



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA



**PROGRAMA REHABILITACIÓN DE LA RED VIAL CANTONAL
(PRVC): “SERVICIOS DE CONSULTORÍA PARA REALIZAR
CAPACITACIONES QUE DESARROLLEN COMPETENCIAS
GERENCIALES Y PERSONALES”**

Autoras:

*Graciela Fuentes Céspedes
María Fernanda Castro Ruiz
Verónica Quirós Pizarro*

2015



Siglas y Abreviaturas

MOPT: Ministerio de Obras Públicas y Transportes

CICAP: Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública

PRVC I: Programa Red Vial Cantonal I

RVC: Red Vial Cantonal

OGAS: Oficinas de Gestión Ambiental y Social

UGAS: Unidad de Gestión Ambiental y Social

Programa Rehabilitación de la Red Vial Cantonal (PRVC):

“Servicios de Consultoría para realizar capacitaciones que desarrollen competencias gerenciales y personales”

Resumen:

Este es un proyecto que actualmente se encuentra ejecutando el Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública (CICAP), de la Universidad de Costa Rica, gracias a un contrato por contratación directa que se firmó con el Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT) del país.

Este tiene como objetivo, desarrollar capacidades gerenciales y personales en los funcionarios y funcionarias de las diferentes municipalidades del país, por medio de capacitaciones en diferentes temas, y que potencien las herramientas y habilidades de gestión en el personal municipal.

Introducción

El gobierno de Costa Rica, adquirió un financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo, para cubrir el costo del Primer Programa de Rehabilitación de la Red Vial Cantonal (PRVC-I), el cual se encuentra dentro del Marco del Programa para el fortalecimiento institucional y municipal del MOPT y los gobiernos locales.

Esto en razón de lo establecido por el Código Municipal de Costa Rica el cual establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 7.- Mediante convenio con el ente u órgano público competente, la municipalidad podrá llevar a cabo, conjunta o individualmente, servicios u obras en su cantón.”

Sin dejar de lado que es responsabilidad de las municipalidades la creación, administración y mantenimiento de la Red Vial Cantonal del país, según lo expresa la Ley General de Caminos Públicos:

ARTÍCULO 1.- Para los efectos de la presente ley, los caminos públicos, según su función - con su correspondiente órgano competente de administración- se clasificarán de la siguiente manera:

(...) RED VIAL CANTONAL: Corresponde su administración a las municipalidades. Estará constituida por los siguientes caminos públicos, no incluidos por el Ministerio de Obras Públicas y Transportes dentro de la Red vial nacional:

a) Caminos vecinales: Caminos públicos que suministren acceso directo a fincas y a otras actividades económicas rurales; unen caseríos y poblados con la Red vial nacional, y se caracterizan por tener bajos volúmenes de tránsito y altas proporciones de viajes locales de corta distancia. b) Calles locales: Vías públicas incluidas dentro del cuadrante de un área urbana, no clasificadas como travesías urbanas de la Red vial nacional. c) Caminos no clasificados: Caminos públicos no clasificados dentro de las categorías descritas anteriormente, tales como caminos de herradura, sendas, veredas, que proporcionen acceso a muy pocos usuarios, quienes sufragarán los costos de mantenimiento y mejoramiento.

Así reformado por el artículo 1 de la Ley No. 6676 del 18 de septiembre de 1981.

De igual manera se refleja en la Ley de Creación del Consejo Nacional de Vialidad, que:

Artículo 24.- (...) En todas las labores de planificación, diseño, conservación, mantenimiento rutinario, mantenimiento periódico, mejoramiento, rehabilitación y en la construcción de obras viales nuevas de la red vial nacional o cantonal, que realicen el Consejo Nacional de Vialidad, el MOPT y las municipalidades, de acuerdo con sus respectivas competencias, se deberá considerar e incorporar el componente de seguridad vial antes de su ejecución, de conformidad con el detalle que se efectuará de manera reglamentaria y en forma coordinada entre órganos y entes.

Es por ello que este proyecto es promovido por el MOPT en estricta relación con las municipalidades de todo el país, de ahí la estructura propia del proyecto, el cual radica en tres componentes básicos para todo su cumplimiento. El primer componente se refiere a obras de

rehabilitación y mejoramiento, el segundo, sobre fortalecimiento institucional del MOPT, de los gobiernos provinciales, incluyendo capacitación en sistemas de planificación y sistemas de gestión de mantenimiento y un tercero en costos directos.

Partiendo de esto, es importante aclarar que la participación del CICAP en este proyecto radica únicamente en el componente II, por medio del cual se encarga de brindar capacitación en diversos temas a los participantes; en cuanto a la logística relacionada con el servicio de alimentación y los lugares en que se imparten los cursos cabe resaltar que se encuentran a cargo del MOPT; por lo que el CICAP no tiene coordinación sobre los mismos.

Componentes del Proyecto

Componente I

Comprende temas de Ingeniería y Administración propiamente, el cual lo constituyen: Estudios y Diseños de Ingeniería, Supervisión Técnica y Ambiental de Obras, Gastos de Administración y Auditoría Financiera.

Este componente, ni el tres, serán desarrollados dentro de la ponencia debido a que no son un tema pertinente de CICAP según sus áreas de acción.

Componente II

En este componente radica la participación de CICAP, junto a otras instituciones gubernamentales, con el fin de brindar capacitaciones que fortalezcan las capacidades gerenciales y personales de los y las funcionarias de las municipalidades.

El Programa mediante el cual se enmarca la participación del CICAP dentro del proyecto es específicamente el Programa:

“Servicios de Consultoría para realizar capacitaciones gerenciales y personales; con el objetivo de fortalecer y desarrollar las competencias en el personal de las unidades de Gestión Vial Municipales y otras dependencias municipales de los Gobiernos Locales y el MOPT, para potenciar el desarrollo de habilidades gerenciales y personales”.

Este programa impacta las 81 municipalidades del país y 8 Consejos de Distrito, dividido en 8 regiones, de la siguiente manera:

<u>REGIÓN CENTRAL</u>	<u>GOBIERNOS LOCALES</u>
	Acosta
	Alajuelita
	Aserrí
	Curridabat
	Desamparados
	Escazú
	Goicoechea
	Montes de Oca
	Mora
	Moravia
	Puriscal
	San José
	Santa Ana
	Tibás
	Turrubares
	Vásquez de Coronado
<u>Sub total</u>	<u>16 Gobiernos Locales</u>
<u>REGION CARTAGO-LOS SANTOS</u>	<u>GOBIERNOS LOCALES</u>
	Cartago
	CMD Cervantes
	CMD Tucurrique
	Alvarado
	Dota
	El Guarco



	Jiménez
	La Unión
	León Cortés
	Oreamuno
	Paraíso
	Tarrazú
	Turrialba
<u>Sub total</u>	<u>13 Gobiernos Locales</u>
<u>REGIÓN ALAJUELA OCCIDENTE-ZONA NORTE</u>	<u>GOBIERNOS LOCALES</u>
	Alajuela
	Atenas
	Grecia
	Guatuso
	Los Chiles
	Naranjo
	Palmares
	CMD Peñas Blancas
	Poás
	San Carlos
	San Ramón
	Upala
	Valverde Vega
	Zarcoero
<u>Sub total</u>	<u>14 Gobiernos Locales</u>
<u>REGIÓN GUANACASTE</u>	<u>GOBIERNOS LOCALES</u>
	Tilarán
	Abangares
	Bagaces
	Cañas
	Carrillo
	CMD Colorado



Hojancha

La Cruz

Liberia

Nandayure

Nicoya

Santa Cruz

Sub total

12 Gobiernos Locales

REGIÓN PACÍFICO CENTRAL

GOBIERNOS LOCALES

Montes de Oro

CMD Monteverde

CMD Paquera

CMD Cóbano

CMD Lepanto

Puntarenas

Esparza

San Mateo

Orotina

Aguirre

Garabito

Parrita

Sub total

12 Gobiernos Locales

REGIÓN HEREDIA

GOBIERNOS LOCALES

Heredia

Barva

Belén

Flores

San Isidro

San Pablo

San Rafael

Santa Bárbara

Santo Domingo

Sarapiquí



<u>Sub total</u>	<u>10 Gobiernos Locales</u>
<u>REGIÓN CARIBE</u>	<u>GOBIERNOS LOCALES</u>
	Talamanca
	Limón
	Matina
	Siquirres
	Guácimo
	Pococí
<u>Sub total</u>	<u>6 Gobiernos Locales</u>
<u>REGIÓN SUR</u>	<u>GOBIERNOS LOCALES</u>
	Pérez Zeledón
	Buenos Aires
	Coto Brus
	Osa
	Golfito
	Corredores
<u>Sub total</u>	<u>6 Gobiernos Locales</u>
<u>TOTAL</u>	<u>89 GOBIERNOS LOCALES</u>

En el siguiente mapa se pueden ubicar cada una de las regiones, identificadas con diferentes colores.



El CICAP brinda capacitación en las 8 regiones, en 5 temas distintos:

1. Responsabilidad Social y Ambiental
2. Liderazgo y Equipos de Alto Desempeño
3. Planificación Estratégica
4. Ética en la Gestión Pública
5. Seguimiento y Control de los Planes

La población a la cual están dirigidas las capacitaciones es específicamente al Área de Promoción Social y Gestión Ambiental, pero también tienen participación otras Dependencias de las Municipalidades y el MOPT como: Oficinas de Planificación, Unidades de Gestión Ambiental y Social (UGAS), Organizaciones de Gestión Ambiental y Social (OGAS) y Recursos Humanos.

Lo que se pretende alcanzar con las capacitaciones que conforman este programa es que los participantes al finalizarlo en su totalidad, estén en la capacidad de:

- a) Ejercer el liderazgo en la gestión de la RVC* y conforme equipos de trabajo transdisciplinarios de alto desempeño.
- b) Desarrollar el pensamiento estratégico como parte de su rol en los procesos de planificación para resultados de desarrollo local.
- c) Incluir conscientemente la responsabilidad social y ambiental de los proyectos de infraestructura civil (vial).
- d) Aplicar modelos de seguimiento y control de los planes con herramientas adecuadas para la rehabilitación y mantenimiento periódico y rutinario de la RVC.
- e) Demostrar de manera permanente y consistente un comportamiento ético en la gestión de obra civil (vial).¹

¹ Objetivos planteados por el CICAP, para la ejecución del contrato.

* RVC: Red Vial Cantonal

Capacitaciones

- **Responsabilidad Social y Ambiental en Proyectos de Infraestructura Vial**

Este es el curso que pone en marcha la función del CICAP en el proyecto, es la primera capacitación que se empieza a impartir en las 8 Regiones. El proyecto incluye esta capacitación dividida en dos grupos para cada región, el primero es de 32 horas, abarca la población meta de todo el programa y enfoca tanto el tema de responsabilidad social y ambiental, como el tema de alianzas público-privadas, el segundo grupo es de 16 horas, abarca la población meta que se quedó sin cupo en el grupo 1 y además a los miembros de la comunidad en cada región e ingenieros de las municipalidades, y el enfoque en este es el mismo que el anterior pero dando un mayor énfasis al tema de alianzas público-privadas, con el fin de fortalecer la gestión ambiental y el desarrollo comunal. A la fecha, se ha concluido para el grupo 1 en 7 regiones, solo está pendiente la Región Norte y, para el grupo 2, solo se ha impartido en las regiones de Heredia y Cartago.

El objetivo de esta capacitación, de acuerdo al programa aprobado para el proyecto, es

Crear capacidades para la formación y gestión responsable, tanto social como ambiental de los proyectos de infraestructura vial cantonal.

Y como objetivos específicos se plantea el sensibilizar a la población meta, sobre el concepto de responsabilidad social y ambiental de los gobiernos locales, y específicamente en los proyectos de infraestructura vial que ellos tienen a cargo; darles a conocer algunos de los diferentes instrumentos a utilizar para la gestión social y ambientalmente responsable de sus proyectos en ejecución. Además se incluye un tercer objetivo específico con el fin de que conozcan un poco más y concientizarlos sobre las oportunidades que las alianzas público-privadas les pueden brindar al desarrollo sostenible de la infraestructura vial cantonal.

Los instructores encargados de impartir esta capacitación son profesionales en Evaluación y Gestión Ambiental, Responsabilidad Social y Ambiental, Alianzas Público-Privadas para el Desarrollo, Administración de negocios, Gerencia de Proyectos, Planificación Económica-Social.

En las 7 regiones en las que se han concluido las capacitaciones se identificaron importantes resultados, entre los cuales se mencionan:

- Aportes por parte de los participantes de lo aprendido con sus equipos de trabajo respecto al tema.
- Con la capacitación se permitió a los participantes visualizar el tema para ser incluido dentro de sus espacios de trabajo.
- Despertar el interés sobre un tema tan relevante en la actualidad como lo es la Responsabilidad Social y Ambiental, mediante las giras académicas que se realizaron durante las capacitaciones, visitando proyectos viales en ejecución y observando la forma en como se ha abarcado el tema desde los gobiernos locales responsables.
- Interés en fomentar las alianzas en sus comunidades.

Algunas de las críticas constructivas que realizaron los participantes respecto a este curso fueron:

- Ampliación del tiempo de la capacitación ya que es un tema de suma relevancia para sus labores.
- Al ser el curso inicial de este proyecto no se tuvo la asistencia esperada, por lo que se incurre en desperdicio de recursos.
- Se dio una marcada diferencia entre el nivel de conocimiento y poder de análisis entre las diferentes regiones.
- Las expectativas de los participantes sobre lo que se iba a abarcar en el tema ambiental del curso fueron muy amplias por lo que en algunos casos se tuvo que readecuar el curso.

Aspectos de mejora.

- Incorporar asistencia técnica en una segunda etapa del proyecto.
- Inclusión de profesionales en ingeniería así como jefaturas de las municipalidades en cada región.
- En cuanto a la alimentación se debería procurar la contratación en cada región no centralizar un mismo servicio de catering para todas las regiones.
- Procurar una mejor búsqueda de los lugares en que se va a impartir cada capacitación, ya que en algunas regiones hubieron inconvenientes a causa del lugar donde se impartía dicha capacitación.

TÉCNICOS:

1. Técnico en Liderazgo y Equipos de Alto Desempeño

Este técnico está conformado por cuatro módulos en los cuales se abarcan temáticas diferentes pero siempre en razón del objetivo principal del mismo, y tiene una duración total de 80 horas de capacitación para cada región. Dichos módulos son y serán impartidos en las ocho regiones que abarca el proyecto. El técnico es impartido por profesionales en áreas como administración pública, desarrollo gerencial, administración de negocios, desarrollo humano, desarrollo organizacional, gestión del talento y psicología.

El objetivo general del técnico para el proyecto consiste en:

Desarrollar en los y las participantes las habilidades de liderazgo que les permitan fortalecer su desempeño profesional a través del desarrollo de herramientas de vanguardia necesaria para la administración de los recursos a su cargo mediante la dirección, gestión y desarrollo del talento humano que poseen las personas que conforman la organización.

Los módulos de este técnico son:

Módulo 1: Estilo y Liderazgo Efectivo:

Este es un módulo de 24 horas impartido a la actualidad únicamente por completo, en 5 regiones y se está llevando a cabo en las restantes.

El objetivo general del módulo 1 es:

Que los y las participantes obtengan herramientas para ejercer un liderazgo efectivo y mejorar capacidades personales necesarias para dirigir mejor a su equipo de trabajo, reflexionar sobre su propio papel y contribución, así como para comprometer e inspirar a sus colaboradores para que la organización logre resultados mediante su contribución.

Los principales resultados que se observaron al finalizar el módulo 1 en las primeras regiones fueron:



- Se tuvo una participación activa de los estudiantes esto gracias a las dinámicas que se realizaron durante las sesiones de trabajo.
- Se observó el gran potencial intelectual y emocional que demuestran las personas participantes.
- Los participantes mostraron inconformidad en cuanto a la logística con respecto a alimentación y lugar donde se impartió la capacitación.
- Algunos participantes solicitaron adecuar el curso con ejemplos aplicables a la realidad municipal.

Aspectos de mejora:

- Mayor participación de las jefaturas municipales en cada región.
- Adecuar los ejemplos utilizados en el curso a la realidad municipal en cada región.
- Mejor coordinación de la búsqueda de los lugares para impartir la capacitación ya que en algunos casos son poco adecuados para el curso que se está llevando a cabo.

Módulo 2: Inteligencia Emocional y Asertividad en la acción del liderazgo y la gestión del trabajo en equipo:

A la fecha se ha iniciado el módulo en una región y se está en un proceso de coordinación logística para dar inicio del mismo en las regiones faltantes., y tiene una duración de 24 horas de capacitación.

El objetivo general del módulo es

Desarrollar en los y las participantes las habilidades de liderazgo que les permitan fortalecer su desempeño profesional a través del desarrollo de herramientas de vanguardia necesaria para la administración de los recursos a su cargo mediante la dirección, gestión y desarrollo del talento humano que poseen las personas que conforman la organización.

Módulo 3: Trabajo con organizaciones y equipos internos.

Este módulo no ha dado inicio, se espera que inicie aproximadamente en septiembre de este mismo año, con una duración de 16 horas por región.

El objetivo general del módulo es:

Que los y las participantes obtengan herramientas para ejercer efectivamente como jugadores de equipo, y mejorar capacidades personales necesarias para funcionar y facilitar el trabajo colectivo, alineado e integrado, reflexionando sobre su propio papel y contribución, tanto como el de sus compañeros y compañeras.

Módulo 4: Negociación y resolución de conflictos

Este módulo representa el cierre del técnico con una duración de 16 horas de capacitación y está programado para iniciar a finales de octubre del presente año.

El objetivo general del módulo es

Desarrollar los conocimientos teóricos y prácticos que le permita al participante reconocer sus prácticas y emociones en situaciones de conflicto, pudiendo optar por una metodología de resolución de conflictos enfocada en el acuerdo sobre los intereses comunes y la búsqueda de la ganancia mutua.

2. Técnico en Planificación Estratégica

El técnico consta de 3 módulos impartidos por profesionales en áreas como planificación y política económica, desarrollo gerencial, humano y organizacional y gestión de proyectos. Este técnico está programado para dar inicio en el mes de noviembre del presente año y finalizar a mediados de mayo del año 2016.

La metodología es participativa, considerando que se fundamenta en el aprender haciendo, lo cual incluye el involucramiento del participante por medio del desarrollo de casos y ejercicios que faciliten el entendimiento y la aplicación de los contenidos y todo lo que se deriva de estos.

Módulo 1: Proceso de Planificación: Relación Plan Nacional de Transportes, Plan de Desarrollo Cantonal, Plan Quincenal de Conservación, Plan Regulador y Desarrollo Vial y Plan Operativo

Un módulo que abarca un tema de alta relevancia para el desarrollo municipal, por lo que se compone de 40 horas de capacitación para cada una de las regiones.

El objetivo general del módulo es

Desarrollar en los participantes, el pensamiento estratégico y ofrecer las herramientas apropiadas para la gestión estratégica.

Módulo 2: El factor Humano en la Estrategia

Este es un módulo con 24 horas de duración.

El objetivo general es:

Conceptualizar la gerencia moderna fundamentada en el desarrollo del capital intelectual a partir de liderazgo y la sistematización del coaching, como elementos condicionantes para la incorporación del personal en la estrategia de las organizaciones, en sustitución de la gerencia tradicional que se basa en la dirección por órdenes.

Módulo 3: Instrumentos para la Gestión

Consta de 24 horas de capacitación y representa el cierre del programa técnico.

El objetivo general del módulo es:

Dotar a los participantes de las herramientas necesarias que les permita identificar las oportunidades de proyectos exitosos que sean de interés para la Organización, diseñar y formular el proyecto para su presentación a los niveles estratégicos y entidades de

financiamiento, como parte de su gestión organizacional. Así como, adquirir las destrezas y habilidades básicas, para llevar a cabo las acciones que sean necesarias para el adecuado desarrollo, ejecución y seguimiento del proyecto.

Cursos cortos:

- Modelos de Seguimiento y Control de los Planes

En este curso la metodología se fundamenta en “aprender haciendo”, de modo que participante tenga una labor muy involucrada, bajo la guía teórica-práctica del instructor, considerando las técnicas andragógicas de transmisión de conocimientos, por medio de ejercicios que faciliten la aplicación en sus trabajos.

El objetivo general del curso es:

Transmitir las competencias de manejo de los conceptos normativos y técnicos respecto de la aplicación de la Ley, y sus derivados, así como los beneficios que produce la implementación de un efectivo sistema de control interno y una correcta administración y contraloría de riesgos.

Este curso tiene una duración de 32 horas de capacitación, es impartido por profesionales especializados en Administración de Negocios, planificación estratégica y desarrollo organizacional.

- Ética en la Función Pública

Este curso es el último del proyecto, es el que cierra todo el programa de capacitaciones y con un tema fundamental en la función pública y por ende en la gestión y administración de cada uno de los gobiernos locales, y es el tema de ética.

La metodología a utilizar es completamente participativa, donde el instructor expone temas específicos y casos de estudio, y los participantes los analizan y discuten, al mismo tiempo que se llevan a cabo ejercicios acordes a cada una de las ocupaciones presentes.



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA



El objetivo general del curso es:

Integrar la ética como un pilar de vida, que le permita al participante desarrollar una orientación a lo correcto, más que solo entender el concepto como el cumplimiento aislado de patrones o reglas.

La duración del curso es de 16 horas, y es impartido por profesionales en áreas de la psicología, con amplia experiencia en temas de cambio organizacional, cultura organizacional, resolución de conflictos, gerencia, evaluación de personal y coaching.

Resultados obtenidos en las capacitaciones que se han impartido hasta el momento en el proyecto.

Con respecto al curso de **Responsabilidad Social y Ambiental en Proyectos de Infraestructura Vial** se capacitaron 132 personas en total correspondientes al grupo 1 de las 7 regiones completadas y 33 personas de los grupos 2 de las regiones de Heredia y Cartago.

Los participantes expresaron constantemente la relevancia del tema en la labor que están realizando. Algunos estudiantes solicitaron a los instructores algunos de los materiales utilizados en el curso, como por ejemplo los videos, que les pareció que podrían de ser de utilidad para su trabajo.

Los participantes a través de sus consultas y comentarios sobre sus experiencias, reiteraron la importancia que tiene para ellos y para las municipalidades que representan, los temas abordados durante el curso.

En el caso de la región de Heredia se contó con el apoyo de la Federación de Municipalidades lo cual es de gran importancia para fortalecer el tema en la región.

La posibilidad de realizar giras académicas a un proyecto en específico de cada región, que se hubiera ejecutado o se estuviera llevando a cabo su ejecución, proyectos del componente I, que se refieren a proyectos de infraestructura de carreteras y puentes, fue una experiencia que les atribuyó más conocimiento y mayor interés a los participantes.

En el caso del técnico de **Liderazgo y Equipos de Alto Desempeño Módulo 1: Estilo y Liderazgo Efectivo** se impactaron 106 personas en 5 regiones con el módulo 1 aún faltan las regiones restantes. Se observó que los y las participantes asimilaban más que satisfactoriamente los conceptos desarrollados en el módulo, aspecto que se vio reforzado con las distintas dinámicas de trabajo que se realizaron a lo largo del módulo

En la región de Guanacaste se destaca el logro de objetivos actitudinales, que lo distinguen en la toma de conciencia sobre su rol como líderes, especialmente en aspectos como el servicio a la comunidad, valores de trabajo y aspectos de la cultura organizacional que motivó mucho interés en las herramientas y metodología propuestas para impulsar el liderazgo efectivo.

En general en las regiones las 2 capacitaciones que se impartieron tanto el módulo 1 del técnico en Liderazgo y Equipos de Alto Desempeño así como Responsabilidad Social y Ambiental en Proyectos de Infraestructura Vial, los participantes resaltaron la importancia de la aplicación de los mismos a su trabajo en las municipalidades, ya que en algunas regiones las personas no se encontraban familiarizadas con los temas que se abordaron, por lo que sirvió para reforzar el conocimiento.

Es importante rescatar en parte de los resultados, que la capacidad de cupos para las capacitaciones que habían disponibles en cada región, era de 25 espacios por curso, es decir, se han impartido hasta el momento 7 cursos del grupo 1 de Responsabilidad Social y Ambiental de Proyectos de Infraestructura Vial y 2 cursos del grupo 2, además 5 cursos del módulo 1 del Técnico en Liderazgo y Equipos de Alto Desempeño, lo que da como resultado 14 cursos impartidos, con posibilidad de capacitar a 350 personas, de las cuales se han capacitado 271.

La satisfacción mostrada por parte de los participantes ha sido alta, han expresado conformidad con lo aprendido, con los instructores y las metodologías utilizadas, sin embargo han expresado la necesidad de que se incorporen en estas capacitaciones a las jefaturas, las cuales a pesar de ser invitadas no han representado mayor participación.

Conclusiones

Por primera vez el BID invierte en el país dentro de un proyecto de infraestructura, en un componente de desarrollo humano, incluyendo capacitación en temas de liderazgo para un sector que no ostenta principalmente los puestos de jefaturas, pero que requieren del conocimiento en el tema para desarrollar mejor sus labores. Así también, se incluye la capacitación en el tema ambiental ya no solo para los gestores ambientales, sino para funcionarios como promotores sociales que en algunas ocasiones realizan tareas en este sector sin contar con el conocimiento suficiente.

Los temas abordados en este proyecto, fueron cuidadosamente elegidos por el MOPT y el BID, con el fin de impactar a los gobiernos locales, dando herramientas de gestión a sus funcionarios, que colaboren en su crecimiento laboral y personal.

Este es un proyecto que busca no solo el crecimiento de los gobiernos locales, sino que busca también estrechar los lazos entre las municipalidades, las comunidades y el MOPT, con el fin de que se trabaje conjuntamente para el logro de los objetivos de desarrollo y crecimiento del país.

El CICAP ha tenido un papel fundamental dentro del proyecto, eligiendo consultores de la más alta calidad, que cuenten con el conocimiento y la experiencia necesaria para brindar los talleres de capacitación de la manera más adecuada, transmitiendo su conocimiento a los participantes y generando en ellos el interés por capacitarse y mejorar en sus funciones.

Uno de los resultados que tenemos hasta el momento, y que se convierte en una posibilidad de mejora, es la poca participación de algunos sectores. Es importante fomentar la sensibilización y motivación de los funcionarios, desde los más altos niveles, incentivar su participación en estos programas, con el fin de no desperdiciar recursos de un proyecto país, para el cual todos los ciudadanos aportan al pago del mismo.

Es importante mencionar que debido a la magnitud del proyecto, se incorpore en el mismo una partida presupuestaria para concientizar a las personas sobre la importancia que tiene el proyecto para el crecimiento y desarrollo del país y de esta manera incentivar una mayor participación.



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA



CICAP
Centro de Investigación
y Capacitación en
Administración Pública

Bibliografía

Programa de infraestructura de transporte (PIT) y primer programa de infraestructura vial (PIV). (CR-X1007 Y CR-L1022). Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=1580786>

Informe de Final de Gestión. 2014. Ministerio de Obras Públicas y Transportes, Dirección de Planificación Sectorial. Ing. Tomás Figueroa Malavassi. Recuperado de http://portalv8.mopt.go.cr:10039/portal/Documentos/planificacion_sectorial/Informe%20de%20Gestion%20Tomas%20Figueroa%20Malavassi-final%2018-07-14.pdf