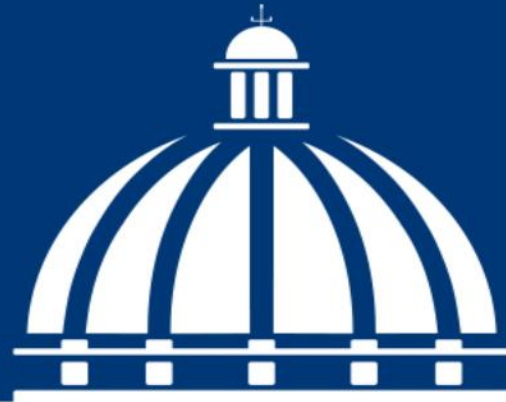


Dirección de Evaluación del Desempeño Laboral



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA



SEMINARIO

BUENAS PRÁCTICAS EN LA GESTIÓN DE PERSONAS EN EL SECTOR PÚBLICO

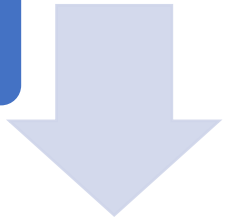
I. Rectoría del Ministerio de Administración Pública...

1. Fortalecimiento Institucional

(a. Reorganización de órganos y entes públicos, b. Reforma, reestructuración y racionalización de la Adm. Pública)



2. Simplificación de Trámites Administrativos



3. El empleo público

I.I. Rectoría del Ministerio de Administración Pública

4. La Capacitación en la Administración Pública



**5. El Gobierno Electrónico en la
Administración Pública**



**6. La Calidad de los
Servicios Públicos**

2.- BASE LEGAL

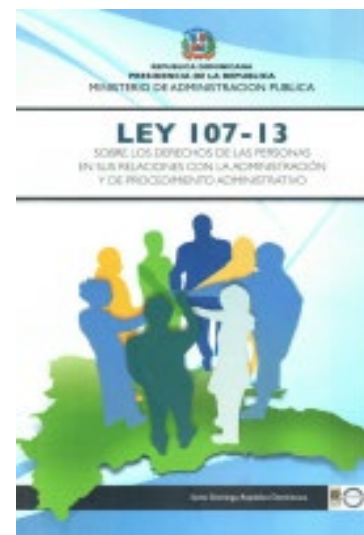
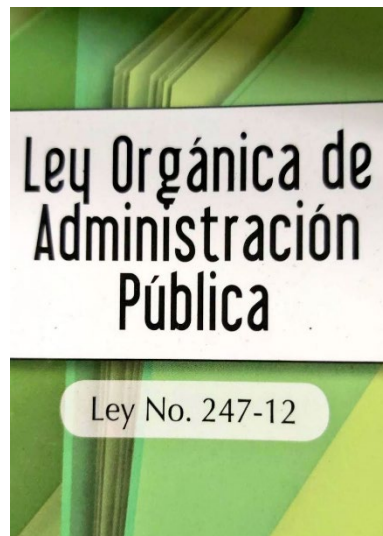
Constitución de la R.D. 2015

Sección II Del Estatuto de la Función Pública.
Artículo 142 al 147

Artículo 142. El estatuto de la Función Pública es un régimen de derecho Público basado en el **mérito y la profesionalización** para una gestión eficiente y el cumplimiento de las funciones esenciales del Estado. Dicho estatuto determinará la forma de ingreso, ascenso, evaluación del desempeño, permanencia y separación del servidor público.



2.1. Base Legal:



3. Subsistemas de Gestión de Recursos Humanos:



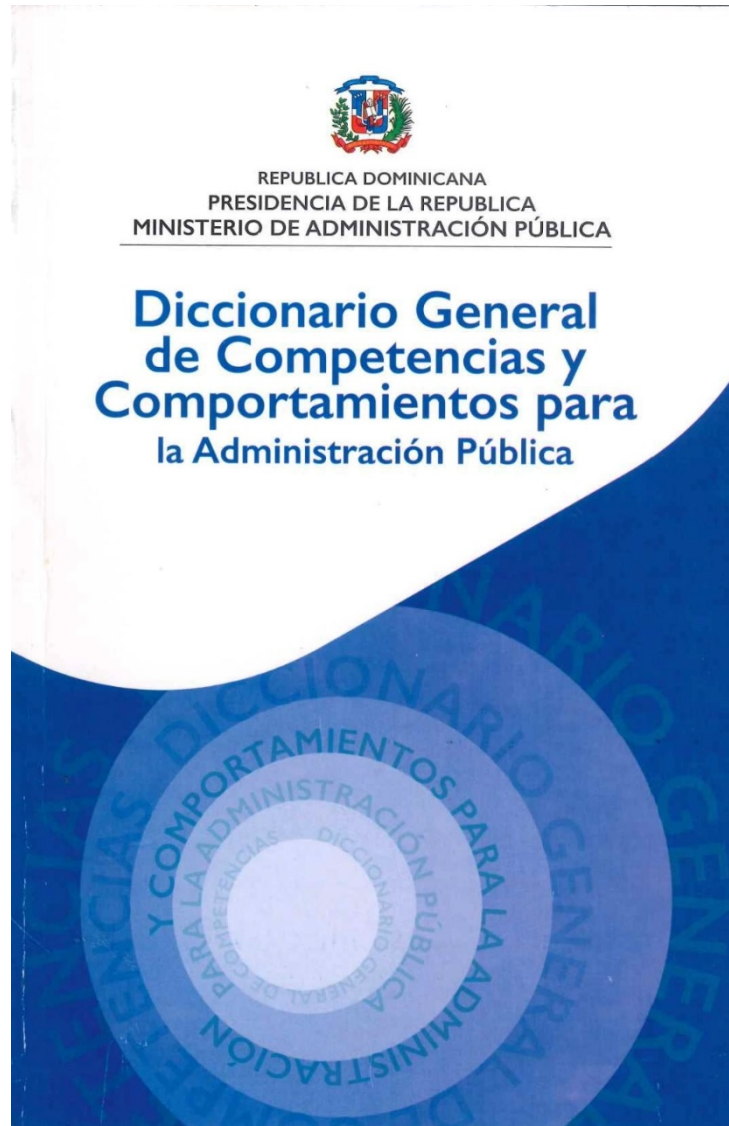


Cargos Transversales o Comunes

Cargos Misionales o Propios

Cinco Grupos Ocupacionales

Orientado a Competencias



Dieciséis (16) competencias conforman el Diccionario General de Competencias y Comportamientos, agrupadas en cuatro (4) tipos:

Competencias cardinales que representan la esencia de la visión de la Administración Pública que queremos lograr.

Competencias directivas que coadyuvan al desarrollo de capacidades que favorecen la buena supervisión, aplicables a los servidores con niveles de dirección y supervisión,

Competencias funcionales, vinculadas a la naturaleza de los cargos desempeñados por los servidores públicos.

Reclutamiento y Selección/Portal CONCURSA

Experiencia Laboral

Cuestionario de
personalidad



Prueba Técnica

Prueba Técnica

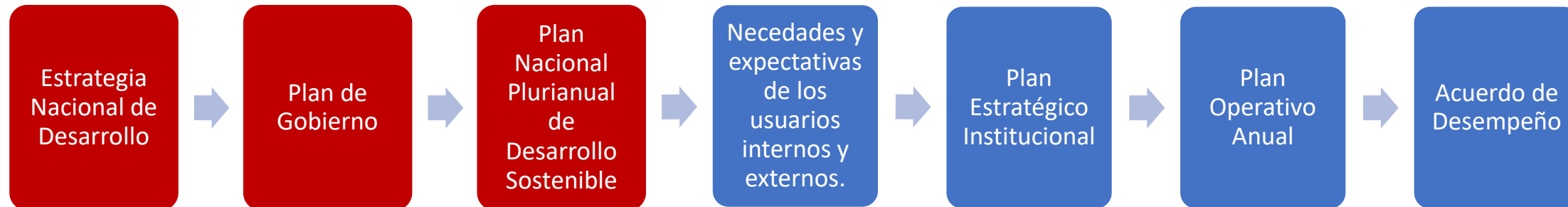
Evaluación del Desempeño

Evaluación por Resultados y Competencias



De la prioridades de gobierno a los acuerdos de desempeño:

La clave del sistema



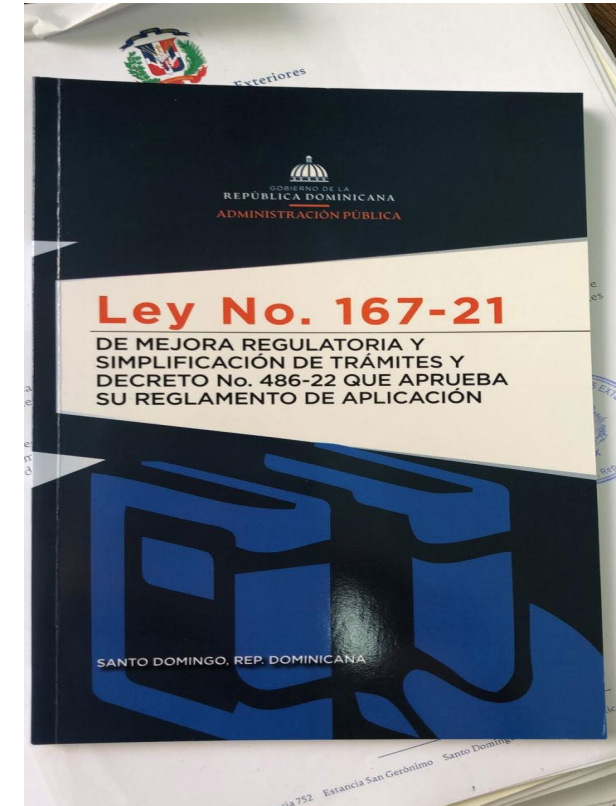
Para el cumplimiento de esta cadena de valor, el equipo directivo institucional, debe empoderarse y comprometerse a lograr los objetivos y presentar los resultados esperados en cada elemento de la cadena.



Que estamos haciendo?

Plan de Gobierno del Cambio, alineado a lo establecido en la Estrategia Nacional de Desarrollo, se han priorizado 31 políticas, las que han sido agrupadas, según los Ejes Institucional, Social, Productivo y Ambiental, previstos en la Estrategia Nacional de Desarrollo.

Una de las políticas priorizadas del eje institucional, denominada **“Hacia un Estado moderno e institucional”**, cuyo objetivo general es, “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 y del desarrollo nacional y local.



Acciones Concretas

Once (11) propuestas de normativas remitidas al Poder Ejecutivo para su aprobación:

- Propuesta de ley de la Jurisdicción Contenciosa-administrativa;
- Propuesta de ley general de servicios públicos;
- Propuesta de ley de buen gobierno y conflictos de intereses en la Administración Pública;
- Propuesta de ley orgánica de función pública;
- Propuesta de ley orgánica de ministerios;
- Propuesta de ley de participación ciudadana en la gestión pública;
- Propuesta de reglamento de aplicación de la Ley núm.. 167-21, sobre Mejora Regulatoria y

Simplificación de Trámites;

- Propuesta de reglamento general de la administración pública, en aplicación de la Ley Orgánica de la Administración Pública;
- Propuesta de reglamento general de salarios;
- Propuesta de reforma de la ley sobre regulación salarial en el Estado dominicano;
- Reglamento para la Gestión de Ascensos y Promociones en la Carrera Administrativa (Emitido mediante Decreto 262-21, luego del seguimiento correspondiente).



Proyecto BID

- Revisión funcional de organismos, incluyendo el MAP.
- Auditorías de Nóminas Identificación de Superposiciones
- Plan de Corrección a inequidades salariales verticales y horizontales
- Programas de Capacitación y Certificación de los funcionarios de ORH
- Fortalecimiento de Capacidades para la Transformación Digital.
- Regulación mediante normativa, del Teletrabajo.

Continuará.....

*Muchas
Gracias!*

