

## **EL PERFECCIONAMIENTO DE LA GESTIÓN DE CAPACITACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES DE CIMEX.**

### **AUTORES:**

Ing. Jesús L. Ramos Díaz,  
Profesor Principal  
Director del Centro Cimex de Capacitación.

MSc. Lic. Reinaldo Sánchez Álvarez,  
Profesor Adjunto del Centro Cimex de Capacitación  
Especialista en Informática de la Sucursal de Cimex en Guantánamo

MSc. Ing. Yoval Mendez Osoria,  
Profesor y Jefe del Departamento de Informática  
Centro Cimex de Capacitación.

### **RESUMEN:**

En la Corporación CIMEX, se moderniza el procedimiento para la elaboración, la ejecución y el control del Plan de Capacitación y el Presupuesto que lo respalda en sus organizaciones y se responsabilizó al Centro Cimex de Capacitación con su cumplimiento. Este trabajo se adentra en la concepción de la Capacitación y el Desarrollo de Cuadros y Trabajadores en la Corporación y explica la herramienta (Sistema Informatizado) concebida para la gestión del Plan y el Presupuesto, destinado a la Capacitación en sus organizaciones.

### **PALABRAS CLAVE:**

Plan de Capacitación, desarrollo de directivos y reservas, sistema Informatizado.

### **INTRODUCCIÓN:**

En la Corporación CIMEX S.A., se puso en vigor el Procedimiento para la elaboración del Plan de Capacitación y el proyecto del Presupuesto que lo respalda de las direcciones generales, direcciones, divisiones, sucursales y subsidiarias de la organización toda y se responsabilizó a la Dirección del Centro Cimex de Capacitación, con el cumplimiento del procedimiento que se normaba.

La Corporación CIMEX S.A., es una Empresa socialista jurídicamente privada de capital 100% cubano; que genera y capta divisas convertibles y tiene como Objeto Social, la realización de actividades productivas, de carácter Comercial Mayorista, Minorista y de Servicios; la exportación y las importaciones.

Su rasgo más significativo resulta el amplio espectro de cada una de las actividades mencionadas anteriormente.

La Organización, compleja por la diversidad y magnitud de su Objeto Social, posee Activos Totales que superan los 900 millones de USD y tiene Ingresos Totales por encima de los mil millones de CUC, con una tasa anual de incremento promedio superior al 4%.

Su recurso más importante es la fuerza laboral que asciende a mas de 23 mil trabajadores. Las mujeres son el 44% del total y ocupan el 34% de los cargos de dirección. El 87% del total de trabajadores tiene más de 12 grados y 1 de cada 5 es universitario. El 60% de los que ocupan cargos de dirección a cualquier nivel son graduados universitarios.

Por otro lado, el Centro Cimex de Capacitación, resultado de la integración de la Dirección de Capacitación y el Centro de Preparación Gerencial en una sola organización a finales del 2004, asume la dirección, ejecución y control de los procesos de capacitación y desarrollo de sus directivos, reservas y trabajadores.

***En la Corporación la Capacitación es concebida como un proceso integral, sistemático y continuo de formación y desarrollo de los Cuadros, sus Reservas y los Trabajadores, que forma parte de la Gestión Integral de los Recursos Humanos para dar respuesta al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos de la Corporación, de cada Entidad Nacional y Sucursal Territorial, planificada desde la base y controlada a través de Acciones específicas, que sirven para la medición de su Impacto.***

La tarea que la Dirección Corporativa encomendaba al Centro Cimex de Capacitación, en lo adelante CCC, era la resultante de los análisis que venía haciendo con el objetivo de perfeccionar toda la actividad de preparación de sus recursos laborales y respuesta a lo planteado por los organismos superiores del país encargados de esta misión a saber: El Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros y la Comisión Central de Cuadros, el Ministerio de Educación Superior y el Ministerio del Trabajo.

El 17 de septiembre de 2004 la Comisión Central de Cuadros del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros aprobaba la ESTRATEGIA NACIONAL DE PREPARACIÓN y SUPERACIÓN DE LOS CUADROS DEL ESTADO Y DEL GOBIERNO Y SUS RESERVAS, la que plantea:

“La preparación y la superación de los cuadros y reservas debe concebirse integralmente y organizarse como un sistema, contemplando todos los componentes y combinando las formas, los contenidos, los plazos de tiempo, los recursos necesarios para que esta sea continua, eficiente y específica, dirigida a las necesidades de cada cuadro y de los planes de desarrollo estratégico y características de cada organismo, territorio o entidad.” <sup>(1)</sup>

## **DESARROLLO:**

**Como se plantea, aún hay insuficiencias en la planeación y control de las acciones de capacitación, porque no se actúa de manera uniforme en la concepción de los planes de capacitación a nivel de entidades en la corporación CIMEX.**

Este trabajo pretende explicar la herramienta concebida para la gestión del Plan y el Presupuesto, destinado a la Capacitación en nuestras organizaciones, la medición de su impacto organizacional inmediato así como adentrarse someramente, en los principios del accionar de la Capacitación y el Desarrollo de Cuadros y Trabajadores en la Corporación Cimex.

Al tener en cuenta las orientaciones contenidas en la Estrategia Nacional, la Junta Directiva de la Corporación aprobó, a propuesta del Centro Cimex de Capacitación, su propia Estrategia <sup>(2)</sup> la que se implementó en una serie de orientaciones que, referidas al asunto de la elaboración del Plan y Presupuesto, en síntesis expresan:

- ✍ El Plan de Capacitación en la Corporación debe descentralizarse y este concepto debe entenderse en el sentido de la gestión sistemática e independiente que debe realizar cada Organización, en cualquier nivel de la estructura, para alcanzar satisfacción, en el mejor desempeño de las personas, para cumplir las funciones en cada puesto de trabajo y en general de la propia Organización.
- ✍ Elaborar un Plan Anual de Capacitación con su Presupuesto y derogar la orientación del Plan Bianual a corto, mediano y a largo plazo.
- ✍ Para elaborar el Plan Anual de Capacitación se tendrán en cuenta los diagnósticos de necesidades del aprendizaje, proceso que se realizan como parte de la elaboración de las Estrategias de capacitación en cada nivel de la Corporación, cada dos años. Los planes de capacitación elaborados bajo esta concepción deberán dar respuesta concreta al cumplimiento de la Estrategia Corporativa y de Capacitación de las Organizaciones de la Corporación.
- ✍ Se elaborará un Plan de Cursos a nivel del CCC que aprueba la Junta Directiva en Diciembre de cada año y que es contentivo en adición, de los Cursos que otras Direcciones Corporativas imparten fuera de su organización.
- ✍ Además se elaborará por todas las Organizaciones un Plan estructurado en dos niveles de Dirección, a saber:
  1. Al nivel Intermedio, que abarcaría las direcciones generales, direcciones, Cimex, S.A.
  2. A nivel de base, que abarcaría todas las organizaciones subordinadas al nivel anterior y otras, donde sea factible la elaboración de un Plan, definidas por ellas. En el nivel intermedio se asumen los gastos generados por las acciones de capacitación que se ejecutan en el Centro Cimex de Capacitación, en lo adelante CCC, en las direcciones Corporativas que imparten cursos a terceros y las propias que son organizadas a ese nivel; igualmente deben ser considerados a este nivel los gastos resultado de acciones de capacitación realizadas por entidades fuera de la Corporación salvo las que se especifiquen procedan de otra manera.
- ✍ El CCC emitirá en febrero de cada año un documento con las "Orientaciones para la Elaboración del Plan Anual de Capacitación y su Presupuesto para el año siguiente".
- ✍ El Plan de Capacitación anual será elaborado en ambos niveles, durante el periodo de marzo a mayo de cada año para el año siguiente y contemplará la propuesta de Presupuesto que lo sustentará.
- ✍ El Plan de Capacitación y su Presupuesto deben ser aprobados por el Consejo de Dirección de la Organización donde se elabora, antes de diciembre de cada año.
- ✍ El Plan de Capacitación debe ser contentivo de:

### **ACTIVIDADES DOCENTES PRINCIPALES**

1. Medidas para cumplir las acciones de capacitación y tareas que proyecta el Centro Cimex de Capacitación.
2. Medidas para cumplir las acciones de capacitación que proyectan otras direcciones Corporativas.
3. Acciones de capacitación que se ejecutarán a nivel del que elabora el Plan.
4. Medidas para cumplir las acciones de capacitación que se ejecutarán por los niveles de base (para cuando se elabore el Plan del Nivel Intermedio).

### **ACTIVIDADES NO DOCENTES**

1. Medidas y acciones para atender a estudiantes y adiestrados.
2. Atención a instructores, colaboradores, entrenadores y profesores adjuntos de la Organización y otros profesores invitados.
3. Plan de Reuniones y Eventos de Capacitación.
4. Gastos Materiales de apoyo a la Capacitación.

Estas orientaciones constituían una compleja tarea que se convertiría en un reto para las Gerencias de Recursos Humanos y sus especialistas dado que:

1. En las Empresas son pocas las personas que ejecutivamente atienden el trabajo de Capacitación y por lo general lo realizan junto con otras tareas encargadas.
2. Las Organizaciones y las personas responsabilizadas de la Capacitación no están preparadas o poseen poca experiencia en el manejo de los Gastos en que se incurre y su proyección presupuestaria.
3. Era necesario ganar en ejecutividad en la etapa de planificación teniendo en cuenta que los especialistas proponen el Plan y el Presupuesto desde la base hasta el nivel Corporativo, realizan los reajustes que se producen partiendo de las decisiones que se toman y presentan el Proyecto de Plan a los Consejos para su aprobación final.

Por otro lado, en los detalles de la orientación estaba implícita la exigencia de mejorar cualitativamente la concepción de la Capacitación Corporativa en el sentido de proyectar Acciones concretas que resuelvan o ayuden a resolver las insuficiencias y brechas que existan entre los requerimientos de los Cargos que ocupan las personas y los conocimientos que poseen para desempeñarlos con eficiencia y algo muy importante, era necesario comenzar a medir el impacto inmediato de la ejecución de estas actividades, de manera que en el proyecto de lo que sería una ACCIÓN DE CAPACITACIÓN concebimos que debía garantizarse:

1. La información sobre las Acciones de Capacitación de manera que queden precisos los detalles de su identificación y realización, para contribuir a su concreción.
2. La precisión de las Fechas de inicio y conclusión para garantizar con seguridad su inserción en los Planes de las Organizaciones y saber el estado en que se encuentra.
3. La clasificación de las Acciones de Capacitación como había sido expresado en las Orientaciones Corporativas es decir por Actividades Generales y Específicas entendiéndose por Generales las **ACTIVIDADES DOCENTES Y LAS NO DOCENTES** con sus correspondientes actividades específicas.
4. La clasificación de las acciones de capacitación acorde con las orientaciones nacionales del MES teniendo en cuenta los **COMPONENTES** y los Subcomponentes, esto último un aporte de Cimex para ganar en precisión temática.
5. La clasificación de las Acciones de Capacitación acorde con la **MODALIDAD** y el Tipo de Actividad, considerando la autorización que tienen nuestras Escuelas para ejecutar Acciones de Postgrado y de Preparación Cultural y Técnica en general, es decir:
6. Identificar la Institución y el Profesor responsabilizados con la realización de la Acción de Capacitación dándose la opción flexible de incorporar en fichas aparte cuando no este reflejado en las lista publicadas.
7. Debía dejarse constancia para cuando la Acción se realice fuera del Plan ó en el exterior y permitir conocer esta información cuando se requiera.
8. En cada Acción debía quedar registrado el **PLAN** (la cantidad) de Cuadros, Reservas y Trabajadores que han sido previstos para participar en la Actividad concebida registrándose también el **REAL**.
9. En cada Acción debía quedar registrado el PLAN de Gastos que había sido previsto tener en la realización de cada una de ellas por Partidas y Subcuentas acorde con el Nomenclador Contable oficial del país, registrándose también el **REAL**. El Sistema permite ver todas las partidas del **PLAN** de Gastos en cada Acción y además registrar gastos **REALES** no planificados.
10. Se debía registrar la **EVALUACIÓN** final de cada Acción de Capacitación al concluir la permitiéndose con esta opción la primera medición de impacto que se realizara sobre las Acciones ejecutadas. Esta evaluación sería el resultado de un análisis de un órgano colectivo de dirección o, en su defecto, de los Dirigentes de Recursos Humanos y Capacitación de la Organización pero en cualquier caso teniendo en cuenta los resultados de la Encuesta a los Alumnos, que el Sistema prevé al concluir cada **ACCIÓN**.
11. Al final se debía dejar, a manera de **NOTAS**, cualquier comentario que se desee y deba quedar en la historia de la Acción planificada.

En medio de la concepción de todo este trabajo y su ejecución concreta durante el año 2005 y principios del 2006 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, orientó el Reglamento para la actividad de Capacitación a través de la Resolución 29/06 del Ministro del ramo lo que originó de inmediato una revisión del SISTEMA concebido adecuándose lo realizado, cuando correspondía, a esta reciente normativa de manera que con el SISTEMA se propicia con eficacia el cumplimiento de esta Normativa Nacional del MINTRAB, en especial de las siguientes orientaciones:

✍ La dirección de la entidad laboral, para asegurar el proceso de capacitación y desarrollo de los recursos humanos debe:

- ? **Elaborar y cumplir el plan anual de capacitación y desarrollo de los recursos humanos.**
- ? **Organizar y coordinar las acciones de capacitación necesarias.**
- ? **Asegurar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para esta actividad.**

✍ El área de recursos humanos y capacitación... integra en un plan único todas las acciones de capacitación a organizar para resolver las necesidades identificadas.

✍ La dirección de la entidad... elabora y aprueba, el plan de capacitación y desarrollo para el próximo año. Este plan se elabora en las mismas fechas en que se elabora el plan económico de la entidad para el próximo año.

✍ El presupuesto para la actividad de capacitación y desarrollo de los RH en cada entidad, debe concebirse de forma que dé respuesta al plan confeccionado a ese fin y debe ser elaborado, presentado, discutido y aprobado, dentro del mismo programa establecido para el resto de las categorías del plan económico de la Entidad.

✍ Evaluar, por la dirección de la entidad laboral, el cumplimiento del plan de capacitación aprobado, a partir de:

- ? **el cumplimiento del inicio y terminación de las acciones de capacitación previstas;**
- ? **la participación real de los trabajadores.**
- ? **el aseguramiento material, humano y financiero;**
- ? **la evaluación del impacto logrado en el proceso de producción y servicios de la entidad.**

Con estas precisiones Nacionales y Corporativas fue diseñado, elaborado y puesto en explotación la herramienta informática "SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y SU PRESUPUESTO" en la Corporación Cimex S.A. para todas sus Organizaciones, denominado **PresCap**.

**El Sistema esta concebido de acuerdo con el siguiente árbol de desarrollo, a saber:**

1. **Identificador de Organizaciones**
2. **Entradas**
  - 2.1. Acción de Capacitación

2.2. Borrar Acción de Capacitación

3. **Salidas**

- 3.1. Listados
  - 3.1.1. *Fichas de Acciones de Capacitación reducidas*
  - 3.1.2. *Fichas de Acciones de Capacitación detalladas y con Presupuesto*
  - 3.1.3. *Listado de Acciones de Capacitación*
  - 3.1.4. *Listado detallado de Acciones de Capacitación*
- 3.2. Reportes sobre el Plan y el Presupuesto
  - 3.2.1. *Plan General de Capacitación*
    - 3.2.1.1. *Por Actividades Generales y Específicas.*
    - 3.2.1.2. *Por Componentes y Subcomponentes.*
    - 3.2.1.3. *Por Modalidad y Tipos.*
  - 3.2.2. *Presupuesto*
    - 3.2.2.1. *Por Acciones de Capacitación*
    - 3.2.2.2. *Por Actividad General y Específica*
    - 3.2.2.3. *Por Subcuenta y Partida*
  - 3.2.3. *Estado de la Ejecución del Presupuesto*
    - 3.2.3.1. *Por Acciones de Capacitación*
    - 3.2.3.2. *Por Actividad General y Específica*
    - 3.2.3.3. *Por Subcuenta y Partida*
- 3.3. Informes de Resultados Generales
  - 3.3.1. *Estado del Presupuesto y la Participación por Acciones*
  - 3.3.2. *Estado de la participación desglosada (reservas)*
  - 3.3.3. *Estado de la participación desglosada (adestrados)*
  - 3.3.4. *Estado General del Cumplimiento del Plan de Capacitación y la Reacción*
  - 3.3.5. *Estado General del Cumplimiento del Plan de Capacitación y la Transferencia*

Un filtro permite al usuario hacer la selección que desee para diseñar el informe de salida que requiere, teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

- 1. Período
- 2. Destino de las Acciones de Capacitación
- 3. Carácter de las Actividades
- 4. Estado de las Acciones de Capacitación
- 5. Componente y Subcomponente de las Acciones de Capacitación
- 6. Modalidades y Tipo de las Acciones de Capacitación
- 7. Situación de la planificación de las Acciones de Capacitación
- 8. Lugar de Ejecución de las Acciones de Capacitación.

Desde el punto de vista de la programación para el diseño e implementación de la Base de datos Prescap fue necesario el análisis y síntesis del procedimiento "Para la elaboración del plan de capacitación y presupuesto que lo respalda de las direcciones generales, direcciones, divisiones, sucursales y subsidiarias de la Corporación Cimex" establecido por la Dirección del Centro Cimex de Capacitación.

La compatibilidad con Microsoft Access 2000 permite que se pueda soportar por versiones superiores, se ha empleado la posibilidades de programación Visual Basic que brinda este componente del paquete Office.

Para la identificación de los requerimientos para el diseño, se hizo un estudio el Planeamiento Estratégico Corporativo, se precisaron las normas y los nomencladores nacionales orientados por la Dirección de la Contraloría y se estudiaron anteriores procedimientos para planear la Capacitación por parte de la entidades de la corporación, empleando el método histórico-lógico.

Para garantizar que las estructuras de las tablas diseñadas no sean modificadas, se utilizó la posibilidad del Microsoft Access de vincular tablas.

La Base de Datos diseñada esta compuesta por dos componentes: OperadorPresCap. Mdb y DatosPresCap. mdb

OperadorPresCap es el que se actualiza periódicamente según varía el procedimiento de la Gestión de la Capacitación. El componente DatosPresCap.mdb es el que almacena los datos de las acciones de capacitación de cada entidad.

La dirección del Centro Cimex de Capacitación (CCC) coordina con las direcciones corporativas relacionadas, las disposiciones que modifican o actualizan el procedimiento. Después de actualizados los componentes OperadorPresCap y DatosPresCap, estos son evaluados y certificados, se sitúan en el sitio FTP del CCC y a partir de ese momento cada especialista que atiende Capacitación y utiliza la Base DatosPresCap, puede mediante el sitio Web del CCC bajar los Operadores.

Para evitar la modificación de las estructuras de las tablas, OperadorPresCap se vincula con DatosPresCap, que posee protección mediante clave solo del conocimiento de la Dirección del CCC.

En el componente OperadorPresCap están las vistas, los reportes, los módulos y las consultas necesarias para que los especialistas que atienden capacitación, realicen la planeación de las acciones de capacitación.

### **Características Generales del Sistema PresCap**

1. Cumple con las concepciones, Principios y Orientaciones Nacionales de la Comisión Central de Cuadros del CECM, del MES, del MINTRABSS así como las de la Junta Directiva de la Corporación.



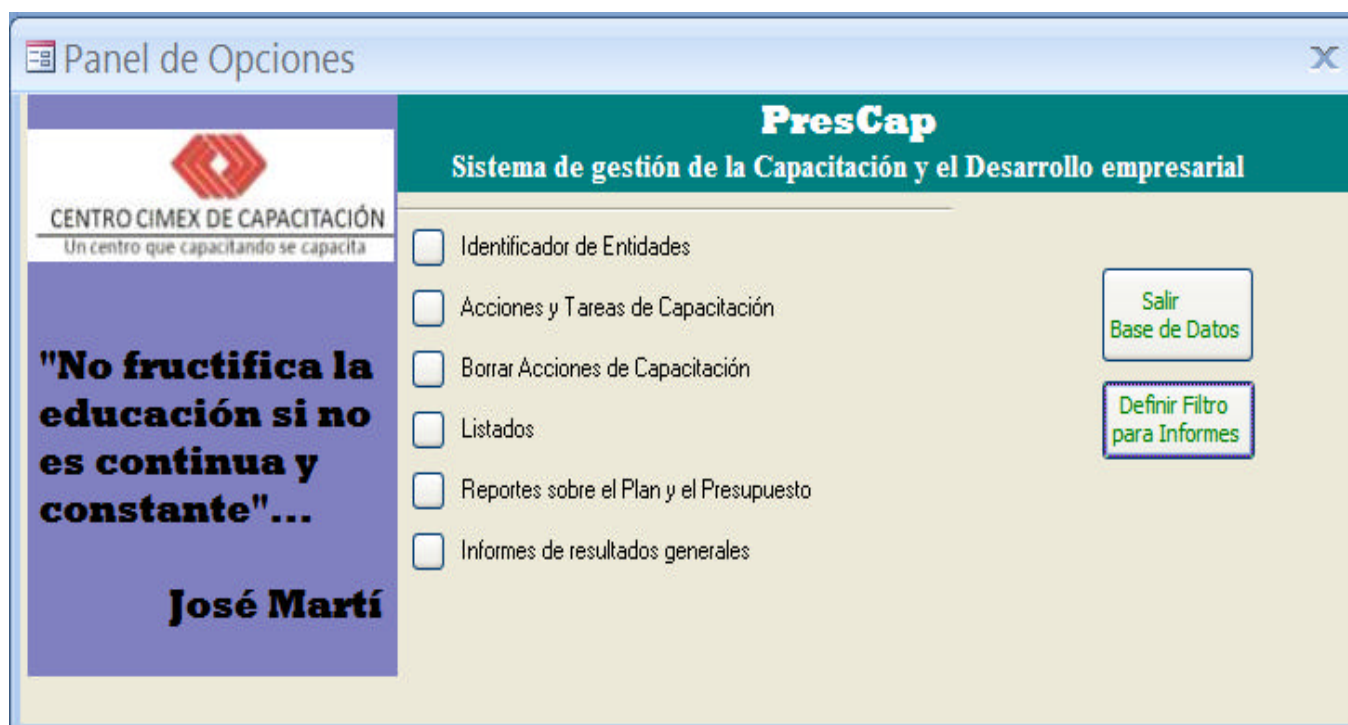


Fig No.1, Panel de Control Principal



Fig No.2, Panel Filtro para Informes

2. Muy simple de operar pues La ENTRADA es una sola: La Ficha de la ACCIÓN DE CAPACITACIÓN y sobre ella se adicionan, modifican y actualizan los datos que son procesados para todas las salidas.

**Acciones de Capacitación**

ENTIDAD : Centro CIMEX de Capacitación

Nombre Acción de Capacitación: CIB Gestión Empresarial, Reservas G. Entidades y Sucursales 1-06 ID único : 52

Datos Generales Participantes y resultados docentes Presupuestos Evaluación e Impacto Notas

En la Acción Después de la Acción

**EFICIENCIA (%) :**

Cuadros : 100,0% Trabajadores : 100,0% % Total : 100,0% Reservas : 100,0% Adiestrados : 0,0%

**GASTOS (%) :**

Total : 100,0%

**EVALUACIÓN DE LA REACCIÓN :**

	Totalmente	Gran medida	En Parte	Poco	No sé
Aseguramientos :	43,5%	52,2%	4,3%	0,0%	0,0%
Profesores :	52,2%	39,1%	4,3%	0,0%	4,3%
Conocimientos :	34,8%	65,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Aplicabilidad :	91,3%	0,0%	0,0%	8,7%	0,0%

**EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE :**

Evaluación de alumnos :

	E (5)	B (4)	R (3)	M (2)	NE
	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Nota Promedio : 5,0

Para ejecutar por el organismo o dirigente superior de la organización

EVALUACION FINAL : Bien

1 De 498 Buscar Acción

Adicionar Guardar Salir

Fig No.2, Formulario de Acción de Capacitación

- Las SALIDAS pueden elaborarse para satisfacer todas las solicitudes de los Usuarios. En este trabajo se han limitado a las necesarias para la etapa de planificación del Plan de Capacitación y su presupuesto en Cimex.
- El Sistema puede operar en PC individualizadas y enviar sus SALIDAS por correo electrónico a donde se solicite, opción actual. El Sistema también se concibe para operar en RED desde los niveles de Base hasta el Corporativo.
- Su enfoque sistémico concibe no solo la gestión de ACCIONES DOCENTES sino además la de todas las tareas NO DOCENTES que se realizan para asegurar lo anterior.

## PLAN GENERAL DE CAPACITACIÓN

Centro CIMEX de Capacitación

Período: 01/01/2006 al 31/10/2006

**Actividades Docentes** : 101 **Participantes:** 1658 **Presupuesto:** 16.302,60

**Acciones y tareas en CCC** : 69 **Participantes:** 1319 **Presupuesto:** 16.302,60

ACCIÓN	Curso Accesor 1 - 1		CURSOS (C-PCT)		Presupuesto:
	Cuadros:	0	Reservas:	2	Trabajadores: 16
					Total: 18

ACCIÓN	Curso Accesor 1 - 2		CURSOS (C-PCT)		Presupuesto:
	Cuadros:	4	Reservas:	3	Trabajadores: 10
					Total: 17

ACCIÓN	Curso Accesor II - 1		CURSOS (C-PCT)		Presupuesto:
	Cuadros:	1	Reservas:	1	Trabajadores: 11
					Total: 13

Elaborado por: Consejo Directivo CCC

Aprobado por: Director CCC

Domingo, 12 de noviembre de 2006

Página 1 de 21

Fig No.3, Vista del Informe sobre el Plan de Capacitación

6. Su carácter integrador permite su uso a todos los niveles (verticalmente) de la organización y en todas las organizaciones (horizontalmente) que integran la Corporación.
7. La Base de datos es acumulativa hasta que los volúmenes de información lo aconsejen. Con ello se propicia registrar lo acontecido y que quede como referencia para el futuro así como la realización de análisis comparativos por etapas de ejecución.
8. La gestión de la Base de Datos por fechas le otorga operatividad total al Sistema para buscar información en los periodos que se seleccionen.

### **Beneficios y Resultados iniciales de la implantación del Sistema PresCap en CIMEX**

1. Realizar la planificación y controlar con ejecutividad el PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE CUADROS, RESERVAS Y TRABAJADORES Y SU

PRESUPUESTO en cualquier Organización en la Corporación Cimex (1700 unidades de base, 167 complejos de la Red minorista, 46 sucursales y subsidiarias, CCC), de una manera expedita, humanizada, segura y con múltiples enfoques, por las personas encargadas de la Capacitación directamente mejorando la Gestión Integral de la actividad sin incrementos de personal.

2. Eliminar la elaboración de informes económicos sobre la gestión de capacitación por parte de los Gerentes y equipos económicos, potenciándose entonces el análisis de los que proporciona el SISTEMA PRESCAP.

## **PRESUPUESTO DE CAPACITACIÓN** **POR SUBCUENTAS Y PARTIDAS (PID-1)**

Centro CIME X de Capacitac

Período: 01/01/2006 al 31/10/2006

<u>Subcuentas:</u>	<u>Consumo material</u>	<b>Presupuesto:</b>	<b>1.519,70</b>
<u>Partidas</u>		<u>Presupuesto</u>	<u>Código</u>
Combustibles		507,50	330
Materiales de oficinas		1.012,20	351
<u>Subcuentas:</u>	<u>Otros gastos</u>	<b>Presupuesto:</b>	<b>12.546,90</b>
<u>Partidas</u>		<u>Presupuesto</u>	<u>Código</u>
Alimentos para trabajadores		12.546,90	79104
<u>Subcuentas:</u>	<u>Servicios recibidos</u>	<b>Presupuesto:</b>	<b>2.326,00</b>
<u>Partidas</u>		<u>Presupuesto</u>	<u>Código</u>
Otros alquileres		1.840,00	477
Otros Servicios		486,00	490
<b>Presupuesto Total:</b>		<b>16.392,60</b>	

Elaborado por: Consejo Dirección CCC

Aprobado por: Director CCC

domingo, 12 de noviembre de 2006

Página 1 de 1

Fig No.4, Informes del Presupuesto a entregar a Departamento Económico

3. Posibilitar por vez primera, la valoración del impacto de la Capacitación con la realización de las encuestas y la evaluación de las ACCIONES CONCLUIDAS,



cada vez que se requiera y en un proceso integrador dirigido hacia los niveles superiores.

ID\_Estado\_General\_del\_PC

Centro CIMEX de Capacitación

Estado General del Plan de Capacitación y su Reacción

Período : 01/01/2007 al 31/12/2007

Actividades : Docentes

Acciones : Extraplan - Planificadas

Dirigidas a : Cuadros, Reservas y trabajadores

Componente : Todos

Subcomponente : Todos

Modalidad : Todas

Tipo Modalidad : Todos

EVALUACION FINAL de Acciones Concluidas

159100,0%

Cantidad de Acciones

159

Acciones Concluidas

159

%

100,0%

Excelente

47

%

29,6%

Bien

110

%

69,2%

Regular

2

%

1,3%

Mal

0

%

0,0%

Opinión de los 2511 Alumnos Encuestados, para un 90,65%

Totalmente

%

En Gran Medida

%

En Parte

%

Poco

%

No Sé

%

Aseguramiento y Organización

1501

59,8%

908

36,2%

83

3,3%

18

0,7%

1

0,0%

Gestión Profesorial

1673

66,6%

768

30,6%

61

2,4%

8

0,3%

1

0,0%

Conocimiento Adquirido

1311

52,2%

1122

44,7%

66

2,6%

9

0,4%

3

0,1%

Aplicación de Contenido

1532

61,0%

867

34,5%

96

3,8%

12

0,5%

4

0,2%

Evaluación

Excelente

%

Bien

%

Regular

%

Mal

%

No Sé

%

Acumulada por Alumnos

1815

72,3%

649

25,8%

41

1,6%

4

0,2%

2

0,1%

Automática por Acciones

45

28,3%

111

69,8%

3

1,9%

0

0,0%

Plan Participantes

2928

Real Participantes

2770

%

94,6%

Nota Promedio :

4,77

Plan Presupuesto

\$18.760,40

Real Presupuesto

\$42.429,41

%

226,2%

Real Pres./ Real Partic. Docentes

15,32

Real Pres. / Acc. Doc. Concluidas

286,85

A. sin Concluir : 0

A. Concluidas sin Evaluar : 0

A. Concluidas y Evaluadas pero no Encuestadas : 0

martes, 20 mayo, 2008

Página 1 de 1

1

Sin filtro

4. Posibilitar la introducción y uso, en los análisis integrales de la gestión de las organizaciones, en cualquier nivel, de INDICADORES sobre el trabajo de Capacitación de manera sistemática, precisa y operativa contribuyendo al análisis de lo intangible.
5. Potenciar la Gestión del conocimiento en la Corporación.

## CONCLUSIONES

El Sistema PRESCAP se aplicó por primera vez en Cimex en el comienzo de este año 2006 para elaborar el Plan 2007. Su inicio partió de su instalación en las PCs de los Capacitadores de Sucursales y Entidades lo cual se hizo “bajando” el Sistema desde el Portal del Sitio C<sup>3</sup>V (Centro Cimex de Capacitación Virtual) de la Intranet Corporativa con la opción de mejorar continuamente su Operador buscando nuevas y mas útiles salidas.

En el CCC se recibieron los informes como se previó, en formato Excel y se analizaron los Planes; en fin lo concebido se realizó en tiempo para lo cual los Capacitadores dirigidos por los Gerentes de Recursos Humanos actuaron en línea con lo que desde el 2005 se les venía anunciando. El PRESCAP hoy es un hecho pero no es estático, su desarrollo continúa porque en el CCC se investiga y se actúa continuamente sobre él.

Su perspectiva, que es lo mas importante, no está solo en las posibilidades de sus salidas para realizar la gestión de Capacitación, sino en las oportunidades que se abrirán en el momento en que se generalice y se opere desde un Servidor Central y las unidades, los talleres, los Complejos, las Sucursales, las Entidades, y el propio CCC puedan ir integrando la información a partir de la que cada quien aporta con la gestión de sus ACCIONES. En ese momento, que no está lejos, habremos dado un importante paso en la Dirección de la Capacitación en toda la Corporación, con vista al futuro.

Ponencia aprobada y  
presentada en el VI Congreso  
Internacional la Gestión  
Empresarial y Administración  
Pública: GESEMAP 2008

Del 2 al 4 de julio de 2008

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

1. Estrategia Nacional de Preparación y Superación de los Cuadros del Estado y del Gobierno y sus Reservas, 2004, MES.
2. Estrategia Corporativa de Preparación y Superación de Cuadros, Reservas y Trabajadores, 2005, CIMEX.
3. Procedimiento de Trabajo para la confección del Plan 2006. Principales Etapas, 2005, Dirección General de Contraloría, CIMEX.
4. Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los Recursos Humanos en las Entidades Laborales, 2006, MTSS.