

Tito Alejandro Real Paredes

Tecnólogo Superior en Desarrollo de Software, Psicólogo Industrial



<https://titoreal.pro>



<https://github.com/titoreal>



<https://youtube.com/@realandroid2025?si=y05giPaqDevQEzqM>



<https://www.linkedin.com/in/tito-alejandro-real-paredes-559807a3>



0983435099



titoalejandoreal@gmail.com / titoreal@titoreal.pro



Parroquia La Concepción, Barrio La Florida, Quito, Pichincha, Ecuador

EXPERIENCIA LABORAL:



CONSULTOR EN IT

07-07-2016 - 28-02-2021

PANECUA ECUAMBIENTE

Lideré el Departamento de TI y colaboré estrechamente con dos desarrolladores para diseñar, desarrollar y mantener software y aplicaciones que mejoraron la eficiencia y modernidad de las relaciones comerciales con los clientes.

Las principales responsabilidades incluyeron supervisar la infraestructura tecnológica de la empresa, asegurando una operación segura, confiable y eficiente de todos los sistemas y redes, y contribuir directamente a los proyectos de desarrollo de software. Como Scrum Master, facilité las prácticas de desarrollo Ágil, garantizando que todos los miembros del equipo siguieran las metodologías Ágiles, fomentando la colaboración y la mejora continua.

En cuanto al desarrollo, nos enfocamos principalmente en crear aplicaciones web y móviles que permitieran a los clientes acceder fácilmente a información actualizada sobre sus cuentas, el progreso en objetivos clave, y representaciones visuales de datos importantes. Estas interfaces maestro-detalle hacían que los datos fueran más fáciles de digerir y amigables para el usuario. Para lograrlo, implementé la infraestructura necesaria

para la comunicación segura cliente-servidor, garantizando que los clientes pudieran conectarse a nuestros servidores, recopilar datos en tiempo real e interactuar con sus cuentas personales.

Desarrollamos aplicaciones móviles utilizando Android (Kotlin), que proporcionaban a los clientes acceso inmediato a información específica de nuestros servidores, facilitando el intercambio activo de datos. Estas aplicaciones utilizaban tecnologías modernas de Android como Jetpack Compose, Retrofit y Coroutines para asegurar una conexión fluida y eficiente con el servidor, evitando cuellos de botella en el rendimiento. La infraestructura del servidor estaba alojada en Azure Cloud, y los clientes accedían a sus cuentas a través de APIs RESTful construidas con Spring Boot.

Esto nos permitió mantener un entorno seguro y confiable donde los clientes podían acceder a sus cuentas y monitorear métricas de rendimiento. Uno de los proyectos destacados fue el desarrollo de una aplicación Android en Kotlin utilizando Mapbox, que permitía a los clientes localizar geográficamente las áreas donde realizaban sus actividades comerciales, particularmente en el sector agrícola. Estos datos se registraban en nuestro servidor y se utilizaban para calcular compensaciones basadas en los costos de movimiento territorial.

Además, desarrollé un sistema de escritorio interno en Java que gestionaba las necesidades administrativas de varios departamentos, incluyendo Finanzas, RRHH y Marketing. Este sistema funcionaba en un servidor local, sirviendo tanto a usuarios internos como proporcionando soporte directo para nuestra infraestructura interna, incluyendo la gestión de bases de datos y el mantenimiento del sistema.

Tecnologías utilizadas:

- Ágil (Scrum Master)
- Spring Boot
- Azure Cloud
- APIs REST (4 años)
- Android Studio
- Kotlin (4 años, Java 2 años)
- Jetpack Compose
- Retrofit, Coroutines
- Java (sistemas de escritorio)
- Mapbox (funcionalidad de geolocalización)
- Interfaces maestro-detalle
- Servidor Linux
- Microservicios Docker
- Mongo DB
- Postgres DB

CONECA - GRUPO CHEVROLET

Como Analista de Sistemas, fui responsable de diseñar, desarrollar, implementar y mantener aplicaciones de software y sistemas adaptados a las necesidades específicas de la empresa.

Mi función incluía proporcionar soporte técnico integral a los usuarios, asistiendo con la resolución de problemas, respondiendo preguntas y llevando a cabo sesiones de capacitación sobre el uso adecuado de aplicaciones y sistemas. También gestioné el mantenimiento continuo, las actualizaciones y las personalizaciones del software ERP de la empresa, que jugaba un papel crucial en la gestión de los recursos empresariales. Además del mantenimiento del sistema, tenía la responsabilidad de coordinar la adquisición, instalación y gestión de computadoras, software y otros recursos tecnológicos esenciales para las operaciones de la empresa. Una parte clave de mis responsabilidades era garantizar el rendimiento, la seguridad y la disponibilidad de los servidores de la empresa, además de implementar medidas sólidas de respaldo y recuperación de datos para proteger la información vital.

Un proyecto importante que lideré fue el desarrollo de un sistema basado en la web que permitía al personal de ventas iniciar sesión de forma segura en el servidor local de la empresa utilizando sus credenciales individuales. A través de este sistema, los representantes de ventas podían ingresar, revisar y rastrear sus métricas de ventas, detalles de los clientes y su progreso general hacia el cumplimiento de sus cuotas de ventas. Este sistema centralizaba todos los datos individuales de ventas y permitía la consolidación de informes en todo el departamento de ventas, proporcionando valiosos insights sobre las métricas de rendimiento y tendencias.

Además, desarrollé dos aplicaciones móviles para ampliar la accesibilidad de nuestros sistemas. La primera aplicación móvil, desarrollada en Android (Java), permitía al personal de ventas realizar las mismas tareas que podían hacer desde sus escritorios, pero a través de sus dispositivos móviles. Podían iniciar sesión de forma segura como clientes de la API en la API REST del servidor local (desarrollada con Spring Boot) y gestionar su actividad de ventas en tiempo real, independientemente de su ubicación. Esta solución incrementó significativamente la eficiencia y flexibilidad del equipo de ventas.

La segunda aplicación móvil, también desarrollada en Android (Java), estaba diseñada para los clientes de la empresa. Proporcionaba a los clientes una interfaz intuitiva para conectarse al servicio web de la empresa y verificar el estado de sus préstamos. Esto incluía detalles como cuotas pagadas, pagos pendientes, intereses, pagos de capital y su deuda consolidada. La aplicación se enfocó en el diseño UX, presentando interfaces amigables para el usuario, y fue construida utilizando prácticas modernas de desarrollo de Android, como Retrofit, Coroutines e interfaces maestro-detalle para asegurar una recuperación fluida de datos y una experiencia positiva para el usuario.

Tecnologías utilizadas:

- Mantenimiento de Software ERP
- Android (Java, un año), Retrofit, Coroutines
- Interfaces Maestro-Detalle
- Spring Boot (APIs REST ,un año)
- Diseño UX/UI
- Gestión de Servidores, Respaldo y Recuperación de Datos
- Microsoft SQL Server 2019
- MySql

GERENTE DE TALENTO HUMANO

01-07-2006 - 01-08-2014

TEKTRON

Como Gerente de Talento Humano, desempeñé un papel fundamental en impulsar los objetivos estratégicos generales de la empresa al diseñar e implementar estrategias integrales de gestión del talento humano alineadas con la visión y metas de Tektron.

Mi enfoque se centró en crear iniciativas de valor añadido, transformando el departamento de recursos humanos de una función principalmente administrativa a un socio estratégico que contribuyó directamente al éxito de la empresa.

Una de mis principales responsabilidades fue liderar la planificación de la fuerza laboral, lo que implicaba realizar análisis detallados de brechas de habilidades para identificar áreas críticas de desarrollo y asegurar el reclutamiento del mejor talento. Desarrollé y ejecuté planes de reclutamiento y retención que atrajeron con éxito a individuos altamente calificados, construyendo una fuerza laboral fuerte y competente.

Para mejorar la eficiencia, automatizé muchas de las tareas rutinarias del departamento implementando software actualizado de recursos humanos que gestionaba todos los aspectos de RRHH, incluyendo reclutamiento, incorporación, capacitación y seguimiento del rendimiento de los empleados. Esto permitió al departamento centrarse en actividades de mayor valor, como la optimización de la productividad de la fuerza laboral y la alineación del desarrollo del talento con los objetivos estratégicos de la empresa.

Un proyecto significativo que lideré fue el proceso de planificación estratégica para toda la empresa. Diseñé e implementé este proceso, asegurando que todos los departamentos participaran en la definición de metas medibles alineadas con los objetivos corporativos.

Dirigí la capacitación para los líderes de la empresa y jefes de departamento en la metodología del Balanced Scorecard, una herramienta de gestión del rendimiento estratégico que rastrea indicadores clave de rendimiento (KPIs) y los vincula con el logro de los objetivos de la empresa. Esta iniciativa permitió un enfoque más basado en datos y medible para el seguimiento y gestión del rendimiento en toda la organización.

Además, implementé programas de desarrollo organizacional orientados a fomentar el crecimiento profesional y personal de los empleados, creando así una cultura corporativa enfocada en el rendimiento. Monitoreé el retorno de inversión (ROI) de los programas de capacitación a través de procesos de seguimiento exhaustivos y desarrollé un análisis detallado de la carga de trabajo utilizando métodos de ingeniería industrial para optimizar

la distribución laboral y garantizar la eficiencia.

Tecnologías utilizadas:

- Software de Recursos Humanos para la automatización de procesos de reclutamiento, incorporación, capacitación y evaluación del desempeño.
- Balanced Scorecard para el seguimiento de indicadores de rendimiento estratégico y alineación de los objetivos departamentales con los objetivos corporativos.
- Métodos de Ingeniería Industrial para el análisis de cargas de trabajo y la optimización de la productividad.
- Sistemas de Gestión de Capacitación (TMS) para el seguimiento del ROI y la efectividad de los programas de desarrollo.
- Sistemas de Gestión del Talento para facilitar la planificación, desarrollo y retención de empleados de alto rendimiento.
- Software de Planificación de la Fuerza Laboral para análisis predictivos y estrategias de adquisición de talento a largo plazo.

INSTRUCTOR DE PLANTA

01-07-1997 - 01-03-2005

ICAM - INSTITUTO DE CAPACITACION MUNICIPAL

Durante mi tiempo como instructor en ICAM, fui responsable de diseñar y entregar programas de capacitación integrales que abordaban áreas clave como la motivación, el trabajo en equipo, el liderazgo, las relaciones humanas y la inteligencia emocional. Estos programas fueron personalizados para atender las necesidades y objetivos específicos de los empleados municipales, con un enfoque en mejorar su desempeño, moral y ambiente laboral general.

Un desafío significativo que enfrenté fue transformar la mentalidad derrotista de muchos empleados municipales, quienes a menudo estaban agobiados por una mentalidad burocrática excesiva y la insatisfacción con su liderazgo. Para abordar esto, introduje metodologías de enseñanza modernas e interactivas que mejoraron significativamente el compromiso y los resultados de aprendizaje. Utilicé una amplia gama de herramientas audiovisuales, como computadoras, proyectores, videos y herramientas de audio, creando sesiones de capacitación dinámicas y participativas, que resultaron mucho más productivas y agradables para los participantes.

Enfatizaba fuertemente en la promoción del trabajo en equipo y la colaboración dentro de la fuerza laboral municipal. A través de ejercicios prácticos y actividades grupales, ayudé a fortalecer la cohesión del equipo y mejorar la comunicación entre los empleados, fomentando un ambiente de trabajo más cooperativo y solidario. Las sesiones de capacitación que facilité no solo estaban diseñadas para enseñar habilidades técnicas, sino también para inspirar y motivar a los empleados, equipándolos con herramientas y

estrategias para superar desafíos y mantenerse comprometidos con su trabajo. Una de mis principales contribuciones fue desarrollar una metodología para evaluar el retorno de inversión (ROI) en la capacitación para el Municipio de Quito. Esta metodología implicaba hacer un seguimiento detallado del desempeño de los empleados después de completar los programas de capacitación, asegurando que las habilidades y conocimientos adquiridos se aplicaran efectivamente en su trabajo. Al realizar seguimientos y utilizar métricas claras, pude demostrar el impacto tangible de los programas de capacitación en la productividad de los empleados y el desempeño organizacional.

También fui responsable de evaluar continuamente la efectividad de los programas de capacitación, utilizando diversas herramientas de evaluación y mecanismos de retroalimentación para garantizar que los cursos se mantuvieran relevantes, impactantes y alineados con las necesidades de los empleados municipales y la organización en general.

Contribuciones y Proyectos Clave:

- **Programas de Capacitación Innovadores:** Diseñé e implementé sesiones de capacitación utilizando tecnología moderna y herramientas didácticas (audiovisuales, computadoras, videos) para aumentar el compromiso y la retención de conocimientos.
- **Gestión del Cambio:** Fomenté con éxito una mentalidad positiva hacia el cambio en un entorno altamente burocrático y resistente, utilizando estrategias de motivación y formación de equipos.
- **Metodología de Evaluación del ROI:** Desarrollé una metodología personalizada para el Municipio de Quito para evaluar la efectividad y el retorno de la inversión en la capacitación de los empleados, asegurando mejoras a largo plazo en el desempeño.
- **Desarrollo de Trabajo en Equipo y Liderazgo:** Promoví ambientes de trabajo colaborativos mediante ejercicios interactivos que mejoraron la comunicación y cohesión de los equipos.
- **Seguimiento del Desempeño:** Realicé evaluaciones de desempeño post-capacitación para evaluar la aplicación práctica de las habilidades aprendidas y su impacto en la organización.

JEFE DE RECURSOS HUMANOS

01-02-1991 - 01-12-1996

INDUCALSA – BUNKY

En mi rol como Líder de Recursos Humanos en Inducalsa / Bunky, fui responsable de gestionar y coordinar todas las áreas clave de la administración de recursos humanos, abarcando la gestión de personal, salud y seguridad ocupacional, relaciones laborales y servicios a los empleados. Mi principal enfoque fue garantizar que la empresa operara de manera eficiente y cumpliera con todas las normativas laborales pertinentes, a la vez que fomentaba un ambiente de trabajo armonioso.

Un aspecto significativo de mi rol fue liderar y coordinar las operaciones de varios departamentos críticos, como Servicios Médicos, Seguridad Industrial, Relaciones Laborales, Nómina y Reclutamiento & Selección. Me aseguré de que estas áreas funcionaran de manera fluida para apoyar los objetivos generales de la empresa y garantizar la satisfacción y productividad de los empleados.

Uno de los mayores desafíos y logros fue liderar el esfuerzo de la empresa para lograr la certificación ISO 9000, un riguroso estándar de gestión de calidad. Esto involucró un proceso de tres años en el que desempeñé un papel clave al capacitar a todos los empleados en la metodología ISO e implementar las herramientas necesarias para la certificación. Desarrollé y ejecuté programas de capacitación integral, asegurando que la fuerza laboral estuviera preparada para adoptar los estándares, y coordiné la implementación de herramientas de control, optimización y desarrollo de procesos en toda la organización. La certificación ISO 9000 fue un logro importante que mejoró la eficiencia operativa y fortaleció la reputación de la empresa en la industria.

También gestioné las relaciones laborales de la empresa, trabajando directamente con tres sindicatos. Esto requería excelentes habilidades de comunicación y negociación para mantener relaciones positivas y resolver disputas. Mi enfoque se centró en promover la transparencia, el respeto mutuo y la colaboración para resolver conflictos y negociar acuerdos colectivos que equilibraran tanto las necesidades de la empresa como los derechos de los empleados. Mi capacidad para generar confianza con los representantes sindicales ayudó a mantener un entorno de trabajo estable y productivo, incluso en situaciones desafiantes.

Adicionalmente, fui responsable de supervisar las políticas de seguridad y salud ocupacional dentro de la empresa. Implementé procedimientos que aseguraron el cumplimiento de las normativas de seguridad, reduciendo el riesgo de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. Paralelamente, supervisé el departamento de servicios generales, garantizando que el lugar de trabajo se mantuviera limpio, seguro y bien cuidado. También coordiné el transporte de los empleados, asegurando la puntualidad y seguridad en los desplazamientos hacia y desde el lugar de trabajo.

Tecnologías y Herramientas utilizadas:

- **Metodología ISO 9000:** Lideré la implementación de herramientas de gestión de calidad y programas de capacitación necesarios para la certificación.
- **Sistemas de Gestión de Recursos Humanos (HRMS):** Utilizados para automatizar y gestionar la nómina, el reclutamiento y los datos de los empleados.
- **Software de Seguridad y Salud Ocupacional:** Usado para monitorear y garantizar el cumplimiento de las normativas de seguridad y para rastrear incidentes.
- **Herramientas de Comunicación y Negociación:** Empleadas para mejorar las relaciones laborales y garantizar una comunicación efectiva con los representantes sindicales.
- **Sistemas de Gestión del Desempeño (PMS):** Utilizados para evaluar y hacer seguimiento del rendimiento de los empleados, vinculando su desarrollo con los objetivos organizacionales.
- **Plataformas de e-Learning para Capacitación:** Implementadas para gestionar el

aprendizaje continuo y los programas de desarrollo de habilidades en la organización.

- **Sistemas de Planificación de Recursos Empresariales (ERP):** Integrados para coordinar y optimizar los procesos administrativos y operativos, asegurando la eficiencia en la gestión de recursos.

JEFE DE ÁREA DE COMPUTACIÓN

01-03-1988 - 01-12-1991

COLEGIO PARTICULAR BILINGUE THOMAS ALVA EDISON

Como líder del Departamento de Informática, mi principal responsabilidad fue establecer e implementar el programa de educación informática, un área de conocimiento completamente nueva que no formaba parte del currículo de la institución. Tomé la iniciativa de abogar activamente por su creación, asegurando que las ciencias de la computación se convirtieran en una materia integral en la formación académica de los estudiantes.

Uno de mis mayores logros fue generar entusiasmo entre los estudiantes por la informática y la tecnología, en una época en la que muy pocas escuelas consideraban seriamente este campo emergente. Fomenté con éxito una pasión por la tecnología y la programación tanto en chicos como en chicas, inspirando a muchos a considerar carreras en informática—como se denominaba en ese entonces. Este era un campo que apenas comenzaba a ganar tracción, y me enorgullece haber contribuido a su integración en el sistema educativo.

Encabecé los esfuerzos para asegurar un presupuesto destinado a la adquisición de hardware y software informático de última generación, garantizando que los estudiantes tuvieran acceso a tecnología moderna. Mi liderazgo ayudó a la escuela no solo a construir un laboratorio de informática completamente equipado, sino también a participar en competencias interescolares, donde los estudiantes mostraban sus habilidades desarrollando aplicaciones simples. Estas iniciativas fueron altamente exitosas, y nuestra escuela obtuvo constantemente reconocimiento significativo en dichas competencias. Además, utilicé mi rol como instructor de informática para promover la importancia del aprendizaje del idioma inglés. Establecí una fuerte conexión entre el idioma inglés y la educación tecnológica, destacando a los estudiantes la relevancia de dominar el inglés como segunda lengua para prosperar en el rápidamente cambiante panorama tecnológico. Al integrar el uso del inglés en el currículo de informática, aseguré que los estudiantes comprendieran su importancia en la industria tecnológica global, mejorando así sus perspectivas profesionales.

Responsabilidades Clave y Proyectos:

- **Pionero del Currículo de Informática:** Tomé la iniciativa de desarrollar y establecer el currículo de ciencias de la computación desde cero, alineándolo con estándares educativos tanto nacionales como internacionales.

- **Inspira a los Estudiantes:** Fomenté con éxito un fuerte interés en la informática y la tecnología entre los estudiantes, alentándolos a seguir carreras en informática en una época en que el campo aún emergía.
- **Competiciones Interescolares:** Llevé a la escuela a participar en competencias de informática entre escuelas, donde los estudiantes demostraron sus habilidades de programación al crear aplicaciones simples, logrando éxitos y reconocimientos notables.
- **Gestión de Presupuesto y Adquisición de Recursos:** Aseguré un presupuesto significativo para la adquisición de computadoras modernas, software y otros recursos necesarios, garantizando que los estudiantes tuvieran acceso a tecnología actualizada.
- **Integración del Inglés en Informática:** Promoví el uso del inglés en la educación informática, destacando su importancia para el éxito futuro de los estudiantes en carreras relacionadas con la tecnología.
- **Desarrollo Docente:** Supervisé y apoyé a los maestros en el área de informática, organizando sesiones de formación y facilitando su crecimiento profesional para asegurar un alto estándar de enseñanza.
- **Gestión Tecnológica:** Gestioné los recursos tecnológicos del departamento, asegurando que el hardware, software y las redes se mantuvieran, actualizaran y aseguraran.

JEFE DE ÁREA DE INGLÉS

01-01-1986 - 01-12-1988

COLEGIO PARTICULAR BILINGUE THOMAS ALVA EDISON

A la joven edad de 19 años, mi primer gran desafío como Líder del Departamento de Inglés fue ganarme el respeto de estudiantes que tenían casi mi misma edad y de maestros experimentados que me doblaban y triplicaban la edad. Inicialmente me uní como reemplazo temporal de un maestro que había tenido un accidente, pero tras su recuperación decidió no regresar, lo que llevó a mi nombramiento como líder e instructor principal de inglés de forma permanente. En ese momento, el inglés se percibía como una asignatura sin importancia, un "relleno" en el currículo, con muy poco interés por parte de los estudiantes. Mi misión era cambiar esta percepción y destacar la importancia del inglés como una habilidad crucial para su futuro profesional. Comencé innovando los métodos de enseñanza. A diferencia de mi predecesor, quien no hablaba el idioma con fluidez, me aseguré de que se hablara inglés de manera constante en el aula. Además, tomé la iniciativa de escribir mi propio material didáctico, creando libros de texto, cuadernos de trabajo y ejercicios personalizados que ayudaran a los estudiantes a progresar paso a paso, de manera estructurada y metodológica. Una de mis experiencias más gratificantes fue aprender a gestionar diferentes grupos de edad. Al principio, trabajaba principalmente con estudiantes mayores, pero pronto expandí mi trabajo para enseñar tanto a estudiantes jóvenes como a los mayores en la escuela. Esto me permitió adaptar mi estilo de enseñanza a diferentes etapas de aprendizaje, desde principiantes hasta estudiantes más avanzados.

Dado el acceso limitado a tecnologías educativas modernas en ese momento, introduje tecnologías audiovisuales emergentes en el aula. Incorporé grabaciones de audio y contenido en video en las lecciones, permitiendo que los estudiantes interactuaran con el idioma de una manera más inmersiva. También introduje metodologías que combinaban música, poesía y escritura creativa con la enseñanza tradicional del inglés como lengua extranjera. Estas innovaciones hicieron las clases más dinámicas y agradables, transformando la asignatura en una que los estudiantes amaban y valoraban de verdad para su futuro.

Responsabilidades Clave y Logros:

- **Liderazgo Curricular:** Diseñé, actualicé y supervisé el currículo de inglés, asegurando su alineación con los estándares nacionales e internacionales, además de crear materiales de estudio personalizados.
- **Métodos de Enseñanza Innovadores:** Introduje herramientas audiovisuales como música y video, junto con métodos tradicionales, para crear un entorno de aprendizaje atractivo y eficaz.
- **Fomentar el Amor por el Inglés:** Cambié con éxito la percepción de los estudiantes hacia el inglés, de una materia "de relleno" a una habilidad crítica y valorada para su futuro profesional, destacando su relevancia en su desarrollo personal y laboral.
- **Supervisión y Desarrollo de Profesores:** Supervisé y apoyé a un equipo de ocho profesores de inglés, realizando observaciones de clases y brindando retroalimentación para fomentar la mejora continua.
- **Progreso Estudiantil y Evaluación:** Desarrollé herramientas de evaluación, analicé datos de rendimiento y apliqué estrategias para mejorar los resultados de los estudiantes, asegurando que estuvieran bien preparados para futuras oportunidades.
- **Adaptabilidad a Grupos de Edad:** Adapté estrategias de enseñanza para diferentes grupos de edad, creando lecciones atractivas tanto para niños pequeños como para adolescentes.

CURSOS Y ENTRENAMIENTO:



-
- **Beca Oracle One – Alura LATAM** (*En curso, finalización esperada en febrero de 2025*)
Actualmente cursando la Beca Oracle One a través de Alura LATAM, un programa enfocado en el desarrollo de habilidades técnicas en el área de desarrollo de software. Al finalizar, estaré certificado como desarrollador backend, habiendo adquirido competencias en lenguajes de programación backend, gestión de bases de datos y desarrollo de APIs.
 - **INCAE Business School – Certificado en Gestión de Recursos Humanos, 2001**

Obtuve un certificado en Gestión de Recursos Humanos de INCAE Business School, una extensión de Harvard Business School para Centroamérica. Este curso me proporcionó habilidades avanzadas en la gestión de recursos humanos, con un enfoque en liderazgo, dinámicas de equipo y desarrollo organizacional.

- **IDE – Diplomado en Desarrollo de Habilidades Directivas (PDD)**
Completé el Diplomado en Desarrollo de Habilidades Directivas (PDD), un prestigioso programa de desarrollo ejecutivo diseñado para jóvenes profesionales con alto potencial. Patrocinado por mi empresa, esta capacitación estuvo dirigida a preparar futuros líderes para ocupar puestos de alta dirección, enfocándose en habilidades clave de liderazgo, toma de decisiones y gestión estratégica.

EDUCACION:



- **Instituto Tecnológico Superior Cordillera**
Tecnólogo Superior en Desarrollo de Software, 2021-2024
- **Universidad Central del Ecuador**
Psicología Industrial, 1985-1991
- **Colegio Sebastián de Benalcázar,**
Bachiller en Humanidades Modernas (High School Diploma in Modern Humanities), 1979-1985

IDIOMAS:



- **Portugués:** Escrito Intermedio, Oral Avanzado
- **Francés:** Escrito Intermedio, Oral Intermedio
- **Inglés:** Escrito Avanzado, Oral Avanzado

REFERENCIAS:



ING. GALO PROCEL FONO
0984500867
**GERENTE CORPORATIVO PANECUA
CIA. LTDA.**

Dr. VICTOR ROBALINO FONO
0987264159

GERENTE RRHH - PLASTICAUCHO

ING. JANETH CAIZA FONO:
2673444 EXT 226

**GERENTE COMERCIAL INDUCALSA -
BUNKY.**



OBJETIVO LABORAL:

Aportar al crecimiento de mi país mediante la revalorización de su Talento Humano y el desarrollo de las Tecnologías de la Información, proyectándolos como ventajas competitivas y estratégicas.

Obras Publicadas :

CURSO DE MOTIVACION EN 5 LECCIONES

Manual del Facilitador

Editor: Municipio del Distrito Metropolitano de Quito



Cursos recibidos:

2024 INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CORDILLERA

UX Vs. UI Y Directrices de UX para páginas de inicio de comercio electrónico, páginas de categorías y páginas de listados de productos”

2024 ORACLE NEXT EDUCATION ALURA Latam - Capacitación On-Line

FOCO: Enfocarse trae más resultados para el día a día

2024 ORACLE NEXT EDUCATION ALURA Latam - Capacitación On-Line

GIT Y GITHUB: Repositorio, commit y versionamiento

2024 ORACLE NEXT EDUCATION ALURA Latam - Capacitación On-Line

HABITOS: Ser productivo para cumplir metas personales

2024 ORACLE NEXT EDUCATION ALURA Latam - Capacitación On-Line

HTML Y CSS: Ambientes de desarrollo, estructura de archivos y tags

2024 ORACLE NEXT EDUCATION ALURA Latam - Capacitación On-Line

HTML Y CSS: Clases, posicionamiento, y Flexbox

2024 ORACLE NEXT EDUCATION ALURA Latam - Capacitación On-Line

HTML Y CSS: Header, footer y variables CSS

2024 ORACLE NEXT EDUCATION ALURA Latam - Capacitación On-Line

HTML Y CSS: Trabajando con responsividad y publicación de proyectos

2024 ORACLE NEXT EDUCATION ALURA Latam - Capacitación On-Line

LINKEDIN: Cómo hacer que tu perfil trabaje por tí

2024 ORACLE NEXT EDUCATION ALURA Latam - Capacitación On-Line

LOGICA DE PROGRAMACIÓN: Explorar funciones y listas

2024 ORACLE NEXT EDUCATION ALURA Latam - Capacitación On-Line

PRACTICANDO LOGICA DE PROGRAMACION: Challenge Encriptador de texto

2024 ORACLE NEXT EDUCATION ALURA Latam - Capacitación On-Line

CHATGPT: OPTIMIZANDO LA CALIDAD DE LOS RESULTADOS

2023 FUNDACION CAROS SLIM – CDMX Capacitación On-Line

DESARROLLADOR BACK-END

2023 FUNDACION CAROS SLIM – CDMX Capacitación On-Line

COMPUTO BASICO

2023 FUNDACION CAROS SLIM – CDMX Capacitación On-Line

LIDERAZGO

2002 INSTITUTO DE DESARROLLO EMPRESARIAL – IDE Quito

PROGRAMA DE DESARROLLO DIRECTIVO – PDD

2002 INALDE – UNIVERSIDAD DE LA SABANA Bogotá

PROGRAMA DE NEGOCIACION

2001 INCAE Alajuela – Costa Rica

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

2000 PATCO Quito

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

1999 CIATEC Monterrey - México

INTRODUCCIÓN A LA NORMA ISO 9000

1998 UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO Cumbayá

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

1997 UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO Cumbayá

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN BASE A COMPETENCIAS

1996 CORPORACION GERENCIAR Quito

PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA

1995 UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO - Cumbayá

PROGRAMA DE NEGOCIACIÓN

1995 CORPORACION JAPONESA Quito

APLICACIÓN DE LA CALIDAD TOTAL EN RECURSOS HUMANOS

1995 SWISSCONTACT Quito

ALTERNATIVAS PARA MANEJAR LAS CRISIS.

1994 ASOCIACION DE EMPRESARIOS DEL SUR Quito

SEGURIDAD INDUSTRIAL

1994 ASOCIACION DE DIRECTORES DE PERSONAL Quito

V CONGRESO ECUATORIANO DE DIRECTORES DE PERSONAL

1993 PEER Quito

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1993 CEFE Quito

ELABORACIÓN DE PLANES DE CAPACITACION.

Cursos dictados:

2023: **ELABORACION DE PÁGINAS WEB: HTML, CSS, JAVASCRIPT**

Curso virtual, ReaUJobs, 80 horas

2022: **KOTLIN BÁSICO**

Curso virtual, ReaUJobs, 60 horas

2021: **PYTHON PARA PRINCIPIANTES**

Curso virtual, ReaUJobs, 80 horas

2013 COMANDO INTERINSTITUCIONAL DE TRANSITO - Quito

PSICOLOGIA APLICADA, 490 Aspirantes a Policías Metropolitanos durante todo el primer trimestre del

2013, **290 horas – Cuartel Policía Metropolitana Quito**

2013 COMANDO INTERINSTITUCIONAL DE TRANSITO - Quito

MANEJO Y RESOLUCION DE CONFLICTOS DE TRANSITO, 490 Aspirantes a Policías Metropolitanos durante todo el primer trimestre del 2013, **290 horas – Cuartel Policía Metropolitana Quito**

2013 COMANDO INTERINSTITUCIONAL DE TRANSITO - Quito

INTELIGENCIA EMOCIONAL, 490 Aspirantes a Policías Metropolitanos durante todo el primer trimestre del 2013, **200 horas – Cuartel Policía Metropolitana Quito**

2012 COMANDO INTERINSTITUCIONAL DE TRANSITO - Quito

PSICOLOGIA APLICADA, 450 Aspirantes a Policías Metropolitanos durante todo el primer trimestre del 2012, **400 horas – Cuartel Policía Metropolitana Quito**

2012 COMANDO INTERINSTITUCIONAL DE TRANSITO - Quito

MANEJO Y RESOLUCION DE CONFLICTOS DE TRANSITO, 450 Aspirantes a Policías Metropolitanos durante todo el primer trimestre del 2012, **400 horas – Cuartel Policía Metropolitana Quito**

2011 COMANDO INTERINSTITUCIONAL DE TRANSITO - Quito

PSICOLOGIA APLICADA, 1300 Policías Nacionales que pasan a órdenes de la Alcaldía de Quito, 10 grupos de 130 Policías cada uno, durante todo el 2011, **40 horas – Cuartel Policía Metropolitana Quito**

2011 ORGANISMO DE ACREDITACION ECUATORIANO - Quito

INTEGRACION Y TRABAJO EN EQUIPO, 43 Funcionarios del OAE, Hostería Ayalir, Pedro Vicente Maldonadol, **40 horas**

2010 CENTRO CULTURAL LA MAMACUCHARA - Icam - Quito

COMPORTAMIENTO LABORAL, TRABAJO EN EQUIPO Y RELACIONES HUMANAS, 30 Funcionarios Municipales (primer Grupo), ICAM - QUITO, **20 horas**

2010 SOMEK – MORONA SANTIAGO - Macas

MOTIVACION, SERVICIO AL CLIENTE Y CALIDAD EN EL TRABAJO, 200 Socios, Sindicato de Trabajadores del Consejo Provinciall , **60 horas**

2010 EMPRESA ELCTRICA RIOBAMBA S.A. - Riobamba

EXCELENCIA EN EL SERVICIO, 30 Funcionarios Empresa Eléctrica de Riobamba , **20 horas**

2010 POLICIA METROPOLITANA - Quito

CURSO DE ASPIRANTES : MODULOS : SERVICIO AL CLIENTE; NEGOCIACION Y RESOLUCION DE CONFLICTOS, 50 Policías Metropolitanos, Quito, **60 horas**

2010 POLICIA METROPOLITANA - Quito

FORMACION DE FACILITADORES, 30 Instructores de la Policía Metropolitana, Quitol , **10 horas**

2010 DIRECCION DE COMERCIALIZACION DEL MUNICIPIO DE QUITO - ICAM -Quito

TRABAJO EN EQUIPO, COMPORTAMIENTO LABORAL Y RELACIONES HUMANAS, 30 funcionarios municipales (segundo grupo), Icam, Quito , **40 horas**

2010 DIRECCION DE COMERCIALIZACION DEL MUNICIPIO DE QUITO - ICAM -Quito

TRABAJO EN EQUIPO, COMPORTAMIENTO LABORAL Y RELACIONES HUMANAS, 30 funcionarios municipales (primer grupo), Icam, Quito , **40 horas**

2010 POLICIA METROPOLITANA - Quito

CALIDAD EN EL TRABAJO Y EXCELENCIA EN EL SERVICIO, 30 Policías Municipales Tulcán, (segundo grupo) Quitol , **40 horas**

2010 POLICIA METROPOLITANA - Quito

CALIDAD EN EL TRABAJO Y EXCELENCIA EN EL SERVICIO, 30 Policías Municipales Tulcán, (primer grupo) Quitol , **40 horas**

2010 COMUNIDAD EVANGELICA - Quito

MOTIVACION , 300 participantes , Quito Sur , **10 horas**

2009 SOMEK SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS - Santo Domingo

MOTIVACION Y SALUD OCUPACIONAL, 110 socios ,Sto. Domingo , **10 horas**

2009 SOMEK - PASTAZA - Puyo

MOTIVACION Y CONTROL DEL STRESS, 170 socios , Puyo , **10 horas**

2009 SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES PICHINCHA - Quito

MOTIVACION Y SALUD OCUPACIONAL , 80 socios, Quito ,**10 horas**

2009 SOMEK - ORELLANA - El Coca

MOTIVACION Y SALUD OCUPACIONAL , 80 socios,El Cocal ,**10 horas**

2009 SOMEK - NAPO - Tena

MOTIVACION Y SEGURIDAD INDUSTRIAL, 150 socios , Tena , **10 horas**

2009 SOMEK MORONA SANTIAGO - Macas

MOTIVACION Y SEGURIDAD INDUSTRIAL, 142 socios , Macas , **10 horas**

2009 SOMEK - AZUAY - Cuenca

MOTIVACION Y CONTROL DEL STRESS, 120 socios , Cuenca , **10 horas**

2009 FEDESOMEK - Quito

ACTUALIZACION EN TECNICAS SECRETARIALES, 30 Secretarias Some Provinciales, SAN RAFAEL, **40 horas**

2009 POLICIA METROPOLITANA - Quito

COMPETITIVIDAD Y PSICOLOGIA DEL DEPORTE, Equipo fútbol Policía Metropolitana – Quito , **8 horas**

2009 EMERGENCIAS 911 - INCASI - Quito

SERVICIO AL CLIENTE, RELACION OPERADOR - USUARIO, Operadores telefónicos 911 , **80 horas**

2009 AGRIPAC - Guayaquil

INTELIGENCIA EMOCIONAL , Directivos y Mandos medios AGRIPAC, Guayaquil , **60 horas**

2009 GOBIERNO DEL CANTON FRANCISCO DE ORELLANA - El Coca

SEGURIDAD INDUSTRIAL Y USO DE EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL , 300 Trabajadores del Gobierno Cantonal de El Coca , **60 horas**

2009 FEDESOMEK - Todo el país

MOTIVACION Y LIDERAZGO, 22 sindicatos provinciales, 3500 socios a nivel nacional , Cada provincia , **20 horas**

2009 ASOCIACION DE TRABAJADORES TERAPIA INTENSIVA HOSPITAL IESS - Quito

MOTIVACION Y LIDERAZGO, 120 socios , Quito , **10 horas**

2009 ICAM - Quito

TECNICAS Y DINAMICAS DE GRUPO, Funcionarios de la Guambrateca de Quito, ICAM QUITO , **20 horas**

2009 INCASI - Quito

SERVICIO AL CLIENTE, DESARROLLO HUMANO, Personal de Seguridad Privada, KUPI – El Coca , **80 horas**

2008 GOBIERNO DEL CANTON FRANCISCO DE ORELLANA - El Coca

MOTIVACION, SERVICIO DE EXCELENCIA , Personal de Guardias Municipales, El Coca , **60 horas**

2008 ASOCIACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD 551 - Quito

MOTIVACION Y LIDERAZGO, 120 socios , El Tingo , **10 horas**

2008 ICAM - Quito

MOTIVACION Y LIDERAZGO, Funcionarios de la Red Metropolitana de Bibliotecas de Quito, Itchimbía , **20 horas**

2008 FEDERACION DE SINDICATOS DE OPERADORES DE MAQUIARIA -FEDESOME -

LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO, Crucita , **20 horas**

2008 CONSORCIO DE MUNICIPIOS DE LA AMAZONIA Y GALAPAGOS -COMAGA -

MOTIVACION Y TRABAJO EN EQUIPO, Personal Administrativo , Quito **45 horas**

2008 SEGURO SOCIAL CAMPESINO - Quito

MOTIVACION , Personal de Recursos Humanos, Termas Hostería Chachimbiro **10 horas**

2008 ACADEMIA SUDAMERICANA DE BELLEZA - Quito

MOTIVACION DOCENTE Y SERVICIO AL CLIENTE, Quito **40 horas**

2008 POLICIA METROPOLITANA - Quito

TRABAJO EN EQUIPO, Curso de Aspirantes , Policía Municipal del Coca **45 horas**

2008 POLICIA METROPOLITANA - Quito

INTELIGENCIA EMOCIONAL, CURSO REENTRENAMIENTO, Quito **240 horas**

2008 POLICIA METROPOLITANA - Quito

TRABAJO EN EQUIPO, Curso de Aspirantes Policía Municipal de Santo Domingo de Los Colorados, Quito **45 horas**

2007 POLICIA METROPOLITANA - Quito

TRABAJO DE CALIDAD Y SERVICIO AL CLIENTE, CURSO REENTRENAMIENTO, Quito **240 horas**

2007 POLICIA METROPOLITANA - Quito

TRABAJO EN EQUIPO, Curso de Aspirantes , Quito **45 horas**

2007 CONSORCIO DE MUNICIPIOS DE PICHINCHA - Quito

ACTUALIZACION SECRETARIAL, AUDITORIO AME Quito **40 horas**

2006 CONSORCIO DE MUNICIPIOS DE PICHINCHA - Quito

MOTIVACION Y LIDERAZGO, GOBIERNO DEL CANTON MEJIA, Machachi **40 horas**

2006 COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS - Quito

GESTION POR PROCESOS, ANALISIS DE PROBLEMAS, TOMA DE DECISIONES, Quito **40 horas**

2006 CONSORCIO DE MUNICIPIOS DE PICHINCHA - Quito

INTELIGENCIA EMOCIONAL, GOBIERNO DEL CANTON PUERTO QUITO, Puerto Quito **20 horas**

2006 COLEGIO DE INGENIEROS CIVILES DE PICHINCHA - Quito

REDACCION Y ORTOGRAFIA, AUDITORIO DEL COLEGIO DE INGENIEROS CIVILES DE PICHINCHA, Quito **20 horas**

2006 COLEGIO DE INGENIEROS CIVILES DE PICHINCHA - Quito

ATENCION AL CLIENTE, AUDITORIO DEL COLEGIO DE INGENIEROS CIVILES DE PICHINCHA, Quito **20 horas**

2006 CONSORCIO DE MUNICIPIOS DE PICHINCHA - Quito

MOTIVACION, LIDERAZGO Y DESARROLLO PERSONAL, GOBIERNO DEL CANTON PEDRO MONCAYO,

Tabacundo **40 horas**

2006 CONSORCIO DE MUNICIPIOS DE PICHINCHA - Quito

RELACIONES HUMANAS, GOBIERNO DEL CANTON SAN MIGUEL DE LOS BANCOS, Los Bancos **20 horas**

2005 CONSORCIO DE MUNICIPIOS DE PICHINCHA - Quito

RELACIONES HUMANAS, GOBIERNO DEL CANTON PEDRO VICENTE MALDONADO, Pedro Vicente Maldonado **20 horas**

2005 COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS - Quito

TRABAJO EN EQUIPO, DIRECCION DE PERSONAL, Quito **20 horas**

2005 UNIVERSIDAD METROPOLITANA - Quito

TRABAJO EN EQUIPO, CORPORACION ADUANERA ECUATORIANA, Manta **80 horas**

2005 UNIVERSIDAD METROPOLITANA - Quito

ETICA y TRABAJO EN EQUIPO, CORPORACION ADUANERA ECUATORIANA, Esmeraldas **80 horas**

2005 UNIVERSIDAD METROPOLITANA - Quito

ETICA, ADMINISTRACION DEL TIEMPO Y LIDERAZGO, CORPORACION ADUANERA ECUATORIANA **35 horas**

2005 FUNDACION DE LAS AMERICAS - Guayaquil

TRABAJO EN EQUIPO, CORREOS DEL ECUADOR **105 horas**

2005 FUNDACION DE LAS AMERICAS - Quito

MOTIVACION BAJO HERRAMIENTAS DE PROGRAMACION NEUROLINGUISTICA, CORREOS DEL ECUADOR **105 horas**

2005 ICAM - Quito

MOTIVACION Y TRABAJO EN EQUIPO, ADMINISTRACION EQUINOCCIAL LA DELICIA **24 horas**

2005 ICAM - Quito

ELABORACION PLAN ESTRATEGICO 2006-2010, UNIDAD MUNICIPAL DE SALUD ZONA SUR **10 horas**

2005 ICAM - Quito

MOTIVACION e INTEGRACION A LA MUNICIPALIDAD, UNIDAD MUNICIPAL DE SALUD ZONA SUR **105 horas**

2004 COOPRATIVA 29 DE OCTUBRE - Quito, Puyo, Guayaquil, Ibarra

SERVICIO DE EXCELENCIA **80 horas**

2004 INSTITUTO GEOGRAFICO MILITAR IGM - Quito

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO **30 h**

2004 ICAM - Quito

PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y LIDERAZGO COMUNITARIO (LÍDERES ZONALES Y BARRIALES CANTON QUITO) **80 horas**

2004 ICAM - Quito

ATENCIÓN AL CLIENTE EN EL AMBITO EDUCATIVO (COLEGIO FERNÁNDEZ MADRID) **20 h**

2004 ICAM - Quito

GESTION DE LA CALIDAD EN EL SERVICIO MUNICIPAL (ADMINISTRACIÓN QUITUMBE) **40 h**

2004 ICAM - Quito

INTEGRACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO (COORDINADORES DEL ICAM) **80 h**

2003 ICAM - Quito

MOTIVACIÓN Y LIDERAZGO (EMOP) **120 h**

2003 ICAM - Quito

GERENCIA Y LIDERAZGO (MUNICIPIO DE OTAVALO) **40 h**

2003 ICAM - Quito

ATENCIÓN AL CLIENTE (COMECIANTES INFORMALES CANTON QUITO) **40 h**

2003 CANTRONICA Guayaquil

SUPERVISIÓN EFECTIVA **40 h**

2002 CORPORACION EDUCAR - INCAE Quito

FORMACIÓN DE EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO **20 h**

2002 TECNISTAMP - Pusuquí

VENCIENDO LA RESISTENCIA AL CAMBIO **40 h**

2001 ASOCIACION DE EMPRESARIOS DEL SUR Quito

FORMACIÓN DE SUPERVISORES **20 h**

1998 CANTRONICA Guayaquil

SUPERVISIÓN EFECTIVA **40 h**

1997 CANTRONICA Guayaquil

LIDERAZGO **120 h**

1995 BUNKY Ambato

SERVICIO DE EXCELENCIA **60 h**