

# 1er. Taller INAP “SERVICIO CIVIL Y CAPACITACIÓN”

**HOTEL xxxxxxxx**  
**Santo Domingo, 7 y 8 de Abril**

## **AGENDA**

### **1. Objetivos del Taller**

El Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) es el órgano rector de la Administración Pública que tiene como función la formación, capacitación y actualización de los RRHH que actúan en las instituciones del Estado. A pesar de los esfuerzos desplegados en su corta existencia, el organismo todavía tiene carencias técnicas institucionales que le impiden satisfacer debidamente las necesidades y demandas de formación y capacitación de los Servidores Públicos.

Conforme al texto legal de su creación, el INAP se debe dedicar a la formación, capacitación, perfeccionamiento y actualización de los empleados del Estado: a) Aspirantes a ingresar al Servicio Civil, b) Servidores públicos, c) Servidores públicos en proceso de ingreso a la Carrera Administrativa.

Para estos fines, se supone deberían haberse diseñado planes, programas y los tipos de eventos formativos necesarios. Al contrario, el organismo está ejecutando programas de formación muy elementales y de corto tiempo, sin vínculos precisos con la carrera administrativa. Si bien eso no le quita méritos al alcance de la gestión, que sirve para llenar una necesidad de algunas áreas jurisdiccionales, está lejos del verdadero rol del organismo.

La necesidad de impulsar la normalización de la carrera administrativa, y la creciente demanda que seguramente requerirá un servicio civil modernizado, hace necesario fortalecer la función académica del INAP y dotarlo de la excelencia técnica que exigen las actuales circunstancias.

En síntesis, se aspira a discutir entre un grupo destacado de funcionarios y académicos nacionales e internacionales los lineamientos del nuevo rol del INAP, evaluar las propuestas para insertar el INAP en el régimen de carrera administrativa, analizar las alternativas para vincular a la oferta académica del medio, y debatir los desafíos a los cuáles se enfrenta la capacitación del servicio civil en nuestro país.

### **2. Contexto**

El mundo en que vivimos plantea innumerables retos para las administraciones públicas. Dichos retos son todavía mayores en los países en vías de desarrollo como es el caso de la República Dominicana. En efecto, los limitados fondos, la obsolescencia legal y la cultura política y organizacional en la que se desenvuelven las instituciones gubernamentales latinoamericanas y dominicana, hace difícil todo intento de reforma.

Ahora bien, las organizaciones públicas pueden lograr enormes avances en su eficiencia y eficacia a través de la mejoría en las condiciones de estabilidad y profesionalización del servicio civil. Para nadie es un secreto que tanto en el sector privado como público, las instituciones serán exitosas en la medida en que cuenten con los recursos humanos apropiados. La rapidez con la que se producen los cambios en nuestros días obliga tanto al gobierno como a los empleados públicos a realizar un esfuerzo continuo por

adaptarse a las nuevas exigencias derivadas de la continua evolución tecnológica y de la permanente competitividad del mundo moderno.

Contar con un buen equipo humano no sólo se reduce a implementar rigurosos sistemas de reclutamiento y selección, sino que resulta necesario aplicar de manera constante programas de capacitación y actualización. Es esencial que la formación de los empleados públicos se convierta en la piedra angular que asegure su permanente adaptación a nuevas funciones y afiance su habilidad para elaborar nuevos proyectos, capaces de enfrentarse a los retos que nos depara una sociedad cada vez más compleja.

Por todo esto, un elemento central de toda Administración Pública es su política de formación, es decir, los mecanismos institucionales a través de los cuales desarrolla permanentemente las capacidades profesionales de los servidores públicos. Esta capacitación busca que todo empleado esté en habilidad de ajustarse a los cambios sociales, económicos, políticos y tecnológicos, entre otros.

La política de formación refleja el grado de compromiso del gobierno con la sociedad, toda vez que los servidores públicos se actualizan para dar respuesta a nuevas demandas de la ciudadanía.

Es uno de los objetivos de INAP asumir su rol como el órgano de la “formación del personal docente del Sistema Nacional de Adiestramiento”. Esa expresión, que debe ser todavía dimensionada, contiene no solamente al INAP, sino también su “entorno”, es decir los sectores estratégicos involucrados con la gestión de capacitación del sector público y privado inclusive. Más aún es imprescindible incorporar, en esa expresión, a las unidades de capacitación de jurisdicciones y organismos públicos que funcionan en forma independiente del sistema.

Por esa razón, resulta esencial para INAP, en éste etapa, fortalecer su propuesta de cambiar el eje de la oferta académica del sector público, transfiriendo el grueso de su provisión hacia los centros académicos, circunstancias que requiere fortalecer las “alianzas” y organizar una “red de capacitación” en torno al INAP.

### **3. Diagnóstico**

En agosto del 2004, el INAP se encontraba en un estado profundo de deterioro institucional. En dicho momento se detectaban una serie de problemas, entre los que se encontraban los siguientes:

- ✓ Falta de institucionalización del Sistema Nacional de Adiestramiento
- ✓ Ausencia del Consejo Académico del INAP
- ✓ Ausencia de coordinación efectiva INAP-ONAP
- ✓ Problemas de infraestructura
- ✓ Ausencia de política de capacitación interna
- ✓ Problemas de la cultura organizacional
- ✓ Inexistencia de los cursos especiales para el acceso a la carrera administrativa y carreras especiales
- ✓ Bajo perfeccionamiento del personal docente del sistema
- ✓ Ausencia de diagnósticos para identificar las necesidades de capacitación
- ✓ Ausencia de diagnósticos sobre la capacidad de oferta académica realizada por otras instituciones públicas.

Desde entonces, el gobierno ha tomado distintas iniciativas para reposicionar al INAP como un actor dentro de los planes nacionales de reforma del Estado y la administración

pública. De hecho, el Señor Presidente de la República, Dr. Leonel Fernández Reyna, ha manifestado públicamente su visión de construir un INAP que se convierta en pilar del sistema de servicio civil y carrera administrativa en el país. En este tenor el Primer Mandatario de la Nación ha dicho:

“Ahora, cómo poder aplicar la ley de servicio civil y carrera administrativa, porque muchas veces he reflexionado sobre esto y he meditado mucho sobre este particular. Sería injusto que porque nosotros estamos en el gobierno ahora los funcionarios nuestros queden protegidos por la ley de servicio civil y carrera administrativa y que todo el servicio civil de la República Dominicana esté integrado por los miembros del Partido de la Liberación Dominicana... A mi me parece que *la forma más correcta de abordar esto es que todo aquel que aspire a desempeñar una función dentro del aparato del Estado lo ideal es que procedan a inscribirse dentro del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). Si nos ponemos de acuerdo todos de que todo egresado del Instituto Nacional de Administración Pública, pase a ingresar a la carrera de funcionario público, no importa quien gane, entonces estamos estableciendo un criterio, el criterio del mérito, es una persona que se sometió a los dictámenes a las normas de lo que sería el Instituto Nacional de Administración Pública, entonces respetado por todos*”.

#### **4. Metodología**

Tomando en cuenta esas evidencias se hace necesario desarrollar procesos de reflexión sobre el tema anterior, en especial sobre la propuesta del Presidente, que involucren a las diferentes instituciones públicas y privadas, vinculadas con la formación y la capacitación, para elevar el nivel de sensibilización y reunir alternativas para implementar esta instancia, y para eso se propone llevar adelante estos foros de discusión nacionales o internacionales. El taller que proponemos pretende contribuir a dicho objetivo.

#### **5. Impacto**

Estas diferentes reflexiones nos permitirán continuar con el proceso de concientización que se está llevando con las diferentes instituciones estatales, en la necesidad de apegarnos a los principios que rigen la moderna administración de personal.

De alguna forma estaremos ofreciendo información sobre procesos conducidos y llevado en otras naciones, y en otras instituciones, y discutir las alternativas que ofrecen los sectores académicos públicos y privados, que sirvan como modelos de referencia a analizar para producir los cambios que en el plano organizacional (ámbito público) necesitamos. Entre los impactos esperados de este taller encontramos:

- ✓ Elevar los niveles de compromiso frente a la propuesta del Sr. Presidente.
- ✓ Verificar las estrategias de instituciones públicas y privadas (nacionales o internacionales) que nos dejen un marco de referencia posible para lograr los resultados previstos.
- ✓ Alcanzar mayores niveles de integración de las instituciones públicas y privadas con el Sistema Nacional de Adiestramiento y Capacitación del Servidor Público y su órgano rector el INAP.
- ✓ Mejorar los vínculos con el sistema de capacitación del sector privado
- ✓ Reorientar los programas y procesos de formación y capacitación de las escuelas gubernamentales canalizando el desarrollo de potencialidades técnicas y profesionales en cada servidor público.

- ✓ Motivar un cambio en la visión de servicio público que se fundamente en la eficiencia y calidad.

## **6. Organización**

El taller estará organizado y coordinado por el personal del INAP, quiénes tendrán a su cargo la confirmación de los expositores, las reservas de hoteles y salas de conferencia, siempre con el apoyo logístico del personal especializado del Pro Reforma. Se tratará que los expositores del exterior vengan al país con dos días de anticipación, a la fecha del Taller, para reunirse y compartir sus experiencias con los funcionarios de INAP, y de centros académicos del sector privado, y puedan dejar sus vivencias acerca de la gestión que realizan en sus respectivas especialidades.

Como conclusión del taller el Equipo de Mejoramiento EM de INAP presentará a la Dirección del INAP, y a la UEP del Pro Reforma, un documento con las conclusiones logradas de las distintas presentaciones y debates, y de los aspectos que deberían evaluarse para su implementación, en orden a la mejora del INAP y su vínculo con la formación de los servidores públicos, en especial la propuesta del Sr. Presidente.

## 1er. Taller INAP Temario: “SERVICIO CIVIL Y CAPACITACIÓN”

### Fechas sugeridas:

Jueves 7 y Viernes 8 Abril de 2005

### **Jueves 7 de Abril : Conferencia Magistral**

Hora: De 6 p.m. a 8 p.m.

Lugar: Palacio Nacional

- Tema: **Los Recursos Humanos Como Pieza Clave del Proceso de Reforma del Estado**

Expositores: a determinar

### **Viernes 8 de Abril: Taller Estratégico**

Lugar: Hotel en Santo Domingo / Duración: 8:30 a.m. - 5:00 p.m.

Hora: 9 a.m. a 11:00 a.m.

- Tema: **El impacto de la Capacitación en la Eficiencia y Mejora Institucional**

Expositores: Chief Learning Officer (CLO) de Multinacional / Director de Centro Académico de la RD

Hora: 11:30 a.m. a 1:30 p.m.

- Tema: **La Capacitación Gubernamental: Experiencias Comparadas**

Expositor: Enrique Jerónimo Saravia de la Escola Brasileira de Administracao Pública e de Empresas (EBAPE). Fundacao Getulio Vargas (FGV). Brasil

Almuerzo de 1:30 p.m. a 2:30 p.m.

- Tema: **Vinculación de la Capacitación y la Carrera Administrativa**

Hora: 2:30 p.m. a 3:30 p.m.

Expositor: Dr. Raymundo Amaro Guzmán, Ex Director ONAP

- Tema: **Panel acerca de los Retos del INAP para incorporar a los ciudadanos interesados en formar parte del servicio civil en República Dominicana**

Hora: 3:45 p.m. a 5:00 p.m.

Expositores:

- Vice-Presidente, Dr. Rafael Alburquerque
- Secretario de Estado, Ing. Temístocles Montas
- Director ONAP, Lic. Ramón Ventura Camejo

**Palabras de Clausura:**

Director INAP, Lic. Roberto Obando Prestol