



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

HACIENDA

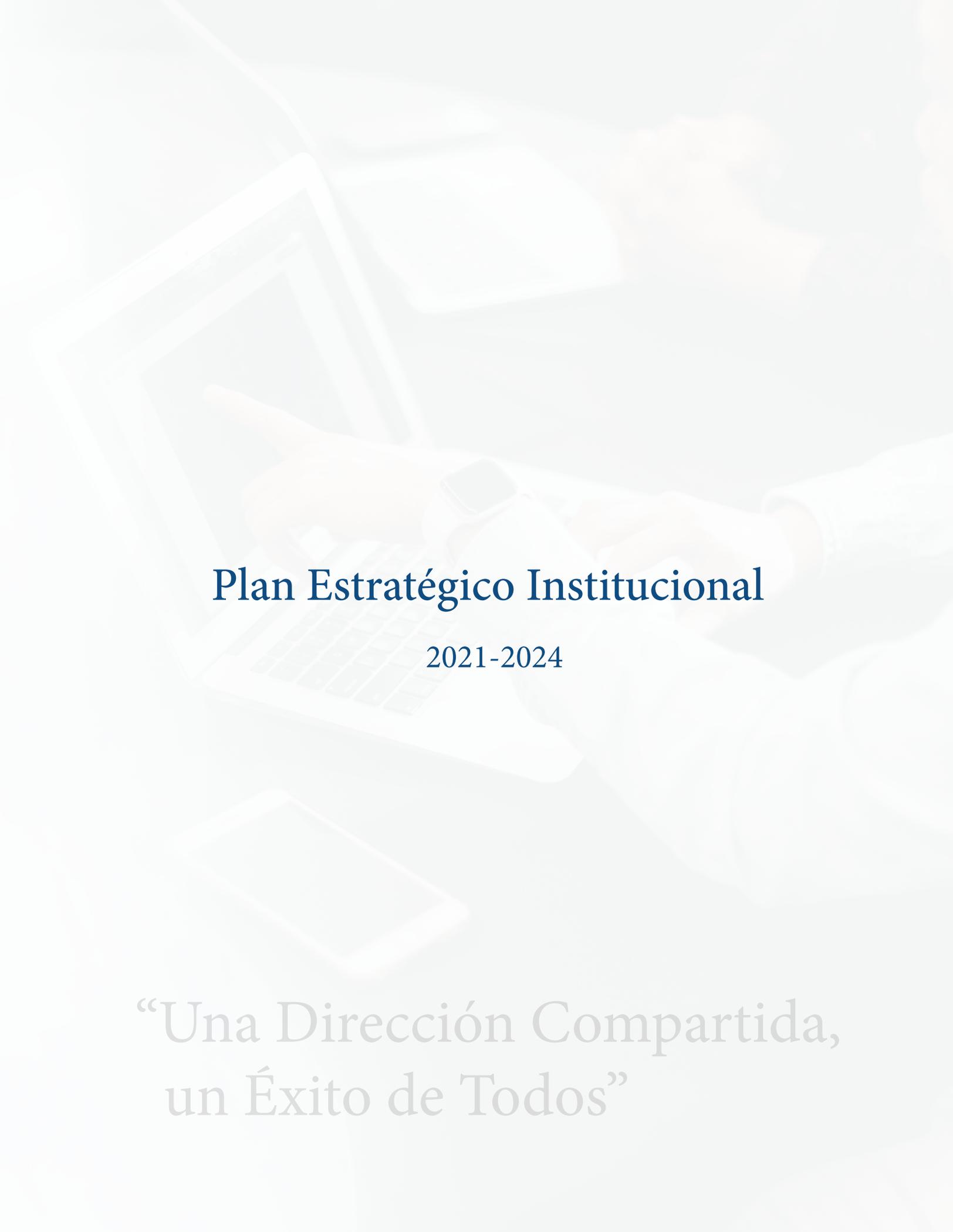
CENTRO DE CAPACITACIÓN EN POLÍTICA Y GESTIÓN FISCAL

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2021

2024

 **CAPGEFI**
CENTRO DE CAPACITACIÓN EN
POLÍTICA Y GESTIÓN FISCAL



Plan Estratégico Institucional

2021-2024

“Una Dirección Compartida,
un Éxito de Todos”

PRESENTACIÓN



El Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal (CAPGEFI) del Ministerio de Hacienda presenta su Plan Estratégico para el período 2021-2024 elaborado en cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Título III de Planificación de la Ley 498-06 de Planificación e Inversión Pública cuyo Artículo 25, literal d) define los Planes Estratégicos Sectoriales e Institucionales como instrumentos de planificación de mediano plazo, destinados a expresar “las políticas, objetivos y prioridades a nivel sectorial e institucional”.

Es importante destacar que el presente documento ha sido el resultado de la participación de representantes de todos los niveles jerárquicos de la estructura organizacional del CAPGEFI, lo cual evidencia un sentido de pertenencia del referido producto, así como el trabajo en equipo de nuestros colaboradores, ejemplo fehaciente de que los valores institucionales son llevados a la práctica en el día a día de las actividades cotidianas realizadas por los colaboradores que laboran en la institución.

Nos llena de satisfacción presentar el Plan Estratégico del CAPGEFI que guiará el sendero que nos tocará transitar durante el período 2021-2024, acorde al Plan del Gobierno del Cambio 2020-2024, en donde estamos enmarcados en el eje transversal de una “Administración pública eficiente, transparente y orientada a resultados” en la Política de Gobierno no.15 “Hacia un estado Moderno e Institucional”, siendo su producto institucional calificado de alta prioridad. Contribuyendo así, a consolidar el Fortalecimiento Institucional de una entidad que le corresponde jugar un rol preponderante en lo que tiene que ver con la transparencia y rendición de cuentas en el ámbito de las finanzas públicas.

Juan José Disla
Director General



EQUIPOS DE TRABAJO	4
SIGLAS Y ABREVIATURAS	6
GLOSARIO DE TÉRMINOS	7
INTRODUCCIÓN	8
ARQUITECTURA DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPGEFI 2021-2024	9
I. Designación de los Equipos de Trabajo	9
II. Diagnóstico Inicial	9
III. Actualización del Marco Estratégico Institucional y Planificación	11
IV. Identificación y Administración de los Riesgos de la Planificación Estratégica	12
V. Formulación Plan Operativo Anual 2022	12
VI. Contexto Histórico Institucional	12
CONTEXTO ECONÓMICO Y ESTRATÉGICO	14
I. Entorno Económico	14
II. Estrategia Nacional de Desarrollo	15
MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	17
I. Misión, Visión y Valores	17
II. Grupos de Interés	19
III. Propuesta de Valor del PEI	20
IV. Variables Claves de Resultados (VCRs)	20
V. Resultados Claves al 2022	21
EJES, OBJETIVOS (DIRECTRICES) Y LINEAMIENTOS (ESTRATEGIA) ESTRATÉGICOS	22
I. Ejes y Objetivos(directriz) estratégicos	22
II. Matriz resumen - Vinculación Productos – Objetivos-Ejes- Estrategias	26
III. Factores Claves Para el Éxito del Plan	31

EQUIPOS DE TRABAJO

CONDUCCIÓN GENERAL

Lic. Juan José Disla Ledesma
Director General

UNIDADES ASESORAS

Lic. Christian Cuello
Encargado Dpto. Planificación y Desarrollo

Licda. Maritza Ruiz
Encargada Dpto. de Comunicaciones

Licda. Katherine Mancebo
Encargada Dpto. de Recursos Humanos

UNIDADES DE APOYO

Lic. Rafael Pérez Mendez
Encargado Depto. de Tecnología
de la Información

Lic. Héctor Bienvenido Ferreras García
Encargado Dpto. Administrativo
y Financiero

UNIDADES SUSTANTIVAS

Lic. Manuel Betancourt
Director Académico

Lic. Carlos Natera
Encargado Depto. Sistema Nacional de
Acreditación y Certificación Hacendaria

Lic. David Arias Rodríguez
Encargado Dpto. de Investigación y Publicaciones

EQUIPO TIMÓN

Lic. Christian Cuello
Encargado Dpto. Planificación y Desarrollo

Lic. Ángelo De La Rosa
Encargado Div. Formulación, Evaluación,
Monitoreo Planes, Programas y Proyectos

Licda. Wendy Jiménez
Analista de Planificación Div. Formulación, Evaluación, Monitoreo, Planes,
Programas y Proyectos



COMITÉ PEI

Lic. Christian Cuello

Encargado Dpto. Planificación y Desarrollo

Licda. Maritza Ruiz

Encargada Dpto. de Comunicaciones

Licda. Katherine Mancebo

Encargada Dpto. de Recursos Humanos

Lic. Héctor Bienvenido Ferreras García

Encargado Dpto. Administrativo
y Financiero

Lic. Rafael Pérez Mendez

Encargado Depto. de Tecnología
de la Información

Lic. Manuel Betancourt

Director Académico

Licda. Letis Ledesma

Encargada Dpto. de Diseño Curricular
y Docente

Lic. Carlos Natera

Encargado Depto. Sistema Nacional de
Acreditación y Certificación Hacendaria

Lic. David Arias Rodríguez

Encargado Dpto. de Investigación
y Publicaciones

SIGLAS Y ABREVIATURAS

AFE: Administración Financiera Estatal	MEI: Marco Estratégico Institucional
ACI: Área Clave de Impacto	MH: Ministerio de Hacienda
CAF: Common Assessment Framework -Marco Común de Evaluación	NOBACI: Normas Básicas de Control Interno
CAPGEFI: Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal.	OAI: Oficina de Libre Acceso a la Información
CUT: Cuenta Única del Tesoro	PCI: Proceso Clave de Impacto
DA: Departamento Administrativo	PEI: Plan Estratégico Institucional
DAF: Dpto. Administrativa y Financiera	PNSP: Plan Nacional Plurianual del Sector Público
DGCP: Dirección General de Contrataciones Públicas	POA: Plan Operativo Anual
DIGECO: Dirección General de Contabilidad Gubernamental	PESTA: Política-Económico-Social-Tecnológico-Ambiental
DIGEPRES: Dirección General de Presupuesto	R-MEI: Revisión Marco Estratégico Institucional
DJ: Div. Jurídica	SGC: Sistema de Gestión de Calidad
DPyD: Departamento de Planificación y Desarrollo	SIAFE: Sistema de Administración Financiera del Estado
DRR.HH.: Departamento de Recursos Humanos	SIGEF: Sistema Integrado de Gestión Financiera
DTI: Departamento de Tecnología de la Información	SIRIT: Sistema de Recaudación de Ingresos del Tesoro
END: Estrategia Nacional de Desarrollo	SINACCAH: Sistema Nacional de Capacitación y Certificación Hacendaria.
FCE: Factor Clave de Éxito	VCR: Valoración y Administración de Riesgos
FODA: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas	VAR: Variables Claves de Resultados
LB: Administración Financiera Estatal	



Estrategias Derivadas: Conjunto de acciones, proyectos y/o programas que se deben definir y ejecutar para el logro de los objetivos estratégicos.

Indicadores: Son los parámetros que indican el nivel de avance en los productos o resultados esperados. A través de ellos se mide y verifica de manera tanto cuantitativa como cualitativa en un tiempo específico el cumplimiento de los objetivos y resultados o productos, constituyendo estos la base fundamental para el sistema de monitoreo.

Marco Estratégico: Se refiere a aquellos elementos que componen la cultura organizacional, y que en su conjunto permiten la articulación y direccionalidad hacia un mismo propósito. El marco estratégico está compuesto por la Misión, Visión y Valores institucionales.

Objetivos Estratégicos: Establecen lo que se debe hacer para lograr el fin último de una organización mediante la definición de esfuerzos que son vitales y trascendentes. Se refiere a un resultado que se desea o necesita lograr dentro de un período de tiempo específico.

Plan Estratégico: Es la anticipación y proyección en el tiempo de una serie de acciones que permitan a la organización cumplir con su misión y establecer objetivos que la hagan avanzar por caminos que conducen a hacer realidad su visión, todo ello consistente con los valores de la organización.

Productos: Son entregables concretos que se desprenden de los resultados. Deben de ser coherentes entre sí para que en su conjunto se logre el resultado esperado.

Resultados: Es el estado en el que se desea encontrar una variable como consecuencia de los productos o servicios que una institución entrega o produce. Estos se miden en función de cómo impactan o repercuten en la población, sus beneficiarios o clientes a quienes van dirigidos los bienes o servicios que produce una organización o institución.

INTRODUCCIÓN

El Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal (CAPGEFI), surgió sobre la base del Instituto de Capacitación Tributaria (INCAT), creado por el poder ejecutivo mediante Decreto No. 1846, del 08 de julio de 1980; comenzó a operar parcialmente el 1ro. de septiembre del mismo año, e inició sus labores docentes el 20 de octubre, siendo el 12 de diciembre cuando se inauguró su planta física, con la presencia del entonces Presidente Constitucional de la República Dominicana, Don Silvestre Antonio Guzmán Fernández.

Con el surgimiento del CAPGEFI como escuela de la hacienda pública dominicana, es la institución responsable de impulsar el perfeccionamiento de los recursos humanos que participan en los procesos de Política y Gestión Fiscal en todo el ámbito del sector público, apoyando la reforma emprendida por el gobierno, con el objetivo de imprimir a la administración pública, en el área financiera, una acción más efectiva y oportuna, mediante un alto nivel de capacitación, según lo establece la Ley 494-06, del año 2006.

En el trayecto de los últimos años el CAPGEFI, ha venido desarrollando proyectos y acciones orientadas a cumplir con las atribuciones conferidas en su marco legal, con énfasis especial en la oferta de capacitación y servicios con calidad. En este mismo sentido y con la firme intención de mantener los procesos de modernización y mejora continua, desde principios del año 2021, el CAPGEFI emprendió el importante proceso de Pensamiento Estratégico y Planificación para el período 2021-2024.

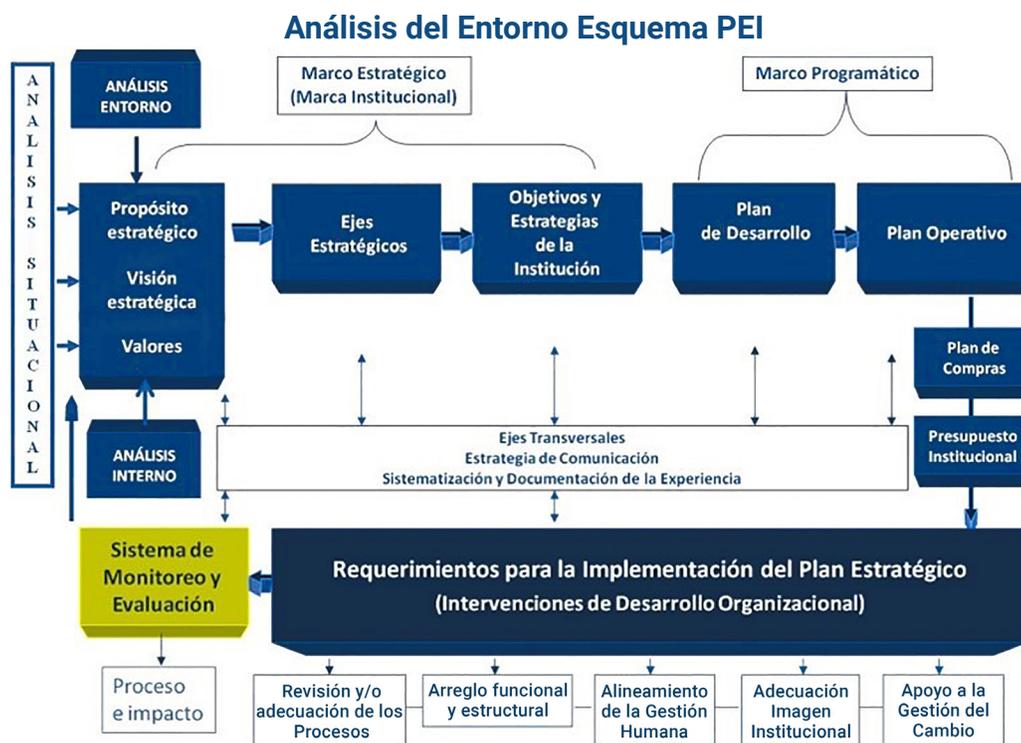
El Plan Estratégico Institucional 2021-2024 (PEI 2021-2024) es el resultado de un proceso dinámico y participativo, que incluyó diferentes metodologías, análisis y procedimientos de recabar la información necesaria para consensuar los elementos fundamentales de este ejercicio. Es un documento formal en el que la organización ha condensado las estrategias primarias para fortalecer su trayecto de excelencia y mejora continua en el Sector Público.

El propósito del mismo ha sido alinear el quehacer institucional para la generación de valor en la gestión financiera del Estado y de esta manera contribuir a líneas de desarrollo superior establecidas en la Planificación Sectorial del Ministerio de Hacienda y la Ley No. 01-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo.

La estructura del plan está subdividida en tres partes. En la primera, se presenta la contextualización, apartado donde se muestran los antecedentes y un diagnóstico general de la situación en la cual se formula el documento. En la segunda, la definición del marco estratégico, que presenta los pilares de acción de la organización; y la línea estratégica y programática de la institución para el próximo cuatrienio. Por último, se muestra la forma en que se llevará a cabo el monitoreo del PEI 2021-2024.

El Plan Estratégico del CAPGEFI para el periodo 2021-2024, es solo el primero de los pasos para el proceso de transformación institucional, el cual persigue satisfacer la demanda creciente de servicios, apegados a los más altos estándares de calidad en materia de capacitación, y más específicamente a aquellas correspondientes a las finanzas públicas.

El siguiente diagrama presenta el proceso abordado por el CAPGEFI con la finalidad de elaborar su Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024. Este resultado se obtuvo mediante el diseño e implementación, de forma coherente de las siguientes etapas:



I. Designación de los Equipos de Trabajo

Para la conducción y coordinación del proceso de revisión y adecuación de Plan Estratégico Institucional (PEI) se conformaron comités de trabajo:

Comité Directivo: presidido por el Director General e integrado por el personal Directivo del CAPGEFI; fue el equipo responsable de suministrar, consensuar, validar y estructurar las informaciones necesarias para la formulación del PEI.

Comité PEI: equipo interdisciplinario responsable de estructurar y afinar los insumos obtenidos en las diferentes reuniones llevadas a cabo para la revisión del Plan Estratégico.

II. Diagnóstico Inicial

Se realizaron diferentes entrevistas con el personal Directivo de la organización. Asimismo, una evaluación del cumplimiento del marco legal, del PEI 2018-2021, POA 2019-2020, del CAPGEFI y se aplicó una herramienta de determinación de la capacidad institucional bajo la metodología del Análisis Político, Económico, Social, Tecnológico y Ambiental (PESTA), a fin de contar con un insumo inicial para guiar las discusiones y orientaciones estratégicas.

▼ Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas

Los equipos de trabajos conformados en cada una de las áreas, para la formulación del PEI 2021-2024, realizaron un análisis cuyos resultados presenta un resumen de los factores internos y externos que se consideran favorables o desfavorables para el CAPGEFI, a modo de análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA).

Se identifican como fortalezas aquellos factores internos habilitadores (positivos, reforzantes, a favor). En contraposición, se consideran como debilidades los factores internos detractores (negativos, obstaculizantes, en contra). Al mismo tiempo, se identifican como oportunidades los aspectos externos que pueden ser aprovechados a favor del CAPGEFI; o las amenazas, aquellos factores o elementos externos que, de materializarse, puede incidir negativamente en el éxito de la institución.

Análisis FODA			
Análisis Interno		Análisis Externo	
FORTALEZA	DEBILIDAD	OPORTUNIDAD	AMENAZA
Apoyo y compromiso de la MAE.	El espacio de trabajo es inadecuado.	Marco Legal que nos impulse como órgano de educación superior.	Modernización de otros organismos de capacitación.
Recursos humanos con conocimientos técnicos.	El equipo de informática obsoleto e insuficiente.	Poder participar en programas de financiamiento y/o donación a través de organismos nacionales e internacionales.	Nuevos centros de capacitación en el mismo Ministerio de Hacienda.
Apego a las normas establecidas por los organismos rectores.	Insuficiente información entorno a los bienes y servicios requeridos por las áreas.	Demanda de becas, tanto internas como externas, de parte de usuarios y servidores del CAPGEFI.	Falta de respuestas rápidas a las tendencias del mercado.
Acceso a la capacitación continua.	Continuos cambios a los productos y servicios que se solicitan en el plan de compras y exceso de gastos no planificados.	Acuerdos de colaboración con otras entidades.	Lenta ejecución procedimientos administrativos.
Elevado nivel de satisfacción de clientes externos.	Retraso en el pago de suplidores y alto margen de errores en los procesos y documentaciones.	Aumento de la demanda de capacitación en ambiente virtual.	Escala salarial desactualizada.
Capacidad de trabajo en equipo.	Nivelación salarial desactualizada con respecto a las áreas funcionales del MH.	Interés del Gobierno en elevar el nivel de capacitación de todos los servidores públicos.	Asignación presupuestaria limitada.
Buenas relaciones interinstitucionales (acuerdos).	PEI desactualizado.	Diseño de una estrategia integral de comunicación institucional.	Desactualización procedimientos.
Buen posicionamiento en medios digitales y algunos escritos.	Alto nivel de insatisfacción laboral.	Certificación de los procesos académicos en ISO.	Pérdida de confianza de los proveedores.
Cumplimiento aceptable de los indicadores de las metas presidenciales.	No se tienen políticas definidas para los mantenimientos preventivos de los equipos.	Certificación de las NORTIC.	Aumento de los compromisos asumidos con otras entidades públicas y proveedores.
	Falta de coordinación entre las unidades funcionales internas.	Desarrollo de propuestas de proyectos de modernización del área de imprenta tanto al gobierno Central como a la cooperación internacional.	Alto porcentaje del personal en la medición de evaluación de desempeño y capacitación.
	Potenciales violaciones de derecho de autor, Tecnología (cambios y desarrollo).		Usuarios con pocos conocimientos básicos de utilización de los equipos tecnológicos.
	Acción presupuestaria por debajo de las necesidades institucionales.		Inoperatividad de la institución por falta de recursos.

III. Actualización del Marco Estratégico Institucional y Planificación

Se realizaron dos grandes encuentros de trabajo para bosquejar la primera aproximación del enfoque organizacional del CAPGEFI, en función de los retos y desafíos que enfrenta una gestión de capacitación moderna. Inicialmente, en el mismo participaron todos los miembros del Comité Directivo y una muestra representativa de los segmentos organizacionales de la institución. Conforme el resultado esperado, se organizó el siguiente esquema:

▼ Primer encuentro: Pensamiento Estratégico y Diseño de la Cultura Esperada

Este primer taller tuvo como objetivo analizar los factores de identidad institucional y estratégica. Se llevaron a cabo las siguientes actividades para obtener los insumos deseados:

- Primero se revisó la misión, que expresa la razón de ser de la organización y la visión institucional, especificando el destino final al que la institución se propone llegar en el período mencionado, así como los valores que conforman el marco ético y de actuación en la institución.
- Una vez culminadas las cuatro actividades precedentes, se identificó la propuesta de valor (interna/externa) del CAPGEFI. Es decir, lo que persigue ofrecer la organización a sus usuarios/beneficiarios y colaboradores durante el período de ejecución del plan.
- En última instancia, se establecieron las Variables Claves de Resultados y las Metas de las Variables Claves de Resultados que el CAPGEFI debe conseguir en el período establecido 2021-2024, así como el rol de influencia de los Planes Operativos Anuales (POA) y del Plan Anual de Compras y Contrataciones (PACC) como forma de concretizar el logro y cumplimiento de sus propósitos, visión y compromisos.

▼ Segundo encuentro: Direccionamiento y Planificación Estratégica

El segundo taller para la planificación estratégica estuvo orientado a la definición de un marco temporal y unos resultados específicos que evidenciarán el progreso organizacional. Se utilizó el siguiente esquema:

- Se definieron los Objetivos, Ejes y Directrices Estratégicas, hacia los cuales el CAPGEFI debe focalizar sus acciones y decisiones, con el fin de lograr con éxito dichos resultados.
- Para cada eje-directriz, se establecieron los lineamientos estratégicos correspondientes (pautas específicas de acción) y los Objetivos a conseguir para cada directriz.
- Se realizó un análisis de prioridades, definiendo los factores claves de éxito (FCEs), así como los procesos y áreas que resultan claves para el desarrollo institucional.
- Finalmente, se hizo un inventario de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (FODA) que posee o confronta la institución, a la luz de – y con relación a – los planteamientos del plan ya elaborados.

Los lineamientos y objetivos fueron actualizados acorde a las informaciones nuevas arrojadas por el FODA.

IV. Identificación y Administración de los Riesgos de la Planificación Estratégica

Se identificaron los riesgos que podrían mermar el cumplimiento de cada uno de los objetivos estratégicos definidos por los equipos de trabajo. Se utilizó la metodología e Identificación de Fuentes de Riesgo sugerida por el Análisis Político, Económico, Social, Tecnológico y Ambiental (PESTA).

V. Formulación Plan Operativo Anual 2022

Con el fin de operativizar los objetivos estratégicos del PEI, se sostuvieron encuentros con las diferentes unidades de gestión para la formulación del Plan Operativo Anual 2022 con miras a proponer y ejecutar acciones y/o iniciativas estratégicas que coadyuven al logro de la visión institucional.

VI. Contexto Histórico Institucional

La Reforma de la Administración Financiera Gubernamental, trajo consigo grandes cambios en la estructura orgánica funcional del sector, en el Ministerio de Hacienda, por ejemplo, fueron concentrados los 3 elementos básicos de las finanzas; ingreso, gasto y financiamiento, dándole al ministerio la calidad de órgano rector en la materia.

Con la ley 5-07 fue creado el Sistema Integrado de Administración Financiera Estatal (SIAFE), formado por los órganos rectores de la Administración Financiera Estatal (AFE), que son Presupuesto Público, Contabilidad Gubernamental, la Tesorería Nacional y Crédito Público, así como también los sistemas relacionados o conexos, conformados por la Administración de Bienes, Recursos Humanos, Administración Tributaria, Planificación e Inversión Pública y Compras y Contrataciones Públicas.

Con la actualización del marco legal de esos sistemas o subsistemas fueron desarrollados nuevos procedimientos de trabajo, lo que significó un amplio programa de capacitación para todos los recursos humanos que laboran en el sector financiero, una capacitación técnica, acompañada además de un adecuado programa de capacitación en temas de desarrollo gerencial y humano que ayudaran al cambio de paradigma que se estaba dando.

Producto de la reforma misma, nace el CAPGEFI, con más amplias y nuevas funciones, reto que asume y desarrolla con gran eficiencia; adicionalmente a que da a conocer la reforma a nivel nacional con el proceso de sensibilización e introducción a la reforma, se diseña una nueva curricula y se adopta una metodología docente.

En el año 2010, forma parte del proceso de elaboración del Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Hacienda, en donde se fija como meta la creación del Sistema Nacional de Capacitación y Certificación Hacendaria.

A la fecha el sistema está diseñado, la base legal y normas de operación elaboradas, así como también el sistema de monitoreo del mismo. Falta el proceso de aprobación de estas normativas, se avanza en ese sentido, cumplir con la meta de tener incorporadas al sistema las escuelas dependientes del ministerio de hacienda.

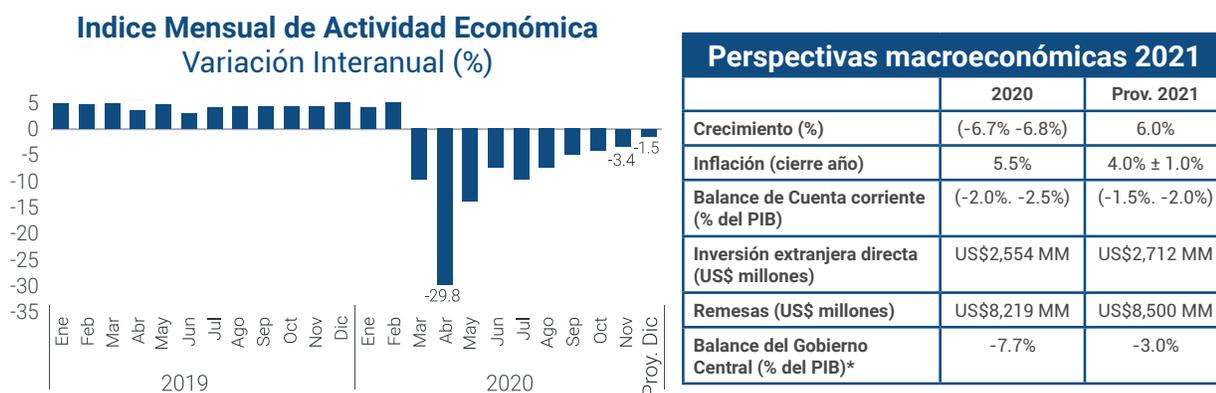
Consciente de los constantes cambios en la AFE, y en la creciente demanda de capacitación, el CAPGEFI se embarca en el proceso de elaboración de un Plan Estratégico, en donde los Objetivos Estratégicos están orientados al fortalecimiento de la estructura y niveles de capacitación, conforme a las necesidades detectadas, adecuación de la estructura orgánico funcional a las exigencias del entorno, todo soportado por un equipo humano altamente calificado para asumir el nuevo rol de la institución como órgano rector en materia de capacitación hacendaria.

CONTEXTO ECONÓMICO Y ESTRATÉGICO

I. Entorno Económico

El desempeño económico mundial durante el año 2020 estuvo afectado significativamente por la rápida propagación del virus del COVID-19, que dio como resultado la declaración de pandemia a nivel internacional y la adopción de fuertes medidas de confinamiento con el objetivo de limitar el contagio. La crisis sanitaria provocó el cierre de las actividades productivas y la paralización de los flujos comerciales y turísticos, rápidamente transformándose en la más profunda recesión global desde la Segunda Guerra Mundial hace más de 70 años, estimándose una caída de -4.3% en 2020, según el Banco Mundial.

No obstante este complejo panorama, las informaciones más recientes publicadas por el BCRD muestra que se ha afianzado el proceso de recuperación gradual de la economía dominicana desde que viviera su momento más crítico en abril del pasado año. Luego de una caída interanual durante ese mes de -29.8%, la disminución de la actividad productiva se ha moderado hasta el punto de que en noviembre pasado apenas alcanzó -3.4% y se proyecta que en diciembre se sitúe en torno a -1.5%. Con este comportamiento, la economía dominicana cerraría el año 2020 con una caída interanual en torno a -6.7%, por debajo del promedio de América Latina.



Fuente: Informe Semestral 2020-2021, Banco Central de la República Dominicana.

A pesar del entorno adverso que ha enfrentado la economía dominicana durante el transcurso del año 2020, las perspectivas para este nuevo año 2021 apuntan hacia un renovado optimismo, apoyado en sus fuertes fundamentos macroeconómicos y en su innegable capacidad de resiliencia. La visión positiva de los mercados en la economía dominicana se comprueba también en las exitosas colocaciones realizadas por el Ministerio de Hacienda de bonos globales a tasas históricamente bajas y plazos más favorables por

montos de US\$3,800 millones en septiembre del año pasado y US\$2,500 millones en este mes de enero, así como por la operación de diciembre de manejo de pasivos externos que reduciría el servicio de la deuda en más de US\$1,100 millones en los próximos cuatro años. Estas colocaciones reflejan la confianza de los inversionistas extranjeros en las políticas implementadas por la nueva administración del presidente Abinader y la capacidad de resiliencia de la economía dominicana (Informe Semestral 2020-2021, Banco Central de la República Dominicana).

Las condiciones financieras externas favorables, conjuntamente con las medidas expansivas adoptadas y las mejores previsiones en el entorno internacional ante el desarrollo de las nuevas vacunas contra el COVID-19, contribuirán para que la economía dominicana alcance un crecimiento interanual en torno a 6.0% en el presente año, logrando sobrepasar los puntos más críticos de la pandemia. De esta manera, República Dominicana sería el país de América Latina que más rápido recuperaría su nivel de ingreso per cápita previo a la pandemia, como ha afirmado el Fondo Monetario Internacional.

El Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024 será ejecutado en un contexto macroeconómico estable y positivo, lo cual facilitaría el cumplimiento de los objetivos planteados.

II. Estrategia Nacional de Desarrollo

En enero del año 2012, y con la promulgación de la Ley Orgánica 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2030 (END), el país experimentó un salto cualitativo de suma importancia en términos de su focalización y vocación de crecimiento y desarrollo futuro.

Esta Ley establece ejes claves de acción y directrices generales estratégicas fundamentales, que sirven de marco a la planificación y la ejecución de todas las instituciones del Estado Dominicano.

La END establece una clara visión para la República Dominicana hacia el 2030, al declarar que:

“República Dominicana es un país próspero, donde las personas viven dignamente, apegadas a valores éticos y en el marco de una democracia participativa que garantiza el Estado social y democrático de derecho y promueve la equidad, la igualdad de oportunidades, la justicia social que gestiona y aprovecha sus recursos para desarrollarse de forma innovadora, sostenible y territorialmente equilibrada e integrada y se inserta competitivamente en la economía global.”

Alineada con esta visión estratégica nacional, la END define cuatro (4) ejes centrales claves, que sirven de marco y orientación del direccionamiento del país y sus instituciones, en la ruta hacia el 2030, a saber:

► **Primer Eje.** Procura la conformación de: “Un Estado social y democrático de derecho, con instituciones que actúan con ética, transparencia y eficacia al servicio de una sociedad responsable y participativa, que garantiza la seguridad, promueve la equidad, la gobernabilidad, la convivencia pacífica, el desarrollo nacional y local”.

► **Segundo Eje.** Postula la construcción de: “Una sociedad con igualdad de derechos y oportunidades, en la que toda la población tiene garantizada educación, salud, vivienda digna, servicios básicos de calidad que promueve la reducción progresiva de la pobreza, la desigualdad social y territorial”.

► **Tercer Eje.** Plantea: “Una economía territorial y sectorialmente integrada, innovadora, diversificada, plural, orientada a la calidad, ambientalmente sostenible; que crea y desconcentra la riqueza, genera crecimiento alto, sostenido con equidad y empleo digno, que aprovecha y potencia las oportunidades del mercado local, insertándose de forma competitiva en la economía global”.

► **Cuarto Eje.** Propone el desarrollo de: “Una sociedad con cultura de producción y consumo sostenibles, que gestiona con equidad y eficacia los riesgos, la protección del medio ambiente, los recursos naturales y promueve una adecuada adaptación al cambio climático”.

En este contexto, las acciones contempladas en el PEI del CAPGEFI están vinculadas con el Eje no. 1 de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, específicamente con el objetivo específico “1.1.1 Estructurar una administración pública eficiente que actúe con honestidad, transparencia y rendición de cuentas y se oriente a la obtención de resultados en beneficio de la sociedad, del desarrollo nacional y local”.

Cuya línea de acción es:

“1.1.1.7 Promover la continua capacitación de los servidores públicos para dotarles de las competencias requeridas para una gestión que se oriente a la obtención de resultados en beneficio de la sociedad, del desarrollo nacional y local”.

De igual manera, la institución cuenta con importantes fortalezas para responder a estos desafíos de forma segura y confiable, especialmente en los ámbitos de disponer de un marco legal robusto, personal competente y el compromiso de la máxima autoridad para el logro de los objetivos estratégicos circunscritos en este documento.

Este PEI cubre la formulación de los aspectos centrales del marco estratégico, a partir de los cuales se formularán los planes operativos correspondientes.

Este Plan ha sido el resultado de un proceso participativo y, por lo tanto, ha contado con los aportes, ideas y sugerencias de servidores claves del CAPGEFI. Asimismo, el PEI 2021-2024 se fundamenta sobre diagnósticos realizados por organismos internamente y fue desarrollado siguiendo una metodología estructurada, dinámica y abierta.

I. Misión, Visión y Valores



MISIÓN

- ¿Quiénes somos?
- ¿Qué hacemos?
- ¿Dónde lo hacemos?
- ¿Por qué lo hacemos?
- ¿Para quién trabajamos?



VISIÓN

- ¿Cómo queremos ser? / Imagen futuro
- ¿En qué nos queremos convertir? / Cambio
- ¿Qué haremos en el futuro?
- ¿Qué actividades desarrollaremos en el futuro?
- ¿Para quién trabajaremos? / Población objetivo

Dada por las normas que crea la institución.

Las respuestas a estas preguntas proporcionan los elementos necesarios para definir la visión institucional, brindando un panorama sobre el estado futuro del CAPGEFI.

Ambas en conjunto, constituyen el núcleo del marco estratégico de la Institución.

MISIÓN

Capacitar y formar los recursos humanos que participan en los procesos de política y gestión fiscal y ofrecer a los contribuyentes y público en general orientación confiable sobre las finanzas públicas, para contribuir con el fortalecimiento y modernización de la Administración Financiera del Estado, a través de la promoción y ejecución de programas formativos en beneficio del desarrollo nacional.

VALORES

► **Compromiso:** Asumimos con responsabilidad y determinación nuestro rol en el perfeccionamiento de los servidores públicos de la administración financiera del Estado.

► **Colaboración:** Aunamos esfuerzos fomentando un clima de cooperación institucional para dar un buen servicio a todos los servidores públicos y la ciudadanía en general.

► **Transparencia:** Administramos los fondos públicos, rindiendo cuenta y garantizando el libre acceso a la información pública a la ciudadanía.

► **Calidad:** Brindamos servicios tendentes a satisfacer las necesidades y expectativas de los servidores públicos y la ciudadanía en general.

► **Integridad:** Actuamos con firmeza basados en los principios y valores éticos que rigen la administración pública.

► **Eficiencia:** Maximizamos el tiempo y racionalizamos los recursos institucionales para contribuir al perfeccionamiento profesional de los servidores públicos.

► **Innovación:** Buscamos continuamente alternativas novedosas y tecnológicas que permitan impactar positivamente en toda la ciudadanía.

VISIÓN

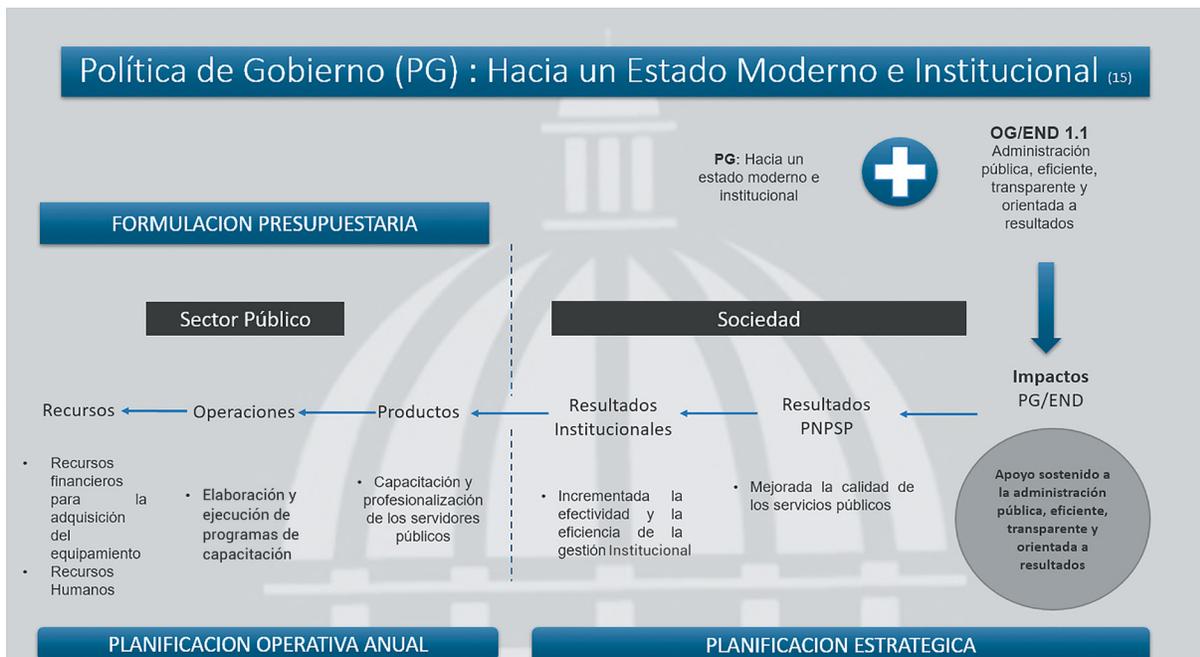
Ser reconocidos como una institución de educación superior especializada, rectora de la capacitación y la formación profesional en materia fiscal, por medio de la docencia, la investigación, certificación, homologación de programas y asistencia técnica, colaborando con otras instituciones nacionales e internacionales.

II. Grupos de Interés

Los grupos de interés son aquellos individuos o instituciones con los que el CAPGEFI tiene algún tipo de compromiso o relación. Cada uno de ellos posee expectativas específicas, aunque a veces tácitas, con relación a los resultados esperados. La tabla siguiente, esquematiza la clasificación de los grupos de interés en relación al CAPGEFI, desde la posición de dichos actores.



III. Propuesta de Valor del PEI



IV. Variables Claves de Resultados (VCRs)

El marco estratégico definido se traduce en aspectos tangibles, mediante la parametrización de metas específicas con relación a un conjunto de elementos o variables claves que deben ser atendidas, de forma que las ejecutorias del CAPGEFI se alineen con sus roles y propósitos.

En este sentido, los elementos o variables para los cuales el CAPGEFI debe conseguir resultados estratégicos relevantes durante el período 2021-2024, son los siguientes:

1. Nivel de adopción de una cultura organizativa que apoye la implementación de un modelo integral y eficiente de gestión, mediante estrategias de desarrollo organizacional, gestión del talento humano y administrativas.
2. La transformación digital del CAPGEFI en una institución de educación superior moderna, enfocada en la innovación tecnológica educativa.
3. Evidente aumento de la eficiencia (Recaudaciones, Gasto y Control) del sector público en sector financiero y hacendario mediante la formación y capacitación.

4. Elevar el nivel de satisfacción ciudadana, con el que hacer institucional, determinado mediante estudios e investigaciones.
5. Establecer relaciones de calidad con sus involucrados y elevar el nivel notoriedad social e imagen pública.
6. Establecer el mecanismo institucional de normalización de las acciones de capacitación de las organizaciones educativas que imparten formación relacionada a la materia hacendaria nacional.

V. Resultados Claves al 2022

Para cumplir con sus roles sustantivos, en alineamiento con este marco estratégico, resulta imperativo que para el período 2021-2024, el CAPGEFI alcance o exceda los resultados que se plantean a continuación:

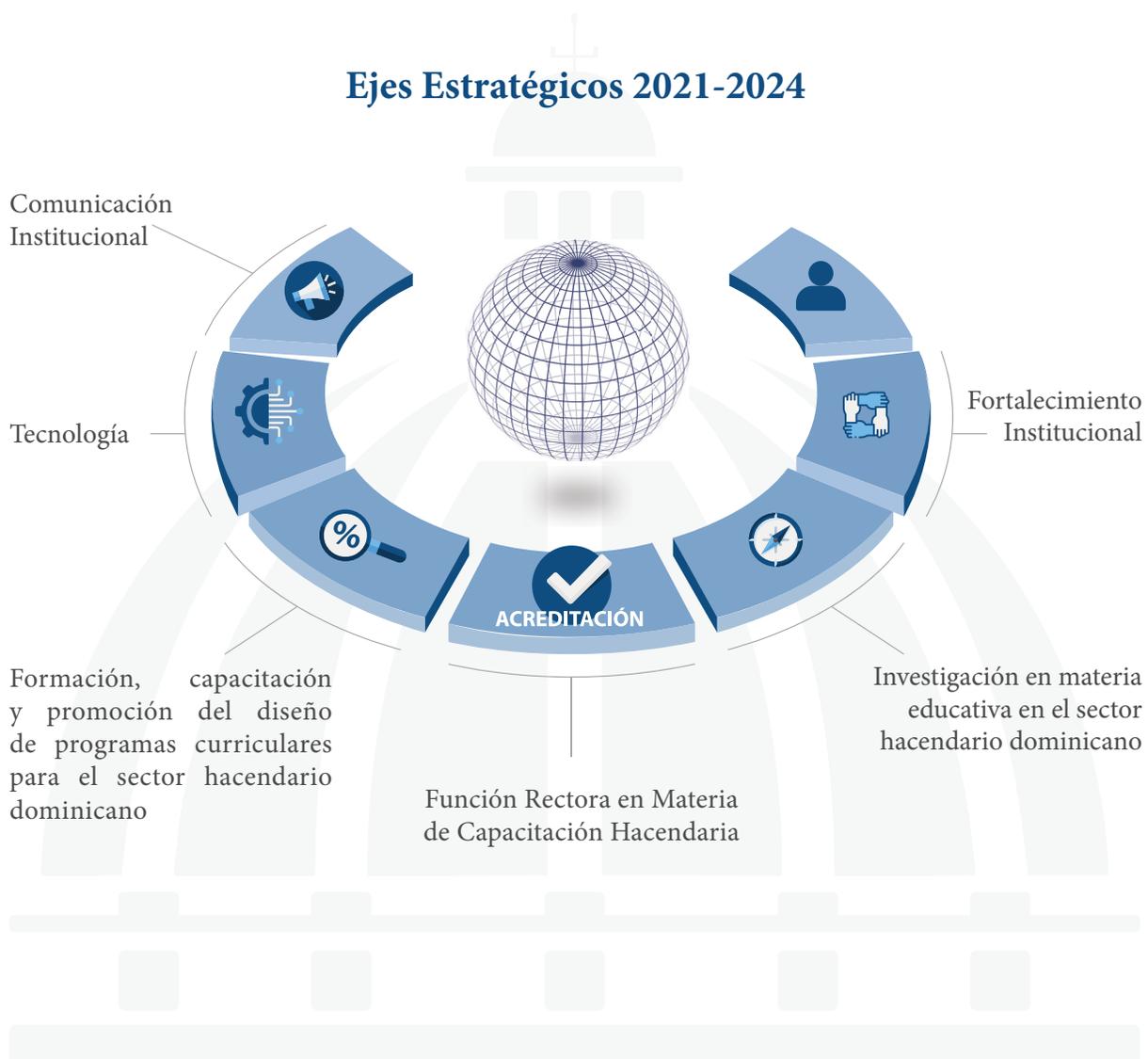
Metas de Resultados Anuales Escalonados				
Variables Claves que expresan los Resultados deseados (VCRs)	Meta al 2021	Meta al 2022	Meta al 2023	Meta al 2024
1. Porcentaje de cumplimiento de las acciones que apoyen la implementación de un modelo integral y eficiente de gestión, mediante estrategias de desarrollo organizacional, gestión del talento humano y administrativas.	10%	30%	40%	20%
2. Porcentaje de cumplimiento de actividades que impulsen la transformación digital del CAPGEFI en una institución de educación superior moderna, enfocada en la innovación tecnológica educativa.	15%	40%	35%	10%
3. Cantidad de servidores públicos formados en materia fiscal a manera de contribución en el aumento de la eficiencia del sector público mediante la formación y capacitación.	11,800	12,980	14,537	16,281
4. Porcentaje de estudios e investigaciones relacionadas con el que hacer académico hacendario para elevar el nivel de satisfacción ciudadana.	50%	100%	100%	100%
5. Porcentaje de cumplimiento de las acciones de comunicación integral para establecer relaciones de calidad con sus involucrados y elevar el nivel notoriedad social e imagen pública.	50%	100%	100%	100%
6. Cantidad de instituciones, programas o docentes acreditados y/o certificados como parte del mecanismo de normalización de las acciones de capacitación de las organizaciones educativas que imparten formación relacionada a la materia hacendaria nacional.	6	12	16	20

EJES, OBJETIVOS (DIRECTRICES) Y LINEAMIENTOS (ESTRATEGIA) ESTRATÉGICOS

I. Ejes y Objetivos(directriz) estratégicos

Los Ejes estratégicos surgen, a partir de los análisis situacionales o evaluaciones que realice la organización, en el caso del CAPGEFI, utilizamos como medio de evaluación el Análisis FODA para definir los ejes, alineados a la nueva Visión y Misión institucional.

Los Objetivos Estratégicos o directrices, son aquellos logros que se espera cumplir con la misión, los mismos deben ser poseedores de algunos atributos, entre ellos, claros, realistas, desafiantes, medibles y congruentes entre sí.



A continuación, realizamos listamos los ejes que se han definido para el periodo 2021-2024, con sus correspondientes objetivos.

1. Fortalecimiento Institucional.

Su objetivo consiste en consolidar un modelo integral y eficiente de gestión, mediante estrategias de desarrollo organizacional, fundamentadas en un sistema de evaluación del desempeño institucional y un conjunto de iniciativas orientadas a fomentar continuamente: la responsabilidad individual, el trabajo en equipo, la eficiencia, eficacia y satisfacción de los clientes internos y externos.

Como objetivos estratégicos, se desprenden:

1.1 Fomentar la identificación de la Cultura de Cambio Organizacional.

1.2 Implementar un sistema de Gestión por competencias

1.3 Eficientización de la gestión de los recursos administrativos y financieros, que permita satisfacer las necesidades derivadas de los planes institucionales

1.4 Gestionar un sistema de planificación y calidad institucional incorporando la identificación y mitigación del riesgo

2. Tecnología de la Información

El objetivo básico Transformar digitalmente al Centro de capacitación en Política y Gestión Fiscal (CAPGEFI) en una institución de educación superior moderna, enfocada en la innovación tecnológica educativa, el mejoramiento continuo y la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

El objetivo que se desprende de este eje es:

2.1 Modernizar las estructuras, servicios, sistemas y procesos TICs en el CAPGEFI Mejoramiento permanente de las capacidades técnicas del personal del Departamento de Tecnología de la Información y Comunicaciones.

3. Formación, capacitación y promoción del diseño programas curriculares para el Sector Hacendario Dominicano

Este eje pretende contribuir al aumento de la eficiencia del sector público mediante la formación y capacitación de servidores públicos que se desempeñan en las áreas financieras del Estado, así como la normalización de las organizaciones educativas que imparten formación relacionada a la materia hacendaria nacional.

Como objetivos estratégicos emanan:

3.1 Desarrollar programas especializados en las diferentes áreas para complementar las competencias del capital humano, con miras al fortalecimiento del sector hacendario.

3.2 Elevar al CAPGEFI en una institución de educación superior especializada, rectora de la capacitación y la formación profesional en materia fiscal, por medio de la docencia, la investigación, certificación, acreditación de programas y asistencia técnica.

4. Investigación en materia educativa y la divulgación de estudios en el Sector Hacendario Dominicano

El objetivo de este eje es, Contribuir a la satisfacción de las demandas ciudadanas mediante la promoción de estudios, investigaciones relacionadas con el que hacer académico y asesoramiento e información a estudiantes y profesionales interesados en la política y gestión fiscal.

Para este eje estratégico se han identificado el siguiente objetivo:

4.1 Establecer un sistema de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) sobre las Finanzas Públicas, que responda al perfeccionamiento y actualización profesional, con alto nivel de promoción y divulgación con miras a elevar la productividad y la eficiencia de la gestión financiera del Estado para contribuir a lograr una gestión orientada por resultados, con transparencia y rendición de cuentas.

5. Comunicación Institucional

La misión de este eje es, diseñar y coordinar las acciones de comunicación integral para que el Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal establezca relaciones de calidad con los públicos con que se relaciona, adquiriendo notoriedad social e imagen pública adecuada a las acciones que realiza.

Para este eje estratégico se han identificado el siguiente objetivo:

5.1 Implementar un modelo de comunicación integral interna y externa, mediante una gestión eficiente de la estrategia de comunicación

6. Función Rectora en Materia de Capacitación Hacendaria

El objetivo de este eje, establecer un mecanismo de articulación y coordinación interinstitucional de la oferta formativa a nivel de las finanzas públicas, que provea unificación de criterios y sentido de direccionalidad a las acciones de capacitación y/o perfeccionamiento que implementan las diferentes instancias y áreas funcionales del Ministerio de Hacienda de la República Dominicana, así como organismos del sector público y entidades privadas.

Dada la importancia que reviste la capacitación para la mejora de la calidad del gasto público, y para la adquisición de competencias de los servidores públicos que conforman el sector público dominicano, y concomitantemente en que capacitar en los temas focales y complementarios de la administración financiera y sus sistemas conexos, es la responsabilidad del CAPGEFI, para el periodo 2021-2024, se han planteado el siguiente objetivo:

6.1 Estandarizar la oferta de capacitación que ofrece al sector público y privado en materia de Finanzas Públicas, a través de la homologación de los planes curriculares de la oferta formativa.

II. Matriz resumen - Vinculación Productos – Objetivos-Ejes- Estrategias

Estos objetivos, enunciados de forma específica, clara y comprobable, servirán de guía para identificar y formular proyectos y acciones en el plan operativo.

MINISTERIO DE HACIENDA CENTRO DE CAPACITACION EN POLÍTICA Y GESTIÓN FISCAL (CAPGEFI) PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2021-2024						
Visión al 2024: Ser reconocidos como una institución de educación superior especializada, rectora de la capacitación y la formación profesional en materia fiscal, por medio de la docencia, la investigación, certificación, acreditación de programas y asistencia técnica.						
No.	Eje	Objetivo Estratégico	Estrategia Derivada	Productos	Responsable/ Involucrado	
1	Fortalecimiento Institucional	1.1 Fomentar la identificación de la Cultura de Cambio Organizacional	1.1.1 Definir e implementar un Sistema de Capacitación para el cambio y comunicación organizacional que coadyuve a un liderazgo efectivo y un personal comprometido.	Diseño e Implementación del Plan de comunicación institucional	DRH, DC	
				Cambio de Cultura organizacional.	DRH	
				Medición de Niveles de Satisfacción de los Servidores	DRH, DlyP	
				Integración de los Sistemas Informáticos de Recursos Humanos.	DRH, DTICS	
		1.2 Implementar un sistema de Gestión por competencias	1.2.1 Implementar un Sistema de Gestión por Competencias que posibilite la identificación y cierre de las brechas de competencias requeridas	Reclutamiento y Selección de Personal por Competencias.	DRH	
				Desarrollo de Sistema para Implementación de Capacitación por Competencias.		
				Diseño e Implementación de un Sistema de Evaluación de Desempeño por Competencias		
				Implementación de la Escala Salarial y política de incentivos correspondientes		
		1.3 Eficientización de la gestión de los recursos administrativos y financieros, que permita satisfacer las necesidades derivadas de los planes institucionales	1.3.1 Diseñar un plan de gestión de recursos financieros, que permita satisfacer las necesidades derivadas de la planificación.	Definición de Estrategias para Gestionar Alternativas de Financiamiento	DAyF	
				1.3.2 Crear de un plan de acción con miras a la mejoras de las instalaciones físicas idóneas.		Instalaciones físicas optimas
			1.3.3 Eficientizar los procedimientos de gestión de los procesos administrativos y financieros	Mejora al Sistema de Inventario Institucional.		DayF, DPyD
				Organización del Fondo Documental		
		1.4 Gestionar un sistema de planificación y calidad institucional incorporando la identificación y mitigación del riesgo	1.4.1 Implementación de técnicas y herramientas de mejora que impulse la mejora continua de los servicios para garantizar la satisfacción de los clientes internos y externos.	Actualización del Mapa de Procesos del CAPGEFI	DPyD	
				Implementación de la Estructura Organizacional	DPyD	
				Revisión y Adecuación del Proceso de Planificación Institucional.	DPyD	
				Talleres de Monitoreo y Evaluación de la Planificación Institucional.	DPyD	
Postulación Premio Nacional a la Calidad.	DPyD					
Implementación del Sistema de Control Interno y gestión de riesgo	DPyD					
Certificación ISO Procesos Académicos/Sinacah	DPyD					

MINISTERIO DE HACIENDA
CENTRO DE CAPACITACION EN POLÍTICA Y GESTIÓN FISCAL (CAPGEFI)
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2021 -2024

No.	Eje	Objetivo Estratégico	Estrategia Derivada	Productos	Responsable/ Involucrado
2	Tecnología	2.1 Modernizar las estructuras, servicios, sistemas y procesos TICs en el CAPGEFI	2.1.1 Actualización de la infraestructura tecnológica, en costo-beneficio, acorde a las mejores prácticas de los estándares internacionales.	Implementación de las Normas de Tecnología de la Información y la Comunicación (NORTIC)	DTICS
				Implementación del Sistema de Gestión Documental	DTICS, DAYF
				Implementación e Integración de los Sistemas de Información requeridos por los Departamentos	DTICS
				Implementación de las Buenas Prácticas en TI, según el Estándar Internacionales ITIL Foundation.	DTICS
			2.1.2 Implementación de un nuevo sistema core: actualizado, interconectado, escalable, flexible, confiable, seguro y eficaz en la ejecución de las operaciones y la toma de decisiones.	Implementación del Sistema de Tickets para Help Desk y Gestión de TI.	DTICS
				Implementación del Sistema de Monitoreo y Control de Infraestructura de TI.	
				Implementación del Sistema de Seguridad Perimetral	
				Desarrollo, Implementación y Mantenimiento de la INTRANET	

MINISTERIO DE HACIENDA
CENTRO DE CAPACITACION EN POLÍTICA Y GESTIÓN FISCAL (CAPGEFI)
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2021-2024

No.	Eje	Objetivo Estratégico	Estrategia Derivada	Productos	Responsable/ Involucrado
3	Formación, capacitación y promoción del diseño programáticos para el Sector Hacendario Dominicano	3.1 Desarrollar programas especializados en las diferentes áreas para complementar las competencias del capital humano, con miras al fortalecimiento del sector hacendario.	3.1.1 Diseñar la oferta académica que responda al fortalecimiento del Sector Hacendario y de las Finanzas Públicas.	Programación Académica diseñada que responda al fortalecimiento del Sector Hacendario y de las Finanzas Públicas.	DA
			3.1.2 Diseñar la ejecución de los proyectos de formación virtual masiva Formulación del .	Proyecto cursos MOOC's (Cursos masivos abiertos) 2 prototipos	DA
			3.1.3 Elaborar y ejecutar capacitaciones en fase piloto de Especializaciones Técnicas de las Finanzas Publicas y Económicas (6 especializaciones).	6 Especializaciones Técnicas de las Finanzas Publicas y Económicas ().	DA
			3.2.1 Internacionalización de las experiencias de la Hacienda Pública Dominicana.	Plan de acción con miras a promover el desarrollo de capacitaciones a nivel nacional e internacional a través de talleres, seminarios y otros mecanismos de comunicación.	DA
			3.2.2 Internacionalización de las experiencias de la Hacienda Pública Dominicana.	Intercambiar experiencias con los diferentes sub-sistemas relacionados con la Hacienda Pública de otros países.(firma de acuerdos)	DA
		3.2 Elevar al CAPGEFI en una institución de educación superior especializada, rectora de la capacitación y la formación profesional en materia fiscal , por medio de la docencia, la investigación, certificación, acreditación de programas y asistencia técnica.	3.2.3 Adecuación de la normativa académica institucional de acuerdo a los lineamientos de la MESCYT.	Reglamentos y normativas conforme a los requerimientos para los institutos de educación superior.	DG,DA,DSIN ACAH, DJ

MINISTERIO DE HACIENDA
CENTRO DE CAPACITACION EN POLÍTICA Y GESTIÓN FISCAL (CAPGEFI)
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2021 -2024

No.	Eje	Objetivo Estratégico	Estrategia Derivada	Productos	Responsable/ Involucrado
4	Investigación en materia educativa y la divulgación de estudios en el Sector Hacendario Dominicano	4.1 Establecer un sistema de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) sobre las Finanzas Públicas, que responda al perfeccionamiento y actualización profesional, con alto nivel de promoción y divulgación con miras a elevar la productividad y la eficiencia de la gestión financiera del Estado para contribuir a lograr una gestión orientada por resultados, con transparencia y rendición de cuentas.	4.1.1 Establecer una propuesta de creación de un sistema de DNC en Finanzas Públicas, ágil, eficiente y novedoso.	Sistema de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC)	DlyP
			4.1.2 Medición de los niveles de eficacia de la capacitación en temas de política y gestión financiera del Estado.	Estudios de Impacto de la Capacitación	DlyP
			4.1.3 Promoción de medios publicitario para Fortalecer la divulgación científica para propiciar una adecuada difusión de los resultados de las investigaciones en el que hacer hacendario.	Publicación de Revista Técnica Hacendaria	DlyP
			4.1.4 Impulsar la creación de mecanismos de financiamiento para sostenimiento de la actividad investigativa en materia hacendaria y su divulgación	Fondo para investigaciones y difusión de la publicaciones en materia hacendaria	DlyP
			4.1.5 Impulsar la Actualización, digitalización y compilación de la documentación bibliográfica que soporta las acciones de capacitación del CAPGEFI.	Sistema Integrado de Gestión Bibliotecaria (SIGB) del Centro de Documentación	DlyP, DTICS

MINISTERIO DE HACIENDA
CENTRO DE CAPACITACION EN POLÍTICA Y GESTIÓN FISCAL (CAPGEFI)

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2021-2024

No.	Eje	Objetivo Estratégico	Estrategia Derivada	Productos	Responsable/ Involucrado
5	Comunicación Institucional	5.1 Implementar un modelo de comunicación integral interna y externa, mediante una gestión eficiente de la estrategia de comunicación	5.1.1 Diseñar un programa de comunicación interna y externa que coadyuve al posicionamiento de la imagen del CAPGEFI y opere mediante normas, políticas definidas que garanticen su eficacia	Rediseño de la Identidad Institucional	DCI
				Elaborar Plan Plurianual de Comunicación, para la transmisión de la información al público objetivo a través de los medios de comunicación tradicionales y digitales.	DCI
			5.1.2 Implantar un sistema de Relaciones Públicas para fortalecer los vínculos con los medios de comunicación, líderes de opinión, asociaciones empresariales, entidades del sector privado, organismos estatales y sociedad civil	Diseño del Programa de protocolo organizacional	DCI
				Diseño del Programa anual de RRPP	DCI
5.1.3 Implementar el programa de responsabilidad social basado en el cuidado, el impacto social y conservación del medio ambiente.	Programa de Responsabilidades Social Corporativo orientado a la conservación del medio ambiente, el impacto social y los recursos naturales.	DCI, DRH			
6	Función Rectora en Materia de Capacitación Hacendaria	6.1 Estandarizar la oferta de capacitación que ofrece el sector público y privado en materia de Finanzas Públicas, a través de la homologación de los planes curriculares de la oferta formativa	6.1.1 Fortalecer la Función Rectora en los planes curriculares y formativos de la Materia Hacendaria	Diseño y ejecución del programa de sensibilización y difusión para las instituciones que imparten capacitación hacendaria.	SINACAAH, DA
				Readecuación y actualización de las políticas y procedimientos de homologación, Acreditación, certificación de competencias y monitoreo del SINACCAH	SINACAAH, DA
				Diseño y aplicación de las estrategias y herramientas que contribuyan a la validación de las competencias y requisitos mínimos para que los stakeholders del SINACCAH puedan formar parte de la red.	SINACAAH, DA

III. Factores Claves Para el Éxito del Plan

Con el plan estratégico 2021-2024 ya delineado en las secciones anteriores, el CAPGEFI ha identificado un reducido conjunto de elementos que deben ser cuidados en términos de logros y/o ejecución, a fin de garantizar el éxito de este plan.

Ahora, presentamos de manera sintetizada estos factores claves para el éxito del CAPGEFI, en el ámbito de la ejecución y cumplimiento de las directrices, lineamientos y objetivos de este plan estratégico 2021-2024.

1. Integración funcional de los miembros del Consejo Superior del CAPGEFI en las decisiones sobre el Centro, así como de los clientes internos y externos de la organización.
2. Habilitación de una plataforma tecnológica eficaz y alineada con las prioridades de la institución.
3. Cumplimiento de las normas y regulaciones por parte de la institución en cuanto a la ejecución del gasto.
4. Fortalecimiento de las relaciones y coordinaciones interinstitucionales tanto nacional como internacional a fin de asegurar el funcionamiento oportuno de cada uno de los procesos que ejecuta el centro.
5. Actualización y fortalecimiento de las competencias de los recursos humanos de la institución.
6. Creación de una cultura integrada, orientada a los resultados y la eficiencia, con un alto grado de identificación con la institución.
7. Valoración de los actores principales del área financiera, del rol que desempeña el CAPGEFI en la formación de sus recursos humanos.



2021
2024



“Una Dirección Compartida, un Éxito de Todos”