávila Cordero Francisco Andrade Rojas Juan Carlos Sarmiento	Ingeniero Tres de Planificación Ingeniero Civil Uno Ingeniero de Planificación Uno Ingeniero de Planificación Uno	DIPLAM DIPLAM DIPLAM DIPLAM	SECAP	Ambato	\$ 3.600 (60 Hrs.)	\$ 3.600	
49	Hidráulica y Mecánica de Fluidos	Capacitar al participante en el tema, de forma que sea capaz de plantear de manera lógica la solución de problemas de mecánica de fluidos.	Victor Sarango Puma	Ingeniero Mecánico Uno	USUP	Benalcazar & Benalcazar Training Group	Cuenca	\$ 1.400 (16 Hrs.)	\$ 1.400	
50	Implementación ERP - Convenio SIGDE	Proporcionar todos los conocimientos necesarios a los participantes sobre la Implementación ERP.	Diego Guillen Bernal Elsy Iñiguez Castro	Ingeniero Tres de Sistemas Ingeniero Tres de Sistemas	USUP USUP	Benalcazar & Benalcazar Training Group	Cuenca	\$ 1.440 (8 Hrs.)	Convenio Sin Costo	
51	Importaciones	Desarrollar las habilidades de gestión requeridas para la conducción eficiente de los procesos de importación a todo nivel.	Jack Izquierdo Bastidas Paúl Ávila Mosquera	Jefe Compras Publicas Auxiliar Administrativo IV	DAF DAF	TBL	Quito	\$ 720 (16 Hrs.)	\$ 720	



52	Inglés Técnico	Acercar a los participantes al manejo del vocabulario inherente a sus áreas en distintos niveles, usando material relacionado a través de los manuales de sus áreas, revistas con contenido técnico y material de enseñanza técnica actual.	Marlon Tamayo Ramírez Alejandro Ochoa López Julio Machado Tapia Guillermo Urgilés Contreras	Mecánico de Generación Mecánico de Generación Supervisor Centrales Eléctrica Auxiliar de Ingeniería Uno	DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO	Benalcázar & Benalcázar Training Group	Cuenca	\$2.048 (32 Hrs.)	\$2.048	
53	Intervención Social en el campo Socio Laboral	Incrementar las opciones de inserción socio-laborales en el ámbito de la intervención psico-social	Karina Celi Rodas	Trabajadora Social	DAF	Lara y Asociados	Quito	\$ 268,80 (16 Hrs.)	\$ 268,80	
54	Lectura de planos eléctricos y mecánicos	Proporcionar conocimientos necesarios a los participantes para el análisis e interpretación de los planos eléctricos y mecánicos.	Rolando Zambrano Jara Cesar Romeo Delgado Eduardo Suconota Chilligalli	Mecánico de Generación Mecánico de Generación Auxiliar Electromecánico	DIPRO DIPRO DIPRO	Benalcázar & Benalcázar Training Group	Cuenca	\$ 1.500 (32 Hrs.)	Se va a dar In House con Ing. Gil Alvarez \$ 700	
55	Legislación Constitucional y Procesal Civil	Entregar los conocimientos necesarios para una correcta interpretación de la legislación procesal civil como una herramienta necesaria para el participante dentro de su cargo.	Daniela Ochoa Pesantez	Directora Encargada	DAJ	Lara y Asociados	Quito	\$ 240 (16 Hrs.)	\$ 240	
56	Legislación Societaria	Analizar e interpretar la legislación societaria como una herramienta necesaria, para que el administrador se encuentre en capacidad de resolver los diferentes casos que se le presenten.	Daniela Ochoa Pesantez	Directora Encargada	DAJ	Lara y Asociados	Quito	\$ 240 (16 Hrs.)	\$ 240	

57	Liderazgo	Desarrollar líderes con formación integral que sepan fomentar el respeto, la unión, la responsabilidad y el compromiso.	Marlon Contreras Urgilés	Auxiliar Ingeniería Uno	DIPRO	TBL	Guayaquil	\$ 690 (8Hrs.)	\$ 543,20	Recibida \$ 543,20
			Marco Avila Larrea	Auxiliar de Ingeniería Uno	DIPRO					
			Karina Celi Rodas	Trabajadora Social	DAJ					
58	Lubricación Industrial	Dotar a los participantes de conocimientos de lubricación para realizar la correcta operación y mantención de las máquinas.	Diego Neira Vásquez Alejandro Ochoa López	Auxiliar Electromecánico Mecánico de Generación	DIPRO DIPRO	TBL	Guayaquil	\$720 (16 Hrs.)	\$720	
59	Manejo y Control de Proyectos	Dotar de conocimientos metodológicos relacionados con el proceso de identificación, y evaluación de proyectos de inversión pública.	Juan Carlos Sarmiento Francisco Andrade Rojas Fabian Carrasco Vintimilla Victor Sarango Puma Marcel Gomez Coello	Ingeniero de Planificación Uno Ingeniero de Planificación Uno Ingeniero Civil Uno Ingeniero Mecánico Uno Ingeniero Electrico Uno	DIPLAM DIPLAM USUP USUP USUP	TBL	Guayaquil	\$ 3.875 (40 Hrs)	\$ 3.875	
60	Manejo avanzado de trauma	Entregar conocimientos para que los participantes puedan actuar de manera eficiente ante un accidente que presente.	Mauricio García Valencia	Médico	DAF	SECAP	Guayaquil	\$1.400 (80 Hrs.)	\$1.400	
61	Manejo de Redes Sociales	Conocer mejor las redes sociales, sus usos, sus características y su creación.	Cristina Toral Peña	Relacionadora Publica	GERENCIA	Itelecto	Cuenca	\$250 (8 Hrs.)	\$250	
62	Manejo de RRHH y Nuevo Código de Relaciones Laborales	Comprender la naturaleza de los requerimientos actuales, en cuanto a la administración del Talento Humano en los organismos públicos.	María Gabriela Herrera Moreno	Jefa de Talento Humano	DAF	TBL	Quito	\$ 1.920 (40 hrs)	\$ 772,80	
			Daniela Ochoa Pesantez	Directora Encargada	DAF					
			Andrea Jara Alvear	Analista Recursos Humanos	DAF					\$1200
			Carlos Suarez Samaniego	Analista Recursos Humanos	DAF					
			Karina Celi Rodas	Trabajadora Social	DAJ					\$ 257,60
			Doris Castro Pesantez	Contadora	DAF					
Juana Flores	Director Administrativo Financiero	DAF								



63	Metrología	Dotar a los participantes conocimientos generales necesarios para calificar en esta área de trabajo, ofreciendo herramientas prácticas y efectivas.	Marcelo Soto Ortega Eduardo Suconota Chilligalli Leonardo Suarez Bravo Carlos Feijoo Villar Danny Pando Quintuña Wilson Oleas Ortiz Javier Pacurucu Lafebre Esteban Reino Cherez Roberto Puma Agudo Miguel Zúñiga Pesantez Rodrigo Pinos Crespo Luis Álvarez Chacón Juan Llangari Mejía Carlos López Pulla Walter Ortiz García Marco Ávila Larrea Darío Lema Guaño	Auxiliar Ingeniería Uno Auxiliar Electromecánico Operador Centrales Uno Operador Presa Operador Presa Auxiliar de Ingeniería Uno Auxiliar de Ingeniería Uno	DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO	TBL	Cuenca	\$ 4.000 (16 Hrs.)	In House sin costo
64	Presupuestos	Capacitar al participante para comprender y analizar el papel que juegan los presupuestos dentro de la planeación de la empresa.	Adriana Flores Solano Gustavo Sarmiento	Auxiliar Administrativo IV Analista Económico Financiero	DAF DAF	TBL	Quito	\$ 720 (16 Hrs)	\$ 720
65	Primeros Auxilios	Sensibilizar y capacitar en primeros auxilios (cuidados inmediatos, adecuados y provisionales prestados a las personas accidentadas o con enfermedad antes de ser atendidos en un centro asistencial.	Efraín Barbecho Sinchi German Inamagua Inamagua Manuel Merchán Deleg Manuel Matailo Yari Jesús Montero Gutiérrez Eduardo Suconota Chilligalli Galo Quituisaca Gómez Rodrigo Jachero Urgilés Manuel Jachero Jachero Juan Carlos Rivera Campoverde José Orellana Zhagui Gustavo Chica Robles	Albañil Albañil Albañil Albañil Auxiliar Electromecánico Chofer Inspector O. Civiles Guardabosques Guardabosques Guardabosques Guardabosques Guardabosques Guardián de Generación	DICMA DICMA DICMA DICMA DICMA DICMA DICMA DICMA DICMA DICMA DIPRO	Benalcázar Training Group	Cuenca	\$ 2.660 (16 Hrs.)	Convenio con el Cuerpo de Bomberos y Médico de la empresa sin costo



67	Probabilidad y Estadística Avanzada	Brindar a los participantes una capacitación técnica especializada en materias relacionadas con la probabilidad y la estadística.	Juan Carlos Sarmiento Silvia Salinas Torres Fernando Dávila Cordero Francisco Andrade Rojas	Ingeniero de planificación Uno Ingeniero Tres de planificación Ingeniero Civil Uno Ingeniero de planificación Uno	DIPLAM DIPLAM DIPLAM DIPLAM	TBL	Guayaquil	\$ 1.300 (16 Hrs.)	\$ 1.300	
68	Protocolos de comunicaciones (Modbus, IEC 104, 61850, DNP3.0)	Introducir a los participantes en el conocimiento de la teoría de los protocolos de comunicación.	Marco Bermeo Álvarez Geovanny Zambrano Asanza Santiago Villalba Orellana Klever Quizhpe Huiracocha	Ingeniero Software Uno Ingeniero Eléctrico Dos Ingeniero Eléctrico Dos Jefe de Control de Generación	DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO	Lara y Asociados	Quito	\$ 1.074 (8 Hrs.)	\$ 1.074	
69	Protecciones Eléctricas	Proporcionar herramientas de análisis más detalladas que les puedan servir para determinar los ajustes de las protecciones y/o analizar la respuesta de los dispositivos de protección.	Dario Lema Guaño Santiago Villalba Orellana Geovanny Zambrano Asanza Klever Quizhpe Huiracocha Carlos Feijoo Villar Danny Pando Quintuña Leonardo Suarez Bravo Wilson Oleas Ortiz Christopher Reinoso Cartagena Marco Avila Larrea	Auxiliar Ingeniería Uno Ingeniero Eléctrico Uno Ingeniero Eléctrico Uno Jefe de Control de Generación Operador Centrales Uno Operador Centrales Uno Operador Centrales Uno Operador Centrales Uno Operador Centrales Dos Auxiliar de Ingeniería Uno	DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO	Kede Consulting S.A	Guayaquil	\$ 6.400 (16 Hrs.)	Se va a dar In House con instructores internos Ing. Hernan Carrillo e Ing. Klever Quizhpe sin costo	
70	Quipux	Generar una cultura de uso obligatorio del Quipux en los servidores de la empresa y con ello agilizar los trámites tanto con el usuario externo como interno.	Adriana Flores Solano	Auxiliar Administrativo IV	DAF	Doknos	Quito	\$ 168 (12 Hrs.)	In House sin costo	



71	Reciclaje y Manejo de desechos sólidos	Lograr que los participantes adquieran conocimientos, valores y habilidades prácticas para la prevención y solución del problema ambiental mediante el manejo adecuado de los residuos sólidos.	Octavio González Urgilés	Guardián Residente	DIPRO	TBL	Quito	\$ 360 (16 Hrs)	Se va a dar In House sin costo	
72	Redacción y Ortografía	Lograr que los participantes puedan identificar la escritura correcta, estructurar correctamente sus escritos, adquirir seguridad, destreza y creatividad en el momento de redactar.	Doris León Pietro Fabián Arias Peláez Galo Quituisaca Gómez Marlene Mora Abril José Orellana Zhagui Juan Carlos Rivera Campoverde Rodrigo Jachero Urgilés Manuel Jachero Jachero Geovanny Zambrano Asanza Marco Bermeo Álvarez Santiago Villalba Orellana Galilea Cordero Orellana Jack Izquierdo Bastidas Lucia Flores Vásquez Victor Sarango Puma Marcelo Gomezcoello Salinas Malena Avila Durán	Auxiliar de RRHH Bodeguero Chofer Inspector O. Civiles Contadora Guardabosques Guardabosques Guardabosques Guardabosques Ingeniero Eléctrico Uno Ingeniero Software Uno Ingeniero Eléctrico Uno Secretaria Ejecutiva Jefe de Compras Públicas Secretaria Ejecutiva Ingeniero Mecánico Uno Ingeniero Electrico Uno Secretaria de Direccion	DAF DAF DAF DIPRO DICMA DICMA USUP DICMA DICMA USUP DAF DAF GERENCIA USUP USUP USUP	TBL	Cuenca	\$ 2.065,05 (8 Hrs.)	In House \$ 1.500	
73	Relaciones Humanas	Lograr el mejor entendimiento entre los empleados en el ámbito laboral ya que un buen entendimiento propicia un aumento de resultados positivos.	Franklin Calle Mogrovejo John González Urgilés Octavio González Urgilés Marco Bermeo Álvarez	Chofer Chofer Guardián Residente Ingeniero Software Uno	DAF DAF DIPRO USUP	TBL	Cuenca	\$ 120 (8Hrs.)	\$ 120	\$ 360

74	Responsabilidad Social Empresarial	Impulsar y difundir mejores prácticas de Responsabilidad Social.	Efraín Barbecho Sinchi	Albañil	GERENCIA	TBL	Cuenca	\$ 3.150 (16 Hrs.)	In House sin costo	
			German Inamagua Inamagua	Albañil	DICMA					
			Manuel Merchán Deleg	Albañil	DICMA					
			Manuel Matailo Yari	Albañil	DICMA					
			Jesús Montero Gutiérrez	Albañil	DICMA					
			Galo Quituisaca Gómez	Chofer Inspector O. Civiles	DICMA					
			Rodrigo Jachero Urgilés	Guardabosques	DICMA					
			Manuel Jachero Jachero	Guardabosques	DICMA					
			Juan Carlos Rivera Campoverde	Guardabosques	DICMA					
			José Orellana Zhagui	Guardabosques	DICMA					
			Martha Aguilar Ugalde	Ingeniera de Medio Ambiente	DICMA	TBL	Cuenca	\$ 1.575 (16 Hrs.)	\$ 1.575	
			Diego Sacaquirin Rojas	Coordinador Social	DICMA					
			Augusto Cantos Cabrera	Ingeniera de Medio Ambiente	DICMA					
			Víctor Astudillo Vanegas	Ingeniero Tres de Seguridad	DICMA					
			Cristina Toral Peña	Relacionadora Publica	DICMA					
75	Relaciones Públicas	Lograr que el participante domine eficazmente el conjunto de principios, conocimientos y métodos que permiten crear y mantener la comprensión entre una organización y su público de tal forma que siempre prime un posicionamiento positivo en la mente de estos últimos.	Giselle Valdiviezo Ramírez	Secretaria Ejecutiva	GERENCIA	TBL	Cuenca	\$ 337 (8 Hrs.)	\$ 337	
76	Remuneración variable	Lograr que los participantes obtengan un pleno conocimiento y pensamiento crítico sobre la gestión de una administración de retribuciones y remuneraciones, orientada al logro de los objetivos y valores organizacionales.	Andrea Jara Alvear	Analista Recursos Humanos	DAF	TBL	Quito	\$ 360 (16 Hrs)	\$ 360	



77	SQL Server	Proporcionar los conocimientos y habilidades necesarias para administrar cuentas y recursos, mantener los recursos del servidor, supervisar el rendimiento del servidor y salvaguardar datos en un equipo con Microsoft Windows Server.	Rene Barbecho Jarro	Asistente De Informática	USUP	Benalcazar & Benalcazar Training Group	Cuenca	\$ 226,67 (8 Hrs.)	\$ 226,67	
78	Seguridad e Higiene Industrial	Dar a conocer a los participantes todo lo relacionado a la Seguridad e Higiene Industrial en el campo laboral.	Efraín Barbecho Sinchi	Albañil	DICMA	Sociedad de Calidad	Quito	\$ 877,50 (8Hrs.)	In House sin costo	
			German Inamagua Inamagua	Albañil	DICMA					
Manuel Merchán Deleg	Albañil	DICMA								
Manuel Matailo Yari	Albañil	DICMA								
Jesús Montero Gutiérrez	Albañil	DICMA								
Manuel Medardo Sangurima	Auxiliar Servicios Generales	DICMA								
Carlos Romero Heredia	Auxiliar Servicios Generales	DICMA								
José Agudo Guamán	Auxiliar Servicios Generales	DICMA								
Galo Quituisaca Gómez	Chofer Inspector O. Civiles	DICMA								
Rodrigo Jachero Urgilés	Guardabosques	DICMA								
Manuel Jachero Jachero	Guardabosques	DICMA								
Juan Carlos Rivera Campoverde	Guardabosques	DICMA								
José Orellana Zhagui	Guardabosques	DIPRO								
79	Seguros Generales	Tener como propósito que los asistentes al curso se formen en los aspectos fundamentales de los seguros generales.	Juan Carlos Fajardo Montoy	Ingeniero de Construcciones	DICMA	Sociedad de Calidad	Quito	\$ 203	\$ 203	
			Sebastián Montesdeoca	Ingeniero Civil	DIPRO					
			Diana Catalina Ortega Andrade	Ingeniero Civil	DIPRO					
			Lorena Arteaga Terán	Auxiliar Administrativo IV	DAF	Ecaseg	Quito	\$ 240 (8 Hrs.)	\$ 240	Recibida \$ 1.480



			Juan Llangari Mejía Luis Álvarez Chacón Rodrigo Pinos Crespo Rodrigo Quinde Ortega Wilson Oleas Ortiz Xavier Pugo Mora Fabián Reinoso Ávila Jorge Contreras López Kirman Cañar Reinoso Marco Picón Espinoza Marlon Contreras Urgilés Miguel Lituma Orellana Patricio Auquilla Vega Patricio Díaz Quezada Raúl Barrera Ulloa Santiago Álvarez Idrovo Wilmer Usiña Pérez Xavier Álvarez Ochoa Jaime Sánchez Carpio Julio Machado Tapia Marco Ávila Larrea Christopher Reinoso Cartagena Dario Lema Guaño Victor Sarango Puma Marcelo Gomezcoello Salinas	Operador Centrales Dos Operador Centrales Dos Operador Centrales Dos Operador Centrales Dos Operador Centrales Dos Operador Centrales Dos Operador de Scada Operador de Sistemas de Agua Supervisor Centrales Eléctrica Auxiliar de Ingeniería Uno Operador de Centrales Dos Operador de Centrales Dos Operador de Centrales Dos Operador de Centrales Dos	DIPRO USUP USUP					
83	Sistemas de Información Geográfica	Lograr que las capacidades SIG se puedan desarrollar en la empresa, ya que su utilización resulta fundamental para el desarrollo de las funciones.	Augusto Cantos Cabrera	Ingeniero de Medio Ambiente	DICMA	Cepeige	Quito	\$ 607 (40 Hrs)	\$ 607	

84	Sistemas de Seguridad Informática	Brindar los conocimientos tecnológicos y prácticos para contrarrestar el riesgo continuo de las vulnerabilidades en los sistemas informáticos de la empresa.	Marco Bermeo Álvarez Klever Quizhpe Huiracocha	Ingeniero Software Uno Jefe de Control de Generación	DIPRO DIPRO	TBL	Quito	\$ 990 (16 Hrs.)	\$ 990	
85	Sistemas eléctricos de Potencia-avanzado	Capacitar a los participantes en todo lo referente a la operación de sistemas eléctricos de potencia.	Klever Quizhpe Huiracocha (avanzado) Geovanny Zambrano Asanza (avanzado)	Jefe de Control de Generación Ingeniero Eléctrico Uno	DIPRO DIPRO	Cice	Quito	\$ 1.260 (40 Hrs.)	\$ 1.260	
86	Sistemas eléctricos de Potencia-básico	Dotar de conocimientos básicos a los participantes en todo lo referente a la operación de sistemas eléctricos de potencia.	Santiago Villalba Orellana	Ingeniero Eléctrico Uno	DIPRO	Cice	Quito	\$ 630 (40 Hrs.)	\$ 630	
87	Soporte Psicológico al trabajador	Asesorar al participante en la comprensión de la reacción psicológica originada por la experimentación de situaciones estresantes derivadas de crisis naturales y humanas.	Mauricio García Valencia	Médico	DAF	TBL	Quito	\$ 292 (16 Hrs.)	\$ 292	
88	Sistemas Hidráulicos y Neumáticos	Capacitar a los participantes sobre los principales automatismos hidráulicos, analizando previamente grupos importantes de válvulas y también permitir comprender las grandes diferencias con la neumática.	Leonardo Suarez Bravo Carlos Feijoo Villar Danny Pando Quintuña Wilson Oleas Ortiz Marcelo Soto Ortega Marco Ávila Larrea Dario Lema Guaño	Operador Centrales Uno Operador Centrales Uno Operador Centrales Uno Operador Centrales Uno Auxiliar Ingeniería Uno Auxiliar de Ingeniería Uno Auxiliar Ingeniería Uno	DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO	TBL	Cuenca	\$ 2.047 (16 Hrs.)	\$ 2.047	



89	Sub Estaciones y Máquinas Eléctricas	Proporcionar a los participantes los conocimientos teóricos y prácticos para operar y mantener en óptimas condiciones y límites de seguridad el funcionamiento del equipo aplicando el mantenimiento preventivo.	Javier Pacurucu Lafebre Esteban Reino Cherrez Roberto Puma Agudo Miguel Zúñiga Pesantez Rodrigo Pinos Crespo Luis Álvarez Chacón Juan Llangari Mejía	Operador Centrales Uno Operador Centrales Uno Operador Centrales Uno Operador Centrales Uno Operador Centrales Dos Operador Centrales Dos Operador Centrales Dos	DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO	TBL	Cuenca	\$ 4.410 (16 Hrs.)	\$ 4.410	
90	Suelda Eléctrica y Oxicorte	Brindar conocimientos Tecnológicos y Prácticos en la ejecución de uniones de Soldadura eléctrica, y Oxigas, reconociendo los riesgos en la ocupación de cada técnica e identificando las características de los equipos a utilizar en cada caso y sus componentes.	Javier Burgos Saldarriaga Pablo Torres Aguirre Diego Dávila Cordero	Mecánico Industrial Auxiliar Electromecánico Auxiliar Electromecánico	DIPRO DIPRO DIPRO	Benalcázar & Benalcázar Training Group	Cuenca	\$ 1.075 (8 Hrs.)	\$ 1.075	
91	Suelda	Brindar conocimientos Tecnológicos y Prácticos en la ejecución de uniones de Soldadura eléctrica, y Oxigas, reconociendo los riesgos en la ocupación de cada técnica e identificando las características de los equipos a utilizar en cada caso y sus componentes.	Efraín Barbecho Sinchi German Inamagua Inamagua Manuel Matailo Yari Manuel Merchán Deleg Jesús Montero Gutiérrez Galo Quituisaca Gómez	Albañil Albañil Albañil Albañil Albañil Chofer Inspector O. Civiles	DICMA DICMA DICMA DICMA DICMA DICMA	Benalcázar & Benalcázar Training Group	Cuenca	\$ 1.290 (8 Hrs.)	\$ 1.290	
92	Taller Botánica	Lograr que los participantes manejen el vocabulario específico de la Botánica.	Augusto Cantos Cabrera Martha Aguilar Ugalde	Ingeniero de Medio Ambiente Ingeniero de Medio Ambiente	DICMA DICMA	Benalcázar & Benalcázar Training Group	Cuenca	\$ 480 (10 Hrs)	\$ 480	
			Rodrigo Jachero Urgilés Manuel Jachero Jachero Juan Carlos Rivera Campoverde José Orellana Zhagui	Guardabosques Guardabosques Guardabosques Guardabosques	DICMA DICMA DICMA DICMA	Benalcázar & Benalcázar Training Group	Cuenca	\$ 960 (10 Hrs)	In House sin costo	



93	Técnicas Constructivas	Conocer los efectos y la transferencia de conocimientos sobre técnicas constructivas con empleo de tierra y materiales locales.	Sebastián Montesdeoca Juan Carlos Fajardo Montoy Diana Catalina Ortega Andrade Juan Carlos Fajardo Montoy Sebastian Montesdeoca	Ingeniero Civil Ingeniero de Construcciones Ingeniero Civil Ingeniero de Construcciones Ingeniero Civil	DICMA DICMA DICMA DICMA DICMA	C & V Ingeniería	Cuenca	\$ 742,50 (8 Hrs.)	\$ 742,50	
94	Terapia de lenguaje	Preparar a los participantes y mejorar sus habilidades de comunicación, lenguaje y habla.	Octavio González Urgilés	Guardián Residente	DIPRO	DILO	Cuenca	\$ 450 (30 Hrs.)	\$ 450	
95	Trabajo en Equipo	Fortalecer el respeto, la responsabilidad y el compromiso inter personal y con la empresa. Proporcionar conceptos y herramientas básicas así como metodologías de trabajo en equipo, para ser incorporadas a sus prácticas de gestión, laborales y asociativas en general.	Marco Bermeo Álvarez Geovanny Zambrano Asanza	Ingeniero Software Uno Ingeniero Eléctrico Uno	DIPRO DIPRO	TBL	Guayaquil	\$ 531 (8 Hrs.)	\$ 531	
96	Turbo alimentación	Dar a conocer la tecnología de los motores térmicos de combustión interna y particularmente su turboalimentación.	Marlon Tamayo Ramírez Alejandro Ochoa López Javier Burgos Saldarriaga Julio Machado Tapia Guillermo Urgilés Contreras Daniel Tapia Quinteros Iván Vanegas Matute Diego Neira Vázquez Pablo Torres Aguirre Diego Dávila Cordero Hernán Jara Carabajo	Mecánico de Generación Mecánico de Generación Mecánico Industrial Supervisor Centrales Eléctrica Auxiliar de Ingeniería Uno Auxiliar Electromecánico Auxiliar Electromecánico Auxiliar Electromecánico Auxiliar Electromecánico Auxiliar Electromecánico Auxiliar Electromecánico	DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DAF DAF DAF DAF DAF DAF	Radikal	Quito	\$ 5,363 (16 Hrs.)	\$ 5,363	

97	Uso del software Power Factory Digsilent	Los participantes adquirirán las destrezas mínimas necesarias para efectuar simulaciones computarizadas basadas en DigSILENT de los cálculos básicos necesarios para los estudios.	Juan Carlos Sarmiento	Ingeniero Uno de Planificación	DIPLAM	Cice	Quito	\$ 560 (40 Hrs.)	\$ 560	
98	Uso del Wind Farm	Brindar conocimientos del uso del software Wind Farm para optimizar parques eólicos, para el incremento de energía o la reducción de su coste, teniendo en cuenta las limitaciones ambientales y físicas.	Juan Carlos Sarmiento Silvia Salinas Torres	Ingeniero Uno de Planificación Ingeniero Tres de Planificación	DIPLAM DIPLAM	TBL	Quito	\$ 940 (16 Hrs.)	\$ 940	
99	Vibraciones	Predecir aislamientos acústicos con mayor precisión y seguridad en los resultados esperados.	Marcelo Soto Ortega Dario Lema Guaño Eduardo Suconota Chillogalli Marlon Tamayo Ramírez Marco Ávila Larrea	Auxiliar Ingeniería Uno Auxiliar Lema Guaño Auxiliar Electromecánico Mecánico de Generación Auxiliar de Ingeniería Uno	DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO DIPRO	Ademinsa Group	Guayaquil	\$ 2.000 (32 Hrs.)	\$ 2.000	
TOTAL								\$ 154.867	\$ 95.202	\$ 10.248,25



SISTEMAS INFORMÁTICOS										
1	Excel- intermedio	Capacitar a los participantes para utilizar y trabajar con las aplicaciones de Excel, con el fin de optimizar su trabajo y lograr un desempeño más eficiente en sus funciones.	Lorena Arteaga Terán Pablo Reyes Aguilera María Gabriel Herrera Moreno Andrea Jara Alvear Veronica Bermeo Guerrero María Cumandá Cueva Calle Paul Mosquera Ávila	Auxiliar Administrativo IV Auxiliar Adminis. IV Jefa de Talento Humano Analista de RRHH Auxiliar Administrativo IV Recepcionista Auxiliar Administrativo IV	DAF DAF DAF DAF DAF DAF DAF	Benalcázar & Benalcázar Training Group	Cuenca	\$ 1058,23 (16Hrs.)	\$ 1058,23	
2	Excel básico	Otorgar los conocimientos necesarios de Excel para que pueda aplicarlos eficientemente en la elaboración, edición e impresión de hojas de cálculo, tablas de bases de datos y hojas de gráficos.	Diego López Olson Fabián Arias Peláez Marlene Mora Abril Vilma Orellana Paguay Miriam Delgado Granda Beatriz González Rodríguez Leonel Abril Vásquez Karina Celi Rodas Doris León Pietro Milton Gutiérrez García Gustavo Sarmiento Lucia Flores Vásquez Gisselle Valdiviezo Ramirez Doris Castro Pesantez Maria Jose Solano Castro	Auxiliar de Bodega Bodeguero Contadora Auxiliar Administrativo IV Auxiliar Administrativo IV Contadora Auxiliar de Enfermería Trabajadora Social Auxiliar de RRHH Conserje Dos Analista Económico Financiero Secretaria Ejecutiva Secretaria Ejecutiva Contador General Secretaria de Direccion	DAF DAF DAF DAF DAF DAF DAF DAF DAF DAF DAF DAF DAF DAF DAF	Benalcázar & Benalcázar Training Group	Cuenca	\$ 1071,43 (16 hrs.)	\$ 1071,43	
3	Excel Avanzado	Permitir a los participantes de ser capaces de organizar, analizar y asociar diversos tipos de información usando las opciones avanzadas del software de planilla electrónica MS Excel.	Paul Mosquera Ávila	Auxiliar Administrativo IV	DAF	Benalcázar & Benalcázar Training Group	Cuenca	\$ 92,30 (16 hrs.)	\$ 92,30	



4	Outlook	Desarrollar las habilidades y destrezas necesarias de los participantes para que puedan hacer uso eficiente de las herramientas de office Outlook.	Cumandá Cueva Calle Mauricio García Valencia Leonel Abril Vasquez Jack Izquierdo Bastidas Gustavo Sarmiento Rodrigo Jachero Urgilés Manuel Jachero Jachero Juan Carlos Rivera Campove José Orellana Zhagui	Recepcionista Médico Auxiliar de Enfermería Jefe de Compras Públicas Analista Económico Financiero Guardabosques Guardabosques Guardabosques Guardabosques	DAF DAF DAF DAF DAF DAF DAF DAF	Benalcázar & Benalcázar Training Group	Cuenca	\$ 666,67 (8Hrs.)	In House sin costo	
5	Power Point	Otorgar a los participantes los conocimientos necesarios de Power Point para que pueda aplicarlos eficientemente en sus presentaciones dentro de su cargo.	Maria Cumanda Cueva Calle Andrea Jara Alvear Leonel Abril Vasquez Lucia Flores Vásquez Giselle Valdiviezo Ramírez Gustavo Sarmiento	Recepcionista Analista Recursos Humanos Auxiliar de Enfermería Secretaria Ejecutiva Secretaria Ejecutiva Analista Económico Financiero	DAF DAF DAF DAF DAF DAF	Benalcázar & Benalcázar Training Group	Cuenca	\$ 422,48 (16 hrs.)	\$ 422,48	
6	Word	Asentar los conocimientos fundamentales para trabajar con Word	Gustavo Sarmiento Vilma Orellana Paguay Beatriz González Rodríguez Leonel Abril Vásquez Doris León Pietro Franklin Calle Mogrovejo Doris Castro Pesantez Maria Jose Solano Castro	Analista Económico Financiero Auxiliar Administrativo IV Contadora Auxiliar de Enfermería Auxiliar de RR.HH. Chofer Contador General Secretaria de Dirección	DIPRO DAF DAF DAF DAF DAF AUDITORIA AUDITORIA	Benalcázar & Benalcázar Trainig Group	Cuenca	\$ 704,41 (16 Hrs.)	\$ 704,41	
TOTAL								\$ 4.015,52	\$ 3.348,85	

Como lo mencionamos anteriormente el Plan de Capacitación fue cotizado en diferentes empresas, dependiendo del tema a tratarse, haciéndolo de esta manera el presupuesto del plan de capacitación nos dio un costo de \$ 158.882,52 por los 105 temas de capacitación que fueron planteados, esto si se llevaría a cabo de manera externa todas las capacitaciones, sin embargo con el objetivo de optimizar recursos, se analizaron las capacitaciones que se podrían dar In House, es decir dentro de la propia empresa con instructores internos, quienes serán en algunos casos los técnicos o jefes de la empresa, los que capaciten al personal ya que han sido capacitados anteriormente, por lo que se cuenta con expertos en diversos temas, además la empresa mantiene convenios con algunas instituciones que se encargan de capacitar sin ningún costo, de esta manera se consiguió reducir el costo total del plan de capacitación a \$ 98.550,85 lo cual es muy beneficioso para la empresa.

Debido a que el plan de capacitación fue planteado para todo el periodo 2015, hasta el momento ya se ha capacitado a veinte y seis empleados en diferentes temas, para lo cual la empresa ha invertido hasta ahora \$ 10.248,25.

De esta manera se seguirá con la implementación del plan de capacitación propuesto para el periodo 2015, con el que se espera un crecimiento a nivel profesional de los trabajadores y al mismo tiempo estamos seguros se conseguirá un incremento de la productividad de la empresa.

CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos al realizar el análisis de los perfiles de los cargos y el perfil de los ocupantes se evidencio que existen algunas problemáticas:

1. De los 161 trabajadores que posee la empresa, el 26% de ellos no han recibido ningún tipo de capacitación durante los últimos tres años.
2. El 74% de los trabajadores han sido capacitados, pero de acuerdo al análisis realizado, las capacitaciones no responden de manera eficiente a las necesidades reales de la empresa, es decir no mantenían una relación directa con los requerimientos del cargo, lo cual se refleja en los desajustes que dio como resultado en las tres áreas en las cuales se basó el análisis:

AREA DE VALORACION	IMPACTO	BRECHA	ESCALA DE VALORACION
DESARROLLO PERSONAL	84%	16%	BRECHA MODERADA
APORTA AL PERFIL DEL CARGO	71%	29%	BRECHA CONSIDERABLE
FACILITA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS	72%	28%	BRECHA CONSIDERABLE

3. El análisis realizado sirvió para crear una herramienta técnica que nos permitió ampliar el enfoque de la capacitación, lo cual resulta altamente importante para lograr que la capacitación se direcciona directamente a lo que se necesita, es decir se enfoque al desarrollo de los procesos, considerándose como tales, las tareas que diariamente están a cargo del empleado, mejorando su desempeño y contribuyendo para que dichos procesos se lleven a cabo de manera eficiente.



4. El Plan de capacitación para el año 2015 se levantó en base a las necesidades de capacitación detectadas, las mismas que fueron aprobadas por los jefes de cada una de las direcciones que tiene la empresa.

5. El presente Plan de Capacitación da la oportunidad para que los empleados estén actualizados, motivados y comprometidos con el logro de los objetivos y metas de la empresa.

RECOMENDACIONES

Lo que se sugiere es implementar el Plan de Capacitación propuesto para el presente año, el cual está orientado a mejorar los conocimientos, con lo que se conseguirá un mayor desempeño y eficiencia de cada uno de los empleados, logrando una mejor vinculación con los objetivos de la empresa, lo que genera una cultura de actualización constante de conocimientos, facilitando así la adecuación de las personas a los puestos de trabajo.

También se sugiere que al momento de poner en marcha el plan de capacitación se dé un enfoque a los diferentes temas de capacitación, dependiendo del cargo del empleado a quien se va a capacitar, ya que de esta manera se evitara que la capacitación tenga el mismo alcance para todos los participantes de una determinada capacitación, y no resultará factible que se dé un tema de capacitación con la misma profundidad para todos, ya que podrán necesitar el mismo tema de capacitación, sin embargo en algunos casos se tendrá que partir desde algún punto, debido a que los participantes ya tienen algún tipo de conocimiento sobre dicha capacitación, y habrá otros casos en los que se tenga que partir de cero, es decir empezar por conocimientos básicos del tema de capacitación debido a que los participantes no tienen conocimiento alguno del tema.

Se debe evaluar el impacto de la capacitación propuesta en el nivel tres, tres meses después de realizada, para que los participantes tengan oportunidad de llevar a la práctica los conocimientos y habilidades adquiridos, y medir la eficacia de las acciones implementadas.

Se recomienda brindar a los empleados la información necesaria respecto al plan de capacitación.

Se recomienda que el área de Recursos Humanos realice un seguimiento para que al finalizar el año se brinde una retroalimentación con los empleados respecto al



plan de capacitación llevado a cabo en el año 2015 y de ésta manera planificar para los siguientes años.

También se recomienda que los jefes inmediatos de cada dirección estén involucrados en el plan de capacitación para brindar apoyo a sus empleados, y ser guías en el desempeño de los mismos.

Bibliografía

Libros:

- ✓ **Bentley, T. (1993).** Capacitacion Empresarial. Colombia: Luz M. Rodríguez 3ª edición.
- ✓ **Blake, O. J. (1997).** La Capacitacion. Argentina: Macchi 2ª edición.
- ✓ **Bohlander, B. S. (1999).** Administracion de Recursos Humanos. Mexico: Thomson 12ª edición.
- ✓ **Cerda, H. (1991).** Los Elementos de la Investigación. Bogotá: el Buho 1ª edición.
- ✓ **Challa, B. (1992).** Relaciones Humanas. Mexico : Prentice Hal 8ª edición.
- ✓ **Chiavenato, I. (1997).** Addministracion de RRHH. México : Trillas 5ª edición.
- ✓ **Chiavenato, I. (1998).** Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Mac Graw - Hill Internacional 11ª edición.
- ✓ **Chiavenato, I. (1999).** Administracion de RRHH. México: Mc Graw Hill 5ª edición.
- ✓ **Chiavenato, I. (2002).** Administracion de RRHH. Mexico: Mac Graw - Hill Interamericana 1ª edición.
- ✓ **Davis, W. B. (2000).** Administración de Personal y Recursos Humanos. Mexico: Mc graw-Hill 6ª edición.
- ✓ **Dessler, G. (1999).** Administracion del Personal. Mexico: Pretince Hill 6ª edicion.
- ✓ **Grados, J. A. (2004).** Capacitación y Desarrollo de Personal. México: Trillas 4ª edición.
- ✓ **Mondy, R. W. (1997).** Administracion de Recursos Humanos. Mexico: Pretince . Hill Hispanoamericano 6ª edición.
- ✓ **Núñez, A. M. (2005).** Manual para determinar necesidades de Capacitación y Desarrollo. México: Trillas 5ª edición.
- ✓ **Patiño, H. (1979).** Determinación de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación. Mexico: Thomson, 6ª edición.



Revistas:

- ✓ Formación y Desarrollo de los Recursos Humanos. (s.f.).

Internet:

- ✓ *gestion.org*. (s.f.). Obtenido de *gestion.org*: www.gestion.org/recursos-humanos/gestion-competencias/43515/analisis-y-descripcion-de-puestos-herramienta-basica-y-primordial-en-la-gestion-de-recursos-humanos/
- ✓ <http://www.elecaustro.com.ec>