



“Año del Desarrollo Agroforestal”

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA DE LA GERENCIA GENERAL DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL NO. 020-2017, MEDIANTE LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA PARA LA METODOLOGÍA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL CNSS.

CONSIDERANDO 1: Que el control interno es un proceso diseñado para dar seguridad razonable a las operaciones que se realizan con eficacia, eficiencia y economía, de manera que, los activos institucionales estén debidamente resguardados, garantizando así, una información confiable, de calidad, pertinente, veraz y oportuna.

CONSIDERANDO 2: Que como una medida de apoyo a uno de los componentes de la gestión de Recursos Humanos, como es la planificación formativa del personal del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), la Gerencia General de esta entidad ha elaborado la Metodología para la Detección de Necesidades de Capacitación, con el objetivo de desarrollar planes y programas para el establecimiento y fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes de los Servidores Públicos del CNSS, con la finalidad de contribuir en el logro de los objetivos de la Institución y de los objetivos personales.

CONSIDERANDO 3: Que la Dirección de Recursos Humanos (RRHH) del CNSS a través de la Coordinadora de Capacitación y Desarrollo será responsable de realizar el Procedimiento de Detección de Necesidades de Capacitación y de la elaboración de los Planes de Capacitación.

CONSIDERANDO 4: Que el Procedimiento de Detección de Necesidades de Capacitación será realizado de forma bianual, en el mes de abril y será completado semestralmente con las evaluaciones de desempeño que se realizan en marzo y septiembre de cada año y el mismo se aplica a los empleados fijos del CNSS con seis (6) meses de labor en lo adelante.

CONSIDERANDO 5: Que el Artículo 26, literal b, de la Ley 87-01 especifica que la Gerencia General del CNSS tiene como función: "Organizar, controlar y supervisar las dependencias técnicas y administrativas del CNSS".

CONSIDERANDO 6: Que la Gerencia General del CNSS tiene como objetivo principal velar por el cumplimiento de todas las normas y reglamentaciones que en la materia aplica, a fin de garantizar que todos los procesos sean transparentes y eficientes en pro del desarrollo del CNSS.



VISTOS: La Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social y las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI).

Por todo lo anteriormente expuesto y en ejercicio de las atribuciones que me confiere la Ley 87-01 que crea el SDSS, dicto la siguiente Resolución Administrativa:

RESUELVE:

PRIMERO: Se aprueba la Política para la Metodología de Detección de Necesidades de Capacitación de los Servidores Públicos del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), la cual se encuentra anexo a la presente.

SEGUNDO: La presente Resolución Administrativa entrará en vigencia a partir de la fecha de su firma y será comunicada a través de la Dirección de Recursos Humanos del CNSS a todo el personal de la institución, así como, a las demás personas naturales o jurídicas que proceda.

DADO en la ciudad de Santo Domingo, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los Ocho (8) días del mes de diciembre del año dos mil diecisiete (2017).


LIC. JOSÉ RAFAEL PÉREZ MODESTO
Gerente General del CNSS



Anexo: Política para la Metodología de Detección de Necesidades de Capacitación de los Servidores Públicos.

RPM/AE/rm

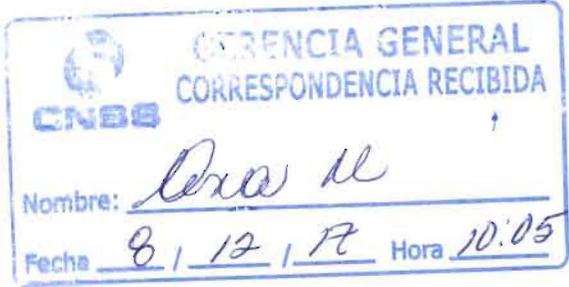


"Año del Desarrollo Agroforestal"

OK.
Rafael Pérez Modesto.
Alexandra Morillo
8-12-2017

Santo Domingo, RD.
07 diciembre del 2017

CNSS-DPD-0016-17



A : Lic. Rafael Pérez Modesto
Gerente General

De : Ing. Alexandra Morillo
Directora de Planificación y Desarrollo

Asunto : Revisión y aprobación de políticas

Anexos : Manual Políticas de Clima Organizacional
Metodología de Detección de Necesidades de Capacitación

Luego de un cordial saludo, tenemos a bien remitir para su revisión y aprobación el "Manual de Políticas de Clima Organizacional", el cual busca medir la percepción del personal del Consejo Nacional de Seguridad Social en relación a las condiciones laborales de la organización y la "Metodología de Detección de Necesidades de Capacitación", la cual busca desarrollar planes el establecimiento y fortalecimiento de los conocimientos de los servidores de la institución.

Esta documentación ha sido discutida y consensuada con los involucrados y responsables de su aplicación y documentadas por la Dirección de Planificación y Desarrollo, de acuerdo a los estándares establecidos por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y con las mismas se da cumplimiento con los requisitos del Modelo CAF y de las Normas de Control Interno de la Contraloría General de la República (NOBACI).

Esta documentación requiere su aprobación final y la resolución administrativa correspondiente para su formalización definitiva, lo cual servirá además como evidencia para posteriores auditorías.

Sin otro particular, ratificamos nuestro compromiso con la institución, y con esta entrega seguimos ejecutando nuestro POA.

Atentamente,



Alexandra Morillo
Directora Planificación y Desarrollo

AM/ir





CNSS

CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

Metodología de Detección de Necesidades de Capacitación

2017

| | | |
|---|---|--------------------------------------|
|  | Proceso: DESARROLLO INSTITUCIONAL Y CALIDAD EN LA GESTIÓN | Revisión: Gerencia General |
| | Nombre del Documento: METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE CARGA DE TRABAJO | Fecha de Vigencia: |

HISTORIA DEL DOCUMENTO

| VERSIÓN | FECHA | RAZÓN DE LA ACTUALIZACIÓN |
|---------|----------------|--|
| V0.1 | Noviembre 2017 | Versión Inicial |
| V1 | | Versión Inicial aprobada por Resol. Adm. No. XXX, de fecha XXXX, de la Gerencia General del CNSS |

LISTA DE DISTRIBUCIÓN

| NOMBRE | ROL | REVISIÓN / COMENTARIOS |
|--|-------------------------|------------------------|
| Gerencia General | Aprobación | |
| Director(a) de Recursos Humanos | Supervisor/ Responsable | |
| Coordinador de Capacitación y Desarrollo | Responsable | |
| Analista de Recursos Humanos | Responsable | |
| Personal CNSS | Conocimiento | |

| | | |
|--|---|--|
| PREPARADO POR Dirección de RRHH Departamento de Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión | REVISADO POR GERENCIA GENERAL FECHA DE REVISIÓN: | APROBADO POR: GERENCIA GENERAL EN VIGENCIA A PARTIR DE: |
|--|---|--|

| | | |
|---|--|--------------------------------------|
|  CNSS <small>CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL</small> | Proceso: DESARROLLO INSTITUCIONAL Y CALIDAD EN LA GESTIÓN | Revisión: Gerencia General |
| | Nombre del Documento: METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE CARGA DE TRABAJO | Fecha de Vigencia: |

INDICE

| | | |
|-------|---|---|
| I. | INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| II. | OBJETIVOS..... | 3 |
| III. | ALCANCE | 4 |
| IV. | RESPONSABLES | 4 |
| V. | PERIODICIDAD | 4 |
| VI. | METODOLOGÍA | 4 |
| VII. | INSTRUMENTOS PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN | 6 |
| VIII. | PROGRAMA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN | 6 |
| IX. | VIGENCIA..... | 6 |
| X. | ANEXOS | 7 |

| | | |
|--|---|--------------------------------------|
| | Proceso: DESARROLLO INSTITUCIONAL Y CALIDAD EN LA GESTIÓN | Revisión: Gerencia General |
| | Nombre del Documento: METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE CARGA DE TRABAJO | Fecha de Vigencia: |

I. INTRODUCCIÓN

La Metodología para la Detección de Necesidades de Capacitación es un proceso orientado a la estructura y desarrollo, de planes y programas para el establecimiento y fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes de los Servidores Públicos del CNSS, con la finalidad de contribuir en el logro de los objetivos de la institución y de los objetivos personales.

Este estudio se realizará en cada puesto, para establecer la diferencia entre los niveles de desempeño que se deben lograr y el desempeño real individual del personal; siempre y cuando tal discrepancia sea referente a conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes. Este reporte debe expresar en qué, a quién(es), cuánto y cuándo capacitar.

El presente documento apoya uno de los componentes de la Gestión de Recursos Humanos, la planificación formativa del personal.

II. OBJETIVOS

- Determinar las situaciones del CNSS, clasificar los síntomas que se presenten e investigar las causas que los originaron.
- Comprobar el potencial de los recursos humanos del CNSS.
- Determinar la situación de los colaboradores y si realmente cumplen con sus funciones.
- Hacer un análisis comparativo entre lo que debe hacerse y lo que en realidad se hace, precisando las diferencias.
- Determinar si las necesidades de los recursos humanos pueden satisfacerse con actividades de capacitación.
- Definir y describir quienes necesitan capacitación, en qué áreas y cuándo.
- Establecer los planes y programas para efectuar las actividades, de acuerdo con las prioridades asignadas.

| | | |
|--|---|--------------------------------------|
| | Proceso: DESARROLLO INSTITUCIONAL Y CALIDAD EN LA GESTIÓN | Revisión: Gerencia General |
| | Nombre del Documento: METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE CARGA DE TRABAJO | Fecha de Vigencia: |

III. ALCANCE

Esta Metodología para la Detección de Necesidades de Capacitación aplica para los empleados fijos del Consejo Nacional de Seguridad Social, con seis (6) meses de labor en adelante.

IV. RESPONSABLES

La Dirección De Recursos Humanos a través de la Coordinadora de Capacitación y Desarrollo será responsable de realizar los procedimientos de detección de necesidades de capacitación y de la elaboración de los planes de capacitación.

V. PERIODICIDAD

El Procedimiento de Detección de Necesidades de Capacitación será realizado de forma bianual, en el mes de abril y será completado semestralmente con las evaluaciones de desempeño que se realizan en marzo y septiembre de cada año.

VI. METODOLOGÍA

La Dirección de Recursos Humanos debe elaborar la estrategia general y planes detallados de cada sesión de la capacitación, con base en los objetivos determinados, eligiendo una estructura y una metodología que tenga la mayor efectividad para el ambiente en que se realice, tomando en consideración los siguientes componentes:

- El entorno cultural.
- Los recursos disponibles para la capacitación.
- El tiempo disponible.
- Los recursos económicos.
- La eficiencia con respecto al costo.

La Gerencia General del CNSS a través de la Dirección de Recursos Humanos implementará los siguientes métodos para hacer la detección de necesidades de capacitación:

| | | |
|---|---|--------------------------------------|
|  | Proceso: DESARROLLO INSTITUCIONAL Y CALIDAD EN LA GESTIÓN | Revisión: Gerencia General |
| | Nombre del Documento: METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE CARGA DE TRABAJO | Fecha de Vigencia: |

➤ **A partir de la identificación de brechas.**

Entre el perfil requerido comprendido en el Manual de Puesto y el perfil real identificado a través del proceso de evaluación de Competencias. (Formulario de Pruebas Técnicas y la Matriz base de datos Capacitación).

En este proceso se hace una comparación entre la lista de competencias definidas en el perfil del puesto y las identificadas en la persona evaluada. Esta identificación debe hacerse desde el proceso de selección; en la entrevista y pruebas técnicas para determinar si la persona llena los requisitos para ser contratada y luego, si puede desarrollar las competencias y otros requisitos por medio del proceso de inducción y programas de entrenamiento.

Luego del periodo de prueba se le evaluará para comparar el grado de avance de la persona después de la inducción y los entrenamientos recibidos.

Identificación de Brechas del Perfil

| ÁREA DEL PERFIL | (A) REQUERIMIENTO DEL PERFIL | (B) HALLAZGOS IDENTIFICADOS | (C) BRECHA (C= B - A) |
|-----------------|---------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| Competencias | | | |
| Educación | | | |
| Experiencia | | | |

➤ **Entrevistas a las Direcciones y/o Encargados Departamentales.**

Estos pueden puntualizar las necesidades de capacitaciones individuales y/o grupales del personal que está bajo su Dirección y/o Departamento; ya que esta información dependerá del rendimiento laboral del Servidor Público de la Gerencia del CNSS. (Ver Formulario de Levantamiento de Capacitación adjunto)

➤ **Entrevista a los Servidores Públicos.**

Estas entrevistas se practicarán en base a respuestas verbales y/o escritas a preguntas previamente diseñadas por la Dirección de RRHH, quien al mismo tiempo toma nota para futuros estudios. Las entrevistas tienen el mérito de generar una alta participación de los trabajadores y de lograr una solución de capacitación adaptada a cada situación o individuo. (Ver Formulario de Levantamiento de Capacitación adjunto)

| | | |
|---|---|--------------------------------------|
|  | Proceso: DESARROLLO INSTITUCIONAL Y CALIDAD EN LA GESTIÓN | Revisión: Gerencia General |
| | Nombre del Documento: METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE CARGA DE TRABAJO | Fecha de Vigencia: |

➤ **Evaluación de Desempeño.**

Este formulario debe indicar las necesidades de desarrollo del personal periódicamente y pueden determinar si las necesidades han sido satisfechas. Este método tiene la ventaja de que tanto el trabajador como el supervisor están comprometidos emocionalmente y profesionalmente con el proceso. (Ver formulario de Evaluación Desempeño de cada Servidor Público)

VII. INSTRUMENTOS PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

1. Formulario de Identificación de Brechas del Perfil
2. Formulario Levantamiento de Capacitación Entrevista a los Servidores
3. Formulario Levantamiento de Capacitación Entrevista Servidores
4. Formulario Evaluación Desempeño semestral
5. Formulario de Pruebas Técnicas
6. Matriz base de datos Capacitación
7. Matriz general de Programación de Capacitación Anual

VIII. PROGRAMA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Tomando como fuente de información el instrumento Detección de Necesidades de Capacitación, se determinará un Programa de Actividades de Capacitación según el proceso establecido en la instrucción para la Planificación de la Formación. Los temas de capacitación se programarán para un próximo periodo; la Dirección de Recursos Humanos facilitará los procesos logísticos y administrativos para su oportuno desarrollo.

Se realizará la matriz general de Programación de Capacitación Anual para registrar en el Plan Operativo Anual del próximo año.

IX. VIGENCIA

Esta política entrará en vigor a partir de la fecha de aprobación mediante acto administrativo emitido por el Gerente General del CNSS y deroga cualquier otra que le sea contraria en todo o en parte.

Esta política será revisada y actualizada cada dos años o cada vez que surjan cambios significativos.

| | | |
|---|---|--------------------------------------|
|  | Proceso: DESARROLLO INSTITUCIONAL Y CALIDAD EN LA GESTIÓN | Revisión: Gerencia General |
| | Nombre del Documento: METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE CARGA DE TRABAJO | Fecha de Vigencia: |

X. ANEXOS



Dirección de Recursos Humanos
Unidad de Capacitación
 Levantamiento de Capacitación

FORMULARIO No. 1.

| | | | |
|---|--|--------|--|
| | | Fecha: | |
| Nombre: | | | |
| Dirección /Departamento: | | | |
| Cargo: | | | |
| 1. ¿Ha realizado usted alguna capacitación costeada u organizada por la Institución? Especifique | | | |
| | | | |
| 2. ¿Ha realizado usted alguna capacitación no costeada por la institución y la misma no está reportada al Dirección de Recursos Humanos? Especifique | | | |
| | | | |
| 3. ¿Qué capacitación usted considera que necesita para mejorar su desempeño laboral? Especifique. | | | |
| | | | |



Proceso:
**DESARROLLO INSTITUCIONAL Y CALIDAD
EN LA GESTIÓN**

Nombre del Documento:
**METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE CARGA
DE TRABAJO**

Revisión:
Gerencia General

Fecha de Vigencia:



Dirección de Recursos Humanos
Unidad de Capacitación
Levantamiento de Capacitación

FORMULARIO No. 2

Fecha:

Dirección y/o
Departamento:
o:

¿Qué capacitación necesita el equipo de trabajo que conforma esta

Nombre:

Cargo:

Capacitaciones:

