



Plan Estratégico  
Institucional  
2005 - 2007

# Presentación

**E**l Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción - SENCICO, es un Organismo Público Descentralizado, que forma parte del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento, creado con el fin de, formar y capacitar a los trabajadores de la construcción en sus tres niveles operarios, técnicos y profesionales, al desarrollo de investigaciones vinculadas a la problemática de la vivienda y edificación, así como, la propuesta de normas técnicas de aplicación nacional.

A partir del ejercicio fiscal 2003, el SENCICO, es invitado por el Ministerio de Economía y Finanzas a conformar el grupo de entidades de Tratamiento Empresarial (ETES), situación que le permite contar con mayor flexibilidad en el manejo de sus recursos financieros.

Desde su creación a la fecha, el SENCICO ha logrado establecer su posicionamiento ante la sociedad, como una entidad generadora de conocimientos en materia de la industria de la construcción en los tres niveles de la PEA, el operativo, técnico y profesional.

Asimismo, contribuye a fortalecer capacidades mediante sus programas, normas e investigaciones, capacitación y asistencia técnica a nivel nacional en ámbitos urbanos y rurales a la población, a colegios profesionales, y organizaciones sociales a fin de brindar conocimientos para edificaciones seguras, de calidad y bajo costo.

El "Plan Estratégico 2005-2007", recoge la actualización del documento Plan Estratégico 2004-2006, que contó con la participación de todo el personal de SENCICO, directivo, profesional y administrativo y se articula bajo una perspectiva de mediano y largo plazo con el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) sectorial, bajo los lineamientos impartidos por la Dirección Nacional de Presupuesto Público (DNPP) del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

## CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	1
<b>I. PLAN ESTRATÉGICO DEL SENCICO .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Diagnóstico .....</b>	<b>5</b>
1.1 Análisis Interno : Fortalezas y Debilidades.....	5
1.2 Análisis Externo : Oportunidades y Amenazas.....	6
1.3 Evaluación de Experiencias Pasadas .....	7
<b>2. Análisis de las Expectativas de los Stakeholders.....</b>	<b>8</b>
2.1 Identificación de los Stakeholders.....	8
2.2 Identificación de las Expectativas de cada Stakeholder.....	8
2.2.1 Obreros y PEA Potencial de la Construcción.....	8
2.2.2 Técnicas de la Construcción y Egresados de Secundaria que aspiran a desempeñarse en Mandos Técnicos.....	8
2.2.3 Profesionales del Sector (Ingenieros Civiles y Arquitectos).....	9
2.2.4 Empresas del Sector Construcción.....	9
2.2.5 Ministerio de Vivienda.....	9
2.2.6 Instituciones Públicas, Región y Gobiernos Locales.....	9
2.2.7 SENCICO.....	9
<b>3. Definición de la Razón de Ser.....</b>	<b>10</b>
3.1 Misión.....	10
<b>4. Definición del Futuro Deseado .....</b>	<b>10</b>
4.1 Visión al 2007.....	10
<b>5. Determinación de lo que Queremos Lograr.....</b>	<b>10</b>
5.1 Objetivos Generales.....	10
5.2 Objetivos Específicos.....	10
<b>6. Acciones Estratégicas.....</b>	<b>11</b>
6.1 Para Brindar Servicios Educativos Competitivos y de Calidad.....	11
6.2 Para el Desarrollo Organizacional e Instrumental de Procedimientos, Marketing, Informático y del Recurso Humano.....	11
6.3 Para Reforzar la Gestión Desconcentrada de las Gerencias Zonales.....	12
6.4 Para Intensificar la Promoción y Difusión.....	12
6.5 Para Lograr el Autosostenimiento.....	12
6.6 Para Desarrollar Estudios de Investigación y Acciones de Difusión.....	13
6.7 Para contribuir a la Mejora de la Calidad y Seguridad de las Edificaciones a través de la elaboración de normas técnicas .....	13
<b>7. Determinación de los Factores Claves de Éxito.....</b>	<b>14</b>
7.1 Factores Claves de Éxito.....	14

## I. PLAN ESTRATEGICO DEL SENCICO 2005 - 2007

### 1. DIAGNOSTICO

Para sistematizar la problemática del SENCICO así como identificar y evaluar las capacidades que tiene para enfrentarla, se ha utilizado la técnica del Análisis FODA, a través de la cual se identifican los cambios del ambiente externo en términos de oportunidades y amenazas y, las capacidades del medio interno en términos de fortalezas y debilidades.

#### 1.1. ANÁLISIS INTERNO: FORTALEZAS Y DEBILIDADES

##### FORTALEZAS

Comprende las capacidades humanas y materiales que dispone SENCICO para aprovechar las oportunidades y enfrentar las amenazas que ocurren en el ambiente externo:

- Infraestructura educativa adecuada en edificaciones en algunas zonales.
- Modalidad de servicio educativo en capacitación producción (Aprender haciendo).
- Cobertura de atención a nivel nacional.
- Gestión desconcentrada de la Institución a nivel nacional.
- Ente oficial para la certificación ocupacional en la construcción.
- Servicios a la actividad constructora a través de laboratorios de ensayo de materiales.
- Financiamiento de diversas fuentes: vía aportes (contribución de la actividad constructora), prestación de servicios educativos y técnicos.
- Biblioteca especializada en Lima.
- Posicionamiento en la capacitación del nivel operativo y técnico reconocido en el mercado del sector construcción (Know how), en sus diferentes modalidades.
- Pertenecer al grupo de Entidades de Tratamiento Empresarial.
- Avances en la implementación de un sistema informático de carácter operacional, táctico y estratégico
- Capacidad de los ejecutores para el diseño curricular orientado a la demanda
- Flexibilidad para el desarrollo de la acción educativa en variedad de tiempo y lugar
- Capacidad de convocatoria a comités técnicos especializados para la elaboración y actualización de proyectos de norma
- Personal profesional y técnico con conocimientos desarrollados en actividades relacionadas con la capacitación, investigación y normalización orientadas a la industria de la construcción
- Posibilidad de establecer convenios Inter Institucionales y alianzas estratégicas

## DEBILIDADES

Comprende las limitaciones o carencia de capacidades de SENCICO, que impiden el aprovechamiento de las oportunidades y que no le permite defenderse de las amenazas:

- Débil cultura corporativa.
- Carencia de un Plan integrado de marketing e imagen institucional.
- Instrumentos de gestión no congruentes: MOF, ROF, CAP.
- Inadecuada ubicación y heterogénea capacidad instalada en algunas sedes zonales.
- Carencia de personal especializado en las unidades ejecutoras (gerencias Zonales) para la formulación de proyectos de inversión.
- Falta de actualización y nuevas currículas de acuerdo a la necesidad del mercado.
- Carencia de estudio de la organización con la finalidad de aprovechar mejor las competencias del personal.
- Carencia de un sistema de evaluaciones de la Institución para determinar ajustes, potenciar competencias y ejecutar planes de capacitación de personal.
- Altos índices de evasión y desconocimiento de la contribución a SENCICO.
- Carencia de base de datos actualizados que no permite el control de la evasión de la contribución al SENCICO por parte de las empresas.
- Falta de seguimiento y evaluación de las políticas institucionales.
- Carencia de manuales de procesos y procedimientos
- Carencia de la medición de la inserción de egresados en el mercado laboral
- Bajo nivel remunerativo que no permite contar con personal especializado
- Estructura orgánica no acorde con visión de mediano y largo plazo
- Insuficiente material y equipo didáctico moderno
- Falta de priorización de temas vinculados a la investigación y normalización de acuerdo al impacto hacia los objetivos institucionales y considerando los recursos disponibles
- Carencia de personal docente básico de planta
- Falta de Biblioteca especializada y moderna en las zonales
- Falta de modernización de equipamiento para trabajo administrativo
- Procedimientos complicados para actualizar los softwares para la capacitación
- Poca permanencia de profesionales calificados en la institución por el sistema de contratos

## 1.2. ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

### OPORTUNIDADES

Comprende los factores externos que podrían aprovecharse para lograr los objetivos fundamentales de SENCICO:

- Prioridad del sector Construcción en el desarrollo del país
- Existencia de mano de obra que demanda capacitación para la autoconstrucción
- Incremento de la demanda de capacitación en construcción como consecuencia de la innovación tecnológica y el desarrollo de tecnologías educativas.

- Puesta en marcha de proyectos de inversión y desarrollo nacional importantes que generan necesariamente inversión adicional en construcción.

### **AMENAZAS**

Comprende los factores externos que podrían arruinar las perspectivas de logro de los objetivos fundamentales de SENCICO:

- Reducción de inversión pública y privada
- Crecimiento de la competencia educativa (calidad y precios) en diversas especialidades por parte de las universidades.
- Alto índice de evasión de la contribución al SENCICO
- Posibilidad de disminución de una de las fuentes de financiamiento: aporte de las empresas constructoras privadas.

### **1.3. EVALUACIÓN DE EXPERIENCIAS PASADAS**

Cada una de las dependencias de SENCICO, efectuó la revisión de sus actividades, diferenciándose las que “se hicieron bien” de las que “se hicieron mal”, siendo las más resaltantes las siguientes:

#### **QUE HICIMOS BIEN**

- Atender los requerimientos de capacitación de los stakeholders, cumpliendo y en algunos casos superando las metas programadas.
- Contratar docentes de calidad.
- Implementación e innovación de material didáctico.
- Promover nuevas alternativas tecnológicas en la construcción con la aprobación de tres (03) Sistemas Constructivos No Convencionales.
- Elaboración de Normas y Directivas para la calificación y selección de docentes.
- Participación activa en diversos foros y comisiones de organismos e instituciones nacionales.
- Gestión de Cooperación Internacional para apoyar la zona afectada por el sismo del 23 de junio del 2001.
- Posicionamiento institucional a nivel de cursos operativos.
- Contar con organización descentralizada, infraestructura propia y equipada (inicialmente) en 13 ciudades del país.
- Implementación de nuevos procesos para el control de la evasión y ampliación de la base tributaria de los contribuyentes de la institución.
- Generación de nuevas fuentes de ingresos a través de proyectos.
- Sistematizar los procedimientos contables acorde a las entidades privadas.
- Establecimiento de programas de exámenes médicos en beneficio de los trabajadores de SENCICO.

## QUE HICIMOS MAL

- Carencia de estudio de mercado y plan de marketing de los servicios que brinda la institución.
- Inadecuada ubicación de algunos locales de capacitación.
- Excesos en la postergación de cursos, generando malestar y desconfianza entre los participantes.
- Carencia de personal docente y administrativo básico de planta.
- Incumplimiento parcial de las directivas de selección y evaluación del docente.
- Falta de evaluación periódica de la currícula de los cursos.
- Retraso en el desarrollo de recursos informáticos para la educación a distancia.
- Falta de un plan de renovación y actualización de equipamiento (equipos de cómputo, de topografía, audiovisuales, muebles de oficina, etc.).
- Débil relación con el sector empresarial y laboral de la construcción.
- Escasez de coordinación interna entre las oficinas, trabajo en equipo, organización de talleres, entre otros, que permitan lograr calidad en los servicios que brindamos tanto internos como externos.
- No habernos preparado adecuadamente en cuanto al soporte del sistema de información para el desarrollo y respaldo de nuestras actividades.
- Carencia de un sistema informático integrado a nivel nacional.
- Desaprovechamiento del ingreso de SENCICO al sistema de tratamiento empresarial, no priorizando la captación de ingresos en otros rubros con los que cuenta SENCICO.
- No implementar políticas eficaces de fiscalización de los aportes y/o aportantes, así como de cobranzas para conseguir un incremento en los ingresos.
- Retrasada estructura remunerativa de los trabajadores, no se aplica los niveles remunerativos considerados en el CAP.
- Falta de una gestión por competencias.
- Reestructuración institucional incompleta e inadecuada, así como criterios no acertados para cubrir plazas de técnicos y profesionales.

## 2. ANALISIS DE LAS EXPECTATIVAS DE LOS STAKEHOLDERS

### 2.1. IDENTIFICACIÓN DE LOS STAKEHOLDERS

1. Obreros y PEA Potencial de la Construcción.
2. Técnicos de la Construcción y egresados de secundaria que aspiran a desempeñarse en mandos técnicos.
3. Profesionales del Sector (Ing. Civiles y Arquitectos).
4. Empresas del sector Construcción.
5. Ministerio de Vivienda.
6. Instituciones Públicas, Región y Gobiernos Locales.
7. SENCICO.

## 2.2. IDENTIFICACIÓN DE LAS EXPECTATIVAS DE CADA STAKEHOLDER

### 2.2.1 Obreros y PEA Potencial de la Construcción

Esperan de nuestra Institución:

- Capacitación y formación laboral de calidad.
- Capacitación a costos accesibles a sus posibilidades.
- Docentes competentes y actualizados.
- Certificación ocupacional.
- Capacitación que les permita una inserción laboral inmediata y continuar capacitándose.
- Capacitación en acciones móviles de corta duración
- Documentos y separatas técnicas para su nivel

### 2.2.2 Técnicos de la Construcción y egresados de secundaria que aspiran a desempeñarse en mandos técnicos

Esperan de nuestra Institución:

- Formación de calidad.
- Costos accesibles a sus posibilidades.
- Docentes competentes y actualizados.
- Capacitación de acuerdo a las necesidades del mercado que permita su inserción inmediata.
- Capacitación que les permita continuar estudios superiores.
- Coordinación con empresas e instituciones que les de acceso a prácticas pre-profesionales.
- Créditos educativos para pago de pensiones
- Convenios con universidades e institutos

### 2.2.3 Profesionales del Sector (Ing. Civiles y Arquitectos)

Esperan de nuestra Institución:

- Complementar su formación con conocimientos prácticos.
- Actualización y/o especialización sobre innovación y/o cambios normativos, técnicos y tecnológicos.
- Eventos relacionados con la actividad constructora y de vivienda: conferencias, foros y seminarios.
- Revista o boletín técnico mensual que les permita acceder a información técnica actualizada.
- Flexibilidad de horarios sedes de capacitación de acuerdo a sus necesidades
- Implementar la modalidad de capacitación a distancia

### 2.2.4 Empresas del sector Construcción

Esperan de nuestra Institución:

- Formación de operarios, técnicos y profesionales actualizados en tecnologías de punta e innovadas.
- Aportes al desarrollo tecnológico a través de la investigación en la construcción y normalización técnica de edificaciones.
- Optimo servicio en estudios de suelos, materiales y elementos de construcción.
- Servicio de banco de egresados calificados.
- Capacitación especializada a sus trabajadores.
- Información oportuna de actividades educativas
- Difusión de documentos relacionados con la industria de la construcción

### 2.2.5 Ministerio de Vivienda

Espera de nuestra Institución:

- Que cumpla con su finalidad de creación.
- Que priorice su gestión orientada al cumplimiento de los objetivos sectoriales.
- Transparencia en el uso de los recursos de la Institución.
- Que mantenga su imagen y liderazgo institucional

### 2.2.6 Instituciones Públicas, Región y Gobiernos Locales

Espera de nuestra Institución:

- Calidad en la prestación de servicios que le encomienden.
- Apoyo en el logro de objetivos en el ámbito sectorial pertinente.
- Transparencia en el uso de los recursos de la Institución.
- Banco de egresados o Bolsa de Trabajo
- Generar una masa laboral calificada para las regiones donde se desarrollan proyectos importantes

### 2.2.7 SENCICO

- Capacitación dentro de un plan acorde a las necesidades de la Institución.
- El personal espera mejoras en sus remuneraciones.
- Capacitación para elevar niveles de las zonales (pasantías, intercambio de experiencias)
- Becas de capacitación internacional para técnicos y profesionales

## 3. DEFINICION DE LA RAZON DE SER

Expresa ¿Cuál es la razón de ser de nuestra Institución? de manera clara, breve y simple.

### 3.1 MISIÓN

Contribuir al desarrollo nacional, mediante la capacitación y certificación de los trabajadores de la construcción, normalización técnica de la edificación y la

investigación de nuevas tecnologías que posibiliten la productividad y menores costos de la producción.

#### **4. DEFINICION DEL FUTURO DESEADO**

Es el resultado de un sueño en acción, responde a la pregunta ¿Cuál es el futuro que deseamos para nuestra institución para el año 2007? expresado en verbo presente y que conduzca a la acción.

##### **4.1 VISIÓN AL 2007**

Lidera la capacitación y certificación de los trabajadores e impulsa la investigación y el desarrollo de modernas tecnologías competitivas para el sector construcción.

#### **5. DETERMINACION DE LO QUE QUEREMOS LOGRAR AL 2007: OBJETIVOS**

Responde al diagnóstico desarrollado, a las expectativas de los stakeholders y análisis FODA.

##### **5.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES**

- Mejorar la cobertura social de la capacitación en el nivel operativo como retribución a los aportes y buscar la excelencia y reconocimiento en la capacitación para los niveles Técnico y Profesional.
- Desarrollar Actividades de Investigación y normalización articuladas para impulsar la investigación y aplicación de nuevas tecnologías constructivas adecuadas a cada medio geográfico y de bajo costo, orientadas a brindar servicios y a la obtención y optimización de recursos.
- Consolidar el fortalecimiento institucional, con énfasis en el recurso humano y en el soporte tecnológico, orientado al desarrollo organizacional.

##### **5.2 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS**

1. Brindar servicios educativos de calidad y competitivos que respondan a la demanda.
2. Desarrollo organizacional en lo instrumental de procedimientos, marketing, informático y del recurso humano.
3. Reforzar la gestión desconcentrada de las Gerencias Zonales.
4. Intensificar la difusión y promoción de la oferta educativa.
5. Lograr el autosostenimiento.
6. Desarrollar estudios de investigación y acciones de difusión orientadas al mejoramiento y a la reducción de costos en la construcción
7. Contribuir a la mejora de la calidad y seguridad de las edificaciones a través de la elaboración de normas técnicas.

## 6. ACCIONES ESTRATEGICAS

Las acciones estratégicas a adoptar para la consecución de los objetivos son las siguientes:

### 6.1 PARA BRINDAR SERVICIOS EDUCATIVOS COMPETITIVOS Y DE CALIDAD

- **Perfeccionar la tecnología educativa y mejorar la calidad del servicio**, comprende la investigación de necesidades de capacitación del sector construcción en relación a la demanda regional y la matriz ocupacional, la elaboración y actualización de perfiles profesionales, el diseño y actualización de cursos, y carreras adecuadas a la demanda, producción de material didáctico y audiovisual, investigación de metodologías de capacitación y, la investigación para el perfeccionamiento de los sistemas de evaluación del aprendizaje.
- **Mejorar la calidad de la infraestructura y del equipamiento educativo**, comprende la elaboración de un plan institucional de infraestructura educativa, la elaboración de un plan de ampliación y/o reposición de equipamiento educativo y la ejecución de los planes de infraestructura educativa y de ampliación y/o reposición de equipamiento educativo.
- **Optimizar procesos de la gestión educativa**, comprende la elaboración de normas técnico pedagógicas, el seguimiento-evaluación-supervisión de los órganos ejecutores, la sistematización de información de la administración educativa, el plan institucional de promoción y difusión del servicio educativo y, el planeamiento y programación educativa en atención a la demanda social y el rol de SENCICO; asimismo, comprende la determinación de planta mínima de instructores en órganos ejecutores, la formación de instructores, la actualización pedagógica de docentes, la actualización técnica ocupacional de instructores y, la categorización-evaluación-recategorización de docentes.

### 6.2 PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL E INSTRUMENTAL DE PROCEDIMIENTOS, MARKETING, INFORMÁTICO Y DEL RECURSO HUMANO

- **Optimización de los recursos humanos**, comprende un plan de capacitación y la actualización del CAP, MOF, ROF y el Reglamento Interno de Trabajo

### 6.3 PARA REFORZAR LA GESTIÓN DESCONCENTRADA DE LAS GERENCIAS ZONALES

- **Incremento de las metas e ingresos y propiciar la reinversión en las zonales**, comprende la sistematización y ejecución administrativa/educativa, programación de metas educativas incrementando acciones móviles y un plan de reinversión de ingresos generados por la zonal.
- **Desarrollo Institucional**, comprende la realización de estudios de mercado por la zonal, programación de jornada nacional de intercambio de experiencias y promover los servicios educativos de acuerdo a las necesidades planteadas por

el mercado e incorporar e innovar en tecnologías constructivas para el mejor desarrollo de los proyectos especiales y convenios interinstitucionales.

#### 6.4 PARA INTENSIFICAR LA PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DE LA OFERTA EDUCATIVA

- **Posicionamiento de la imagen institucional a través de nuestros servicios**, comprende la apertura de módulos de información y ventas en centros comerciales, el desarrollo de un plan de marketing e imagen institucional de los servicios educativos que oferta SENCICO y, la elaboración y desarrollo de un Plan de Difusión, Promoción e Imagen Institucional, asimismo, la elaboración de propuestas de homogenización de los módulos de atención al cliente a nivel nacional que identifique al SENCICO en todas sus sedes y, la capacitación y evaluación mediante el curso de atención al cliente a cada unidad de negocio y soporte administrativo; y administrar y evaluar nuevos mercados educativos y nuevos segmentos diferenciados para elaborar nuevos productos.

#### 6.5 PARA LOGRAR EL AUTOSOSTENIMIENTO

- **Seguimiento y evaluación de estados financieros**, comprende la identificación de unidades estratégicas de negocios afines, la normatividad de rentabilidad en proyectos autofinanciados, incrementar la recaudación a través de mayores aportes y menor evasión, la creación de un banco de proyectos que generen excedentes con la finalidad de lograr el autosostenimiento institucional y de las dependencias, elaborar un análisis de costos de los servicios que oferta la institución, registrar los ingresos y egresos controlando que los resultados sean positivos y, diseñar y aplicar la contabilidad de costos para determinar el nivel de rentabilidad de cada unidad de negocio o proyecto; así como desarrollar e implementar el sistema de control de aportes
- **Sistematización de procesos y procedimientos administrativos**, comprende la identificación de los procesos que utiliza la institución a fin de optimizarlos determinando su grado de eficiencia y eficacia, la culminación de la informatización de todos los procesos administrativos, la identificación y sistematización con el apoyo informático de todos los procedimientos educativos y, la elaboración de una Guía Administrativa para el desarrollo de seminarios internacionales de la construcción.

#### 6.6 PARA DESARROLLAR ESTUDIOS DE INVESTIGACIÓN Y ACCIONES DE DIFUSIÓN PARA EL MEJORAMIENTO Y REDUCCION DE COSTOS

- **Evaluación de las condiciones de vulnerabilidad de las edificaciones y propuestas de mejoramiento**, comprende las evaluaciones de las condiciones de vulnerabilidad de las edificaciones y propuestas de mejoramiento y, el desarrollo de programas de capacitación y producción para la construcción con tecnologías alternativas adecuadas.

- **Desarrollo de tecnologías constructivas para la atención de emergencias**, comprende la aplicación y optimización del sistema CS.
- **Desarrollo de tecnologías constructivas de muy bajo costo**, comprende el estudio de las posibilidades de aplicación del ferrocemento en la construcción y, la construcción experimental utilizando ferrocemento.
- **Estudios orientados a la incorporación de materiales locales a la construcción**, comprende el desarrollo de elementos y componentes de materiales locales para la construcción.
- **Producción de componentes alternativos para la construcción**, comprende la implementación del taller de experimentación y producción de componentes, la difusión de tecnologías alternativas para la construcción y, la diversificación, producción y comercialización de elementos y componentes para la construcción.

#### 6.7 PARA CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LA CALIDAD Y SEGURIDAD DE LAS EDIFICACIONES A TRAVES DE LA ELABORACION DE NORMAS TECNICAS

- **Promover la descentralización con participación de las zonales para mejorar la difusión de las normas técnicas**, comprende las propuestas de descentralización en materia de normalización para su difusión a nivel zonal, el programa de capacitación en lo referente al Plan Estratégico de Difusión de Normas y, el programa de fortalecimiento a profesionales.
- **Elaboración de Normas Técnicas**, comprende la elaboración de Normas Técnicas prioritarias entre los involucrados.
- **Difusión de Normas Técnicas**, comprende la difusión de Normas Técnicas a fin de lograr mayor impacto entre profesionales, técnicos y otros interesados.
- **Promover acciones de coordinación con los municipios y otras instituciones para actuar en relación con los objetivos**, comprende la elaboración de un proyecto piloto de alianza estratégica con las municipalidades y, promover la formalización de sistemas constructivos no convencionales.

### 7. DETERMINACION DE LOS FACTORES CLAVES DE ÉXITO

Consiste en determinar los procesos básicos e importantes en los que la Institución no puede fallar y que orienta el futuro.

#### 7.1 FACTORES CLAVES DE ÉXITO

- Ser competitivos en la calidad de los servicios de formación y capacitación de los trabajadores de la construcción.

- Realizar investigaciones que permitan desarrollar nuevas tecnologías de construcción y mejorar las tecnologías existentes, con participación de instituciones y de expertos.
- Elaborar y actualizar permanentemente, con participación de instituciones y profesionales especializados, las normas técnicas de edificación que rigen el diseño y la construcción en el país.
- Realizar gestiones permanentes con organismos internacionales especializados en formación profesional de cooperación bilateral y multilateral, generando conocimiento y capacidades humanas e institucionales.
- Implantar un desarrollo organizacional que contenga valores y cultura del éxito.
- Retroalimentar los procesos técnico y administrativos para lograr la eficiencia y eficacia en la gestión institucional