

**RESPUESTAS DE LA ENTREVISTA APLICADA A LAS JEFATURAS DE OBRAS POR CONTRATO
PARA CONOCER SU OPINIÓN ACERCA DE LA CAPACITACIÓN EN LA SECCIÓN**

CUADRO 1.2

MENCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN OBRAS POR CONTRATO
Administradores de negocios
Estudiantes de informática
Ingenieros en construcción
Personal administrativo
Personal administrativo
Personal administrativo
Profesionales
Supervisores de campo
Técnicos
Técnicos en construcción
Técnicos en planta externa

CUADRO 1.3

MENCIÓN DE ÁREAS DE TRABAJO CUBIERTAS POR EL PERSONAL
Administración de contratos
Inscripción de empresas en Registro de Elegibles
Inspección de canalizaciones
Inspección de fibra óptica
Inspección de primaria
Inspección de proyectos
Inspección de redes secundarias
Pagos de facturación de obras
Pagos de horas extras laboradas
Supervisión de adjudicaciones, multas y garantías

CUADRO 1.4

RENDIMIENTO ESPERADO DE LOS TRABAJADORES
Rendimiento normal esperado
Bueno con 85% de satisfacción
80% satisfactorio
50% bueno y 50% malo
Normal
Regular

CUADRO 1.5

ÁREAS EN LA QUE SE DESENVUELVEN MEJOR LOS TRABAJADORES
Informática
Muy bien en computación
Muy bien en red secundaria
Satisfacción en informática e inspección de obras
Son reubicables en diferentes puestos

CUADRO 1.6

ÁREAS EN QUE TIENEN MAYOR DIFICULTAD LOS TRABAJADORES
Desconocimiento en redes primarias
Fallas en redacción técnica
Fibra óptica
Interpretación de la Ley de Contratación Administrativa
Interpretación de normas y nuevas tecnologías
Mal en atención al cliente

CUADRO 1.7

MOTIVOS DE LAS DEFICIENCIAS ENCONTRADAS
Falta de capacitación
Falta de capacitación continua
Falta de capacitación continua
Falta de curso de inducción
Falta de entrenamiento
No hay refrescamiento de conocimientos
Stress, trabajo bajo presión continua

CUADRO 1.8

¿SE HA RECIBIDO CAPACITACIÓN?
No, muy difícil por trabajo
No, ninguna capacitación
Poca capacitación
Poca capacitación
Poca, el personal no se puede retirar
Sí

CUADRO 1.9

¿QUIÉN HA CAPACITADO A LOS TRABAJADORES?
Capacitación interna
Capacitación interna
Capacitación interna
Capacitación interna
Con empresas privadas
Con empresas privadas

CUADRO 1.10

MODOS DE SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES
Estudios y competencia en administración
Experiencia técnica en planta externa para inspección
No hay selección previa
No hay selección, no hay gente preparada en contratos
Perfil de conocimiento general en redes

CUADRO 1.11

MOTIVOS DE SELECCIÓN DE TRABAJADORES
Buen currículum
Colegios vocacionales
Experiencia
Experiencia técnica
Gente con conocimientos muy generales
Muchachos de colegios vocacionales

CUADRO 1.12

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN SEGÚN LAS JEFATURAS
Aspectos administrativos
Computación
Contratación administrativa
Contratación administrativa
Contratación administrativa
Cursos de contratación administrativa
Empalmes y tendido
Equipos electrónicos
Ética
Ética
Ética en la función pública
Fibra óptica
Fibra óptica
Fibra óptica
Generalidades de planta externa
Generalidades de planta externa
Ley de administración pública
Negociación
Planta externa
Redacción
Redacción técnica
Redacción y ortografía
Tendido en cobre
Teoría de fibra óptica
Windows

CUADRO 1.13

MOTIVOS PARA EFECTUAR CAPACITACIÓN
Fallan aspectos complementarios al trabajo diario
Inspección a empresa privada
Modificaciones en los contratos
Toma de decisiones inmediatas

CUADRO 1.14

EFFECTOS DE UNA CAPACITACIÓN INSUFICIENTE

Afecta la confianza
 Afecta las relaciones humanas
 Hace más lento el trabajo
 Necesidad para sentir confianza
 Poca motivación

CUADRO 1.15

EXISTENCIA DE CÓDIGO DE ÉTICA

Existe un código informal
 La ética es circunstancial
 No, sólo los principios inculcados por la familia
 Sí existe

CUADRO 1.16

NORMAS ÉTICAS QUE RIGEN EN LA PRÁCTICA

Buenas costumbres
 Respeto mutuo
 Tener conciencia de los hechos

CUADRO 1.17

IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN

El personal "viejo" sí se siente identificado
 No
 No, en los jóvenes
 Poca motivación en la gente joven por la incertidumbre
 Sí existe, aunque sean jóvenes
 Sí, existe un sentido "iceísta"

CUADRO 1.18

VALORES DE LA EMPRESA EN LOS TRABAJADORES

Muy pocos valores
 Recursos Humanos no hace esta función
 Sí se inculcan a pesar de la incertidumbre
 Valores por iniciativa propia

CUADRO 1.19

ACCIONES PARA CUBRIR LAS DEFICIENCIAS EN LOS TRABAJADORES
Actividades de integración Capacitación a base del trabajo diario Charlas motivacionales Colaboración interna Es básico tener claro adónde llegar

CUADRO 1.20

¿SE HAN ELABORADO MATERIALES PARA CAPACITACIÓN?
No hay materiales No hay materiales, pero por lo menos dos personas conocen un procedimiento Normas de procedimientos Normas y manuales elaborados internamente

CUADRO 1.21

ACTIVIDADES A REALIZAR PARA CAPACITAR A LOS TRABAJADORES
Dar a conocer "nuestro negocio" Mayor motivación Plan en marcha Plan estratégico de capacitación Solicitudes de entrenamiento

RESPUESTAS A CUESTIONARIO APLICADO A PERSONAL DE OBRAS POR CONTRATO PARA CONOCER ACERCA DE LA ACTUALIZACION EN LA CAPACITACION RECIBIDA EN LA SECCION

CUADRO 1

OPINIÓN ACERCA DE LA CAPACITACIÓN RECIBIDA EN LA INSTITUCIÓN	
SI	Los cursos se adecúan a cada trabajador
SI	A pesar de la mala asignación de los grupos - superación personal
SI	Falta cubrir otras necesidades
SI	Ayuda en toma de decisiones
SI	Buen provecho en el campo de trabajo
SI	Se orienta a las necesidades del personal
SI	
SI	Se adapta a las necesidades del personal
SI	Ayuda a un mejor desarrollo laboral
SI	Superación personal
SI	
NO	No he recibido capacitación
NO	No he recibido capacitación en más de un año
NO	Cursos en otras áreas de trabajo
NO	No he recibido ninguna capacitación

CUADRO 2

CAPACITACION PARA SATISFACER LAS NECESIDADES DE TRABAJO	
<i>Microsoft Office</i>	<i>Excel, Word, Powerpoint, Access</i> (programas muy utilizados en el trabajo)
FO	generalidades, tendido y empalmes
red primaria	tendido y empalmes
FO	generalidades
red primaria	generalidades, tendido y empalmes
computación	
contrataciones	generalidades
inspección de redes	redes secundarias, empalmes, FO
empalmes	preparación de empalmes de secundaria y primaria
FO	tendido y empalmes
Planta externa y telecomunicaciones	Generalidades de redes de cobre, FO, canalizaciones, equipo en la red (capacitar al personal no técnico)
FO	generalidades, normas ICE, mediciones (capacitar para inspección de redes)

Continúa....

CUADRO 2 (Continuación)

CAPACITACIÓN PARA SATISFACER LAS NECESIDADES DE TRABAJO	
contratación administrativa	elaboración de carteles, contratos y licitaciones
finanzas	generalidades (curso básico)
archivo	control, clasificación, almacenamiento
contabilidad básica	revisión de estados financieros
contratación administrativa	
planta externa	
FO	
contratación administrativa	
FO	
<i>Office</i>	
Herramientas de <i>Windows</i>	<i>Word, Excel, Powerpoint</i> (herramientas de trabajo)
Contratación Administrativa	
Contabilidad y finanzas	
paquetes de cómputo	
redes, cableado y estructurado	

CUADRO 4

PROPUESTAS PARA MEJORAR LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Realizar pruebas de nivelación
Accesibilidad de tiempo, interés y aptitud
Escogencia no por antigüedad o puesto
Cursos con continuidad
Mayor accesibilidad
Disminuir requisitos
Evaluación de cumplimiento
Continuidad de los cursos
Mayor participación de trabajadores ocasionales
Desarrollar programa de cursos por sección
Programar la asistencia con mayor anticipación
No escoger por antigüedad
Tomar en cuenta a los ocasionales
Programar con mayor anticipación
Tomar en cuenta a todo el personal
Impartir cursos con mayor provecho laboral
Mayor oportunidad de recibir cursos
No realizar cursos tan generalizados
No mezclar usuarios de otras dependencias

RESPUESTAS A CUESTIONARIO APLICADO A PERSONAL DE OBRAS POR CONTRATO PARA CONOCER SU OPINIÓN ACERCA DE LA CAPACITACIÓN RECIBIDA EN LA SECCIÓN

CUADRO 1

OPINIÓN ACERCA DE LA CAPACITACIÓN QUE SE IMPARTE EN LA INSTITUCIÓN
Buena
Debe ser más acorde al trabajo
Debería ser acorde con el trabajo
Debería ser más continua
Es muy poca
Es muy rápida y no se aprende
La empresa privada está mejor capacitada
Los clientes externos tienen mejor capacitación
No existe en el área de contratación

CUADRO 2

TEMAS NECESARIOS PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES LABORALES		
URGENTE	NECESARIO	POSTERGABLE
temas técnicos	temas humanísticos	temas administrativos
temas técnicos	temas humanísticos	temas administrativos
temas técnicos	temas administrativos inducción	
temas administrativos	temas humanísticos	
temas técnicos programación en <i>Power Builder</i>	temas técnicos nuevas tecnologías normas en construcción	
temas humanísticos atención al cliente conocer lo que realizan otras áreas	temas administrativos proveeduría legal financiero multas y garantías	
temas administrativos contratación administrativa	temas humanísticos	
temas técnicos	temas administrativos <i>Microsoft Office</i> inducción	
temas administrativos inducción	temas humanísticos relaciones laborales	
contratación administrativa	temas administrativos contratación administrativa	
Nota: en este tono se muestran los temas específicos mencionados por área		

Continúa.....

CUADRO 2 (Continuación....)

TEMAS NECESARIOS PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES LABORALES		
URGENTE	NECESARIO	POSTERGABLE
	temas técnicos empalmes normas de red FO canalización	
	temas humanísticos	
	temas humanísticos	
	temas administrativos	
	temas humanísticos	
	temas humanísticos atención al cliente	
	temas técnicos nuevas tecnologías normas en construcción	
	temas administrativos la proveeduría legal financiero multas y garantías	
	temas humanísticos ética	
	temas administrativos <i>Microsoft Office</i>	
	temas humanísticos relaciones laborales	
	temas administrativos contratación administrativa	
	temas técnicos empalmes normas de red FO canalización	
	temas técnicos normas de red FO canalización	

Nota: en este tono se muestran los temas específicos mencionados por área