GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Informe de Revisión y Validación del Manual de Cargos del Consejo Nacional para el Cambio Climático (CNCCMDL)

Noviembre 2024

Licda. MARTHA LUZ AMPARO SANTOS
Analista, de Función Pública, Departamento de Descripción de Cargos, Salarios e Incentivos.
Ministerio de Administración Pública (MAP)

En atención a la solicitud núm. CNCCMDL-0385-2024, de fecha 19 de noviembre de 2024, del Consejo Nacional para el Cambio Climático, mediante la cual remiten el Manual de descripción de Cargos de la institución para fines de revisión, a continuación, presentamos nuestras observaciones con relación a las descripciones de puestos revisadas, de acuerdo con cada grupo ocupacional.

A. Observaciones generales:

- Colocar el código del cargo correspondiente a cada cargo, en este caso a los cargos que fueron integrados por la modificación de su estructura.
- En la parte superior de cada página y centralizado se debe de colocar el nombre completo del manual de cargos.
- Los cargos que no figuran en el informe no tienen observaciones.
- Se realizo una revisión a los cargos actuales, por lo que se colocaran algunas observaciones para estos.
- Deben de integrar los cargos nuevos al manual, de acuerdo con el orden por cada grupo ocupacional, en este caso los cargos de los grupos ocupacionales IV-Profesionales y V-Dirección.
- Los cargos que figuran en el borrador sombreados de amarillo deben ser eliminados, considerando que son cargos de confianza y no son categorizados.
- Se recomienda modificar la fecha del manual de cargos; proceder a colocar diciembre, 2024.
- Tomar en cuenta la selección de las competencias correspondientes para cada grupo ocupacional, considerando que los cargos que no ejercen supervisión le corresponden un total de seis (6) competencias y los que ejercen supervisión le corresponde ocho (8) competencias.

GRUPO OCUPACIONAL I: SERVICIOS GENERALES

- **CONSERJE**: en la sección de educación formal, añadir lo siguiente: (8vo), de acuerdo con el manual de cargos común.

GRUPO OCUPACIONAL IV: PROFESIONALES

- **ANALISTA DE SISTEMAS INFORMÁTICOS Y ANALISTA REGISTRO, CONTROL Y NÓMINA:** eliminar las competencias (liderar con ejemplo y planificación y organización), considerando que son competencias directivas, y estos cargos no ejercen supervisión, por lo que solo se debe seleccionar seis (6) competencias.

- **ANALISTA DE PROYECTOS:** en cuanto a la educación formal se recomienda eliminar la palabra "exactas", considerando que es un cargo común y que en el Manual General de cargos Comunes Civiles, no figura la misma. En el caso de las competencias, se requiere redactar conforme al documento antes mencionado.
- **ESPECIALISTA EN ACCIONES DE EMPODERAMIENTO EN MERCADO DE CARBONO:** se debe modificar la información de la sección de Educción formal y colocar lo siguiente: Ingeniería o Licenciatura en una de las carreras de las ciencias económicas, sociales, humanidades o exactas. Además, observar la información de la sección productos/resultados, considerando que en el contenido deben figurar los resultados de la implementación de las actividades principales.
  Revisar la redacción en la sección de competencias, considerando que el número de competencias que debe seleccionar para estos cargos es un total de seis (6) competencias, es decir dos de cada una (funcionales, cardinales y régimen ético). Además, eliminar la competencia Directivas (Planificación y organización), ya que esta es para cargos que ejercen supervisión.
- **ANALISTA DE MERCADO DE CARBONO:** revisar la redacción de las competencias, considerando que el número de competencias que debe de seleccionarse para este cargo son dos (2) de cada una (funcionales, régimen ético y cardinales) para un total de seis (6) competencias. En el caso de la competencia (Planificación y organización) directiva, se debe eliminar, ya que, es para cargos que ejercen supervisión.
- **ANALISTA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN Y ANALISTA DE ACCIÓN CLIMÁTICA:** se recomienda eliminar las dos (2) competencias Directivas seleccionadas en este cargo, ya que no aplican para los cargos de este grupo ocupacional, en vista de que no ejercen supervisión.
- **ANALISTA EN MONITOREO, REPORTE Y VERIFICACIÓN:** completar el número de competencia correspondiente, tomando en cuenta que para este cargo corresponde seleccionar un total de seis (6) competencias. Observar que seleccionaron tres competencias funcionales, por que deben de eliminar una (1) competencia.
  Eliminar la competencia planificación y organización, ya que no corresponde a este cargo, ya que, no ejerce supervisión.
- **ANALISTA SECTORIAL:** eliminar la competencia funcional (eficiencia para calidad), solo son dos de cada una y seleccionaron tres de estas. En ese mismo, orden se recomienda eliminar la competencia directiva (planificación y organización) seleccionada.
- **ANALISTA ESTADÍSTICO Y ESPECIALISTA EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA** se recomienda eliminar la competencia (planificación y organización) Directivas seleccionada para estos cargos, ya que no aplican para los cargos de este grupo ocupacional, en vista de que no ejercen supervisión.
  En el caso de las competencias funcionales, se debe eliminar una, considerando que seleccionaron tres (3) competencias de estas.

- **ANALISTA CARTOGRÁFICO:** eliminar la competencia (planificación y organización) Directivas seleccionada para este cargo, ya que no aplican para los cargos de este grupo.
  En el caso de las competencias cardinales, se debe eliminar una, y de las funcionales, también deben eliminar otra, considerando que seleccionaron tres (3) competencias. Se recomienda añadir una competencia del régimen ético, solo seleccionaron una (1) competencia de esta categoría.
- **ANALISTA DE RELACIONES INTERNACIONALES:** eliminar (planificación y organización y liderar con el ejemplo), considerando que son competencias directivas, y que este cargo no ejerce supervisión. En el caso de las competencias funcionales y cardinales deben de añadirse, considerando que no figuran seleccionadas.

GRUPO OCUPACIONAL V: DIRECCIÓN

Observación General

- Estos cargos, dado el nivel jerárquico y el nivel de complejidad de los mismos, deben estar incluidos los siguientes verbos: planificar, dirigir, coordinar, controlar y supervisar.
- En el caso de las informaciones contenidas en las secciones productos/resultados, aclaramos que dicha información son los logros de la implementación de las actividades.

CARGOS COMUNES

- **ENCARGADO DE SERVICIOS GENERALES:** añadir en la nomenclatura del cargo (A), es decir, ENCARGADO(A) DE SERVICIOS GENERALES, y en la sección de otros conocimientos, añadir Higiene y seguridad, conforme al manual de cargos común.
- **ENCARGADO(A) DE LA DIVISIÓN FINANCIERA:** se recomienda redactar el propósito del cargo, de conforme al manual de cargos común**.**
- **ENCARGADO(A) DE LA DIVISIÓN DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO:** en la sección de otros conocimientos, se recomienda completar la redacción, añadiendo; y presupuesto público y gestión de proyectos y procesos.
- **ENCARGADO(A) DE LA DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS:** en la sección de otros conocimientos añadir la parte lo siguiente: Sistema de gestión humano.
- **ENCARGADO(A) DE FORMULACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN DE PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS:** se recomienda completar la nomenclatura del cargo como ENCARGADO(A) DE SECCIÓN FORMULACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN DE PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS.

Eliminar las competencias (eficiencia para la calidad y capacidad de análisis, considerando que exceden la cantidad de estas, solo corresponde ocho (8) competencias para este cargo.

CARGOS TIPICOS

- **ENCARGADO(A) DEL DEPARTAMENTO DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO Y ENCARGADO(A) DEL DEPARTAMENTO DE MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO:** en la redacción del propósito de estos cargos se debe tomar en cuenta colocar los verbos en tiempo infinitivo (r).
  En el caso del segundo cargo, se recomienda completar las competencias directivas
- **ENCARGADO(A) DEL DEPARTAMENTO DE MERCADO DE CARBONO:** en la sección de competencias, se recomienda colocar la información como resultados de las actividades realizadas, por ejemplo; Estándares de calidad implementado correctamente, esto es en caso de la primera actividad.
  También sugerimos colocar las competencias funcionales, considerando que no se visualizan.
  Además, deben de eliminar una de las competencias del régimen ético, ya que colocaron tres y lo indicado son dos de cada una para completar un total de ocho (8) competencias.
- **ENCARGADO(A) DEL DEPARTAMENTO DE TRANSPARENCIA CLIMÁTICA:** se requiere completar el número de competencias para este cargo, por lo que, se debe seleccionar dos (2) de cada una, en este caso, seleccionaron tres (3) competencias Directivas, por lo que deben eliminar una, añadir una del régimen ético y disciplinario y una de las cardinales, para un total de ocho (8) competencias.
- **ENCARGADO(A) DE LA DIVISIÓN DE COORDINACIÓN INTERSECTORIALES:** en la redacción del propósito del puesto de este cargo, dado el nivel jerárquico y el nivel de complejidad de este, por lo que, deben estar incluidos los siguientes verbos: planificar, dirigir, coordinar, controlar y supervisar. Se requiere eliminar una (1) de las competencias Directiva y una (1) de las funcionales, considerando que seleccionaron mas de que corresponde, y deben añadir dos competencias cardinales.
- **ENCARGADO(A) DE LA DIVISIÓN DE GEOMÁTICA:** tomar en consideración el uso de los verbos sugerido para la redacción del propósito de estos cargos (grupo ocupacional V-Dirección).
  Eliminar una de las competencias funcionales, en vista de que seleccionaron tres (3) y solo corresponde dos competencias de este grupo, y completar con del régimen ético, ya que solo seleccionaron una (1).
- **ENCARGADO(A) DE LA DIVISIÓN DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA:** completar con los verbos sugeridos para la redacción del propósito de este cargo.
  Eliminar, una de las competencias funcionales solo es dos (2) que deben seleccionar y añadir una del régimen ético.
- **DIRECTOR (A) ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO**: se recomienda modificar a grado 4 la primera y quinta competencia.
-

- **DIRECTOR (A) TÉCNICO:** se recomienda hacer uso de los verbos en infinitivo, y son los siguientes: planificar, dirigir y controlar.

- **ASISTENTE EJECUTIVO(A), ASESOR(A) Y VICEPRESIDENTE EJECUTIVO**: estos cargos son de confianza de la máxima autoridad de la institución y los mismos no se clasifican dentro de los grupos ocupacionales establecidos en la Administración Pública. En ese sentido, se recomienda eliminar esta descripción.

Recomendaciones Generales:

- En cuanto a las competencias, conforme a lo establecido en la Resolución no. 48-2018, que aprueba el Modelo de Gestión por Competencias y el Diccionario de Competencias y Comportamientos de la Administración Pública, cada institución debe seleccionar sus propias competencias de las 16 que están en el Diccionario. Para eso, se recomienda tomar en cuenta lo siguiente:

COMPETENCIAS	
Cardinales	**Régimen Ético y Disciplinario (RED)**
Colaboración	Conciencia Social
Compromiso con los Resultados	Integridad-Respeto
Eficiencia para la calidad	Responsabilidad
Pasión por el Servicio al Ciudadano	
Directivas	**Funcionales**
Liderar con el Ejemplo	Comunicación
Planificación y Organización	Desarrollo de Relaciones
Visión Estratégica	Flexibilidad
	Influencia y Negociación
	Innovación
	Pensamiento Analítico

  - Las **Competencias Cardinales** se deben seleccionar dos (2) a partir de la misión y visión de la institución; las que más se relacionen con esos aspectos. **Deben ser las mismas para todos los cargos.**
  - Las **Competencias del Régimen Ético y Disciplinario (RED)** se deben seleccionar dos (2) a partir de los valores institucionales. Sugerimos seleccionar **las mismas para todos los colaboradores** independientemente del nivel del cargo. En este sentido, lo que va a variar es el grado en que en que se requieran para cada cargo.
  - De las **Competencias Funcionales** se deben seleccionar dos (2) para cada cargo de la institución. Estás pueden variar en función al grupo ocupacional, la naturaleza y las tareas de los cargos. Así como también, puede darse el caso que cargos que sean similares, en cuanto a naturaleza, tengan las mismas competencias funcionales.
  - De las **Competencias Directivas** se deben seleccionar dos (2). Estas las van a tener los Supervisores, del grupo ocupacional II y los cargos del grupo ocupacional V. Se recomienda que sean **las mismas para todos** los cargos que ejercen supervisión y directivos. Se recomienda la participación de la Máxima Autoridad de la institución en el proceso de selección de estas

competencias, ya que es la figura llamada a indicar las competencias que desea que el personal Directivo modele.

- **Los cargos que no ejercen supervisión deben tener seis (6) competencias**, mientras que **los cargos que ejercen supervisión deben tener ocho (8) competencias** (sumando las competencias Directivas).
- Con respecto a los grados de las competencias: para los cargos de los grupos ocupaciones del I al IV, se puede tomar como referencia los grados indicados para las competencias, en el Manual General de Cargos Civiles Comunes Clasificados del Poder Ejecutivo; para los cargos del grupo ocupacional V: los que son Encargados de Sección y División, deben tener las competencias en grado 3, mientras que los que son Encargados de Departamento, en grado 4.

- De acuerdo con lo establecido en la Resolución no. 48-2018, que aprueba el Modelo de Gestión Por Competencias y el Diccionario General de Competencias y Comportamientos de la Administración Pública Dominicana, las instituciones deben elaborar sus propios Diccionarios de Competencias a partir del Diccionario General, el cual incluirá las competencias que seleccionaron para sus cargos con las definiciones correspondientes, los grados de las competencias y los comportamientos asociados a cada uno.

Ministerio de Administración Pública
Sigmund Freund Mena (10/01/2025 18:11 AST)
Documento firmado digitalmente, para validar por medio electrónico:
https://firma.map.gob.do/v/47e39ae1-4f91-4d14-802e-81f27ca0130d