



GOBIERNO DE CHILE
Subsecretaría de Transportes

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2008

SUBSECRETARIA DE TRANSPORTES

**Unidad de Capacitación y Desarrollo Organizacional
Comité Bipartito de Capacitación**

Diciembre 2007

INDICE

PRESENTACIÓN

- 1.- ANTECEDENTES GENERALES
- 2.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS QUE SE APOYARÁN CON LA GESTIÓN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL
- 3.- ANÁLISIS DE LOS DIAGNÓSTICOS QUE SURJAN DE LA RELACIÓN DE LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS/LAS FUNCIONARIOS/AS Y LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES
- 4.- IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN:
 - 4.1.- Pertinentes, según los artículos 36 y 37 del D.S. 69 del 2004
 - 4.2.- Para el fortalecimiento de las Competencias Transversales identificadas para la Administración Pública
 - 4.3.- Para cumplir con las directrices del Código de Buenas Prácticas Laborales
- 5.- ÁREAS CLAVES DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL DEBIDAMENTE PRIORIZADAS, EN FUNCIÓN DEL DIAGNÓSTICO ANTERIOR Y LOS COMPROMISOS DE PERIODOS ANTERIORES
- 6.- COMPROMISOS DEL AÑO 2007 Y SUS PLAZOS DE EJECUCIÓN DURANTE EL AÑO 2008
- 7.- MECANISMOS DE SELECCIÓN DE BENEFICIARIOS(AS) DE CAPACITACIÓN
- 8.- MECANISMOS DE SELECCIÓN DE LOS ORGANISMOS CAPACITADORES
- 9.- CRITERIOS O MECANISMOS DE ASIGNACIÓN Y/O DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO A NIVEL REGIONAL
- 10.- DEFINICIÓN DE INDICADORES DE GESTIÓN PARA EVALUAR EL PAC 2008
- 11.- DEFINICIÓN DE MECANISMOS DE EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN TRES DIMENSIONES:
 - 11.1.- Satisfacción de los/las participantes de las actividades de capacitación
 - 11.2.- Aprendizaje de los/las funcionarios/as que participarán en los cursos
 - 11.3.- Aplicación de lo aprendido en las actividades de capacitación, en el puesto de trabajo
- 12.- MECANISMOS ACCESO A LA INFORMACIÓN RELACIONADA AL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y A LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS
- 13.- PROGRAMA DE CAPACITACIÓN AÑO 2008
- 14.- DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTARIA POR REGIÓN

PRESENTACIÓN

Santiago, 17 de Diciembre de 2007

SUBSECRETARÍA DE TRANSPORTES

A través de este documento, la Subsecretaría de Transportes presenta los lineamientos que enmarcarán la gestión de capacitación en la institución y la planificación de las actividades de capacitación que se realizarán durante el año 2008.

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

De esta forma, el presente Plan Anual de Capacitación (PAC), sometido a la decisión final del Jefe de Servicio, ha sido aprobado por él con fecha 17 de Diciembre de 2007, indicando a continuación las acciones que este informe detalla.

1.- ANTECEDENTES GENERALES

CUADRO N° 1

Información Planificada año 2008	Dato
1.1.) Presupuesto total asignado por glosa a la institución a ser utilizado en actividades de capacitación (año 2008).	\$ 33.821.000
1.1.1.) Presupuesto a utilizar en Cursos Contratados con Terceros y en Pago a Profesores y Monitores (año 2008).	\$ 33.821.000
1.1.2.) Presupuesto a utilizar en otros gastos asociados exclusivamente a actividades de capacitación, sean éstos viáticos y/o pasajes (si procede).	\$ 0
1.2.) Otros fondos obtenidos para capacitación , al margen de los recursos de glosa año 2008 (si procede).	\$ 0
1.3.) Total de actividades de capacitación que se han planificado realizar durante el año 2008.	N° 33
1.4.) Total de participantes ¹ que se han planificado capacitar durante el año 2008.	N° 587

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

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

1. Mejorar la calidad de los sistemas de transporte público, mediante normas y regulaciones que aseguren mejores estándares de calidad para los usuarios, en términos de: mejorar los tiempos de viaje, mejorar los niveles de seguridad y mayor accesibilidad de sectores aislados.
2. Optimizar la utilización de la red vial básica, priorizando aquellas ciudades y vías que presenten problemas de circulación vehicular y contaminación, aplicando medidas de gestión para mejorar las condiciones de circulación de los vehículos y reducir los tiempos de viajes.
3. Mejorar e impulsar las condiciones de seguridad en el espacio vial utilizado por vehículos y por modos de transporte no motorizado, con el objetivo de reducir la tasa de mortalidad en accidentes de tránsito en relación con el parque vehicular existente.
4. Controlar la calidad de los servicios de transporte las condiciones técnicas y de seguridad de los vehículos y el impacto ambiental de la operación del transporte, a través de acciones de fiscalización y de la certificación y homologación vehicular, de manera de asegurar el cumplimiento de las normas de emisión y de seguridad y las que regulan el transporte público.
5. Convenir bilateral o multilateralmente el establecimiento de condiciones y normas internacionales para la prestación de servicios de transporte que faciliten el comercio, mediante la revisión y actualización de las políticas y las condiciones de operación del transporte internacional.
6. Promover la eficiencia e intermodalidad en el transporte de carga terrestre, transporte marítimo y transporte ferroviario, mediante la revisión y actualización de las políticas en el ámbito de estos sectores del transporte.

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

Los resultados del análisis arrojan una fuerte tendencia al desarrollo de competencias asociadas a requisitos normativos del Sistema de Gestión de Calidad en consideración a que desde el año 2006 la Subsecretaría viene realizando una serie de charlas y sensibilizaciones sobre el tema. Las acciones correctivas y preventivas han generado una búsqueda a mejorar en distintas instancias y niveles de la organización, por lo tanto se requieren de herramientas que ayuden a la medición de los resultados de las acciones tomadas.

Otro de los puntos dice relación con el fortalecimiento de competencias técnicas asociadas a Transportes y al conocimiento de iniciativas y/o estrategias sobre el tema realizadas a nivel nacional e internacional., ya sea en lo normativo, seguridad, tránsito, transporte marítimo, terrestre y ferroviario.

La gran mayoría de los funcionarios/as, respaldados/as por sus jefaturas, manifiestan una clara necesidad de desarrollar competencias conductuales que bien se asocian al rendimiento y eficacia de sus labores. Los equipos de trabajo han requerido, con mayor fuerza en regiones, que se programen actividades asociadas a clima laboral y desarrollo organizacional.

4.- IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN:

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

1. No discriminación y enfoque de Género
2. Higiene y Seguridad
3. Comercio Electrónico
4. Gobierno Electrónico
5. Habilidades Directivas
6. Sistema de Auditoría
7. Sistema Gestión de Calidad
8. Diplomado Gestión de Calidad Integrada
9. Transporte Público
10. Modelos de simulación de Tránsito y Transporte
11. Medio Ambiente y Desarrollo Urbano
12. Congreso de Sistemas Inteligentes de Transportes
13. Gestión de Proyectos
14. Indicadores de Gestión
15. Portugués
16. Derecho Constitucional
17. Gestión por competencias
18. Estatuto Administrativo
19. Contabilidad General de la Nación
20. Contabilidad y Presupuesto
21. Remuneraciones del Sector Público
22. Manejo del Stress
23. Probidad
24. Acoso Laboral y Acoso Sexual
25. Comunicación Efectiva
26. Motivación y Equipos de Trabajo
27. HTML
28. SQL
29. LINUX
30. Java
31. Seguridad informática
32. Comunicación Escrita
33. Técnicas de archivos
34. Logística
35. Excel
36. Word

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

CUADRO N° 2

Nombre de las competencias transversales elegidas por el Servicio	Nombre de la actividad de capacitación a realizar para fortalecer la competencia elegida
1. Probidad	- Charla Probidad Administrativa Ley N° 18.575
2. Trabajo en Equipo	- Curso taller para reforzar el trabajo en equipo de los equipos de trabajo
3. Compromiso Institucional	- Motivación y equipos de trabajo - Habilidades Directivas
4. Vocación de Servicio	- Comunicación Efectiva
5. Calidad Profesional	- Sistema de Gestión de Calidad - Desarrollo de competencias técnicas del Servicio - Gestión de proyectos - Indicadores de gestión

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

CUADRO N° 3

Directrices del Código de Buenas Prácticas Laborales	Nombre de la actividad de capacitación a realizar para cumplir con estas disposiciones
1. Que incluya(n) temáticas de no discriminación e igualdad de oportunidades	1. Sensibilización en temáticas de no discriminación y enfoque de género.
2. Que difundan la normativa sobre acoso sexual y la temática de acoso laboral, a modo de prevención de estas prácticas en el servicio	2. Charlas explicativas sobre reglamento de denuncias Acoso Sexual 3. Jornada de reflexión y exposición sobre Acoso Laboral.

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

CUADRO N° 4

Áreas claves de capacitación institucional
1. ACTIVIDADES ASOCIADAS A PMG
2. SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD
3. DESARROLLO DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL SERVICIO
4. DESARROLLO DE COMPETENCIAS TÉCNICAS
5. DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA LA ADMINSTRACIÓN INTERNA
6. CLIMA LABORAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL
7. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN
8. OPTIMIZACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LAS LABORES ADMINISTRATIVAS

6.- COMPROMISOS DEL AÑO 2007 Y SUS PLAZOS DE EJECUCIÓN DURANTE EL AÑO 2008

En el Informe Final de Gestión de la Capacitación año 2007, se asumieron algunos compromisos que deberán cumplirse durante el año 2008:

CUADRO N° 5

Compromisos asumidos año 2007	Plazos de ejecución año 2008
Generación de comunicado interno que regule la selección de beneficiarios de capacitación	Enero
Cambio en el Reglamento para Fondo Concursable de Idiomas y Diplomados	Enero
Establecer un formato para la presentación de propuestas de las OTEC`s	Enero
Generar formato Encuesta de Satisfacción de los participantes a cursos de capacitación para medir con la misma herramienta la reacción frente al término de cada actividad.	Enero

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

Se mantienen los mismos principios y modalidad de selección de beneficiarios del 2006. Esto significa que los beneficiarios de capacitación (funcionarios de planta o contrata) son seleccionados de acuerdo a los siguientes criterios de acuerdo a la modalidad de realización de la actividad de capacitación:

Cursos abiertos.

Los participantes de actividades de capacitación que se realizan a propósito del cumplimiento específico de algún objetivo de acuerdo a las áreas claves de la capacitación, reciben los formularios de postulación mediante correo electrónico u otras vías de comunicación a través de los cuales han sido llamados a participar. Las postulaciones son recibidas por la Unidad de Capacitación y Desarrollo Organizacional y la encargada de esta Unidad presenta las postulaciones con su respectivo argumento al Comité Bipartito de Capacitación, organismo que sanciona a los participantes de acuerdo a los antecedentes presentados por aquella Unidad.

Cursos cerrados.

Los participantes son designados de acuerdo a su pertenencia a las unidades laborales a las cuales por requerimiento particular de la jefatura, se determine su participación y por la brecha que fuese necesario cubrir.

Convenios

La Unidad de Capacitación y Desarrollo Organizacional recibe las postulaciones de los funcionarios que mediante correo electrónico u otras vías de comunicación sean llamados a participar por la propia Unidad y el Comité Bipartito de Capacitación. Estas actividades poseen la característica de provenir de instituciones con las cuales se ha establecido algún tipo de convenio.

La Unidad de Capacitación organiza la información presentando las postulaciones al Comité, el cual mediante votación, sanciona a los participantes.

Actividades con financiamiento compartido.

Los llamados a postular a este tipo de actividades son realizados en dos ocasiones al año. El postulante es el encargado de presentar toda la documentación que respalde la postulación en determinada actividad. El acta de presentación con la presentación de dichos antecedentes debe poseer sanción del jefe de Servicio.

Congresos.

La encargada de capacitación tras realizar llamado a través de los medios que estime pertinente, recibe las postulaciones de los funcionarios y las presenta al Comité Bipartito de Capacitación. El Comité realiza observaciones a dichas postulaciones y son enviadas para que el Jefe de Servicio sancione la asistencia a dichos Congresos.

Seminarios, simposium o cursos de alta especialización

Los asistentes a este tipo de actividad se seleccionan de acuerdo a los antecedentes presentados por los participantes al Comité Bipartito de Capacitación que aprueban o rechazan las postulaciones presentadas.

8.- MECANISMOS DE SELECCIÓN DE LOS ORGANISMOS CAPACITADORES

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

CUADRO N° 6

Factores técnicos	Ponderación	Escala de puntuación
Metodología	30%	0-100
Plan de Trabajo	15%	0-100
Experiencia del relator	30%	0-100
Experiencia Empresa	15%	0-100
Oferta económica	10%	0-100

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

“El Servicio no posee mecanismo de asignación o distribución de recursos a nivel regional, debido a que no posee Direcciones Regionales (o especificar la razón que corresponda)”

10.- DEFINICIÓN DE INDICADORES DE GESTIÓN PARA EVALUAR EL PAC 2008

CUADRO N° 7

N°	Nombre del indicador	Descripción (qué mide)	Fórmula del indicador	Meta del indicador (a alcanzar 2007)
1.	Resultado/Calidad	Se entiende por reporte del Capacitado/a la exposición de los conocimientos adquiridos en las actividades de capacitación de al menos 16 horas.	[Funcionarios/as que reportan capacitación mediante actividades de difusión/Total de Funcionarios/as Capacitados con más de 16 horas] * 100	20%
2.	Eficacia/Calidad	Se entiende por Planes Individuales de Mejora como oportunidad de generación de compromiso para superar brechas de competencias en actividades superiores a 12 horas.	[Funcionarios/as Capacitados/as con Planes individuales de Mejora /Total de funcionarios/as Capacitados/as con más de 12 horas] *100	30%

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

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

I. De los instrumentos de evaluación

La evaluación de cada etapa de seguimiento se detalla a continuación:

a. Evaluación de satisfacción

El instrumento aplicado es una encuesta que a través de preguntas cerradas y abiertas confeccionado por profesional de la Unidad de Capacitación y Desarrollo Organizacional (UCYDO), que evalúa luego de contar con la nómina de asistentes aprobados los siguientes aspectos:

- **Infraestructura:** todo lo que guarda relación con las condiciones del lugar, apoyo audiovisual y apoyo que posibilitan el aprendizaje. Los componentes de factor son los siguientes:
 1. Organización general del curso
 2. Nivel de los contenidos
 3. Utilización pertinente de medios audiovisuales
 4. Comodidad del aula
 5. Ambiente grupal
 6. Horario escogido
 7. Entrega de material de apoyo

8. Características físicas del lugar
9. Espacios de participación e interacción

- **Relatores:** se refiere a las características de la o las personas que han entregan los conocimientos o son mediadores en el proceso de aprendizaje. Componentes de este factor son los siguientes:
1. Utilización de casos prácticos
 2. Dominio de los contenidos
 3. Generación de espacios de participación
 4. Motivación
 5. Manejo grupal

Participación y expectativas en futuras actividades: da cuenta de los efectos y percepción inmediata de la capacitación en el funcionario participante.

Existen tres variaciones del instrumento que originan cambios en el nombre de éste según la modalidad de la actividad: **“Presencial”**, **“E-learning”** u **“Otras modalidades”** (que considera seminarios y congresos de especialización).

Cabe señalar que considera en la “Ficha de seguimiento de la actividad de capacitación” la información que la OTEC entrega a propósito de los instrumentos que ella ha aplicado.

La aplicación del instrumento se realiza a través de envío mediante correo electrónico a través de un mensaje que señala las condiciones de aplicación y de recepción de la encuesta. En el caso de funcionarios que no poseen correo electrónico, existe la posibilidad, de acuerdo a disponibilidad de tiempo, de que un profesional de la UCYDO aplique el instrumento personalmente al funcionario o bien que a través de una secretaria, éste reciba la información y la haga llegar a través del mismo medio.

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

b. Evaluación de conocimiento

Los instrumentos son diseñados por los propios organismos capacitadores de acuerdo a lo solicitado a las bases técnicas, las características de la actividad a evaluar o un instrumento que la institución ha generado previamente. Si una actividad, posee un proveedor único, esta evaluación puede no realizarse debido a que no se ha establecido como requisito para su adquisición.

La OTEC debe entregar si ha sido especificado, entrega a través de un informe, la nómina de los asistentes y aprobados y sus respectivos certificados.

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

c. Evaluación de aplicabilidad

Los instrumentos a aplicar fueron diseñados por profesional de la Unidad de Capacitación y Desarrollo Organizacional y tienen como objetivo indagar el efecto de los conocimientos adquiridos en las siguientes áreas:

- Cambios en la calidad del trabajo
- Cambios en el comportamiento del funcionario participante
- Expectativas en relación a futuras capacitaciones.

Los instrumentos aplicados serán dos cuestionarios, uno dirigido a la jefatura directa y otra al funcionario participante. Estos pueden ser aplicados a través de las siguientes modalidades considerando la posibilidad de que el funcionario evaluado no se desempeñe en el Nivel central:

1. Entrevista con participante y jefatura
2. Encuesta telefónica y posterior envío a través de correo electrónico del formulario completo
3. Envío de formulario a través de correo electrónico o fax.

Asimismo, se ha considerado como parte de esta actividad el seguimiento que han presentado en su propuesta las OTEC y remitido a la Unidad a través de un informe.

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

CUADRO N° 8

Mecanismos de difusión de actividades y del proceso de capacitación que se utilizará en el periodo 2008	% Aproximado de dotación informada (cobertura)
1. Correo electrónico a todos los funcionarios	90%
2. Correo electrónico a las jefaturas	100%
3. Diario Mural UCYDO (piso 8 - Amunátegui) y Diario Mural Departamento Desarrollo de Personas	15%

13.- PROGRAMA DE CAPACITACIÓN AÑO 2008

A continuación se presentan las actividades de capacitación que se realizarán durante el año y sus principales componentes.

CUADRO N° 9

N°	Nombre actividad de capacitación programada	Actividad (Curso/Taller)	Capacitación pertinente (DS.69)	Fecha tentativa de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2008		Tipo de actividad (marque con una x)		Monto estimado de inversión (\$)
			SI/NO	1er o 2do semestre	Nivel Central	Regiones	Interna	Externa	
1	1. Actividades Asociadas a PMG	No discriminación y enfoque de Género	SI	1er	20	15	x		\$ 0
2		Higiene y Seguridad	SI	1er	2	0		x	\$ 150.000
3		Comercio Electrónico	SI	1er	8	0		x	\$ 300.000
4		Gobierno Electrónico	SI	1er	6	0	x		\$ 0
5	2. Sistema de Gestión de Calidad	Habilidades Directivas	SI	2do	20	0		x	\$ 3.200.000
6		Sistema de Auditoría	SI	2do	2	0		x	\$ 280.000
7		Sistema Gestión de Calidad	SI	1er y 2do	100	50	x		\$ 0
8		Diplomado Gestión de Calidad Integrada	SI	1er	1	0		x	\$ 1.000.000
9	3. Desarrollo de Competencias Específicas del Servicio	Transporte Público	SI	1er y 2do	10	0		x	\$ 1.500.000
10		Modelos de simulación de Tránsito y Transporte	SI	1er y 2do	0	2			\$ 700.000
11		Medio Ambiente y Desarrollo Urbano	SI	1er	2	0		x	\$ 300.000
12		Congreso de Sistemas Inteligentes de Transportes	SI	2do	6	8		x	\$ 2.500.000

13	4. Desarrollo de Competencias Técnicas	Gestión de Proyectos	SI	1er	14	8		x	\$ 2.904.000
14		Indicadores de Gestión	SI	1er	20	8		x	\$ 3.360.000
15		Portugués	SI	1er	2	0		x	\$ 160.000
16		Derecho Constitucional	SI	1er	3	0		x	\$ 450.000
17		Gestión por competencias	SI	2do	15	0		x	\$ 1.200.000
18	5. Desarrollo de Competencias para la Administración Interna	Estatuto Administrativo	SI	1er y/o 2do	8	0		x	\$ 600.000
19		Contabilidad General de la Nación	SI	1er y/o 2do	8	0		x	\$ 1.400.000
20		Contabilidad y Presupuesto	SI	1er y/o 2do	3	0		x	\$ 315.000
21		Remuneraciones del Sector Público	SI	1er y/o 2do	3	0		x	\$ 555.000
22	6. Clima Laboral y Desarrollo Organizacional	Manejo del Stress	SI	1er	10	27		x	\$ 4.407.000
23		Probidad	SI	1er	20	15	x		\$ 0
24		Acoso Laboral y Acoso Sexual	SI	1er	40	0	x		\$ 0
25		Comunicación Efectiva	SI	1er	15	15	x	x	\$ 1.200.000
26		Motivación y Equipos de Trabajo	SI	2do	0	27		x	\$ 2.700.000
27	7. Tecnologías de la Información	HTML	SI	1er y/o 2do	1	0		x	\$ 30.000
28		Seguridad informática	SI	1er	1	0		x	\$ 100.000
29	8. Optimización y Actualización de Labores Administrativas	Comunicación Escrita	SI	2do	20	0		x	\$ 1.200.000
30		Técnicas de archivos	SI	1er	20	0		x	\$ 1.200.000

31	Logística	SI	1er y/o 2do	2	0		x	\$ 360.000
32	Excel	SI	1er	20	0		x	\$ 1.250.000
33	Word	SI	1er	10	0		x	\$ 500.000
TOTALES				412	175			\$ 33.821.000

Atentamente,

Danilo Núñez Izquierdo
Subsecretario de Transportes

Distribución:

- ✓ Para conocimiento de todos los/as funcionarios/as de la Institución
- ✓ Comité Bipartito de Capacitación
- ✓ Unidad de Recursos Humanos
- ✓ Área de Capacitación
- ✓ Encargado/a de PMG
- ✓ Auditor interno
- ✓ Subir a : www.sispubli.cl
- ✓ Archivo de la Dirección