



**PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL ECUADOR
SEDE AMBATO**
SERÉIS MIS TESTIGOS

**DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN, POSTGRADOS Y
AUTOEVALUACIÓN**

Tema:

PLAN DE CAPACITACION DEL TALENTO HUMANO EN EL INSTITUTO
NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA IEPS DE LA
PROVINCIA DE COTOPAXI PARA EL PERIODO 2011

PLAN DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE "DIPLOMADO SUPERIOR EN GESTION DEL TALENTO
HUMANO"

Línea de Investigación:

ADMINISTRACION Y ORGANIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autor:

CRISTIAN FERNANDO BAUTISTA PLAZA

Director:

DR. CARLOS RAFAEL MEJIA MONTENEGRO

Ambato – Ecuador

Julio 2011

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN, POSTGRADOS Y
AUTOEVALUACIÓN
HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

PLAN DE CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL INSTITUTO
NACIONAL DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA IEPS DE LA
PROVINCIA DE COTOPAXI PARA EL PERIODO 2011.
PLAN DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
“DIPLOMADO SUPERIOR EN GESTION DEL TALENTO HUMANO”

Autor:

Cristian Fernando Bautista Plaza.

Línea de Investigación:

ADMINISTRACION Y ORGANIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Carlos Rafael Mejía Montenegro Dr. f. _____

DIRECTOR DEL TEMA DE INVESTIGACION

Telmo Enrique Viteri Arroyo Ing. f. _____

JEFE DEL DIPA

Hugo Altamirano Villarroel Dr. f. _____

SECRETARIO GENERAL PROCURADOR

PUCE SEDE AMBATO

**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD
Y RESPONSABILIDAD**

Yo, Cristian Fernando Bautista Plaza portador de la cédula de ciudadanía No. 050252771-6 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de Diplomado en Gestión del Talento Humano son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Cristian Fernando Bautista Plaza.

CI. 050252771-6

AGRADECIMIENTO

La presente tiene como objeto, al agradecimiento sincero a todos los servidores públicos del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria de la Provincia de Cotopaxi, que de forma desinteresada prestaron toda la información y ayuda a la realización de este trabajo investigativo. Así mismo un agradecimiento al Dr. Carlos Mejia por su acompañamiento e instrucción educativa en este trabajo.

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a toda mi familia por su apoyo incondicional y por darme la fuerza para seguir luchando por mis ideales y sueños, este trabajo se lo dedico a mi Madre Consuelo, a mi Padre Marco, a mis Hermanos, Toty, Alejandro, Francisco, a mis sobrinas Brisa Soledad y Mell Francisca.

También una dedicatoria especial a mi compañera de vida, mi Esposa, Ana Lucia por su apoyo incondicional en este nuevo reto que lo estoy cumpliendo.

Cristian.

RESUMEN

El Plan de Capacitación del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria de la Provincia de Cotopaxi para el Periodo 2011, tiene la finalidad de generar en el personal, un conjunto de nuevas habilidades y destrezas que ayuden a la institución a conseguir de una forma eficiente y eficaz los objetivos trazados por la institución a nivel provincial, estas necesidades y falta de capacitación, fueron detectadas mediante la aplicación de encuestas de valoración. Los eventos que se detalla en el Plan de Capacitación de la Institución, cubre todas u cada una de las deficiencias de conocimientos de los funcionarios que desempeñan en sus puestos de trabajo.

Esta herramienta ayudara a la Institución a lograr un mejor posicionamiento en cuanto a cumplimiento de objetivos y desempeño institucional.

ABSTRACT

The Training Plan for the National Institute of Popular Economy and Solidarity of the Province Cotopaxi for the Period of 2011, aims to build a new set of skills in staff members that help the institution to efficiently and effectively achieve the goals set by the institution at the provincial level. These needs and lack of training were detected by applying valuation surveys. The events detailed in the Plan of Training Institution covers all or each of the knowledge gaps of staff members performing their jobs.

This tool will help the organization to achieve a better position in terms of achievement of objectives and institutional performance.

TABLA DE CONTENIDOS

CONTENIDO	PAGS.
Portada	
Hoja de Aprobación	
Declaración de Autenticidad y Responsabilidad	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Contenidos	viii-ix-x-xi
Tablas	xii
Graficos	xiii
CAPITULO I	
Plan de Investigación.	
1,1 Tema	1
1,2 El Problema	1-2-3-4
1,3 Definición del Problema	4-5
1,4 Delimitación del Problema	5
1,5 Objetivo General	5
1,6 Objetivos Especificos	6
1,7 Justificación	6-7
CAPITULO II	
Marco Teorico	
2,1 Reseña del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria iepe Cotopaxi	8
2,1,1 Acuerdo 262	8
2,1,1,1 Expedir el Reglamento para el Cofinanciamiento de Programas y Proyectos de la Economía Popular y Solidaria	8-9
2,1,2 Cultura Organizativa	9
2,1,2,1 Visión	9
2,1,2,2 Misión	9
2,1,2,3 Principios	10
2,1,2,4 Enfoques	10

2,1,2,5 Valores	10-11
2,1,3 Productos y Servicios a Ofertar	11-12
2,1,4 Organigrama de la Estructura Organizativa del IEPS Autoridades y Atribuciones	12
2,1,4,1 Organigrama de la Estructura Organica del IEPS	13
2,1,5 ¿Qué es la Economía Popular y Solidaria?	13-14
2,1,5,1 Economía Popular	14-15
2,1,5,2 Economía Popular y Solidaria	15-16
2,6 Plan de Capacitación	16-17
2,6,1 Contenido de la Capacitación	17-18-19
2,6,2 Objetivos de la Capacitación	19
2,7 Programa de la Capacitación	19-20-21
2,7,1 Planeación de la Capacitación	21-22
2,7,1,1 Tecnología Educativa en la Capacitación	22-23
2,7,1,2 Técnicas de Capacitación en cuanto a su utilización	23-24
2,7,1,3 Técnicas de Capacitación en cuanto al Tiempo	24-25-26
2,7,2 Implementación de la Capacitación	26-27-28 29-30-31
2,7,3 Evaluación de los Resultados en la Capacitación	31-32-33
CAPITULO III	
Metodología	
3,1 Tipos de Investigación	34
3,1,1 Investigación Bibliográfica	34
3,1,2 Investigación de Campo	34-35
3,2 Instrumentos de Recolección de Datos	35
3,2,1 Observación Directa	35
3,3 Diseño y Formulación de la Encuesta	36-37-38
3,4 Resultados de la Encuesta	38
3,4,1 Encuestas al Área de Proyectos Productivos	39
Pregunta 1	39

Pregunta 2	40
Pregunta 3	41
Pregunta 4	42
Pregunta 5	43
Pregunta 6	44
Pregunta 7	45
Pregunta 8	46
Pregunta 9	47
Pregunta 10	48
3,4,2 Encuestas al Área de Cooperativas	49
Pregunta 1	49
Pregunta 2	50
Pregunta 3	51
Pregunta 4	52
Pregunta 5	53
Pregunta 6	54
Pregunta 7	55
3,4,3 Encuesta al Área de Secretaria y Auxiliar Administrativa	56
Pregunta 1	56
Pregunta 2	57
Pregunta 3	58
Pregunta 4	59
Pregunta 5	60
Pregunta 6	61
Pregunta 7	62
3,4,4 Encuesta al Área de Servicios - Choferes	63
Pregunta 1	63
Pregunta 2	64
Pregunta 3	65
Pregunta 4	66
Pregunta 5	67
Pregunta 6	68
3,5 Cuadro de Resultados para los Eventos del Plan de Capacitación del IEPS Cotopaxi	69

CAPITULO IV

4,1 Plan de Capacitación del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria de la Provincia de Cotopaxi para el Periodo 2011	70-71
Introducción al Idioma Kichwa	72
Economías Populares y Solidarias	73
Seguimiento y Control de Proyectos	74
Cultura Ecuatorian	75
Servicio al Cliente	76
Trabajo en Equipo	77
Contabilidad Financiera	78
Ley de la Economía Popular y Solidaria	79
Secretariado	80
Administración de Empresas	81
Archivo de Documentos	82
Manejo de Centrales Telefonicas	83
Utilitarios Nivel Medio	84
Mecanica Basica	85
Primeros Auxilios	86
Ley de Transito y Transporte Terrestre	87
4,2 Cronograma del Plan de Capacitación del IEPS-X Periodo 2011	88-89

CAPITULO V

Conclusiones y Recomendaciones

5,1 Conclusiones	90-91
5,2 Recomendaciones	91
Bibliografia	92
Glosario de Terminos	93-94-95
Anexos	96
Anexos 1	96
Anexos 2	97
Anexos 3	98
Anexos 4	99

TABLAS	PAGS.
Tabla 1	39
Tabla 2	40
Tabla 3	41
Tabla 4	42
Tabla 5	43
Tabla 6	44
Tabla 7	45
Tabla 8	46
Tabla 9	47
Tabla 10	48
Tabla 11	49
Tabla 12	50
Tabla 13	51
Tabla 14	52
Tabla 15	53
Tabla 16	54
Tabla 17	55
Tabla 18	56
Tabla 19	57
Tabla 20	58
Tabla 21	59
Tabla 22	60
Tabla 23	61
Tabla 24	62
Tabla 25	63
Tabla 26	64
Tabla 27	65
Tabla 28	66
Tabla 29	67
Tabla 30	68
Tabla 31	69
Tabla 32	89

GRAFICOS	PAGS.
Grafico 1	39
Grafico 2	40
Grafico 3	41
Grafico 4	42
Grafico 5	43
Grafico 6	44
Grafico 7	45
Grafico 8	46
Grafico 9	47
Grafico 10	48
Grafico 11	49
Grafico 12	50
Grafico 13	51
Grafico 14	52
Grafico 15	53
Grafico 16	54
Grafico 17	55
Grafico 18	56
Grafico 19	57
Grafico 20	58
Grafico 21	59
Grafico 22	60
Grafico 23	61
Grafico 24	62
Grafico 25	63
Grafico 26	64
Grafico 27	65
Grafico 28	66
Grafico 29	67
Grafico 30	68

CAPITULO I

PLAN DE INVESTIGACION.

1.1 Tema.

Plan de Capacitación del Talento Humano del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria IEPS de la Provincia de Cotopaxi para el Periodo 2011.

1.2 El Problema.

La siguiente investigación se la realizará en el Instituto de Economía Popular y Solidaria IEPS de la Provincia de Cotopaxi, que fue creado mediante Decreto Ejecutivo N° 1668 del 7 de Abril del 2009, que tiene como misión fundamental el impulsar el crecimiento y la consolidación de la Economía Popular y Solidaria EPS en el sistema económico previsto en la Constitución de la Republica.

Su Misión es el de Impulsar la EPS a través de la promoción, fomento y proyección de la producción, distribución y consumo de bienes y servicios y el acceso a activos productivos, con el fin de contribuir al buen vivir.

Una de las funciones del IEPS, financiar la organización y ejecución de programas y proyectos que presenten las entidades que integran la EPS, promoviendo su desarrollo y solidez productiva y financiera.

Por ser una entidad nueva creación del sector público se presenta la necesidad de la creación de un plan de capacitación por los diferentes problemas que se presentan en el día a día, en las funciones de los servidores públicos, entre estos, la desmotivación del personal, la falta de actualización de los conocimientos, la duplicidad de funciones, entre otros.

Estos problemas han generado la necesidad, que se lleve a cabo la presente investigación que tendrá como fin dar solución mediante el Plan de Capacitación.

La Administración y Organización del Talento Humano se ha convertido en las últimas décadas en el tema fundamental de análisis, ya que activo principal de la organización es la fuerza laboral, de ahí la necesidad de desarrollar estrategias que permitan a la organización alcanzar de forma eficaz cada uno de sus objetivos enfocadas en el desarrollo del talento humano y mas no en el desarrollo de la empresa enfocada en el capital.

Durante muchos años existió la creencia que el obstáculo para el desarrollo de la empresa era el capital, sin embargo, la incapacidad de una empresa radica en el mantener la fuerza laboral eficiente y motivada.

El enfoque de las organizaciones ya sean estas públicas o privadas, de servicios o de producción, deberán cambiar su estructura organizacional, rediseñando su cultura, sus políticas, sus objetivos, direccionando su actuar hacia el talento humano, ya que en el radica el verdadero valor de la empresa.

Por eso la necesidad de crear y dotar a las organizaciones de planes de capacitación que ayude a las organizaciones a mantener en sus líneas de acción un personal motivado y capacitado, que se identifique con los objetivos organizaciones y se sienta parte se la misma.

Las personas que trabajan en las organizaciones lo hacen en función de ciertas expectativas y resultados, y están dispuestas a dedicarse al trabajo y a cumplir las metas y los objetivos de la organización si esto les reporta algún beneficio significativo por su esfuerzo y dedicación. En otras palabras, el compromiso de las personas en el trabajo organizacional depende del grado de reciprocidad percibido por ellas: en medida que el trabajo produce resultados esperados, tanto mayor será ese compromiso. De ahí la importancia de generar un manual de capacitación que contenga un verdadero sistema de desarrollo que no solo se enfoque en los aumentos de remuneraciones por sus logros, sino en un verdadero sistema que desarrolle cada una de las capacidades, habilidades y destrezas del talento humano.

Las personas constituyen el principal patrimonio de las organizaciones, el capital humano de las organizaciones, compuesto de personas que van desde el más simple obrero hasta el principal ejecutivo, se convirtió en un

asunto vital para el éxito. El capital humano es la principal diferencia competitiva de las organizaciones exitosas.

En un mundo variable y competitivo, en una economía sin fronteras, las organizaciones se deben preparar continuamente para enfrentar los desafíos de la innovación y la competencia. Para tener éxito, las organizaciones deben contratar y contar con personas expertas, ágiles, emprendedoras y dispuestas a asumir riesgos. Las personas conducen los negocios, fabrican los productos y prestan los servicios de manera excepcional; en consecuencia producen hechos. Para conseguirlo es imprescindible el entrenamiento y desarrollo de la persona. Las organizaciones más exitosas invierten mucho en entrenamiento para obtener un beneficio a corto, mediano y largo plazo.

1.3 Definición del Problema.

Para la elaboración de la siguiente investigación se resolverán las siguientes interrogantes:

¿De qué manera influye la capacitación y el desarrollo del talento humano en el éxito de las organizaciones?

¿Se puede lograr una ventaja competitiva implantando en las organizaciones planes de capacitación e incentivos?

¿Cómo influyen los planes de capacitación e incentivos en el desenvolvimiento de los trabajadores de las organizaciones?

¿Mediante el desarrollo del talento humano se logra una identificación del trabajador con la organización?

¿La capacitación en temas específicos y técnicos logra el desarrollo de habilidades y destrezas en los trabajadores?

Así también se elaboró un árbol de problemas para conocer la **causa-efecto** de la falta de capacitación dentro del IEPS de la Provincia de Cotopaxi.

1.4 Delimitación del Tema.

La presente investigación será realizada:

Provincia: Cotopaxi.

Cantón: Latacunga.

Empresa: Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria.

Área: Equipo Multidisciplinario IEPS COTOPAXI.

Año: 2011.

1.5 Objetivo General.

Elaborar un Plan de Capacitación para el Talento Humano en el Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria IEPS, de la Provincia de Cotopaxi en el Periodo 2011.

1.6 Objetivos Específicos:

1.6.1 Realizar un diagnóstico situacional del Instituto de Economía Popular y solidaria de la Provincia de Cotopaxi, mediante la Aplicación de una Entrevista y Encuestas al Personal.

1.6.2 Organizar la capacitación de los empleados del Instituto de Economía Popular y Solidaria de acuerdo a sus necesidades.

1.6.3 Describir en detalle cada uno de los eventos de la capacitación que forman parte del plan de eventos.

1.7 Justificación.

La Administración y Organización del Talento Humano consiste en integrar y coordinar los recursos organizacionales, tales como personas, materiales, dinero, tiempo espacio, entre otros. Para alcanzar los objetivos definidos de forma eficaz y eficiente.

En este grupo la actividad humana se encuentra comprendida de experiencias, motivación, intereses, actitudes, aptitudes, habilidades, potencialidades, donde radica la importancia de estimular y desarrollar esas capacidades que tiene el talento humano.

El talento humano es el activo más importante de una organización, pues mejoran y perfeccionan el empleo y el diseño de recursos materiales y técnicos lo cual no sucede a la inversa: por lo tanto el esfuerzo humano es vital para el buen funcionamiento de cualquier organización. Si el talento humano no está dispuesto a esforzarse, la organización dará marcha atrás. De ahí que toda organización debe considerar como punto clave a su personal y el desarrollo de sus capacidades y habilidades.

Por eso la necesidad de contar con una herramienta organizacional, que ayude a que el talento humano de las organizaciones se desarrolle en los diferentes ámbitos del trabajo, que se conviertan en verdaderos aportes para las organizaciones y sean el motor que mueve los destinos de las empresas. Una herramienta que ayude a las organizaciones a contar con un personal alineado con la misión, con los valores y políticas, que ayude alcanzar los objetivos.

Los planes de capacitación y el desarrollo laboral ayudarán a la organización alcanzar el éxito esperado y lograr una ventaja sobre sus rivales empresariales.

CAPITULO II.

MARCO TEORICO.

2.1 Reseña del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria ieps Cotopaxi.

El Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria, Fue creado mediante Decreto Ejecutivo # 1668 de 09 de Abril del 2009, se decreta al IEPS como entidad de derecho publico adscrita al Ministerio de Inclusión Económica y Social, con Acuerdo Ministerial #063, del 20 de Agosto del 2009, la Ministra de Inclusión Económica Social dispone a los subsecretarios Regionales y Directores Provinciales del MIES el estricto cumplimiento y aplicación de la Resolución N° 001 del IEPS que menciona lo siguiente:

El Director General del IEPS, delegó las funciones, competencias, atribuciones, representaciones y delegaciones del IEPS, a las Subsecretarias Regionales y Directores Provinciales del MIES el estricto cumplimiento y aplicación de la resolución N° 001 del IEPS.

2.1.1 Acuerdo 262.

2.1.1.1 Expedir el reglamento para el cofinanciamiento del programa y proyectos de Economía Popular y Solidaria.

Art. 1.- El objeto del presente Reglamento, es regular la participación del Ministerio de Inclusión Económica y Social, por intermedio del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria IEPS, en el cofinanciamiento de programas y proyectos de fomento, promoción y desarrollo de las Organizaciones de la Economía Popular y Solidaria EPS, para la producción, transformación, intercambio y consumo de bienes y servicios, con el propósito de ampliar la inclusión socio-económica, cerrar brechas de desigualdad, fomentar el empleo digno y garantizar en **BUEN VIVIR**.

Art. 2.- Ámbito.- Quedan sometidas al presente Reglamento, las formas de organización de la EPS, en los términos y condiciones previstas en el presente reglamento.

2.1.2 Cultura Organizativa.

2.1.2.1 Visión.- Los distintos Actores de la EPS, indistintamente de su etnia, lugar de origen, sexo, identidad de genero, identidad cultural, creencias, condición socio-económica, condición migratoria, estado de salud y estado de capacidades diferentes, con capacidades para implementar políticas, planificar y ejecutar actividades de producción, distribución, intercambio y consumo para lograr el **BUEN VIVIR**.

2.1.2.2 Misión.- generar oportunidades y fortalecer capacidades de las personas, grupos y organizaciones sociales de atención prioritaria, para incluirlos como actores del desarrollo, en el modelo de la Economía Popular y Solidaria - EPS.

2.1.2.3 Principios.- La gestión del IEPS se sustenta en principios:

- ✚ Universalidad.
- ✚ Interculturalidad.
- ✚ No discriminación.
- ✚ Equidad.
- ✚ Igualdad en la diversidad.
- ✚ Solidaridad.
- ✚ Participación.
- ✚ Progresividad.

2.1.2.4 Enfoques.- Los enfoques transversales para la gestión de los procesos:

- ✚ Derechos.
- ✚ Territorial.
- ✚ Participación.
- ✚ Sostenibilidad.
- ✚ Interculturalidad, género y generacional.

2.1.2.5 Valores.- La gestión de los procesos institucionales se aplica valores:

- ✚ Eficiencia.
- ✚ Transparencia.
- ✚ Responsabilidad.
- ✚ Honestidad.
- ✚ Respeto.

- ✚ Calidad.
- ✚ Lealtad.
- ✚ Trabajo en Equipo.
- ✚ Ética.
- ✚ Compromiso.

2.1.3 Productos y Servicios a Ofertar.

Dentro de los productos y servicios que ofrece a la ciudadanía en general tenemos los siguientes:

- 1.-** Impulsar, fortalecer e integrar a los actores de la EPS fomentando relaciones sociales democráticas, participativas y transparentes; reconociendo y mejorando sus formas de gestión y administración; para garantizar la producción y reproducción de sus condiciones materiales e inmateriales.
- 2.-** Impulsar la EPS a través de la promoción, fomento y protección de la producción nacional, el acceso a activos productivos, la asistencia técnica, potenciando la generación de empleo digno y sostenible.
- 3.-** Diseñar, recuperar y fortalecer las estrategias de intercambio y de acceso a mercados de la EPS, bajo principios de equidad, eficiencia, comercio justo, consumo responsable y transparencia.

4.- Apoyar a la construcción y recuperación de los conocimientos de todos los actores de la EPS, en los ámbitos de la producción, intercambio, tecnologías, saberes territoriales, para visualizar y potenciar la EPS.

2.1.4. Organigrama de la Estructura Orgánica del IEPS Autoridades y Atribuciones.



Fuente: Instituto Nacional de Economía Popular y solidaria

2.1.4.1 Organigrama de la Estructura Orgánica del IEPS.



Fuente: Instituto Nacional de Economía Popular y solidaria

2.1.5 ¿Que es la Economía Popular y Solidaria?

El sistema económico social y solidario esta conformado por formas de organización de la economía que incluye principios, relaciones y comportamientos solidarios, ya sea en la economía global del sistema o sus sectores de la economía solidaria, las formas son:

- ✚ Economía Pública.
- ✚ Economía Pública Solidaria.
- ✚ Economía Empresarial (PRIVADA).
- ✚ Economía Empresarial (PRIVADA SOLIDARIA).
- ✚ Economía Popular.
- ✚ Economía Popular Solidaria.
- ✚ Economías mixtas (combinación de las anteriores)

El objetivo del sistema económico social y solidario radica en sus formas de organización, e interacción, enmarcadas en el Buen Vivir.

2.1.5.1 Economía Popular.

La forma de organización económica que realiza actividades de producción, distribución, circulación, financiamiento y consumo de bienes y servicios, con el fin de generar ingresos a partir del trabajo para satisfacer necesidades individuales y familiares. Las características de la Economía Popular son:

- ✚ Participación principalmente en sectores productivos de alimentos, turismo, servicios, manufacturas, construcción, entre otros.
- ✚ Existen sectores que generan y acumulan riqueza en pocos grupos de poder.
- ✚ Presencia de poblaciones empobrecidas, consecuencia de modelos excluyentes de acumulación de riqueza.
- ✚ Presencia de sector de población que recibe el Bono de Desarrollo Humano BDH.
- ✚ Existencia de sector "informal" criminalizado por las normativas.
- ✚ Precarización de la fuerza de trabajo.

- ✚ Poca responsabilidad en el manejo de recursos naturales.
- ✚ Bajos niveles de solidaridad.
- ✚ Baja construcción de sujetos económicos y sociales.
- ✚ Baja aporte a la dinamización de la economía local y nacional.

Los **actores** de la EPS son:

- ✚ Trabajadores autónomos, domésticos, familiares, y por cuenta propia.
- ✚ Unidades económicas domesticas, familiares y comunales.
- ✚ Organizaciones en formas de asociaciones o cooperativas.

2.1.5.2 Economía Popular y Solidaria.

Forma de organización económica que realiza actividades de producción, distribución, circulación, financiamiento y consumo de bienes y servicios, con el fin de generar ingresos a partir del trabajo y la cooperación de sus miembros y satisfacer necesidades. Este sector se maneja con principios y características como:

- ✚ Generación y retribución de la riqueza.
- ✚ Procesos de Asociatividad en donde se genera el acto económico solidario.
- ✚ Principios, relaciones y comportamientos solidarios.
- ✚ Generación de trabajo digno, no precarizado.
- ✚ Corresponsabilidad con el Estado, la sociedad y la naturaleza.
- ✚ Construcción de sujetos económicos y sociales.
- ✚ Dinamización de la economía local-territorial y nacional.

Los **actores** de este sector son:

- ✚ Trabajadores autónomos, domésticos, familiares, por cuenta propia.
- ✚ Unidades económicas domesticas, familiares y comunales.
- ✚ Cooperativas.
- ✚ Asociaciones.
- ✚ Comunidades.
- ✚ Redes de ayuda mutua.
- ✚ Organismos de integración local, regional y nacional.

2.6 Plan de Capacitación.

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistemática, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como comprende el proceso de desarrollo del talento humano, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto de trabajo y a la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa. Y por otro un conjunto de métodos y técnicas para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo. En tal sentido la capacitación constituye un factor importante para que el empleado brinde en mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el

desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo de los trabajadores.

La Capacitación es un proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias.

Una tarea cualquiera, sea compleja o simple, involucra estos tres aspectos. Dentro de una concepción mas limitada Flipppo explica que la “capacitación es el acto de aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desempeño de determinado puesto de trabajo”.

McGehee subraya que “la capacitación significa educación especializada. Comprende todas las actividades, que van desde adquirir una habilidad motora hasta proporcionar conocimientos técnicos, desarrollar habilidades administrativas y actitudes ante problemas sociales”.

2.6.1 Contenido de la Capacitación.

El contenido de la capacitación puede incluir cuatro formas de cambio de la conducta, a saber:

1.- Transmisión de la información.- El contenido es el elemento esencial de muchos programas de capacitación, es decir, la información que se imparte entre los educandos en forma de un conjunto de conocimientos.

Normalmente, la información es general, preferentemente sobre el trabajo, como información respecto a la empresa, sus productos y servicios, su organización y políticas, las reglas y reglamentos, etc.

También puede involucrar la transmisión de nuevos conocimientos.

2.- Desarrollo de Habilidades.- sobre todo, las habilidades, las destrezas y los conocimientos que están directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras. Se trata de una capacitación orientada directamente hacia las tareas y operaciones que serán realizadas.

3.- Desarrollo o Modificación de Actitudes.- se busca generalmente la modificación de actitudes negativas de los trabajadores para convertirlas en otras más favorables, como aumentar la motivación o desarrollar la sensibilidad del personal de gerencia y supervisión en cuanto a los sentimientos y las reacciones de las personas. Pueden involucrar la adquisición de nuevos hábitos y actitudes, sobre todo en relación con los clientes y usuarios como en el caso de la capacitación de vendedores, cajeros, etc.) Técnicas de ventas.

4.- Desarrollo de Conceptos.- La capacitación puede estar dirigida a elevar la capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofías, sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica de la administración, sea para elevar el nivel de generalización para desarrollar gerentes que puedan pensar en términos globales y amplios.

2.6.2 Objetivos de la Capacitación.

Los principales objetivos de la capacitación son:

1.- Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto.

2.- Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no solo en sus puestos actuales, sino también en otras funciones más complejas y elevadas.

3.- Cambiar la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración.

2.7 Programa de capacitación.

Una vez efectuado el diagnóstico de la capacitación, se sigue con la terapéutica, es decir, la elección y la prescripción de los medios de tratamiento para sanar las necesidades señaladas o percibidas. En otras

palabras, una vez efectuada la detección y determinadas las necesidades de capacitación, se pasa a preparar su programa.

El programa de capacitación se sistematiza y sustenta en los aspectos siguientes que deben ser identificados durante la detección:

1. ¿Cuál es la necesidad?
2. ¿Dónde fue determinada en primer lugar?
3. ¿Ocurre en otra área o división?
4. ¿Cuál es su causa?
5. ¿Es parte de una necesidad mayor?
6. ¿Cómo resolverá por separado o en combinación con otras?
7. ¿Es necesario tomar alguna medida inicial antes de resolverla?
8. ¿La necesidad es inmediata? ¿Cuál es su prioridad en relación con las demás?
9. ¿La necesidad es permanente o temporal?
10. ¿Cuántas personas y cuantos servicios serán atendidos?
11. ¿Cuánto tiempo hay disponible para la capacitación?
12. ¿Cuál es el costo probable de la capacitación?
13. ¿Quién realizara la capacitación?

La detección de las necesidades de capacitación debe proporcionar la información siguiente para poder trazar el programa de capacitación:

- ↓ ¿qué se debe enseñar?

- ↓ ¿Quién debe aprender?
- ↓ ¿Cuándo se debe señalar?
- ↓ ¿Dónde se debe señalar?
- ↓ ¿Cómo se debe señalar?
- ↓ ¿Quién lo debe señalar?

2.7.1 Planeación de la Capacitación.

El programa de capacitación requiere un plan que incluya los siguientes puntos:

1. Atender una necesidad específica para la ocasión.
2. Definición clara del objetivo de la capacitación.
3. División del trabajo que se desarrollara en módulos, cursos o programas.
4. Determinación del contenido de la capacitación.
5. Selección de los métodos de capacitación y la tecnología disponible.
6. definición de los recursos necesarios para implementar la capacitación, como tipo de capacitador o instructor, recursos audiovisuales, maquinas, equipos o herramientas necesarias, materiales, manuales, entre otros.
7. Definición de la población meta, es decir, las personas que serán capacitadas:
 - a) Números de personas.
 - b) Tiempo disponible.
 - c) Grado de habilidad, conocimientos y tipos de actitudes.

- d) Características personales de conducta.
- 8. Lugar donde se efectuara la capacitación, con la consideración de las opciones siguientes: en el puesto, fuera del puesto pero dentro de la empresa y fuera de la empresa.
- 9. Tiempo o periodicidad de la capacitación, horarios u ocasión propicia.
- 10. Cálculo de la relación costo beneficio del programa.
- 11. Control y evaluación de los resultados para revisar los puntos críticos que demandan ajustes y modificaciones al programa a efecto de mejorar su eficacia.

La planeación se deriva del diagnostico de las necesidades de capacitación. Por lo general, los recursos y las competencias puestos a disposición de la capacitación se relacionan con la problemática diagnosticada.

2.7.1.1 Tecnología Educativa de la Capacitación.

Una vez determinada la naturaleza de las habilidades, los conocimientos o las conductas que se desean como resultado final de la capacitación, el siguiente paso es escoger las técnica y métodos que serán empleados en el plan de capacitación, de modo que permitan optimizar en aprendizaje; es decir, obtener el mayor aprendizaje posible con el menor dispendio de esfuerzo, tiempo y dinero.

Las técnicas de capacitación se clasifican con base en su utilización, tiempo y lugar de aplicación.

2.7.1.2 Técnicas de Capacitación en Cuanto a su Utilización.

a) Técnicas de capacitación orientadas al contenido: diseñadas para la transmisión de conocimientos o información, como la técnica de lectura comentada, video-discusión, instrucción programada (IP) e instrucción por computadora. Estas dos últimas también se llaman técnicas de auto instrucción.

b) Técnicas de capacitación orientadas al proceso: diseñadas para el cambio de actitudes, desarrollo de la conciencia de uno mismo y de los otros, así como el desarrollo de habilidades interpersonales. Son las que hacen hincapié en la interacción entre los educados en el sentido de influir en el cambio de conducta o de actitud, más que en el transmitir conocimientos. Algunos procesos son utilizados para desarrollar introspección interpersonal (conciencia de uno mismo y de otros) como medio para cambiar actitudes y desarrollar relaciones humana, como en el caso de liderazgo o de entrevista. Entre las técnicas orientadas al proceso tenemos la representación de roles, la simulación, el entrenamiento de la sensibilidad, el entrenamiento de grupos, etc.

c) Técnicas mixtas de capacitación: son aquellas por medio de las cuales se transmite información y se procura el cambio de actitudes y conducta. Se utilizan no solo para transmitir conocimientos y contenidos,

sino también para alcanzar objetivos establecidos para las técnicas orientadas al proceso. Entre las técnicas mixtas sobresalen las técnicas de conferencias, estudio de casos, simulaciones y juegos, así como diversas técnicas en el trabajo. Al mismo tiempo que vinculan los conocimientos o los contenidos, procuran la modificación de la actitud, de la conciencia de uno mismo y la eficacia interpersonal. Algunas técnicas de capacitación en el trabajo son instrucción en el puesto, la capacitación para la inducción, la capacitación con simuladores, la rotación de puestos, entre otros.

2.7.1.3 Técnicas de Capacitación en Cuanto al Tiempo.

Respecto al tiempo, las técnicas de capacitación son clasificadas en dos categorías: las técnicas aplicadas antes de ingresar al trabajo (programas de inducción) y las aplicadas después del ingreso al trabajo.

a) Programa de inducción o de integración a la empresa: busca que el nuevo empleado se adapte y familiarice con la empresa, así como en el ambiente social y físico donde trabajara. La integración de un empleado nuevo a su trabajo se hace por medio de un programa sistemático. Es conducida por su jefe inmediato, por un instructor especializado o por un compañero.

b) Capacitación después del ingreso al trabajo: la capacitación después del ingreso al trabajo se puede hacer con la consideración de dos aspectos:

- ✚ La capacitación en el lugar del trabajo (en servicio)
- ✚ La capacitación fuera del lugar de trabajo (fuera del servicio)

c) Técnicas de capacitación en cuanto al lugar de su aplicación: respecto al lugar de aplicación, las técnicas de capacitación son clasificadas en el lugar de trabajo (en el puesto) y fuera del lugar de trabajo. La primera se refiere a la que se desarrolla cuando el educando realiza tareas en el propio lugar de trabajo, mientras que la segunda tiene lugar en el aula o local preparado para esa actividad.

✚ **Capacitación en el lugar de trabajo.** Puede ser impartida por trabajadores, supervisores o especialistas de staff. No requiere de acomodos o equipos especiales y constituye la forma más común de capacitación. Es muy bien acogida en razón que es muy práctica, pues el empleado aprende mientras trabaja. Las empresas pequeñas o medianas invierten en este tipo de capacitación. La capacitación en el puesto presenta varias modalidades:

1. Admisión de novatos que serán entrenados en diferentes puestos.
2. Rotación de puestos.
3. Entrenamiento para algunas tareas.
4. Enriquecimiento del puesto.

✚ **Capacitación fuera del lugar de trabajo.** La mayor parte de los programas de capacitación que tienen lugar fuera del lugar de trabajo no están directamente relacionados con el y en general, complementa la capacitación en el trabajo. La ventaja es la total inmersión del educando en la capacitación, lo que no es posible cuando esta involucrado con el

desempeño de las tareas del puesto. Las principales técnicas o métodos de capacitación fuera del trabajo son:

1. Aulas para exposiciones.
2. Expositiva y conferencia.
3. Seminarios y talleres.
4. Películas, transparencias, videocintas (televisión)
5. Método de casos de estudio.
6. Discusión en grupos pequeños.
7. Dramatización.
8. Simulación y juegos.
9. Instrucción programada.
10. Oficinas de trabajo.
11. Reuniones Técnicas.

2.7.2 Implementación de la Capacitación.

El la tercera etapa de capacitación. Una vez diagnosticada las necesidades y elaborado el plan de capacitación, el siguiente paso es la implementación. La implementación o realización de la capacitación presume el binomio formado por el instructor y el aprendiz. Los aprendices son situados en un nivel jerárquico cualquiera de la empresa que necesitan aprender o mejorar sus conocimientos sobre alguna actividad o trabajo. Los instructores son las personas situadas en un nivel jerárquico cualquiera de la empresa, que cuentan con experiencia o están especializadas en determinada actividad o trabajo y que transmiten sus conocimientos a los aprendices. Así, los

aprendices pueden ser novatos, auxiliares, jefes o gerentes o, incluso, el personal del área de capacitación o consultores / especialistas contratados.

La implementación de la capacitación depende de los factores siguientes:

1.- Adecuación del programa de capacitación a las necesidades de la organización. La decisión de establecer programas de capacitación depende de la necesidad de mejorar el nivel de los empleados. La capacitación debe significar la solución de los problemas que dieron origen a las necesidades diagnosticadas p percibidas.

2.- La calidad del material de la capacitación presentado. El material de enseñanza debe ser planteado a fin de facilitar la implementación de la capacitación. El material de enseñanza busca concretar la instrucción, facilitar la comprensión mediante la utilización de recursos audiovisuales, aumentar el rendimiento de la capacitación y racionalizar la tarea del instructor.

3.- la cooperación de los gerentes y dirigentes de la empresa. La capacitación se debe hacer con todo el personal de la empresa, en todos los niveles y funciones en un conjunto de esfuerzos coordinados. Para mantenerlos, se requiere de un gran esfuerzo y entusiasmo por parte de todos aquellos que están ligados al asunto, además de que implica un costo que se debe considerar como una inversión que producirá dividendos en el mediano y corto plazo, no como un gasto inactivo y sin rendimiento alguno.

Es necesario contar con el espíritu de cooperación del personal y con el respaldo de los directivos, pues todos los jefes y supervisores deben participar en la implementación del programa.

4.- La calidad y preparación de los instructores. El éxito de la implementación dependerá de los intereses, la jerarquía y la capacidad de los instructores, el criterio para seleccionar a los instructores es muy importante. Estos deben reunir cualidades personales como: facilidad para las relaciones humanas, motivación, raciocinio, didáctica, facilidad para comunicar, así como conocimientos de la especialidad. Los instructores pueden ser seleccionados de entre distintos niveles y áreas de la empresa. Deben conocer las responsabilidades de la función y estar dispuestos a asumirlos.

5.- La calidad de los aprendices. La calidad de los aprendices influye en los resultados del programa de capacitación. Los mejores resultados son obtenidos cuando se selecciona debidamente a los aprendices, en función de la forma y el contenido del programa y de los objetivos de la capacitación, de modo que las personas formen un grupo homogéneo.

Existen varias razones que explican porqué en entrenamiento va en aumento:

1.- Actualmente las organizaciones tienen pocos niveles intermedios y son predominantes horizontales. La relación entre líderes y subordinados es

cada vez más directa e igualitaria, así como menos burocrática, cada líder debe estar preparado para solucionar los problemas a medida que aparecen y sin necesidad de recurrir a la jerarquía.

2.- Buena parte del capital intelectual lo constituye el capital humano. La actividad humana es cada vez menor rutinaria y requiere menos fuerza física y ahora es cada vez más intelectual, cerebral y creativa. El capital humano representa mucho más que un simple conjunto de personal trabajando en una organización, constituye un activo intangible en la medida que constituye a una riqueza inconmensurable: el conocimiento y la competencia.

3.- El capital humano solo se puede ampliar indefinidamente por medio del aprendizaje. Este lleva a las personas y a las organizaciones en dirección del desarrollo y la excelencia. Antes de desarrollar a la organización en sí, la tarea prioritaria debe desarrollar a los líderes y tratar de incrementar las competencias humanas, por esta razón muchas organizaciones se transforman en verdaderas universidades corporativas. El entrenamiento constituye la manera más simple, barata y efectiva de garantizar que las personas tengan un aprendizaje continuo en la organización.

4.- los intentos por transformar a los ejecutivos en la creación de talentos y en elementos que incentiven el aprendizaje se encuentran con dificultades, muchas de las cuales están en el ambiente del trabajo; por ejemplo, en la forma en que las personas pueden alcanzar resultados a corto plazo, en las comunicaciones precarias dentro de la organización, en una mentalidad

anacrónica de la alta dirección, en la prioridad que se concede a aspectos puramente financieros del negocio, en la falta de espacios para la innovación dentro de la empresa, etc.

5.- Una de las dificultades es que muchos de los objetivos aun están más preocupados por los procesos y los controles, sobre todo, con aspectos físicos y rutinarios del trabajo. los ejecutivos reciben una buena formación de tipo duro; es decir, dirigida hacia los aspectos técnicos de su función. En general, se les prepara para ser gerentes que mantengan el equilibrio, pero saben muy poco de liderazgo y participación de las personas. Otra dificultad es la cultura de la inmediatez.

Los gerentes no tienen tiempo disponible para más allá de su trabajo cotidiano, sobre todo en empresas que tienen estructuras horizontales y comprimidas. Su tarea tradicional es ocuparse del día a día. Y alcanzar metas concretas que garanticen el éxito a corto plazo. ¿Intercambiar ideas con los subordinados? ¿Invertir en su desarrollo profesional? Esto exige tiempo. Es preferible dar órdenes claras, directas y simples: es mucho más rápido. Los gerentes deben aprender a invertir tiempo y esfuerzos para desarrollar a las personas. Deben dejar de ser operadores (enseñar o enseñar hacer) y pasar a ser conductores (enseñar a pensar sobre de lo que se debe hacer y cómo). Pocos líderes son capaces de acciones pedagógicas con los subordinados. Los ejecutivos aún están muy lejos de ser elementos que multipliquen el conocimiento de sus organizaciones.

Así el entrenamiento significa un esfuerzo conjunto para lograr el desarrollo personal, a través de un proceso de asesoría para orientar a la persona en su carrera, y representa un proceso de liderazgo renovador.

2.7.3 Evaluación de los resultados de la capacitación.

La etapa final de los procesos de capacitación es la evaluación de los resultados obtenidos. El programa de capacitación debe incluir la evaluación de su eficiencia, la cual debe considerar dos aspectos.

1. Constatar si la capacitación ha producido las modificaciones deseadas en la conducta de los empleados.

2. Verificar si los resultados de la capacitación tienen relación con la consecución de las metas de la empresa.

Además de estas dos cuestiones se debe constatar si las técnicas de capacitación son eficientes para alcanzar los objetivos propuestos.

La evaluación de los resultados de la capacitación se puede hacer entres niveles, a saber:

1. **Evaluación a nivel organizacional.** En este nivel, la capacitación debe proporcionar resultados como:
 - a) Aumento de la eficacia organizacional.
 - b) Mejorar la imagen de la empresa.
 - c) Mejora del clima organizacional.

- d) Mejora en la relación entre la empresa y los empleados.
- e) Apoyo del cambio y la innovación.
- f) Aumento de la eficiencia, entre otros.

2. Evaluación de los Recursos Humanos. En este nivel, la capacitación debe proporcionar resultados como:

- a) Reducción de la rotación de personal.
- b) Reducción del ausentismo.
- c) Aumento de la eficiencia individual en los empleados.
- d) Aumento de las habilidades de las personas.
- e) Aumento del conocimiento de las personas.
- f) Cambio de actitudes y conductas de las personas.

3. Evaluación a nivel de las tareas y operaciones. En este nivel la capacitación debe proporcionar resultados como:

- a) Aumento de la Productividad.
- b) Mejora en la calidad de los productos y servicios.
- c) Reducción del flujo en la producción.
- d) Mejora en la atención del cliente.
- e) Reducción del índice de mantenimiento de máquinas y equipos, entre otros.

Desde un punto de vista más amplio, la capacitación parece ser una respuesta lógica a un cuadro de condiciones ambientales cambiantes y a los nuevos requisitos para la supervivencia y el crecimiento de las

organizaciones. Los criterios de la eficacia de la capacitación se vuelven significativos cuando son considerados en conjunto con los cambios en el ambiente organizacional y en las demandas sobre la organización.

CAPITULO III

METODOLOGIA.

3.1 Tipos de Investigación.

3.1.1 Investigación Bibliográfica.

Para la presente investigación se utilizara la información existente del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria, para tener información básica de este estamento público y sus diferentes servicios que ofrecen.

Esta información constara en el **CAPITULO II** del Presente trabajo.

3.1.2 Investigación de Campo.

Para detectar las necesidades de capacitación de los 12 funcionarios del IEPS-X se realizo una investigación de campo que consistió en la revisión de cada uno de los perfiles de los puestos de trabajo, las funciones que cada uno de los empleados por Departamentos o Áreas, con esta información se definirá los requerimientos, estructura y contenido de la encuestas.

Dentro de Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria de la Provincia de Cotopaxi, se maneja como estructura Organizacional, 4 Áreas que son:

- ↓ Áreas de Proyectos Productivos.
- ↓ Áreas de Cooperativas.
- ↓ Áreas de Secretaria y Auxiliar Administrativa.
- ↓ Áreas de Servicios - Chóferes.

Esta investigación plantea la capacitación para todo el personal del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria de la Provincia de Cotopaxi para el Periodo 2011 y su área de trabajo, ya que la importancia de un Plan de Capacitación es que todo el personal inmerso dentro de las actividades de una empresa, cual es quiera que sea su función, ayudara de forma directa al logro de los objetivos. De esta manera también se quiere lograr que el personal adquiera un conjunto de habilidades y destrezas en el área que normalmente realiza sus actividades y se convierta en una fortaleza para la organización.

3.2 Instrumentos de Recolección de Datos.

3.2.1 La Observación Directa.

Esta técnica se utilizo de manera general para encontrar los diferentes problemas que se presentan dentro de la institución por la falta de conocimientos, falta de experiencia del personal, la falta de capacitación.

Esto nos dio como resultado que la mayoría de los servidores públicos tienen vacíos o una desactualización de conocimientos.

3.3 Diseño y Formulación de la Encuesta.

Para la investigación y recolección de información mediante la encuesta, se utilizo un modelo que ayuda a encontrar las necesidades de las diferentes áreas o departamentos de acuerdo a sus conocimientos, experiencias, esta encuesta es conocida como **encuesta de valoración**, cuyo objetivo es atender los resultados con menores puntuaciones ya que esto significa que existe deficiencia en estos temas a tratar.

La estructura de la encuesta consta de: (ver anexos 1, 2, 3, 4)

- ↓ Título de la Encuesta.
- ↓ Nombre de la persona encuestada.
- ↓ Departamento o Áreas que desempeña sus funciones.
- ↓ Objetivo de la encuesta.
- ↓ Instrucciones básicas para el llenado de la encuesta.
- ↓ Contenido de la encuesta.
- ↓ Valoración.

En el contenido de la encuesta, se formulo diferentes preguntas y distintas para cada uno de los Departamentos o Áreas del IEPS - COTOPAXI, esto se debe a que cada área de trabajo necesita competencias distintas de los servidores públicos acorde a las funciones especificada en Manual de Funciones de la Institución.

La valoración esta dada de la siguiente manera:

NO HUBO CAPACITACIÓN	CONOCIMIENTO BÁSICO SOBRE EL TEMA	CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS HACE UN AÑO	CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS HACE 6 MESES	CONOCIMIENTOS ACTUALES
1	2	3	4	5

Fuente: Encuesta de Valoración j

Los resultados que arroge la aplicación de esta encuesta se convertirán en los eventos del Plan de Capacitación para los servidores públicos del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria de la Provincia de Cotopaxi para el periodo 2011.

Las necesidades de capacitación serán tomadas de acuerdo a las valoraciones de los resultados de las encuestas que oscilen entre **NO HUBO CAPACITACION (1)**, **CONOCIMIENTOS BASICOS (2)** Y **CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS HACE UN AÑO (3)** que refleja la falta de actualización de conocimientos y capacitación, estas serán tonadas en cuenta para la elaboración de los eventos que conformaran el Plan de Capacitación del IEPS - COTOPAXI en el Periodo 2011.

En la valoración de **CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS HACE SIES MESES (4)** Y **CONOCIMIENTOS ACTUALES (5)** no serán tomados en cuenta ya que refleja la preparación actual de los funcionarios.

Estos resultados serán consolidados y analizados por preguntas por Áreas o Departamento, posteriormente serán se convertirán en los eventos de la Plan de Capacitación para la Institución en el Periodo 2011.

Para la aplicación de la encuesta por áreas o departamentos, se aplicara a los 12 servidores públicos del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria de la Provincia de Cotopaxi en el periodo 2011 de la siguiente manera:

ÁREA DEL IEPS –COTOPAXI	NUMERO DE FUNCIONARIOS
Área de Proyectos Productivos	5
Área de Cooperativas	3
Área de Secretaria y Auxiliar Administrativa	2
Área de Servicios - Chóferes	2
Total de Funcionarios	12

Fuente: Servidores Públicos de la Institución en la Provincia de Cotopaxi.

3.4 Resultados de las Encuestas.

Una vez aplicada la encuesta a los 12 servidores públicos del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria de la Provincia de Cotopaxi se obtuvieron los siguientes resultados por departamento o área de trabajo.

3.4.1 Encuestas al Área de Proyectos Productivos.

PREGUNTA 1.

¿Tiene conocimientos en el Idioma Kichwa?

Pregunta 1	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento o básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos de Kichwa	4	1	0	0	0

Tabla 1

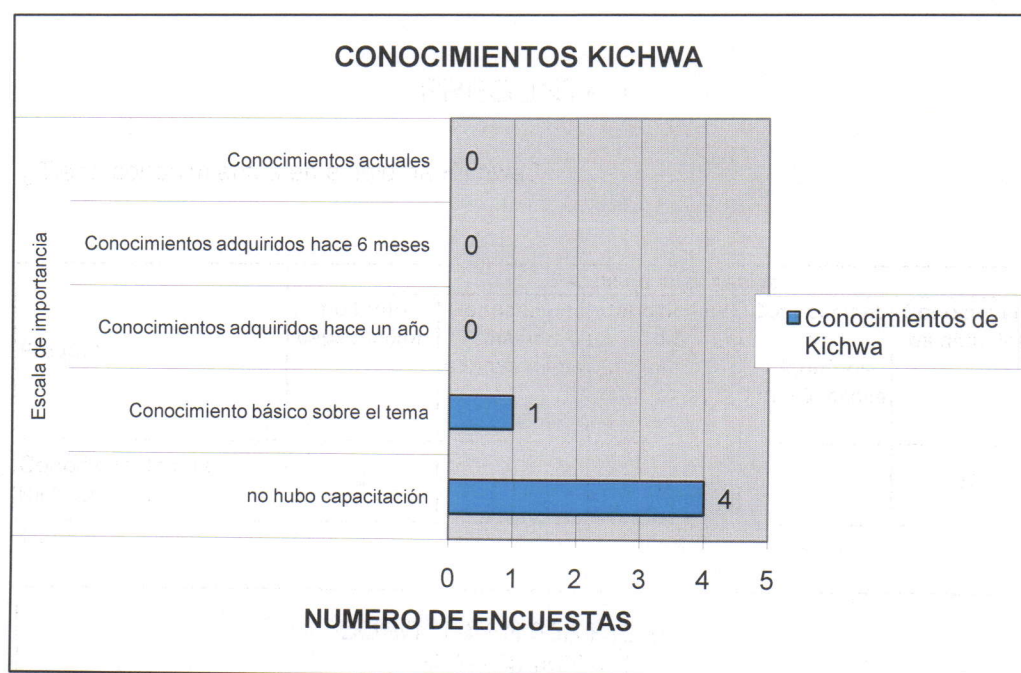


Gráfico 1

Análisis Pregunta 1,- Los resultados una vez tabulados, se comprueba la falta de Capacitación en Conocimientos Kichwa por parte de los funcionarios ya que de los 5 encuestados, todos tienen deficiencias en conocimientos de otro idioma.

PREGUNTA 2.

¿Tiene conocimientos en Elaboración de Proyectos?

Pregunta 2	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento o básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos de Elaboración de Proyectos	0	0	0	5	0

Tabla 2

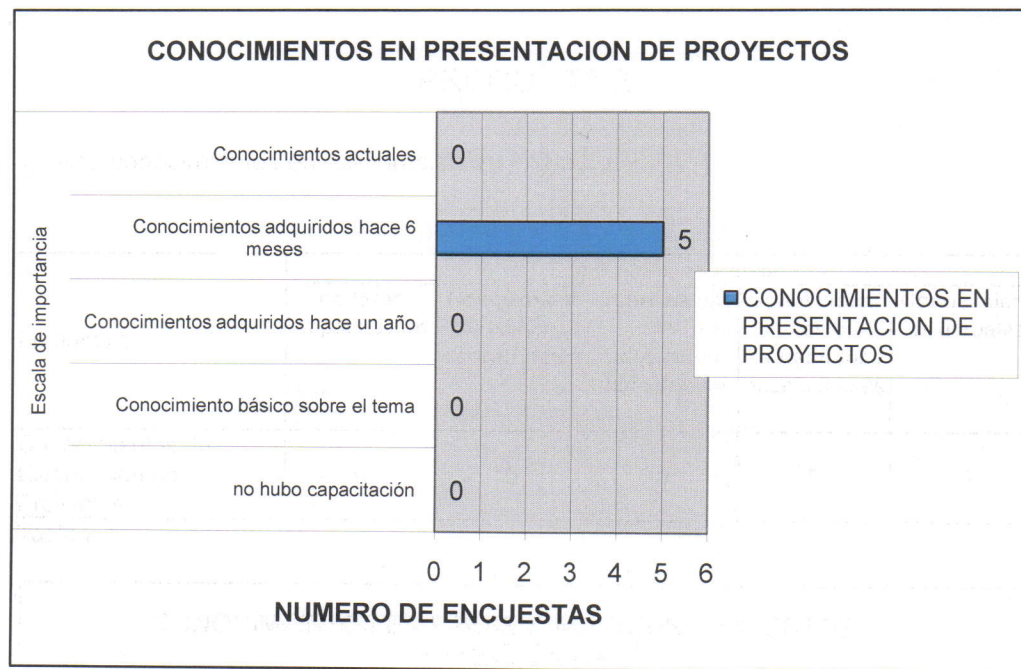


Gráfico 2

Análisis Pregunta 2.- Los resultados una vez tabulados, se comprueba que existe un nivel de conocimientos actualizados por parte de los 5 encuestados sobre el tema.

PREGUNTA 3.

¿Tiene conocimientos en Economías Populares?

Pregunta 3	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos de Economías Populares	0	0	0	0	5

Tabla 3

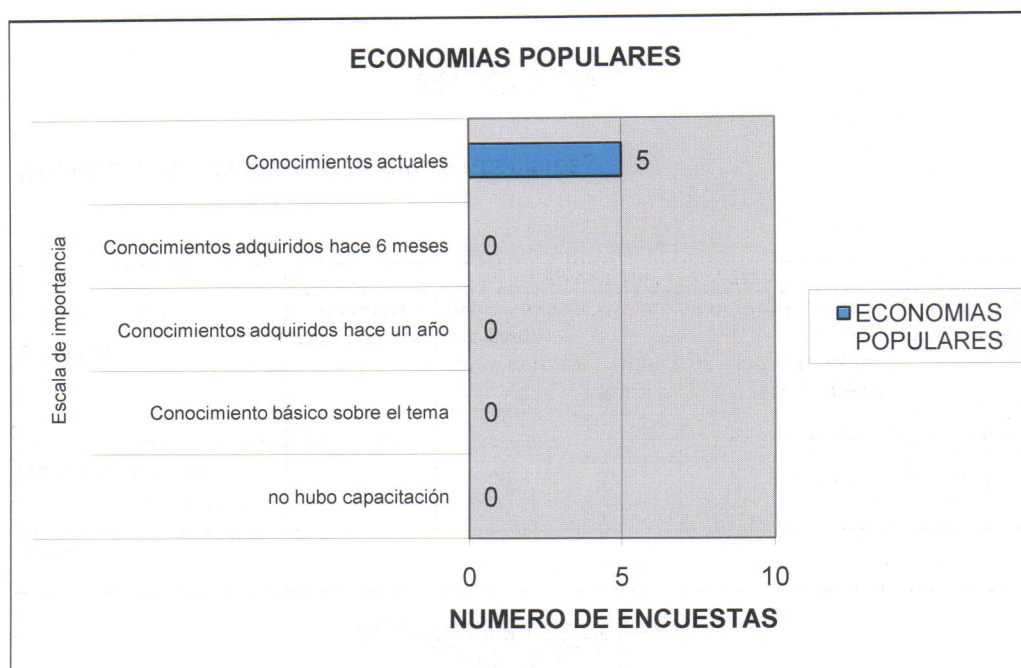


Gráfico 3

Análisis Pregunta 3,- Se verifica que los conocimientos de los 5 encuestados esta actualizado en temas de Economías Populares por lo que no hace falta su capacitación .

PREGUNTA 4.

¿Tiene conocimientos en Seguimiento y Control de Proyectos?

Pregunta 4	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos de Seguimiento y Control de Proyectos	0	2	3	0	0

Tabla 4

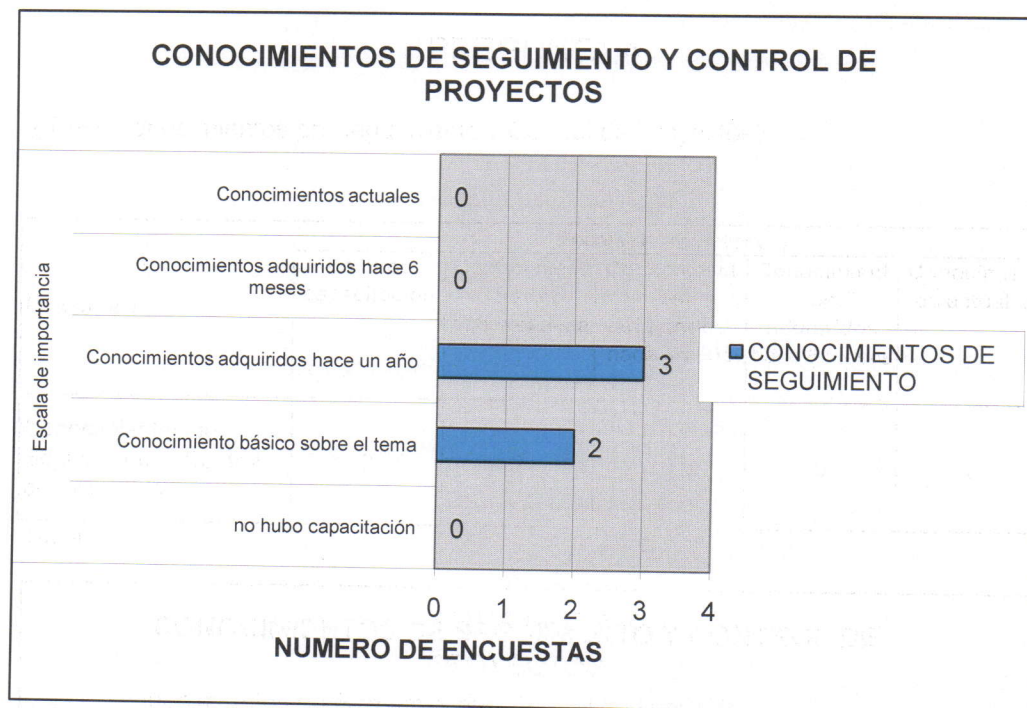


Gráfico 4

Análisis Pregunta 4.- Los conocimientos en temas de Seguimiento y Control no han mantenido una actualización de conocimientos lo cual refleja la falta de capacitación y actualización de nuevos conocimientos sobre el tema

PREGUNTA 5.

¿Tiene conocimientos en Cultura Ecuatoriana?

Pregunta 5	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimiento de la Cultura Ecuatoriana	3	2	0	0	0

Tabla 5

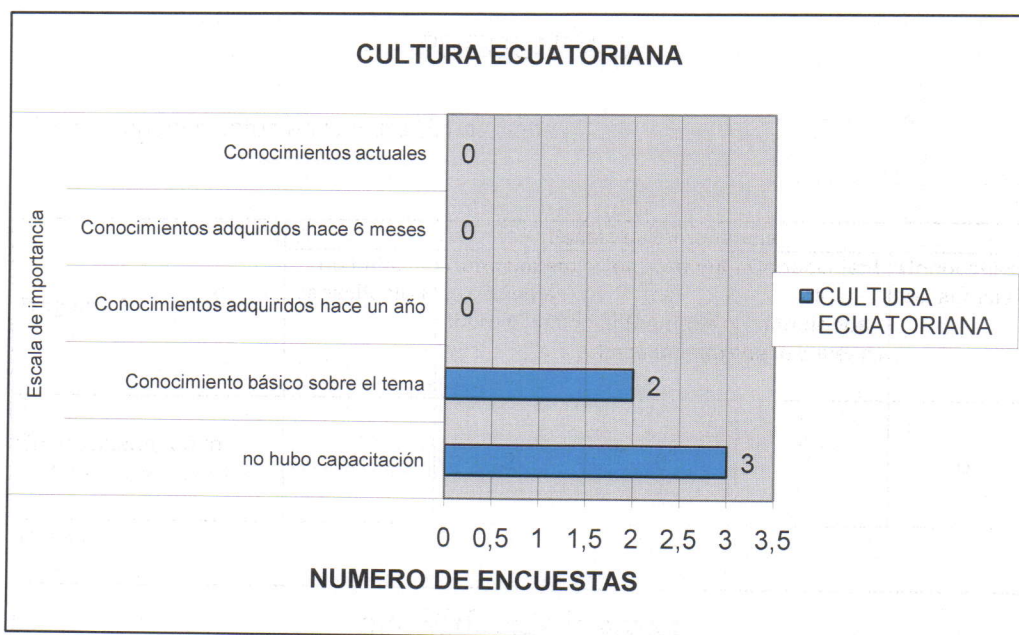


Gráfico 5

Análisis Pregunta 5.- En cultura ecuatoriana existe deficiencias en conocimiento y se refleja los conocimientos que se aprendieron en niveles secundarios y no actualizados

PREGUNTA 6.

¿Tiene conocimientos en Utilitarios Nivel Medio?

Pregunta 6	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos Utilitarios Nivel Medio	0	0	0	1	4

Tabla 6

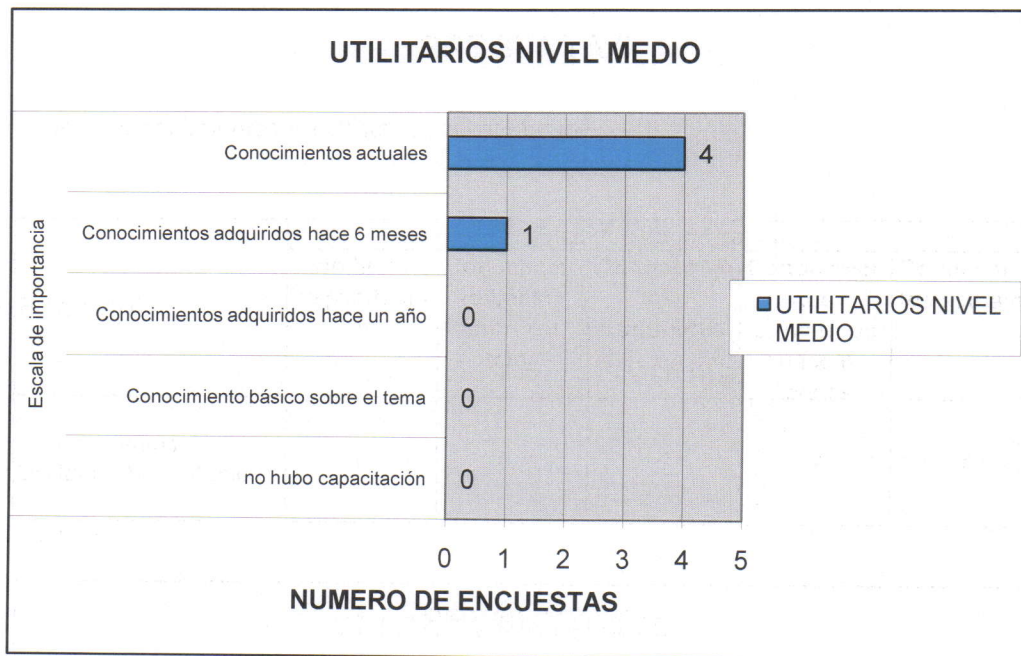


Gráfico 6

Análisis Pregunta 6.- En Utilitarios y manejo de programas de computación los conocimientos de los encuestados tienen un nivel aceptable de capacitación y actualización.

PREGUNTA 7.

¿Tiene conocimientos en Servicio al Cliente y Atención al Público?

Pregunta 7	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento o básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos de Servicio al Cliente y atención al Público	3	1	1	0	0

Tabla 7

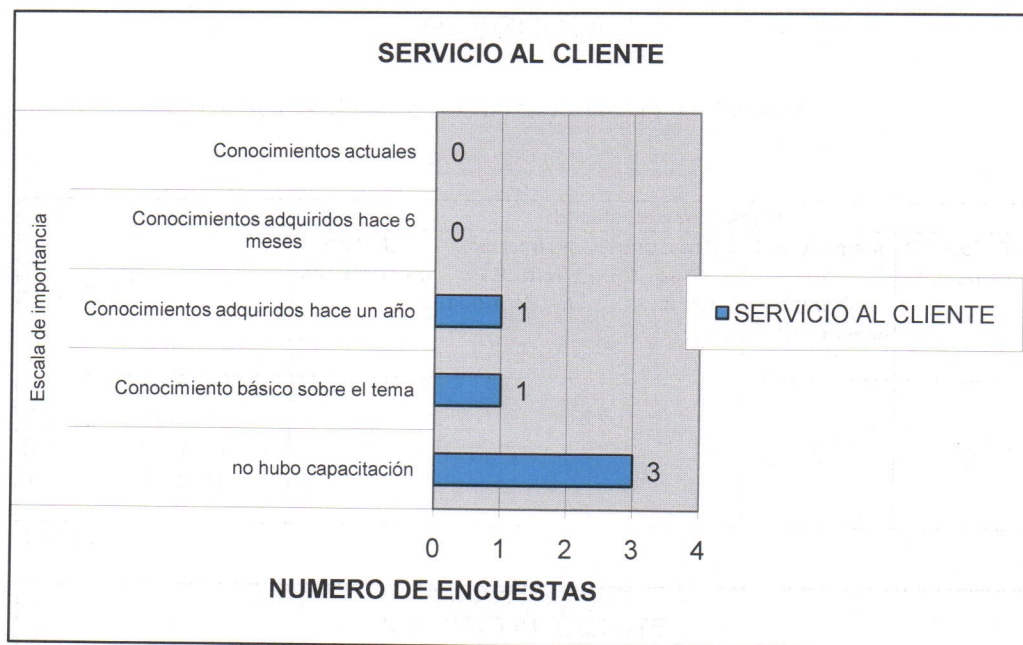


Gráfico 7

Análisis Pregunta 7,- La falta de capacitación se nota en la Atención al Cliente, ya que existen conocimientos empíricos en los encuestados y no más técnicos que aporten al buen desempeño del personal.

PREGUNTA 8.

¿Tiene conocimientos en Trabajo en Equipo?

Pregunta 8	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos en Trabajo en Equipo	0	3	2	0	0

Tabla 8

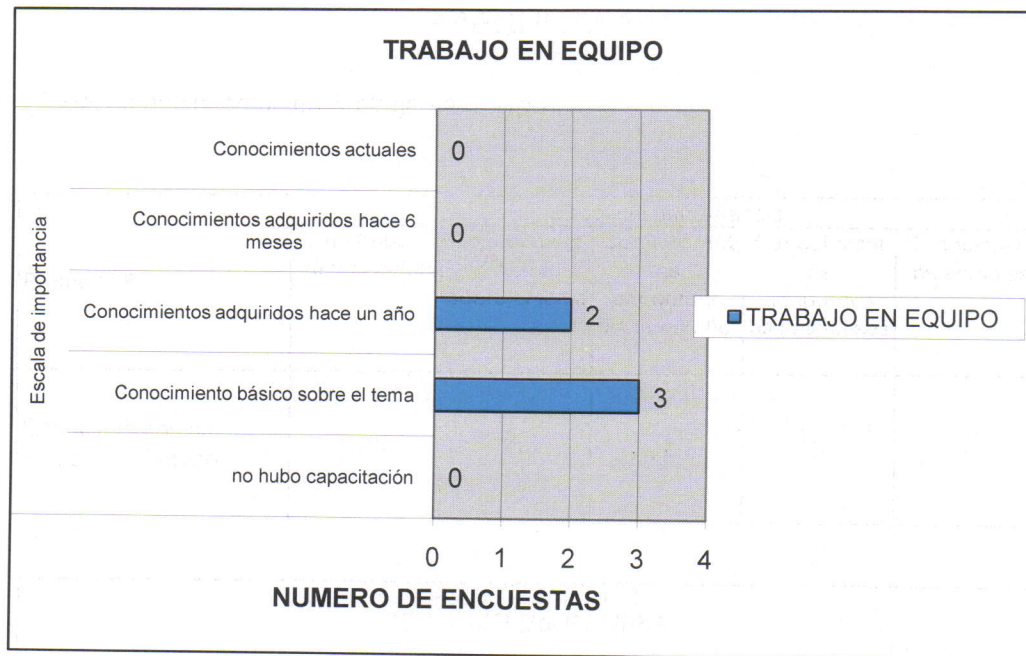


Gráfico 8

Análisis Pregunta 8.- Trabajo en Equipo es una deficiencia dentro de los Funcionarios, lo cual se refleja en los objetivos organizacional, y logro de metas

PREGUNTA 9.

¿Tiene conocimientos Financieros y Contables?

Pregunta 9	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento o básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos Financieros y Contables	3	1	1	0	0

Tabla 9

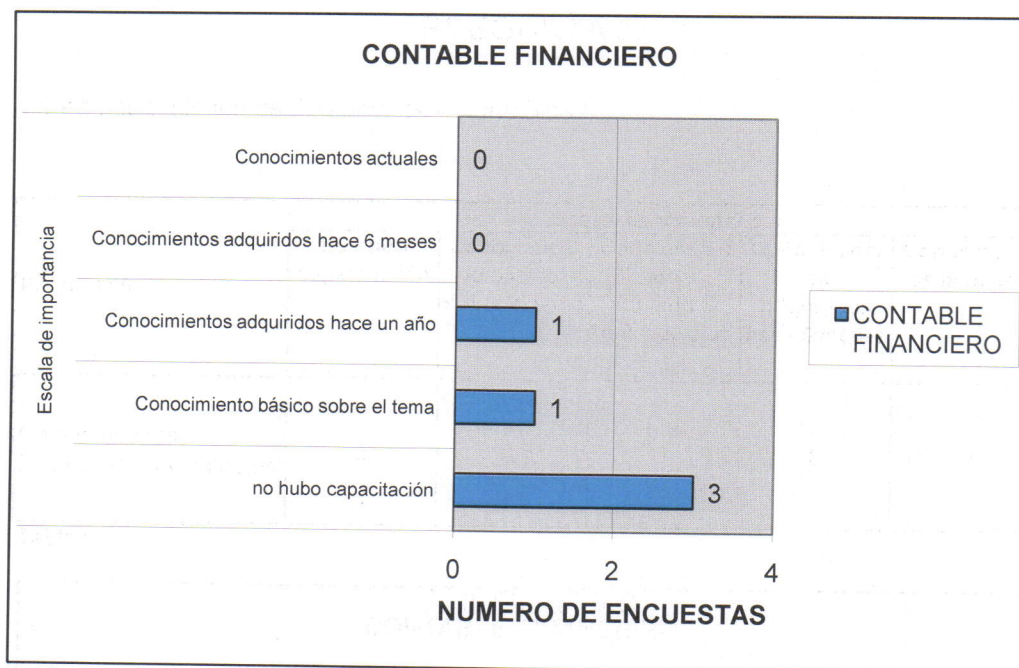


Gráfico 9

Análisis Pregunta 9,- Se necesita trabajar en temas Financiero - Contables ya que no existe actualización de Conocimientos.

PREGUNTA 10.

¿Tiene conocimientos en Trabajo en Equipo?

Pregunta 10	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos del Portal de Compras Publicas	0	0	0	0	5

Tabla 10

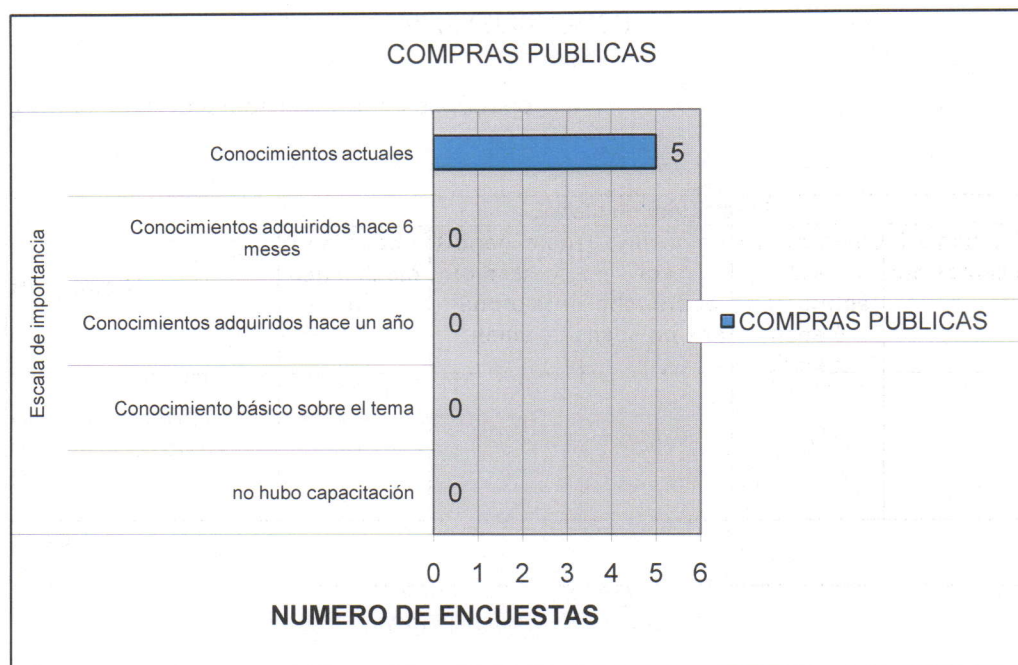


Gráfico 10

Análisis Pregunta 10,- Buen nivel de Conocimientos y manejo del Portal de Compras Publicas por parte de los Funcionarios del IEPS.

PREGUNTA 1.

¿Tiene conocimientos en Ley de Cooperativas?

Pregunta 1	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento o básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos de la Ley de Cooperativas	0	0	0	1	2

Tabla 11

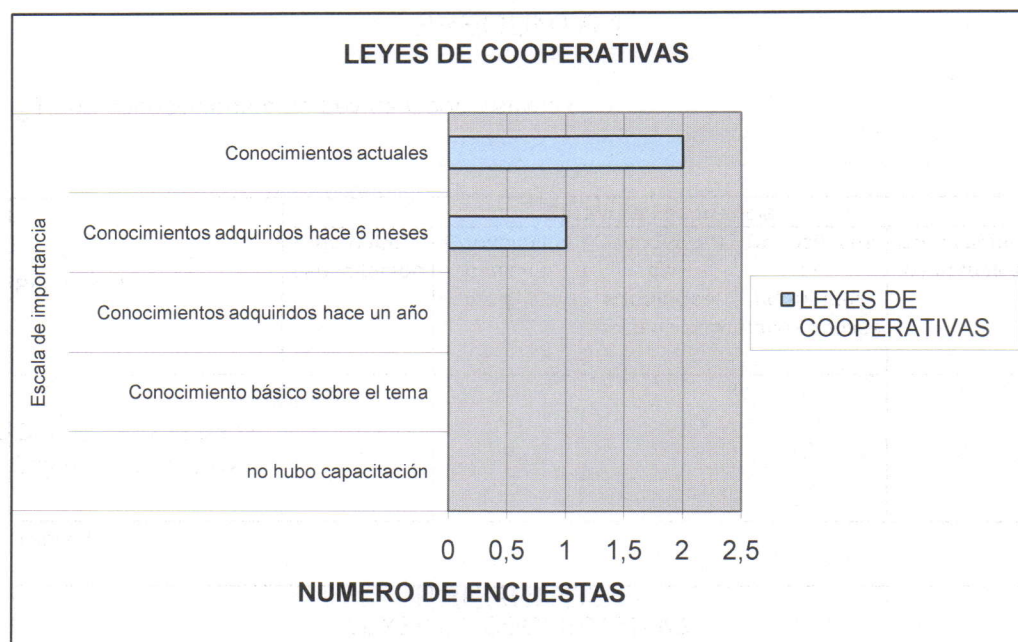


Gráfico 11

Análisis Pregunta 1,- Buen nivel de Conocimientos y actualización en temas de la Ley de Cooperativas.

PREGUNTA 2.

¿Tiene conocimientos en Ley Economía Popular y Solidaria?

Pregunta 2	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento o básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimiento de la Nueva Ley de Economía Popular y Solidaria	0	0	3	0	0

Tabla 12

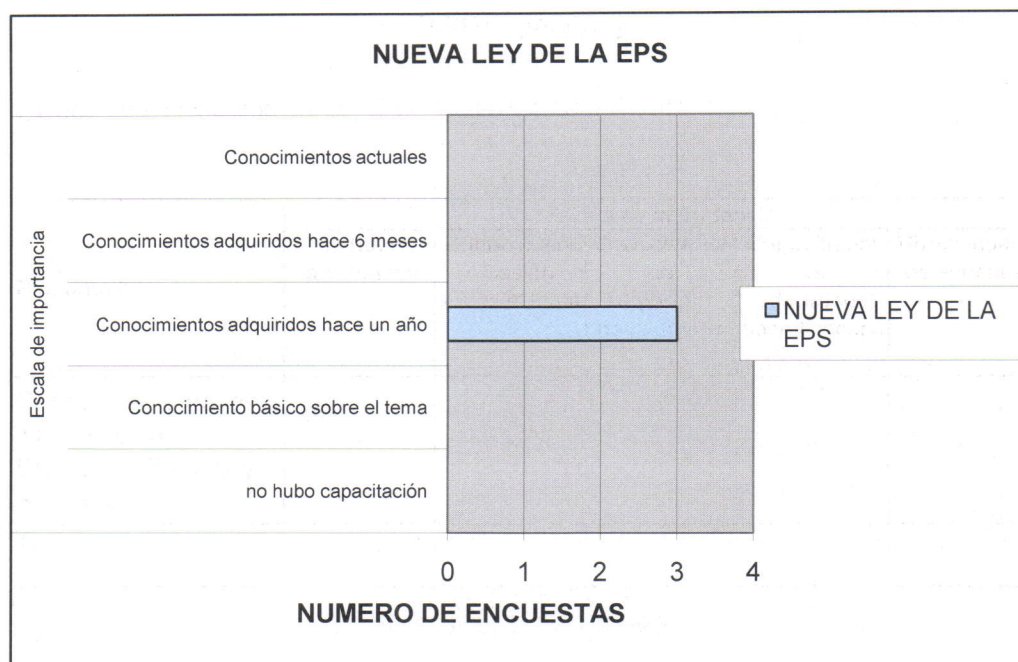


Gráfico 12

Análisis Pregunta 2,- Se tendrá que trabajar a Fondo en las Nuevas Leyes de la EPS, y su actualización ya que existen leyes actuales que los funcionarios no la conocen.

PREGUNTA 3.

¿Tiene conocimientos de la Constitución del Ecuador?

Pregunta 3	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos de la Constitución del Ecuador	0	0	0	2	1

Tabla 13

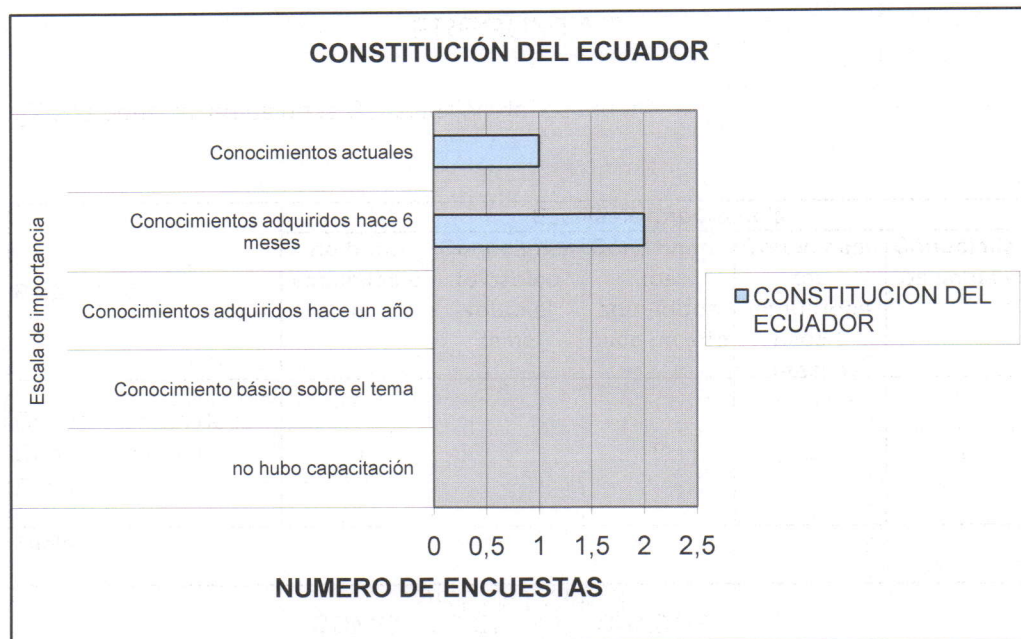


Gráfico 13

Análisis Pregunta 3,- Conocimientos actuales sobre la Constitución del Ecuador por parte de los Funcionarios del Departamento de Cooperativas.

PREGUNTA 4.

¿Tiene conocimientos de la Cultura Ecuatoriana?

Pregunta 4	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimiento de la Cultura Ecuatoriana	2	1	0	0	0

Tabla 14

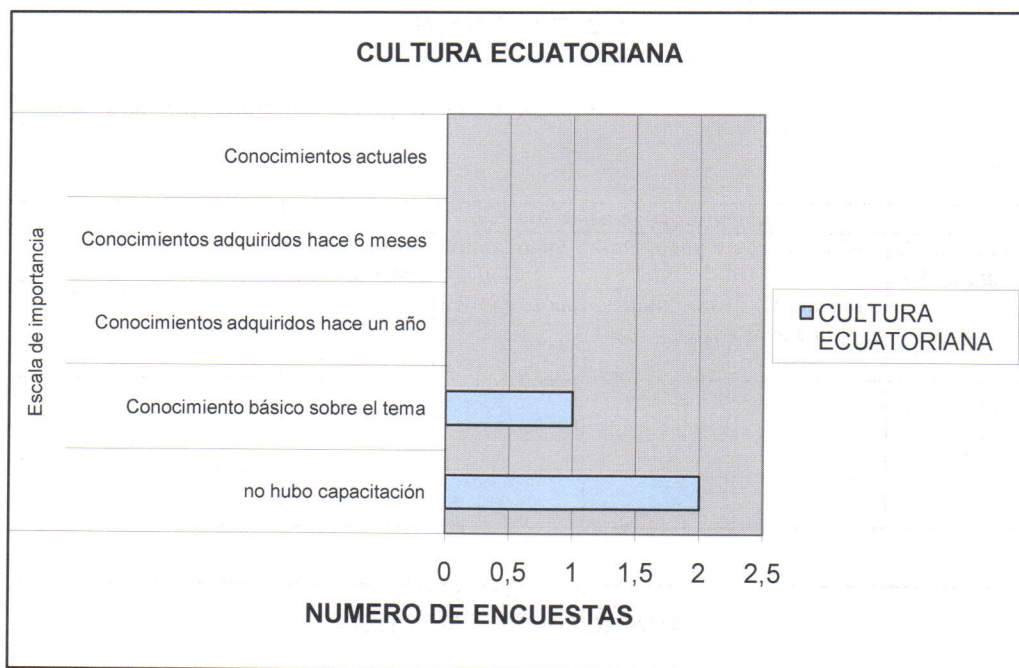


Gráfico 14

Análisis Pregunta 4,- Conocimientos desactualizados en Temas de Cultura General, se tendrá que fortalecer este tema de importancia para todos los servidores públicos.

PREGUNTA 5.

¿Tiene conocimientos Utilitarios Nivel Medio?

Pregunta 5	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento o básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos Utilitarios Nivel Medio	0	0	0	2	1

Tabla 15

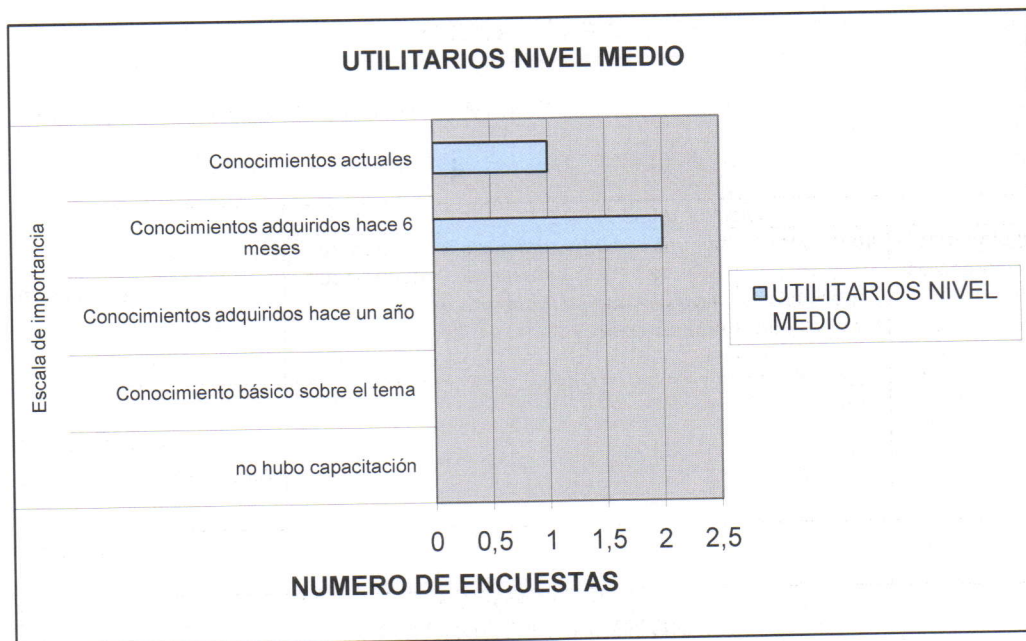


Gráfico 15

Análisis Pregunta 5,- Buenos conocimientos en utilitarios por parte de los funcionarios.

PREGUNTA 6.

¿Tiene conocimientos de Servicio al Cliente y Atención al Público?

Pregunta 6	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento o básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos de Servicio al Cliente y atención al Público	1	2	0	0	0

Tabla 16

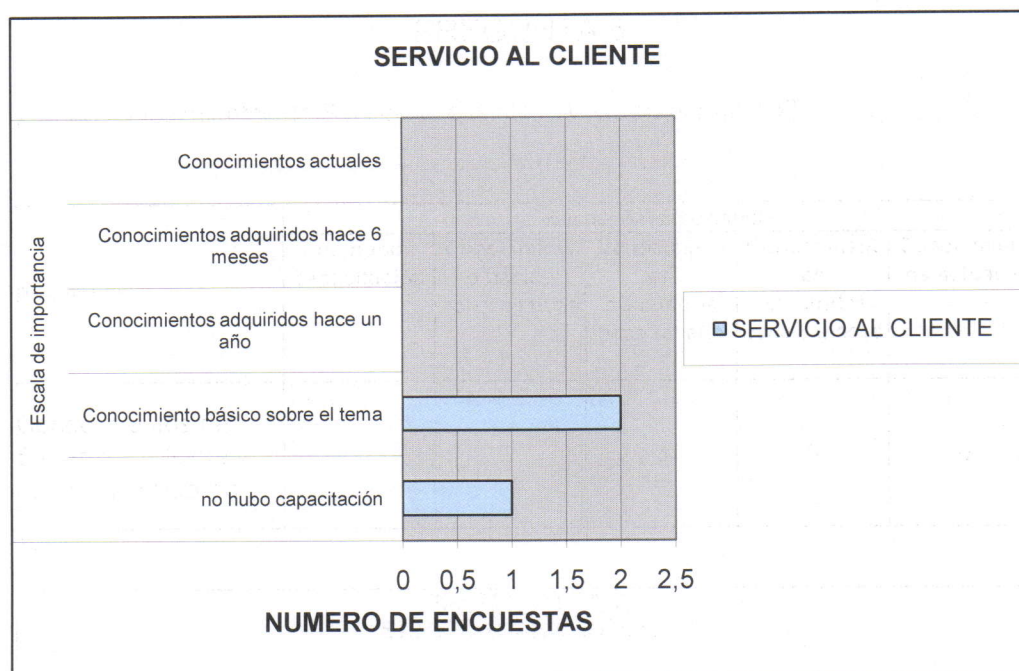


Gráfico 16

Análisis Pregunta 6,- Desactualización y falta de capacitación en Temas de Atención y Servicio al Cliente.

PREGUNTA 7.

¿Tiene conocimientos en Trabajo en Equipo?

Pregunta 7	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos en Trabajo en Equipo	2	1	0	0	0

Tabla 17

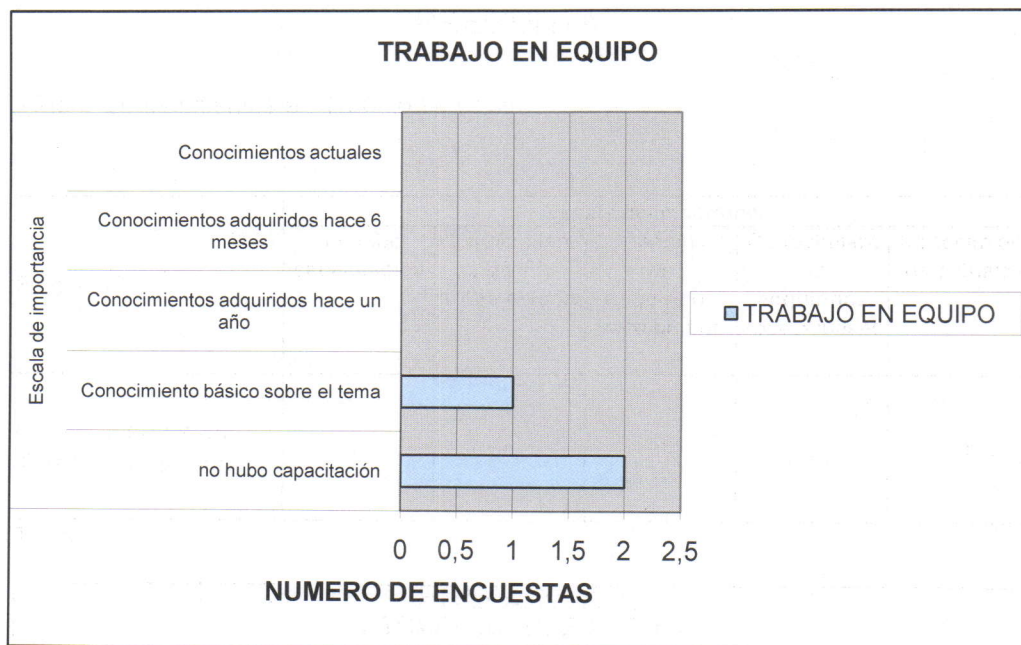


Gráfico 17

Análisis Pregunta 7,- Desactualización y falta de capacitación en temas relacionados en trabajo en equipo.

PREGUNTA 1.

¿Tiene conocimientos de Secretariado?

Pregunta 1	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos de Secretariado	2	0	0	0	0

Tabla 18

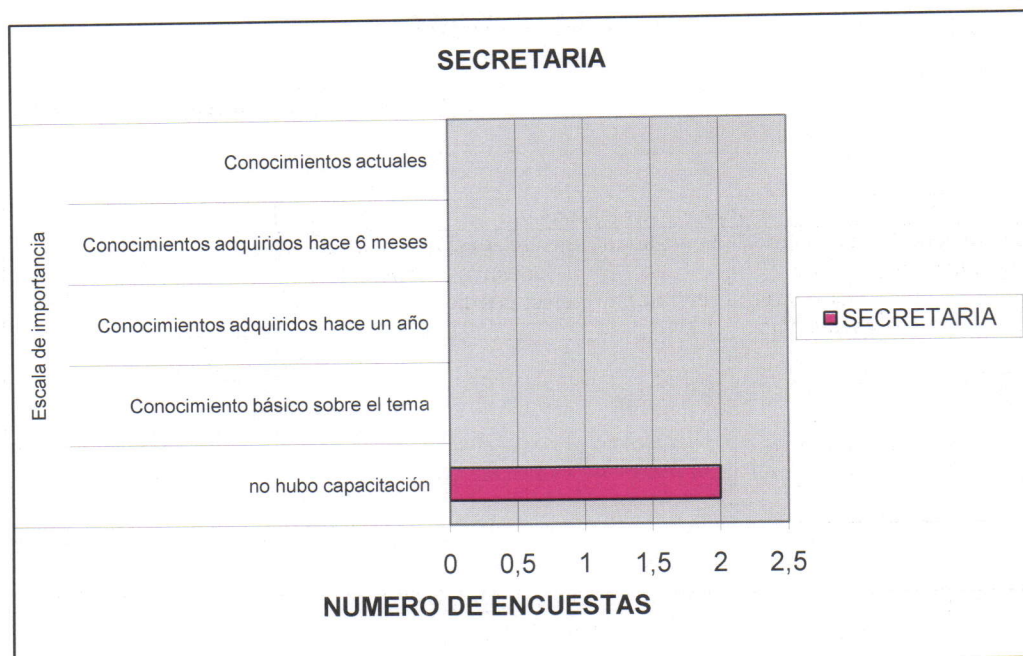


Gráfico 18

Análisis Pregunta 1,- Refleja la Falta de Conocimientos de las personas que están al frente del Departamento de Secretaria, es muy importante la capacitación en este tema ya que son las personas encargadas del manejo de documentos y atención al público.

PREGUNTA 2.

¿Tiene conocimientos de Herramientas Administrativas?

Pregunta 2	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos de Herramientas Administrativas	0	2	0	0	0

Tabla 19

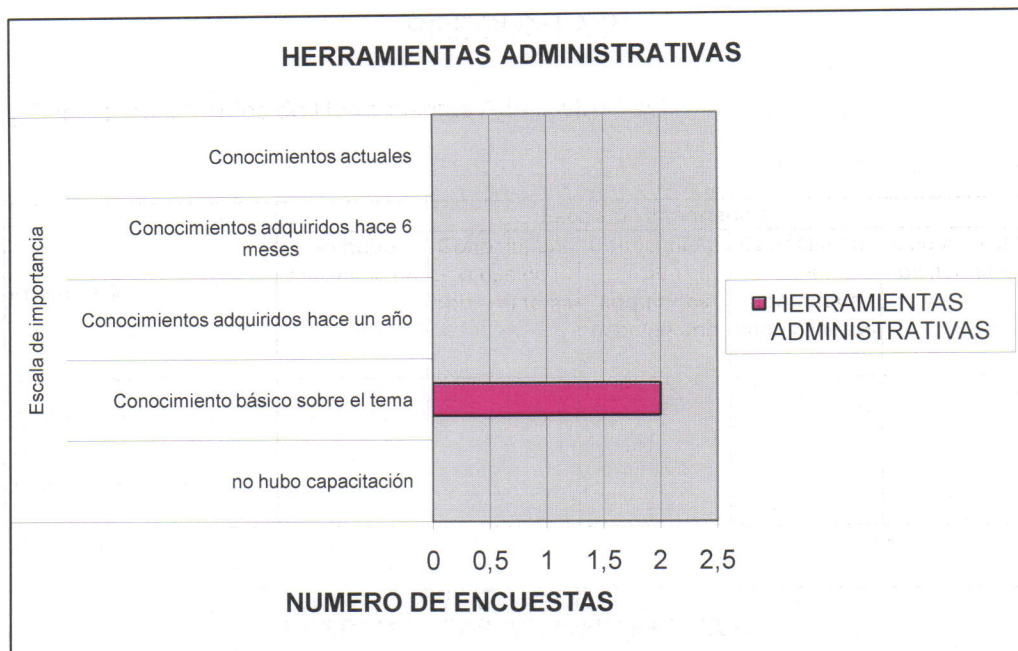


Gráfico 19

Análisis Pregunta 2,- Falta de experiencia en manejo administrativo por parte de los 2 funcionarios, se tendrá que realizar una nivelación en conocimientos y dotación de herramientas para un mejor desempeño.

PREGUNTA 3.

¿Tiene conocimientos de Archivo de Documentos?

Pregunta 3	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos de Archivo de Documentos	2	0	0	0	0

Tabla 20

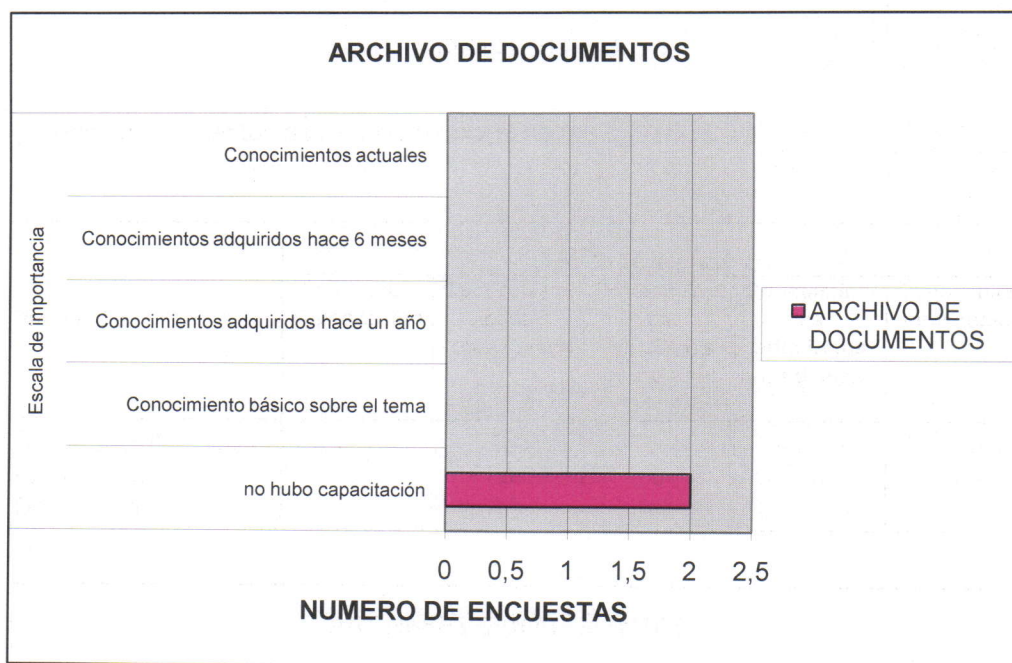


Gráfico 20

Análisis Pregunta 3,- Falta de experiencia en manejo de archivo y documentación.

PREGUNTA 4.

¿Tiene conocimientos de Archivo de Documentos?

Pregunta 4	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos de Manejo de Centrales Telefónicas	0	2	0	0	0

Tabla 21

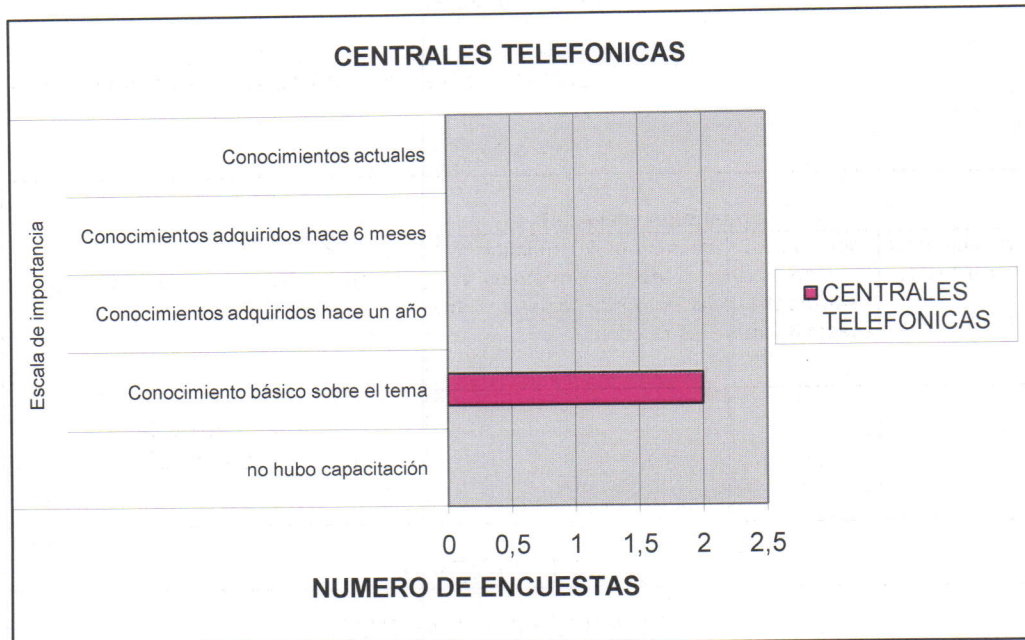


Gráfico 21

Análisis Pregunta 4,- Desactualización en manejo de centrales telefónicas y nuevas tecnologías.

PREGUNTA 5.

¿Tiene conocimientos de Utilitarios Nivel Medio?

Pregunta 5	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento o básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos Utilitarios Nivel medio	0	1	1	0	0

Tabla 22

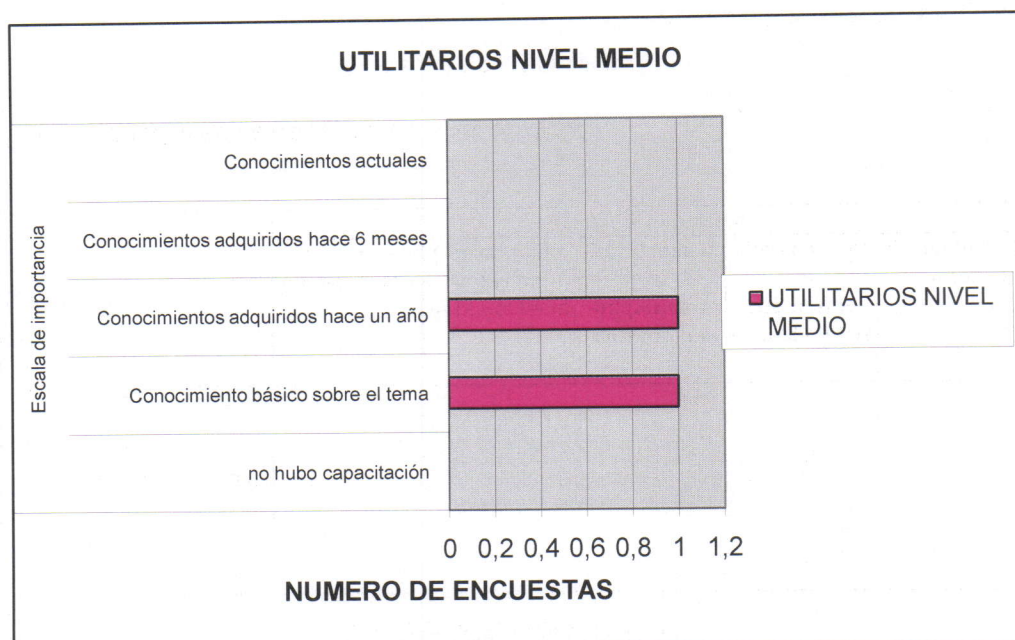


Gráfico 22

Análisis Pregunta 5,- desactualización de conocimientos, hay que trabajar en utilitarios que ayuden al buen desempeño de los funcionarios.

PREGUNTA 6.

¿Tiene conocimientos de Servicio al Cliente y Atención al Público?

Pregunta 6	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos de Servicio al Cliente y atención al Público	0	2	0	0	0

Tabla 23

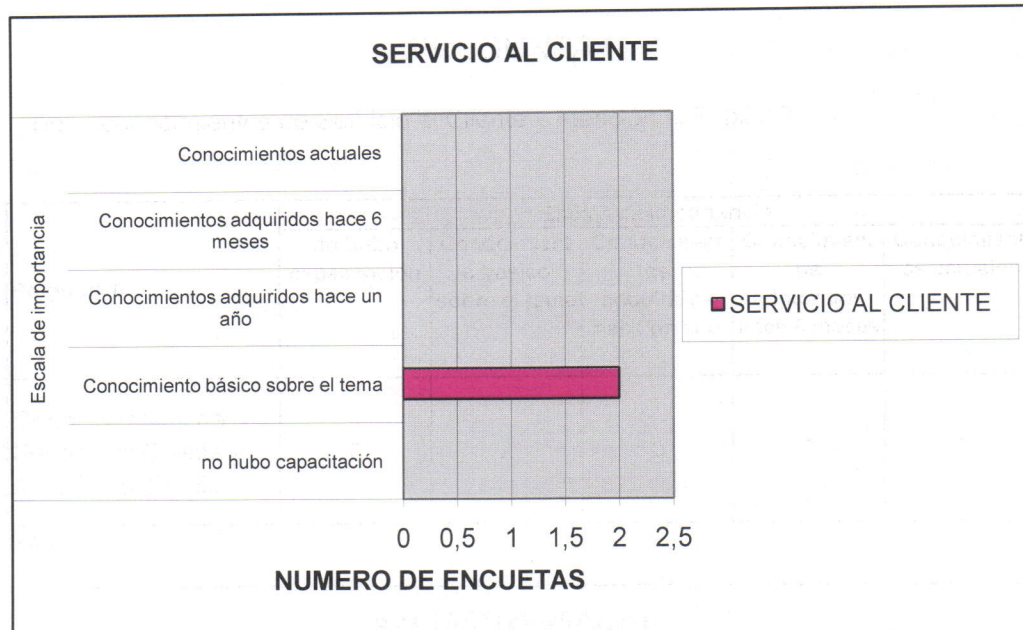


Gráfico 23

Análisis Pregunta 6,- Falta de Capacitación en temas de Atención al Público lo que ocasiona una mala imagen para la institución, se fortalecerá este evento para todos los funcionarios.

PREGUNTA 7.

¿Tiene conocimientos de Trabajo en Equipo?

Pregunta 7	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos en Trabajo en Equipo	2	0	0	0	0

Tabla 24

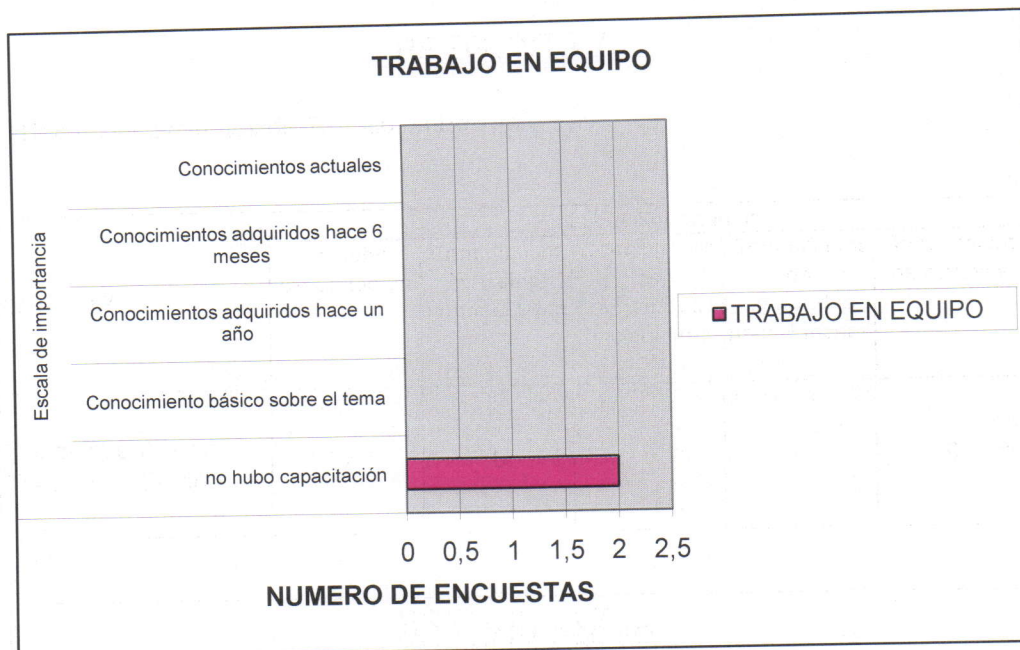


Gráfico 24

Análisis Pregunta 7,- Se tratara de trabajar en dinámicas grupales ya que existe deficiencia y falta de conocimientos en este tema a nivel grupal.

PREGUNTA 1.

¿Tiene conocimientos de Mecánica Básica?

Pregunta 1	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos de Mecánica Básica	0	2	0	0	0

Tabla 25

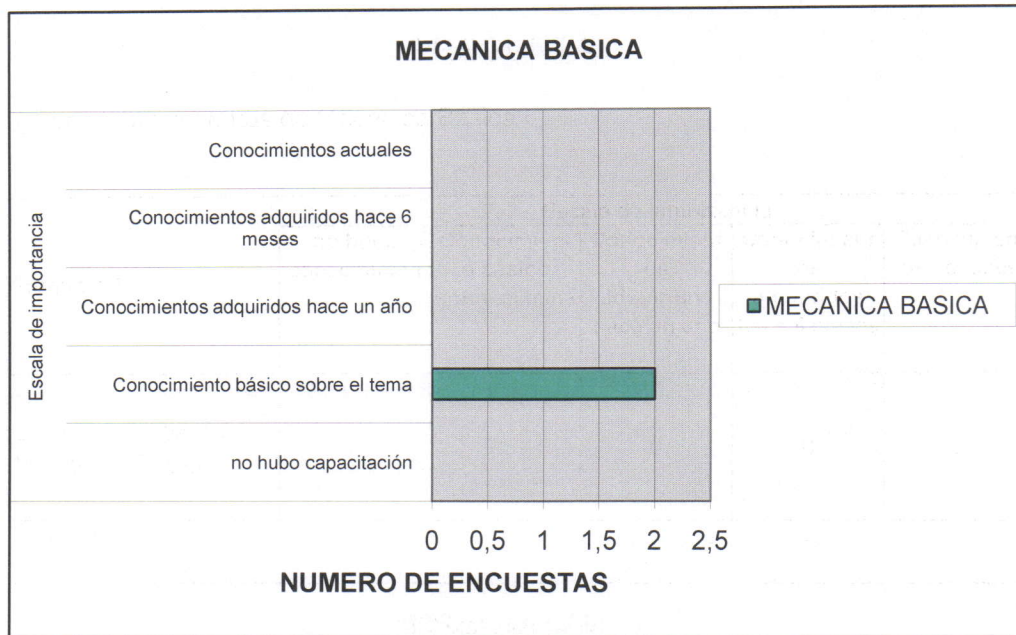


Gráfico 25

Análisis Pregunta 1,- Existe conocimientos desactualizados en temas de mecánica por parte de los conductores de la institución, se fortalecerá este componente para un mejor desempeño.

PREGUNTA 2.

¿Tiene conocimientos de Primeros Auxilios?

Pregunta 2	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento o básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos de Primeros Auxilios	2	0	0	0	0

Tabla 26

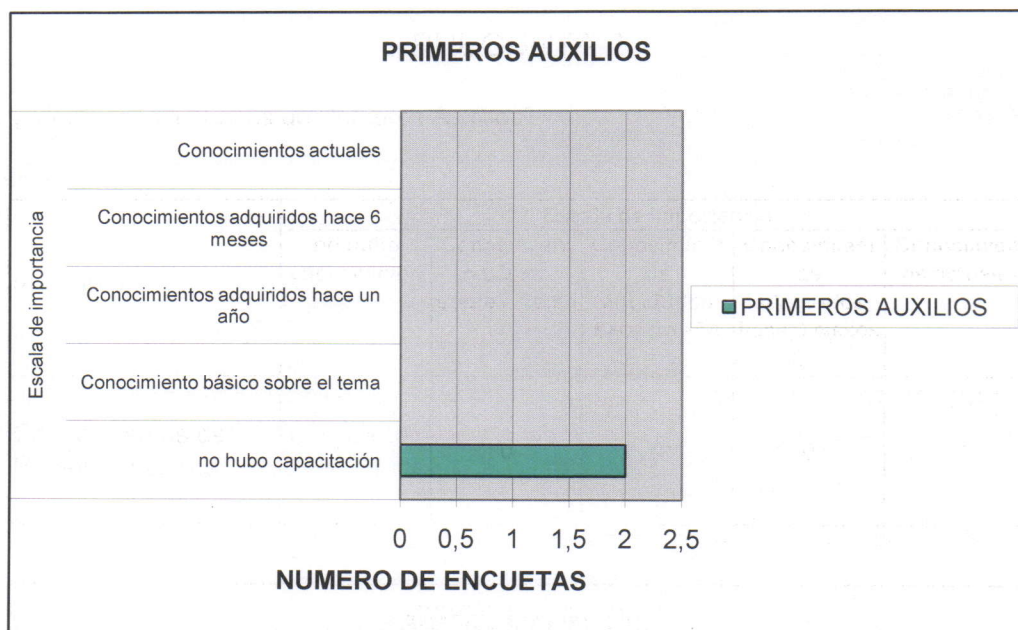


Gráfico 26

Análisis Pregunta 2,- Conocimientos nulos en temas de primeros auxilios, se concientizará la importancia y se dotará de herramientas para una emergencia en vía.

PREGUNTA 3.

¿Tiene conocimientos de Rutas de la Provincia y del País?

Pregunta 3	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento o básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos de Rutas de la Provincia y País	0	0	0	0	2

Tabla 27

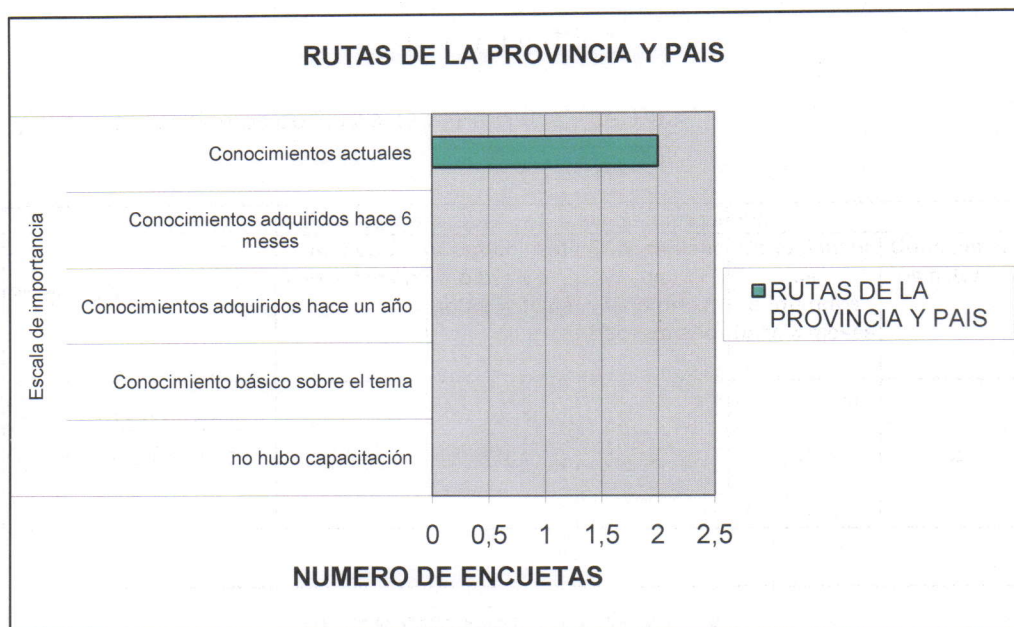


Gráfico 27

Análisis Pregunta 3,- Por experiencias de formación en la profesión de chóferes, los encuestados tienen un buen conocimiento de rutas y caminos, tanto primarios como secundarios de la provincia y país.

PREGUNTA 4.

¿Tiene conocimientos de la Ley de Tránsito y Transporte Terrestre?

Pregunta 4	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento o básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimiento de la Ley de Tránsito	0	2	0	0	0

Tabla 28

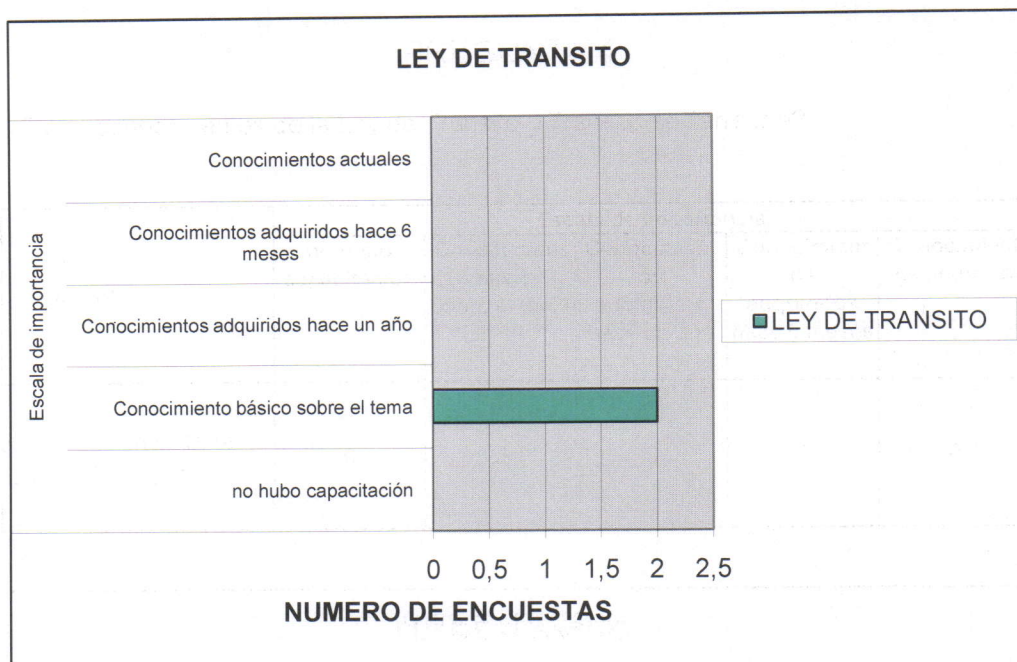


Gráfico 28

Análisis Pregunta 4,- El cambio constante y actualización de leyes en ámbito de tránsito, a generado que los conductores de la institución no realicen una actualización de sus conocimientos, por lo que se hace urgente la capacitación.

PREGUNTA 5.

¿Tiene conocimientos de Servicio al Cliente y Atención al Público?

Pregunta 5	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos de Servicio al Cliente y atención al Público	2	0	0	0	0

Tabla 29

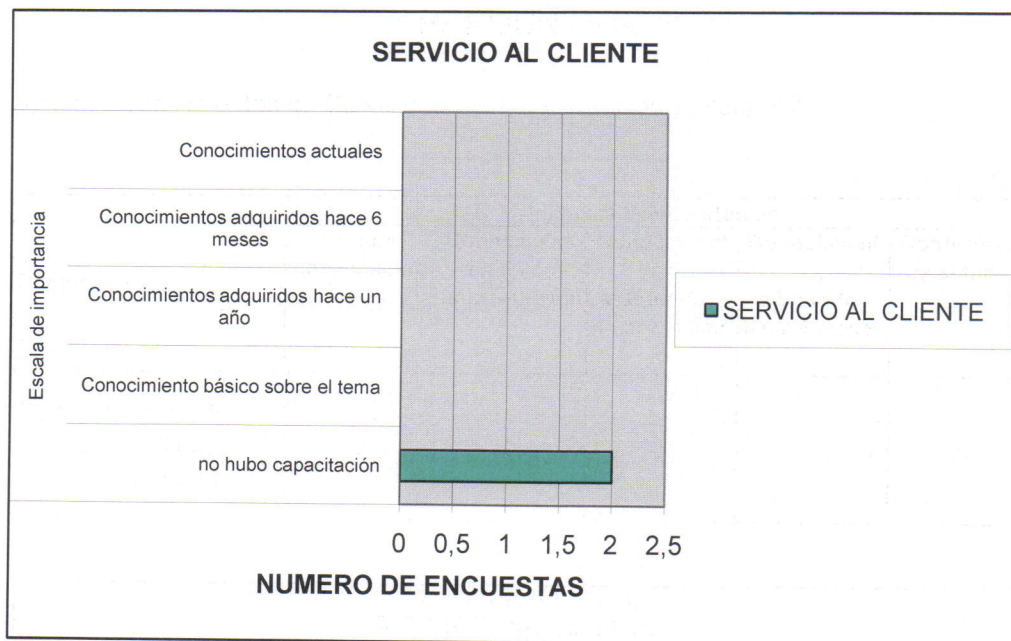


Gráfico 29

Análisis Pregunta 5.- La capacitación en servicio al cliente debe ser tema de todos los funcionarios públicos ya que de forma directa o indirecta prestamos atención y servicios al público que concurren a las instituciones gubernamentales.

PREGUNTA 6.

¿Tiene conocimientos de Trabajo en Equipo?

Pregunta 6	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos en Trabajo en Equipo	2	0	0	0	0

Tabla 30

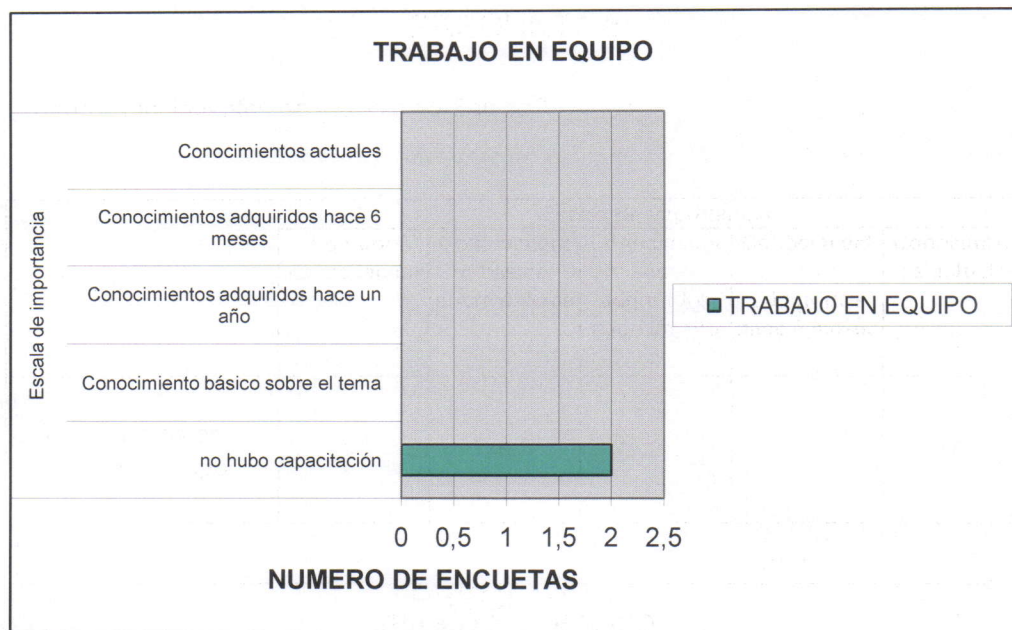


Gráfico 30

Análisis Pregunta 6,- Lograr el engranaje para el mejor desempeño y logro de objetivos, se logra con las capacitaciones en temas de trabajo en equipo, es muy importante que todos se capaciten en este tema.

3.3.5 CUADRO DE RESULTADOS PARA LOS EVENTOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DEL IEPS - COTOPAXI PARA EL PERIODO 2011			
DEPARTAMENTO DE PROYECTOS PRODUCTIVOS	Conocimientos de Kichwa	Conocimiento de la Nueva Ley de Economía Popular y Solidaria	Conocimientos de Mecánica Básica
	Conocimientos de Economías Populares	Conocimiento de la Cultura Ecuatoriana	Conocimientos de Primeros Auxilios
	Conocimientos de Seguimiento y Control de Proyectos	Conocimientos de Servicio al Cliente y atención al Público	Conocimiento de la Ley de Tránsito
	Conocimiento de la Cultura Ecuatoriana	Conocimientos en Trabajo en Equipo	Conocimientos de Servicio al Cliente y atención al Público
	Conocimientos de Servicio al Cliente y atención al Público		Conocimientos en Trabajo en Equipo
	Conocimientos en Trabajo en Equipo		
	Conocimientos Financieros y Contables		
DEPARTAMENTO DE COOPERATIVAS			
DEPARTAMENTO DE SECRETARÍA Y AUXILIAR ADMINISTRATIVA			
	Conocimientos de Secretariado		
	Conocimientos de Herramientas Administrativas		
	Conocimientos de Archivo de Documentos		
	Conocimientos de Manejo de Centrales Telefónicas		
	Conocimientos Utilitarios Nivel medio		
	Conocimientos de Servicio al Cliente y atención al Público		
	Conocimientos en Trabajo en Equipo		
AUXILIARES DE SERVICIOS - CHÓFERES			

Tabla 31 Resultados para los Eventos del Plan de Capacitación

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.- Una vez aplicada las encuestas a los 12 funcionarios del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria de la Provincia de Cotopaxi, se tiene como resultados las deficiencias de los conocimientos de los empleados, en temas relacionados con cada uno de su Departamento o Área de trabajo, estas necesidades detectadas se convertirán en los eventos del Plan de Capacitación para el periodo 2011.

CAPITULO IV

Plan de Capacitación del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria de la Provincia de Cotopaxi para el Periodo 2011.

Una vez estructurado el cuadro de eventos que conformaran el Plan de Capacitación del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria de la Provincia de Cotopaxi para el periodo 2011, se hace la presentación de los Eventos y sus respectivos contenidos a realizarse para cada área de trabajo, Departamento de Proyectos Productivos, Departamento de Cooperativas, Departamento de Secretaria y Auxiliar Administrativo y el Departamento de Servicios – Chóferes, estos eventos serán programados y realizados durante el Segundo Semestre del Periodo 2011. Estos eventos tendrán una duración necesaria para el buen aprendizaje de los asistentes, así como también se les dotara de instructores especializados en los temas en cuestión, los eventos son de carácter obligatorio para todo el personal ya que se detecto necesidades de capacitación en todos los servidores públicos.

Los costos de los eventos del Plan de Capacitación tendrán que ser una inversión de parte de la Institución, ya que mediante este Plan se lograra en

el personal la adquisición de nuevas habilidades y destrezas que ayudara a la Institución de manera eficiente a alcanzar sus objetivos.

Una vez terminado el trabajo se socializara con las Autoridades competentes tanto de la Dirección Provincial de Cotopaxi del Ministerio de Inclusión Económica y Social, así como también con las Autoridades del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria de las oficinas de Planta Central para su aprobación, posteriormente se entregara el documento con los anexos respectivos para su análisis y archivo en la Institución.

PLAN DE CAPACITACION DEL INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA



PROVINCIA: Cotopaxi
CANTON: Latacunga
PERIODO: Segundo Semestre
AÑO: 2011

FECHA ESTIMADA PARA LA REALIZACION: 8 de Agosto del 2011

EVENTOS DEL PLAN DE CAPACITACION IEPS 2011								
No	NOMBRE DEL CURSO	CONTENIDO PROGRAMATICO	PERIODO DE REALIZACION	LUGAR	HORARIO DEL CURSO	Nº HORAS DEL CURSO	DIRIGIDO A:	COSTOS DE LA INVERSION
1	Introducción al Idioma Kichwa	Lenguaje Kichwa basico Culturas indigenas Comunicación quechua Valores indigenas Escritura y conocimientos basicos del idioma quecha Practicas de grupales y dialogo Kichwa	Agosto 2011	Auditorio de la Direccion Provincia del MIES - Cotopaxi	8:30 am a 10:30 am	20 horas	Funcionarios del Departamento de Proyectos Productivos	200,00

PLAN DE CAPACITACION DEL INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA



PROVINCIA: Cotopaxi
CANTON: Latacunga
PERIODO: Segundo Semestre
AÑO: 2011

FECHA ESTIMADA PARA LA REALIZACION: 22 de Agosto del 2011

EVENTOS DEL PLAN DE CAPACITACION IEPS 2011								
No	NOMBRE DEL CURSO	CONTENIDO PROGRAMATICO	PERIODO DE REALIZACION	LUGAR	HORARIO DEL CURSO	Nº HORAS DEL CURSO	DIRIGIDO A:	COSTOS DE LA INVERSION
2	Economías Populares y Solidarias	¿Qué es la Economía Popular y Solidaria? Protagonistas de la Economía Popular Amenazas y Desafíos de la Economía Solidaria Experiencias en el Ecuador de la Economía Solidaria Gira de Observación a Organizaciones Sociales que ejecutan proyectos de fomento de la EPS	Agosto 2011	Auditorio de la Dirección Provincial del MIES - Cotopaxi	8:30 am a 10:30 am	20 horas	Funcionarios del Departamento de Proyectos Productivos	200,00

PLAN DE CAPACITACION DEL INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA

PROVINCIA: Cotopaxi
CANTON: Latacunga
PERIODO: Segundo Semestre
AÑO: 2011
FECHA ESTIMADA PARA LA REALIZACION: 5 de Septiembre del 2011



EVENTOS DEL PLAN DE CAPACITACION IEPS 2011								
No	NOMBRE DEL CURSO	CONTENIDO PROGRAMATICO	PERIODO DE REALIZACION	LUGAR	HORARIO DEL CURSO	Nº HORAS DEL CURSO	DIRIGIDO A:	COSTOS DE LA INVERSION
3	Seguimiento y Control de Proyectos	Plan de monitoreo y evaluación Marco Referencial Algunas Definiciones Basicas Matriz para la jerarquización de actividades, indicadores, resultados y objetivos Contenido basico para el monitoreo de los proyectos de desarrollo	Septiembre 2011	Auditorio de la Direccion Provincia del MIES - Cotopaxi	8:30 am a 10:30 am	40 horas	Funcionarios del Departamento de Proyectos Productivos	400,00

PLAN DE CAPACITACION DEL INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA



PROVINCIA: Cotopaxi
CANTON: Latacunga
PERIODO: Segundo Semestre
AÑO: 2011

FECHA ESTIMADA PARA LA REALIZACION: 19 de Septiembre del 2011

EVENTOS DEL PLAN DE CAPACITACION IEPS 2011								
No	NOMBRE DEL CURSO	CONTENIDO PROGRAMATICO	PERIODO DE REALIZACION	LUGAR	HORARIO DEL CURSO	Nº HORAS DEL CURSO	DIRIGIDO A:	COSTOS DE LA INVERSION
4	Cultura Ecuatoriana	Historia del Ecuador	Septiembre 2011	Auditorio de la Direccion Provincial del MIES - Cotopaxi	8:30 am a 10:30 am	30 horas	Funcionarios del Departamento de Proyectos y Departamento de Cooperativas	300,00
		Regionanes del pais						
		Identidades culturales de la cultura ecuatoriana						
		Modelo de Estado, de desarrollo y politicas publicas en el Ecuador de los ultimos 25 años						
		Estructura social y las politicas del Ecuador						

PLAN DE CAPACITACION DEL INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA



PROVINCIA: Cotopaxi
 CANTON: Latacunga
 PERIODO: Segundo Semestre
 AÑO: 2011

FECHA ESTIMADA PARA LA REALIZACION: 03 de Octubre del 2011

EVENTOS DEL PLAN DE CAPACITACION IEPS 2011								
No	NOMBRE DEL CURSO	CONTENIDO PROGRAMATICO	PERIODO DE REALIZACION	LUGAR	HORARIO DEL CURSO	Nº HORAS DEL CURSO	DIRIGIDO A:	COSTOS DE LA INVERSION
5	Servicio al Cliente	Introduccion al Servicio al Cliente Tecnicas de Atencion al Publico El control de los procesos de atencion al cliente Estrategias de mercadotecnia, elementos de comunicación Imagen corporativa	Octubre 2011	Auditorio de la Direccion Provincia del MIES - Cotopaxi	8:30 am a 10:30 am	40 horas	Funcionarios del Departamento de Proyectos Productivos, Departamento de Cooperativas, Secretaria y Axiliara Administrativa y Choferes	400,00

PLAN DE CAPACITACION DEL INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA

PROVINCIA: Cotopaxi
 CANTON: Latacunga
 PERIODO: Segundo Semestre
 AÑO: 2011



FECHA ESTIMADA PARA LA REALIZACION: 17 de Octubre del 2011

EVENTOS DEL PLAN DE CAPACITACION IEPS 2011								
No	NOMBRE DEL CURSO	CONTENIDO PROGRAMATICO	PERIODO DE REALIZACION	LUGAR	HORARIO DEL CURSO	Nº HORAS DEL CURSO	DIRIGIDO A:	COSTOS DE LA INVERSION
6	Trabajo en Equipo	Trabajo en equipo como estrategia clave para el logro de objetivos	Octubre 2011	Auditorio de la Direccion Provincial del MIES - Cotopaxi	16:30 pm a 18:30 pm	10 horas	Funcionarios del Departamento de Productivos, Departamento de Cooperativas, Secretaria y Axiliara Administrativa y Choferes	100,00
		Trabajo en equipo, introduccion,						
		Liderazgo y Trabajo en Equipo						
		Tecnicas grupales, practica						

PLAN DE CAPACITACION DEL INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA



PROVINCIA: Cotopaxi
CANTON: Latacunga
PERIODO: Segundo Semestre
AÑO: 2011

FECHA ESTIMADA PARA LA REALIZACION: 24 de Octubre del 2011

EVENTOS DEL PLAN DE CAPACITACION IEPS 2011								
No	NOMBRE DEL CURSO	CONTENIDO PROGRAMATICO	PERIODO DE REALIZACION	LUGAR	HORARIO DEL CURSO	Nº HORAS DEL CURSO	DIRIGIDO A:	COSTOS DE LA INVERSION
7	Contabilidad Financiera	Contabilidad Introduccion Clasificacion de la Contabilidad Aspectos legales de la Contabilidad Financiera Clasificacion de las Cuentas Contables Contabilidad Publica legislacion Tributaria en el Ecuador	Octubre 2011	Auditorio de la Direccion Provincia del MIES - Cotopaxi	8:30 am a 10:30 am	40 horas	Funcionarios del Departamento de Proyectos Productivos	400,00

PLAN DE CAPACITACION DEL INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA



PROVINCIA: Cotopaxi
CANTON: Latacunga
PERIODO: Segundo Semestre
AÑO: 2011

FECHA ESTIMADA PARA LA REALIZACION: 01 de Noviembre del 2011

EVENTOS DEL PLAN DE CAPACITACION IEPS 2011								
No	NOMBRE DEL CURSO	CONTENIDO PROGRAMATICO	PERIODO DE REALIZACION	LUGAR	HORARIO DEL CURSO	Nº HORAS DEL CURSO	DIRIGIDO A:	COSTOS DE LA INVERSION
8	Ley de la Economía Popular y Solidaria	Introduccion a la ley de Economía Popular y Solidaria Publicada el en Registro Oficial N°444 del 10 de mayo del 2011.	Noviembre 2011	Auditorio de la Direccion Provincia del MIES - Cotopaxi	8:30 am a 10:30 am	10 horas	Funcionarios del Departamento de Cooperativas	100,00

PLAN DE CAPACITACION DEL INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA



PROVINCIA: Cotopaxi
 CANTON: Latacunga
 PERIODO: Segundo Semestre
 AÑO: 2011

FECHA ESTIMADA PARA LA REALIZACION: 07 de Noviembre del 2011

EVENTOS DEL PLAN DE CAPACITACION IEPS 2011								
No	NOMBRE DEL CURSO	CONTENIDO PROGRAMATICO	PERIODO DE REALIZACION	LUGAR	HORARIO DEL CURSO	Nº HORAS DEL CURSO	DIRIGIDO A:	COSTOS DE LA INVERSION
9	Secretariado	Introduccion a tecniacas de Secretariado Tecnicas de Redacción Perfil de la Secretaria Creatividad e Iniciativa Ambiente, recursos y herramientas de trabajo	Noviembre 2011	Auditorio de la Direccion Provincia del MIES - Cotopaxi	8:30 am a 10:30 am	20 horas	Funcionarios del Departamto de Secretaria y Auxilia Administrativa	200,00

PLAN DE CAPACITACION DEL INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA



PROVINCIA: Cotopaxi
CANTON: Latacunga
PERIODO: Segundo Semestre
AÑO: 2011

FECHA ESTIMADA PARA LA REALIZACION: 21 de Noviembre del 2011

EVENTOS DEL PLAN DE CAPACITACION IEPS 2011								
No	NOMBRE DEL CURSO	CONTENIDO PROGRAMATICO	PERIODO DE REALIZACION	LUGAR	HORARIO DEL CURSO	Nº HORAS DEL CURSO	DIRIGIDO A:	COSTOS DE LA INVERSION
10	Administracion de Empresas	Procesos Administrativos Modelos de gestion Publica y privada jerarquizacion de las Organizaciones Estructuras Corporativas Liderazgo organizacional	Noviembre 2011	Auditorio de la Direccion Provincia del MIES - Cotopaxi	8:30 am a 10:30 am	20 horas	Funcionarios del Departamto de Secretaria y Auxilia Administrativa	200,00

PLAN DE CAPACITACION DEL INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA

PROVINCIA: Cotopaxi
CANTON: Latacunga
PERIODO: Segundo Semestre
AÑO: 2011
FECHA ESTIMADA PARA LA REALIZACION: 28 de Noviembre del 2011



EVENTOS DEL PLAN DE CAPACITACION IEPS 2011								
No	NOMBRE DEL CURSO	CONTENIDO PROGRAMATICO	PERIODO DE REALIZACION	LUGAR	HORARIO DEL CURSO	Nº HORAS DEL CURSO	DIRIGIDO A:	COSTOS DE LA INVERSION
11	Archivo de Documentos	Concepto de Archivo Sistemas de archivos en las empresas publicas Archivos administrativos Archivo Central Normas basicas de Instalacion de Documentos	Noviembre 2011	Auditorio de la Direccion Provincia del MIES - Cotopaxi	8:30 am a 10:30 am	10 horas	Funcionarios del Departamto de Secretaria y Auxilia Administrativa	100,00

PLAN DE CAPACITACION DEL INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA



PROVINCIA: Cotopaxi
 CANTON: Latacunga
 PERIODO: Segundo Semestre
 AÑO: 2011

FECHA ESTIMADA PARA LA REALIZACION: 01 de Diciembre del 2011

EVENTOS DEL PLAN DE CAPACITACION IEPS 2011								
No	NOMBRE DEL CURSO	CONTENIDO PROGRAMATICO	PERIODO DE REALIZACION	LUGAR	HORARIO DEL CURSO	Nº HORAS DEL CURSO	DIRIGIDO A:	COSTOS DE LA INVERSION
12	Manejo de Centrales Telefonicas	Introduccion al manejo de centrales telefonicas Guia para el buen uso de las centrales telefonicas Programacion de centrales telefonicas Practica de manejo y manipulacion de centrales telefonicas	Diciembre 2011	Auditorio de la Direccion Provincia del MIES - Cotopaxi	8:30 am a 10:30 am	10 horas	Funcionarios del Departamto de Secretaria y Auxilia Administrativa	100,00

PLAN DE CAPACITACION DEL INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA

PROVINCIA: Cotopaxi
CANTON: Latacunga
PERIODO: Segundo Semestre
AÑO: 2011



FECHA ESTIMADA PARA LA REALIZACION: 5 de Diciembre del 2011

EVENTOS DEL PLAN DE CAPACITACION IEPS 2011								
No	NOMBRE DEL CURSO	CONTENIDO PROGRAMATICO	PERIODO DE REALIZACION	LUGAR	HORARIO DEL CURSO	Nº HORAS DEL CURSO	DIRIGIDO A:	COSTOS DE LA INVERSION
13	Utilitarios Nivel Medio	Utilitarios y Nuevas Tecnologías	Diciembre 2011	Auditorio de la Dirección Provincia del MIES - Cotopaxi	8:30 am a 10:30 am	10 horas	Funcionarios del Departamento de Secretaria y Auxilia Administrativa	100,00
		Aplicación de Nuevas Tecnologías						
		Eficiencia de Productos Tecnológicos						
		Manejo de programas - nivel medio						

PLAN DE CAPACITACION DEL INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA

PROVINCIA: Cotopaxi
 CANTON: Latacunga
 PERIODO: Segundo Semestre
 AÑO: 2011



FECHA ESTIMADA PARA LA REALIZACION: 12 de Diciembre del 2011

EVENTOS DEL PLAN DE CAPACITACION IEPS 2011								
No	NOMBRE DEL CURSO	CONTENIDO PROGRAMATICO	PERIODO DE REALIZACION	LUGAR	HORARIO DEL CURSO	Nº HORAS DEL CURSO	DIRIGIDO A:	COSTOS DE LA INVERSION
14	Mecanica Basica	Vehiculo - generalidades Partes y componentes del motor Sistemas de Inyeccion Sistema electrico y de frenos	Diciembre 2011	Auditorio de la Direccion Provincia del MIES - Cotopaxi	8:30 am a 10:30 am	20 horas	Funcionarios del Departamto Servicios - Choferes	200,00

PLAN DE CAPACITACION DEL INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA

PROVINCIA: Cotopaxi
CANTON: Latacunga
PERIODO: Segundo Semestre
AÑO: 2011



FECHA ESTIMADA PARA LA REALIZACION: 19 de Diciembre del 2011

EVENTOS DEL PLAN DE CAPACITACION IEPS 2011								
No	NOMBRE DEL CURSO	CONTENIDO PROGRAMATICO	PERIODO DE REALIZACION	LUGAR	HORARIO DEL CURSO	Nº HORAS DEL CURSO	DIRIGIDO A:	COSTOS DE LA INVERSION
15	Primeros Auxilios	Definiciones basicas Seguridad personal Evaluacion del lesionado Signos Vitales Respiracion de salvamentos para adultos Reanimacion cardiopulmonar Heridas y emorragias Vendajes, reglas para vendar a una persona en situaciones de emergencia	Diciembre 2011	Auditorio de la Direccion Provincia del MIES - Cotopaxi	8:30 am a 10:30 am	20 horas	Funcionarios del Departamto Servicios - Choferes	200,00

PLAN DE CAPACITACION DEL INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA



PROVINCIA: Cotopaxi
 CANTON: Latacunga
 PERIODO: Segundo Semestre
 AÑO: 2011

FECHA ESTIMADA PARA LA REALIZACION: 26 de Diciembre del 2011

EVENTOS DEL PLAN DE CAPACITACION IEPS 2011								
No	NOMBRE DEL CURSO	CONTENIDO PROGRAMATICO	PERIODO DE REALIZACION	LUGAR	HORARIO DEL CURSO	Nº HORAS DEL CURSO	DIRIGIDO A:	COSTOS DE LA INVERSION
16	Ley de Transito y Transporte Terrestre	Introduccion y revision de la Ley Vigente de Transito y Transporte Terreste	Diciembre 2011	Auditorio de la Direccion Provincia del MIES - Cotopaxi	8:30 am a 10:30 am	10 horas	Funcionarios del Departamto Servicios - Choferes	100,00

Estos eventos serán considerados dentro del Plan de capacitación por la falta de conocimientos en estos temas que competen a las funciones que desempeña en empleado en cada uno de su Departamento o Área de trabajo, esto ayudara a que los empleados capacitados generen en ellos un conjunto de habilidades y destrezas que ayude al buen desempeño del funcionario no solo en su ámbito profesional y de cumplimiento con la organización, sino también con el desarrollo personas y motivación, que es el eje fundamental para estimular en ellos la creatividad, por ende un mejor aporte para la organización.

Así mismo se presenta el consolidado de las fechas tentativas para la ejecución del Plan de Capacitación para la Institución en el Periodo 2011 del Segundo Semestre.

4.2 CRONOGRAMA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DEL IEPS - X PERIODO 2011																									
EVENTOS A REALIZAR	AGOSTO 2011					SEPTIEMBRE 2011					OCTUBRE 2011					NOVIEMBRE 2011					DICIEMBRE 2011				
	1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4	5
SEMANAS																									
KICHWA																									
ECONOMIAS POPULARES Y SOLIDARIAS																									
SEGUIMIENTO Y CONTROL DE PROYECTOS																									
CULTURA ECUATORIANA																									
SERVICIO AL CLIENTE																									
TRABAJO EN EQUIPO																									
CONTABILIDAD FINANCIERA																									
LEY DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA																									
SECRETARIADO																									
ADMINISTRACION DE EMPRESAS																									
ARCHIVO DE DOCUMENTOS																									
CENTRALES TELEFONOCAS																									
UTILITARIOS NIVEL MEDIO																									
MECANICA BASICA																									
PRIMEROS AUXILIOS																									
LEY DE TRANSITO																									

Tabla 32

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1 CONCLUSIONES.

- ✚ La institución no tiene un Plan de Capacitación del Talento Humano.

- ✚ El personal no ha sido capacitado, porque eso los niveles de desempeño laboral no son los óptimos.

- ✚ Mediante la aplicación de la encuesta de valoración se logro detectar las deficiencias y desactualización de conocimientos de los funcionarios del IEPS-X que están ocasionando el poco alcance de los objetivos institucionales.

- ✚ Esta técnica de recolección de datos dio un panorama claro sobre la problemática de la falta de capacitación en los funcionarios de la Institución en cada uno de los departamentos.

- ✚ Los eventos que conforman el Plan de Capacitación para la Institución fueron creados y desarrollados de acuerdo a las necesidades en el cumplimiento de las funciones del personal de cada Departamento.

↓ El Plan de Capacitación del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria es la herramienta estratégica para mejorar la eficiencia y eficacia de los funcionarios en sus actividades diarias, mantiene al personal activo y motivado, no solo en sus funciones dentro de la empresa, sino en todas sus actividades diarias, por eso la importancia de que las Instituciones sean estas públicas o privadas, adopten esta herramienta como una estrategia diferenciadora de sus competidores, ya que ayudara a la consecución de los objetivos de una forma eficaz.

5.2 RECOMENDACIONES.

↓ El Plan de Capacitación para la Institución se convertirá en un eje fundamental para la motivación del talento humano, por eso la importancia de que las Autoridades que están al frente de la Dirección del IEPS-X, tomen en cuenta esta propuesta para su aplicación y ejecución.

↓ Que se realicen las gestiones necesarias para que se consigan los recursos económicos para la aplicación del Plan de Capacitación.

↓ La participación general de los servidores públicos de IEPS-X es obligatoria, por lo que se solicitara que se de las facilidades y permisos para la asistencia a los eventos de capacitación a las Autoridades Competentes.

BIBLIOGRAFIA.

- Chiavento Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Santafé de Bogotá: McGraw, 1994.

- Hesselbein Frances, Goldsmith Marshall & Beckhard Richard. Lider del Futuro. THE DRUCKER FOUADATION. Deusto, 2006

- Chiavenato Idalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración, México, Mc. Graw – Hill, 1998

- Mondy, Wayne y Noe, Robert M. Administración de Recursos Humanos, México, Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana, S.A. 1997

GLOSARIO DE TERMINOS.

Capacitación.- Se entiende por capacitación en el conjunto de procesos organizativos, relativos tanto a la educación formal como informal, que mediante esta se desarrolla diferentes habilidades, competencias, nuevos conocimientos que ayudan al talento humano a logra un desempeño eficaz del cargo dentro de la empresa y mejorar sus relaciones interpersonales tanto en la empresa como fuera de ella.

Eficacia.- Es la capacidad de alcanzar el efecto que se espera o se desea, tras la realización de una acción.

Eficiencia.- Uso racional de los medios para alcanzar un objetivo predeterminado(es decir, cumplir un objetivo con el mínimo de recursos disponibles y tiempo.

Talento Humano.- Se refiere a la inteligente o apta para determinada ocupación, inteligente, en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de resolver problemas dado que tiene habilidades, destrezas y experiencias necesarias para ellos; apta en el sentido que puede operar competentemente en una determinada actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.

Plan.- Es una intención o un proyecto, se trata de un modelo sistemático que elabora antes de realizar una acción, con el objetivo de dirigirla y encauzarla.

En este sentido, un plan también es un escrito que precisa los detalles necesarios para realizar una obra.

Economía Solidaria.- Es un sistema económico que se centra en los seres humanos y sus anhelos por dar una solución a sus necesidades individuales, familiares, sociales y colectivas, en una relación armónica con la naturaleza y la sociedad.

Sistema Económico.- Es un mecanismo (institución social) que organiza la producción, distribución y consumo en beneficio de la sociedad.

Competencias.- Es un conjunto de habilidades necesarias para efectuar la función o tareas específicas, se basa en comportamientos y actitudes así como en aptitudes y conocimientos.

Normativa.- Se refiere al establecimiento de reglas y leyes, dentro de cualquier grupo o organización. Son siempre necesarias las reglas, leyes y políticas, debido a que debe existir un orden y común acuerdo de los integrantes de los grupos u organizaciones.

Equidad de Género.- Implica la posibilidad de tratamientos diferentes para corregir desigualdades de partida, medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derecho, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Interculturalidad.- Se refiere a la interacción entre culturas, de una forma respetuosa, donde se concibe que ningún grupo cultural esta por encima del otro, favoreciendo en todo momento la integración y convivencia entre culturas.

Cofinanciamiento.- Conjunto de dos o más líneas de crédito otorgadas para la ejecución de un proyecto.

Organizaciones Sociales.- Es un grupo social formado por personas, tareas y administración que interactúa en el marco de una estructura sistemática para cumplir sus objetivos.

ANEXOS.**Anexo 1 ENCUESTA PARA DETECTAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACION EN EL INSTITUTO DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA IEPS-X**

Nombre:
Cargo: Departamento Tecnico de Proyectos
Objetivo de la Encuesta: Detectar las necesidades de capacitación del personal del IEPS-Cotopaxi Para el Periodo 2011

En cada una de las preguntas siguientes, rodee con un círculo el número que mejor se adecuó a su opinión sobre el conocimiento y capacitación recibida en el último año.

Pregunta	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos de Quechuas	1	2	3	4	5
Conocimientos de Elaboración de Proyectos	1	2	3	4	5
Conocimientos de Economías Populares	1	2	3	4	5
Conocimientos de Seguimiento y Control de Proyectos	1	2	3	4	5
Conocimiento de la Cultura Ecuatoriana	1	2	3	4	5
Conocimientos Utilitarios Nivel medio	1	2	3	4	5
Conocimientos de Servicio al Cliente y atención al Publico	1	2	3	4	5
Conocimientos en Trabajo en Equipo	1	2	3	4	5
Conocimientos Financieros y Contables	1	2	3	4	5
Conocimientos del Portal de Compras Publicas	1	2	3	4	5

--	--	--	--	--	--

ANEXO 2 ENCUESTA PARA DETECTAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACION EN EL INSTITUTO DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA IEPS-X

Nombre:
Cargo: Departamento Cooperativas
Objetivo de la Encuesta: Detectar las necesidades de capacitación del personal del IEPS-Cotopaxi Para el Periodo 2011

En cada una de las preguntas siguientes, rodee con un círculo el número que mejor se adecuó a su opinión sobre el conocimiento y capacitación recibida en el último año.

Pregunta	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos de la Ley de Cooperativas	1	2	3	4	5
Conocimiento de la Nueva Ley de Economía Popular y Solidaria	1	2	3	4	5
Conocimientos de la Constitución del Ecuador	1	2	3	4	5
Conocimiento de la Cultura Ecuatoriana	1	2	3	4	5
Conocimientos Utilitarios Nivel Medio	1	2	3	4	5
Conocimientos de Servicio al Cliente y atención al Público	1	2	3	4	5
Conocimientos en Trabajo en Equipo	1	2	3	4	5

ANEXO 3 ENCUESTA PARA DETECTAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACION EN EL INSTITUTO DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA IEPS-X

Nombre:
Cargo: Departamento Secretaria y Auxiliar Administrativa.
Objetivo de la Encuesta: Detectar las necesidades de capacitación del personal del IEPS-Cotopaxi Para el Periodo 2011

En cada una de las preguntas siguientes, rodee con un círculo el número que mejor se adecuó a su opinión sobre el conocimiento y capacitación recibida en el último año.

Pregunta	Escala de Importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos de Secretariado	1	2	3	4	5
Conocimientos de Herramientas Administrativas	1	2	3	4	5
Conocimientos de Archivo de Documentos	1	2	3	4	5
Conocimientos de Manejo de Centrales Telefónicas	1	2	3	4	5
Conocimientos Utilitarios Nivel medio	1	2	3	4	5
Conocimientos de Servicio al Cliente y atención al Público	1	2	3	4	5
Conocimientos en Trabajo en Equipo	1	2	3	4	5

ANEXO 4 ENCUESTA PARA DETECTAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACION EN EL INSTITUTO DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA IEPS-X

Nombre:
Cargo: Departamento Auxiliares de Servidos - Chóferes
Objetivo de la Encuesta: Detectar las necesidades de capacitación del personal del IEPS-Cotopaxi Para el Periodo 2011

En cada una de las preguntas siguientes, rodee con un círculo el número que mejor se adecuó a su opinión sobre el conocimiento y capacitación recibida en el último año.

Pregunta	Escala de importancia				
	no hubo capacitación	Conocimiento básico sobre el tema	Conocimientos adquiridos hace un año	Conocimientos adquiridos hace 6 meses	Conocimientos actuales
Conocimientos de Mecánica Básica	1	2	3	4	5
Conocimientos de Primeros Auxilios	1	2	3	4	5
Conocimientos de Rutas de la Provincia y País	1	2	3	4	5
Conocimiento de la Ley de Transito	1	2	3	4	5
Conocimientos de Servicio al Cliente y atención al Publico	1	2	3	4	5
Conocimientos en Trabajo en Equipo	1	2	3	4	5