



Leonel Fernández
Presidente de la República Dominicana

NLMERO 525-09

CONSIDERANDO Que la Secretaria de Estado de Administración Publica es el organo rector de los sistemas de gestión humana de la Administración Publica y como tal le corresponde elaborar y supervisar la aplicación de los instrumentos que sirven de base técnica para la aplicación de la Ley No 41 08 del 16 de enero de 2008

CONSIDERANDO Que el capital humano constituye el componente principal para una gestión publica moderna y exitosa que responda con eficiencia a los desafíos que representan los problemas actuales y la complejidad de los servicios que debe brindar a la ciudadanía

CONSIDERANDO Que la calidad y la eficiencia en los servicios que entregan las instituciones que componen la Administración Publica dependen de los esfuerzos de profesionalizacion del capital humano que hagan dichas instituciones

CONSIDERANDO Que la medición de los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño constituye un componente importante para la estrategia y mejora continua de los programas de la gestión publica y que dicha medición se debe llevar a cabo a nivel individual e institucional

CONSIDERANDO Que la medición del desempeño constituye un mecanismo de rendición de cuentas que permite evaluar la eficiencia en el manejo de los recursos puestos a disposición de la administración publica tanto a nivel individual como a nivel institucional

CONSIDERANDO Que el crecimiento y desarrollo personal y profesional son derechos que le asisten a todo servidor publico

CONSIDERANDO Que un sistema de carrera se sustenta en los componentes selección e incorporación por concurso promoción y ascenso basadas en mérito personal y la profesionalizacion del capital por medio de las acciones de desarrollo y control de actuación

VISTOS Los Artículos 14 15 45 46 y 100 de la Ley No 41 08 sobre Función Publica del 16 de enero del 2008

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el Articulo 55 de la Constitución de la República dicto el siguiente



Leonel Fernández
Presidente de la República Dominicana

DECRETO

REGLAMENTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO Y PROMOCION DE LOS SERVIDORES Y FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA

CAPITULO I

PROPOSITO, RESPONSABILIDADES Y ALCANCE

ARTICULO 1 La Ley No 41 08 de Función Publica del 16 de enero de 2008 y el presente Reglamento de Evaluación del Desempeño y Promoción establecen la metodología y los procedimientos que rigen la Evaluación del Desempeño y la Promoción de los Servidores de la Administración Publica con las excepciones que señala la citada Ley

PARRAFO En todas aquellas disposiciones del presente Reglamento que se refieren a la Ley sin indicar su numero se entiende que se trata de la Ley 41 08 ya citada

ARTICULO 2 El presente reglamento establece la metodología y los procedimientos a seguir para la programación medición retromformacion y mejoramiento del desempeño asi como para la realización de las promociones y los ascensos de los servidores públicos de carrera de acuerdo a lo que dispone la Ley No 41 08

PARRAFO I Corresponde a la Secretaria de Estado de Administración Publica dictar los instructivos necesarios para completar el sistema de programación y evaluación del desempeño promociones y ascenso de los servidores de la administración publica incluyendo los formularios a utilizar que sean de aplicación general

PARRAFO II Corresponde a cada institución publica de forma particular hacer las adecuaciones necesarias de los instructivos e instrumentos para que permitan la aplicación de forma efectiva del presente reglamento de acuerdo a su naturaleza

PARRAFO III Las adecuaciones a los instructivos e instrumentos a que a se refiere el presente párrafo serán propuestas por la institución publica de que se trate y sometidas a la Secretaria de Estado de Administración Publica para su aprobación

ARTICULO 3 La metodología y los procedimientos de Evaluación del Desempeño promoción y ascenso que establece el presente Reglamento son aplicables a los servidores públicos de carrera de la Administración Publica Central los municipios y las instituciones autónomas



Leonel Fernández
Presidente de la República Dominicana

PARRAFO Quedan exceptuadas del presente reglamento las exclusiones que señala el Artículo 2 de la Ley No 41 08 del 16 de enero de 2008

ARTICULO 4 Los sistemas de evaluación del desempeño promoción y ascenso de los servidores y funcionarios de la administración pública se fundamentan en los principios

- 1 Eficiencia de la administración pública
- 2 Profesionalización y mejoramiento continuo de la función pública
- 3 Gestión basada en resultados
- 4 Rendición de cuentas
- 5 Mérito Personal
- 6 Ética del servidor público

ARTICULO 5 Para los fines del presente Reglamento además de los que establece el Artículo 3 de la Ley No 41 08 del 16 de enero de 2008 se han adoptado las siguientes definiciones de términos

1 Acuerdo de Desempeño documento formal que contiene los acuerdos en forma de objetivos y metas entre supervisor y supervisado sobre los resultados que deberá generar el supervisado durante un periodo de evaluación del desempeño Los acuerdos de desempeño deben estar debidamente firmados por ambas partes

2 Análisis del Desempeño consiste en un proceso de análisis conjunto entre supervisor y supervisado o una institución externa a ellos por medio del cual se determinan los factores que impactaron tanto positiva como negativamente el desempeño del servidor público y la unidad organizacional con la finalidad de aprovechar el aprendizaje obtenido y de establecer mecanismos de mejora de los resultados

3 Ascenso movimiento de un servidor público a un cargo que corresponde a un Grupo Ocupacional de un nivel superior a la que ocupa Para acceder a un ascenso los servidores públicos tienen que someterse a un concurso interno

4 Calificación del Desempeño se refiere a la calificación final que recibe el empleado de forma global y en cada uno de los tres renglones que comprende el sistema de evaluación del desempeño

5 Cargo Vacante Cargo sin ocupar originado por cualquier causa y que esta disponible para ocuparlo



Leonel Fernández
Presidente de la República de Chile

6 Cargo conjunto de deberes y responsabilidades asignados o delegados por una autoridad competente que requiere el empleo de una persona durante una jornada total o parcial de trabajo

7 Clase de Cargo conjuntos de cargos sustancialmente similares en sus tareas deberes responsabilidades y requerimientos de conocimientos y competencias con igual denominación y valores muy similares en puntos

8 Competencia Se refiere a un conjunto de características observables y desarrollables en forma de habilidades conocimientos destrezas y actitudes de las personas que se expresan a través de comportamientos y acciones específicos cuya presencia potencializa el éxito de las personas en el trabajo que realizan Las competencias constituyen un repositorio de conocimientos comportamientos y habilidades que permiten a las personas alinear su desempeño con la estrategia general de la organización

9 Concurso de oposición o libre competición Proceso en el cual se hace publica la disponibilidad de una vacante y los aspirantes a ocupar el cargo son sometidos a evaluaciones técnicas en igualdad de condiciones atendiendo a normas establecidas Aunque los concursos pueden ser internos y externos para los fines de las promociones solo no referimos a los concursos internos Los concursos internos se pueden realizar de forma abierta o cerrada

10 Concurso Interno Abierto Cuando se da oportunidad de participar en el mismo a los servidores públicos de todas las instituciones regidas por la Ley No 41 08 del 16 de enero de 2008

11 Concurso Interno Cerrado Cuando solo se da oportunidad de participar en el mismo a los servidores públicos de la institución donde se declara el cargo vacante

12 Equidad Retributiva Prescribe el principio universal que a trabajo igual en idénticas condiciones de capacidad desempeño corresponde siempre igual remuneración cualesquiera que sean las personas que lo realicen

13 Estabilidad en los Cargos de Carrera Permanencia del servidor publico de carrera garantizada por el Estado siempre que su desempeño se ajuste a la eficiencia y a los requerimientos éticos y disciplinarios del sistema

14 Evaluación de Desempeño Consiste en la medición de los resultados obtenidos por un servidor publico en la ejecución de su trabajo y su comparación con los que debió lograr de acuerdo a lo establecido y esperado por la institución publica donde trabaja



Leonel Fernández
Presidente de la República Dominicana

- 15 Gestión por Competencias Sistema que permite gestionar el desarrollo de las personas sobre la base de las características y las áreas en que las instituciones públicas definen sus fortalezas. La gestión por competencias permite ligar las capacidades esenciales que debe poseer cada institución pública con las características específicas que deben tener los ocupantes de los diferentes cargos para desempeñarse de forma exitosa.
- 16 Grupo Ocupacional Conjunto de clases y series conexas o complementarias colocadas bajo una denominación común por pertenecer a un mismo tipo general de trabajo.
- 17 Meta Constituye un mecanismo para hacer medibles los objetivos planteados en los planes operativos y los acuerdos de desempeño y evaluar su nivel de logro obtenido. Las metas pueden ser definidas sobre la base de un resultado numérico o de una fecha de cumplimiento combinada con un estándar de desempeño o un producto específico.
- 18 Periodo Probatorio Periodo durante el cual un servidor público de nuevo ingreso o que ha sido objeto de una promoción u otro tipo de movimiento es sometido a un proceso de seguimiento y evaluación para validar si tiene los conocimientos técnicos y las competencias para desempeñar con eficiencia las tareas y responsabilidades del cargo.
- 19 Plan Estratégico Comprende una definición completa y a largo plazo de los resultados que debe generar una institución así como las acciones y los recursos necesarios para obtenerlos. El plan estratégico debe ser único para cada institución y constituye la base para la elaboración de los planes operativos de las diferentes unidades organizacionales que componen la institución.
- 20 Plan Operativo Mecanismo que permite traducir los objetivos definidos en el Plan Estratégico en objetivos y acciones específicas de una Unidad Organizacional. Los planes operativos deben ser formulados como derivación del Plan Estratégico o del plan operativo de una Unidad Organizacional de mayor nivel jerárquico y constituyen acuerdos de desempeño para las Unidades Organizacionales que los formulan. Los planes operativos deben ser definidos durante el proceso de formulación presupuestaria para que tome en cuenta los recursos necesarios para alcanzar las metas.
- 21 Promoción Movimiento de un servidor público a un cargo de su mismo grupo ocupacional pero con mayores niveles de requerimientos y responsabilidad. Una promoción podrá tener lugar dentro de la propia institución o a una diferente. Las bases para las promociones las constituyen los resultados de la evaluación del desempeño en los tres renglones que la componen.



Leonel Fernández
Presidente de la República Dominicana

22 Traslado Movimiento horizontal de un servidor publico con su mismo cargo o a uno de naturaleza similar a un area diferente a la que pertenece dentro de su propia institución o a una diferente El traslado puede tener lugar a partir de la participación del servidor publico en un concurso para llenar un cargo vacante o por medio de una disposición administrativa

23 Traslado Temporal se refiere al traslado de un servidor publico por tiempo limitado para cubrir una situación especifica

24 Registro de Elegibles Se refiere a la categorizacion y clasificación de los servidores públicos que satisfacen los requerimientos definidos para ser ascendidos o promovidos a determinados cargos el cual no esta ocupando El registro de elegibles para ascensos se nutre de los candidatos que han participado en concursos internos el de promociones se nutre de los resultados de la evaluación del desempeño

25 Sistema de Carrera Administrativa Sistema cuya finalidad es promover la eficiencia y la eficacia de la gestión publica para cumplir los fines del Estado garantizando la profesionahdad la estabilidad y el desarrollo de los servidores públicos

26 Unidad Organizacional Se refiere en términos genéricos a un area funcional de la de una institución publica que tiene responsabilidad por el logro de unos resultados específicos

ARTICULO 6 La Evaluación del desempeño de los funcionarios públicos tiene por finalidad

- 1 Determinar la calidad de su trabajo y su posible mejora
- 2 Determinar sus necesidades de formación y capacitación y prever su desarrollo
- 3 Medir y evaluar la calidad del trabajo para establecer mecanismos de mejora
- 4 Otorgar incentivos económicos académicos y morales
- 5 Determinar su permanencia y promoción en la carrera
- 6 Mejorar el desempeño de la Institución por medio de la vinculación del desempeño individual al desempeño de la Institución y de las unidades organizacionales que la componen
- 7 Servir de base para un sistema generalizado de gestión por resultados y de rendición de cuentas en la función publica



Leonel Fernández
Presidente «4 /a República s^o'm&n:ca/na

8 Contribuir a la instauración de gestión basado en responsabilidades que genere un cambio cultural en la función pública y que contribuya a la entrega de servicios de calidad y con eficiencia a la ciudadanía

ARTICULO 7 Para los servidores públicos que ocupan cargos de carrera los resultados de la evaluación del desempeño deben estar incluidos como parte de los criterios para la toma de decisiones relacionadas a los siguientes aspectos

a Ingreso definitivo a la Carrera Administrativa mediante la evaluación del desempeño del periodo probatorio

b Permanencia en la carrera a partir de los resultados de las evaluaciones del desempeño continuas anuales

c Promociones transferencias y otras acciones de movimiento de personal activo como parte de los criterios tomados en cuenta en los concursos internos

d Programas de formación desarrollo y capacitación

e Estabilidad en el empleo y terminación de contrato

f Sistemas de remuneración e incentivos

g Programas de reconocimiento y premiaciones

CAPITULO II

PERIODO Y COMPONENTES DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

ARTICULO 8 Todas las instituciones públicas bajo el régimen de la Ley 41 08 del 16 de enero de 2008 evaluarán el desempeño de sus servidores de carrera una vez cada año

PARRAFO I El periodo de evaluación del desempeño se iniciará el día uno (1) del mes de enero y termina el día treinta y uno (31) del mes de diciembre de cada año

PARRAFO II En los casos en que la institución pública por la naturaleza de las operaciones y/o de los servicios que brinda presente dificultad para acogerse al periodo establecido deberá



Leonel Fernández
Presidente de la República Dominicana

establecer su propio periodo en coordinación y con la aprobación de la Secretaria de Estado de Administración Publica

ARTICULO 9 La evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera comprende los siguientes tres componentes

a Logro de Metas Medición de los logros obtenidos con relación a las metas establecidas en el Acuerdo de Desempeño para el periodo de evaluación

b Capacidad para ejecutar el trabajo Nivel de dominio mostrado por el servidor publico con respecto a las competencias y los conocimientos requeridos por el perfil del cargo que ocupa

c Cumplimiento del Régimen Etico y Disciplinario medido a través de nivel de cumplimiento del servidor publico con el Régimen Etico y Disciplinario que se establece en el Titulo IX de la Ley No 41 08 del 16 de enero de 2008

ARTICULO 10 Las metas que se establezcan en los acuerdos de desempeño individuales estarán vinculadas directamente a los resultados esperados por la unidad organizacional correspondiente La medición de logro de metas vincula el desempeño individual del servidor publico con el desempeño de la unidad organizacional

ARTICULO 11 La evaluación de la capacidad para ejecutar el trabajo se hara utilizando la metodología basada en un modelo de gestión por competencias de acuerdo a como se describe a continuación

a Las instituciones publicas incluirán en sus Planes Estratégicos correspondientes las competencias generales que deben poseer sus servidores para lograr los objetivos planteados

b La Secretaria de Estado de Administración Publica conformara el Diccionario General de Competencias de la Administración Publica a partir de las competencias definidas por las instituciones publicas Este diccionario se actualizara cada vez que una institución reformule su plan estratégico si el mismo contiene nuevas competencias

c La Secretaria de Estado de Administración Publica incluirá en el perfil genérico de cada cargo los conocimientos y las competencias requeridas para que los servidores públicos que lo ocupen obtengan los resultados esperados



Leonel Fernández
^~rendente cie ia *Republica* ^^Mtu/nccana

d Las oficinas de recursos humanos de las instituciones publicas complementaran los perfiles específicos de los cargos de la institución con las competencias especificas que se requieren en la institución de que se trate

PARRAFO Corresponde a la Secretaria de Estado de Administración Publica definir los comportamientos mediante los cuales se medirán las competencias Estos comportamientos serán estándar para una misma competencia para todas las instituciones

ARTICULO 12 La evaluación de las competencias requeridas para el cargo se hara mediante un procedimiento de 360 grados basado en los comportamientos básicos de cada una de las competencias incluidas en el perfil del cargo que ocupa el servidor publico

PARRAFO Corresponde a la Secretaria de Estado de Administración Publica dictar el instructivo para la evaluación de competencias

ARTICULO 13 La evaluación de los conocimientos técnicos requeridos se hara mediante la aplicación de pruebas técnicas elaboradas para tales fines

PARRAFO I Corresponde a la Secretaria de Administración Publica elaborar las pruebas técnicas y su instructivo de aplicación

PARRAFO II Cuando los servidores públicos posean conocimientos certificados de acuerdo a como establece el presente reglamento en el Párrafo II del Artículo No 67 no sera necesaria la evaluación técnica de los mismos

ARTICULO 14 La Evaluación del Cumplimiento del Régimen Etico y Disciplinario se hara utilizando el formulario definido para cada uno de los grupos ocupacionales que establece el Manual General de Cargos Públicos

ARTICULO 15 Cuando el servidor publico haya sido sometido durante el periodo de evaluación a una acción disciplinaria el renglón de Cumplimiento del Régimen Etico y Disciplinario se afecta de la manera siguiente

a Servidores públicos sometidos a acción disciplinaria por falta Grado 1 se le restan 15 puntos a la evaluación obtenida en el renglón

b Servidores públicos sometidos a acción disciplinaria por falta Grado 2 se le restan entre 16 y 30 puntos a la evaluación obtenida en el renglón de acuerdo a la naturaleza y la severidad de la falta que origina la aplicación de la acción disciplinaria



Leonel Fernández
Presidente de la República Dominicana

CAPITULO III PROGRAMACIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTICULO 16 La programación del desempeño se realizara durante los meses de noviembre y diciembre de cada año o durante los dos últimos meses del periodo de evaluación en las instituciones publicas cuyo periodo de evaluación sea diferente de enero a diciembre

ARTICULO 17 La programación del desempeño de los servidores públicos de carrera comprende el establecimiento de un acuerdo de desempeño entre el servidor publico y su supervisor inmediato

ARTICULO 18 Para la formulación del acuerdo desempeño a que se refiere el Artículo No 16 las instituciones publicas seguirán el proceso que se describe a continuación

1 Contar con un plan estratégico con objetivos y metas con horizonte temporal no menor de cuatro años

2 Traducir los objetivos del plan estratégico en planes operativos de las unidades orgamzacionales en forma de cascada con objetivos que cubran el mismo horizonte temporal pero con metas intermedias que cubran el periodo de evaluación del desempeño

3 Traducir los objetivos de los planes operativos en acuerdos de desempeño para los servidores que integran las unidades organizacionales Los acuerdos de desempeño contendrán metas para el periodo de evaluación

4 Las metas para el periodo de evaluación que se han definido para el plan operativo de una unidad organizacional se corresponden con el acuerdo de desempeño del responsable de dicha unidad

ARTICULO 19 En la definición del plan estratégico y los planes operativos las instituciones publicas involucraran a todos los funcionarios que la componen con calidad para la toma de decisiones asi como a la Unidad Institucional de Planificación y Desarrollo UIPYD y la Unidad Institucional de Calidad de la Gestión

ARTICULO 20 Para la definición de sus planes estratégicos y los planes operativos que servirán de base para la programación del desempeño las instituciones publicas y las unidades organizacionales que integran utilizaran la metodología de planificación definida por la Secretaria de Estado de Economía Planificación y Desarrollo



Leonel Fernández
Presidente de la República Dominicana

PARRAFO Las instituciones publicas y las unidades organizacionales que las integran definirán para cada objetivo contenido en el plan estratégico y en los planes operativos los indicadores que les permitan evaluar y dar seguimiento al logro de las metas propuestas a corto mediano y a largo plazo

ARTICULO 21 Los funcionarios responsables de las unidades organzacionales que componen a una institución publica convertirán los planes estratégicos en planes operativos de sus unidades respectivas y lo someterán a la aprobación del titular de la institución correspondiente a mas tardar dos meses antes de iniciar el periodo de evaluación del desempeño

ARTICULO 22 Para garantizar que el sistema de evaluación del desempeño contribuya al mejoramiento continuo de las instituciones publicas los planes operativos de las unidades organzacionales y los acuerdos de desempeño individuales deben contener objetivos y metas orientados a los siguientes propositos

a Objetivos de desarrollo institucional que impactan el desarrollo de la institución completa o de una unidad organizacional en su conjunto

b Objetivos de Innovación y Mejora Continua encaminados a generar e implantar nuevas formas de hacer las cosas y que contribuyen de forma significativa a mejorar los resultados o el servicio que se entrega

c Objetivos de Desarrollo de Capital Humano orientados a crear capacidades y fortalezas en el capital humano este tipo de objetivos puede estar referido tanto en el plano personal como en lo concerniente al desarrollo de los colaboradores Los planes operativos de las unidades organzacionales contendrán metas especificas en este renglón las cuales se aplicaran a los responsables de las mismas con respecto al desarrollo de los colaboradores

d Objetivos de Solución de Problemas encaminados a la solución de problemas puntuales específicos

e Objetivos Rutinarios referidos a los aspectos rutinarios del trabajo de la Unidad Organizacional

ARTICULO 23 Para cada periodo de evaluación de un año el supervisor inmediato y el servidor publico establecerán un Acuerdo de Desempeño para este ultimo en el cual se definen los objetivos y las metas a alcanzar por el servidor publico en dicho periodo



Leonel Fernández

^reátiden/e de `a &le/udd;ca r^<m&uea/na

ARTICULO 24 Las metas individuales incluidas en el Acuerdo de Desempeño de un servidor publico estarán vinculadas de forma directa con los objetivos y las metas que componen el Plan Operativo de la Unidad Organizacional para la que trabaja

ARTICULO 25 Los objetivos y metas que componen el plan operativo de la Unidad Organizacional dentro de una institución publica constituyen el Acuerdo de Desempeño del Funcionario responsable de dicha Unidad

ARTICULO 26 La Secretaria de Estado de Administración Publica dictara el instructivo y los formularios para la programación del desempeño por medio de los planes operativos y los acuerdos de desempeño

CAPITULO IV EVALUACION Y CALIFICACION DEL DESEMPEÑO

ARTICULO 27 La evaluación de los tres renglones que componen el sistema de evaluación del desempeño de los servidores públicos se llevara a cabo en el orden siguiente

1 El Cumplimiento del Régimen Etico y Disciplinario se evaluará durante el mes de octubre en las instituciones que el periodo de evaluación comprenda entre enero a diciembre y en el antepenúltimo mes del periodo de evaluación en las instituciones que han definido periodos diferentes a enero - diciembre

2 La evaluación de competencias para determinar la capacidad del servidor publico para realizar el trabajo se realizara durante el mes de noviembre en las instituciones que el periodo de evaluación comprenda enero a diciembre y en el penúltimo mes del periodo de evaluación en las instituciones que han definido periodos diferentes a enero - diciembre

3 La evaluación del Logro de las Metas (se) llevara a cabo durante la ultima mitad del mes de diciembre y la primera mitad del mes de enero en las instituciones que el periodo de evaluación comprenda de enero a diciembre y en la ultima mitad del ultimo mes del periodo de evaluación y la primera mitad del primer mes del periodo siguiente y en el antepenúltimo mes del periodo de evaluación en las instituciones que han definido periodos diferentes a enero - diciembre

ARTICULO 28 Los servidores públicos cuya evaluación del desempeño en el renglón Cumplimiento del Régimen Etico y Disciplinario que sean calificadas de Insatisfactorio o Bajo el Promedio serán excluidos de los otros dos renglones de la evaluación de la evaluación de los otros dos renglones de evaluación Es estos casos la calificación general de estos



Leonel Fernández
Presidente de la República ^ (mwuama

servidores sera de Insatisfactorio o Bajo el Promedio según sea el caso y se aplicaran las consecuencias que establece la Ley No 41 08

ARTICULO 29 Cuando un servidor publico obtenga una calificación de Insatisfactorio en el renglón Cumplimiento del Régimen Etico v Disciplinario la oficina de recursos humanos de la institución deberá realizar una investigación y recomendar medidas acorde a lo que establece la Ley No 41 08 en su Titulo IX

ARTICULO 30 La Secretaria de Estado de Administración Publica dictara el instructivo y los formularios para la evaluación de los tres renglones del sistema de evaluación del desempeño

ARTICULO 31 Para los fines del presente reglamento los resultados de la evaluación del desempeño calificaran el desempeño de los servidores públicos en las siguientes categorías

a Desempeño Sobresaliente 95% a 100% en la calificación general del desempeño y calificación mínima de 95% o mas en la evaluación del Renglón Cumplimiento del Régimen Etico y Disciplinario

b Desempeño Superior al Promedio desde 85% a 94% en la calificación general del desempeño y calificación mínima de 85% en el renglón de Cumplimiento del Régimen Etico y Disciplinario

c Desempeño Promedio desde 75% a 84 % en la calificación general del desempeño Calificación mínima de 75% en el renglón de cumplimiento del Régimen Etico y Disciplinario

d Desempeño Bajo el Promedio desde 65% a 74 % en la calificación general del desempeño Calificación mínima de 70% en el renglón Cumplimiento del Régimen Etico y Disciplinario

e Desempeño Insatisfactorio desde 64% o menos en la calificación general de desempeño Calificación menor de 70% en el renglón de Cumplimiento del Régimen Etico y Disciplinario

PARRAFO I Cuando la segunda condición no se cumpla en cada una de las clasificaciones en los acápite a) b) c) y d) el desempeño se calificara en el nivel inmediatamente inferior

ARTICULO 32 Para una mejor administración de los resultados de la evaluación del desempeño en los renglones que la componen a cada uno de ellos se le aplicara de forma individual las escalas de calificación que se describen en el Artículo 29 del presente reglamento



Leonel Fernández
Presidente de la República, Dominicana

CAPITULO V

EVALUACIONES ESPECIALES Y NO REGULARES

ARTICULO 33 Los servidores públicos que obtengan una calificación general del desempeño de Insatisfactorio o de Bajo del Promedio deberán ser incorporados a un programa especial que comprende las siguientes acciones

- a Evaluación del desempeño en un periodo no mayor de seis (6) meses sobre la base de una programación de los resultados a obtener en dicho periodo reducido
- b Un programa de capacitación que comprenda los diferentes requerimientos del perfil del cargo
- c Seguimiento por parte del supervisor inmediato y la oficina de recursos humanos de la institución

ARTICULO 34 El servidor publico sometido al programa especial que establece el Artículo 31 que obtenga una calificación de Insatisfactorio en la evaluación del desempeño que se aplique al final del periodo establecido sera destituido de su cargo

ARTICULO 35 El servidor publico sometido al programa especial que establece el Artículo 31 que obtenga una calificación de Bajo del Promedio en la evaluación del desempeño que se aplique al final del periodo establecido sera sometido a una prórroga de dicho programa por un periodo similar Si la evaluación del desempeño al final del periodo prorrogado no ha mejorado sera destituido de su cargo

ARTICULO 36 Cuando un servidor publico sea asignado para realizar funciones en una comisión de servicio en otro organo o institución diferente al que se encuentra adscrito tal como se establece en el Artículo 50 de la Ley No 41 08 el funcionario responsable por la supervisión de las nuevas funciones definirá v acordara con el servidor publico las metas a alcanzar durante el periodo en que se encuentre en estas condiciones

PARRAFO I Si la asignación del servidor publico a una comisión de servicio sobrepasa un periodo de un año la programación del desempeño se realizara por tiempo que resta para completar el periodo de evaluación de la institución y se hara una nueva programación para el nuevo periodo de evaluación Si la asignación tiene una duración igual o inferior a un año la programación del desempeño se hara por todo el periodo



Leonel Fernández
Presidente de la República Dominicana

PARRAFO II La evaluación de desempeño del servidor público que es asignado a una comisión de servicio se computará como la evaluación regular de su desempeño y tendrá el mismo valor para los fines que se requiera

PARRAFO III Si la duración de la asignación en comisión de servicio es inferior a seis meses la evaluación del desempeño resultará de una combinación ponderada de los resultados de las evaluaciones del desempeño del servidor público en su cargo correspondiente y la obtenida en su asignación a una comisión de servicio La Secretaría de Estado de Administración Pública definirá el procedimiento a aplicar al respecto

ARTICULO 37 Si durante el periodo de evaluación un servidor público es objeto de asignaciones adicionales de responsabilidades las mismas deberán ser reflejadas en su acuerdo de desempeño para que sean computadas al final del periodo de evaluación La Secretaría de Estado de Administración Pública definirá el procedimiento a aplicar al respecto

ARTICULO 38 Cuando durante el periodo de evaluación un servidor público sea objeto de una promoción un ascenso o un traslado el nuevo supervisor deberá definir y acordar con el servidor un acuerdo de desempeño que se ajuste a las responsabilidades en el nuevo cargo En este caso el renglón de capacidad para hacer el trabajo se evaluará sobre la base de los requerimientos del último cargo desempeñado

PARRAFO I En los casos de promoción y ascenso la programación del desempeño se deberá realizar en dos fases

- 1 Durante el periodo probatorio
- 2 Luego de superado el periodo probatorio

ARTICULO 39 A los servidores públicos que por alguna circunstancia no hayan podido laborar durante el periodo de evaluación completo y esto haya sido causa para no lograr las metas establecidas en los acuerdos de desempeño los resultados logrados se ajustarán al tiempo efectivamente trabajado La Secretaría de Estado de Administración Pública definirá el procedimiento a aplicar al respecto



Leonel Fernández
^fy'eátd&nJe`de /a ^dteftcddca *Dominicana*

CAPITULO VI ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

ARTICULO 40 Para asegurar el logro de los fines de la evaluación del desempeño la Subsecretaría de Estado de Fortalecimiento Institucional en coordinación con las oficinas de Recursos Humanos analizara los resultados de las evaluaciones del desempeño de los servidores públicos tanto a nivel individual de las personas como de las unidades organizacionales que las componen y propondrá un plan de acción para mejorar el desempeño

PARRAFO El análisis de los resultados de la evaluación del desempeño comprende los siguientes aspectos

- a Capacidad para alcanzar los objetivos y las metas trazadas en los planes operativos de las unidades organizacionales y los acuerdos de desempeño individuales
- b Condiciones del clima en la unidad organizacional y factores que afectan a la motivación de sus integrantes
- c Adecuación de la estructura organizacional a los fines y los objetivos propuestos por la unidad organzacional
- d Disponibilidad y calidad de los recursos técnicos tecnológicos y estructurales necesarios para lograr los objetivos y metas propuestas

CAPITULO VII RETROINFORMACION DE LOS RESULTADOS DEL DESEMPEÑO

ARTICULO 41 Los resultados de la evaluación del desempeño serán discutidos con los servidores públicos para que los mismos sirvan de mecanismo de mejora continua Los responsables de las unidades organzacionales y los supervisores inmediatos de los servidores públicos crearan mecanismos para dar seguimiento y retroinformacion constantes al desempeño de sus colaboradores

ARTICULO 42 Los resultados finales de la evaluación del desempeño serán discutidos entre el supervisor inmediato del servidor publico y el supervisor de segundo nivel y haran las correcciones necesarias para reflejar resultados objetivos y ajustados a la realidad



Leonel Fernández
Presidente de la República

ARTICULO 43 El supervisor inmediato y servidor publico discutirán los resultados de la evaluación del desempeño en un encuentro formal programado para tales fines

PARRAFO I El supervisor inmediato y el servidor publico llegaran a acuerdos sobre las acciones que son necesarias para mejorar el desempeño

PARRAFO II Estos acuerdos serán incluidos en el Acuerdo de Desempeño para el siguiente periodo de evaluación del desempeño

PARRAFO III La oficina de recursos humanos de la institución publica apoyara a los supervisores en el proceso de retroinformacion y llevara registro de los acuerdos arribados entre el supervisor y el servidor publico

ARTICULO 44 Los resultados de la evaluación del desempeño y los acuerdos arribados para mejorar el desempeño serán firmados por el supervisor y el servidor publico como señal de aprobación de los mismos

ARTICULO 45 El proceso de retroinformacion se llevara a cabo durante el mes de enero de cada año o el mes siguiente a la finalización del proceso de evaluación del desempeño en aquellas instituciones donde el periodo de evaluación no corresponda a enero - diciembre

ARTICULO 46 La Secretaria de Estado de Administración Publica dictara el instructivo de retromformacion de los resultados de la evaluación del desempeño

CAPITULO VIII

ADMINISTRACION DEL PROCESO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

ARTICULO 47 El sistema de evaluación del desempeño sera coordinado por la Subsecretaría de Estado de Función Publica de la Secretaria de Estado de Administración Publica

ARTICULO 48 Las oficinas de recursos humanos coordinaran los procesos de programación medición y retromformacion del desempeño con las Unidades Institucionales de Planificación y Desarrollo y los funcionarios responsables de las unidades orgamzacionales que integran la institución correspondiente

ARTICULO 49 Las oficinas de recursos humanos de las Instituciones Publicas llevaran registro de los resultados de las evaluaciones del desempeño individuales y de las unidades orgamzacionales



Leonel Fernández
Presidente de la República

PARRAFO I Los registros de los resultados de las evaluaciones de desempeño se harán en los sistemas de información centrales de la Secretaría de Estado de Administración Pública

ARTICULO 50 La Secretaría de Estado de Administración Pública dictará el instructivo para la administración del proceso de evaluación del desempeño así como los mecanismos de interacción con las oficinas de recursos humanos de las instituciones públicas

CAPITULO IX MECANISMOS DE APELACION DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

ARTICULO 51 Cuando un servidor público no esté de acuerdo con los resultados de la evaluación del desempeño podrá elegir los mecanismos que dispone el Capítulo IV de la Ley No 41 08 y lo que establece el Reglamento de Relaciones Laborales al respecto

CAPITULO X EVALUACION DEL PERIODO PROBATORIO

ARTICULO 52 Todo servidor público promovido o ascendido y toda persona que ingrese a la Administración Pública en un cargo de carrera deberán superar un periodo probatorio cuya duración dependerá del cargo que ocupe de acuerdo a lo que establecen los Artículos 37 y 44 de la Ley No 41 08

PARRAFO I El nombramiento en periodo probatorio corresponderá al titular del órgano que en el momento ostente la máxima autoridad en la gestión del personal de la administración pública o autoridad superior en la gestión del personal en los órganos autónomos o descentralizados y en los municipios

PARRAFO II Periodo probatorio para los cargos de carrera tendrá una duración máxima de doce (12) meses contando a partir de su ingreso real a la institución o la fecha de efectividad de la promoción o el ascenso según sea el caso

PARRAFO III A los fines de facilitar la administración del periodo probatorio se incluirá la descripción del cargo y se indicará la duración del mismo

PARRAFO IV La Secretaría de Estado de Administración Pública dictará el instructivo para la administración del periodo probatorio



Leonel Fernández

&vedcde/n;e cie ia ^ile/utiicca ^Domncccoia

ARTICULO 53 La oficina de recursos humanos de la institución coordinara con el responsable del departamento correspondiente y el supervisor inmediato los medios para dar seguimiento al desempeño de las personas en periodo probatorio

ARTICULO 54 La oficina de recursos humanos de la institución mantendrá control de las personas que se encuentran en periodo probatorio y dara aviso con no menos de quince (15) días hábiles de anticipación al supervisor inmediato para hacer las coordinaciones de lugar

ARTICULO 55 La evaluación del periodo probatorio se debe completar en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles luego de completado dicho periodo

PARRAFO I El incumplimiento de este mandato por parte del supervisor inmediato y la Oficina de Recursos Humanos de la institución conlleva la aplicación de una sanción disciplinaria de primer o segundo grado aplicable al funcionario que haya provocado la falta según el nivel de reincidencia

ARTICULO 56 La falta de capacidad comprobada y la no observación del régimen etico y disciplinario de la persona de nuevo ingreso en cualquier momento del periodo probatorio sera causa de extinción de la contratación

ARTICULO 57 La decisión de extinción del nombramiento provisional de una persona de nuevo ingreso que se encuentre en el periodo probatorio se basara en los resultados de la evaluación de dicho periodo Cuando se presente una de las condiciones establecidas en el Artículo 54 del presente reglamento se deberá completar la evaluación del periodo probatorio que justifique tal situación

PARRAFO El superior inmediato deberá en todos los casos coordinar con la Oficina de Recursos Humanos para completar la evaluación del periodo probatorio en la cual se deberá basar la decisión de extinción del de la contratación

ARTICULO 58 Durante el periodo probatorio las personas de nuevo ingreso a la administración publica deberán completar un programa especial de inducción que incluya los entrenamientos específicos que le permitan desempeñarse con éxito

PARRAFO I El programa especial de inducción al cargo a que se refiere el presente articulo sera preparado por el supervisor inmediato y la oficina de recursos humanos de la institución



Leonel Fernández
Presidente de la República Dominicana

ARTICULO 59 Durante el periodo probatorio los servidores públicos promovidos o ascendidos serán sometidos a un programa especial de capacitación que potencie su desempeño exitoso en el nuevo cargo

PARRAFO I El programa de capacitación a que se refiere este artículo será elaborado por el supervisor inmediato y la Oficina de Recursos Humanos sobre la base de las competencias requeridas en el perfil del cargo y los resultados de las evaluaciones realizadas en el concurso o el proceso de promoción

ARTICULO 60 La evaluación del periodo probatorio se basará en los tres renglones que componen el sistema de evaluación del desempeño Logro de Metas Capacidad para Realizar el Trabajo y Cumplimiento del Régimen Ético y Disciplinario

PARRAFO I - Para la evaluación del renglón Logro de Metas el supervisor inmediato definirá con el servidor público de nuevo ingreso un Acuerdo de Desempeño en el cual se establece las metas que deberá lograr el servidor público y los parámetros que se utilizarán para su medición así como la fecha de evaluación y terminación del periodo probatorio

PARRAFO II Para la evaluación de la capacidad para realizar el trabajo se utilizará un formulario diseñado a partir de las competencias que se especifican en el perfil del cargo Este formulario será completado por el propio evaluado el supervisor inmediato tres empleados con relaciones de pares seleccionados por la oficina de recursos humanos y tres supervisados si la persona evaluada supervisa

PARRAFO III La evaluación del nivel de cumplimiento del Régimen Ético y Disciplinario será realizada completando un formulario de evaluación para el grupo ocupacional que corresponde al servidor de que se trate

ARTICULO 61 Para superar el periodo probatorio las personas de nuevo ingreso a la administración pública y los servidores públicos promovidos o ascendidos deberán alcanzar una calificación de promedio o superior a esta en cada uno de los tres renglones de evaluación

ARTICULO 62 Mientras permanezca en el periodo probatorio el servidor público promovido o ascendido conservará todos los derechos y prerrogativas que corresponden al cargo de procedencia

ARTICULO 63 Cuando el servidor público que ha sido objeto de una promoción o un ascenso dentro de la carrera no supere el periodo probatorio será asignado nuevamente al cargo de procedencia



Leonel Fernández
Presidente de la República Dominicana

ARTICULO 64 Cuando un cargo de carrera resulte vacante como consecuencia del ascenso o la promoción de su ocupante el mismo sera cubierto de forma temporal hasta que el servidor publico ascendido o promovido sea confirmado en su nuevo cargo

ARTICULO 65 Las oficinas de recursos humanos de las instituciones publicas mantendrán registros actualizados de los servidores públicos que han ocupado temporalmente cargos de carrera Este registro sera tomado en cuenta para fines de concursos internos en el renglón de conocimientos técnicos

CAPITULO XI **NOMBRAMIENTO DEFINITIVO EN LA CARRERA**

ARTICULO 66 Las personas de nuevo ingreso que hayan superado el periodo probatorio serán nombrados servidores públicos de carrera en el cargo correspondiente

ARTICULO 67 La oficina de recursos humanos de la institución tramitara a la Secretaria de Estado de Administración Publica la relación de servidores públicos que han superado el periodo probatorio en un plazo de quince (15) días hábiles a contar a partir de la fecha de cumplimiento de dicho periodo solicitando el nombramiento definitivo en el cargo correspondiente

ARTICULO 68 La secretaria de Estado de Administración Publica someterá al Presidente de la República la relación de propuestas de nombramientos definitivos en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles a contar de la fecha de recepción desde las Oficinas de Recursos Humanos de las Instituciones

ARTICULO 69 Cuando la persona ha sido nombrada como servidor publico en el cargo correspondiente el supervisor inmediato y el servidor publico establecen el Acuerdo de Desempeño con las metas que deberá alcanzar para el periodo de evaluación y se deberán evaluar los demas renglones de acuerdo a lo que se establece en el Artículo 36 del presente reglamento

PARRAFO I Periodo de evaluación a que se refiere el presente articulo se corresponde al tiempo que resta para completar el periodo de evaluación de desempeño de la institución Al final de dicho periodo el servidor publico sera evaluado dentro de los criterios establecidos por el presente reglamento



Leonel Fernández

^fóreótciente cíe ía &lefuiíicca ^íío^ntntea^La

CAPITULO XII PROMOCION Y ASCENSO EN LA CARRERA

ARTICULO 70 Los servidores públicos que ocupan cargos de carrera que cumplan los requisitos que se enumeran en el Artículo 65 de este reglamento son elegibles a una promoción para optar por cargos de mayor responsabilidad dentro de su grupo ocupacional tanto dentro como fuera de la institución a la pertenecen

ARTICULO 71 La promoción de los servidores de carrera se fundamentara en el mérito personal a partir de los siguientes criterios

- 1 Los resultados de la evaluación del desempeño Para optar por una promoción los servidores públicos deberán poseer una calificación de Superior al Promedio o Sobresaliente en las ultimas dos evaluaciones consecutivas
- 2 Cumplimiento del Régimen Etico y Disciplinario No haber sido objeto de sanciones disciplinarias en los últimos dos años ni tener sanciones disciplinarias pendientes de conocimiento o decisión
- 3 Programas de Desarrollo y Capacitación Haber completado las metas de desarrollo establecidas en los acuerdos de desempeño en los últimos dos periodos de evaluación

PARRAFO Las promociones podran tener lugar dentro de la serie natural del cargo que ocupa o en series de cargos equivalentes

ARTICULO 72 Los servidores públicos de carrera podran optar por un ascenso tanto dentro de la institución a la que pertenecen como fuera de ella

ARTICULO 73 Los concursos internos constituyen el único mecanismo para alcanzar un ascenso dentro de la carrera Cuando ninguna de las personas que han participado en el concurso han superado las evaluaciones se procederá a declararlo desierto y a convocar nuevamente siguiendo el procedimiento siguiente

- 1 Si el concurso interno se celebros cerrado se procede a celebrarlo abierto para dar oportunidad a los servidores de todas las instituciones publicas
- 2 Si el concurso interno se celebros abierto se procede a convocar un concurso externo



Leonel Fernández

^reá^denié de /a 'zdte/úddca, ^de^nvwna/na-

ARTICULO 74 En un concurso interno se evaluarán los siguientes aspectos con la puntuación que se indica en cada caso

- 1 Requerimientos de formación académica para cargo vacante
- 2 Conocimientos técnicos y competencias establecidas incluidos en el perfil del cargo vacante
- 3 Resultados de las dos últimas evaluaciones del desempeño del servidor público
- 4 Condición del servidor público con respecto al Régimen Ético y Disciplinario

ARTICULO 75 Para los fines de la calificación de los participantes en los concursos internos se definen las ponderaciones siguientes para cada uno de los factores

- 1 Formación Académica Requerida por el cargo vacante mínimo de 10% y máximo de 20%
- 2 Conocimientos técnicos y competencias requeridas para el cargo vacante que posee el servidor público mínimo de 35% y máximo de 45%
- 3 Resultados de las dos evaluaciones del desempeño previas 40% a 50%

PARRAFO La Secretaría de Estado de Administración Pública establecerá las ponderaciones específicas para cada grupo ocupacional atendiendo a la naturaleza de los mismos

ARTICULO 76 Los resultados de la evaluación del desempeño serán considerados en los concursos internos como se indica en la tabla siguiente

Calificación del desempeño	Puntuación del renglón
Desempeño Insatisfactorio	No participa
Desempeño Bajo el Promedio	Hasta 20% del renglón
Desempeño Promedio	Hasta 50% del renglón
Desempeño Superior al Promedio	Hasta 85% del renglón
Desempeño Sobresaliente	Hasta 100% del renglón



Leonel Fernández
^druudente de /a *Republica ^do^nc^ca/na*

ARTICULO 77 Los servidores públicos que han sido objeto de acciones disciplinarias en los últimos dos años o que tengan un proceso disciplinario abierto no podran participar en un concurso interno

ARTICULO 78 Los conocimientos técnicos y las competencias a que hace referencia el numeral 2 del Artículo 72 serán evaluados mediante uno o mas de los siguientes mecanismos

- 1 Pruebas técnicas específicas elaboradas por la Secretaria de Estado de Administración Publica para cada cargo o grupo ocupacional en coordinación con la institución
- 2 Competencias certificadas por organismos acreditados para tales fines
- 3 Participación del servidor publico en programas de capacitación y desarrollo del INAP o cualquier institución cuyos programas esten acreditados por este que respondan a los requerimientos del perfil del cargo vacante

ARTICULO 79 - La selección del candidato ganador del concurso interno recaerá en el servidor que obtenga la puntuación global mas alta en el concurso

PARRAFO I Cuando haya mas de una vacante se seleccionaran los candidatos que hayan obtenido las calificaciones mas altas en el concurso siempre que las mismas superen la calificación mínima establecida para superar el concurso

PARRAFO II La puntuación mínima que deberá obtener un servidor para cada uno de los factores evaluados para ser considerado en la tema de finalistas sera de 70%

ARTICULO 80 En caso de un empate la selección final del servidor publico que sera ascendido recae en el responsable de la unidad organizad onal a que pertenece el cargo vacante

ARTICULO 81 Cuando un servidor publico participe en un concurso para optar por un ascenso dentro de la carrera y no supere las calificaciones mínimas requeridas deberá esperar un periodo de un año para volver a optar por el mismo cargo Sin embargo podra participar en concursos para otros cargos

ARTICULO 82 La Secretaria de Estado de Administración Publica y las instituciones publicas mantendrán registro de la participación de los servidores públicos en los concursos internos y de los resultados obtenidos en los mismos



Leonel Fernández
Presidente de la República Dominicana

PARRAFO El registro a que se refiere el presente artículo se deberá llevar en los sistemas de la Secretaría de Estado de Administración Pública

ARTICULO 83 Las instituciones públicas harán las propuestas de los cargos típicos en que pueden crecer los servidores públicos que las integran tanto para los fines de promoción como de ascenso y la someterán a la Secretaría de Estado de Administración Pública para su validación, aprobación y registro. Las series definidas servirán de marco de referencia para los programas de desarrollo y como guías para el crecimiento de los servidores públicos

ARTICULO 84 El jurado para la celebración de los concursos internos está integrado de la forma en que dispone el Reglamento de Reclutamiento y Selección de Personal

CAPITULO XIII

REGISTRO DE ELEGIBLES PARA PROMOCION Y ASCENSO

ARTICULO 85 La Secretaría de Estado de Administración Pública conformará y mantendrá actualizado un registro de elegibles interno para la realización de las promociones y los ascensos en la carrera

ARTICULO 86 El registro de elegibles para ascensos en la carrera se conformará a partir de la participación de los servidores públicos en los concursos internos

PARRAFO I Solo serán incluidos en el registro de elegibles para ascensos en la carrera los servidores públicos que hayan concursado para optar por un cargo de carrera superando las calificaciones mínimas requeridas pero no fueron seleccionados para ocupar los cargos vacantes

PARRAFO II Un servidor público que ocupe un cargo de carrera podrá pertenecer al registro de elegibles de varios cargos

ARTICULO 87 Los servidores públicos en registro de elegibles para ascenso a un cargo determinado permanecerán en este por un máximo de dieciocho (18) meses contados a partir de la fecha en la que se hubiere aprobado su selección

ARTICULO 88 En caso que el o los titulares designados en los cargos concursados no hubieren tomado posesión de los mismos dentro del plazo de treinta (30) días contados a partir de la fecha de su designación o que la persona designada para llenar la vacante del cargo



Leonel Fernández

^fy'eudenie de /a ^^e/uddtca ^^c^twuccma

concurado no haya superado el periodo probatorio o se hubiere extinguido su relación de empleo por cualquier causa prevista en la Ley 41 08 del 16 de enero de 2008 deberá designarse el elegible que siga en el orden de mérito resultante en el concurso de oposición correspondiente

ARTICULO 89 El registro de elegibles para promociones en la carrera se conformara a partir de los resultados de la evaluación del desempeño y la participación de los servidores en los programas de desarrollo

ARTICULO 90 El registro de elegibles para promociones tiene alcance para todas las instituciones bajo el régimen de la Ley No 41 08 del 16 de enero de 2008

CAPITULO XIV
PROGRAMAS DE DESARROLLO Y CAPACITACIÓN VINCULADOS A LA
EVALUACION DEL DESEMPEÑO

ARTICULO 91 Los programas de capacitación y desarrollo constituyen uno de los componentes principales del proceso de profesionalización de la administración pública por lo que deben estar integrados a los planes operativos de las unidades organizacionales y los acuerdos de desempeño de los servidores públicos

ARTICULO 92 Los programas de capacitación y desarrollo serán Ejecutados por el Instituto Nacional de Administración Pública - INAP en coordinación con las Oficinas de Recursos Humanos de las Instituciones Públicas

ARTICULO 93 Las instituciones públicas deberán cumplir cada año con objetivos de capacitación y desarrollo de sus integrantes claramente establecidos en los planes operativos de sus unidades organizacionales respectivas

ARTICULO 94 Los servidores públicos deberán lograr objetivos y metas de capacitación y desarrollo establecidos de forma explícita en los acuerdos de desempeño para cada periodo de evaluación

PARRAFO Las metas de capacitación y desarrollo individuales podrán ser formuladas en horas hombre de participación efectiva en programas de capacitación y desarrollo o completando satisfactoriamente programas específicos



Leonel Fernández
Presidente de la República Dominicana

ARTICULO 95 - Los programas de capacitación y desarrollo de los servidores públicos estarán en concordancia con las competencias que se definan en el plan estratégico de cada institución y las incluidas en los perfiles de los cargos

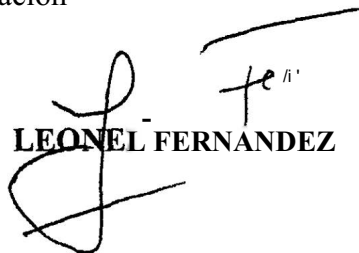
ARTICULO 96 Los servidores públicos que obtengan una calificación de Superior al Promedio y Sobresaliente serán incluidos en programas de desarrollo de habilidades de liderazgo desarrollo de equipos e innovación con la finalidad impulsar por medio de ellos procesos de cambios institucionales en la administración publica

ARTICULO 97 Los programas de capacitación y desarrollo a que se refiere el Artículo 94 serán estándar para cada uno de los grupos ocupacionales y serán definidos por la Secretaria de Estado de Administración Publica en coordinación con el Instituto Nacional de Administración Publica -INAP

ARTICULO 98 Cuando un servidor publico que ha formado parte en los programas de desarrollo a que se refiere el Artículo 94 del presente reglamento participe en un concurso interno para un ascenso al grupo ocupacional inmediatamente superior al que pertenece recibirá la maxima puntuación asignada al renglón Conocimientos Técnicos y Competencias Requeridas definido por el Numeral 2 del Artículo 73

ARTICULO 99 El Instituto Nacional de Administración Publica y las instituciones publicas a que pertenecen los servidores públicos que participan en los programas de desarrollo mantendrán registros actualizados de la participación de los servidores públicos en los programas de capacitación y desarrollo

DADO en Santo Domingo de Guzman Distrito Nacional Capital de la República Dominicana a los veintiún (21) días del mes de julio del año dos mil nueve año 166 de la Independencia y 145 de la Restauración


LEONEL FERNANDEZ