



“Año del Fomento de las Exportaciones” “Avanzamos para ti”

El Ministro de Administración Pública, en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Ley Núm.41-08 de Función Pública, dicta la siguiente:

Resolución Núm.: 48-2018. Que aprueba el Modelo de Gestión por Competencias y el Diccionario General de Competencias y Comportamientos de la Administración Pública Dominicana.

CONSIDERANDO: Que la Ley Núm. 41-08, del 16 de enero de 2008, de Función Pública establece que el Ministerio de Administración Pública es el órgano rector del empleo público y de los distintos sistemas y regímenes previstos por dicha ley y en consecuencia, responsable de diseñar estrategias e instrumentos para impulsar diferentes temas en materia de gestión de los Recursos Humanos.

CONSIDERANDO: Que la Estrategia Nacional de Desarrollo, Ley Núm. 1-12, del 25 de enero de 2012 dentro de sus líneas de acción I.I.I.5 y I.I.I.7 estableció la necesidad de promover fortalecer el servicio civil y la carrera administrativa, respetando la equidad de género para dotar a la Administración Pública de personal idóneo y seleccionado por concurso, que actúe con apego a la ética, transparencia y rendición de cuentas, mediante mecanismos de ingreso, estabilidad, promoción; y promover la continua capacitación para dotarles de las competencias requeridas para una gestión que se oriente a la obtención de resultados en beneficio de la sociedad y del desarrollo nacional y local.

CONSIDERANDO: Que el Reglamento Núm. 525-09 de julio de 2009, de Evaluación del Desempeño y Promoción de los Servidores establece las competencias como uno de los componentes de la metodología de evaluación del desempeño de los servidores públicos.

CONSIDERANDO: Que el Reglamento Núm. 251-15 del 13 de agosto de 2015, de Reclutamiento y Selección de Personal para ocupar cargos de Carrera Administrativa establece la evaluación de las competencias requeridas en los perfiles de los cargos vacantes, como uno de los componentes del mérito personal para ocupar los mismos.

CONSIDERANDO: Que el modelo de gestión de las personas esbozado en la Carta Iberoamericana de Función Pública incluye la gestión por competencias entre las buenas prácticas incluidas en los subsistemas de planificación, organización del trabajo, gestión del empleo, gestión del desarrollo, gestión del rendimiento y gestión de las remuneraciones.

CONSIDERANDO: Que la XVI Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado consideró en su agenda y aprobó el



documento "Las competencias laborales como eje fundamental de la profesionalización de los servidores públicos en Iberoamérica".

CONSIDERANDO: Que la tendencia de las administraciones públicas de los países Iberoamericanos es incorporar prácticas innovadoras en su gestión y alinear las prácticas de recursos humanos a los objetivos y estrategias institucionales, como es la implementación de modelos de competencias que coadyuven al logro de los resultados institucionales por medio de la gestión del desempeño de las personas.

VISTA: La Constitución de la República Dominicana de 2010.

VISTA: La Ley Núm. 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 del 25 de enero de 2012.

VISTA: La Ley Núm. 41-08 de Función Pública del 16 de enero de 2008.

VISTO: El Reglamento Núm. 525-09, de Evaluación del Desempeño y Promoción de los Servidores y Funcionarios de la Administración Pública del 21 de julio de 2009.

VISTO: El Reglamento Núm. 251-15 de Reclutamiento y Selección de Personal para ocupar cargos de Carrera Administrativa del 13 de agosto del año 2015.

VISTA: La Carta Iberoamericana de la Función Pública, aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en junio de 2003, respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003.

VISTA: La Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público, aprobada por la XVII Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en Bogotá, Colombia, en julio de 2016.

RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Modelo de Gestión por Competencias y el Diccionario General de Competencias y Comportamientos a ser implementado en los entes y órganos de la Administración Pública que recaen en el ámbito de aplicación de la Ley Núm. 41-08 de Función Pública.

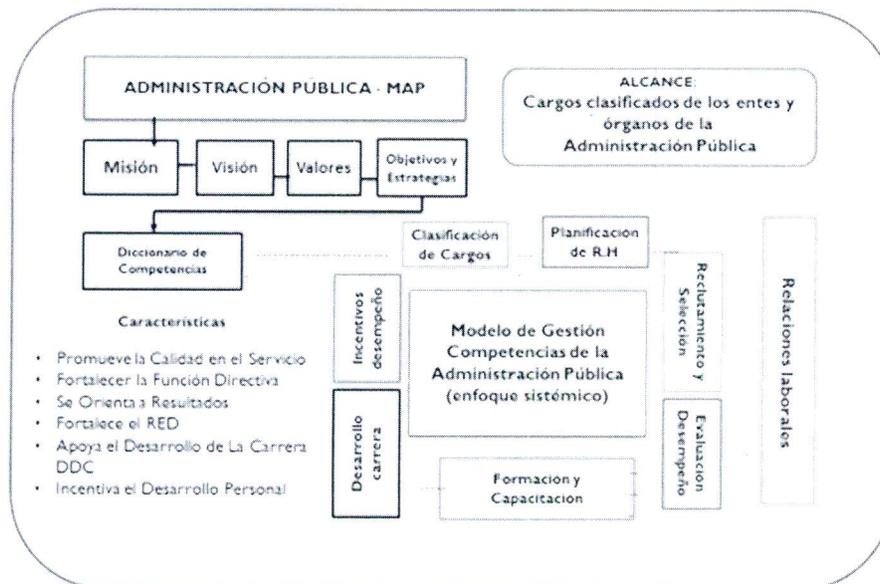
Párrafo.- El Diccionario General de Competencias y Comportamientos forma parte integral de la presente Resolución.

Artículo 2.- El Modelo de Gestión por Competencias es el conjunto de procesos relacionados con la gestión de las personas que integran la Administración Pública, como



elemento clave que articula los subsistemas de Organización del Trabajo (clasificación de puestos), Gestión del Empleo (selección), Evaluación del Rendimiento (desempeño), Gestión del Desarrollo (formación), Planificación de Recursos Humanos y la Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (relaciones laborales), para alinear a los servidores públicos a las estrategias de los entes y órganos.

Párrafo I: El Modelo de Gestión por Competencias de la Administración Pública, ha sido definido en función de conductas y valores esenciales para garantizar un óptimo desempeño de las tareas y actividades de los servidores públicos. Constituye el punto de partida para el fortalecimiento de la función pública y la carrera administrativa, según se presenta en el siguiente esquema:



Artículo 3.- El Modelo de Gestión por Competencias tiene los siguientes objetivos:

- Facilitar el cumplimiento de los cometidos estatales a cargo de los distintos entes y órganos de la Administración Pública dotándola del personal competente para la realización de sus tareas y actividades;
- Identificar las capacidades exigibles en los procesos de selección y promoción de los servidores públicos;
- Coadyuvar a la profesionalización del personal en sus puestos de trabajo a través de desarrollo de las competencias que aseguren su adecuado desempeño;



- d) Potencializar las competencias que impactan positivamente en el desempeño de los funcionarios y empleados, para garantizar servicios públicos eficientes;
- e) Evaluar el desempeño individual sobre la base de comportamientos y conductas verificables;
- f) Diseñar los planes de desarrollo y contenidos formativos para desarrollar competencias específicas que impulsen la mejora y la actualización continua;
- g) Diseñar los planes de carrera para que los servidores públicos con potencial de desarrollo, puedan promocionar y ascender en la Carrera Administrativa;
- h) Promover la calidad en el servicio público gestionando los comportamientos que contribuyan a la creación de una cultura basada en la eficiencia y la mejora continua;
- i) Fortalecer la función directiva a través del desarrollo de las competencias adoptadas en el Diccionario para los niveles de dirección;
- j) Fortalecer los valores y el régimen ético y disciplinario establecido en el Estatuto de la Función Pública;
- k) Crear las capacidades en los servidores públicos para una gestión por resultados.

Artículo 4.- El alcance del Modelo de Gestión por Competencias aplica para todos los cargos clasificados que integran la estructura de puestos de los entes y órganos de la Administración Pública que recaen en el ámbito de aplicación de la Ley Núm. 41-08 de Función Pública.

Artículo 5.- El Modelo de Gestión por Competencias posee un enfoque sistémico debido a la relación, dependencia e interdependencia entre los diferentes subsistemas de gestión de las personas. La clasificación de puestos establece las competencias que garantizan los resultados de las tareas; la selección se realiza en base a las competencias de los perfiles de puestos; la evaluación del desempeño determina el nivel de desarrollo y las brechas que deberán ser cubiertas por la formación, el nivel de desarrollo alcanzado por las personas determinará si puede acceder a incentivos por desempeño y a la promoción en la carrera, la planificación determinará las diferencias entre el personal existente y el requerido para el logro de los cometidos institucionales, y; finalmente, la posesión de las competencias del régimen ético determinarán la permanencia del servidor en la Administración Pública.

Artículo 6.- El Diccionario General de Competencias y Comportamientos de la Administración Pública, es una herramienta que facilitará la implantación del Modelo de Gestión por Competencias para contribuir con la mejora continua de la calidad en el servicio través del desarrollo de las capacidades en los servidores públicos.

Artículo 7.- El Diccionario General de Competencias y Comportamientos es un inventario de las conductas esperadas que deben ser promovidas, exigidas, modeladas y desarrolladas por los servidores públicos para conseguir el máximo ajuste de intereses y capacidades entre estos y la Administración Pública.



Artículo 8.- El Diccionario General de Competencias y Comportamientos de la Administración Pública está integrado por dieciséis (16) competencias, distribuidas en cuatro (4) tipos:

- **Competencias Cardinales.** Representan la esencia de la visión de la Administración Pública que queremos lograr y son aplicables a todos los servidores públicos:
 - Colaboración
 - Compromiso con los resultados
 - Eficiencia para la calidad
 - Pasión por el servicio al ciudadano
- **Competencias del Régimen Ético.** Constituyen uno de los instrumentos esenciales para la implantación del régimen ético y disciplinario de la Administración Pública. Son aplicables a todos los servidores:
 - Conciencia social
 - Integridad – Respeto
 - Responsabilidad
- **Competencias Directivas.** Coadyuvan al desarrollo de capacidades que favorecen la buena supervisión. Son aplicables a los servidores con niveles de dirección y supervisión:
 - Liderar con el ejemplo
 - Planificación y organización
 - Visión estratégica
- **Competencias Funcionales.** Están vinculadas a la naturaleza de los cargos desempeñados por los servidores públicos:
 - Comunicación
 - Desarrollo de relaciones
 - Flexibilidad
 - Influencia y negociación
 - Innovación
 - Pensamiento analítico

Artículo 9.- El Diccionario General de Competencias y Comportamientos cuenta con cuatro (4) grados de dominio: Desde el grado 4 al grado 1. El grado cero (0) significa competencia no demostrada. Para cada grado de dominio se describen cinco (5) comportamientos.



Artículo 10.- Los Diccionarios Institucionales de Competencias se elaborarán a partir de la selección de las competencias contenidas en el Diccionario General de Competencias y Comportamientos de la Administración Pública, siguiendo las orientaciones de este Ministerio.

Artículo 11.- Los entes y órganos de la Administración Pública deberán seleccionar dos (2) competencias de cada tipo de competencia definida para cada cargo clasificado. Los cargos que no ejercen supervisión, tendrán seis (6) competencias y los cargos de Dirección y los que supervisan personal, tendrán ocho (8) competencias. Las dos adicionales serán competencias Directivas.

Párrafo 1.-Excepcionalmente, las instituciones podrán adicionar otras competencias funcionales no contempladas en el Diccionario General de Competencias y Comportamientos para aquellos cargos típicos, que por su naturaleza, así lo ameriten, con la previa aprobación del el Ministerio de Administración Pública.

Artículo 12.- El Manual General de Cargos Comunes Civiles Clasificados del Poder Ejecutivo tendrá incorporadas las competencias definidas en el Diccionario General de Competencias de la Administración Pública, para los diferentes cargos transversales que integran los cinco (5) grupos ocupacionales, lo cual facilitará la escogencia de las competencias y la elaboración de los Manuales de Cargos Institucionales.

Párrafo: Las competencias asignadas a los cargos comunes clasificados, podrán ser sustituidas en el marco de las dieciséis (16) competencias que conforman el Diccionario General de Competencias y Comportamientos del Sector Público, de acuerdo con la naturaleza de las funciones del ente u órgano de que se trate.

Artículo 13.- Las instituciones que hayan elaborado y estén aplicando sus diccionarios de competencias y comportamientos, deberán actualizarlos con las competencias y comportamientos contenidos en el Diccionario General de Competencias y Comportamientos de la Administración Pública, bajo las orientaciones de este Ministerio.

Párrafo 1.- El Ministerio de Administración Pública elaborará una guía metodológica para la elaboración y/o actualización de los diccionarios institucionales de competencias.

Artículo 14.- Se instruye al Viceministerio de Función Pública y al Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) a realizar cuantas actividades sean necesarias con los responsables de recursos humanos de los entes y órganos, para la cabal implementación del Modelo de Gestión por Competencias y el Diccionario General de Competencias y Comportamientos de la Administración Pública que se aprueba mediante la presente Resolución.



Ave. México esq. Leopoldo Navarro,
Edificio de Oficinas Gubernamentales
"Juan Pablo Duarte", Piso 12
Santo Domingo, República Dominicana
T. 809-682-3298 • F. 809-687-4043
1-809-200-3297 (sin cargos)

Artículo 15.- El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) elaborará los contenidos de los programas de formación que permitan desarrollar las competencias en los servidores públicos que apoyen el éxito en el desempeño de sus funciones.

Artículo 16.- Envíese a los Ministros, Directores Generales y Nacionales, Titulares de los entes y órganos de la Administración Pública y a los Responsables de las Oficinas de Recursos Humanos.

DADA en la Ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los Cuatro (4) días del mes de Mayo del año Dos Mil Dieciocho (2018).-

Lic. Manuel Ramón Ventura Camejo
Ministro de Administración Pública.