



UNIVERSIDAD  
DE LA REPUBLICA  
URUGUAY

***Unidad de Capacitación  
José Jorge (Tito) Martínez Fontana***

***MINISTERIO DE VIVIENDA, ORDENAMIENTO  
TERRITORIAL Y MEDIO AMBIENTE***

***Plan de Acciones de Capacitación.  
2011***



**Unidad de Capacitación**  
**José Jorge (Tito) Martínez Fontana**

## **PRESENTACION.**

La Unidad de Capacitación, frente a la solicitud de la Dirección de Secretaría del Ministerio de Vivienda Ordenamiento territorial y medio Ambiente (MVOTMA) presenta el Plan de Acciones de Capacitación para el ejercicio 2011.

Dicha propuesta pretende contribuir al desarrollo y modernización de la gestión técnico-administrativa de los Recursos Humanos del Ministerio buscando que la misma sea un instrumento fundamental para brindar un apoyo eficaz y eficiente a las diferentes actividades sustantivas de la institución.

## **OBJETIVO:**

El objetivo general del presente acuerdo consiste en la asesoría, análisis y ejecución de acciones de Capacitación y Formación Continua en el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente, que puedan dar respuesta a la brecha existente entre las capacidades existentes y las necesarias, actuales y futuras, para cumplir con los cometidos y la planificación estratégica del MVOTMA.

### **Objetivos Especificos:**

- Promover las acciones de asesoría y detección de necesidades de capacitación conjuntas con la Dirección General Secretaria (DGS) del MVOTMA.
- Contribuir en el diseño del Plan de Capacitación para distintas Unidades ejecutoras del MVOTMA, a partir de las necesidades relevadas conjuntamente con el Área de Gestión y Desarrollo Humano y la Unidad de Planificación de la DGS.
- Diseñar y proponer las características técnicas, y estructurales para la creación de un ámbito organizacional, encargado de la capacitación de los funcionarios del MVOTMA, atendiendo los requerimientos de las diferentes Unidades ejecutoras.
- Ejecutar la formación de los referentes de capacitación, previamente seleccionados por cada unidad ejecutora del MVOTMA.
- Formar a los orientadores de capacitación que se encargarán de la capacitación inductiva en las diferentes unidades ejecutoras del MVOTMA.
- Efectuar la transferencia metodológica para futuros planes de capacitación.

## DESTINATARIOS:

Funcionarios de todos los niveles y escalafones del MVOTMA

## METODOLOGÍA

Para cumplir con los objetivos antecedentes, creemos necesario establecer el enfoque metodológico de la intervención indagatoria con carácter descriptivo-interpretativo a través del empleo de técnicas del análisis cuantitativo y cualitativo .

Esta opción metodológica pondrá énfasis en la complementariedad de los cuantitativo y cualitativo, remitiéndose al campo de la construcción de sentido y significado, el cual se expresa mediante el decir de los sujetos sobre su accionar cotidiano en contextos determinados.

La implementación de esta metodología requiere necesariamente de la constitución del equipo multidisciplinario del area docente de la Unidad de Capacitación de la UdelaR, el cual llevará adelante indagación y el diagnóstico de oportunidades de Capacitación para los funcionarios del MVOTMA.

Este equipo de trabajo multidisciplinario orientará su actuación en el análisis de las distintos registros que surgen de las técnicas aplicadas, considerando de fundamental importancia las opiniones de los actores involucrados cotidianamente en la construcción de la institución. Así, la metodología es participativa , basada en el principio de autoconocimiento de las actividades y del valor sustantivo que adquiere el intercambio de experiencias entre los funcionarios.

Modalidad de intervención indagatoria: Talleres/Grupos de discusión y Entrevistas en Profundidad, en el marco del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

Entre los propósitos de la modalidad de intervención indagatoria "Talleres/Grupos de discusión" se encuentran:

- contribuir al conocimiento de las tramas de sentido y significado que la formación representa para los funcionarios del MVOTMA, en relación a aspectos de la cultura organizacional y los marcos institucionales para el desempeño de sus tareas.
- relevar las percepciones e interpretaciones de los funcionarios del MVOTMA respecto a las oportunidades educativas que debe brindar la institución, promoviendo la construcción de trayectorias formativas articuladas con la carrera funcional.
- indagar las representaciones de los funcionarios respecto a las potencialidades y obstáculos en la transferencia de los aprendizajes al desempeño cotidiano de las tareas, al impacto en la productividad personal y colectiva.

Las entrevistas en oportunidad se encuentran dirigidas a funcionarios encargados de las distintos incisos y unidades de trabajo del MVOTMA, mediante un proceso de identificación de referentes establecido conjuntamente con la contraparte del MVOTMA, se relevarán una serie de topicos que configuren la imagen organizacional de la capacitación en el marco de la institución.

Se acompañará estas técnicas con el diseño y implantación de un formulario on-line, que permite relevar la opinión de los funcionarios relacionadas con las necesidades y oportunidades de capacitación

Recabada la información se procederá al diseño y presentación del Plan de Capacitación del MVOTMA, el cual contendrá propuesta de tipo organizacional para la gestión de las acciones de capacitación, actualización y formación que requiera la institución

### **CALENDARIO 2011**

| <b>Acciones 2011</b>  | <b>Junio</b> | <b>Julio</b> | <b>Agosto</b> | <b>Setiembre</b> | <b>Octubre</b> | <b>Noviembre</b> |
|---|--------------|--------------|---------------|------------------|----------------|------------------|
| Presentación de la estructura y proceso metodológico del Plan de Trabajo.                       |              |              |               |                  |                |                  |
| Diagnóstico de Necesidades  |              |              |               |                  |                |                  |
| Monitoreo de consistencia   |              |              |               |                  |                |                  |
| Plan de Capacitación  |              |              |               |                  |                |                  |
| Propuesta de diseño organizacional – estructura y proceso del ámbito de capacitación            |              |              |               |                  |                |                  |
| Registración y Formación de los referentes y orientadores de capacitación por Unidad ejecutora. |              |              |               |                  |                |                  |
| Implementación y seguimiento de un piloto – transferencia metodológica.                         |              |              |               |                  |                |                  |
| Evaluación General  |              |              |               |                  |                |                  |

### **INVERSIÓN**

Periodo junio-noviembre. 400 hs. capacitación.  
20% de Porcentaje Institucional

Valor hs. de capacitación 2011 (1/5 BPC)= \$ 603,43  
Total de hs previstas y Porcentaje Institucional= \$289.646

**COORDINACIÓN GENERAL:**  
Coordinación Docente: Prof. Agdo. Mg. Dalton Rodríguez  
Prof. Adjta. Mg. Silvana Herou