



REPÚBLICA DOMINICANA
Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo

Resolución No. 02-10 que aprueba las reglas para el funcionamiento del Sistema de Capacitación y para la elaboración del Plan de Capacitación del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

EL MINISTRO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO

CONSIDERANDO:

Que el desarrollo e instrumentación del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública requiere de personal técnico y profesional altamente capacitado.

CONSIDERANDO:

Que para ello se requiere un amplio y profundo proceso de capacitación de los recursos humanos, tanto del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo y del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública.

CONSIDERANDO:

Que de acuerdo a lo establecido en la Ley 496-06 y su decreto reglamentario 231-07 el Centro de Capacitación en Planificación e Inversión Pública (CCPIP) tiene la responsabilidad de conducir el proceso de formación de recursos humanos requerido por el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo y por el Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública.

CONSIDERANDO:

Que para la efectiva instrumentación de un amplio proceso de capacitación es necesario contar con reglas y normas que definan claramente los principios, procedimientos y metodologías de aplicación en el proceso de formación de recursos humanos en materia de planificación, Inversión Pública y cooperación internacional.



REPÚBLICA DOMINICANA
Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo

VISTO: El artículo 10 Párrafo IV de la Ley 496-06 que crea el CCPIP y el artículo 7 del Decreto 231-07 de reglamenta las funciones del citado Centro.

En uso de las facultades legales, se dicta la siguiente

RESOLUCION

PRIMERO: Se aprueban las Reglas para el Funcionamiento del Sistema de Capacitación y para la elaboración del Plan de Capacitación que forma parte como anexo de la presente Resolución.

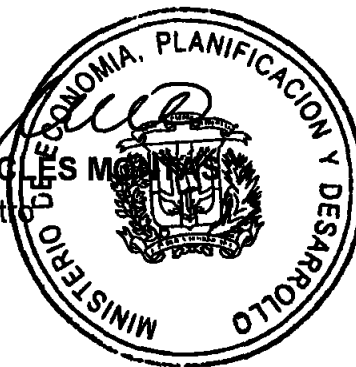
SEGUNDO: El CCPIP dependiente de este Despacho será el responsable, conjuntamente con la Dirección de Recursos Humanos del Viceministerio Técnico Administrativo, de velar por el cumplimiento de las reglas mencionadas en el artículo anterior y de coordinar la elaboración del Plan de Capacitación del Ministerio.

TERCERO: Los responsables de proveer los insumos necesarios para elaborar el Plan de Capacitación son los Viceministros y Directores Generales del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

Dado en la ciudad de Santo Domingo, Distrito Nacional, a los dieciséis (16) días del mes de Abril del año dos mil diez (2010)

Aprobado por:


ING. JUAN TEMÍSTOCLES MOYA
Ministro



ANEXO

Políticas para el funcionamiento del Sistema de Capacitación en Planificación e Inversión Pública

I. OBJETIVO

Estas normas instituyen y regulan el funcionamiento del Sistema de Capacitación del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo y del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública, estableciendo los procedimientos y metodologías de aplicación en el proceso de formación de recursos humanos.

El propósito general es consolidar un enfoque constructivo, colaborativo, centrado en los desafíos actuales del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo y sustentado en la gestión del conocimiento organizacional y en los principios éticos del servidor público.

II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

El Sistema de Capacitación del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo y del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública tiene los siguientes objetivos específicos:

a. Regular las actividades de capacitación en materia de programación macroeconómica, herramientas de análisis económico y social, planificación, inversión pública y cooperación técnica internacional, del personal del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo y del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública, para la mejora de las competencias técnicas y conductuales necesarias en el desempeño de sus funciones.



b. Dirigir las actividades para elaborar los planes de capacitación acordes con los objetivos del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública y del Ministerio.

c. Establecer y desarrollar el Programa de Beca para el personal de este Ministerio.

III. ALCANCE

Esta política aplica a todo el personal del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública y del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo y en correspondencia con sus facultades en las materias de programación macroeconómica, herramientas de análisis económico y social, planificación, inversión pública y cooperación técnica internacional.

IV. DESCRIPCION:

A. Sistema de Capacitación del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo y del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública

El Sistema de Capacitación del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo y del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública está integrado por un conjunto de actores institucionales, cada uno de los cuales tiene asignadas responsabilidades específicas relacionadas con la identificación de necesidades de capacitación, la elaboración de los planes de capacitación, la organización de las actividades, su ejecución, la certificación de los participantes y la evaluación de todo el proceso.

Por medio del Sistema de Capacitación la política de desarrollo de recursos humanos responde a las necesidades de mejora de las capacidades institucionales, proporcionando la adquisición de las competencias requeridas para la realización de los proyectos de cambio y asegurando la adquisición de las nuevas competencias fundamentales y necesarias para acompañar la evolución del entorno socio-técnico y sectorial.



1. Comité de Gestión del Plan de Capacitación

Se crea el Comité de Gestión del Plan de Capacitación, coordinado por el (la) Director(a) del CCPIP y constituido por los directores generales de los Vice Ministerios de Planificación y Cooperación Internacional, la Unidad de Análisis Económico y Social y la Unidad Institucional de Planificación y Desarrollo. El objetivo de este comité es intervenir en el proceso de elaboración del Plan de Capacitación del SNPIP y del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo y acompañar la ejecución de todas las actividades relativas a las competencias del CCPIP. Para ello tendrá responsabilidad de asesorar en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades de capacitación. Cuando se trate de la capacitación técnica y administrativa del personal del Ministerio, se convocará el (la) director(a) de Recursos Humanos.

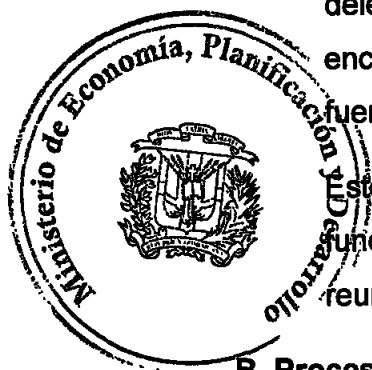
Los miembros del Comité de Gestión del Plan de Capacitación apoyarán la realización de los estudios de necesidades, propondrán las prioridades e intervendrán en las áreas de su incumbencia en la difusión de las actividades, selección de participantes, seguimiento y evaluación.

Los directores generales y directores de unidades del Ministerio podrán delegar su representación en funcionarios con nivel no inferior a encargados departamentales o sus equivalentes y solo en ocasiones de fuerza mayor.

Este Comité se reunirá una vez cada dos meses para cumplir con sus funciones o cuando se presente la necesidad. El CCPIP convocará a las reuniones, organizará la agenda y llevará las actas de las mismas.

B. Proceso del Plan de Capacitación.

Todas las actividades que se realicen para promover la adquisición de conocimientos, destrezas y actitudes del personal del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública y del Ministerio, así como los Consejos de



Desarrollo establecidos en el SNPIP, deberán ser incluidas en el Plan de Capacitación del Centro de Capacitación en Planificación e Inversión Pública.

El objetivo del Plan de Capacitación es el fortalecimiento y mejoramiento continuo de:

- la misión institucional, los objetivos y los resultados prioritarios del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.
- el funcionamiento de las distintas unidades organizativas y la articulación entre ellas y con el resto de los niveles y organismos del SNPIP.
- el desempeño, el desarrollo y la profesionalización de las personas que integran el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo

El Plan de Capacitación contiene las actividades anuales, que han de ser realizadas respondiendo a las necesidades detectadas, incluyendo su diseño, responsables por la ejecución, presupuesto, programación y seguimiento.

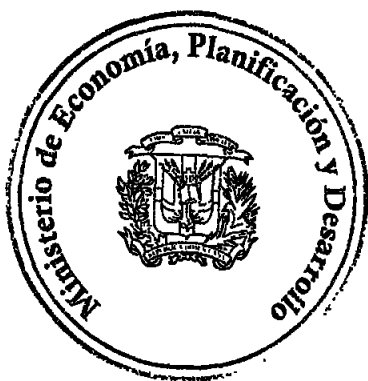
El proceso del Plan de Capacitación comprenderá las siguientes etapas:

1. Detección y análisis de las necesidades de capacitación

Constituye el insumo básico para formular la planificación de la capacitación y deberán participar en su realización los responsables de la evaluación de desempeño. Esto permitirá identificar las áreas de mayor necesidad, así como planificar los programas y las acciones de capacitación a ser ejecutados.

En la Detección de Necesidades de Capacitación intervendrán, conforme a sus respectivas competencias, el CCPIP y la Dirección de Recursos Humanos, integrando:

- a. Los requerimientos que se derivan de la estrategia y prioridades de la institución, así como de planes estratégicos, proyectos o programas, conforme a la visión que aporten sus responsables en entrevistas, reuniones o talleres realizados al efecto.



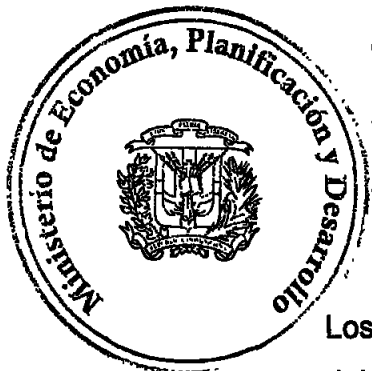
- b. Los conocimientos, habilidades y actitudes que requieren los puestos según el Modelo de Competencias establecido.
- c. Las recomendaciones de los Directores Generales y/o Encargados de áreas, sobre las necesidades de capacitación del personal a su cargo a través de los formularios de evaluación de desempeño.
- d. Las nuevas tendencias como consecuencia de los cambios en el entorno organizacional.
- e. Información originada en diagnósticos institucionales, encuestas de clima laboral, entre otros.

2. Elaboración del Plan de Capacitación.

Será coordinado por el CCPIP, y contará con el apoyo de la Dirección de Recursos Humanos cuando se trate de la capacitación del personal del Ministerio. La formulación del Plan de Capacitación implica:

- a) Definir el tipo de programa que se llevará a cabo para cubrir la necesidad.
- b) Determinar las acciones necesarias de apoyo a los programas y planes establecidos.
- c) Definir los requisitos o perfiles de los participantes, y los nombres y la cantidad sugerida de los participantes para cada actividad formativa.
- d) Calcular los costos parciales y totales.
- e) Elaborar el cronograma de actividades tentativo.
- f) Seleccionar los posibles proveedores (persona física o jurídica) que impartirán la actividad.

Los Planes y programas de Capacitación deberán estar elaborados antes del mes de noviembre del año anterior a la implementación del plan, de acuerdo a la elaboración anual del presupuesto.



El Plan de Capacitación del SNPIP y del Ministerio, será validado por el Comité de Recursos Humanos.

Para estructurar el Plan de Capacitación, se deberá contemplar las partidas presupuestarias necesarias en la elaboración de sus presupuestos.

El Plan de Capacitación será aprobado por el Ministro de Economía, Planificación y Desarrollo.

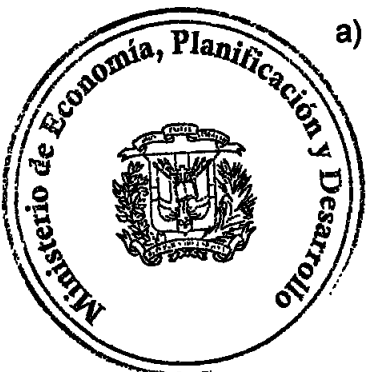
3. Ejecución y desarrollo del Plan de Capacitación

La ejecución del Plan y las actividades de capacitación en él comprendidas se desarrollarán conforme con las siguientes condiciones y modalidades:

- a) Las actividades de capacitación podrán realizarse en las modalidades de conferencias, cursos, talleres, seminarios, pasantías, proyectos, entrenamientos, programas de formación, etc.
- b) Podrán estar a cargo del CCPIP y realizarse con recursos de la institución o utilizar las ofertas o servicios que brindan centros de capacitación, universidades, organismos especializados habilitados para esta finalidad conforme a la normativa vigente, o celebrar convenios con organismos públicos o privados, instructores particulares, sean estos nacionales o extranjeros.
- c) El Plan de Capacitación y sus actividades deberán ejecutarse según el cronograma elaborado para el efecto, y conforme a las pautas establecidas por el CCPIP.

4. Seguimiento y evaluación de los resultados de los planes y programas de capacitación.

- a) Todos los planes y programas de capacitación deberán ser evaluados mediante los mecanismos que se establezcan para este efecto.



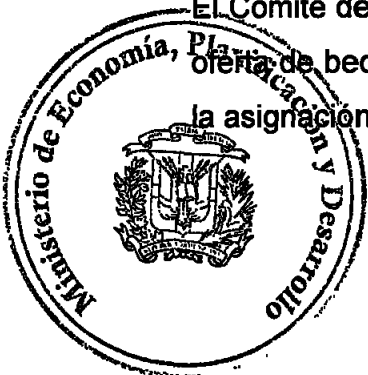
- b) El CCPIP calificará a los participantes, instructores y organizadores según el mecanismo de evaluación empleado y mantendrá el debido registro de evaluación actualizado.
- c) La evaluación determinará si la capacitación cumplió con los objetivos planteados así como con las expectativas de los participantes. Dicha evaluación establecerá los correctivos necesarios para los futuros programas y planes de capacitación, con el fin de lograr un óptimo rendimiento y eficiencias en las labores de los empleados capacitados.
- d) La evaluación será presentada al Ministro de Economía, Planificación y Desarrollo.

C. Programa de Becas

El Sistema de Capacitación incluirá un Programa de Becas cuyos recursos de operación se originarán en las ofertas recibidas de instituciones del país y del exterior, así como con recursos del presupuesto, y será gestionado por un Comité de Becas. Las distintas áreas dependientes del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo deberán informar al CCPIP sobre todas las ofertas de becas que reciban y que, por la orientación de los estudios, resulten pertinentes al desarrollo de competencias del personal que presta servicios en el Ministerio.

Se crea el Comité de Becas, el cual estará conformado por el director (a) del CCPIP, director (a) de la Unidad de Análisis Económico y Social, de la Dirección de Recursos Humanos (Vice Ministerio Técnico Administrativo), un representante del Vice Ministerio de Planificación y un representante del Vice Ministerio de Cooperación Internacional, debiendo tener estos últimos rango de director.

El Comité de Becas, una vez establecida la conveniencia de que se aplique a una oferta de becas, procederá a la difusión, inscripción y valoración de méritos, para la asignación al postulante más idóneo que satisfaga los requisitos de admisión.



También el Comité de Becas se abocará, en caso de existir los recursos presupuestarios, a evaluar las solicitudes de becas para realizar estudios de formación especializada, impartidas en programas de postgrado u otros eventos equivalentes de capacitación.

En todos los casos el Comité de Becas deberá tener presente los méritos de los candidatos, la igualdad de oportunidades, la pertinencia para la función desempeñada por el postulante y el interés para las políticas, estrategias y programas del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

Para dar curso a las solicitudes de formación con cargo al presupuesto, el financiamiento de las becas cubrirá desde el 50% hasta el 100% del costo de la matrícula de la institución académica seleccionada para impartir la formación, dependiendo del costo total de la matrícula y la calidad del programa de formación, vinculadas a criterios de desempeño. En cada caso, el trámite de solicitud deberá tener sustento en una exposición de motivos que la fundamentan, suscrito por el superior inmediato del empleado y avalado por el Director General correspondiente.

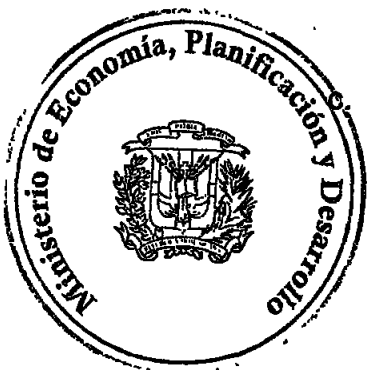
Los servidores que aspiren a becas para estudios universitarios de grado y posgrado, deben reunir las siguientes condiciones:

- a. Ser empleados fijos con antigüedad mayor de 1 año.
- b. Haber obtenido resultado superior (Muy bueno, Excelente) en su última evaluación del desempeño.

Ocupar cargos dentro de los siguientes grupos ocupacionales:

- i. Grupo III (Técnico)
- ii. Grupo IV (Profesional)
- iii. Grupo V (Dirección y Supervisión)

Los requisitos específicos para la obtención de becas así como las obligaciones de los becarios constan en los artículos 31 y 35,



respectivamente, del Instructivo de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo del Ministerio de Administración Pública (MAP).

Una vez aprobada la recomendación del Comité de Becas, la Dirección de Recursos Humanos realizará las solicitudes de pagos a la Dirección Financiera.

Los empleados beneficiarios de una beca bajo los procedimientos descritos deberán:

- i. Mantener un índice académico no menor de 3.0 para poder mantener la beca de estudio.
- ii. Depositar en la Dirección de Recursos Humanos su record de notas debidamente firmado y sellado por el centro de estudio, en original, al finalizar cada período de estudio.
- iii. Remitir copia del certificado de estudio a la Dirección de Recursos Humanos para documentación en su expediente a más tardar 45 días después de finalizado. De lo contrario, se solicitará a la Dirección Financiera el descuento de la beca otorgada.

Cuando se trate de entrenamientos a cursar en el exterior, no se cubrirán los costos asociados a la obtención del visado tales como: PIN, impuestos de citas, costo de transporte al consulado, costo de visa y cualquier otro elemento involucrado.

