



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Propuesta de un Plan de Capacitación para funcionarios del
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Camacho Salamanca Joseline Elizabeth (ORCID: 0000-0003-0731-7900)

ASESOR:

Dr. Martínez López Edwin Alberto (ORCID: 0000-0002-1769-1181)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA — PERÚ

2020

Dedicatoria

A la familia por el apoyo constante

Agradecimiento

A lo largo de la vida encontramos a personas que apoyan e iluminan nuestros pasos, celebran nuestros logros y se esfuerzan junto a nosotros. Agradezco a todos los que compartieron el camino conmigo, por su compañía, apoyo constante y paciencia.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Categoría, subcategorías y matriz de categorización	15
3.3. Escenario de estudio	15
3.4. Participantes	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Procedimiento	16
3.6. Procedimiento	16
3.7. Rigor científico	17
3.8. Método de análisis de datos	17
3.9. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
VII. PROPUESTA	29
REFERENCIAS	32
ANEXOS	38

Índice de tablas

<i>Tabla 1:</i> Categorías, subcategorías y matriz de categorización	15
--	----

Índice de figuras

<i>Figura 1:</i> Triangulación de las entrevistas semi - estructurada	22
<i>Figura 2:</i> Triangulación de las técnicas utilizadas	23
<i>Figura 3:</i> Triangulación del análisis documental.	24
<i>Figura 4:</i> Triangulación de Antecedentes, Marco Teórico y Resultados.	25
<i>Figura 5:</i> Triangulación de la observación de la unidad de estudio.	27

Resumen

La presente investigación titulada: Propuesta de un plan de capacitación para funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (MVCS) - 2020, tiene como objetivo general proponer un plan de capacitación para funcionarios del MVCS, utilizando un diseño cualitativo formulado en una población conformada por 50 funcionarios.

Los objetivos específicos que persigue la investigación son: determinar el diagnóstico para elaborar un Plan de capacitación para los funcionarios del MVCS, determinar la metodología a usar en la propuesta de un Plan de capacitación para los funcionarios del MVCS, determinar un sistema de información y comunicación en la propuesta de un Plan de capacitación para los funcionarios del MVCS y determinar el plan de evaluación y monitoreo en la propuesta de un Plan de capacitación para los funcionarios del MVCS.

Palabras clave: capacitación, metodología, evaluación y monitoreo, programas de mejora.

Abstract

This research entitled: Proposal for a Plan for training public officials of the Ministry of Housing, Construction and Sanitation (MVCS), Lima, had the objective of proposing a training plan for MVCS officials with the intention of achieving officials highly trained in knowledge and skills, on issues related to the performance of their functions. For this, a qualitative design was used.

In relation to the specific objectives pursued by this research, it was to diagnose before developing a Training Plan for MVCS officials, determine what methodology will be used in the proposal of a Training Plan for MVCS officials, determine a system of communication and information that favors the dissemination of the activities carried out in the training plan, and finally, determine an evaluation and monitoring plan in the proposed plan.

Keywords: training, methodology, evaluation, monitoring, processes, activities.

I. INTRODUCCIÓN

Cada día son menos los gobiernos que a nivel estatal y municipal se interesan en la capacitación y formación de sus funcionarios públicos, es por ello que cada vez es más frecuente que los gobernantes opten por improvisar la elección de un personal que no cuenta con el perfil indicado para desempeñar determinados cargos. Los sucesos actuales nos muestran que es indispensable requerir de funcionarios altamente formados, capaces de proponer y sostener políticas que atiendan a los ciudadanos y sus necesidades. A pesar de los logros y avances que se va teniendo con el pasar de los años, en algunos estados de América Latina sigue predominando la preparación deficiente que tienen sus funcionarios al momento de emplear los recursos necesarios para alcanzar los objetivos previstos que se establece en la administración pública. Esto hace que la capacitación del funcionario público sea un tema importante porque es necesario contar con un personal capacitado y competente, capaz de entregar un servicio de calidad al ciudadano, contribuyendo al logro de los objetivos establecidos.

En el caso de Bolivia, en la administración pública se capacita mediante un programa de becas internacionales. Se fomenta que el funcionario participe de estas convocatorias, pero las temáticas planteadas no corresponden a las necesidades pendientes en las entidades públicas. Así mismo, cuentan con una página web que presenta innumerables errores que van desde cuestiones de redacción hasta publicar información desactualizada referida a formación pública. Por ello, se evidencia que la propuesta formativa está plasmada en la documentación, pero en la ejecución no responde a las necesidades. En Uruguay se difunde material formativo respecto a temáticas de manejo de presupuesto, anticorrupción y neutralidad política, pero el sistema de difusión tiene deficiencias de cobertura. Por ello, esta propuesta de información no llega a las provincias. Un aspecto importante de resaltar es reconocer que en este país el enfoque no está centrado solo en capacitar respecto a contenidos o desarrollo de habilidades, sino también se trabaja fuertemente la investigación.

En Argentina se establecen políticas de capacitación constante a funcionarios y se determinan acuerdos con organizaciones privadas con la finalidad de unir esfuerzos y establecer redes de trabajo colaborativo entre instituciones. Así

mismo, este país cuenta con distintas plataformas con contenidos actualizados, dinámicos y accesibles. En Chile también se trabaja arduamente la propuesta de capacitación a funcionarios, pero más allá de las ofertas académicas, se incentiva monetariamente. Las temáticas de capacitación responden a necesidades puntuales de cada institución pública. Además, en el plan de formación que establecen enfatizan la importancia de las capacitaciones que reciben los funcionarios y son consideradas en las contrataciones.

En el Perú, se plantean programas de capacitación que buscan formar a funcionarios y servidores en temas relacionados a la gestión y administración pública, a la atención del ciudadano y ética pública. El alcance de estas capacitaciones está centrado en el nivel regional y nivel local. En el sector vivienda también se establecen capacitaciones dirigidas a los servidores y funcionarios públicos. Una de las oficinas encargadas del fomento de capacitaciones es la Oficina de Integridad y Lucha contra la Corrupción (OILCC) que según detalla la normativa, debe desarrollar actividades que sensibilicen y capaciten a funcionarios y servidores públicos de la entidad. Se ejecutan las capacitaciones, pero no cuentan con un plan de capacitación que dirija cómo se llevará a cabo ese proceso. Para organizar sus actividades cuentan con un cronograma anual donde registran fechas y participantes.

La capacitación se presenta como un elemento sustancial para mantener, cambiar o modificar los comportamientos y actitudes que desarrollan las personas que son parte de una institución. En este marco, la investigación es relevante porque los funcionarios del MVCS recibirán capacitación constante en temas relacionados a Ética pública, Presupuesto, Gestión de riesgos, Contrataciones públicas, entre otros. De esta manera, se busca formar funcionarios capaces de identificar cuáles son las necesidades y problemas presentes en su institución, para que, a partir de ello, puedan tomar decisiones significativas para mejorar esa realidad. Así mismo, podrá identificar las potencialidades de los trabajadores y sabrá aprovechar los recursos de la institución para conducir el alcance de los objetivos. Es necesario contar con profesionales competentes que hagan su trabajo con eficiencia y eficacia a fin de salvaguardar los intereses públicos.

Si el funcionario eleva su desempeño profesional, la institución alcanzará sus objetivos, es decir, logrará brindar un servicio de calidad y de esta manera, mejorar las condiciones de los ciudadanos. Por ello, se busca atender la problemática sobre ¿En qué consiste la propuesta de un plan de capacitación dirigido a funcionarios del MVCS, Lima? y junto a este problema general, se plantean problemas específicos: ¿En qué consiste el diagnóstico para la elaboración del plan de capacitación dirigido a funcionarios del MVCS?, ¿Qué metodología se emplea al proponer un plan de capacitación para los funcionarios del MVCS?, ¿Qué estrategia de información y comunicación se emplea en la propuesta de un Plan de capacitación para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento? ¿Qué indicadores de monitoreo y evaluación se emplean en la propuesta de un Plan de capacitación para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento?

Así como se han determinado los problemas presentes en la propuesta, también se desarrollaron los objetivos, teniendo como objetivo principal de esta investigación proponer el plan de capacitación para funcionarios del MVCS. Dentro de los objetivos específicos se plantean los siguientes: determinar el diagnóstico para elaborar un Plan de capacitación para los funcionarios del MVCS, determinar una metodología pertinente en la propuesta de un Plan de capacitación para los funcionarios del MVCS, determinar una estrategia de información y comunicación en la propuesta de un Plan de capacitación para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento y determinar indicadores de monitoreo y evaluación y en la propuesta de un Plan de capacitación para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

II. MARCO TEÓRICO

Este estudio corresponde a un artículo sobre la capacitación dirigida a funcionarios públicos en el sistema de Gobierno de La Habana. En este estudio se propuso plantear estrategias para perfeccionar los procesos de formación y capacitación de los directores de la administración pública. Se realizó un perfil de los funcionarios del sector y se analizó el programa de capacitación que ejecutaban para medir su eficacia. Frente a ello, se determinó que el diagnóstico del cual partía el proceso de capacitación no correspondía a la realidad del contexto. Así mismo, se

evidenció que las herramientas estratégicas planteadas durante el proceso no permitían alcanzar los objetivos planteados y no se evidenciaban cambios en el funcionamiento de la administración de la provincia. Además, no se determinaron indicadores que permitan monitorear o evaluar las actividades realizadas, y por ello, no se registraba información sobre el impacto de las capacitaciones ejecutadas. (Díaz y De Armas, 2020)

Una de las herramientas importantes que contribuyen al cumplimiento de los objetivos y determinación de las leyes, está relacionada a políticas públicas. (Blanco, 2018). Esta investigación propone un programa de capacitación dirigido a directores de instituciones educativas públicas – nivel primario de La Habana. Para ello, se partió de un diagnóstico para identificar las necesidades de la cultura organizacional de las instituciones, se entrevistó al 100% de los directores del Municipio de Regla para poder determinar los temas de interés respecto a su desempeño laboral en cumplimiento de las funciones asignadas, además, se determinó un plan de evaluación que permitió verificar el conocimiento adquirido por los participantes y determinar el impacto obtenido en la aplicación de los contenidos. Cabe resaltar que en este estudio se brindó mayor importancia al proceso de evaluación de las actividades de capacitación y a los instrumentos aplicados. En este caso, se aplicó un cuestionario para medir el conocimiento alcanzado y análisis documental para verificar el cumplimiento de los objetivos de las directivas. (Lombira y Rodríguez, 2018)

La preocupación por la pérdida de confianza hacia los servidores públicos ha incrementado por la falta de profesionalismo de algunos servidores públicos. En esta investigación se analizó y determinó los factores importantes para mejorar el servicio de los funcionarios públicos para proponer un modelo de evaluación de la profesionalización. Como resultado, se evidenció la importancia de ejecutar capacitaciones en temas de ética y presupuesto público como soporte a la formación de los servidores y funcionarios. Así mismo, se estableció la importancia de contar con estrategias de capacitación que permitan generar habilidades y conocimientos en los servidores públicos. Eleuterio (2015).

Teniendo en cuenta que la capacitación es necesaria en la administración pública, en Colombia se desarrolló un trabajo de investigación referido a evaluar el

impacto de un programa de capacitación en la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales que busca fortalecer y afianzar conocimientos y habilidades de los funcionarios a miras de lograr los objetivos institucionales vinculados a mejorar la gestión de la institución. Como parte del estudio se propuso capacitar a 900 funcionarios y las áreas fueron escogidas de manera aleatoria. Como resultado se obtuvo que las capacitaciones mejoran el desempeño laboral de los funcionarios y generan un mejor clima organizacional. Banco de Desarrollo de América Latina (2016)

A fin de reforzar el proceso de capacitación de los servidores públicos, el MINEDU desarrolló una sistematización sobre el proceso de capacitación que se desarrolla con los funcionarios públicos del sector educación. En este trabajo se sostiene que es importante contar con enfoques, metodologías e instrumentos que permitan gestionar un proceso de capacitación pertinente, eficaz y eficiente frente a los distintos retos de la gestión de políticas educativas. Así mismo, se determinó un plan que permite evaluar la calidad de las capacitaciones que se realizan en este Ministerio y a partir de ello se toman decisiones para reevaluar los procesos de capacitación. MINEDU (2016).

SERVIR (2016), publicó en el diario oficial El Peruano una directiva, la cual establece un marco normativo, que incluye los procedimientos para efectuar la capacitación de los servidores del Estado, desarrollando dentro de la misma definiciones, actores internos y externos, tipos de capacitación, requisitos, financiamiento, etapas, criterios, que son fundamentales para la preparación, adiestramiento y aprendizaje de los servidores a favor del Estado, garantizando que los funcionarios obtengan mediante la capacitación nuevas competencias y aprendan capacidades de forma personal y conjunta. SERVIR (2016)

Como parte de las reformas para mejorar la gestión pública de nuestro país, la capacitación de los servidores públicos es un tema primordial. En esta investigación se analizó la gestión de capacitación del Instituto Nacional de Salud. En este estudio se determinó la importancia de realizar un diagnóstico para establecer los lineamientos que contribuyan a mejorar el proceso de capacitación que se viene brindando a los servidores del Sector salud en relación a los ejes de modernización del Estado. Así mismo, se determina tres fases del proceso de

capacitación. La planificación, la ejecución y la evaluación. Finalmente, se proponen elementos y estrategias para afianzar la evaluación del plan antes mencionado y de esta manera la calidad de los servicios brindados por el sector referido. Romaní y Espíritu (2016).

Se suele utilizar la palabra “capacitación” para enfatizar conocimientos que generan un incremento positivo en el desenvolvimiento profesional de un servidor o funcionario dentro de una entidad pública. Según Martínez, E. y Martínez (2014) “es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”. (p.35). La capacitación busca el fortalecimiento de habilidades, capacidades, conocimientos del personal que labora en la entidad, enfatizando que es un medio por el cual se afianza la carrera profesional del funcionario. Por ello, es necesario definir cuáles son las necesidades y objetivos que se pretenden alcanzar con las capacitaciones y de esta manera medir su impacto. Peña (2017).

Al hablar de capacitación también se suele mencionar plan de capacitación, pero a qué nos referimos cuando hablamos de plan. Un plan es una organización donde se estructuran los procesos y estrategias que se emplearán para cumplir objetivos determinados. En este caso, un plan de capacitación es un elemento donde se registra las acciones que se llevarán a cabo para ejecutar las capacitaciones con los servidores públicos. Gonzales, M. y Santana, S. (2020)

Según Zazueta. E., López M. y Cervantes, M. (2007) en el plan deben incluir temáticas de interés para los funcionarios públicos. Temas que les sirva al momento de tomar decisiones importantes en nuestro país, decisiones de gran impacto como establecimiento de leyes, decretos, normas emitidas, es decir, capacitar en temas que favorezcan la formación integral de los funcionarios públicos. Las etapas para su implementación están relacionadas a una correcta identificación de las necesidades presentes en la entidad, un diseño de la metodología, la validación y ejecución de estrategias y recursos empleados, y finalmente, establecer estrategias de evaluación y monitoreo de las actividades y acciones contempladas en el plan.

Desde esta perspectiva, capacitación es un proceso que apunta a la mejora constante de la formación de un funcionario o servidor con la finalidad de acabar con las brechas establecidas en el alcance de conocimientos o competencias formativas, beneficiando al ciudadano a través de una mejor atención o brindando mejores resultados en las actividades que ofrecen. (Servir 2016). En el Perú contamos con un instrumento que promueve y garantiza la capacitación en el sector público y es el Plan de Desarrollo de Personas (PDP). Este documento plantea una serie de acciones y lineamientos orientadas a corregir y mejorar la capacitación y evaluación en el sector público. En su elaboración contienen una proyección de cinco años y depende de cada entidad pública elaborar su PDP a Servir para ser validado y publicado.

Las características de las actividades de capacitación, es decir, los objetivos y los contenidos, surgen del diagnóstico que se realiza en la entidad. A partir de ello se identifican las necesidades y se establecen los criterios a considerar dentro de las capacitaciones. De esta manera, se determina que el diagnóstico tiene como objetivo fundamental establecer qué se pretende lograr en las capacitaciones o actividades referidas a las mismas. Según Cabrera (2018) el diagnóstico es una etapa del proceso de indagación que fija el éxito de los objetivos propuestos. Así, se guarda relación entre las necesidades diagnosticadas y los objetivos esperados de la capacitación. Cabe resaltar que el diagnóstico es un proceso que se realiza continuamente, no es estático. Por el contrario, responde a los cambios y necesidades de las personas y de las instituciones. Está ligado a la cultura organizacional que mantiene la institución.

Según Robbins (2018) la cultura organizacional se refiere a los modos y formas que tienen las personas dentro de un grupo y comparten valores y costumbres en su actuar. Entendiendo que la cultura se genera de los valores y creencias que conforma un grupo teniendo en cuenta las normas de la institución y las personalidades y actitudes propias de cada uno. Dentro de una institución la cultura organizacional implica un conjunto de procesos y herramientas que se emplean para abordar el problema existente, así como la generación de programas de incorporación de metodología y tecnología, y formación de recursos profesionales. Es decir, es un conjunto ordenado de valores y formas que tienen en

común los integrantes de las entidades públicas ya que comparten la ética del funcionario como fuente de valores y que su misión y permite diferenciarla de otras organizaciones en vista que los servidores públicos en el Estado.

Así mismo, cabe resaltar que la capacitación de los servidores en sus instituciones contribuye con las políticas, metas, así como al logro de su misión permitiendo de esta manera una retroalimentación respecto a las capacitaciones en vista que en base a los resultados del cumplimiento de metas se podrá evaluar las necesidades y planes de capacitación. Carhuamaca (2015).

El adiestramiento y la preparación de los funcionarios que se realicen mediante talleres deben considerar los objetivo o metas que tienen las entidades, de tal forma que se cumplan las políticas del sector, lo cual favorece el desarrollo personal, así como también el ambiente laboral permitiendo de acuerdo a las capacitaciones y cumplimiento de las metas evaluar el desempeño. Es primordial que las decisiones sobre la gestión de los recursos orientados a capacitaciones permitan la implementación de programas de instrucción, así como talleres, conferencias entre otros, que se hayan efectuado de acuerdo a las necesidades, y carencias de las áreas con problemas y deficiencias debidamente evaluadas e identificadas dentro de la entidad pública. Zimmerman (2017)

Dentro del proceso de capacitación es importante determinar cómo se realizarán las actividades de capacitación, es decir, se debe determinar la metodología empleada durante este proceso. La metodología es el modo que se escoge para poder lograr las capacitaciones y alcanzar los objetivos y metas. Es un camino que se traza para poder seguir una dirección y establecer un orden en los procedimientos que se contemplan para evitar la improvisación en la ejecución. Por ello, se propone desarrollar las actividades de capacitación mediante Seminarios - taller porque resultan un método útil que genera comprensión y discusión sobre los nuevos contenidos que se van adquiriendo. Además, permite una interacción entre los trabajadores para que puedan intercambiar opiniones en base a lo tratado. Así mismo, mediante esta metodología se busca generar en los participantes, habilidades que contribuyen con sus funciones encomendadas dentro de la organización. Casa, M., Huatta, S. y Mancha, E. (2019).

Una vez determinada la metodología se deben designar técnicas de capacitación que representan la forma concreta en cómo se aplica la metodología para proporcionar información o contenidos con mayor claridad y de una forma más sencilla. Las técnicas son el conjunto de procedimientos estructurados que sirven para desarrollar los métodos empleados en la capacitación, y de esta manera se estimula la actividad del participante. Así un método se puede desarrollar a través de dos o más técnicas. Morales y Gómez (2016). Se establecen dos técnicas para este tipo de metodología: Introducción de grupos y panel.

La primera técnica se refiere a organizar el proceso de enseñanza aprendizaje en cuatro fases: iniciar con una introducción del tema, desarrollar las temáticas planteadas, recapitular la información mencionada, atender una ronda de preguntas y finalmente realizar una evaluación para establecer la calidad del seminario – taller. Prieto (2015). La segunda técnica referida a realizar un panel que es una técnica que permite desarrollar los contenidos a partir de diálogos entre los participantes y los especialistas aclarando preguntas o comentarios. Torrella, M. (2018).

Las técnicas requieren del apoyo de un conjunto de actividades que ayuden a agilizar el proceso de capacitación. A estas actividades las llamaremos dinámicas y son empleadas para mantener el ritmo de rutina que se lleva a cabo en las capacitaciones y, en la medida de lo posible, mantener la atención de los participantes y lograr que los contenidos trabajados cumplan el propósito establecido. Batistello, P., Theresinha, A. y Pereira, C. (2019).

Estos mismos autores sostienen que es importante contemplar los medios didácticos empleados en la formación. Es así que mencionan que los métodos didácticos son todos los recursos materiales que facilitan el proceso de capacitación. Dentro de ellos, es posible hacer algunas distinciones: material en formato impreso, material visual, material sonoro y recursos que contribuyan al aprender haciendo y de manera colaborativa. Así mismo, cabe resaltar que los materiales didácticos son distintos a los equipos tecnológicos empleados durante las capacitaciones como soporte a la presentación. En este caso vendrían a ser: la pizarra, el proyector, los equipos de proyección, papelógrafos, micrófonos, diapositivas, transparencias, grabadora, son equipos que, si bien es cierto, son

importantes para la ejecución del taller, no tienen contenido educativo o didáctico que genere aprendizaje. Muñoz, J., Villagra, C. y Sepúlveda, S. (2016).

Además de la metodología, las técnicas y los recursos que serán requeridos para la ejecución de las capacitaciones, también es necesario delimitar cuáles son los temas que serán tratados. Teniendo en cuenta que este proceso está dirigido a funcionarios del MVCS, es necesario desarrollar temáticas referidas al Plan estratégico del MVCS, Presupuesto institucional, Gestión de riesgos, Ética pública y Contrataciones públicas. Es de suma importancia que un funcionario del estado conozca a detalle cuál es el Plan estratégico de su institución, es decir, los objetivos estratégicos del sector, así como los indicadores y metas correspondientes. Columbié M. (2018).

Se pretende capacitar para que el funcionario alcance conocimiento sobre los objetivos que están orientados a la reducción de las principales brechas de servicios de competencia del Sector, tales como el déficit de vivienda, agua, saneamiento, formalización de la propiedad predial y equipamiento urbano en los centros poblados del país. Así mismo, es necesario que se encuentren capacitados en el manejo del presupuesto público ya que refleja una parte importante de la política económica. Todo funcionario debe encontrarse en condiciones de poder evaluar y participar de estas decisiones sin importar el cargo específico que desempeñe. Morales y Gómez (2015).

Recibir capacitación sobre la Gestión de Riesgos será útil para que los funcionarios identifiquen los posibles riesgos de corrupción relacionados a debilidades en la implementación del Control Interno y determinen el grado de implementación de acciones para mitigar riesgos en el Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento. Dentro de las capacitaciones, tocar temas de ética pública permite establecer información sobre los deberes y principios que deben tener los funcionarios públicos, para que tenga un actuar adecuado frente a las circunstancias en las que se encuentre y pueda hacer valer sus principios y deberes antes de acceder a corromper o ser corrompido. Olavarría (2007). Finalmente, es necesario brindar capacitaciones relacionadas a las contrataciones públicas a fin de propiciar un ejercicio responsable, permanente y adecuado de este mecanismo y

fomentar una gestión pública eficiente, transparente con apertura al monitoreo a fin de asegurar el bien común. Ceplan (2015)

Determinar una estrategia de información y comunicación es importante porque se requiere informar sobre los temas relacionados a las capacitaciones, buscando incentivar la participación de los servidores en los eventos realizados. Para el cumplimiento de este objetivo se propone realizar campañas gráficas y materiales que contribuyan a la difusión de las capacitaciones propuestas. Según Cárdenas M., Tabares (2018) “es una planeación publicitaria que gira alrededor de una idea central, consta de piezas gráficas impresas, tales como: volantes, folletos (dípticos y trípticos), anuncios, afiches. Dentro de la campaña, el diseño gráfico es una forma de comunicación, mediante mensajes gráficos, buscando generar algún tipo de reacción. Cabe agregar también que las campañas gráficas son un conjunto de disciplinas, con el objetivo de convencer o persuadir a un determinado prospecto” (p.13).

La campaña gráfica, como herramienta de capacitación y sensibilización, sirve para difundir información relacionada a lo descrito anteriormente, pero es una pieza visual que resume información de manera atractiva y clara en un espacio reducido. Se trata de un plan que generalmente se da a corto plazo y busca resolver o atender un problema de comunicación bajo estrategias de marketing. Silvana, C. (2014). Un aspecto importante que se presenta en las campañas gráficas, son las imágenes que son las mediadoras para que el público pueda entender la representación de una realidad.

Esta campaña gráfica se centra en presentar información en un formato de infografía, ya que combina imágenes explicativas, fáciles de entender y texto reducido con el fin de comunicar información de manera visual para facilitar su transmisión a los servidores. William, J., Michael, J., Bruce, W. (2015) La principal ventaja es que simplifica la información que queremos comunicar y hace más asequible los temas que a priori pueden resultar complejos de entender. Este recurso puede ser compartido a través de mailing, videos, afiches, banners, y demás recursos audiovisuales. En el caso de la difusión vía mailing institucional, se tiene la opción de adjuntar algún video, documento, fichas y/o encuestas según sea necesario. Vélez, M. y González, A. (2015).

Por otro lado, es importante contar con instrumentos de gestión. Villasuso, E. y Rojas, C. (2017) señala que “son informaciones competentes y reglamentarias que normalizan las actividades de las instituciones de manera sistemática, y son prácticas habituales que se conforman de reglas de organizaciones internas, que no afecten las retribuciones de los gobernadores y que se descubran subordinados al resto de fuentes administrativas”. (p.45). Según Vidales, M. (2017) sostiene que los instrumentos de gestión nunca sustituyen hechos de los gobernantes de manera interna, debido a que estos últimos no tienen conocimiento de los avances particulares que se pueden presentar en la institución.

Sobre los documentos normativos que regulan las actividades dentro de una entidad. Rojas (2017) señala la inclusión de manuales y reglamentos referidos a funciones incluyendo cuadros de asignación del personal y el presupuesto que lo respalda. Es menester señalar que SERVIR ha organizado los cuadros mencionados en un solo instrumento dentro de la ley de la materia, el cual es el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) que es referido a los puestos que ocupan los servidores dentro de una entidad; en tal sentido, se necesita contar con un cuadernillo de normas o una cartilla donde se indique la lista de normas relacionado a las actividades de capacitación a fin de poseer un instrumento que sirva para consultas de los servidores que laboran en capacitaciones. Por ello, es importante contar con un repositorio de información sobre normativa, leyes, presentaciones y todo lo relacionado en la creación de actividades de capacitación con el objetivo de convertirse en una herramienta consultiva, informativa y de fácil acceso para cualquier servidor de VIVIENDA para las consultas correspondientes. Munch (2015).

La gestión de la capacitación es importante en una organización pública y cuenta con varias dimensiones que son indispensables de abordar con el fin de lograr impactos que favorezcan el cumplimiento de los objetivos institucionales. Un aspecto importante se refiere a determinar indicadores de monitoreo y evaluación de las actividades de capacitación. El monitoreo es un seguimiento de las actividades propuestas y se realiza periódicamente. Durante este alcance se busca recopilar información importante respecto a la ejecución de las capacitaciones. La Federación Española de Municipios y Provincias (2015).

Para determinar indicadores de monitoreo se deben considerar las siguientes acciones: conformar un equipo de trabajo a cargo del monitoreo y la evaluación, definir la información que se obtendrá de los participantes, determinar con qué frecuencia se accederá a dicha información y finalmente definir los instrumentos que ayudarán en la obtención de la información. Todo esto con el fin de identificar las dificultades que se presentan en el cumplimiento de los objetivos.

Para conocer los resultados de la capacitación efectuada, se deben realizar evaluaciones a esas acciones para decidir si deben continuar o deben modificarse, con el fin de lograr lo propuesto y mejorar la calidad e impacto de la misma. Moreno (2015). Evaluar es el proceso por el cual se identifica y verifica si las capacitaciones están alcanzando los objetivos esperados. Esta actividad no solo consiste en medir, es necesario interpretar la medida que se obtiene para verificar el alcance de los logros y dificultades que se están presentando y de esta manera poder implementar mejoras. Así mismo, el proceso de evaluar nos lleva a emitir un juicio respecto a uno o más elementos de la capacitación. Por ejemplo, efectividad, satisfacción, relevancia, transferencia, impacto, entre otras. Como parte de este proceso de evaluación, es pertinente emplear instrumentos que permitan la obtención de información objetiva para el análisis correspondiente. Los instrumentos empleados pueden ser: cuestionarios, entrevistas, observación, etc. Ministerio de Educación (2016).

En el plan de evaluación se deben consignar tres criterios básicos para evaluar: el primero está referido a las reacciones, es decir a cómo responden los participantes, si se encuentran satisfechos con la capacitación que han recibido; el segundo criterio está referido al aprendizaje e indica que la adquisición del conocimiento debe ser demostrado a partir de pruebas que permitan medir el nivel de conocimiento o habilidades; el tercer criterio se relaciona con el comportamiento, es decir, se debe medir si se aplica lo aprendido en el desarrollo de las actividades profesionales.

Así mismo, es importante determinar cuáles serán los momentos de evaluación durante este proceso. Según Chiavenato (2013) se debe evaluar en tres momentos: el primero debe ser antes de ejecutar la capacitación para tener un referente sobre los cambios que pueden surgir después, el segundo momento debe

ser durante el proceso de capacitación dependiendo el tiempo designado para cada actividad y el tercer momento debe ser al término de la capacitación para poder determinar el impacto que ha tenido frente a la situación inicial. A partir del monitoreo y evaluación se puede elaborar mejoras orientadas a cumplir con los objetivos propuestos inicialmente.

Así mismo, es necesario establecer medidas de control que permitan verificar si los objetivos se han cumplido. Estas pueden establecerse en distintos momentos de la capacitación. Antes, durante y después de la realización de las actividades. Como parte de este procedimiento, las medidas de control deben ser oportunas, es decir se debe informar o registrar inmediatamente la necesidad de cambios dentro del proceso y deben permitir aplicar medidas correctivas. OCSE (2017). Las medidas o acciones correctivas son tomadas para eliminar las causas de una no conformidad y de esta manera evitar su repetición. El empleo oportuno de estas medidas se determina validándolas con datos de la realidad, es decir, datos que confirmen la solución a la causa. Si el resultado esperado no se logra, refleja que la raíz evidenciada del problema no fue solucionada apropiadamente, no se establecieron los controles adecuados.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación:

Existen varios tipos de investigación que son clasificados según los objetivos y de los datos alcanzados en la investigación. En este caso, el tipo de investigación es básica porque pretende ampliar o profundizar conocimiento científico que ya existe sobre la realidad. Es decir, analiza la teoría existente para optimar sus conocimientos. Ballesteros (2014) La investigación básica está orientada a recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, considerándola como el punto de apoyo inicial para el estudio de los fenómenos o hechos. Escudero y Cortez (2018)

Diseño de investigación:

El diseño la investigación está relacionado al conjunto de procedimientos y métodos que se emplea en una investigación para analizar y recopilar información de las

variables identificadas. Balcázar (2017). El diseño de este trabajo responde a una Investigación Acción porque se pretende intervenir o participar junto al grupo social para contribuir a modificar la realidad del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento con la propuesta de un plan de capacitación para los funcionarios públicos del Sector. Bandhari (2020).

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Tabla n°1 *Categorías, Subcategorías y matriz de categorización*

Categorías	Subcategorías
Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura organizacional • Identificación de productos • Identificación de riesgos
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico del MVCS (corto, mediano y largo plazo) • Presupuesto Institucional • Talleres sobre Gestión de riesgos • Talleres de ética • Talleres sobre contrataciones públicas
Información y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos (físicos y virtuales, formatos) • Instrumentos de Gestión
Evaluación y Monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> • Logros • Dificultades (v) • Medidas de remediación • Medidas de control • Programa de mejora

3.3 Escenario de estudio

El escenario hace referencia a la descripción de los aspectos históricos, geográficos y temporales. Esta investigación tiene como escenario la Oficina de Integridad y Lucha contra la Corrupción (OILCC) quien es el órgano encargado de conducir, organizar, articular y sistematizar las acciones de prevención y lucha contra la corrupción, así como las acciones de fortalecimiento de la integridad, transparencia,

gobierno abierto y ética pública en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. La OILCC será el espacio a partir del cual recopilamos la información requerida y el espacio donde se centre nuestra investigación. Bernardo (2019).

3.4 Participantes

Los participantes son las personas que intervienen de manera voluntaria en el proceso de investigación. Fresno (2019). En este estudio se cuenta con cuatro participantes. Un politólogo que cumple funciones en la OILCC del MIDIS y un comunicador, encargado de promocionar las actividades que realiza la OILCC del MVCS; un especialista legal encargado de sistematizar la documentación requerida en los procesos de capacitación de la OILCC y un politólogo encargado de programar charlas informativas sobre temáticas relacionadas al MVCS.

3.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Las técnicas son las herramientas que se emplearon para obtener la información requerida por la investigación. En este estudio se empleó la entrevista semiestructurada, la observación participante y el análisis documental. La entrevista semiestructurada estuvo formulada a partir de preguntas abiertas que permitieron un diálogo entre los participantes. La observación participante permitió observar e interpretar las situaciones y comportamientos en un contexto determinado. El análisis documental permitió recopilar información de fuentes secundarias como: libros, revistas, folletos, enlaces, entre otros. Mata (2020).

Los instrumentos son los recursos que se emplearon para abordar el estudio. Para este estudio, los instrumentos utilizados fueron: guía de observación, guía de entrevista y ficha de análisis documental. La guía de observación contenía indicadores que orientaron la intención de la observación. La guía de entrevista se formuló a partir de preguntas relacionadas a las categorías de la investigación y la ficha de análisis documental permitió dirigir la investigación a partir de los lineamientos teóricos. Amezcua (2015).

3.6 Procedimiento

La presente investigación tuvo enfoque cualitativo, porque se centró en la descripción de características y situaciones del problema planteado. Ñaupás (2015)

Los datos cualitativos fueron válidos porque respondieron a los aspectos de: credibilidad, transferibilidad, constancia interna y fiabilidad. La credibilidad se logró al reconocer la información obtenida como real; la transferibilidad permitió transferir los resultados de la investigación a otros contextos, la constancia interna implicó la independencia de las observaciones y de las interpretaciones en relación a variaciones como el tiempo, la experiencia y la personalidad del investigador, mientras que la fiabilidad se vinculó a los resultados plausibles y creíbles que se obtuvieron. Ortiz (2014)

3.7 Rigor científico

Esta investigación se basó en tres criterios de regulación científica, en la consistencia lógica, la credibilidad y la replicabilidad. La consistencia lógica se aplicó manteniendo coherencia en el sustento de la investigación, es decir formulando enunciados y argumentos cohesionados, presentando la información con claridad y precisión. Ortiz (2014). En esta investigación estuvo presente la credibilidad ya que se pudo confirmar su veracidad a partir de los procedimientos que se utilizaron. Finalmente, este trabajo fue replicable ya que contó con los requerimientos para ser reproducida por otros investigadores. Bernardo (2019)

3.8 Método de análisis de datos

El análisis de los resultados obtenidos se realizó en tres etapas: En la fase del descubrimiento, identificando los temas de investigación; en la fase de codificación se analizaron los datos relacionados con las variables; y en la fase final del análisis. se interpretó la información según el contexto en el que fue recolectada. Martínez (2012).

3.9 Aspectos éticos

En toda investigación es importante considerar los aspectos éticos porque son parte de la valoración del estudio desarrollado. Por ello, la fundamentación teórica se encuentra sustentada, cada una con los autores referenciados como está señalado en la norma APA. Así mismo, se contó con el consentimiento correspondiente de la Oficina de Integridad y Lucha contra la Corrupción, y del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Esta tesis fue realizada según la normativa 011-UCV,

teniendo en cuenta el Código de ética de la Escuela de Posgrado de la UCV y haciendo uso del programa anti plagio turnitin.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

En la presente investigación se hizo uso de la guía de entrevista semi-estructurada, la guía de observación y la ficha de análisis documental como instrumentos de recolección de datos, a continuación, se presentarán los resultados obtenidos. Para comenzar se procedió a realizar la triangulación de las respuestas obtenidas en la entrevista desarrollada:

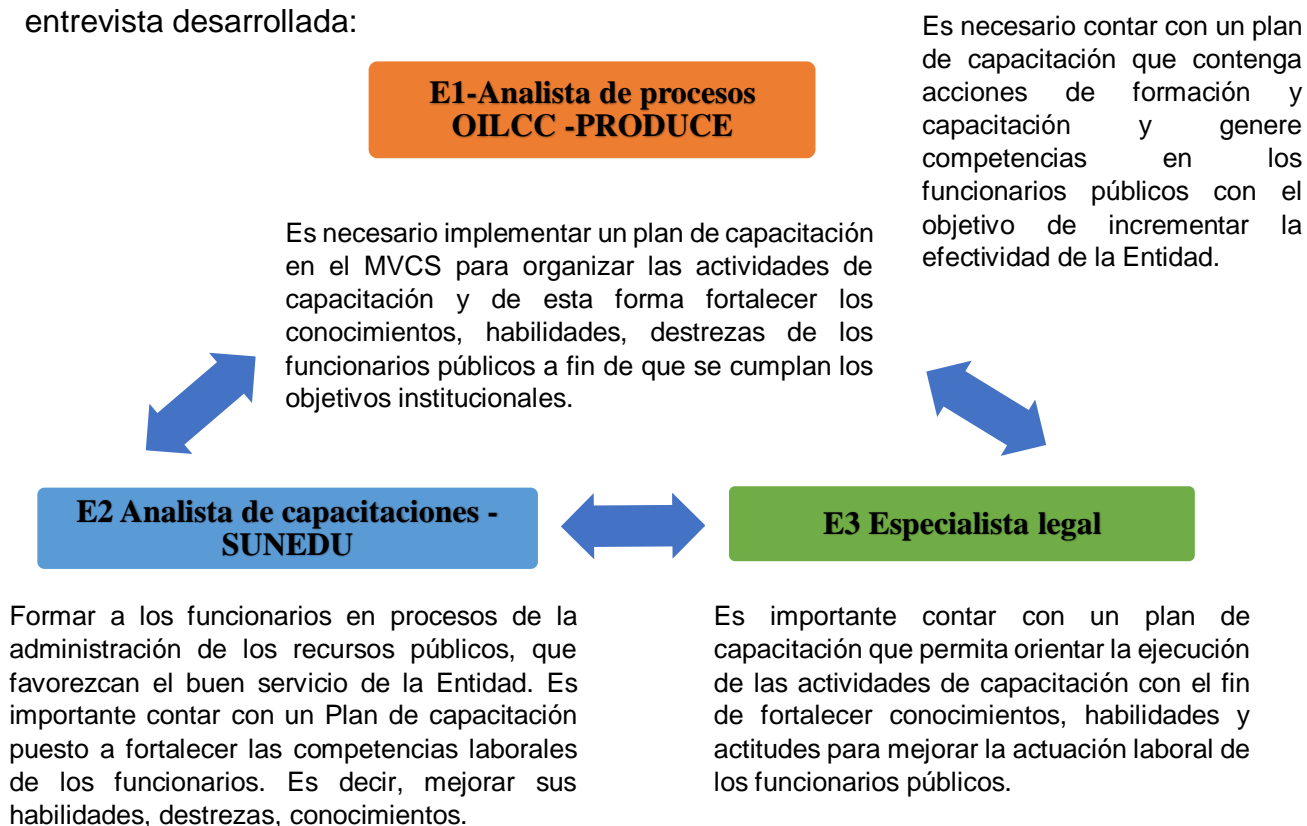


Figura 1. Triangulación de la Entrevista semi-estructurada

De las entrevistas realizadas a los participantes, se obtuvieron resultados referidos al objetivo general, Proponer un plan de capacitación para funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Los participantes coinciden en destacar que es importante contar con un Plan de capacitación para organizar las actividades de capacitación y de esta forma fortalecer los conocimientos, habilidades, destrezas de los funcionarios públicos a fin de que se cumplan los objetivos institucionales. (Figura 1)

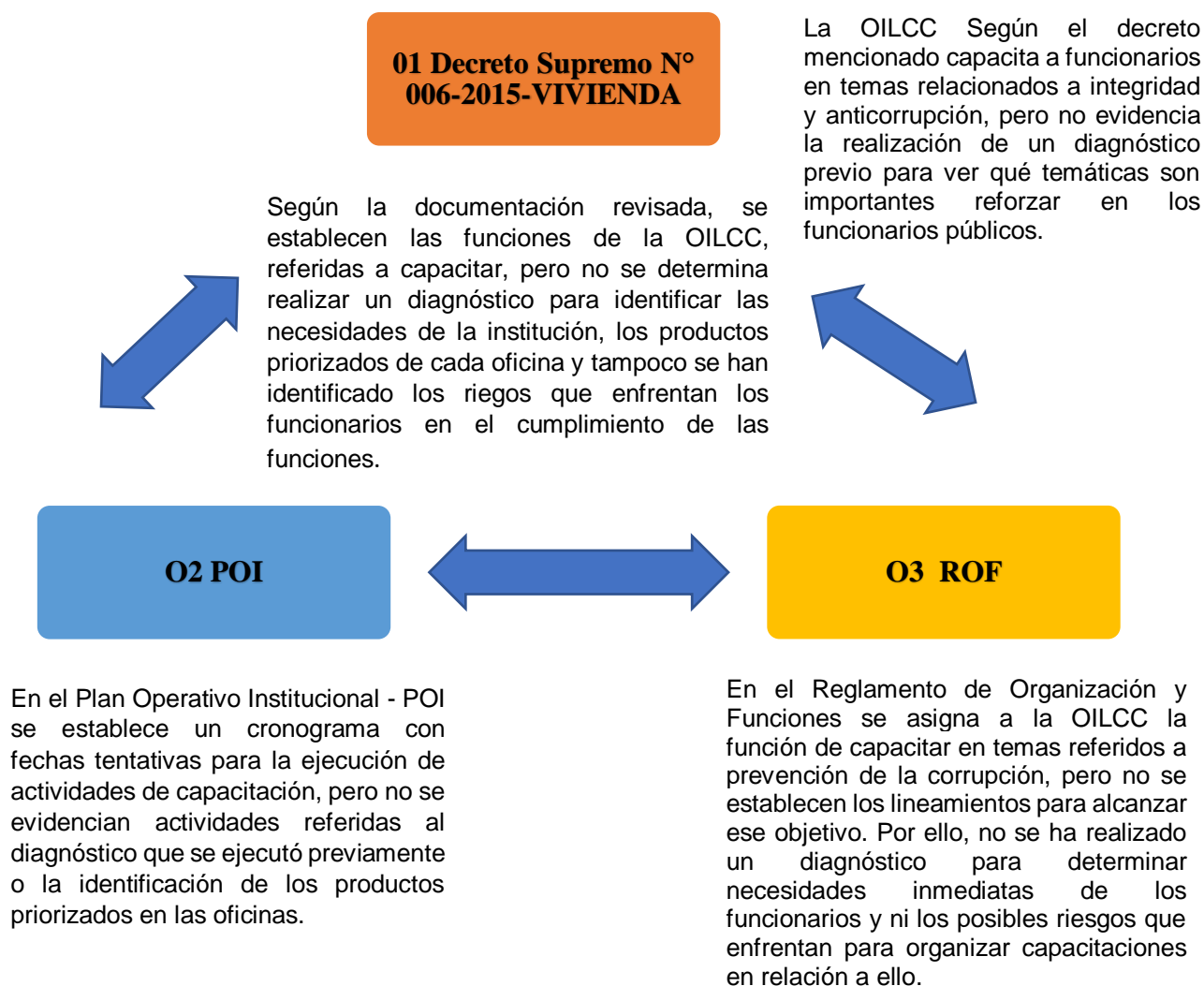


Figura 2. Triangulación del análisis documental de la unidad de estudio

Basados en la triangulación del análisis documental, los resultados están referidos al primer objetivo específico Determinar el diagnóstico para elaborar un Plan de capacitación para funcionarios del MVCS. Según la documentación analizada, no se ha realizado un diagnóstico que recoja información sobre las necesidades de cada área del Ministerio. (Figura 2)

E1- Politóloga especialista en temas de Integridad y ética

No se establece una metodología para la realización de las actividades de capacitación. Solo se cuenta con un cronograma donde se establecen fechas posibles para capacitar a las oficinas del MVCS.

. No se cuenta con una metodología clara que conduzca las capacitaciones, a veces están se presentan como charlas o conversatorios dirigidos a servidores y funcionarios del MVCS. Los recursos empleados se centran en el equipo técnico y el espacio destinado a la capacitación, así como a la elaboración del soporte visual (ppt)



E2 Comunicador encargado de capacitar en temas de integridad y lucha contra la corrupción.

Las capacitaciones se han desarrollado como charlas, conversatorios con los trabajadores del Ministerio, no se ha establecido la metodología o técnicas empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación. Referido a las temáticas, son trabajadas por un especialista que elabora el recurso visual (ppt).



E3 Especialista legal encargada de capacitar en temas referidos a la lucha contra la corrupción

No se ha determinado una metodología específica, algunas veces se realizan charlas para capacitar. Respecto a las técnicas empleadas, se suele exponer temáticas que se presentan. Se cuenta con un flujo grama para solicitar los equipos referidos a parlantes, micrófonos, ambientación del espacio.

Figura 3. Triangulación de la observación participativa de la unidad de estudio.

Basado en la triangulación de la observación participativa en relación al segundo objetivo específico determinar la metodología a usar en la propuesta de un plan de capacitación en el MVCS, se evidenció que la OILCC organiza capacitaciones en base a un cronograma anual, pero no cuenta con una metodología clara que conduzca las capacitaciones, a veces están se presentan como charlas o conversatorios dirigidos a servidores y funcionarios del MVCS. Los recursos empleados se centran en el equipo técnico y el espacio destinado a la capacitación, así como a la elaboración del soporte visual (ppt) (Figura 3)

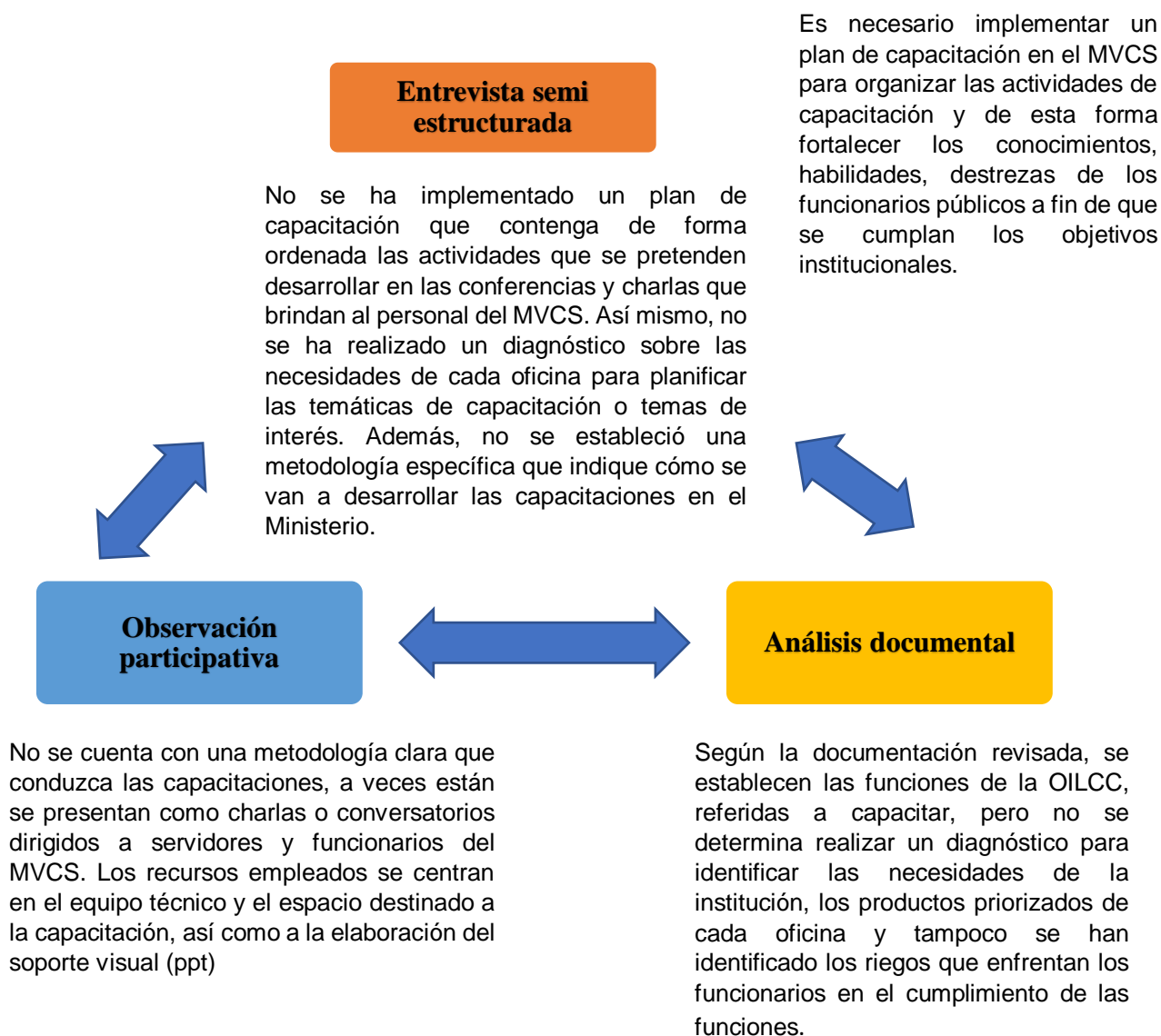


Figura 4. Triangulación de las técnicas de investigación

Basado en la triangulación de las técnicas de investigación en referencia al objetivo general, se determina que la OILCC no ha implementado un plan de capacitación que contenga de forma ordenada las actividades que se pretenden desarrollar en las conferencias y charlas que brindan al personal del MVCS. Así mismo, se ha determinado en relación al objetivo específico 1 que no se ha realizado un diagnóstico sobre las necesidades de cada oficina para planificar las temáticas de capacitación o temas de interés. En relación al objetivo específico 2 se determina que no se estableció una metodología específica que indique cómo se van a desarrollar las capacitaciones en el Ministerio. (Figura 4)

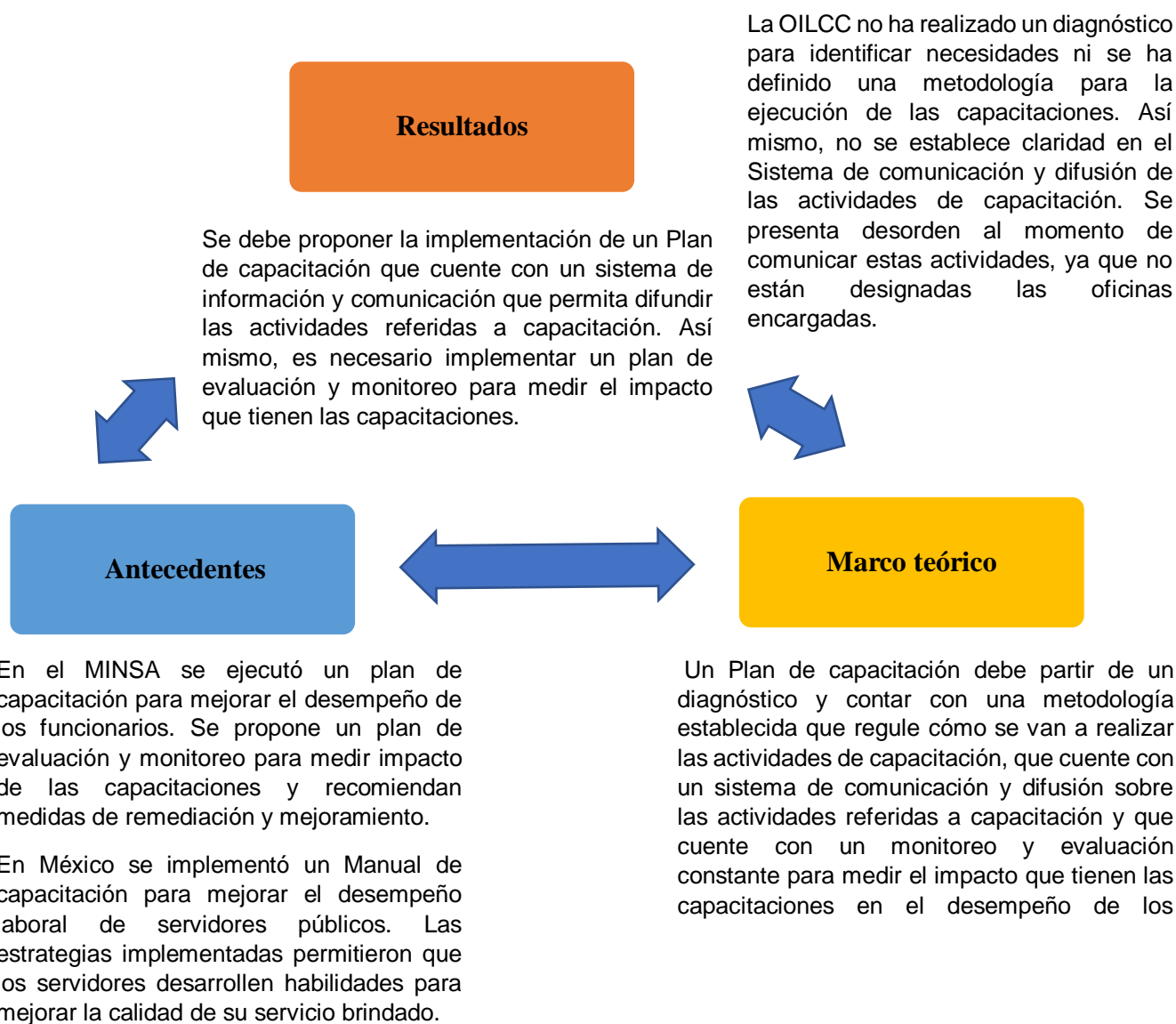


Figura 5. Triangulación de los antecedentes, marco teórico y los resultados

Basado en la triangulación de los antecedentes, marco teórico y los resultados se evidenció en relación al objetivo específico 3 y 4 que es necesario implementar un plan de capacitación que cuente con un sistema de información y comunicación que permita difundir las actividades referidas a capacitación. Así mismo, es necesario implementar un plan de evaluación y monitoreo para medir el impacto que tienen las capacitaciones y determinar si cumplen con los objetivos propuestos. (Figura 5)

Discusión

En el desarrollo de la presente investigación se realizó la comparación de todos los resultados obtenidos, cada uno de estos llegaron a ser contrastados con la documentación incluida en la tesis, realidad problemática, trabajos previos, artículos indexados, marco teórico, todo ello relacionado con cada uno de los objetivos identificados dentro de la investigación. Por tal motivo el objetivo principal de la tesis fue proponer un plan de capacitación para funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, para ello se usó tres técnicas de recolección de datos la guía de entrevista semiestructurada, Guía de observación y ficha de análisis documental.

Según las entrevistas realizadas a los expertos, la capacitación debe ser entendida como un proceso continuo, dirigido a proporcionar conocimientos y desarrollar competencias destinadas a mejorar el desempeño del funcionario público y de esta manera afrontar los nuevos desafíos laborales. Martínez, E. y Martínez (2014) coincide con lo mencionado y añade que el proceso de capacitación busca potenciar habilidades, conocimientos y experiencias para proporcionar mayor seguridad y satisfacción en el trabajo con la finalidad de elevar los niveles de productividad, a base de un mejor uso de los recursos disponibles, toma de buenas decisiones y transformaciones rápidas de conflictos que se presenten en el desempeño de las funciones.

Durante el análisis documental, se revisó el Decreto Supremo N° 006-2015-VIVIENDA, el Plan Operativo Institucional (POI) y el Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF) y se evidenció que en cada uno de los documentos señalados, se establecen las funciones de la unidad de estudio, referidas a capacitar, pero no se determina realizar un diagnóstico para identificar las necesidades de la institución, los productos priorizados de cada oficina y tampoco se han identificado los riesgos que enfrentan los funcionarios en el cumplimiento de las funciones. En relación a ello, Cabrera (2018) menciona que es importante realizar un análisis previo a elaborar un plan de capacitaciones, con el fin de identificar las necesidades de la entidad y relacionarlas con los objetivos de la capacitación.

De acuerdo a lo observado, la unidad de estudio, no cuenta con un Plan de capacitaciones que plasme la ejecución programada de las actividades de

capacitación. Actualmente elabora un cronograma donde contempla fechas y oficinas a ser capacitadas, pero no se determina cómo se llevará a cabo la capacitación a funcionarios públicos. Frente a ello, Gonzales, M. y Santana, S. (2020) mencionan que un plan de capacitación está conformado por varias actividades y estrategias establecidas para responder a un fin específico. Gracias a la implementación de un plan los participantes pueden adquirir conocimiento nuevo y actualizar conocimientos a través de técnicas y métodos que sumen el incremento de sus capacidades para ejecutar con éxito sus funciones.

Además, se observó que las temáticas están orientadas a las actividades que realiza la oficina, promover la integridad y lucha contra la corrupción, por ello, se capacita en temas de integridad y ética pública. Respecto a lo observado, Zazueta. E., López M. y Cervantes, M. (2007) sostienen que las temáticas propuestas en un plan no sólo deben partir de los objetivos que debe cumplir la oficina ejecutora, sino, deben partir de las necesidades o dificultades presentes en la entidad. De esta manera se podrá dar solución al problema con mayor eficiencia.

Dentro de los objetivos específicos se propuso determinar el diagnóstico para elaborar un Plan de capacitación para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Según Robbins (2018) el diagnóstico es una investigación dinámica, consecuente, interactiva orientada a identificar las necesidades de una institución para proponer soluciones a la problemática presentada. Para Carhuamaca (2015) el diagnóstico permite vincular las necesidades de la entidad con los objetivos propuestos para la ejecución de las capacitaciones. Frente a ello, se estableció que en el ministerio mencionado no realizó un diagnóstico antes de ejecutar las capacitaciones. Con ello, no se ha logrado identificar las necesidades propias de la entidad y, por ende, no se ha logrado solucionar el problema presentado.

El segundo objetivo específico es Determinar la metodología a usar en la propuesta de un Plan de capacitación para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Este objetivo se refirió a la importancia de diseñar o establecer una metodología que dirija la implementación del plan de capacitaciones. Es decir, establecer cómo se desarrollarán las actividades y cuáles serán los recursos empleados. Casa, M., Huatta, S. y Mancha, E. (2019) sostienen

que contar con una metodología específica permitirá alcanzar los objetivos propuestos en las capacitaciones, atendiendo las necesidades antes diagnosticadas. Según Morales y Gómez (2016) sostiene que para este tipo de actividades se deben proponer seminario – taller con la finalidad de lograr participación constante del capacitado. Dentro de la metodología, también se deben establecer las temáticas a desarrollar en las capacitaciones. Para Columbié M. (2018).

Lo que se evidenció en el MVCS fue que las actividades de capacitación se realizan bajo un formato teórico proponiendo charlas para servidores y funcionarios. En estas charlas se abordan temáticas referidas a ética pública, transparencia y temas para fomentar la lucha contra la corrupción. Los recursos empleados se centran en equipos tecnológicos que contribuyen con la presentación como, por ejemplo, micrófonos, proyector, parlantes y la ambientación del espacio destinado para la charla. No se cuenta con material lúdico, interactivo en la ejecución de este tipo de actividades. Por ello, se puede determinar que las charlas brindadas son teóricas, se centra en el desarrollo de los contenidos y no en la aplicación de los mismos. Frente a ello, Torrella, M. (2018) sostiene que se deben definir las técnicas empleadas, y propone aplicar las técnicas de Introducción de grupos y la técnica del panel.

El tercer objetivo específico que se propuso fue Determinar una estrategia de información y comunicación en la propuesta de un Plan de capacitación para los funcionarios del MVCS. Según Silvana, C. (2014) es importante generar relaciones y comunicaciones con las diferentes áreas y ámbitos de la organización para informar oportuna y continuamente sobre las actividades de capacitación que se desarrollan en la entidad. Por ello, Cárdenas M., Tabares L. (2018) sostiene que desarrollar campañas gráficas es una estrategia que permite difundir información que propone la unidad de estudio.

En base a lo mencionado, se determinó que la unidad de estudio no ha desarrollado una estrategia de difusión para compartir información referida a las capacitaciones, con los funcionarios públicos. Además, no se ha determinado la oficina encargada de difundir información referida a los temas de capacitación. En ocasiones la unidad de estudio ha diseñado y organizado información sobre las

actividades de capacitación o material informativo referido a la misma y se han presentado inconvenientes para publicar y difundir dicha información. Esto debido a que no se determina si la Oficina de Recursos Humanos o la Oficina General de Comunicaciones es la encargada de difundir la información correspondiente a las actividades de capacitación. Esto genera demora en la comunicación de las actividades y debilita la comunicación y relación con las demás oficinas del MVCS.

El cuarto objetivo específico estuvo referido a Determinar indicadores de monitoreo y evaluación. Según La Federación Española de Municipios y Provincias (2015) se deben determinar indicadores de monitoreo para poder determinar cómo se está llevando a cabo el proceso de capacitación y estableciendo indicadores de evaluación, se podrá medir el impacto que tienen dichas actividades en función a las necesidades identificadas en el diagnóstico y en relación a los objetivos propuestos en el plan de capacitación. En base a los resultados, se establece que el MVCS no cuenta con un plan de evaluación posterior a las charlas de capacitación que se desarrollan. No se realizan actividades para verificar si las charlas ejecutadas han cumplido los objetivos de la institución o han generado un impacto en el desempeño de los funcionarios públicos. Es por ello, que no se pueden establecer medidas de remediación frente a las actividades que se están desarrollando.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Se ha propuesto un plan de capacitación para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento que consiste en satisfacer las necesidades de cada una de las áreas de esta entidad con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.

Segunda:

Se determinó un diagnóstico y se logró identificar las necesidades de cada una de las áreas y oficinas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

Tercera:

Se determinó la metodología del plan de capacitación que consiste en capacitar a través de seminario –taller enfatizando un carácter práctico en su desarrollo.

Cuarta:

Se determinó una estrategia para la difusión de actividades de capacitación realizadas por la unidad de estudio. Esta estrategia consiste en realizar campañas gráficas presentadas en material impreso y de forma virtual.

Quinta:

Se han determinado indicadores de evaluación y monitoreo con el fin de establecer propuestas de mejora y medir el impacto que tienen las capacitaciones en el desempeño de los funcionarios públicos del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

La unidad de estudio debe implementar la propuesta referida al plan de capacitación para funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. A fin de lograr mejorar el desempeño profesional de los funcionarios y lograr que la entidad sea más productiva y se alcancen los objetivos propuestos.

Segunda:

Se recomienda a la unidad de estudio considerar el diagnóstico efectuado antes de elaborar el plan de capacitación, con el fin de poder tomar en cuenta las necesidades identificadas y establecer los objetivos de la capacitación en relación a ellas.

Tercera:

Se recomienda a la unidad de estudio emplear la metodología sugerida relacionada a seminarios – taller para para implementar el plan de capacitación en el Ministerio. Así mismo, es necesario determinar las técnicas y recursos que se emplearán en la realización de las actividades de capacitación.

Cuarta:

Se recomienda a la unidad de estudio emplear campañas gráficas como estrategia de difusión para informar y comunicar las actividades de capacitación dirigidas a los funcionarios públicos.

Quinta:

Se recomienda a la unidad de estudio considerar los indicadores de monitoreo y evaluación para las actividades de capacitación realizadas en el MVCS.

VII. PROPUESTA

Implementar un plan de capacitación para funcionarios públicos del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

Para la implementación del plan de capacitación, se determinará un diagnóstico para considerar las necesidades de cada oficina u área y de esta manera establecer las actividades de capacitación en atención a las dificultades presentes. Las capacitaciones serán realizadas bajo el enfoque de seminario – taller, con participación dinámica activa.

Para la ejecución del plan de capacitación se contará con un especialista altamente capacitado en las temáticas mencionadas, pero además debe contar con formación pedagógica y contar con habilidades comunicativas que permitan incentivar la participación de los funcionarios. Asimismo, las actividades de capacitación y sensibilización contarán con una estrategia que permita informar y comunicar sobre las actividades de capacitación.

Finalmente, se determinarán indicadores de monitoreo y evaluación para identificar cómo se está llevando a cabo el proceso de capacitación y, así, medir el impacto que han tenido las capacitaciones y proponer actividades de mejora o reestructuración de la propuesta.

Es importante capacitar a los funcionarios del MVCS para fortalecer sus conocimientos, capacidades y habilidades a fin de aumentar su eficiencia y productividad en el cumplimiento de sus funciones. Los funcionarios capacitados serán capaces de identificar las necesidades y problemas presentes en su institución y propondrán decisiones significativas para mejorar esa realidad. Si el funcionario eleva su desempeño profesional, institución será más productiva y alcanzará el cumplimiento de sus objetivos.

Estrategias de capacitación

Los responsables de la evaluación son los especialistas del equipo de capacitación de la unidad de estudio. Estas capacitaciones efectuadas serán evaluadas trimestralmente.

Objetivos	<p>Objetivo general: Capacitar a funcionarios del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento en materia de plan estratégico del MVCS, presupuesto institucional, Gestión de riesgos, Ética pública y Contrataciones públicas.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar el nivel de capacitación de los funcionarios públicos del MVCS. - Lograr incrementar el conocimiento de los funcionarios con el objetivo que mejoren su desempeño profesional y cumplan con los objetivos propuestos por la entidad. - Determinar el impacto que tienen las capacitaciones que reciben los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
Metodología	<p>Para la ejecución del plan de capacitación se propone emplear una metodología con enfoque Seminario – taller, que genere participación activa de los asistentes.</p> <p>Se establecen dos técnicas para este tipo de metodología:</p> <p>Introducción de grupos: consiste en iniciar con una introducción del tema, desarrollar las temáticas, recapitular la información, atender una ronda de preguntas y finalmente realizar una evaluación.</p> <p>Panel: consiste en generar diálogos en la exposición atendiendo preguntas y comentarios.</p>
Recursos	<p>Recurso humano Participantes, especialistas legales, expositores especializados en la materia</p> <p>Recursos legales Documentación empleada para elaborar los contenidos de la capacitación (Normativas, decretos, leyes, políticas, entre otros)</p> <p>Recursos didácticos Medios materiales que son un soporte para que el especialista pueda comunicar el conocimiento a los capacitados.</p> <p>Infraestructura Espacio adecuado para realizar las capacitaciones</p>
Indicadores de monitoreo	<p>Para la realización del monitoreo se debe considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conformar un equipo de trabajo responsable del seguimiento de las actividades de capacitación. Definir la información que será recogida de los participantes respecto a cómo se está ejecutando la capacitación. Determinar con qué frecuencia se recogerá información de los participantes

Indicadores de evaluación	<p>Los indicadores de evaluación ayudan a verificar si los objetivos se están alcanzando.</p> <p>Los criterios básicos a evaluar son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La reacción, que está referida a la satisfacción del participante - Aprendizaje, referido al conocimiento adquirido durante la capacitación - Comportamiento referido a cómo se aplica lo aprendido - Medición de resultados referido a determinar qué aspecto de la capacitación impacta en los resultados de la entidad.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> -Recoger información de las distintas áreas y oficinas mediante un diagnóstico -Procesar la información recogida en el diagnóstico -Establecer objetivos de la capacitación -Realizar las capacitaciones a través de los Seminario –taller. -Emplear técnicas y recursos que permitan interacción y participación de los capacitados. -Delimitar las temáticas de capacitación <p>Buscar la calidad y preparación de los formadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Establecer la estrategia para difundir las actividades de capacitación -Determinar indicadores de monitoreo Determinar indicadores de evaluación

REFERENCIA

- Amezcuca, M. (2015). La entrevista en profundidad en 10 pasos. *Scielo*, 24 (4).
<https://cutt.ly/Pjvbl6T>
- Balcázar, (2017). *Antología. Investigación cualitativa*. <https://cutt.ly/VjvbO82>
- Ballesteros, B. (2014). *Qualitative research workshop*. Madrid, España: Editorial UNED.
- Banco de Desarrollo de América Latina (2016) *Capacitación de Funcionarios en la DIAN a través del PIC (Plan Institucional de Capacitación)*. Recuperado de <https://cutt.ly/yjvbApa>
- Bandhari, P. (2020). An introduction to qualitative research. *Scribbr*. Recuperado de <https://cutt.ly/ljvbSVn>
- Batistello, P., Theresinha, A. y Pereira, C. (2019) EL aprendizaje basado en competencias y metodologías activas: aplicando la gamificación. La Habana, Cuba: Universidad tecnológica de la Habana.
- Belmonte, M. (2010). Requisitos éticos en los proyectos de investigación. Otra oveja negra. *Revista el Sevier*. 11 (1). 7-13. <https://cutt.ly/TjvbFqw>
- Bernal, C (2010), *Research methodology, Administration, Economics, Humanities and Social Sciences*. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Bernardo, et al. (2019). *Metodología de la Investigación. Manual del estudiante*. San Martín de Porres, Estudios generales. Recuperado de <https://cutt.ly/ijvbHTZ>
- Blanco, N. (2018) *Análisis del plan nacional de formación de empleados públicos para el desarrollo de competencias*. (Tesis doctoral). Recuperado de <https://bit.ly/3mo3cDF>
- Bonilla, A. (2017). *Lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación de los servidores públicos del Ministerio de salud*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://bit.ly/3msul8F>
- Cabrera G. y Catasús, S. (2018). *Administración Pública, ambiente y desarrollo sostenible*. En: Tabares L, coordinador. *Administración Pública conceptos y realidades*. La Habana, Cuba: Ciencias Sociales.

- Cámara, A. (2016), *Management and supervision*. In D. Blackburn (Ed.), *Extension handbook: Processes and practice* Toronto: Thompson Educational Publishing
- Campbell, J. P., Gasser, M. B. y Oswald, F. L. (2015). The substantive nature of job performance variability. En K.R. Murphy (Ed). *Individual differences and behavior in organization*. San Francisco, CA: Jossey- Bass.
- Cárdenas M., Tabares L. (2018). *La comunicación y la información en la Administración Pública*. En: Tabares L, coordinador. *Administración Pública conceptos y realidades*. La Habana, Cuba: Ciencias Sociales.
- Carhuamaca, V. (2015). *Ética de la función pública de los funcionarios y su relación con el clima organizacional percibido por los empleados del Gobierno Regional Pasco*. Tesis de Maestría. Recuperado de <https://cutt.ly/QjvbZYo>
- Casa, M., Huatta, S. y Mancha, E. (2019) Aprendizaje Basado en Problemas como estrategia para el desarrollo de competencias en estudiantes de educación secundaria. *Scielo*. Recuperado de <https://cutt.ly/XjvbXG9>
- CEPLAN (2015). *Plan estratégico 2016-2021 sectorial multianual*. Recuperado de <https://bit.ly/37qVKDH>
- Columbié M. (2018). *Ética de la Administración Pública*. *Administración Pública conceptos y realidades*. Santiago de Cuba, Cuba: Ciencias Sociales.
- Díaz, D y De Armas, R. (2020) La capacitación de funcionarios públicos en el sistema de gobierno de la Provincia La Habana. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/232-484-1-PB.pdf>
- Dadds, M. (1985). *What is action research? Comunicación presentada en Schulentwicklung an der Basis*. Austria: Klagenfurt University,
- Eleuterio, Y. (2015) *La profesionalización del servicio público en el Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México*. Recuperado de <https://bit.ly/3oZPM2s>
- Escudero, C. y Cortés L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Editorial: UTMACH. Recuperado de <https://bit.ly/3gQYQ78>

- Federación Española de Municipios y Provincias (2015). *Formación para directivos*. Madrid, España: Federación Española de Municipios y Provincias. Recuperado de <https://bit.ly/37qdwqQ>
- Fresno, C. (2019). *Metodología de la Investigación. Así de Fácil*. Córdoba, Argentina: El Cid Editor. <https://cutt.ly/phqR8ZA>
- Grass, A. (2020) Orientación vocacional en alumnos de una escuela de enseñanza media para adultos (EEMPA) Santa Fe, Argentina: UAI
- Ley del Servicio Civil (2016) *Evaluación de la capacitación*. Recuperado de <https://bit.ly/2KufFbO>
- Lombira, M. y Rodríguez, V. (2018) Propuesta de un programa para capacitar a los directores de educación primaria en el Municipio Regla. *Folletos gerenciales*. Recuperado de <https://n9.cl/y1lyr>
- López, P. A., Montaña, J. J. y Ballester, L. (2015). Analysis of the Professional Competences in the Management of the Spanish Public Administration. *Journal of Work and Organizational Psychology. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. <https://cutt.ly/OjvnwAU>
- Martínez, E. y Martínez, F (2014). *Capacitación por competencias. Principios y métodos*. Santiago de Chile, Chile: Granica. Recuperado de <https://bit.ly/2WjNzTp>
- Martínez, C. (2013). Sampling in qualitative research. Basic principles and some controversies. *Ciencia & Saúde Coletiva*, 17 (3), 613-619. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232012000300006>
- Mata, L. (2020). La observación en la investigación cualitativa. *Investigalia*. Recuperado de <https://cutt.ly/6jvnygc>
- MINEDU (2016) Sistematización La experiencia del Minedu en la capacitación a servidores públicos durante el periodo 2012 - 2016: Aprendizajes y buenas prácticas. Recuperado de <https://cutt.ly/pjvniK4>
- Ministerio de Educación (2016) *La experiencia del Minedu en la capacitación a servidores públicos durante el periodo 2012 - 2016: Aprendizajes y buenas prácticas*. Recuperado de <https://bit.ly/37pE37C>

- Morales, J. y Gómez, M. (2015). *A new vision of professionalization in municipal administrations in Mexico*. Ciudad de México, México: UAEM.
- Morales, J. y Gómez, M. (2016). *Limits and perspectives of the professionalization of municipal public servants in the State of Mexico*. Ciudad de México, México: Espacios Públicos
- Moreno, R. (2015). *Government, management and professionalization at the local level in the face of the great challenges of our time*. Ciudad de México, México: Editorial de la administración pública.
- Municipio de Chalco (2015) *Presupuesto 2014 Tabuladores*. Ciudad de México, México: Municipalidad de Chalco.
- Munch, L. (2015) *Fundamentos de administración*. Ciudad de México, México: Editorial Trillas.
- Muñoz, J., Villagra, C. y Sepúlveda, S. (2016). Processo de reflexão docente para melhorar as praticas de avaliação do ensino no contexto da educação para jovens e adultos (EPJA). *SciELO*. Recuperado de <https://cutt.ly/Mjvnd0v>
- Ñaupas, A. (2015). *Metodología de la investigación científica: Pautas, metodología para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos E.I.R.L
- OEA (2017) "Report on the human rights of persons deprived of freedom in the Americas"2011. Recuperado de <https://bit.ly/2WlacXt>
- Olavarría, M. (2007). *Conceptos Básicos en el Análisis de Políticas Públicas*. (Vol. 11. Documentos de Trabajo). Chile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/123548>
- Onyanha, J., Plekhanova, V. y Nelson, D. (2017). *Noise Web Data Learning from a Web User Profile: Position Paper*. London, U.K: *Proceedings of the World Congress on Engineering 2017 Vol II*. ISSN: 2078-0966. Recuperado de https://bit.ly/3cM5SHI.*
- Ortiz, F. (2014). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. Recuperado de <https://bit.ly/2IVLOZn>
- OCSE (2017). La gestión por Resultados en la Contratación Pública. *Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado*. <https://cutt.ly/1jvnhc4>

- Palomino (2016), *Satisfacción, Desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad distrital de Magdalena del Mar 2015*. Lima, Perú: USMP
- Prieto, T. (2015). *La Reforma del Servicio Civil en el Perú: la Profesionalización de la Función Pública, XX Congreso Internacional del CLAD Sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*. Lima, Perú: PUCP.
- Rojas, F. (2017). *Delitos contra la administración Pública (2° Ed.)*. Lima, Perú: Nomos & Thesis
- Robbins, S. (2017). *Organizational behavior*. Ciudad de México, México: Pearson Prentice - Hall Hispanoamericana S.A. Recuperado de <https://bit.ly/3gTyrFw>
- Romaní, F. y Espíritu, B. (2016). Gestión de la capacitación en el Instituto Nacional de Salud. Boletín del Instituto Nacional de Salud. Recuperado de <https://cutt.ly/3jvnzq7>
- Silvana, C. (2014) *Análisis del diseño gráfico en las campañas publicitarias* (Tesis de doctorado). Recuperada de <https://bit.ly/38eUS48>
- Torrella, M. (2018) *Metodología para evaluar el impacto del Diplomado de Dirección y Gestión empresarial en los directivos del Grupo empresarial AZCUBA*. Tesis de Maestría. La Habana, Cuba: Universidad de La Habana.
- Treuer, K. M., Reynolds, N. (2017). A Competency Model of Psychology Practice: Articulating Complex Skills and Practices. *Frontiers in Education*. 2. doi: 10.3389/ feduc.2017.00054
- Vaz, L. M. E., Franco, L., Guenther, T., Simmons, K., Herrera, S., & Wall, S. N. (2020). *Operationalising health systems thinking: a pathway to high effective coverage. Health Research Policy and Systems, 18(1)*, Recuperado de <https://bit.ly/3r2Pk5m>
- Vélez, M. y González, A. (2015) *El diseño gráfico*. Barcelona, España: Universidad de Granada.
- Peña, V. (2017). *Autoridades mujeres sin iniciativa por falta de capacitación*. Diario el Correo. Recuperado de <https://cutt.ly/XjvnX2>
- Vidales, M. (2017) *La gestión pública municipal*. Lima, Lima: Editorial Mundo Nuevo.

- Villasuso, E. y Rojas, C. (2017). *Finanzas municipales y los instrumentos para el fortalecimiento de la gestión municipal*. Berlín, Alemania: Editorial Fundación Friedrich Ebert.
- Weinbaum, et al. (2019). *Ethics in Scientific Research. An Examination of Ethical Principles and Emerging Topics*. Rand Corporation. <https://cutt.ly/3jvncv9>
- William, J., Michael, J., Bruce, W. (2015) *Fundamentals of Marketing* (13a. ed.) New York: McGraw-Hill Interamerican.
- Zazueta. E., López M. y Cervantes, M. (2017) *La importancia de los procesos de capacitación como estrategia de éxito*. Ciudad de México, México: UNAM.
Recuperado de <https://bit.ly/3oZ7V0t>
- Zimmerman, A. (2017). *Gestión del cambio organizacional, caminos y herramientas*. Quito, Ecuador: Abya Yala

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Categorización

Título: Propuesta de un Plan de Capacitación para funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima

Autora: Joseline Elizabeth Camacho Salamanca

Problema General	Objetivo General	Categorías	Sub categorías	Técnicas	Instrumentos				
¿En qué consiste la propuesta de un plan de capacitación para funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento?	Proponer un plan de capacitación para funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.	Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura organizacional • Identificación de productos • Identificación de riesgos 						
Problemas Específicos	Objetivos Específicos								
¿En qué consiste el diagnóstico para elaborar un Plan de capacitación para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento?	Determinar el diagnóstico para elaborar un Plan de capacitación para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.	Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas, recursos • Plan Estratégico del MVCS (corto, mediano y largo plazo) • Presupuesto Institucional • Talleres sobre Gestión de riesgos • Talleres de ética • Talleres sobre contrataciones públicas 	<i>Entrevista semi estructurada</i>	Guía de Entrevista				
¿Qué metodología se emplea en la propuesta de un Plan de capacitación para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento?	Determinar la metodología a usar en la propuesta de un Plan de capacitación para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.					Información y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos (físicos y virtuales, formatos) • Instrumentos de Gestión 	<i>Observación participante</i>	Guía de observación
¿Qué estrategia de información y comunicación se emplea en la propuesta de un Plan de capacitación para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento?	Determinar una estrategia de información y comunicación en la propuesta de un Plan de capacitación para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.								
¿Qué indicadores de evaluación y monitoreo se emplean en la propuesta de un Plan de capacitación para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento?	Determinar indicadores de monitoreo y evaluación y en la propuesta de un Plan de capacitación para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.								

Fuente: Palomino (2016)

Anexo 2

Preguntas para la entrevista semi estructurada

“Propuesta de un Plan de Capacitación para funcionarios del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima”

1. ¿Cuál es la importancia de capacitar al funcionario público?
2. ¿La capacitación del funcionario permitirá conocer los objetivos y resolver los problemas de la entidad?
3. ¿Qué aspectos importantes se deben considerar en el diagnóstico institucional previo a la capacitación de los funcionarios públicos?
 - a. ¿El funcionario público conoce en realidad la cultura organizacional de la entidad?
 - b. ¿Los programas de capacitación involucran las necesidades de cada una de las áreas?
 - c. ¿La capacitación del funcionario público evita la corrupción y los riesgos en la aplicación del marco normativo?
4. ¿Cuentan con una metodología para capacitar a los funcionarios públicos?
 - a. ¿En qué consiste la metodología empleada para realizar las capacitaciones?
 - b. ¿Qué técnicas de capacitación se emplean para formar a los funcionarios públicos?
 - c. ¿Cuáles son las temáticas que se desarrollan en las capacitaciones que se realizan en la entidad?
5. ¿Cómo funciona la estrategia de información y comunicación de las actividades de capacitación en el MVCS?
 - a. ¿Cuentan con materiales físicos o virtuales para difundir información sobre las capacitaciones brindadas en el Sector?
 - b. ¿Qué instrumentos de gestión toman en cuenta para realizar las capacitaciones a los funcionarios públicos?
6. ¿Considera importante evaluar y monitorear las actividades de capacitación dirigida a los funcionarios públicos de la Entidad?
 - a. ¿Qué logros se han identificado a partir de las capacitaciones

- b. ¿Qué dificultades se han presentado en la ejecución de las capacitaciones a los funcionarios públicos?
- c. ¿Qué medidas de control se han implementado en las capacitaciones para alcanzar los objetos previstos?
- d. ¿Qué programas de mejora se pueden implementar en la ejecución de las capacitaciones a funcionarios

Anexo 3

Matriz de desgravación de la entrevista

N o	Preguntas	Entrevistado 1 – Polítolega encargada de capacitar en temas de Integridad y ética en el MIDIS
1	¿Cuál es la importancia de capacitar al funcionario público?	Funcionario entendido como los tomadores de decisión, recae en importancia la capacitación para la actualización constante en temas en los que no son especialistas.
2	¿La capacitación del funcionario permitirá conocer los objetivos y resolver los problemas de la entidad?	No. Un funcionario que entra a trabajar sin conocer los objetivos de la entidad significa que asume un cargo para el que no está preparado. A los funcionarios se les brinda capacitación en lo que no "deben saber" porque no son especialistas, por ejemplo, si son directores de administración recibir una capacitación sobre lenguaje inclusivo para integrarlo en sus documentos de gestión.
3	¿Qué aspectos importantes se deben considerar en el diagnóstico institucional previo a la capacitación de los funcionarios públicos?	<p>Se debe considerar el apoyo de la alta dirección y objetivos puntuales de aprendizaje, con ello tendrás recursos y disposición para tomar tiempo de los funcionarios. Y es tiempo que cuesta a todos los peruanos.</p> <p>Los funcionarios son personal de confianza. En principio por la experiencia deben conocer la cultura del sector público. Las entidades comparten valores, pero cada una tiene alguno en particular y hacer que ellos se hagan parte del liderazgo corresponde a los equipos de servidores públicos.</p> <p>Los programas de capacitación responden teóricamente a las necesidades de cada área, para eso existe el plan de desarrollo de personas.</p> <p>La capacitación al funcionario público es necesaria como parte de su formación y para alcanzar los objetivos establecidos en el cumplimiento de las funciones, pero no evitará la corrupción. La corrupción se evitará con la implementación de una carrera pública y la sanción de cas dirigidos, de procesos de licitación direccionados. La capacitación ayuda a que el personal se mantenga actualizada y conozcan las normas, de manera que si cometen algún acto no sea por desconocimiento, sino por impericia o por evidentemente incapacidad y corrupción.</p>
4	¿Cuentan con una metodología para capacitar a los funcionarios públicos?	Para las capacitaciones no se establece una metodología clara. La dinámica que se presenta está referida a establecer una fecha y realizar coordinaciones con las oficinas. Se coordina el uso del equipo de proyección y de los micrófonos de ser necesario. Como registro, se emplea una lista donde los participantes registran sus nombres. En las capacitaciones virtuales se realizan las coordinaciones con las oficinas que serán capacitadas y con los ponentes y se proyecta la ppt referida al taller.

		Para realizar las capacitaciones no se detallan recursos. Se emplean los proyectores y la ppt. Las temáticas que se suelen tratar están referidas a Ética e Integridad pública.
5	¿Cómo funciona el Sistema de Gestión de la información y comunicación de las actividades de capacitación en el MVCS?	<p>En general las entidades tienen medios para difundir las actividades que desarrollan las áreas. En el caso de la difusión de actividades de capacitación no se establecen los canales encargados de comunicar. Esto ocasiona retraso en las publicaciones de horarios y fechas y los funcionarios no pueden coordinar sus tiempos para participar.</p> <p>Algunas actividades son comunicadas por la Oficina General de Recursos Humanos y otras por la Oficina General de Comunicaciones. Para la difusión emplean correos institucionales y site institucional.</p> <p>Para poder establecer un Plan de Capacitación se recomienda tomar en cuenta las normas y Acuerdo Nacional, PESEM, ROF, POI, MOF.</p>
6	¿Considera importante evaluar y monitorear las actividades de capacitación dirigida a los funcionarios públicos de la Entidad?	<p>Actualmente no se realiza un seguimiento después de las capacitaciones que se brinda. Es por ello que no se mide el impacto que han tenido en los funcionarios y en su quehacer funcional. Por ejemplo, si un área tenía problemas con el cumplimiento al código de ética, y luego de las actividades de capacitación y sensibilización la situación del personal cambia, implica que se generó un impacto. Pero como no existe un procedimiento de monitoreo y evaluación no se puede determinar si se genera un impacto o no después de ser capacitados.</p> <p>Otra de las dificultades presentes está asociada al tiempo de los funcionarios. Casi siempre es un tema presente en las capacitaciones.</p> <p>No he visto implementarse medidas de control, quizá alguna referencia. Pueda ser más que como medida de control, medida de reconocimiento público a las áreas y directivos que más participan y mejores cambios han logrado.</p> <p>Si se tendría que implementar un programa de mejora considero que a los funcionarios hay que darles materiales didácticos que les ayuden a conocer la información. Con ellos se tiene que formular talleres o sesiones cortas y con muchos ejemplos o casos aplicables.</p>

N ^o	Preguntas	Entrevistado 2 – Comunicador encargado de capacitar en temas de Integridad y Lucha contra la corrupción en la OILCC - MVCS
1	¿Cuál es la importancia de capacitar al funcionario público?	La importancia de la capacitación radica en la constancia de la misma. El servidor público debe mantener actualizado los conocimientos, herramientas y habilidades brindadas por la entidad para su aplicación en su trabajo diario.

2	¿La capacitación del funcionario permitirá conocer los objetivos y resolver los problemas de la entidad?	Parte de la capacitación es dar a conocer los objetivos que tiene la entidad y como los servidores contribuyen a lograr el mismo, teniendo en cuenta su trabajo y actividades a realizar. La capacitación debe otorgar herramientas y conocimientos para que los propios servidores puedan resolver problemas que pudieran ocurrir en la Entidad.
3	¿Qué aspectos importantes se deben considerar en el diagnóstico institucional previo a la capacitación de los funcionarios públicos?	<p>Desde mi experiencia, considero que se debe tomar en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación o análisis de la ejecución de un plan de capacitación ya ejecutado. - Conocer los objetivos de las diferentes oficinas, programas, direcciones, organismos y entidades adscritas al sector. - Objetivos que se desea alcanzar. <p>El funcionario no conoce la realidad de la cultura organizacional, si bien las capacitaciones de inducción sirven a este propósito, en su mayoría, desconocen la cultura organizacional de la entidad. En los programas de capacitación se trata de involucrar las necesidades presentes en las áreas. La lucha contra la corrupción y fomento de la integridad son temas transversales a las funciones de todos los servidores y funcionarios.</p> <p>La capacitación tiene como objetivo que los servidores conozcan las normas en las cuales se limita y regula su comportamiento dentro de la entidad, de esta forma evitar que se cometan actos de corrupción dentro de sus funciones, además de conocer los riesgos a los que se encuentran expuestos.</p>
4	¿Cuentan con una metodología para capacitar a los funcionarios públicos?	<p>No se determinó la metodología empleada en las capacitaciones. No se establecen criterios claros sobre cómo se llevará a cabo la capacitación. Solo se realizan las coordinaciones para solicitar los equipos tecnológicos como laptops, parlantes, micrófonos, proyector. Así mismo, se generan las coordinaciones con las secretarías de cada área u oficina para programar las fechas de capacitación. Se coordina con los ponentes que son los servidores de la Oficina de Integridad y se ejecuta la capacitación.</p> <p>Se capacita en base a temas transversales relacionados a la lucha contra la corrupción, el uso de un lenguaje simple y práctico para el entendimiento del mismo con los servidores.</p> <p>Los temas que más se suelen usar para capacitar son: modelo de integridad institucional y código de ética</p>
5	¿Cómo funciona el Sistema de Gestión de la información y comunicación de las actividades de	Se ha elaborado un cronograma anual de capacitación y sensibilización con fechas posibles para la programación de actividades con las oficinas. Para difundir las actividades de capacitación no se determinan los canales y esto causa gran confusión y retraso en la publicación de información. Las actividades se programan para una fecha y las coordinaciones para la publicación demora porque a veces la Oficina General de Recursos Humanos se encarga independientemente de publicar información

	capacitación en el MVCS?	<p>referida a formación y capacitación, a veces estas actividades son referidas a la Oficina General de Comunicaciones. Por ello, se está solicitando que la Oficina de Integridad y Lucha contra la Corrupción pueda tener un canal independiente de publicaciones ya que cuenta con un comunicador encargado de elaborar las publicaciones referidas a temas de la oficina.</p> <p>Se ha elaborado material físico como flyers que han sido repartidos durante y al finalizar las capacitaciones presenciales que se realizaban en el MVCS.</p>
6	¿Considera importante evaluar y monitorear las actividades de capacitación dirigida a los funcionarios públicos de la Entidad?	<p>Actualmente no se realiza un plan de monitoreo sobre las capacitaciones que se realizan. Considero que es importante realizar una retroalimentación constante de las actividades, a fin de evaluar mecanismos para mejorar o mantener la calidad de las mismas.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>El área de capacitación de la OILCC cuenta con poco personal, lo cual implica, en su mayoría, programar talleres según el tiempo libre de los ponentes o especialistas en los temas.</p> <p>Otra dificultad presentada, es la poca participación o interés de algunas áreas de la Entidad en recibir talleres de capacitación y sensibilización.</p> <p>Una propuesta de mejora, es la emisión de constancias de participación para incentivar a los servidores. De igual forma, la coordinación con socios claves que nos ayuden a incentivar la participación con los servidores de cada oficina. También la creación de un site exclusivo para la OILCC, que permita difundir nuestras actividades y flyers informativos para promover el conocimiento en temas relacionados al fomento de la integridad y lucha contra la corrupción.</p>

N ^o	Preguntas	Entrevistado 3 – Especialista legal encargada de capacitar en temas de Integridad y Lucha contra la corrupción en la OILCC - MVCS
1	¿Cuál es la importancia de capacitar al funcionario público?	<p>Considero que la capacitación de los funcionarios y servidores públicos es de vital importancia, porque a través de ella, se fortalecen sus competencias y conocimientos, mejorando el desempeño en sus puestos de trabajo. La capacitación constante, representa una herramienta estratégica, que va a facilitar el logro de los objetivos institucionales de las entidades públicas, beneficiando al ciudadano, a quien se le van a entregar servicios de calidad que elevaran su calidad de vida.</p>

2	¿La capacitación del funcionario permitirá conocer los objetivos y resolver los problemas de la entidad?	Considero que la capacitación al funcionario público contribuye a alcanzar los objetivos que se toman en cuenta en una Entidad. El contar con funcionarios preparados, capacitados en temas de manejo de presupuesto, cultura organizacional, un funcionario que conoce cuáles son las debilidades de su sector y cómo puede enfrentar esas debilidades y mitigar los riesgos que aparecen en el cumplimiento de las funciones. Necesitamos contar con funcionarios capaces de tomar decisiones que permitan resolver los problemas de la entidad. A partir de las capacitaciones en ciertos temas de interés se evidencia información y herramientas para lograr las metas propuestas y mejorar en el trabajo realizado al servicio del ciudadano.
3	¿Qué aspectos importantes se deben considerar en el diagnóstico institucional previo a la capacitación de los funcionarios públicos?	<p>Para lograr una adecuada capacitación, es fundamental realizar un adecuado desarrollo del diagnóstico de las necesidades de capacitación, pues a través del mismo se podrán orientar los esfuerzos y recursos de capacitación, mediante una identificación y priorización de dichas necesidades. Una correcta identificación, permitirá elaborar un Plan de Capacitación generando como beneficios: agilizar tiempos para la ejecución de funciones, optimizar el uso de los recursos, asegurar el logro de objetivos y metas, generar mejoras del clima organizacional, entre otros.</p> <p>La capacitación de los funcionarios y servidores públicos, evita la corrupción. Al respecto, en la actualidad, el servicio civil cuenta con serias debilidades, toda vez que en el Estado existen diversos regímenes laborales que generan ineficiencias en la administración de la carrera pública y un tratamiento desigual entre los funcionarios y servidores públicos. Si existiera un régimen unificado con una política remunerativa definida, un acceso a la función pública a través de la meritocracia, evitando el direccionamiento en los concursos, se podrían reducir los espacios de corrupción, y se podría favorecer la consolidación de una cultura de integridad.</p>
4	¿Cuentan con una metodología para capacitar a los funcionarios públicos?	En la actualidad se cuenta con un cronograma de conferencias destinadas a la capacitación de servidores y funcionarios públicos de las diferentes oficinas centrales y descentralizado del ministerio, sin embargo, no contamos con una metodología para el desarrollo de las actividades de capacitación. Sin embargo, dentro del cronograma e detallan cuáles son las conferencias, talleres o charlas que se pretenden dar. Yo recomendaría en base a la pregunta realizada que se complemente el cronograma con un plan debidamente trabajado por personal de docentes especialistas en aprendizaje de personas adultas.
5	¿Cómo funciona el Sistema de Gestión de la información y comunicación de las actividades de	En la entidad se realiza difusión de las actividades de capacitación y sensibilización a través de los sitios institucionales. Para la difusión se trabaja con flyers o publicidad interna sobre algún tema particular de las capacitaciones o que se implementen en la programación. Recomendaría agilizar las coordinaciones con las oficinas encargadas de la difusión ya que no se ha determinado quién estará a cargo de las publicaciones y este proceso retrasa la comunicación.

	capacitación en el MVCS?	Así mismo, sería importante compartir información por los correos institucionales con el fin de alcanzar un impacto en cada uno de los funcionarios y servidores de la institución.
6	¿Considera importante evaluar y monitorear las actividades de capacitación dirigida a los funcionarios públicos de la Entidad?	<p>Considero que es importante realizar un monitoreo para poder evaluar el impacto de las capacitaciones realizadas. Lo que actualmente se realiza en el Ministerio es ejecutar un taller de capacitación cuando se requiere comunicar alguna actualización normativa o alguna información importante referida al sector, pero luego de ello no se realiza un monitoreo para ver los alcances que han tenido estas capacitaciones. Una de las actividades de mejora podría estar referida a la elaboración de un plan de capacitación donde se establezca metodología, recursos, y evaluación.</p> <p>Considero que una actividad de mejora puede ser brindar constancias o certificados de capacitación a los funcionarios o servidores que participen en ellas. Así podríamos motivar al personal para que se involucre en las capacitaciones y al mismo tiempo se puedan ir formando en temas importantes para el cumplimiento de sus funciones.</p>

Anexo 4

Matriz de codificación de la entrevista

N ^o	Preguntas	Entrevistado 1 – Cargo del entrevistado	Entrevista 1 Codificada
1	¿Cuál es la importancia de capacitar al funcionario público?	Funcionario entendido como los tomadores de decisión , recae en importancia la capacitación para la actualización constante en temas en los que no son especialistas .	Los funcionarios son los encargados de tomar decisiones importantes en nuestro país. Deben recibir capacitación para estar actualizados en conocimiento y herramientas necesarias para ejecutar sus funciones.
2	¿La capacitación del funcionario permitirá conocer los objetivos y resolver los problemas de la entidad?	No. Un funcionario que entra a trabajar sin conocer los objetivos de la entidad significa que asume un cargo para el que no está preparado. A los funcionarios se les brinda capacitación en lo que no "deben saber" porque no son especialistas, por ejemplo, si son directores de administración recibir una capacitación sobre lenguaje inclusivo para integrarlo en sus documentos de gestión.	Las capacitaciones no son para brindar información sobre los objetivos de la entidad o sobre su funcionamiento. Se debe capacitar al funcionario en lo que no debe saber necesariamente.
3	¿Qué aspectos importantes se deben considerar en el diagnóstico institucional previo a la capacitación de los funcionarios públicos?	<p>Se debe considerar el apoyo de la alta dirección y objetivos puntuales de aprendizaje, con ello tendrás recursos y disposición para tomar tiempo de los funcionarios. Y es tiempo que cuesta a todos los peruanos.</p> <p>Los funcionarios son personal de confianza. En principio por la experiencia deben conocer la cultura del sector público. Las entidades comparten valores, pero cada una tiene alguno en particular y hacer que ellos se hagan parte del liderazgo corresponde a los equipos de servidores públicos.</p> <p>Los programas de capacitación responden teóricamente a las necesidades de cada área, para eso existe el plan de desarrollo de personas.</p> <p>La capacitación al funcionario público es necesaria como parte de su formación y para alcanzar los objetivos establecidos en el cumplimiento de las funciones, pero no evitará la corrupción. La corrupción se evitará con la implementación de una carrera pública y la sanción de cas dirigidos, de procesos de licitación direccionados. La capacitación</p>	<p>Apoyo de la alta dirección Objetivos de la institución Objetivos de aprendizaje El tiempo que tienen los funcionarios para las capacitaciones Necesidades de cada área La capacitación debe ayudar a que el funcionario se mantenga actualizado y conozca las normas para actuar correctamente.</p> <p>En caso de actuar de forma indebida no será por desconocimiento, sino, por impericia, incapacidad o corrupción.</p>

		ayuda a que el personal se mantenga actualizada y conozcan las normas, de manera que si cometen algún acto no sea por desconocimiento, sino por impericia o por evidentemente incapacidad y corrupción.	
4	¿Cuentan con una metodología para capacitar a los funcionarios públicos?	<p>Para las capacitaciones no se establece una metodología clara. La dinámica que se presenta está referida a establecer una fecha y realizar coordinaciones con las oficinas. Se coordina el uso del equipo de proyección y de los micrófonos de ser necesario. Como registro, se emplea una lista donde los participantes registran sus nombres. En las capacitaciones virtuales se realizan las coordinaciones con las oficinas que serán capacitadas y con los ponentes y se proyecta la ppt referida al taller.</p> <p>Para realizar las capacitaciones no se detallan recursos. Se emplean los proyectores y la ppt. Las temáticas que se suelen tratar están referidas a Ética e Integridad pública.</p>	No se establece una metodología. Se realizan coordinaciones para solicitar equipo técnico y la asistencia de los participantes se registra mediante una lista impresa con datos y firma. No se detallan recursos, se emplea proyector y la presentación. Los temas de capacitación están referidos a ética e integridad pública.
5	¿Cómo funciona el Sistema de Gestión de la información y comunicación de las actividades de capacitación en el MVCS?	<p>En general las entidades tienen medios para difundir las actividades que desarrollan las áreas. En el ministerio no se establecen los canales encargados de comunicar. Esto ocasiona retraso en las publicaciones de horarios y fechas y los funcionarios no pueden coordinar sus tiempos para participar.</p> <p>Algunas actividades son comunicadas por la Oficina General de Recursos Humanos y otras por la Oficina General de Comunicaciones. Para la difusión emplean correos institucionales y site institucional.</p>	No se determinan los canales específicos para comunicar las actividades de difusión. A veces son difundidas por la OGRH y otras veces por la OGC. Esto ocasiona retraso en las inscripciones para participar en la capacitación.
6	¿Considera importante evaluar y monitorear las actividades de capacitación dirigida a los funcionarios públicos de la Entidad?	<p>Actualmente no se realiza un seguimiento después de las capacitaciones que se brinda. Es por ello que no se mide el impacto que han tenido en los funcionarios y en su quehacer funcional. Por ejemplo, si un área tenía problemas con el cumplimiento al código de ética, y luego de las actividades de capacitación y sensibilización la situación del personal cambia, implica que se generó un impacto. Pero como no existe un procedimiento de monitoreo y evaluación no se puede determinar si se genera un impacto o no después de ser capacitados.</p> <p>Otra de las dificultades presentes está asociada al tiempo de los funcionarios. Casi</p>	<p>No se realizan seguimientos a los funcionarios que han sido capacitados. No se establecen medidas de monitoreo ni evaluación para medir los alcances que han tenido en las funciones.</p> <p>Una dificultad presente al momento de capacitar está relacionada al tiempo que tienen los funcionarios y la falta de reconocimiento. Por ello, es necesario implementar un programa de mejora, brindar materiales didácticos con</p>

	<p>siempre es un tema presente en las capacitaciones.</p> <p>No he visto implementarse medidas de control, quizá alguna referencia. Pueda ser más que como medida de control, medida de reconocimiento público a las áreas y directivos que más participan y mejores cambios han logrado.</p> <p>Si se tendría que implementar un programa de mejora considero que a los funcionarios hay que darles materiales didácticos que les ayuden a conocer la información. Con ellos se tiene que formular talleres o sesiones cortas y con muchos ejemplos o casos aplicables.</p>	casos, ejemplos que ilustren los contenidos.
--	--	--

N°	Preguntas	Entrevistado 2– Cargo del entrevistado	Entrevista 1 Codificada
1	¿Cuál es la importancia de capacitar al funcionario público?	La importancia de la capacitación radica en la constancia de la misma. El servidor público debe mantener actualizado los conocimientos, herramientas y habilidades brindadas por la entidad para su aplicación en su trabajo diario.	Mantener actualizado los conocimientos, herramientas y habilidades para la realización de las funciones.
2	¿La capacitación del funcionario permitirá conocer los objetivos y resolver los problemas de la entidad?	Parte de la capacitación es dar a conocer los objetivos que tiene la entidad y como los servidores contribuyen a lograr el mismo, teniendo en cuenta su trabajo y actividades a realizar. La capacitación debe otorgar herramientas y conocimientos para que los propios servidores puedan resolver problemas que pudieran ocurrir en la Entidad.	En las capacitaciones es importante reforzar los objetivos que tiene la Entidad para que el funcionario sepa conducir el desarrollo de sus actividades. Las capacitaciones otorgan herramientas y conocimiento para resolver problemas.
3	¿Qué aspectos importantes se deben considerar en el diagnóstico institucional previo a la capacitación de los funcionarios públicos?	Desde mi experiencia, considero que se debe tomar en cuenta: - Evaluación o análisis de la ejecución de un plan de capacitación ya ejecutado. - Conocer los objetivos de las diferentes oficinas, programas, direcciones, organismos y entidades adscritas al sector. - Objetivos que se desea alcanzar. El funcionario no conoce la realidad de la cultura organizacional, si bien las capacitaciones de inducción sirven a este propósito, en su mayoría, desconocen la	Tener en cuenta la evaluación de un plan de capacitación. Conocer los objetivos de las oficinas involucradas. Es importante conocer la realidad de la cultura organizacional, en la mayoría el objetivo es capacitar sobre temas presentes en las áreas, temas transversales relacionados a la lucha contra la corrupción, en

		<p>cultura organizacional de la entidad. En los programas de capacitación se trata de involucrar las necesidades presentes en las áreas. La lucha contra la corrupción y fomento de la integridad son temas transversales a las funciones de todos los servidores y funcionarios.</p> <p>La capacitación tiene como objetivo que los servidores conozcan las normas en las cuales se limita y regula su comportamiento dentro de la entidad, de esta forma evitar que se cometan actos de corrupción dentro de sus funciones, además de conocer los riesgos a los que se encuentran expuestos.</p>	<p>normas para regular el comportamiento de los funcionarios y evitar riesgos en el cumplimiento de sus funciones.</p>
4	<p>¿Cuentan con una metodología para capacitar a los funcionarios públicos?</p>	<p>No se determinó la metodología empleada en las capacitaciones. No se establecen criterios claros sobre cómo se llevará a cabo la capacitación. Solo se realizan las coordinaciones para solicitar los equipos tecnológicos como laptops, parlantes, micrófonos, proyector. Así mismo, se generan las coordinaciones con las secretarías de cada área u oficina para programar las fechas de capacitación. Se coordina con los ponentes que son los servidores de la Oficina de Integridad y se ejecuta la capacitación.</p> <p>Se capacita en base a temas transversales relacionados a la lucha contra la corrupción, Se recomienda emplear un lenguaje simple y práctico para el entendimiento del mismo con los servidores.</p> <p>Los temas que más se suelen usar para capacitar son: modelo de integridad institucional y código de ética</p>	<p>No cuentan con una metodología clara que conduzcan las capacitaciones. Solo se evidencian coordinaciones con las áreas y con el soporte técnico. Se capacita en temas transversales relacionados a la lucha contra la corrupción. Se recomienda emplear un lenguaje simple y claro en la explicación de los contenidos. Los temas de capacitación están referidos a modelo de integridad y código de ética.</p>
5	<p>¿Cómo funciona el Sistema de Gestión de la información y comunicación de las actividades de capacitación en el MVCS?</p>	<p>Se ha elaborado un cronograma anual de capacitación y sensibilización con fechas posibles para la programación de actividades con las oficinas. Para difundir las actividades de capacitación no se determinan los canales y esto causa gran confusión y retraso en la publicación de información. Las actividades se programan para una fecha y las coordinaciones para la publicación demora porque a veces la Oficina General de Recursos Humanos se encarga independientemente de publicar información referida a formación y capacitación, a veces estas actividades son referidas a la Oficina General de Comunicaciones. Por ello, se está solicitando que la Oficina de Integridad y Lucha contra la Corrupción pueda tener un</p>	<p>Se cuenta con cronograma anual que permite realizar coordinaciones con los funcionarios y las distintas áreas de trabajo, pero no se establecen los canales de difusión para comunicar las actividades de capacitación.</p> <p>Las oficinas encargadas de difundir son la OGRH, la OGC y la OILCC. Pero se está proponiendo que la OILCC cuente con un portal de publicación independiente. Se elaboraron flyers para</p>

		<p>canal independiente de publicaciones ya que cuenta con un comunicador encargado de elaborar las publicaciones referidas a temas de la oficina.</p> <p>Se ha elaborado material físico como flyers que han sido repartidos durante y al finalizar las capacitaciones presenciales que se realizaban en el MVCS.</p>	<p>repartir durante las capacitaciones.</p>
6	<p>¿Considera importante evaluar y monitorear las actividades de capacitación dirigida a los funcionarios públicos de la Entidad?</p>	<p>Actualmente no se realiza un plan de monitoreo sobre las capacitaciones que se realizan. Considero que es importante realizar una retroalimentación constante de las actividades, a fin de evaluar mecanismos para mejorar o mantener la calidad de las mismas.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>El área de capacitación de la OILCC cuenta con poco personal, lo cual implica, en su mayoría, programar talleres según el tiempo libre de los ponentes o especialistas en los temas. Otra dificultad presentada, es la poca participación o interés de algunas áreas de la Entidad en recibir talleres de capacitación y sensibilización.</p> <p>Una propuesta de mejora, es la emisión de constancias de participación para incentivar a los servidores. De igual forma, la coordinación con socios claves que nos ayuden a incentivar la participación con los servidores de cada oficina. También la creación de un site exclusivo para la OILCC, que permita difundir nuestras actividades y flyers informativos para promover el conocimiento en temas relacionados al fomento de la integridad y lucha contra la corrupción.</p>	<p>No se realiza un monitoreo sobre el impacto que han tenido las capacitaciones en los funcionarios. Es necesario realizar una retroalimentación para evaluar los mecanismos de mejora.</p> <p>Las dificultades también están relacionadas a los ponentes y programar sus tiempos con el tiempo de los participantes ya que no se cuenta con mucha participación y presencia de funcionarios.</p> <p>Una propuesta de mejora podría ser emitir constancias o certificados para incentivar la participación</p>

N°	Preguntas	Entrevistado 3 – Cargo del entrevistado	Entrevista 1 Codificada
1	<p>¿Cuál es la importancia de capacitar al funcionario público?</p>	<p>Considero que la capacitación de los funcionarios y servidores públicos es de vital importancia, porque a través de ella, se fortalecen sus competencias y conocimientos, mejorando el desempeño en sus puestos de trabajo. La capacitación constante, representa una herramienta estratégica, que va a facilitar el logro de los objetivos institucionales de las entidades públicas, beneficiando al ciudadano, a quien se</p>	<p>A través de las capacitaciones se fortalecen las competencias y conocimiento de los funcionarios y de esta manera mejora su desempeño laboral.</p> <p>Capacitar es una herramienta estratégica</p>

		le van a entregar servicios de calidad que elevaran su calidad de vida.	que facilita el logro de los objetivos de brindar servicio de calidad al ciudadano.
2	¿La capacitación del funcionario permitirá conocer los objetivos y resolver los problemas de la entidad?	Considero que la capacitación al funcionario público contribuye a alcanzar los objetivos que se toman en cuenta en una Entidad. El contar con funcionarios preparados, capacitados en temas de manejo de presupuesto, cultura organizacional , un funcionario que conoce cuáles son las debilidades de su sector y cómo puede enfrentar esas debilidades y mitigar los riesgos que aparecen en el cumplimiento de las funciones. Necesitamos contar con funcionarios capaces de tomar decisiones que permitan resolver los problemas de la entidad. A partir de las capacitaciones en ciertos temas de interés se evidencia información y herramientas para lograr las metas propuestas y mejorar en el trabajo realizado al servicio del ciudadano.	La capacitación contribuye a alcanzar los objetivos de la institución. Un funcionario capacitado enfrenta las debilidades de su sector y mitiga los riesgos. Se debe formar funcionarios con capacidad para tomar decisiones en favor del ciudadano.
3	¿Qué aspectos importantes se deben considerar en el diagnóstico institucional previo a la capacitación de los funcionarios públicos?	Para lograr una adecuada capacitación, es fundamental realizar un adecuado desarrollo del diagnóstico de las necesidades de capacitación, pues a través del mismo se podrán orientar los esfuerzos y recursos de capacitación, mediante una identificación y priorización de dichas necesidades. Una correcta identificación, permitirá elaborar un Plan de Capacitación generando como beneficios: agilizar tiempos para la ejecución de funciones, optimizar el uso de los recursos, asegurar el logro de objetivos y metas, generar mejoras del clima organizacional , entre otros. La capacitación de los funcionarios y servidores públicos, evita la corrupción . Al respecto, en la actualidad, el servicio civil cuenta con serias debilidades, toda vez que en el Estado existen diversos regímenes laborales que generan ineficiencias en la administración de la carrera pública y un tratamiento desigual entre los funcionarios y servidores públicos. Si existiera un régimen unificado con una política remunerativa definida, un acceso a la función pública a través de la meritocracia , evitando el direccionamiento en los concursos, se podrían reducir los espacios de corrupción, y se podría favorecer la consolidación de una cultura de integridad.	Antes de capacitar se debe tomar en cuenta las necesidades de la institución para establecer los esfuerzos y recursos adecuados, así se podrá elaborar un Plan de capacitación con el fin de agilizar tiempos y asegurar el cumplimiento de los objetivos. Un funcionario capacitado con enfoque en la carrera pública es menos propenso a incurrir en temas de corrupción, valorará su esfuerzo y compromiso meritocrático.
4	¿Cuentan con una	En la actualidad se cuenta con un cronograma de conferencias destinadas a la capacitación de	Actualmente se cuenta con un cronograma, pero

	metodología para capacitar a los funcionarios públicos?	servidores y funcionarios públicos de las diferentes oficinas centrales y descentralizado del ministerio, sin embargo, no contamos con una metodología para el desarrollo de las actividades de capacitación. Sin embargo, dentro del cronograma e detallan cuáles son las conferencias, talleres o charlas que se pretenden dar. Yo recomendaría en base a la pregunta realizada que se complemente el cronograma con un plan debidamente trabajado por personal de docentes especialistas en aprendizaje de personas adultas.	no se establece la metodología empleada para capacitar. Se recomendaría elaborar un plan de capacitaciones que involucre la participación de docentes para establecer una enseñanza para adultos.
5	¿Cómo funciona el Sistema de Gestión de la información y comunicación de las actividades de capacitación en el MVCS?	En la entidad se realiza difusión de las actividades de capacitación y sensibilización a través de los sitios institucionales. Para la difusión se trabaja con flyers o publicidad interna sobre algún tema particular de las capacitaciones o que se implementen en la programación. Recomendaría agilizar las coordinaciones con las oficinas encargadas de la difusión ya que no se ha determinado quién estará a cargo de las publicaciones y este proceso retrasa la comunicación. Así mismo, sería importante compartir información por los correos institucionales con el fin de alcanzar un impacto en cada uno de los funcionarios y servidores de la institución y difundir con semanas de anticipación.	Las actividades de capacitación se difunden mediante flyers, pero existe una confusión de siempre respecto a qué oficina será la encargada de publicar. A veces derivan la publicidad a la Oficina de Recursos Humanos, otras veces lo observa la Oficina General de Comunicaciones y esto ocasiona que la publicación no salga a tiempo.
6	¿Considera importante evaluar y monitorear las actividades de capacitación dirigida a los funcionarios públicos de la Entidad?	Considero que es importante realizar un monitoreo para poder evaluar el impacto de las capacitaciones realizadas. Lo que actualmente se realiza en el Ministerio es ejecutar un taller de capacitación cuando se requiere comunicar alguna actualización normativa o alguna información importante referida al sector, pero luego de ello no se realiza un monitoreo para ver los alcances que han tenido estas capacitaciones. Una de las actividades de mejora podría estar referida a la elaboración de un plan de capacitación donde se establezca metodología , recursos, y evaluación. Considero que una actividad de mejora puede ser brindar constancias o certificados de capacitación a los funcionarios o servidores que participen en ellas. Así podríamos motivar al personal para que se involucre en las capacitaciones y al mismo tiempo se puedan ir formando en temas importantes para el cumplimiento de sus funciones.	Actualmente no se realiza un monitoreo o seguimiento a los funcionarios que han sido capacitados. No se ha medido el impacto que generan las capacitaciones ni se ha gestionado procesos que ayuden a lo mismo. Una actividad de mejora sería otorgar certificados, constancias, reconocimientos a los funcionarios capacitados.

Anexo 5:

Matriz de entrevistados y conclusiones

N°	Pregunta	E1 – Cargo	E2 – Cargo	E3 – Cargo	Similitud	Diferencias	Conclusión
1	¿Cuál es la importancia de capacitar al funcionario público?	Los funcionarios son los encargados de tomar decisiones importantes en nuestro país. Deben recibir capacitación para estar actualizados en conocimiento y herramientas necesarias para ejecutar sus funciones.	Mantener actualizado los conocimientos, herramientas y habilidades para la realización de las funciones.	A través de las capacitaciones se fortalecen las competencias y conocimiento de los funcionarios y de esta manera mejora su desempeño laboral. Capacitar es una herramienta estratégica que facilita el logro de los objetivos de brindar servicio de calidad al ciudadano.	Los entrevistados 1,2 y 3 resaltan que se deben realizar capacitaciones a funcionarios para actualizarlos sobre contenidos y herramientas para la realización de sus funciones.	No se evidencian diferencias relevantes	Las capacitaciones son importantes porque permite que el funcionario actualice información y conocimientos. Así mismo, acceden a herramientas que les permitirán ejecutar sus funciones.
2	¿La capacitación permitirá conocer los objetivos y resolver los problemas de la entidad?	Las capacitaciones no son para brindar información sobre los objetivos de la entidad o sobre su funcionamiento. Se debe capacitar al funcionario en lo que no debe saber necesariamente.	En las capacitaciones es importante reforzar los objetivos que tiene la Entidad para que el funcionario sepa conducir el desarrollo de sus actividades. Las capacitaciones otorgan herramientas y conocimiento para resolver problemas.	La capacitación contribuye a alcanzar los objetivos de la institución. Un funcionario capacitado enfrenta las debilidades de su sector y mitiga los riesgos. Se debe formar funcionarios con capacidad para tomar decisiones en favor del ciudadano.	El entrevistador 2 y 3 coinciden al mencionar que las capacitaciones no son para brindar información sobre los objetivos, eso debe ser una información que cada servidor debe manejar según el sector en el que desempeña labores.	El entrevistado 2 sostiene que sí es importante reforzar los objetivos de la entidad en las capacitaciones para conducir el desarrollo de las actividades.	Las capacitaciones dirigidas a funcionarios no se centran en conocer los objetivos de la entidad, sino en dar información en temas que no conocen, que no son de su especialidad, pero es necesario que manejen ciertos contenidos para las funciones que realizan.
3	¿Qué aspectos importantes se deben considerar en el diagnóstico institucional previo a la capacitación?	Apoyo de la alta dirección Objetivos de la institución Objetivos de aprendizaje El tiempo que tienen los funcionarios para las capacitaciones Necesidades de cada área La capacitación debe ayudar a que el funcionario se mantenga	Tener en cuenta la evaluación de un plan de capacitación. Conocer los objetivos de las oficinas involucradas. En la mayoría de los casos, el funcionario no conoce la realidad de la cultura organizacional, en la mayoría el objetivo es capacitar sobre temas presentes en las	Antes de capacitar se debe tomar en cuenta las necesidades de la institución para establecer los esfuerzos y recursos adecuados. Así mismo, si se diagnostica previo a la capacitación permitirá elaborar un Plan de Desarrollo de las Personas con el fin de agilizar tiempos y asegurar el cumplimiento de los objetivos.	El entrevistado 1, 2 y 3 sostienen que es importante tener en cuenta los objetivos de la institución y de la capacitación antes de ejecutarla.	El entrevistado 1 sostiene que es importante contar con el compromiso de la alta dirección y establecer tiempos adecuados.	Previo a la capacitación se debe tener en cuenta los objetivos de la institución y el tiempo destinado a cada capacitación. Así mismo es importante el compromiso de la

	de los funcionarios públicos?	actualizado y conozca las normas para actuar correctamente. En caso de actuar de forma indebida no será por desconocimiento, sino, por impericia, incapacidad o corrupción.	áreas, temas transversales relacionados a la lucha contra la corrupción, en normas para regular el comportamiento de los funcionarios y evitar riesgos en el cumplimiento de sus funciones.	Con la capacitación se busca evitar la corrupción. Un funcionario capacitado con enfoque en la carrera pública es menos propenso a incurrir en temas de corrupción, valorará su esfuerzo y compromiso meritocrático.			alta dirección y tener claro los objetivos de la capacitación.
4	¿Cuentan con una metodología para capacitar a los funcionarios públicos?	No se establece una metodología. Se realizan coordinaciones para solicitar equipo técnico y la asistencia de los participantes se registra mediante una lista impresa con datos y firma. No se detallan recursos, se emplea proyector y la presentación. Los temas de capacitación están referidos a ética e integridad pública	No cuentan con una metodología clara que conduzcan las capacitaciones. Solo se evidencian coordinaciones con las áreas y con el soporte técnico. Se capacita en temas transversales relacionados a la lucha contra la corrupción. Se recomienda emplear un lenguaje simple y claro en la explicación de los contenidos. Los temas de capacitación están referidos a modelo de integridad y código de ética.	Actualmente se cuenta con un cronograma, pero no se establece la metodología empleada para capacitar. Se recomendaría elaborar un plan de capacitaciones que involucre la participación de docentes para establecer una enseñanza para adultos.	El entrevistado 1, 2 y 3 coinciden en mencionar que no cuentan con una metodología definida para realizar capacitaciones. El entrevistado 1 y 2 coinciden en mencionar que las capacitaciones están referidas a temas de integridad y ética pública.	El entrevistado 3 propone involucrar a un docente en el desarrollo del plan de capacitación.	Actualmente no se cuenta con una metodología definida para ejecutar las actividades de capacitación. Las temáticas que se toman en cuenta están referidas a ética e integridad pública.
5	¿Cómo funciona el Sistema de Gestión de la información y comunicación de las actividades de capacitación en el MVCS?	No se determinan los canales específicos para comunicar las actividades de difusión. A veces son difundidas por la OGRH y otras veces por la OGC. Esto ocasiona retraso en las inscripciones para participar en la capacitación.	Se cuenta con cronograma anual que permite realizar coordinaciones con los funcionarios y las distintas áreas de trabajo, pero no se establecen los canales de difusión para comunicar las actividades de capacitación. Las oficinas encargadas de difundir son la OGRH, la OGC y la OILCC. Pero se está proponiendo que la OILCC cuente con un portal de publicación independiente. Se elaboraron flyers para repartir durante las capacitaciones.	Las actividades de capacitación se difunden mediante flyers, pero existe una confusión de siempre respecto a qué oficina será la encargada de publicar. A veces derivan la publicidad a la Oficina de Recursos Humanos, otras veces lo observa la Oficina General de Comunicaciones y esto ocasiona que la publicación no salga a tiempo.	Los entrevistados coinciden en mencionar que no están definidos los canales de difusión en temas de capacitación. Esto ocasiona retraso en la publicación de la información. Así mismo coinciden en mencionar que los medios de difusión están referidos a correos institucionales y site institucional.	No se evidencian diferencias relevantes	En el Ministerio no se establece con claridad qué órgano es el encargado de difundir comunicación respecto a capacitaciones. Esta responsabilidad a veces recae en la OGRH, la OGC o la OILCC. Generando retraso en las programaciones.

6	<p>¿Considera importante evaluar y monitorear las actividades de capacitación dirigida a los funcionarios públicos de la Entidad?</p>	<p>No se realizan seguimientos a los funcionarios que han sido capacitados. No se establecen medidas de monitoreo ni evaluación para medir los alcances que han tenido en las funciones. Una dificultad presente al momento de capacitar está relacionada al tiempo que tienen los funcionarios y la falta de reconocimiento. Por ello, es necesario implementar un programa de mejora, brindar materiales didácticos con casos, ejemplos que ilustren los contenidos.</p>	<p>No se realiza un monitoreo sobre el impacto que han tenido las capacitaciones en los funcionarios. Es necesario realizar una retroalimentación para evaluar los mecanismos de mejora. Las dificultades también están relacionadas a los ponentes y programar sus tiempos con el tiempo de los participantes ya que no se cuenta con mucha participación y presencia de funcionarios. Una propuesta de mejora podría ser emitir constancias o certificados para incentivar la participación.</p>	<p>Actualmente no se realiza un monitoreo o seguimiento a los funcionarios que han sido capacitados. No se ha medido el impacto que generan las capacitaciones ni se ha gestionado procesos que ayuden a lo mismo. Una actividad de mejora sería otorgar certificados, constancias, reconocimientos a los funcionarios capacitados</p>	<p>Los tres entrevistados coinciden en mencionar que no se desarrolla un monitoreo ni seguimiento después de ejecutar las capacitaciones. No se mide el impacto que tiene la capacitación en el actuar de los funcionarios. El entrevistado 1 y 2 coinciden en mencionar que sería recomendable otorgar una constancia o certificado para incentivar la participación de los funcionarios.</p>	<p>El entrevistado 1 sostiene una de las mejoras importantes está referida brindar materiales didácticos a los funcionarios. El entrevistado 2 sostiene que es importante contar con una retroalimentación después de ejecutar la capacitación.</p>	<p>Los entrevistados sostienen que no se realiza monitoreo ni seguimiento a los funcionarios después de participar de la capacitación. Para incentivar la participación de los funcionarios se propone otorgar constancias o certificados de la actividad.</p>
---	---	--	--	--	--	---	--

Anexo 6

Guía de observación

Entidad:	Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento
Ubicación :	San Isidro, Lima
Área :	Gerencia de Administración
Unidad de estudio:	Oficina de Integridad y Lucha contra la corrupción

Redacción de lo observado sobre la ejecución de capacitaciones en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (MVCS).

P1: Politóloga especialista en temas de capacitación sobre ética e Integridad (OILCC)

P2: Comunicador de la Oficina de Integridad y Lucha contra la Corrupción, encargado de las capacitaciones a servidores y funcionarios del MVCS

P3: Especialista legal, expositora de los temas de capacitación que imparte la OILCC.

De acuerdo a lo mencionado en el Decreto Supremo N° 006-2015-VIVIENDA la Oficina de Integridad y Lucha contra la Corrupción es la encargada de llevar a cabo los talleres de capacitación y sensibilización a funcionarios y servidores del MVCS. El P1 a inicios de año elabora un cronograma de actividades a desarrollar, las cuales incluyen una capacitación por semana con las oficinas y entidades adscritas del Ministerio. Después se emite un memorándum con el fin de comunicar a los directores sobre los alcances de las capacitaciones. Después, se realizan las coordinaciones telefónicas con las coordinadoras de cada oficina para confirmar la fecha propuesta y ejecutar la capacitación. En este caso se observa que las capacitaciones están dirigidas a los servidores y funcionarios del MVCS.

El P2: es el encargado de coordinar los temas logísticos con la Oficina General de Administración para reservar y ambientar el espacio destinado a la capacitación. Así mismo se encarga de coordinar con soporte técnico para instalar el equipo de proyección y de sonido (parlantes, proyector, micrófono). Así mismo, se encarga de hacer las coordinaciones con los ponentes que participarán en cada actividad.

El P3 es el encargado trabajar las temáticas presentadas en las capacitaciones. En esta observación se evidenció que se trabajan temas referidos a ética e integridad pública que tienen como fin orientar las conductas de servidores y funcionarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

Cada participante tiene un rol importante en la ejecución de la capacitación. Sin embargo, se evidencia que no se cuenta con un Plan de capacitaciones que responda a un diagnóstico de necesidades de la institución. Lo que se establece es un cronograma con fechas tentativas para proponer actividades de capacitación. Así mismo, no se desarrollan capacitaciones dirigidas a funcionarios, sino, se capacitan a todos los

trabajadores bajo los mismos conceptos. (servidores del MVCS, servidores de entidades adscritas, funcionarios).

Además, no se establece una metodología que indique cómo se llevarán a cabo las capacitaciones. La actividad se centra en la exposición de los ponentes y de las explicaciones y estrategias que cada uno emplee. Sumado a ello, los canales de difusión de actividades de capacitación son desordenados ya que algunas veces la Oficina General de Recursos Humanos es la encargada de compartir la información, pero a veces la Oficina General de Comunicaciones observa y detiene las publicaciones. Finalmente, se ha verificado que después de ejecutar las actividades de capacitación no se establecen acciones de seguimiento o monitoreo para medir cuál ha sido el impacto de las actividades en las funciones que realizan los participantes.

Anexo 7

Guía de análisis documental

Entidad:	Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento
Ubicación :	San Isidro, Lima
Área :	Gerencia de Administración
Unidad de estudio:	Oficina de Integridad y Lucha contra la corrupción

Mediante Decreto Supremo N° 006-2015-VIVIENDA, de fecha 04 de marzo de 2015, se creó la Oficina de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, como encargada de conducir las acciones preventivas en materia de política de anticorrupción.

La Oficina de Integridad y Lucha Contra la Corrupción (OILCC) en cumplimiento del Plan Operativo Institucional - POI 2020, elaboró un cronograma de Actividades de Capacitación y Sensibilización (Informe N°03-2019-VIVIENDA-SG/OILCC-kaquino), con el fin de efectuar acciones contundentes a la lucha contra la corrupción y el logro de los objetivos. En este cronograma se incluyen capacitaciones mediante la ejecución de talleres dirigidos a funcionarios y servidores del MVCS y a los servidores de las oficinas adscritas. Estas actividades de capacitación y sensibilización se ejecutan mediante talleres con temáticas referidas a normas, contenidos actualizados y contenido temáticas de alcance al sector vivienda.

De acuerdo a lo establecido en los incisos d) e i) del artículo 24-A del Reglamento de Organización y Funciones – ROF aprobado por Decreto Supremo N° 010-2014-VIVIENDA, modificado por Decreto Supremo N.º 006-2015-VIVIENDA, se establecieron las funciones de la Oficina de Integridad y Lucha contra la Corrupción precisando lo siguiente: promover y realizar actividades vinculadas al fomento de la ética, transparencia y lucha contra la corrupción, asimismo promover y proponer los mecanismos para mejorar los estándares de transparencia, el fomento de la ética y la prevención de la corrupción.

Anexo 8

Diagnóstico de necesidades de capacitación en cada área del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento

Oficinas del MVCS	NECESIDADES
Despacho Ministerial	Esta área requiere capacitación constante en temas referidos a ética pública, plan estratégico del MVCS, presupuesto institucional, contrataciones públicas, identificación de riesgos y misión y visión de la entidad.
Viceministerio de Construcción y Saneamiento	Esta área requiere capacitación constante en temas referidos al plan estratégico del MVCS, presupuesto institucional, contrataciones públicas, ética pública y misión y visión de la entidad.
Viceministerio de Vivienda y Urbanismo	Esta área requiere capacitación constante en temas referidos al plan estratégico del MVCS, presupuesto institucional, contrataciones públicas, ética pública y misión y visión del MVCS.
Secretaría General	Esta área requiere capacitación en contrataciones públicas, presupuesto público, ética pública y misión y visión del MVCS.
Procuraduría Pública	Esta oficina requiere capacitación en ética pública, misión y visión del MVCS, en contrataciones públicas y en gestión de riesgos.
Programa Agua Segura Para Lima y Callao	Este programa requiere capacitación constante en ética pública, en la misión y visión del MVCS y en Gestión de riesgos ya que los funcionarios deben contribuir a mitigar riesgos presentes en la ejecución de estos programas.
Programa Generación de Suelo Urbano	Este programa requiere ser capacitado en temas de gestión de riesgo para poder mitigar los riesgos posibles en el cumplimiento de sus objetivos. También necesita recibir capacitación en temas de ética y misión y visión del MVCS para identificar los objetivos de la entidad y conducir funciones en base a esos objetivos.
Programa Mejoramiento Integral de Barrios	Este programa requiere ser capacitado en temas de gestión de riesgo para poder mitigar los riesgos posibles en el cumplimiento de sus objetivos. Así mismo, necesita capacitación en temas de ética pública y misión y visión el MVCS.
Programa Nacional de Saneamiento Rural	Este programa requiere ser capacitado en temas referidos a gestión de riesgos. Así mismo, necesita capacitación en temas de ética pública y misión y visión el MVCS.
Programa Nacional de Vivienda Rural	Este programa requiere ser capacitado en temas referidos gestión de riesgos. Así mismo, necesita capacitación en temas de ética pública y misión y visión el MVCS.
Programa Nuestras Ciudades	Esta oficina requiere capacitación constante en gestión de riesgos, contrataciones públicas y presupuesto institucional porque los funcionarios de esta área están inmersos en decisiones que se refieren a estas temáticas. Así mismo, necesita capacitación en temas de ética pública y misión y visión el MVCS.
Dirección General de Accesibilidad y	Esta dirección requiere que los funcionarios sean capacitados en temas de informática y gestión de riesgos para cumplir con los objetivos previstos. Así mismo, necesita capacitación en temas de ética pública y misión y visión el MVCS.

Desarrollo Tecnológico	
Dirección General de Asuntos Ambientales	En esta dirección se requiere contar con capacitación en temas de ética, misión y visión del MVCS, y en gestión de riesgos.
Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento	Esta oficina requiere capacitación constante en gestión de riesgos, contrataciones públicas y presupuesto institucional porque los funcionarios de esta área están inmersos en decisiones que se refieren a estas temáticas. Así mismo, necesita capacitación en temas de ética pública y misión y visión el MVCS.
Dirección General de Políticas y Regulación en Vivienda y Urbanismo	Esta oficina requiere capacitación constante en gestión de riesgos, contrataciones públicas y presupuesto institucional porque los funcionarios de esta área están inmersos en decisiones que se refieren a estas temáticas. Así mismo, necesita capacitación en temas de ética pública y misión y visión el MVCS.
Dirección General de Programas y Proyectos en Construcción y Saneamiento	Esta oficina requiere capacitación constante en gestión de riesgos, contrataciones públicas y presupuesto institucional porque los funcionarios de esta área están inmersos en decisiones que se refieren a estas temáticas. Así mismo, necesita capacitación en temas de ética pública y misión y visión el MVCS.
Dirección General de Programas y Proyectos en Vivienda y Urbanismo	Esta oficina requiere capacitación constante en gestión de riesgos, contrataciones públicas y presupuesto institucional porque los funcionarios de esta área están inmersos en decisiones que se refieren a estas temáticas. Así mismo, necesita capacitación en temas de ética pública y misión y visión el MVCS.
Oficina General de Administración	En esta oficina es necesario capacitar en temas referidos a presupuesto institucional y gestión de riesgos en aras de utilizar adecuadamente los recursos brindados por la entidad. Así mismo, necesita capacitación en temas de ética pública y misión y visión el MVCS.
Oficina General de Asesoría Jurídica	En esta oficina es necesario contar con capacitación orientada a la ética pública, transparencia, misión y visión el MVCS y gestión de riesgos porque responden a las actividades que ejecutan dentro de sus funciones.
Oficina General de Comunicaciones	En esta oficina, los funcionarios necesitan ser capacitados en temas referidos a tecnología digital para interactuar con las plataformas y recursos digitales en función al objetivo de comunicar las actividades que se vienen realizando en el sector. Así mismo, necesita capacitación en temas de ética pública y misión y visión el MVCS.
Oficina General de Estadística E Informática	Esta oficina requiere capacitación en temas de gestión de riesgos. Así mismo, necesita capacitación en temas de ética pública y misión y visión el MVCS.
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos	Recursos Humanos necesita recibir capacitación respecto a ética pública y contrataciones públicas. Así mismo, necesita capacitación en aspectos referidos a la misión y visión el MVCS.
Oficina General de Monitoreo y Evaluación del Impacto	En esta oficina es necesario capacitar en temas de ética y anticorrupción para orientar a los funcionarios en el cumplimiento de sus funciones. Así mismo, necesita capacitación en aspectos referidos a la misión y visión el MVCS.

Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	En esta oficina es necesario realizar capacitación constante sobre temas de planeamiento y presupuesto público. Así mismo, necesita capacitación en temas de ética pública y misión y visión el MVCS.
Oficina de Atención al Ciudadano	En esta oficina es necesario capacitar en temas de ética para que los funcionarios estén capacitados al momento de atender denuncias referidas al sector. Así mismo, necesita capacitación en aspectos referidos a la misión y visión el MVCS y en atención al ciudadano.
Oficina de Gestión Documentaria y Archivo	En esta oficina se requiere capacitación referente a temas de gestión de riesgos y planificación. Así mismo, necesita capacitación en temas de ética pública y misión y visión el MVCS.
Oficina de Seguridad y Defensa Nacional	En esta oficina se requiere capacitación en temas de gestión de riesgos y ética pública. Así mismo, necesita capacitación en aspectos referidos a la misión y visión el MVCS
Oficina Dialogo y Gestión Social	En esta oficina se requiere capacitación respecto a ética pública, transparencia y contrataciones. Así mismo, necesita capacitación en aspectos referidos a la misión y visión el MVCS
Oficina de Control Interno	En esta oficina se requiere contar con capacitación en temas de Gestión de Riesgos, ética pública, transparencia y contrataciones. Así mismo necesita capacitación en temas referidos a la misión y visión el MVCS

Se determinó un diagnóstico en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento a fin de identificar cuáles son las necesidades de cada área y así definir las temáticas pendientes para el proceso de capacitación. Es por ello que se determina: las oficinas del MVCS requieren capacitaciones en temas referidos a la organización institucional con énfasis en la misión y visión del ministerio, ética pública, presupuesto público, contrataciones públicas y Gestión de riesgo.