

GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
DIRECCIÓN DE ARQUITECTURA

**INFORME FINAL DE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN
AÑO 2008**

DIRECCIÓN DE ARQUITECTURA

MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS

Unidad de Capacitación
Departamento de Recursos Humanos
División de Administración
Diciembre 2008

Estimadas/os funcionarias y funcionarios de la Dirección de Arquitectura:

Por el presente Informe, me es grato compartir con ustedes los resultados de la gestión, que en materia de capacitación, ha realizado nuestra Institución durante el año 2008. De esta forma, estamos difundiendo nuestros logros y resultados a todos/as los/as funcionarios/as del Servicio en esta materia, y a la vez, damos cumplimiento a una de las exigencias del PMG del presente año.

La ejecución del Plan Anual de Capacitación ha sido realizada con un alto grado de cumplimiento en relación a las acciones comprometidas. Los desafíos de trabajo para las diferentes áreas en esta etapa fueron muy exigentes y creemos que los contenidos de la capacitación otorgada han sido centrales para el fortalecimiento y mejoramiento de la gestión institucional y la formación de nuestros/as funcionarios/as.

Es importante señalar que los antecedentes que informo en esta oportunidad, corresponden al resultado del trabajo de nuestra División de Administración – Departamento de Recursos Humanos y la Unidad de Capacitación, en conjunto con el Comité Bipartito de Capacitación, instancias que han propuesto y sometido a mi decisión las acciones ejecutadas y que configuran lo que paso a detallar.

Atentamente,

VERÓNICA SERRANO MADRID

Arquitecta

Directora Nacional de Arquitectura

INDICE

- 1.- ANTECEDENTES GENERALES DE LA GESTIÓN DE CAPACITACIÓN AÑO 2008
 - 1.1.- Antecedentes del Plan Anual de Capacitación (PAC 2008) ejecutado
 - 1.2.- Resumen de Antecedentes Presupuestarios año 2008
- 2.- FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ BIPARTITO DE CAPACITACIÓN (CBC)
 - 2.1.- Antecedentes del Comité Bipartito de Capacitación (CBC)
 - 2.2.- Principales acciones realizadas por el CBC
 - 2.3.- Reuniones y participación de los integrantes titulares del CBC
 - 2.4.- Funcionamiento del CBC a nivel central y regional
- 3.- ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN REALIZADAS, EN EJECUCIÓN O COMPROMETIDAS A LA FECHA DEL PRESENTE INFORME
- 4.- ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES COMPETENCIAS ADQUIRIDAS POR LOS/LAS FUNCIONARIOS/AS A TRAVÉS DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN REALIZADAS EL AÑO 2008
- 5.- CARACTERÍSTICAS DE LOS/AS FUNCIONARIOS/AS CAPACITADOS/AS AÑO 2008 Y LA INVERSIÓN REALIZADA
 - 5.1.- Funcionarios/as capacitados/as por estamento
 - 5.2.- Inversión por estamento
 - 5.3.- Funcionarios/as capacitados/as por calidad jurídica
 - 5.4.- Inversión por calidad jurídica
 - 5.5.- Funcionarios/as capacitados/as nivel central y regiones
 - 5.6.- Análisis de la inversión de capacitación año 2008 en el nivel central y regiones
- 6.- RESULTADO DE LA MANTENCIÓN DE LA CERTIFICACIÓN DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN BAJO NORMA ISO 9001:2000
 - 6.1.- Revisión y Análisis de la/s Auditoría/s de Seguimiento del Sistema de Capacitación
 - 6.2.- Resultados de la Auditoría de Seguimiento del Sistema de Capacitación
 - 6.3.- Acciones para incorporar requerimientos de los clientes del Sistema de Capacitación
 - 6.4.- Acciones de seguimiento realizadas por la Dirección en la operación del Sistema de Capacitación

7.- ANÁLISIS RESPECTO DE LO PROGRAMADO Y LO EJECUTADO

7.1.- En relación a las actividades de capacitación

7.2.- En relación a los/as capacitados/as

7.3.- En relación a los mecanismos de selección de oferentes y beneficiarios

7.4.- En relación al gasto de capacitación

7.5.- En relación a la política de capacitación

8.- ANÁLISIS DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN DESARROLLADAS FUERA DE LA JORNADA LABORAL

9.- ANÁLISIS DEL RESULTADO OBTENIDO EN LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

9.1.- En la satisfacción de los/as participantes de las acciones de la capacitación

9.2.- Resultado de las acciones de capacitación ejecutadas con evaluación de aprendizaje logrado

9.3.- Resultado de la aplicación de la capacitación en el puesto de trabajo

10.- RESULTADOS DE LOS INDICADORES DE GESTIÓN PARA EVALUAR EL PAC

11.- RESULTADO DE LA OPERACIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE CAPACITACIÓN

12.- RESULTADO DE LOS COMPROMISOS Y RECOMENDACIONES DEL AÑO 2007 ASUMIDAS PARA EL AÑO 2008

13.- RECOMENDACIONES DERIVADAS DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN PARA EL AÑO 2009

14.- COMPROMISOS ASOCIADOS A LAS RECOMENDACIONES, PLAZOS Y RESPONSABLES

15.- ANÁLISIS DE LOS MECANISMOS DE DIFUSIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN REALIZADAS EN EL AÑO 2008

16.- ANÁLISIS DE LOS MECANISMOS DE DIFUSIÓN DEL INFORME FINAL DE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN AÑO 2008

1.- ANTECEDENTES GENERALES DE LA GESTIÓN DE CAPACITACIÓN AÑO 2008

1.1.- Antecedentes del Plan Anual de Capacitación (PAC 2008) ejecutado

CUADRO N° 1

1. Total de actividades de capacitación realizadas 2008	N° 119
2. Porcentaje de actividades de capacitación realizadas con evaluación de aprendizaje	16,9 %
3. Porcentaje de participantes capacitados con Evaluación de Aplicabilidad en el puesto de trabajo (<i>ver dato en certificado PMG 2008</i>)	36.4%
4. Total de actividades de capacitación desarrolladas dentro de la jornada laboral	N° 113
5. Porcentaje de actividades de capacitación desarrolladas dentro de la jornada laboral	94.9%
6. Total de actividades ejecutadas con 11 o menos horas de duración	N° 48
7. Porcentaje de actividades ejecutadas con 11 o menos horas de duración, en relación al total de actividades ejecutadas 2008	40%
8. Total de funcionarios/as capacitados/as ¹ 2008	N° 341
9. Funcionarios/as capacitados/as / dotación efectiva 2008	N° 341/378

1.2.-Resumen de Antecedentes Presupuestarios año 2008

CUADRO N° 2

a) Presupuesto asignado por glosa para capacitación institucional 2008.	\$ 28.106.000.-
b) Presupuesto ejecutado y/o en ejecución respecto del total del presupuesto 2008 según glosa.	\$ 28.105.699.-
- Presupuesto ejecutado o en ejecución en Cursos Contratados con Terceros y en Pago a Profesores y Monitores.	\$ 23.078.321.-
- Presupuesto ejecutado o en ejecución en otros gastos asociados exclusivamente a actividades de capacitación, sean éstos viáticos y/o pasajes	\$5.027.378.-
c) Porcentaje del presupuesto ejecutado y/o en ejecución respecto del total del presupuesto 2008 según glosa.	99,99%
d) Porcentaje del presupuesto utilizado en actividades con evaluación de aprendizaje, respecto del monto total ejecutado en actividades de capacitación 2008.	65,40%
e) Presupuesto aún por comprometer.	\$301.-
f) Porcentaje del presupuesto aún por comprometer respecto del total del presupuesto 2008 según glosa.	0,001%
g) Otros fondos obtenidos el 2008 para capacitación, sin considerar los recursos de glosa	\$0.-

¹ Se entiende como funcionario/a capacitado/a a la sumatoria de todos los funcionarios/as que participaron en actividades de capacitación durante el año 2008. Difiere del concepto de participante dado que la persona es contada sólo una vez, si es que ella participó en diferentes cursos durante el año.

2.- FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ BIPARTITO DE CAPACITACIÓN (CBC)

2.1.- Antecedentes del Comité Bipartito de Capacitación (CBC)

- Representantes de los/las Funcionarios/as del Servicio

Nombre Integrante del CBC Titulares	Cargo en el CBC	Nombre Integrante del CBC Suplentes	Cargo en el CBC
Juan Pablo Rojas	Integrante	Paula Abud Maeztu	Integrante
Oscar Castro Rojas	Integrante	Hernán Franzani Meza	Integrante

- Representantes de la Dirección del Servicio

Nombre Integrante del CBC Titulares	Cargo en el CBC	Nombre Integrante del CBC Suplentes	Cargo en el CBC
Adriana Araya Reyes	Presidenta	Fernando Larenas Sanhueza	Presidente
Ximena Ramirez Bravo	Secretaria	Annely Daroch Grassi	Secretaria

2.2.- Principales acciones realizadas por el CBC

CUADRO N° 3

Actividades realizadas por El CBC en el año 2008	Resultados de las acciones implementadas
1. Ajustes y/o Modificación PAC 2008	PAC Modificado
2. Análisis de proyectos de "Fondos Concursables"	Adjudicación de Fondos a Regiones.
3. Análisis de Oferentes de Capacitación	Evaluación y adjudicación de Oferentes
4. Análisis de Detección de Necesidades de Capacitación.	Listado de posibles cursos de capacitación para el año 2009.
5. Análisis propuesta PAC 2009.	Plan aprobado y difundido.

2.3.- Reuniones y participación de los integrantes titulares del CBC

CUADRO N°4

Participación de los representantes del Comité Bipartito de Capacitación (CBC)	DATOS POR REUNIÓN							Total (suma)
	Reunión N°1	Reunión N°2	Reunión N°3	Reunión N°4	Reunión N°5	Reunión N°6	Reunión N°7	
A. Representantes titulares de los/las funcionarios/as que participaron en la reunión	1	2	2	2	2	1	2	12
B. Representantes titulares de la Dirección que participaron en la reunión	2	2	2	2	1	2	2	13
C. TOTAL ASISTENTES TITULARES POR REUNIÓN (A+B) que participaron en la reunión	3	4	4	4	3	3	4	25
D. TOTAL DE REPRESENTANTES NOMBRADOS FORMALMENTE TITULARES DEL CBC (De los/las funcionarios/as y de la Dirección)	4	4	4	4	4	4	4	28
E. (Total asistentes titulares por reunión (C) / Total de representantes titulares del CBC (D))*100	(3/4) 75 %	(4/4) 100%	(4/4) 100%	(4/4) 100%	(3/4) 75%	(3/4) 75%	(4/4) 100%	89,3%

2.4.- Funcionamiento del CBC a nivel central y regional

CUADRO N°5

Principales Actividades o procedimientos de la Gestión de Capacitación 2008	Nivel Central		Nivel Regional	
	Sólo Conocimiento	Conocimiento y Participación	Sólo Conocimiento	Conocimiento y Participación
1. Detección de Necesidades de Capacitación institucional		X		X
2. Diseño de criterios de selección de oferentes		X	X	
3. Aplicación de criterios de selección de oferentes		X		X
4. Diseño de criterios de selección de beneficiarios		X		X
5. Aplicación de criterios de selección de beneficiarios		X		X
6. Compra de capacitación en CHILECOMPRA		X		X
7. Ingreso al SISPUBLI de las actividades de capacitación		X	X	
8. Definición del Mecanismo utilizado para la Distribución presupuestaria		X	X	

3.- ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN REALIZADAS, EN EJECUCIÓN O COMPROMETIDAS A LA FECHA DEL PRESENTE INFORME

CUADRO N°6

N°	Actividad de capacitación realizada	Capacitación pertinente ²	Horas ejecutadas	Organismo ejecutor	N° de participantes	% de participantes aprobados	Monto inversión (\$)
		SI/NO					
1	Diploma en Gestión Estratégica con TI para profesionales	NO	120	Universidad De Chile	1	100	\$ 0
2	Gestión Directiva	SI	90	Zetace Capacitación Limitada	7	100	\$ 2.250.000
3	Curso Intermedio de Formulación y Evaluación Social de Proyectos	NO	75	Ministerio De Lanificación	1	N/A	\$ 0
4	Curso Básico de Formulación y Evaluación Social de Proyecto	NO	70	Ministerio De Planificación Y Cooperación	1	N/A	\$ 0
5	Contabilidad General de la Nación Nivel II	NO	70	Contraloría General de la República	1	N/A	\$ 210.000
6	Curso de Formación y Habilidades en Abastecimiento Público	NO	70	Universidad Mayor,	1	N/A	\$ 0
7	Estrategias para la implementación de ISO 9001:2000 en organismos públicos	NO	48	Instituto Nacional De Normalización	4	N/A	\$ 0
8	Operador de Caldera	NO	40	Universidad Tecnológica De Chile Inacap	1	N/A	\$ 200.000
9	Pasantía sobre Gestión de Proyectos	NO	40	Ministerio De Obras Publicas	1	N/A	\$ 494.158
10	Estatuto Administrativo	NO	40	Contraloría General De La República	1	100	\$ 120.000
11	Gerencia de Proyectos para Inspectores Fiscales	NO	36	Universidad De La Serena	13	N/A	\$ 1.300.000

12	Programa Siconbie	NO	36	Ministerio De Obras Publicas	2	N/A	\$ 0
13	La Gestión Administrativa, Técnica y Financiera de las Obras Públicas	NO	30	Contraloría General de la República	2	N/A	\$ 180.000
14	Administración de Proyectos	NO	30	Techconsulting	7	100	\$ 950.000
15	Estatuto Administrativo	NO	30	Contraloría General De La República	2	N/A	\$ 180.000
16	Estatuto Administrativo	NO	30	Instituto Chileno Belga Cedora	8	100	\$ 950.000
17	Estatuto Administrativo	NO	30	Contraloría General De La Republica	1	100	\$ 90.000
18	Excel Intermedio	NO	28	Valero Servicios Educativos	15	100	\$ 881.580
19	MS Prject Intermedio	NO	24	Instituto Profesional La Araucana	12	N/A	\$ 1.200.000
20	Excel Intermedio	NO	24	Instituto Ingeniería Nova Ltda.	10	N/A	\$ 792.000
21	MS Project Intermedio	NO	24	Consultores Gestor Capacitación Limitada	10	N/A	\$ 800.000
22	Seminario Internacional Tensoestructuras	NO	21	Inmobiliaria, Inversiones, Comercial Y Servicios De Arquitectura Ltda.	2	N/A	\$ 90.000
23	Reglamentos para Contratos Públicos	NO	20	Ministerio De Obras Publicas	4	N/A	\$ 0
24	Curso de Trabajo en Equipo	NO	20	Universidad de Tarapacá	12	100	\$ 950.000
25	Planificación Estratégica y Formulación de Indicadores	NO	20	Zetace Capacitación Limitada	10	100	\$ 1.050.000
26	Liderazgo, factor clave en las empresas competitivas	NO	20	Asociación Chilena De Seguridad	1	N/A	\$ 0
27	Ley Nº 18.834 sobre Estatuto Administrativo	NO	20	Contraloría General De La Republica	1	N/A	\$ 0
28	MS Project	NO	20	Valero Servicios Educativos	10	100	\$ 520.800
29	Taller de Capacitación en Patrimonio	NO	19	Ministerio De Obras Publicas	34	N/A	\$ 0

30	1ra jornada sobre normas legales de prevención de riesgo y control de incendios de edificaciones e industrias y su impacto en el medio ambiente	NO	19	Innovacap Capacitaciones Limitada	1	N/A	\$ 44.000
31	Curso Manejo Autocad	NO	18	Ministerio De Obras Publicas	1	N/A	\$ 0
32	Taller Chilecompra: Normativa Vigente, Gestión de Abastecimiento y Uso del Sitio	NO	18	Ministerio De Obras Publicas	4	N/A	\$ 0
33	Freehand	NO	18	Digicap E.I.R.L.	1	100	\$ 147.000
34	Jornada Comités Paritarios Región Metropolitana	NO	17	Ministerio De Obras Publicas	6	N/A	\$ 0
35	III Encuentro Nacional de Desarrollo de las Personas de Servicios Público	NO	16	Dirección Nacional Del Servicio Civil	1	N/A	\$ 0
36	Adaptación al Cambio y Comunicación efectiva	NO	16	Capacitación y Consultaría DCG Ltda.	15	N/A	\$ 1.300.000
37	Comunicación Efectiva en la Gestión del Cambio	NO	16	Organización y Cambio Consultores Ltda.	22	N/A	\$ 1.290.000
38	Interpretación de la Norma ISO 9001:2000	NO	16	Applus Capacitación S.A.	18	N/A	\$ 0
39	Seminario Gestión del Talento Humano y Evaluación 360 Basado en Competencias	NO	16	Pride Management & Business	1	100	\$ 274.940
40	Coso II	NO	16	Zetace Capacitación Limitada	3	100	\$ 450.000
41	Reforzamiento Auditoria Interna de Calidad	NO	16	Applus Capacitación S.A.	15	N/A	\$ 0
42	Capacitación Sistema Integral de Atención Ciudadana	NO	16	Ministerio De Obras Publicas	1	N/A	\$ 0
43	Capacitación Sistema Integral de Atención Ciudadana	NO	16	Ministerio De Obras Publicas	1	N/A	\$ 0
44	Capacitación Sistema Integral de Atención Ciudadana	NO	16	Ministerio De Obras Publicas	1	N/A	\$ 0
45	Capacitación Sistema Integral de Atención Ciudadana	NO	16	Ministerio De Obras Publicas	1	N/A	\$ 0
46	Capacitación Sistema Integral de	NO	16	Ministerio De Obras	1	N/A	\$ 0

	Atención Ciudadana			Publicas			
47	Capacitación Sistema Integral de Atención Ciudadana	NO	16	Ministerio De Obras Publicas	1	N/A	\$ 0
48	Capacitación Sistema Integral de Atención Ciudadana	NO	16	Ministerio De Obras Publicas	2	N/A	\$ 0
49	Capacitación Sistema Integral de Atención Ciudadana	NO	16	Ministerio De Obras Publicas	2	N/A	\$ 0
50	Seminario Espacios que Educan	NO	16	Subsecretaria De Desarrollo Regional y Administrativo	2	N/A	\$ 0
51	Capacitación Sistema Integral de Atención Ciudadana	NO	16	Ministerio De Obras Publicas	1	N/A	\$ 0
52	Capacitación Sistema Integral de Atención Ciudadana	NO	16	Ministerio De Obras Publicas	2	N/A	\$ 0
53	Capacitación Sistema Integral de Atención Ciudadana	NO	16	Ministerio De Obras Publicas	1	N/A	\$ 0
54	Capacitación Sistema Integral de Atención Ciudadana	NO	16	Ministerio De Obras Publicas	1	N/A	\$ 0
55	Capacitación Sistema Integral de Atención Ciudadana	NO	16	Ministerio De Obras Publicas	2	N/A	\$ 0
56	Curso Básico en Responsabilidad Administrativa	NO	16	Ministerio De Obras Publicas	3	N/A	\$ 0
57	Técnicas de Eficiencia Energéticas	NO	16	Sociedad De Capacitación Colegio De Ingenieros De Chile Sa	2	N/A	\$ 288.000
58	Inteligencia Emocional y Trabajo en equipo	NO	16	Global Training For Competence	16	N/A	\$ 1.400.000
59	Atención de Clientes	NO	16	Capacitacion Y Consultoria Dcg Ltda.	14	100	\$ 960.000
60	Primeros Auxilios	NO	15	Asociación Chilena De Seguridad	11	N/A	\$ 17.927
61	Gestión de Contratos (Versión I)	NO	15	Dictuc Capacitación S.A.	20	93,3	\$ 5.414.578
62	TALLER DE CAPACITACIÓN EN PATRIMONIO	NO	14	Ministerio De Obras Publicas	1	N/A	\$ 0
63	6to seminario internacional arquitectura bioclimatica: principios y practicas	NO	14	Universidad Central De Chile	4	N/A	\$ 200.000

64	Taller de Inducción para Encargados Regionales de Patrimonio	NO	14	Ministerio De Obras Publicas	16	N/A	\$ 0
65	Taller Chilecompra: Normativa Vigente, Gestión de Abastecimiento y Uso del Sitio	NO	14	Ministerio De Obras Publicas	5	N/A	\$ 0
66	Seminario Nacional sobre Probidad y Combate	NO	13	Contraloría General De La República	3	N/A	\$ 0
67	Seminario Buenas Prácticas+Cumplimiento=Probidad	NO	12	Contraloría General de la República	1	N/A	\$ 0
68	taller buenas prácticas + cumplimiento normativo=Probidad	NO	12	Contraloría General De La República	1	N/A	\$ 0
69	seminario nacional sobre probidad y combate a la corrupción	NO	12	Contraloría General de la República	1	N/A	\$ 0
70	Seminario Nacional Sobre Probidad y Combate a la Corrupción	NO	12	Contraloría General de la República	3	N/A	\$ 0
71	Seminario Buenas Prácticas + Cumplimiento Normativo = Probidad	NO	12	Contraloría General de la República	2	N/A	\$ 0

4.- ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES COMPETENCIAS ADQUIRIDAS POR LOS/LAS FUNCIONARIOS/AS A TRAVÉS DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN REALIZADAS EL AÑO 2008

Las principales competencias adquiridas se relacionan al fortalecimiento de conocimientos específicos relacionados con el giro del Servicio y sus principales áreas de apoyo, tales como Recursos Humanos y Compras. Esto, a través de cursos sobre el uso, normativa y aplicabilidad del portal de Mercado Público, Estatuto Administrativo, Gestión por Competencias, Gestión y Evaluación de Competencias, entre otros.

En el desarrollo de competencias técnicas destacan el fortalecimiento de nuestra área de diseño y construcción, a través de actividades como, Gestión de proyectos, Administración de Contratos, Evaluaciones de proyecto, Administración de proyecto con MS Project, Formulación de Indicadores de Gestión, entre otros.

Adicionalmente, en el contexto PMG y de Gestión de Procesos, se ha considerado importante fortalecer el Sistema de Gestión de Calidad, por lo que se han dictado cursos de Interpretación e Implementación de la Norma ISO en Organismos Públicos.

Además, se ha dado énfasis en el fortalecimiento de las Competencias Transversales de la Administración Pública”, Adaptación al Cambio y Comunicación Efectiva.

5.- CARACTERÍSTICAS DE LOS/AS FUNCIONARIOS/AS CAPACITADOS/AS AÑO 2008 Y LA INVERSIÓN REALIZADA

De acuerdo a instrucciones recibidas por la Dirección Nacional del Servicio Civil, no será necesario ingresar los datos solicitados en el punto N°5, ya que la aplicación SISPUBLI que entregaría esos datos en forma consolidada a cada servicio público, no alcanzó a estar construida.

Durante el proceso de validación que se realiza en Enero próximo, la DNSC extraerá directamente del SISPUBLI estos datos, de acuerdo a las actividades de capacitación informadas por cada institución al 31 de diciembre de 2008 en dicho sistema web.

6.- RESULTADO DE LA MANTENCIÓN DE LA CERTIFICACIÓN DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN BAJO NORMA ISO 9001:2000

6.1.- Revisión y Análisis de la/s Auditoría/s de Seguimiento del Sistema de Capacitación

CUADRO N° 7

Nombre de la empresa certificadora que realizó auditoría de seguimiento	Fecha de realización de la/s auditoría/s de seguimiento realizadas por la empresa certificadora	Actividad/es que realizó el Servicio para revisar y analizar los resultados de la/s auditoría/s	Fecha de realización de la/s actividad/es
Bureau Veritas	09 Septiembre 2008	Reunión del Consejo de Calidad.	Octubre 2008

6.2.- Resultados de la/s Auditoría/s de Seguimiento del Sistema de Capacitación

CUADRO N° 8

No conformidades detectadas	Observaciones y/o oportunidades de mejora, si corresponde	Acciones correctivas para resolver las no conformidades detectadas, si corresponde	Fecha de ejecución de las acciones correctivas en el año 2008
No se detectaron No Conformidades	<p>Se detectaron dos oportunidades de mejora, (1) Se recomienda revisar periodicidad de IG, considerando que la ejecución del PAC se realiza durante el año, por lo tanto, no habría tiempo de reacción si este indicador está fuera de lo óptimo. Sin embargo, se evidencia que el responsable en su control, lo hace en forma cuatrimestral, ya que es solicitado por el Consejo de Calidad.</p> <p>(2) Se recomienda revisar el registro "Evaluación de Aplicabilidad e Impacto", cómo evalúa la eficacia de las acciones tomadas.</p>	No se detectaron No Conformidades	No aplica realizar Acciones Correctivas

6.3.- Acciones para incorporar requerimientos de los clientes del Sistema de Capacitación

CUADRO N° 9

Cliente del Sistema de Capacitación	Acciones o mecanismos considerados para incorporar sus requerimientos y medir su nivel de satisfacción	Fechas de utilización de las acciones o mecanismos (año 2008)
Jefa de Servicio	Para medir nivel de Satisfacción de Clientes, se realiza Encuesta de Satisfacción de Clientes, la cual mide aspectos de desempeño, comunicación, gestión y colaboración de la Unidad de Capacitación con sus clientes.	Se envía por una vez. Encuesta de Satisfacción de Clientes durante el primer trimestre de cada año y se recepcionan 1 mes después de su emisión, según procedimiento.
Jefes(as) de División		
Directores(as) Regionales		
Encargados(as) de PMG		
Dirección Nacional del Servicio Civil		

6.4.- Acciones de seguimiento realizadas por la Dirección en la operación del Sistema de Capacitación

CUADRO N° 10

Acciones de seguimiento que realiza la Dirección del Servicio	Fechas de ejecución de las acciones de seguimiento en el año 2008
<p>A través de Auditorías Internas, en las cuales se hace revisiones del Sistema Completo de Capacitación, además de revisión del Auditor Interno del Servicio.</p> <p>Reuniones de Encargados PMG con la Subdirectora para verificar avance y cumplimiento de los requisitos técnicos del Sistema.</p>	<p>Según Programa de Auditoría Interna (Sistema Gestión de Calidad), y según programa del Auditor Interno del Servicio.</p> <p>Las reuniones con los encargados de Sistemas se realizan semestralmente.</p>

7.- ANÁLISIS RESPECTO DE LO PROGRAMADO Y LO EJECUTADO

7.1.- En relación a las actividades de capacitación

CUADRO N°11

Actividades de capacitación programadas en el PAC 2008 <u>con cambios en cuanto a su ejecución o que no fueron ejecutadas</u>	Justificación de los cambios o no ejecución	Mecanismo de difusión de estos cambios o no ejecución a los/as funcionarios/as
Comunicación efectiva y Adaptación al Cambio	Estas temáticas iban a ser abordadas de forma separada, pero se realizó actividad de capacitación que las trató de forma conjunta para dos regiones.	
Aplicaciones Computacionales nivel avanzado.	<p>Esta actividad estaba programada sin costo para el Servicio, la cual se realizaría en las propias dependencias, con Monitores Internos, pero ante la dificultad de disponer de equipamiento, y la intensa carga de trabajo, se opto por contratar curso que contara con todos los requisitos.</p> <p>Paralelo a ello, ante la evaluación de conocimientos, previo a la selección de participantes, se detectó que los funcionarios necesitaban Aplicaciones Computacionales nivel Intermedio.</p>	Informe Final de Gestión

Comunicación Estratégico	La persona a capacitar era sólo una, por lo que debía participar en curso abierto, lo cual no se realizo debido a la falta de ofertas en el Mercado.
--------------------------	--

CUADRO N° 12

Actividades de capacitación no programadas en el PAC 2008 y ejecutadas en el periodo	Razones que justifican la incorporación de las actividades no programadas	Mecanismo de difusión de estos cambios a los/as funcionarios/as
Sistema Integral de Atención Ciudadana.	La encargada del PMG SIAC solicitó que se capacitara a funcionarios a fin de mejorar la efectividad del mismo.	Informe Final de Gestión
Capación de Patrimonio	El Departamento de Patrimonio Arquitectónico organizó actividad de capacitación para fortalecer y empoderar a funcionarios/as que componen los equipos regionales en materias de puesta en valor de patrimonio inmueble, mejorando las capacidades en el ámbito de la restauración.	
Curso Manejo Autocad	Funcionarios que utilizan Software Autocad, solicitaron participar en actividad que organizó organismo especializado, a fin de mejorar las competencias en el mismo.	
Capacitaciones relacionadas a la Norma ISO	Debido a la necesidad de actualizar y/o introducir conocimientos a funcionarios ligados al Sistema de gestión de Calidad	
Capacitaciones sobre Ley N°20.285 sobre transparencia de la función pública y acceso a la información.	El Servicio organizó charlas informativas sobre la nueva Ley de Transparencia para difundir información a los funcionarios, acerca de la implementación de la Ley.	

Talleres de Gestión de Abastecimiento	La Dirección Nacional de Compras y Contrataciones Públicas organizó actividad orientada a mejorar el desempeño de los funcionarios/as usuarios del portal Mercado Público.	Informe Final de Gestión.
Cursos sobre Primeros Auxilios	Esta actividad fue impartida para dar cumplimiento al Reglamento Interno de Orden y Seguridad del Servicio.	
Cursos sobre Prevención de Riesgo		
Jornada de Comité Paritario		
Jornada "One Day"	Funcionario del área Informática del Servicio fue invitado a participar en esta actividad para conocer nuevos productos Microsoft.	
Taller de Clima Organizacional	A esta actividad, asistieron funcionarios del Servicio del 1er al 3er nivel jerárquico, invitados por la Subsecretaría de Obras Públicas, relacionado con el Plan de Clima Organizacional 2008.	
Curso básico de Formulación y Evaluación Social de proyecto.	El Seremi de Planificación y Coordinación de la Región del Maule organizó curso de capacitación para fortalecer el sistema nacional de inversiones.	
Seminario Energía e Iluminación para una Arquitectura y Construcción Sustentable.	Funcionarios solicitaron participar en Seminarios, ya que por la naturaleza de las actividades fueron provistas por oferentes especializados.	
Sexto Seminario Internacional Arquitectura Bioclimática: principios y prácticas.		
Seminario Internacional Tenso Estructura.		
4to Encuentro Internacional de Construcción Sustentable.		
Taller de actualización de estrategias MOP	Funcionarios de nuestro Servicio fueron invitados a participar por la Dirección General de Obras Públicas.	
III Encuentro Nacional de desarrollo de las Personas del Servicio Público.	La DNSC organizó dicha actividad, orientada a Profesionales y Jefaturas del área de RRHH, asistiendo un funcionario de nuestro Servicio.	

Diploma de gestión Estratégico con TI para profesionales	Funcionario solicitó autorización para participar en dicho Diplomado dictado por la Universidad de Chile.	Informe Final de Gestión.
Curso sobre Gestión Administrativa, Técnica y Financiera de las Obras Públicas.	Funcionarios del área de diseños y obras solicitaron participar en actividad de capacitación dictada por la Contraloría Regional de los Lagos.	
Taller Programas y Recintos tipo para Complejos Fronterizos	El Servicio en conjunto con otras Instituciones generó actividad enfocada a unir criterios entre los diferentes Servicios orientado al trabajo directo de los complejos fronterizos.	
Taller de desvinculación de funcionarios	El Servicio dicta charla a funcionarios que están pronto a desvincular, en el marco de las políticas de desvinculación.	
Operador de Caldera	Funcionario requiere capacitación para asumir nuevas funciones en su cargo.	
Liderazgo, factor clave en las empresas competitivas	Actividad de capacitación organizado por la ACHS a la cual fue invitada funcionaria perteneciente al comité paritario.	
Seminario Internacional: Servicios Públicos de Excelencia.	Ministerio de Hacienda y otras instituciones organizaron actividad de capacitación a la cual invitaron a profesionales del área de RRHH:	

CUADRO RESUMEN N°13

Nº Total de actividades Programadas 2008	Nº Total de actividades programadas y no ejecutadas 2008	Nº Total de actividades no programadas y ejecutadas 2008	Nº Total actividades ejecutadas 2008
58	1	62	119

7.2.- En relación a los/as capacitados/as

CUADRO N°14

Variables	Número de participantes	Análisis de las diferencias
1.- Participantes que se había programado capacitar año 2008	657	Se produjo una brecha de 88 funcionarios no capacitados correspondiente al 13,3% de lo programado, producto de la alta carga de trabajo por parte de los funcionarios, lo que implicó que se reprogramara el número de participantes.
2.- Participantes no capacitados de acuerdo a programación 2008	88	
3.- Total participantes finalmente capacitados 2008	908	

7.3.- En relación a los mecanismos de selección de oferentes y beneficiarios

No hubo cambios en los mecanismos de selección de los oferentes y beneficiarios respecto de lo señalado en el PAC 2008

7.4.- En relación al gasto de capacitación

CUADRO N°15

Presupuesto	En \$	Razones que explican cambios presupuestarios
1. Que se había programado ejecutar año 2008	\$28.106.000	Se programo ejecutar el 100% del presupuesto en actividades de capacitación, sin embargo hubo variaciones al considerar los montos para financiar otros gastos asociados como pasajes y atención de participantes.
2. Que no será ejecutado de acuerdo a programación 2008 (indicar cuando corresponda)	\$5.027.378	
3. Que está actualmente en ejecución	\$0	

7.5.- En relación a la política de capacitación

CUADRO N°16

Partes constituyentes de la política	Se modifica SI/NO	Cambios realizados
Marco normativo	NO	NO APLICA
Principios	NO	NO APLICA
Declaración	NO	NO APLICA
Estrategia 1. Objetivos 2. Operacionalización	NO	NO APLICA

8.- ANÁLISIS DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN DESARROLLADAS FUERA DE LA JORNADA LABORAL

CUADRO N° 17

Nº	Actividades de capacitación que se desarrollaron fuera de la jornada laboral en el año 2008	Razones que justifican la ejecución de la actividad fuera de la jornada laboral
1	Diploma en Gestión Estratégica con TI para Profesionales.	Estas actividades fueron provistas por oferentes que sólo dictaban el curso en horario posterior al definido como jornada laboral.
2	Operador de Caldera	
3	Estatuto Administrativo (2)	
4	Curso Energía Solar	
5	Contabilidad de la Nación Nivel II	

CUADRO RESUMEN N° 18

N° Total de actividades ejecutadas 2008	N° Total de actividades ejecutadas fuera de la jornada laboral 2008	% de actividades ejecutadas fuera de la jornada laboral 2008
119	6	5,04%

9.- ANÁLISIS DEL RESULTADO OBTENIDO EN LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

9.1.- En la satisfacción de los/as participantes de las acciones de la capacitación

CUADRO N°19

Elementos de la metodología de satisfacción de los participantes	Resultados globales obtenidos de acuerdo a metodología aplicada	Principales conclusiones
1. Implementación de la actividad de capacitación	86%	Los lugares donde se desarrollaron las actividades eran apropiados para éstas, utilizando apoyo audiovisual apto para cada ocasión.
2. Desarrollo de la actividad	86%	En general los contenidos tuvieron niveles de profundización acordes a las expectativas de los participantes, salvo en algunos casos donde estos consideraron que faltó tiempo para la actividad. Consideran que lo aprendido es de utilidad para el desempeño de las funciones.
3. El Relator.	88%	Los relatores poseen conocimientos sobre los temas tratados, se expresan de manera clara y se toman el tiempo para resolver preguntas.

9.2.- Resultado de las acciones de capacitación ejecutadas con evaluación de aprendizaje logrado

CUADRO N°20

Evaluación de los participantes	N° de participantes	% en relación al total de participantes 2008
Aprobados	192	99,8%

Reprobados	1	0.2%
Desertores	0	NO APLICA
Sólo asistencia al curso (sin evaluación)	0	

9.3.- Resultado de la aplicación de la capacitación en el puesto de trabajo

CUADRO N°21

Evaluación de los participantes en Aplicabilidad o Transferencia	Actividad N°1	Actividad N°2	Actividad N°3
Nombre de la actividad de capacitación a la que se midió aplicación (transferencia) en el puesto de trabajo	Estatuto Administrativo	Programa Siconbie	Freehand
Año en que se ejecutó la actividad de capacitación	2008	2008	2008
Nº de funcionarios/as evaluados/as	1	3	2
Análisis de los principales resultados obtenidos por actividad evaluada	No ha habido oportunidad de observar la aplicación de lo aprendido en el curso en las tareas diarias del evaluado. 30% Aplicable.	Existió poco tiempo para interiorizar sobre las materias tratadas en el curso, aún así los asistentes al curso comenzaron a incorporar los conocimientos adquiridos. 88% Aplicable.	Aporta conocimiento al logro de acciones que permiten cumplir las metas del departamento. 100% Aplicable.

Evaluación de los participantes en Aplicabilidad o Transferencia	Actividad N°4	Actividad N°5	Actividad N°6
Nombre de la actividad de capacitación a la que se midió aplicación (transferencia) en el puesto de trabajo	Atención al Cliente	Interpretación de la norma ISO	MS Proyect
Año en que se ejecutó la actividad de capacitación	2008	2008	2008
Nº de funcionarios/as evaluados/as	10	3	5

<p>Análisis de los principales resultados obtenidos por actividad evaluada</p>	<p>La actividad es totalmente aplicable al área de trabajo, sin embargo ha sido difícil evaluar el cambio de actitud posterior a la actividad.</p> <p>70% Aplicable.</p>	<p>Los funcionarios poco a poco han ido adquiriendo expertiz en el tema y aplicando conocimientos.</p> <p>100% Aplicable.</p>	<p>La correcta aplicación de un sistema de programación de actividades relacionadas con el que hacer del servicio es muy importante para el logro de los objetivos, y esta capacitación ha fortalecido los conocimientos de los funcionarios y en consecuencia, los resultados asociados.</p> <p>95% Aplicable.</p>
--	--	---	---

Evaluación de los participantes en Aplicabilidad o Transferencia	Actividad N°7	Actividad N°8	Actividad N°9
<p>Nombre de la actividad de capacitación a la que se midió aplicación (transferencia) en el puesto de trabajo</p>	<p>Gestión de Contratos</p>	<p>Gestión Directiva</p>	<p>Patrimonio</p>
<p>Año en que se ejecutó la actividad de capacitación</p>	<p>2008</p>	<p>2008</p>	<p>2008</p>
<p>Nº de funcionarios/as evaluados/as</p>	<p>4</p>	<p>5</p>	<p>2</p>
<p>Análisis de los principales resultados obtenidos por actividad evaluada</p>	<p>Esta capacitación permite su aplicación en sólo ciertos aspectos del trabajo, y en aquellos casos que es posible, se aplica la totalidad de lo aprendido.</p> <p>90% Aplicable.</p>	<p>Los conocimientos han sido aplicados en la medida que es posible relacionarlo con las actividades diarias.</p> <p>92% Aplicable</p>	<p>El desempeño no ha variado mucho respecto de la capacitación, sin embargo en lo esencial aportan en aspectos importantes de las Unidades.</p> <p>90% Aplicable.</p>

10.- RESULTADOS DE LOS INDICADORES DE GESTIÓN PARA EVALUAR EL PAC

CUADRO N°22

Nº	Indicador	Fórmula	Meta comprometida	Resultado del indicador
1	Capacitación Basada en Competencia	(Actividades ejecutadas basadas en competencia/total de actividades basadas en competencias programadas)*100	90%	94.4%
2	Satisfacción de Capacitación	(N° de Encuestas en igual o mayor a bueno/N° Total de encuestas respondidas)*100	70%	92%

11.- RESULTADO DE LA OPERACIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE CAPACITACIÓN

CUADRO N° 23

Estrategia de la política de capacitación comprometida en el Informe Final de Gestión año 2006		Resultados	
Objetivos de la capacitación	Operacionalización (acciones concretas)	Cumplimiento de la operacionalización el año 2008 SI/NO	Razones de no cumplimiento año 2008 (si procede)
Desarrollar competencias en los funcionarios, promoviendo su participación en actividades de capacitación que se relacionen con el mejoramiento de su desempeño.	Diseñar y aplicar en el servicio, un instrumento de detección de necesidades de capacitación que identifique brechas de competencias de los funcionarios relacionadas a las funciones del cargo.	SI	NO APLICA

<p>Distribuir equitativamente el presupuesto de capacitación entre las diversas necesidades de capacitación detectadas, de los funcionarios que pertenecen a direcciones regionales y entre las distintas unidades del Servicio</p>	<p>Determinar en el PAC, el universo de funcionarios a capacitar a nivel central y regional, mediante la aplicación de un instrumento de detección de necesidades de capacitación, a modo de asignar el presupuesto disponible de acuerdo a los resultados obtenidos en dicho análisis</p>	<p>SI</p>	<p>NO APLICA</p>
<p>Difundir los instrumentos y procedimientos de gestión de la capacitación, para la ejecución de las actividades programas de capacitación.</p>	<p>Establecer en PAC, los procedimientos de selección de organismos capacitadores, elaboración de bases de licitación, mecanismo de selección de beneficiarios, instrumento de detección de necesidades y de evaluación de la capacitación, entre otros, para posteriormente ser comunicados y difundidos al interior del Servicio.</p>	<p>SI</p>	<p>NO APLICA</p>
<p>Adecuar los mecanismos de ejecución de las actividades de capacitación a las necesidades del grupo participante.</p>	<p>Analizar previo a cada actividad de capacitación, el universo de funcionarios a capacitar, para posibilitar su acceso y participación, considerando funciones de los participantes, estamento, horarios, modalidades de ejecución (presencial y/o a distancia) y accesibilidad de instalaciones.</p>	<p>SI</p>	<p>NO APLICA</p>

12.- RESULTADO DE LOS COMPROMISOS Y RECOMENDACIONES DEL AÑO 2007 ASUMIDAS PARA EL AÑO 2008

CUADRO N° 24

Nº	Compromiso asumido a fines del año 2007 para cumplir el año 2008	Producto o resultado obtenido el año 2008	Mes de concreción
1	Elaborar Metodología de evaluación de habilidades y actitud.	Metodología de Evaluación de Competencias.	Diciembre
2	Elaboración de aplicación de actividades de capacitación	No se obtuvo la base de datos que contuviera la Información de capacitación de los funcionarios que no registra el SISPUBLI, debido a la alta carga de trabajo que tiene la Unidad de Capacitación.	
3	Difundir Instructivo con deberes y derechos de funcionarios capacitados.	Elaboración de documento "Definiciones del Sistema de Capacitación", para ser informado a los funcionarios a través de sus jefaturas.	Diciembre
4	Control y Seguimiento de la Unidad de Capacitación.	Documento que define los deberes y responsabilidades de las Unidades Administrativas Regionales en temas de capacitación	Septiembre
5	Elaborar registro de Monitores Internas	Resolución que nombra a funcionarios del Servicio como Monitores Internos en temas de su especialización.	Diciembre

13.- RECOMENDACIONES DERIVADAS DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN PARA EL AÑO 2009**CUADRO N°25**

Tema o actividad relevante a considerar para el año 2009	Recomendaciones para el siguiente periodo (2009)
1 Programa de Inducción	Elaborar programa para ser aplicado por quién corresponda al momento de vincular a un nuevo integrante al Servicio.
2. Transferencia de Conocimiento	Establecer actividad de capacitación para equipos de trabajo de funcionarios que participan en actividades tales como Pasantías, Diplomados, entre otros, con el objetivo de que los participantes de dichas actividades transfieran los conocimientos adquiridos al Servicio.
3. Fondos Concursables	Ampliar los montos para los Fondos concursables de las regiones, para que trabajen temas específicos.
4. Encuesta de Aplicabilidad.	Mejorar encuesta de aplicabilidad en términos de calidad, para captar el aprendizaje logrado por el funcionario capacitado.

14.- COMPROMISOS ASOCIADOS A LAS RECOMENDACIONES, PLAZOS Y RESPONSABLES**CUADRO N°26**

Compromisos asumidos 2008	Plazos (1° o 2° semestre del año 2009)	Responsables para su ejecución
Fondos concursables para 5 Regiones	1er semestre y 2do semestre, cuando corresponda.	Unidad de Capacitación. - CBC
Programa de Inducción	1er semestre listo para ser aplicado cuando corresponda.	Departamento de RRHH
Capacitación Transferencia de Conocimientos	1 mes luego de finalizada la actividad, cuando corresponda.	Unidad de Capacitación.
Encuesta de Aplicabilidad	1er Semestre.	Unidad de Capacitación.

15.- ANÁLISIS DE LOS MECANISMOS DE DIFUSIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN REALIZADAS EN EL AÑO 2008

CUADRO N°27

Nº	Mecanismos de difusión interna 2008	Resultados logrados respecto de:	
		Efectividad	Oportunidad
1	Correo electrónico adjuntando información	90% de funcionarios/as	Inmediata.
2	Resoluciones Internas.	90% de los funcionarios/as, medianamente efectivo	Medianamente a Tiempo.

16.- ANÁLISIS DE LOS MECANISMOS DE DIFUSIÓN DEL INFORME FINAL DE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN AÑO 2008

CUADRO N° 28

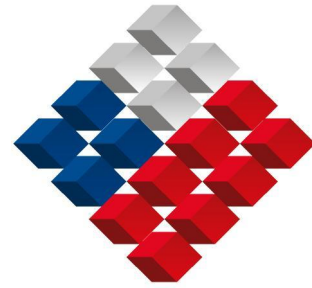
Mecanismos de difusión interna utilizados para difundir el Informe de Gestión 2008	Efectividad del mecanismo de difusión	Oportunidad del mecanismo de difusión
1. Oficio	60% funcionarios/as. Medianamente efectivo	5 días después de haber sido emitido el informe.
2. Correo electrónico adjuntando información	90% de funcionarios/as	5 días después de haber sido emitido el informe.

Atentamente,

VERÓNICA SERRANO MADRID
ARQUITECTO
Directora Nacional de Arquitectura

Distribución:

- ✓ Para conocimiento de todos los/las funcionarios/as de la Institución
- ✓ Jefes(as) de División
- ✓ Unidades Asesoras
- ✓ Direcciones Regionales Dirección de Arquitectura
- ✓ Asociaciones de funcionarios
- ✓ Comité Bipartito de Capacitación
- ✓ Departamento de Recursos Humanos
- ✓ Unidad de Capacitación
- ✓ Encargado/a de PMG
- ✓ Auditor interno
- ✓ Subir a : www.sispubli.cl
- ✓ Archivo de la Dirección



GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
DIRECCIÓN DE ARQUITECTURA

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2009
DIRECCIÓN DE ARQUITECTURA – MOP

UNIDAD DE CAPACITACIÓN-COMITÉ BIPARTITO DE CAPACITACIÓN
DICIEMBRE 2009

INDICE

PRESENTACIÓN

- 1.- Antecedentes Generales
- 2.- Objetivos Estratégicos que se apoyarán con la Gestión De Capacitación Institucional
- 3.- Análisis de los Diagnósticos que surjan de la relación de las competencias laborales de los/las funcionarios/as y los Objetivos Institucionales
- 4.- Identificación de Actividades de Capacitación:
 - 4.1.- Pertinentes, según los artículos 36 y 37 del DS 69 del 2004
 - 4.2.- Para el fortalecimiento de las Competencias Transversales identificadas para la Administración Pública
 - 4.3.- Para cumplir con las directrices del Código de Buenas Prácticas Laborales
- 5.- Áreas Claves de Capacitación Institucional debidamente priorizadas, en función del diagnóstico anterior y los compromisos de periodos anteriores
- 6.- Compromisos del año 2008 y sus plazos de ejecución durante el año 2009
- 7.- Mecanismos de selección de beneficiarios(as) de capacitación
- 8.- Mecanismos de selección de los Organismos Capacitadores
- 9.- Criterios o mecanismos de asignación y/o distribución del presupuesto a nivel regional
- 10.- Definición de Indicadores de Gestión para evaluar el PAC 2009
- 11.- Definición de mecanismos de evaluación de las actividades de capacitación en tres dimensiones:
 - 11.1.- Satisfacción de los/las participantes de las actividades de capacitación
 - 11.2.- Aprendizaje de los/las funcionarios/as que participarán en los cursos
 - 11.3.- Aplicación de lo aprendido en las actividades de capacitación, en el puesto de trabajo
- 12.- Mecanismos de acceso a la información relacionada al proceso de capacitación y a las actividades programadas
- 13.- Programa de Capacitación Año 2009
- 14.- Distribución Presupuestaria por Región

PRESENTACIÓN

Santiago, 31 de Diciembre de 2008

Dirección de Arquitectura – Ministerio de Obras Públicas

Este documento, presenta los lineamientos que enmarcarán la gestión de capacitación en la institución y la planificación de las actividades de capacitación que se realizarán durante el año 2009.

Es importante señalar que, los antecedentes que se informan más adelante, corresponden al resultado del trabajo del Área de Capacitación, en conjunto con el Comité Bipartito de Capacitación de nuestro Servicio.

De esta forma, el presente Plan Anual de Capacitación (PAC), integra la propuesta del Departamento de Recursos Humanos – Unidad de Capacitación con la asesoría del Comité Bipartito de Capacitación, que han sometido a la decisión final del Jefe de Servicio, quien ha aprobado con fecha 31 de Diciembre de 2008 las acciones que este informe detalla.

1.- ANTECEDENTES GENERALES

CUADRO N° 1

Información Planificada año 2009	Dato
1.1.) Presupuesto total asignado por glosa a la institución a ser utilizado en actividades de capacitación (año 2009).	\$29.849.000.-
1.1.1.) Presupuesto a utilizar en Cursos Contratados con Terceros y en Pago a Profesores y Monitores (año 2009).	\$23.849.000.-
1.1.2.) Presupuesto a utilizar en otros gastos asociados exclusivamente a actividades de capacitación, sean éstos viáticos y/o pasajes (si procede).	\$6.000.000.-
1.2.) Otros fondos obtenidos para capacitación , al margen de los recursos de glosa año 2009 (si procede).	\$ 0
1.3.) Total de actividades de capacitación que se han planificado realizar durante el año 2009.	Nº Por definir
1.4.) Total de participantes ¹ que se han planificado capacitar durante el año 2009.	Nº Por definir

¹ En el caso que un/a funcionario/a se estime capacitar más de una vez durante el periodo (en diferentes actividades), corresponde calcular el número total de veces en que éste/a será participante. El "total de participantes", por lo tanto, es la sumatoria de todas las participaciones de los/las funcionarios/as en las diferentes actividades de capacitación programadas.

2.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS QUE SE APOYARÁN CON LA GESTIÓN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

**FICHA DE IDENTIFICACIÓN AÑO 2009
DEFINICIONES ESTRATÉGICAS**

MINISTERIO	MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS	PARTIDA	12
SERVICIO	DIRECCION DE ARQUITECTURA	CAPÍTULO	02
Ley orgánica o Decreto que la rige			
D.F.L. M.O.P. N°850/1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Orgánica N°15.840, Orgánica del Ministerio de Obras Públicas, que establece las atribuciones de la Dirección de Arquitectura.			
Misión Institucional			
Proveer y conservar la edificación pública requerida, para favorecer la competitividad y el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes, a través de acciones realizadas por el MOP o por mandato de otras instituciones del Estado			
Prioridades Gubernamentales			
Número	Descripción		
1	Construcción del Museo de la Memoria Quinta Normal.		
2	Desarrollar la primera parte del Centro Cultural Gabriela Mistral.		
3	Dar inicio al proyecto Parque Cultural Cerro Cárcel, Valparaíso.		

Objetivos Estratégicos		
Número	Descripción	Prioridades Gubernamentales a los cuáles se vincula
1	Incrementar y mantener la provisión de la Edificación Pública con la eficiencia requerida para satisfacer las necesidades de los usuarios(as) y lograr un mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes, mediante la eficiente y eficaz realización de asesorías, estudios, diseños y obras	1, 2, 3
2	Incorporar el Arte y la puesta en valor del Patrimonio Arquitectónico y Urbano en las obras de Edificación Pública y de infraestructura del MOP, las cuales son encomendadas o solicitadas a la Dirección, mediante Obras de Arte e iniciativas de inversión en Patrimonio Cultural	
3	Incorporar estándares de eficiencia de clase mundial en el uso de los recursos de inversión y operación para el mejoramiento de la gestión, mediante la generación e implementación de instrumentos, instructivos, procedimientos y estándares de Edificación Pública	

Productos Estratégicos (Bienes y/o Servicios)			
Número	Nombre	Objetivos Estratégicos a los cuáles se vincula	Enfoque de Genero (Si/No)
1	<u>Estándares y procedimientos orientados a la Edificación Pública</u> <ul style="list-style-type: none"> Instrumentos, instructivos de Gestión orientados a la formulación, sistematización y actualización de procedimientos para la Edificación Pública Estándares de Edificación Pública propuestos para la región y por tipología 	3	Si
2	<u>Obras de Edificación Pública</u> <ul style="list-style-type: none"> Estudios básicos de Inversión para Edificación Pública Diseños Arquitectónicos Obras de Edificación Pública y Conservación Formulación de proyectos de inversión en Edificación Pública 	1	Si
3	<u>Arte incorporado a la Edificación Pública e infraestructura del MOP</u> <ul style="list-style-type: none"> Obras de Arte incorporadas (proceso de gestión, convocatoria y ejecución de obras) 	2	Si
4	<u>Obras de Edificación Pública Patrimonial</u>	2	Si

	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativas de inversión de patrimonio arquitectónico • Instrumentos de Gestión (términos de referencia, informes técnicos, entre otros) orientados a la formulación y sistematización de procedimientos para la puesta en valor del patrimonio arquitectónico. 		
Cientes/ Usuarios /Beneficiarios			
Número	Nombre		
1	Organismos y Empresas del Estado (Municipios, Gobiernos Regionales, Ministerios, Universidades del consejo de Rectores, Consejo de Monumentos Nacionales, Comisión Nemesio Antúnez)		
2	Comunidades organizadas		
3	Clientes internos MOP (Direcciones Regionales DA, Servicios MOP)		
4	Organismos Internacionales (UNESCO)		
5	Usuarios y usuarias de la Infraestructura de Edificación Públicas, que utilizan obras tales como Internados, Liceos, Escuelas, Estadios, Recintos Policiales, Oficina del Registro Civil, Medico Legal, Hospitales, Recintos del SENAME y Cárceles, Edificios Patrimoniales y de uso Cultural, entre otros.		
6	Ciudadanía beneficiada por los efectos de la construcción de la infraestructura de edificación publica tales como las que se ejecutan en los Sectores de; Educación, Justicia, Salud, Deportes y Recreación, y el Sector Patrimonial y Cultural, entre otros.		
Productos Estratégicos y Cientes/ Usuarios /Beneficiarios			
Número	Producto Estratégico	Clientes/ Usuarios /Beneficiarios	
1	<u>Estándares y procedimientos orientados a la Edificación Pública</u>	Organismos y Empresas del Estado (Municipios, Gobiernos Regionales, Ministerios, Universidades del consejo de Rectores, Consejo de Monumentos Nacionales, Comisión Nemesio Antúnez) Clientes internos MOP (Direcciones Regionales DA, Servicios MOP)	
2	<u>Obras de Edificación Pública</u>	Organismos y Empresas del Estado (Municipios, Gobiernos Regionales, Ministerios, Universidades del consejo de Rectores, Consejo de Monumentos Nacionales, Comisión Nemesio Antúnez) Clientes internos MOP (Direcciones Regionales DA, Servicios MOP) Usuarios y usuarias de la Infraestructura de Edificación Públicas, que utilizan obras tales como	

		<p>Internados, Liceos, Escuelas, Estadios, Recintos Policiales, Oficina del Registro Civil, Medico Legal, Hospitales, Recintos del SENAME y Cárceles, Edificios Patrimoniales y de uso Cultural, entre otros.</p> <p>Ciudadanía beneficiada por los efectos de la construcción de la infraestructura de edificación publica tales como las que se ejecutan en los Sectores de; Educación, Justicia, Salud, Deportes y Recreación, y el Sector Patrimonial y Cultural, entre otros.</p>
3	<p><u>Arte incorporado a la Edificación Pública e infraestructura del MOP</u></p>	<p>Organismos y Empresas del Estado (Municipios, Gobiernos Regionales, Ministerios, Universidades del consejo de Rectores, Consejo de Monumentos Nacionales, Comisión Nemesio Antúnez)</p> <p>Comunidades organizadas</p> <p>Clientes internos MOP (Direcciones Regionales DA, Servicios MOP)</p> <p>Ciudadanía beneficiada por los efectos de la construcción de la infraestructura de edificación publica tales como las que se ejecutan en los Sectores de; Educación, Justicia, Salud, Deportes y Recreación, y el Sector Patrimonial y Cultural, entre otros.</p>
4	<p><u>Obras de Edificación Pública Patrimonial</u></p>	<p>Organismos y Empresas del Estado (Municipios, Gobiernos Regionales, Ministerios, Universidades del consejo de Rectores, Consejo de Monumentos Nacionales, Comisión Nemesio Antúnez)</p> <p>Clientes internos MOP (Direcciones Regionales DA, Servicios MOP)</p> <p>Organismos Internacionales (UNESCO)</p>

3.- ANÁLISIS DE LOS DIAGNÓSTICOS QUE SURJAN DE LA RELACIÓN DE LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS/LAS FUNCIONARIOS/AS Y LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES

COMPETENCIAS / ÁREAS CLAVES RELACIONADA CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL SERVICIO		
1	<p>Gestión: vinculada a los objetivos estratégicos institucionales, Mejoramiento de la Gestión, Capacitación orientada a la Empleabilidad y Desarrollo de las Personas.</p>	<p>Incrementar y mantener la provisión de la Edificación Pública con la eficiencia requerida para satisfacer las necesidades de los usuarios(as) y lograr un mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes, mediante la eficiente y eficaz realización de asesorías, estudios, diseños y obras.</p> <p>Incorporar el Arte y la puesta en valor del Patrimonio Arquitectónico y Urbano en las obras de Edificación Pública y de infraestructura del MOP, las cuales son encomendadas o solicitadas a la Dirección Nacional, mediante Obras de Arte e iniciativas de inversión en Patrimonio Cultural.</p>
2	<p>Competencias: Capacitación basada en la disminución de brechas de competencias respecto a las competencias contenidas en Manual de Cargos de la Dirección de Arquitectura y las que actualmente poseen los funcionarios/as.</p>	<p>Incorporar estándares de eficiencia de clase mundial en el uso de los recursos de inversión y operación para el mejoramiento de la gestión, mediante la generación e implementación de instrumentos, instructivos, procedimientos y estándares de Edificación Pública.</p>

4.- IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN:

4.1.- Pertinentes, según los artículos 36 y 37 del DS 69 del 2004 del Ministerio de Hacienda

Las actividades de Capacitación orientadas a desarrollar en los funcionarios del Servicio las potencialidades de poder asumir cargos superiores y que están contenidas en la planificación de la Capacitación 2009 son las siguientes:

La Dirección de Arquitectura, considera actividades de capacitación relacionadas a las áreas claves de nuestra Institución señaladas en el apartado N° 5; capacitación vinculada directamente con los Objetivos Estratégicos del Institucionales, capacitación para la Gestión Integrada de Proyecto, capacitación basada en competencias, capacitación para el Mejoramiento de la Gestión, Capacitación para la Transparencia.

Se considera que en su conjunto, y en particular, todas las capacitaciones anteriormente mencionadas son pertinentes para la promoción interna de los/as funcionarios/as del Servicio.

4.2.- Para el fortalecimiento de las Competencias Transversales identificadas para la Administración Pública

CUADRO N° 2

Nombre de las competencias transversales elegidas por el Servicio	Nombre de la actividad de capacitación a realizar para fortalecer la competencia elegida
1. Adaptación al Cambio	1. Curso de Adaptación al Cambio
2. Orientación al Cliente	2. Curso de Orientación al Cliente

4.3.- Para cumplir con las directrices del Código de Buenas Prácticas Laborales

CUADRO N° 3

Directrices del Código de Buenas Prácticas Laborales	Nombre de la actividad de capacitación a realizar para cumplir con estas disposiciones
1. Que incluya(n) temáticas de no discriminación e igualdad de oportunidades	1. Charla Equidad de Género.
2. Que difundan la normativa sobre acoso sexual y la temática de acoso laboral, a modo de prevención de estas prácticas en el Servicio	2. Charla de normativas y de prevención de Acoso Laboral y/o Sexual.
3. Proceso de Reclutamiento y Selección	3. Programa de Inducción.

5.- ÁREAS CLAVES DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL DEBIDAMENTE PRIORIZADAS, EN FUNCIÓN DEL DIAGNÓSTICO ANTERIOR Y LOS COMPROMISOS DE PERIODOS ANTERIORES

CUADRO N°4

Áreas claves de capacitación institucional
1. CAPACITACIÓN DIRECTAMENTE VINCULADA A LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES
2. CAPACITACIÓN PARA LA GESTIÓN INTEGRADA DE PROYECTOS
3. CAPACITACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS
4. CAPACITACIÓN PARA EL MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN
5. CAPACITACIÓN PARA LA TRANSPARENCIA
6. FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES

6.- COMPROMISOS DEL AÑO 2008 Y SUS PLAZOS DE EJECUCIÓN DURANTE EL AÑO 2009

En el Informe Final de Gestión de la Capacitación año 2008, se asumieron algunos compromisos que deberán cumplirse durante el año 2009:

CUADRO N°5

Compromisos asumidos año 2008	Plazos de ejecución año 2009
Fondos Concursables para 5 Regiones por un monto de \$1.500.000.-c/u.	1er Semestre.
Programa de Inducción	1er Semestre y 2do Semestre (Cuando corresponda)
Realizar Transferencia de Conocimientos de actividades de capacitación, como pasantías y diplomados.	1er y 2do Semestre (Cuando corresponda)
Modificar encuesta de Aplicabilidad.	1er Semestre.

7.- MECANISMOS DE SELECCIÓN DE BENEFICIARIOS(AS) DE CAPACITACIÓN

Tipo de Capacitación y mecanismo de selección de beneficiarios.
<p>El mecanismo de selección utilizado por la Dirección de Arquitectura se realiza de acuerdo a los siguientes criterios:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Cursos programados en PAC: Los funcionarios/as son seleccionados/as por su jefatura de acuerdo a las competencias que se requieren para cumplir las funciones del cargo, considerando el análisis del Manual de Cargo de la Dirección de Arquitectura. Los participantes llenan su ficha de Inscripción que hacen llegar a la Unidad de Capacitación, para dictar el acto administrativo correspondiente.2. Cursos no programados en PAC: Los funcionarios/as interesados en participar en actividades de capacitación envían solicitud de postulación a través de correo electrónico u otros medios, con previa aprobación de su Jefatura directa. Estas postulaciones son recibidas por la Unidad de Capacitación, la cual incorpora antecedentes de capacitaciones realizadas por el postulante durante los dos últimos años. Estos antecedentes, con la debida justificación son enviados por correo electrónico a los funcionarios/as que componen el Comité Bipartito de Capacitación. Organismo que sanciona la solicitud. Las solicitudes aprobadas se derivan al V°B° de la Dirección. Los resultados de las solicitudes de participación, son comunicadas a través de correo electrónico al interesado con copia a su jefatura directa.

8.- MECANISMOS DE SELECCIÓN DE LOS ORGANISMOS CAPACITADORES

El Departamento de Recursos Humanos, junto a la Unidad de Capacitación y con asesoría del Comité Bipartito de Capacitación, elaboró un sistema para evaluar y seleccionar, dentro de la oferta de capacitación que se presenta en Mercado Público, al organismo oferente de capacitación más idóneo. El mecanismo de evaluación y selección considera los siguientes elementos:

CUADRO N°6

Factores Técnicos (Criterios de Evaluación)	PONDERACIÓN	SUBFACTOR DE EVALUACIÓN	ESCALA DE PUNTUACIÓN
Antecedentes de los relatores			
EXPERIENCIA DOCENTE EN EL TEMA	10%	5 o mas cursos impartidos	10
		4 cursos impartidos	8
		3 cursos impartidos	6
		2 cursos impartidos	4
		1 curso impartido	2
		No ha impartido cursos relacionados	0
EXPERIENCIA LABORAL VINCULADA AL TEMA	18%	7 o mas años de experiencia	18
		6 años de experiencia	16
		5 años de experiencia	14
		4 años de experiencia	11
		3 años de experiencia	7
		2 años de experiencia	4
		1 año de experiencia	2
		No tiene experiencia	0
ESPECIALIZACIÓN O GRADOS ACADÉMICOS A FIN	10%	4 cursos o Postítulo en el tema	10
		3 cursos o Diplomado en el tema	7
		2 cursos de especialización en el tema	4
		1 curso de especialización en el tema	2
		No tiene especialización en el tema	0
PROFESIÓN DE CADA RELATOR TITULAR Y SUPLENTE	5%	Ambos tienen profesión afín	5
		El titular tiene profesión afín	4
		El suplente tiene profesión afín	2
		Ninguno tiene profesión afín	0
CARTA DE COMPROMISO	2%	Existe carta de compromiso	2
		No existe carta de compromiso	0
Total Factor Relatores	45%		45
Antecedentes del programa	PONDERACIÓN	SUBFACTOR DE EVALUACIÓN	ESCALA DE PUNTUACIÓN

OBJETIVOS COINCIDENTES CON LOS REQUERIMIENTOS DEL SERVICIO	10%	Los objetivos coinciden totalmente	10
		Los objetivos coinciden parcialmente	5
		Los objetivos no coinciden	0
CONTENIDOS Y DESGLOSE DE LAS MATERIAS ORDENADAS	8%	Hay orden y desglose de materias	8
		No hay orden y desglose de materias	0
METODOLOGÍA DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDISAJE A EMPLEAR	6%	Metodología completa y con apoyo	4
		Metodología o apoyo insuficiente	2
		Metodología incompleta y sin apoyo	0
MATERIAL DE APOYO DIDÁCTICO IMPRESO	4%	Contempla un adecuado y atractivo material impreso	4
		Contempla material impreso	2
		No contempla materia impreso	0
EVALUACIÓN DEL NIVEL DE APRENDISAJE	4%	Contempla evaluación de aprendizaje	4
		No contempla evaluación de aprendizaje	0
SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN	3%	Contempla seguimiento	3
		No contempla seguimiento	0
TOTAL FACTOR PROGRAMA	35%		35
ANTECEDENTES ORGANISMO OFERENTE	PONDERACIÓN	SUBFACTOR DE EVALUACIÓN	ESCALA DE PUNTUACIÓN
EXPERIENCIA ACREDITADA EN EL TEMA	6%	Tiene experiencia en el sector público	6
		Tiene experiencia	3
		No tiene experiencia en el tema	0
EQUIPAMIENTO	4%	Tiene equipamiento de apoyo audiovisual	4
		No tiene equipamiento de apoyo	0
INFRAESTRUCTURA O INSTALACIONES PARA LA ACTIVIDAD	3%	Tiene instalaciones ad hoc para la actividad	3
		Tiene instalaciones para la actividad	1
		No tiene instalaciones para la actividad	0
UBICACIÓN DEL LOCAL O SALÓN	3%	Ubicación cercana a las oficinas MOP	3
		Ubicación central	2
		Ubicación distanciada	0
APOYO LOGÍSTICO	2%	Incluye servicio de café y ceremonia de clausura	2
		No contempla apoyo logístico	0
APOYO ADMINISTRATIVO	2%	Control de asistencia y otros servicios	2
		No contempla apoyos administrativos	0
TOTAL FACTOR OFERENTES	20%		20
TOTAL FACTOR	100%		100

- A) En caso que no se especifique presupuesto referencial o disponible para la actividad a contratar se evaluará de acuerdo a los siguientes criterios:

CRITERIOS	PORCENTAJE
Evaluación Técnica	60%
Evaluación Económica	40%
TOTAL	100%

$\text{Puntaje de la Oferta} = \frac{(\text{Valor máx. Oferta} - \text{Valor de la Oferta}) * 100}{(\text{Valor máx. Oferta} - \text{Valor mín. Oferente})}$
$\text{Evaluación Económica} = \text{Puntaje de la Oferta} * 0.4$

$\text{Oferta mas idónea} = \text{Evaluación Técnica} + \text{Evaluación Económica}$
--

- B) En caso que exista la misma puntuación en la Evaluación Técnica, se elegirá la propuesta más económica.

9.- CRITERIOS O MECANISMOS DE ASIGNACIÓN Y/O DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO A NIVEL REGIONAL

Considerando que el estudio de detección de necesidades de cargos contempla:

- ✓ Análisis de brechas de competencias hasta el 4° nivel jerárquico
- ✓ Capacitaciones del 5° nivel jerárquico, cuya solicitud se realiza a Directores Regionales y Jefes de División, además de encuesta a funcionarios, para realizar cruce de información. Estas actividades que se consideren relevantes para el mejor desempeño de los posibles funcionarios beneficiarios.
- ✓ Capacitaciones para cumplimiento PMG (solicitud a cada Encargado de Sistema)
- ✓ Capacitaciones en base a Competencias Transversales de la Administración Pública
- ✓ Capacitaciones del Sistema de Gestión de Calidad (Procedimiento personal)

El Comité Bipartito de Capacitación, después de haber analizado un consolidado preparado por la Unidad de Capacitación, propone programa a la Dirección Nacional a fin de decidir las actividades que se realizarán por mayor número de brechas a cubrir, cuya importancia incida en el mejor desempeño de cada función.

Las actividades detectadas en el 5° nivel jerárquico, en su mayoría son requerimientos que pueden ser cubiertas con actividades internas, no requiriendo costo asociado a pagos de organismos capacitadores.

Las actividades basadas en competencias detectadas y, a fin de homologar conocimientos de los cargos en los distintos niveles jerárquicos, la medida a adoptar es reunir a funcionarios que pertenezcan a un mismo nivel jerárquico en una región determinada, con la ventaja de que se produzca retroalimentación, compartir experiencias y homologar criterios de realización de tareas.

Paralelo a esto, se desarrollaran “Fondos Concursables” para regiones. Durante el periodo 2009 se beneficiarán a 5 regiones con \$1.500.000 c/u. (Siempre que cumplan los requisitos del concurso)

CUADRO N°7

Criterio(s) o mecanismo(s) de asignación o distribución presupuestaria a nivel regional	Ventajas o fortalezas del(los) criterio(s) o mecanismo(s) de distribución presupuestaria a nivel regional elegido
<p>Criterios de Selección “Fondos Concursables”:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis Situacional para la Formulación de Proyectos (Propósitos y Fundamentos) 2. Formulación de Objetivos 3. Programa de Ejecución 4. Innovación 	<p>Ventajas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Permite realizar Diagnóstico situacional de la Región y vincular el “proyecto” con los objetivos estratégicos del Servicio. 2. Es el eje central del proyecto, permite evaluar la propensión a desarrollar las competencias de los /las Funcionarios/as. 3. Permite tener claridad sobre las etapas de ejecución de la actividad. 4. Aspectos innovativos, que permiten evaluar el valor agregado del “proyecto”, los cuales se pueden replicar en otras Unidades del Servicio.

10.- DEFINICIÓN DE INDICADORES DE GESTIÓN PARA EVALUAR EL PAC 2009

CUADRO N°8

Nº	Nombre del indicador	Descripción (qué mide)	Fórmula del indicador	Meta del indicador (a alcanzar 2009)
1.	Satisfacción de Capacitación	Calidad	(Nº de encuestas igual o mayor a bueno/Nº total de encuestas respondidas)*100	IG ≥ 70%
2.	Porcentaje de actividades ejecutadas basadas en competencias	Eficacia	Nº actividades basadas en competencia ejecutadas / Nº actividades basadas en competencia programadas *100	IG ≥ 90%

3.	Porcentaje de necesidades del informe de diagnóstico incorporadas en PAC	Efectividad	Necesidades incorporadas en PAC/ (Necesidades Identificadas)*100	IG ≥ 50%
----	--	--------------------	--	-----------------

11.- DEFINICIÓN DE MECANISMOS DE EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN TRES DIMENSIONES:

11.1.- Satisfacción de los/las participantes de las actividades de capacitación

El instrumento que mide el grado de satisfacción de los/as funcionarios/as, respecto de actividades de Capacitación de 12 o más horas, en las cuales han participado, será una encuesta de reacción que se les entrega al finalizar cada curso, la cual no lleva identificación del participante. Éste mecanismo entrega información a cerca del desarrollo del programa de capacitación, cumplimiento de los objetivos de la actividad, desempeño de relatores y aplicabilidad de las materias enseñadas (Ver anexo 1).

11.2.- Aprendizaje de los/las funcionarios/as que participarán en los cursos

Capacitaciones con costo asociado a monitores, relatores, OTEC y licitado por el portal Mercado Público: necesariamente deberá contar con evaluación de conocimientos, cuya responsabilidad será del oferente capacitador, este requerimiento queda contemplado en los términos de referencias que se publican el portal Mercado Público en el momento de elaborar la licitación, por la Unidad de Capacitación.

Considerando que las capacitaciones Internas y/o que no implican pago de relatores-monitores, la aplicación de un instrumento de medición de conocimientos, será coordinada por la Unidad de Capacitación con los respectivos monitores internos.

11.3.- Aplicación de lo aprendido en las actividades de capacitación, en el puesto de trabajo

Las actividades de capacitación de 16 o más horas, que poseen evaluación de aprendizaje, son aquellas factibles de medir en el puesto de trabajo. Luego de 3 a 6 meses terminada la actividad, la Unidad de Capacitación envía encuesta al jefe directo del funcionario/a (anexo 2) para evaluar la eficacia de la actividad de capacitación en el puesto de trabajo.

12.- MECANISMOS DE ACCESO A LA INFORMACIÓN RELACIONADA AL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y A LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS

CUADRO N° 9

Mecanismos de difusión de actividades y del proceso de capacitación que se utilizará en el periodo 2009	% Aproximado de dotación informada (cobertura)
1. Notificaciones personalizadas, cuando corresponda, vía correo electrónico, oficios y memos.	95%
2. Difusión Plan Anual de Capacitación, mediante oficio a las jefaturas del Servicio, y vía correo electrónico a todos los funcionarios.	100%

13.- PROGRAMA DE CAPACITACIÓN AÑO 2009

CUADRO N°10

N°	Área clave	Nombre actividad de capacitación programada	Capacitación pertinente (DS.69)	Fecha tentativa de realización (1er o 2do semestre) ²	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2009		Tipo de actividad (marque con una x)		Monto estimado de inversión (\$)
			SI/NO		Nivel central	Regiones	Interna	Externa	
1	CBPL	Enfoque de Género	SI	1er Semestre	10	20	X		
2		Prevención Acoso Laboral y/o Sexual	SI	1er Semestre	10	20	X		
3		Programa de Inducción	SI	1er y 2do Semestre	-	-	X		
3	Transparencia	Charla difusión Ley de Transparencia	SI	1er Semestre	10	60	X		
4		Técnicas de Archivo y Gestión Documental	SI	1er Semestre	5	20		X	\$1.800.000
5	PMG	Mercado Público	SI	1er y 2do Semestre			X		
6		Jornada Latinoamericana Higiene y Seguridad	SI	1er Semestre	1	-		X	
7		Taller Enfoque de Género	SI	1er Semestre	10	20	X		
8	Gestión Integrada de	Gerencia de Proyectos	SI	1er y 2do Semestre	15	30	X		

9	Proyectos	Administración de Matrices de Riesgo	SI	1er y 2do Semestre	15	30	X		
11	Capacitación vinculada a los objetivos a estratégicos.	Eficiencia Energética	SI	1er Semestre	15	30		X	\$2.500.000
13		Sistema de Proyectos P y C	SI	1er Semestre	10	10	X		
14		Fondos Concursables	SI	1er Semestre		60		X	\$7.500.000
15		Curso Patrimonio	SI	1er Semestre	5	5		X	\$1.500.000
14	Capacitación basada en competencias	Sistema Gestión de Calidad	SI	1er Semestre	10		X		
15		Sistema Computacional de Inventarios	SI	1er Semestre	6		X		
16		Adaptación al Cambio	SI	1er Semestre	15	30		X	\$2.500.000
17		Orientación al Cliente	SI	1er Semestre	8	15		X	\$1.200.000
18		Fiscalización y Control	SI	1er Semestre	5	15		X	\$1.500.000
19		Orientación a la Calidad	SI	1er Semestre	5	15		X	\$1.500.000
20		Conocimientos Técnicos Profesionales	SI	1er Semestre	5	13		X	\$1.300.000
21		Atención de Clientes Internos y Externos	SI	1er Semestre	-	10		X	\$1.000.000
22		Liderazgo y Manejo de Conflicto	SI	1er Semestre	4	10		X	\$2.000.000
24		Planificación y Organización.	SI	1er Semestre	5	20		X	\$2.000.000
25		Administración de Bodega	SI	1er Semestre	2	-		X	\$500.000
		TOTALES							\$26.800.000

14.- DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTARIA POR REGIÓN

CUADRO N°10

Planificación de distribución presupuestaria por región	Monto (\$)	% en relación al Presupuesto total
1. Tarapacá	No Aplica	No Aplica
2. Antofagasta		
3. Atacama		
4. Coquimbo		
5. Valparaíso		
6. L.G.B. O`Higgins		
7. Maule		
8. Bío Bío		
9. Araucanía		
10. Los Lagos		
11. Aysén y del Gral. Carlos Ibáñez del Campo		
12. Magallanes y de la Antártica Chilena		
13. Metropolitana		
14. Arica – Parinacota		
15. Los Ríos		
TOTAL		

Atentamente,

VERÓNICA SERRANO MADRID
ARQUITECTA
DIRECTORA NACIONAL DE ARQUITECTURA

Distribución

- ✓ Para conocimiento de los/as funcionarios/as de la Dirección de Arquitectura - MOP
- ✓ Jefe (as) de División
- ✓ Unidades Asesoras
- ✓ Direcciones Regionales Dirección de Arquitectura
- ✓ Asociaciones de Funcionarios (as)
- ✓ Comité Bipartito de Capacitación
- ✓ Departamento de Recursos Humanos
- ✓ Unidad de Capacitación
- ✓ Encargado/a de PMG
- ✓ Auditor interno
- ✓ Subir a: www.sispubli.cl
- ✓ Archivo de la Dirección