



APRUEBA PLAN TRIENAL Y ANUAL DE CAPACITACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE OBRAS PÚBLICAS CORRESPONDIENTE AL AÑO 2022 SEGÚN SE INDICA.

**MINISTERIO DE HACIENDA
OFICINA DE PARTES**

R E C I B I D O

RESOLUCIÓN DGOP EXENTA N° _____/

SANTIAGO,

VISTOS:

- Las necesidades del Servicio.
- Las atribuciones que me confiere lo dispuesto en el D.F.L N° 850/1997 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 15.840/1964 y del D.F.L. 206/1960.
- El D.F.L. N° 29/2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834/1989 sobre Estatuto Administrativo.
- El D.S. N° 1.232/2017, del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento a que se refiere el artículo 6° de la Ley N° 19.553 para la aplicación del incremento desempeño institucional.
- La Resolución N° 6 y N° 7 de 2019 de la Contraloría General de la República, que establece las normas sobre exención del trámite de Toma de Razón.
- La Resolución Ex. DGOP N° 457 de 13/08/2021 que nombra a los integrantes del Comité Bipartito de Capacitación.
- La Ley N° 21.395 de 15/12/2021 de Presupuestos del Sector Público para el 2021.
- La Res. Ex. DGOP N° 820 de fecha 31.12.2021 que aprueba presupuesto vigente del sector público del programa de Administración y Ejecución de Obras Públicas.
- El Decreto MOP N° 49 de fecha 15.03.2021, que nombra al Director General de Obras Públicas.

| | | |
|----------------------------|-----------------|---------------------|
| CONTRALORIA GENERAL | | |
| TOMA DE RAZON | | |
| R E C E P C I O N | | |
| DEPART. JURIDICO | | |
| DEPT. T. R. Y REGISTRO | | |
| DEPART. CONTABIL. | | |
| SUB DEP. C. CENTRAL | | |
| SUB. DEP. E. CUENTAS | | |
| SUB DEP C.P. Y BIENES NAC. | | |
| DEPART. AUDITORIA | | |
| SUB. DEPTO. MUNICIP. | | |
| | | |
| | | |
| REFRENDACION | | |
| REF POR | \$ | 10.255.000.- |
| IMPUTAC. | | 22.11.002 |
| PROGRAMA | | 0209 - DGOP |
| CONTRATO N° | | |
| TD 5 N° | | |
| PROCESO N° | 15678161 | / |
| | | |

CONSIDERANDOS

- Que, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas a través de su Área de Capacitación y el Comité Bipartito de Capacitación de la Dirección General de Obras Públicas, han presentado propuesta del Plan Anual de Capacitación para el año 2022.
- Que, el Plan recoge los lineamientos de la Dirección Nacional del Servicio Civil, así como las orientaciones estratégicas ministeriales para el área y las priorizaciones efectuadas por la Dirección General para la capacitación del personal durante el año 2022.
- Que, este Plan se encuentra ingresado en la plataforma del SISPUBLI, según nuevas instrucciones del Servicio Civil y con esta resolución se formaliza la propuesta.
- Que, el Director General de Obras Públicas, por las facultades que le competen, aprueba en este acto el plan señalado y su financiamiento.

RESUELVO

1. **APRUÉBESE**, el Plan Anual de Capacitación (PAC) para el año 2022 de la Dirección General de Obras Públicas, el cual se transcribe a continuación:



PLAN TRIENAL Y ANUAL DE CAPACITACIÓN DIRECCIÓN GENERAL DE OBRAS PÚBLICAS

AÑO 2022 – 2024.

Febrero, 2022.

Dirección Nacional del Servicio Civil
Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas

PRESENTACIÓN DEL TRIENAL DE CAPACITACIÓN (PAC) AÑO 2022 – 2024.

En el marco del cumplimiento del Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional, respecto del indicador "Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t", a continuación se presenta a la Dirección Nacional del Servicio Civil el Plan Anual de Capacitación (PAC), diseñado para el año 2022.

1.- Antecedentes Generales:

| | |
|---|--|
| Nombre Servicio | DIRECCIÓN GENERAL DE OBRAS PUBLICAS |
| Nombre Encargado/a de Capacitación | ASTRID MIRANDA BADE |
| Datos contacto Encargado/a de Capacitación | Mail: astrid.miranda@mop.gov.cl Teléfono: 22 449 4966 |

| | | |
|---|--|---|
| Misión del Servicio | La Dirección General de Obras Públicas tiene la misión de dirigir, coordinar y fiscalizar la gestión de los Servicios Ejecutores dependientes, disponiendo a las personas y territorio obras de infraestructura pública, mejorando la calidad de vida e igualdad de oportunidades e impulsando el desarrollo, a través del sistema de contratación de obras y consultoría, entrega de lineamientos medioambientales, de salud y seguridad y propiciando la participación de la ciudadanía. | |
| Objetivos Estratégicos del MOP | 1 | Estado con visión de largo plazo. Proveer y gestionar obras y servicios de infraestructura y gestión hídrica que contribuyan al desarrollo económico, social, cultural y sustentable del país, permitiendo la conectividad, la protección del territorio y las nuevas oportunidades, fortaleciendo las concesiones como herramienta de financiamiento y operación eficiente de las obras. |
| | 2 | Desarrollo social y cultural a través de la infraestructura. Promover la movilidad de las personas y los bienes a lo largo del país, para el impulso de una infraestructura resiliente y gestión hídrica que propicie la productividad, en concordancia con las estrategias de desarrollo nacional y regional. |
| | 3 | Hacer las obras en tiempo y forma adecuados. Gestionar los procesos de planificación, ejecución, explotación y evaluación de la Infraestructura y gestión hídrica de forma oportuna, de manera de garantizar su calidad y pertinencia en el tiempo. |
| | 4 | Coordinar de manera eficiente la gestión de los Servicios Ejecutores dependientes, a través de la entrega de lineamientos claros, transparentes y oportunos. |
| Objetivos Estratégicos Institucionales | 1 | Fiscalizar las condiciones que permitan obtener resultados de calidad en las obras, bienes y servicios de infraestructura, mediante procesos de planificación, ejecución, explotación y evaluación de la Infraestructura oportunos. |
| | 2 | Asegurar la provisión de obras de infraestructura pública, que contribuyan al desarrollo económico, social, cultural y sustentable del país, a través de la entrega de lineamientos claros y coordinación en la gestión de los Servicios dependientes. |

2. Estrategia de Formación Trienal de Capacitación 2022 – 2024
a) Definición de Lineamientos de Capacitación 2022 – 2024:

| Nombre Actividad o Área Temática de Capacitación | Línea de Formación | Necesidad a la que responde la definición de la actividad o Área Temática de Capacitación | Grupo Objetivo a Capacitar | Programación (Año/Años) |
|---|--|---|---|-------------------------|
| GESTIÓN DEL DESARROLLO LABORAL Y FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS LABORALES. | HABILIDADES RELACIONALES | Quienes desempeñan funciones con personal a cargo, deberán tener una especial responsabilidad con los equipos de trabajo que dirigen, realizando su gestión a través de estilos y prácticas motivadoras, participativas y que contribuyan a la formación de los funcionarios, desarrollar liderazgos positivos y responsables de ambientes laborales sanos, promoviendo buenas prácticas laborales con respeto a la dignidad de las personas. | Administrativos, Profesionales y Honorarios | 2022 2023 2024 |
| ADMINISTRACIÓN GENERAL | ESTRATEGICA OPERATIVA TRANSVERSAL | La formación operativa transversal como un instrumento articulador que permite interrelacionar las diferentes áreas del Servicio, que implica la definición de determinados contenidos, habilidades, técnicas y valores para el Sector Público, donde temas y/o tópicos transversales que hacen referencia a contenidos emergentes e integradores, los cuales por su naturaleza no pueden ser tratados en una sola área del Servicio y año a año deben ser actualizados. | Administrativos, Profesionales y Honorarios | 2022 2023 2024 |
| GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS. | ESTRATÉGICA OPERATIVA TRANSVERSAL HABILIDADES RELACIONALES | La gestión de personas en sus diferentes fases son un eje central en la promoción de todos los procesos de gestión y desarrollo, siendo un tema estratégico para la organización, incorporando elementos del entorno donde los temas de clima laboral, organizacional, relaciones humanas y calidad de vida en los ambientes laborales, contribuyen a facilitar y fortalecer el involucramiento, el sentido de pertenencia, la motivación, el compromiso y la claridad de las personas con el Servicio. | Administrativos, Profesionales y Honorarios | 2022 2023 2024 |
| NORMATIVA Y LEGISLACIÓN GENERAL | ESTRATÉGICA OPERATIVA TRANSVERSAL | Facilitar al nuevo funcionario la incorporación, adaptación e integración bajo la normativa vigente en el desempeño del cargo, e incorporando a la inducción a aquellos funcionarios que retornen después de una licencia médica prolongada cuyo objetivo será compatibilizar en el ejercicio de su cargo las nuevas funciones que pudieren haber surgido en el primer caso; por otro lado también a los funcionarios que han sido sujetos a un cambio de funciones que amerite una inducción al nuevo cargo. | Administrativos, Profesionales y Honorarios | 2022 2023 2024 |

| | | | | |
|---|---|--|---|----------------------|
| CAPACITACIÓN CIENCIAS, NORMAS Y TÉCNICAS APLICADAS AL SERVICIO | FORMACIÓN ESTRATÉGICA Y FORMACIÓN TÉCNICA | Fortalecimiento de competencias técnicas y/o conductuales. Necesidades emergentes de la Organización | Administrativos, Profesionales y Honorarios | 2022 2023 2024 |
| COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA | FORMACIÓN ESTRATÉGICA Y FORMACIÓN TÉCNICA | Capacitar a los funcionarios en materias de office, programación como también programas para la mantención de informática, con la finalidad de dar la mayor cantidad de herramientas computacionales a nuestros funcionarios. | Administrativos, Profesionales y Honorarios | 2022 2023 2024 |

b) Plan Anual de Capacitación 2022:

| Nº Actividad | Nombre actividad | Área Temática | Estamento de Participantes | Fecha tentativa de realización (Trimestre) ¹ | Nº estimado de participantes de la actividad | Nivel donde se ejecutará la actividad (central o regional) | Nº de horas estimadas de ejecución de la actividad | Monto estimado de inversión ² (\$) | Evaluación de Transferencia (Marque con una X la que corresponda) |
|--------------|---|--|---|---|--|--|--|---|---|
| 1 | Planificación estratégica | Administración General | Administrativos, Profesionales y Honorarios | II | 7 | Nivel Central | 24 | \$1.400.000 | X |
| 2 | Excel intermedio | Computación e Informática | Administrativo, Profesionales y Honorarios | II | 3 | Nivel Central | 24 | \$240.000 | |
| 3 | Excel macros | Computación e Informática | Administrativos, Profesionales y Honorarios | II, III Y IV | 1 | Nivel Central | 24 | \$15.000.- | |
| 4 | Gestión de procesos en entidades públicas | Capacitación Ciencias, normas y técnicas aplicadas al Servicio | Administrativos, Profesionales y Honorarios | II, III Y IV | 5 | Nivel Central | 24 | \$1.925.000.- | |
| 5 | Programa de inspectores fiscales | Normativa y Legislación | Administrativos, Profesionales y Honorarios | II | 2 | Nivel Central | 24 | \$0.- | |
| 6 | Supervisión de aplicación de nuevas bases de calidad en la ejecución de obras | Normativa y Legislación | Administrativos, Profesionales y Honorarios | III | 1 | Nivel Central | 12 | \$0.- | |

¹ Se sugiere considerar programación trimestral, no obstante, aquellos Servicios que tengan claramente identificadas las fechas de ejecución de una actividad de capacitación, podrán señalarlas.

³ Incorporar todas las actividades de capacitación, sean éstas con o sin costo, en relación a la glosa de capacitación.

| N° Actividad | Nombre actividad | Área Temática | Estamento de Participantes | Fecha tentativa de realización (Trimestre) ¹ | N° estimado de participantes de la actividad | Nivel donde se ejecutará la actividad (central o regional) | N° de horas estimadas de ejecución de la actividad | Monto estimado de inversión ² (\$) | Evaluación de Transferencia (Marque con una X la que corresponda) |
|--------------|---|-----------------------------------|---|---|--|--|--|---|---|
| 7 | Marco normativo de la inspección fiscal; subdirección de servicios sanitarios rurales | Normativa y Legislación | Administrativos, Profesionales y Honorarios | III | 1 | Nivel Central | 12 | \$0.- | |
| 8 | Lengua de señas intermedio | Gestión y Desarrollo de Personas. | Administrativos, Profesionales y Honorarios | II | 1 | Nivel Central | 16 | \$120.000.- | |
| 9 | Lengua de señas | Gestión y Desarrollo de Personas. | Administrativos, Profesionales y Honorarios | II | 6 | Nivel Central | 30 | \$0.- | |
| 10 | Curso desarrollo organizacional y gestión del cambio | Gestión y Desarrollo de Personas. | Administrativos, Profesionales y Honorarios | II | 2 | Nivel Central | 40 | \$450.000.- | |
| 11 | Comunicación efectiva: escucha activa y escucha empática | Gestión y Desarrollo de Personas. | Administrativos, Profesionales y Honorarios | III | 7 | Nivel Central | 36 | \$504.800.- | |
| 12 | Nueva normativa ley de compras públicas | Normativa y Legislación | Administrativos, Profesionales y Honorarios | II | 3 | Nivel Central | 40 | \$480.000.- | |
| 13 | Introducción a la administración del estado | Normativa y Legislación | Administrativos, Profesionales y Honorarios | II | 3 | Nivel Central | 40 | \$0.- | |

| N° Actividad | Nombre actividad | Área Temática | Estamento de Participantes | Fecha tentativa de realización (Trimestre) ¹ | N° estimado de participantes de la actividad | Nivel donde se ejecutará la actividad (central o regional) | N° de horas estimadas de ejecución de la actividad | Monto estimado de inversión ² (\$) | Evaluación de Transferencia (Marque con una X la que corresponda) |
|--------------|---|------------------------------|---|---|--|--|--|---|---|
| 14 | Derechos laborales, relativo a los funcionarios/as y a las asociaciones gremiales | Administración General | Profesionales, Administrativos | II | 2 | Nivel Central | 12 | 0.- | |
| 15 | Prevención del delito | Normativa y Legislación | Administrativos, Profesionales y Honorarios | II | 5 | Nivel Central | 40 | \$0.- | |
| 16 | Curso de Gestión Directiva | Pertinente para la Promoción | Profesionales | III | 5 | Nivel Central | 20 | 0.- | |

c) Plan Anual Transversal de Capacitación 2022:

| Nº Actividad | Nombre actividad | Área Temática | Estamento de Participantes | Fecha tentativa de realización (Trimestre) ³ | Nº estimado de participantes de la actividad | Nivel donde se ejecutará la actividad (central o regional) | Nº de horas estimadas de ejecución de la actividad | Monto estimado de inversión ⁴ (\$) | Evaluación de Transferencia (Marque con una X la que corresponda) |
|--------------|--|--|---|---|--|--|--|---|---|
| 17 | Normativa y Legislación | b) Las temáticas declaradas en el Instructivo Presidencial | Administrativos, Profesionales y Honorarios | II, III y IV | 8 | Nivel Central | 12 | 0.- | |
| 18 | Herramientas informáticas y de apoyo a la gestión MOP | b) Las temáticas declaradas en el Instructivo Presidencial | Administrativos, Profesionales y Honorarios | II, III y IV | 10 | Nivel Central | 8 | 0.- | |
| 19 | CAPACITACIÓN EN Género, nivel avanzado norma chilena 3.262 | a) Pertinente para la promoción según DS. 69/2004 del M. de Hacienda. c) Fortalecimiento de competencias técnicas y/o conductuales. | Administrativos, Profesionales y Honorarios | II, III y IV | 3 | Nivel Central | 14 | 483.000 | |
| 20 | Capacitación de género básico | a) Pertinente para la promoción según DS. 69/2004 del M. de Hacienda. c) Fortalecimiento de competencias técnicas y/o conductuales. | Administrativos, Profesionales y Honorarios | II, III y IV | 10 | Nivel Central | 4 | 0 | |

³ Se sugiere considerar programación trimestral, no obstante, aquellos Servicios que tengan claramente identificadas las fechas de ejecución de una actividad de capacitación, podrán señalarlas.

³ Incorporar todas las actividades de capacitación, sean éstas con o sin costo, en relación a la glosa de capacitación.

| N° Actividad | Nombre actividad | Área Temática | Estamento de Participantes | Fecha tentativa de realización (Trimestre) ³ | N° estimado de participantes de la actividad | Nivel donde se ejecutará la actividad (central o regional) | N° de horas estimadas de ejecución de la actividad | Monto estimado de inversión ⁴ (\$) | Evaluación de Transferencia (Marque con una X la que corresponda) |
|--------------|---|--|---|---|--|--|--|---|---|
| 21 | Calidad de vida laboral y personal | a) Pertinente para la promoción según DS. 69/2004 del M. de Hacienda. c) Fortalecimiento de competencias técnicas y/o conductuales. | Administrativos, Profesionales y Honorarios | II, III y IV | 100 | Nivel Central | 8 | 0 | |
| 22 | NICSP | a) Pertinente para la promoción según DS. 69/2004 del M. de Hacienda. c) Fortalecimiento de competencias técnicas y/o conductuales. | Administrativos, Profesionales y Honorarios | II, III y IV | 3 | Nivel Central | 20 | 0 | |
| 23 | Auditor Interno ISO 45001:2018: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo | a) Pertinente para la promoción según DS. 69/2004 del M. de Hacienda. c) Fortalecimiento de competencias técnicas y/o conductuales. | Administrativos, Profesionales y Honorarios | II, III y IV | 6 | Nivel Central | 16 | 900.000 | |
| 24 | Sistemas de infraestructura y agua para un Manejo Integrado de Cuencas, en el marco de la implementación del Plan Nacional de Infraestructura Hídrica al 2050 | Capacitación Ciencias, normas y técnicas aplicadas al Servicio | Administrativos, Profesionales y Honorarios | II, III y IV | 10 | Nivel Central | 30 | 1.605.000 | |

| N° Actividad | Nombre actividad | Área Temática | Estamento de Participantes | Fecha tentativa de realización (Trimestre) ³ | N° estimado de participantes de la actividad | Nivel donde se ejecutará la actividad (central o regional) | N° de horas estimadas de ejecución de la actividad | Monto estimado de inversión ⁴ (\$) | Evaluación de Transferencia (Marque con una X la que corresponda) |
|--------------|--|--|---|---|--|--|--|---|---|
| 25 | Seguridad de la Información, Ciberseguridad y Protección de Datos | Capacitación Ciencias, normas y técnicas aplicadas al Servicio | Administrativos, Profesionales y Honorarios | II, III y IV | 2 | Nivel Central | 16 | 220.000 | |
| 26 | Gestión y Medición de Huella de Carbono en Proyectos de Infraestructura | Capacitación Ciencias, normas y técnicas aplicadas al Servicio | Administrativos, Profesionales y Honorarios | II, III y IV | 5 | Nivel Central | 21 | 600.000 | |
| 27 | Economía Circular y su aplicación en obras públicas | Capacitación Ciencias, normas y técnicas aplicadas al Servicio | Administrativos, Profesionales y Honorarios | II, III y IV | 5 | Nivel Central | 12 | 750.000 | |
| 28 | Convenio 169 OIT, Pueblos Indígenas y Tribales, alcances y experiencias comparadas en otros países Latinoamericanos. | Capacitación Ciencias, normas y técnicas aplicadas al Servicio | Administrativos, Profesionales y Honorarios | II, III y IV | 6 | Nivel Central | 16 | 562.200 | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | Presupuesto DGOP \$ | 5.134.800.- |
| | | | | | | | | Presupuesto Transversal \$ | 5.120.200.- |
| | | | | | | | | Total presupuesto \$ | 10.255.000.- |

2. **ESTABLÉCESE**, que este plan tiene un costo ascendente a **\$ 10.255.000.- (Diez millones doscientos cincuenta y cinco mil pesos)**, y será ejecutado conforme a la programación que se efectúe para el Nivel Central y Secretarías Regionales Ministeriales y financiado con cargo al presupuesto corriente de capacitación de la Dirección General de Obras Públicas para el año 2022, Subtítulo 22, Asignación 11, Ítem 002.
3. **PRECÍSESE**, que el Servicio podrá incorporar modificaciones al Plan Anual de Capacitación, aprobado en esta instancia, hasta el 30 de junio de 2022, emitiendo una Resolución modificatoria.
4. **COMUNÍQUESE**, la presente resolución a Héctor Mora González, Carolina Sepúlveda Pinto, Paulina Muñoz Aguilera, Pablo Úbeda Alarcón, Verónica Gutierrez Jara, integrantes del Comité Bipartito de Capacitación; Paola Acevedo Molina Jefa de la Unidad de Gestión, Control de Contratos y Servicios Generales; Jefe Unidad de Abastecimiento, Astrid Miranda Bade Encargada de Capacitación, Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas y a Oficina de Partes, todos de la Dirección General de Obras Públicas.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE



PBU



PAM



GGM



ODM

