

Monitoreo Aplicación de la Ley No. 41-08 de Función Pública y sus Reglamentos



**PARTICIPACION
CIUDADANA**
movimiento cívico no partidista

Monitoreo Aplicación de la Ley No. 41-08 de Función Pública y sus Reglamentos

PARTICIPACION CIUDADANA

Movimiento Cívico no Partidista

Calle Wenceslao Álvarez #8, Zona Universitaria, Santo Domingo, D.N.

República Dominicana

Teléfono (809) 685-6200 • Fax (809) 685-6631

Email: info@pciudadana.org

www.pciudadana.com

PROYECTO:

“Participación de la Sociedad Civil en la Reforma y en la Gestión de la Administración Pública”

Programa Transparencia de la Gestión Pública

Monitoreo Aplicación de la Ley de Función Pública y sus Reglamentos

Nelson A. Suárez P.

Autor

Este proyecto es llevado a cabo por:



Este proyecto es financiado por:



Diagramación e impresión: DUOTONO

Impreso en República Dominicana

El contenido de la presente publicación es responsabilidad exclusiva de Participación Ciudadana y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

INDICE

Presentación.....	5
1. Antecedentes.....	7
2. Marco Metodológicos del Monitoreo.....	8
2.1. Objetivos.....	8
2.1.1. General.....	8
2.1.2. Específicos.....	9
2.2. Características del Monitoreo.....	9
2.3. Identificación de Actores y Alcances del Monitoreo.....	10
3. Antecedentes de la Función Pública en R.D.....	11
3.1. Marco General de la Reformas Recientes de la Administración Pública.....	13
3.2. Situación Actual del Marco Legal de la Administración Pública.....	14
3.2.1. Disposiciones Constitucionales.....	14
3.2.2. Ley No. 41-08 de Función Pública y otras Normas.....	15
3.3. Principales Dimensiones de la Ley No. 41-08.....	16
3.4. Marco Analítico de la Ley No. 41-08.....	17
3.5. El Plan Estratégico Institucional del MAP y la aplicación de la Ley No. 41-08.....	19
3.6. Iniciativa Participativa Anticorrupción y la Ley No. 41-08.....	27
3.7. Indicadores del cumplimiento de la Ley de Función Pública.....	28

3.7.1. Servidores Públicos Incorporados a la Carrera Administrativa.....	28
3.7.2. Otros Avances en la Administración Pública Relacionados con Ley No. 41-08.....	34
3.7.3. TIC Aplicada a la Administración Pública.....	40
3.8. Aplicación de la Ley en las Instituciones Focalizadas.....	48
3.8.1. Ministerio de Hacienda.....	49
3.8.2. Cámara de Cuentas de la República.....	52
3.8.3. Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.....	55
3.9. Reflexiones y conclusiones.....	59
3.10. Principales Dimensiones de la Ley No. 41-08.....	66
3.11. Resumen de disposiciones y regulaciones fijadas en la Ley.....	68
Anexos.....	71

Presentación

Con la presentación de los resultados del "Monitoreo a la Aplicación de la Ley de Función Pública No. 41-08 y sus Reglamentos", procuramos promover la conciencia ciudadana sobre el derecho a monitorear las políticas públicas y particularmente las relacionadas con la reforma de la Administración Pública, su impacto en la vida de los grupos vulnerables de la sociedad y la construcción de propuestas específicas por parte de la Sociedad Civil, orientadas a garantizar la efectividad de las reformas y el desarrollo de herramientas, competencias y capacidades para el control y monitoreo del desempeño de la Administración Pública.

En tal sentido, el Monitoreo realizado en torno a la aplicación de la Ley No. 41-08 de Función Pública y sus Reglamentos es una evaluación general del cumplimiento y atención de las disposiciones contenidas en estas normas, a través de la evaluación de las acciones del Ministerio de Administración Pública (MAP) y las entidades priorizadas en su Plan Estratégico Institucional (PEI).

Las problemáticas que persisten en la reforma de la Administración Pública se relacionan con el escaso cumplimiento de las normativas existentes, lo que encuentra explicación en las características propias de un Estado poco profesionalizado, con una gestión pública muy politizada y con pocos niveles de conciencia y compromiso sobre la importancia de la reforma. Por el lado de la Sociedad Civil, se evidencia un gran vacío de control social en relación con la implementación de la reforma, en gran medida por el bajo empoderamiento de la población y de las organizaciones de la Sociedad Civil en el tema.

El MAP tiene el gran reto de seguir implementando las estrategias focalizadas en su Plan, de hacer posible la efectiva aplicación de la Carrera Administrativa, de asegurar el cumplimiento de la Ley No. 41-08; de poner en vigencia el régimen de Ética en la Administración Pública, de garantizar la estabilidad laboral y la equidad salarial, de capacitar a los servidores públicos, todo con el objetivo de mejorar los procesos y la calidad de los servicios públicos a los ciudadanos. Estas acciones garantizarían una gestión

estatal eficiente, transparente y prestadora de servicios de calidad a la población y con mecanismos para una adecuada gestión pública.

Desde Participación Ciudadana, estamos convencidos que la efectiva aplicación de la “Ley No. 41-08 es una garantía para la transparencia, la institucionalidad y un mejor clima organizacional en el sector público de la República Dominicana”.

Con tales propósitos realizamos este Monitoreo que presentamos a la sociedad dominicana, con el objetivo de medir el nivel de aplicación de las normas, de las iniciativas contempladas en el Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Administración Pública y del impacto por parte del MAP en las instituciones del Estado que han sido priorizadas en su Plan. Esta es la primera evaluación que se realiza desde una organización de la Sociedad Civil.

El presente trabajo muestra los aspectos metodológicos fundamentales del estudio, en el cual se analizan los elementos del marco general de la reforma de la Administración Pública, los antecedentes del Servicio Civil y la Función Pública y la evolución y situación actual del marco legal de la Administración Pública. De igual forma, se analiza la Ley No. 41-08, identificando sus principales disposiciones en función de los efectos o impactos que se espera obtener con su aplicación. Para el análisis indicado, se evalúan algunos indicadores generales de cumplimiento, así como la aplicación de sus disposiciones por parte de las instituciones focalizadas en el Plan Estratégico del MAP.

Confiamos que el Ministerio de Administración Pública continuará trillando el camino recorrido, fortaleciendo la alianza estratégica con la Sociedad Civil para garantizar una efectiva aplicación de la Ley y una gestión pública de calidad.

Programa Transparencia de la Gestión Pública

1. Antecedentes

Oxfam y Participación Ciudadana están implementando un programa de seguimiento, auspiciado por la Delegación de la Unión Europea en la República Dominicana con los objetivos de fortalecer la Administración Pública, su eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios públicos, a partir de la profesionalización, aplicación de las normativas de la Función Pública y la implementación de políticas públicas que prioricen a la población vulnerable.

Con la implementación del referido programa se persigue la obtención de productos específicos que tributen a la generación de información objetiva y de fácil acceso para las más de 250 organizaciones de la sociedad civil y sus miembros, a los fines de facilitar el proceso de reflexión y toma de decisiones de dichas instancias, sobre las reformas de la Administración Pública.

En el marco del programa, “Sociedad Civil dominicana monitoreando la reforma de la Administración Pública y su impacto en la calidad de los servicios públicos”, Oxfam y Participación Ciudadana, vienen desarrollando el proyecto: “Participación de la Sociedad Civil en la Reforma y la Gestión de la Administración Pública”, mediante el cual se procura promover la conciencia ciudadana sobre el derecho a monitorear las políticas públicas y particularmente las relacionadas con la reforma de la Administración Pública, su impacto en la vida de los grupos vulnerables de la sociedad y la construcción de propuestas específicas por parte de la Sociedad Civil, orientadas a garantizar la efectividad de las reformas y el desarrollo de herramientas, competencias y capacidades para el control y Monitoreo del desempeño de la Administración Pública.

Con tales propósito fue contratada una Consultoría para la realización de cuatro (4) estudios de Monitoreo de la aplicación de la Ley No. 41-08 de Función Pública, en cuyos términos de referencias se establecen como objetivos: medir el nivel de aplicación de la Ley No. 41-08 y sus reglamentos, monitorear las iniciativas contempladas en el Plan Estratégico Institucional (PEI) del Ministerio de Administración Pública (MAP) y medir el impacto por parte del MAP en las Instituciones del Estado que han sido priorizadas en su PEI.

El siguiente informe recoge los resultados del primer estudio sobre el Monitoreo de la aplicación de la Ley No. 41-08 de Función Pública. En este informe se presentan los aspectos metodológicos fundamentales del estudio, se analizan los elementos del marco general de la reforma de la Administración de la Pública, los antecedentes del Servicio Civil y la Función Pública en la República Dominicana y la evolución y situación actual del marco legal de la Administración Pública. De igual forma se analiza la Ley No. 41-08 identificando las principales disposiciones contenidas en la misma y los efectos o impacto que se espera obtener con su aplicación. Para el análisis indicado se evalúan algunos indicadores generales de cumplimiento, así como la aplicación de sus disposiciones por parte de las Instituciones focalizadas en el Plan Estratégico del MAP.

2. Marco Metodológico del Monitoreo

La realización de un Monitoreo a la aplicación de la Ley No. 41-08 ha supuesto la definición de un conjunto de procedimientos, actividades y tareas con el objetivo de medir los niveles de aplicación de las disposiciones de la Ley de Función Pública promulgada el 16 de enero del año 2008. Dentro de los procedimientos agotados en el proceso de evaluación del cumplimiento de la Ley No. 41-08, se destacan la delimitación de las características del Monitoreo, definición de las vertientes de análisis y evaluación de la Ley, especificación de las fases y alcances del Monitoreo. A continuación se resumen los principales aspectos del marco lógico del Monitoreo.

2.1 Objetivos:

2.1.1. General

Evaluación general del cumplimiento y aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley No. 41-08 de Función Pública y sus reglamentos, a través de la evaluación de las acciones del MAP y las entidades priorizadas en su Plan Estratégico Institucional.

2.2.2 Específicos

- Medir el nivel de aplicación de la Ley No. 41-08 y sus reglamentos.
- Sistematizar y Monitorear las iniciativas previstas en el plan estratégico del MAP su plan operativo anual, identificando los retos y avances del cumplimiento del marco normativo.
- Medir el nivel de Incorporación de las iniciativas propuestas por la Sociedad Civil y su nivel de aplicación en el MAP y en las entidades sectoriales del Estado priorizados en el Plan Estratégico del MAP.
- Medir el nivel de impacto por parte del MAP en las Instituciones del Estado que han sido priorizadas en su Plan Estratégico, a saber: Ministerio de Educación, Salud, Hacienda, Economía Planificación y Desarrollo, Contraloría y Cámara de Cuentas.

2.2 Características del Monitoreo

Este primer Monitoreo pretende combinar aspectos cuantitativo y cualitativo, procurando medir los niveles de aplicación de las disposiciones de la Ley No. 41-08 y sus reglamentaciones, del PEI del MAP, partiendo de la obtención de informaciones cuantitativas y cualitativas sobre el cumplimiento por parte del MAP y de las instituciones priorizadas, de las principales normativas, políticas y acciones contempladas en esta.

Dentro de los elementos cuantitativos a medir se pueden destacar entre otros, los relativos a la cantidad de empleados públicos integrados a la Carrera Administrativa desde la entrada en vigencia de la Ley No. 41-08, el número de empleados reclutados utilizando los procedimientos establecidos en la Ley vs los ingresados discrecionalmente en las instituciones piloto, así como la cantidad de empleados profesionalizados y capacitados para el ejercicio de su función en estas entidades.

En la vertiente cualitativa se encuentran, la valoración de los posibles efectos o impactos en la calidad de los servicios públicos y el bienestar de la gente, atribuibles a la aplicación de las disposiciones de la Ley de Función Pública. En este mismo sentido se inscriben el análisis de en qué medida el cumplimiento de las normativas de la Ley

han contribuido a acercar la Administración Pública a la ciudadanía y a mejorar las condiciones de vida de la población más vulnerable.

2.3 Identificación de Actores y Alcances del Monitoreo

El Monitoreo, abarca al órgano rector del empleo público y de los sistemas y regímenes de la Función Pública, así como a las instituciones priorizadas por el MAP integradas por los ministerios de: Educación, Salud Pública, Hacienda, Economía, Planificación y Desarrollo, Contraloría General de la República y Cámara de Cuentas.

Como se muestra en el párrafo anterior la aplicación de Ley No. 41-08 de Función Pública involucra múltiples aspectos y actores por lo cual se sugiere la utilización de una metodología mediante la cual se divide el estudio de la problemática planteada en diferentes módulos para facilitar la comprensión de las dimensiones que la componen. En base a la premisa metodológica asumida se ha agotado una secuencia de fases con el propósito llegar a conclusiones valederas sobre el nivel de aplicación de la legislación analizada, lo cual ha implicado entre otros puntos:

- a) Identificación de los sujetos activos y pasivos de la Ley;
- b) Atribuciones y obligaciones establecidas por la Ley;
- c) Principales disposiciones y regulaciones fijadas en la Ley;
- d) Análisis de las dimensiones que incluye la aplicación de la Ley,
- e) Análisis de la correspondencia entre estructuras organizativas institucionales y la aplicación de la Ley de Función Pública.

El Monitoreo basado en la metodología descrita ha supuesto la ejecución de un proceso de investigación y estudio de tipo cualitativo-cuantitativo, utilizando diversas técnicas de recolección y análisis de información, consistente en la obtención de información relevante mediante la revisión y análisis documental sobre:

- Los antecedentes de la Función Pública en el país,
- La Constitución de la República,
- La Ley No. 41-08, los reglamentos que rigen su aplicación,

- Los Planes Estratégicos Institucionales del MAP y de las instituciones priorizadas,
- La Línea Base sobre el conocimiento de los actores institucionales, sociales y políticos sobre la implementación de la Ley de Función Pública,
- Los Lineamientos de la Estrategia Nacional de Desarrollo sobre la Administración Pública,

Además del proceso de revisión y análisis documental, se agotó una fase de entrevistas a varios de los sujetos pasivos y activos de la Ley No. 41-08, tales como representantes del Ministerio de Administración Pública en su condición de órgano rector, a personal de las instituciones priorizadas y otros informantes claves.

3. Antecedentes de la Función Pública en R.D.

Algunos de los más importantes estudiosos de la Administración Pública Dominicana¹, sitúan los primeros antecedentes históricos del Modelo de Carrera Administrativa de la República Dominicana en el año 1821, con la inclusión en el Acta Constitutiva de la Nación, proclamada durante la llamada Independencia Efímera, de una disposición mediante la cual se establecía que los empleados públicos solo podían ser cancelados de sus funciones, luego de que se probara la realización de faltas graves en el desempeño las mismas.

Como parte de la fundación de la República en febrero de 1844, en noviembre del mismo año fue proclamada la primera Constitución Dominicana, en la que se consagraba el principio del mérito para el ejercicio de la Función Pública, ampliándose los conceptos que habían sido incluidos en el Acta Constitutiva de 1821. En efecto en la Constitución de 1844 se disponía que ningún servidor del Estado podía ser destituido sin ser escuchado y sin probarsele haber cometido faltas graves en el ejercicio de sus funciones.

¹ Raymundo Amaro Guzmán, Luis Schieker Ortiz, Gregorio Montero

Durante los años de la intervención militar norteamericana, concretamente en el 1920 fue dictada la Orden Ejecutiva No. 452 mediante la cual se estableció el Servicio Civil para regular las relaciones laborales entre el Estado y los empleados públicos. En el periodo transcurrido entre la desocupación norteamericana y el 1930, los esfuerzos de la llamada Misión Dawes se impulsaron una serie de cambios y reformas institucionales que contribuyeron a la organización de la Administración Pública con la creación varias dependencias gubernamentales.

Con la instauración de la dictadura trujillista se aprobaron un conjunto de disposiciones en materia de la Administración Pública y la Carrera Administrativa, que fueron opacadas por el carácter dictatorial del régimen que tuvo vigente hasta la muerte del tirano en el año 1961.

Entre 1961 y el año 1991 en que se aprobó la Ley No. 14-91 se realizaron múltiples esfuerzos e iniciativas por institucionalizar el servicio civil y la Carrera Administrativa. La conformación del Secretariado Técnico de la Presidencia y el Sistema de Planificación mediante la Ley No. 55 del año 1965, en el cual se incluía como una de sus dependencias a la Oficina Nacional de Administración y Personal (ONAP), así como a la Oficina Nacional de Planificación, la Oficina Nacional de Presupuesto y la Oficina Nacional de Estadísticas.

En mayo de 1991 fue promulgada la Ley No. 14-91 del Servicio Civil y Carrera Administrativa con un carácter de Ley Marco para regular las relaciones entre el Estado y sus empleados e implantar el Servicio Civil y la Carrera Administrativa con una visión de reforma de la Administración Pública para impulsar la eficiencia del gobierno y el desarrollo económico y social del país. En 1994 fue dictado el Reglamento de la Ley No. 14-91, no obstante durante los casi 17 años de vigencia de la referida legislación desde 1991 al 2008, los logros alcanzados fueron insignificantes, debido al desconocimiento e incumplimiento de la misma por parte de todas las administraciones políticas que dirigieron el Gobierno del Estado en el periodo indicado.

3.1 Marco General de las Reformas Recientes de la Administración Pública

Desde la puesta en marcha en el año 2001 del Programa de Administración Financiera Integrada (PAFI) y los sucesivos acuerdos firmados con el FMI a raíz de la crisis financiera de 2003, el Estado dominicano ha impulsado un proceso de reformas dirigido a la transformación sustantiva del marco legal, institucional y funcional de la Administración Pública, así como, la forma de organización y de gestión de gran parte de las organizaciones e instituciones públicas del país.

Como parte de los cambios y reformas mencionados, en enero de 2008 fue promulgada la Ley No. 41-08 que institucionalizó la Función Pública y creó la Secretaría de Administración Pública (SEAP), convertida luego de la Reforma Constitucional de 2010 en el Ministerio de Administración Pública (MAP). Con dicha Ley, se amplió el radio de acción y regulación del MAP como entidad pública responsable de regular las funciones de administración de los recursos humanos y gestión institucional pública, multiplicándose los desafíos del MAP para cumplir su misión y visión institucionales.

La reforma y modernización de la Gestión de la Administración Pública se enmarca dentro de los objetivos contenidos en el Eje 1 de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END), que propone en términos generales el “desarrollo de una Administración Pública al servicio de la ciudadanía, y que opera de manera eficiente y transparente.”

El logro del objetivo de contar con una Administración Pública al servicio de la ciudadanía, operando con transparencia y eficiencia, encuentra múltiples obstáculos derivados de las limitaciones existentes en el Estado, para garantizar el acceso a bienes y servicios públicos con calidad y cantidad adecuados para la población.

Después de transcurridos más de 4 años de la entrada en vigencia de la Ley No. 41-08 de Función Pública, los esfuerzos encaminados a monitorear desde la veeduría social, la implementación de los dispositivos contenidos en la indicada legislación, tienen su justificación en la necesidad de garantizar el fortalecimiento de la Administración Pública, mejorar su eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios públicos, fundamentada en la profesionalización de los recursos humanos, la aplicación de las normativas de la Función

Pública y la implementación de políticas gubernamentales que prioricen a la población vulnerable.

Entre el 2009 y el 2011 el Ministerio de Administración Pública implementó su Plan Estratégico Institucional (PEI), fundamentado en la misión de garantizar la profesionalización de las Instituciones de la Administración del Estado y aplicar modelos de gestión de la calidad que impacten la estructura organizativa, enfocado en la visión de convertirse en una institución reconocida como órgano rector por sus aportes a la profesionalización, el fortalecimiento institucional y la calidad de los servicios públicos que se ofrecen a los ciudadanos. En su PEI 2009-2012, revisado a finales del mes de enero de 2011, el MAP fijó 4 Objetivos Estratégicos:

1. Profesionalización de la Función Pública,
2. Fortalecimiento Institucional,
3. Evaluación del Desempeño Institucional y,
4. Gestión de Calidad y Reforzamiento Interno del MAP.

Para cada uno de estos objetivos estratégicos se fijaron un conjunto de objetivos específicos, asociados a una diversidad de metas.

3.2 Situación Actual del Marco Legal de la Administración Pública

El marco legal regulatorio de la Administración Pública Dominicana está conformado por el conjunto de disposiciones contenidas en la Constitución de la República, las leyes, reglamentos y normas administrativas aplicables a la relaciones laborales entre el Estado y sus empleados.

3.2.1 Disposiciones Constitucionales

Las disposiciones Constitucionales sobre la Función Pública se encuentran contenidas en el Título IV, Capítulo III, artículos 138, 139 y 140, así como en la Sección II del Capítulo III que trata sobre el Estatuto de la Función Pública, artículos 142 al 146 de la Constitución de la República del 26 de enero del año 2010. En el artículo 138 de la Carta Magna se establece que: La Administración Pública está sujeta en su actuación a los principios de eficacia,

jerarquía, objetividad, igualdad, transparencia, economía, publicidad y coordinación, con sometimiento pleno al ordenamiento jurídico del Estado.

En su numeral 1, el Artículo 138 de la Constitución de la República puntualiza que la Ley regulará: El estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la Función Pública con arreglo al mérito y capacidad de los candidatos, la formación y capacitación especializada, el régimen de incompatibilidades de los funcionarios que aseguren su imparcialidad en el ejercicio de las funciones legalmente conferidas.

En la Sección II, Sobre la Función Pública, Artículo 142, la Constitución dice: 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 de sus funciones.

Finalmente en su Artículo 145 la Constitución dispone la protección de la Función Pública estableciendo que: La separación de servidores públicos que pertenezcan a la Carrera Administrativa en violación al régimen de Función Pública, será considerada como un acto contrario a la Constitución y a la Ley.

Como se puede ver el marco constitucional de la Función Pública promueve la eficacia, la transparencia, la economía y la publicidad de la Administración Pública. Al mismo tiempo la Carta Magna, promueve la meritocracia y la capacidad como condición para el acceso a la Función Pública, de tal manera que basados en los principios señalados el Estatuto de la Función Pública fomento un ejercicio eficiente de las funciones esenciales del Estado.

3.2.2 Ley No. 41-08 de Función Pública y otras Normas.

Además de la Constitución de la República, el actual marco legal de la Administración Pública tiene como principal normativa la Ley No. 41-08 del 16 de enero del año 2008. Esta Ley tiene por objeto regular las relaciones de trabajo de las personas designadas por las autoridades competentes para desempeñar los cargos para la realización de las Funciones Públicas del Estado, los municipios y las entidades autónomas.

Vinculados con la Ley No. 41-08 existen por un lado, los Reglamentos de aplicación de la misma, compuesto por 5 decretos en los que se reglamentan las principales disposiciones de la Ley de Función Pública, tales como las relaciones laborales, la evaluación del desempeño y promoción de los servidores públicos, la estructura organizativa, cargos y política salarial, así como los aspectos organizativos y funcionales del Ministerio de Administración Pública, y por otro lado un amplio dispositivo de normas jurídicas complementarias y suplementarias contenidas en la legislación de varias instancias, órganos y dependencias gubernamentales.

3.3 Principales Dimensiones de la Ley No. 41-08

El objeto de la Ley No. 41-08 es la regulación de las relaciones de trabajo entre las personas y los diferentes entes del Estado, los municipios y los órganos descentralizados, en un marco de profesionalización y dignificación laboral. Con base en el anterior objeto y en las disposiciones contenidas en los diferentes títulos y capítulos de la legislación, se identifican 4 dimensiones fundamentales de la Ley de Función Pública y sus Reglamentos:

- Relaciones laborales;
- Reclutamiento y selección de personal;
- Estructura organizativa, cargos y política salarial y;
- Desarrollo, evaluación del desempeño y promoción.

En la dimensión concerniente a las relaciones laborales la Ley y el Reglamento abordan los temas sobre las normas y condiciones de trabajo de los servidores públicos, las jornadas de trabajo, así como las reglamentaciones de la asistencia al trabajo, el trabajo fuera del horario y las compensaciones por labores adicionales. Las disposiciones pertenecientes a las relaciones laborales en la Ley de Función Pública, definen los derechos de los funcionarios y servidores públicos, al tiempo que fija normas sobre los deberes y el régimen ético y disciplinario, en base los cuales establece las sanciones aplicables a las diferentes faltas definidas en la legislación y sus reglamentos.

Con respecto al reclutamiento y selección de personal la Ley No. 41-08 y sus reglamentos establecen los criterios y exigencias para el acceso al servicio público, fijando las condiciones generales

y los requisitos que se deben cumplir para que una persona pase a formar parte de la Administración Pública. En esta dimensión se clasifican las diferentes categorías de servidores públicos al tiempo que se describen los procedimientos para la selección de empleados públicos, las publicaciones de convocatorias, la realización de concursos y el conjunto de normativas y directrices para el reclutamiento, y selección de personal en la Administración Pública.

Sobre los aspectos vinculados a la estructura organizativa, los cargos y la política salarial, la Ley y sus reglamentos establecen los propósitos, características, normas y directrices para el diseño y la definición de las estructuras organizativas de las entidades sujetas la Ley. En esta dimensión se disponen igualmente, las normas y responsabilidades sobre la elaboración de los planes de recursos humanos, su contenido y forma de modificación. Las normas y directrices sobre estructura organizativa y política salarial, orientan sobre la estructura de puestos, su creación, modificación y supresión. Una de las partes que es abordada con mayor amplitud en la referida dimensión, es la de la política salarial, la retribución y los incentivos de los funcionarios y servidores públicos.

La evaluación del desempeño de los funcionarios es una de las dimensiones de la Ley No. 41-08 que puede impactar de manera directa sobre la calidad de los servidores y de los servicios públicos. Los propósitos de la evaluación incluyen la determinación de la calidad del trabajo que realizan los servidores públicos, identificar las debilidades para superarlas, vincular el desempeño individual con el institucional y servir de base para establecer un sistema de gestión por resultados y rendición de cuentas de la Función Pública.

3.4 Marco Analítico de la Ley No. 41-08

El marco analítico procura resumir las principales disposiciones contenidas en la Ley No. 41-08, haciendo inferencia de los efectos que se deberían esperar en el supuesto de la aplicación plena de las mismas. Los mandatos de la Ley No. 41-08 tienen como fundamento lo dispuesto en la Constitución de la República del 26 de enero de 2010 y lo que establece el Primer Eje, de la Estrategia Nacional de Desarrollo, objetivo general 1.1, de impulsar una “Administración pública eficiente, transparente y orientada a resultados”. La descripción de los efectos que se procuran con la implementación de la Ley

No. 41-08, conducen a la formación de un escenario normativo de lo que debía ser una Administración Pública cuyo fin último tribute a un modelo de desarrollos económicos, social y humano incluyente y con equidad.

MARCO ANALÍTICO DE LA Ley No. 41-08	
Disposiciones de la Ley	Efectos Esperados de su Aplicación
Título I: Sobre Disposiciones Fundamentales, Objeto, Principios, Ámbito	Institucionalizado los principios fundamentales de un marco de Carrera Administrativa.
	Alcanzados niveles de profesionalización y dignificación laboral de los servidores públicos.
	Establecidas las normas y procedimientos para la Carrera Administrativa.
Título II: Sobre la Dirección y Administración de la Función Pública	Órgano rector de la Función Pública creado cumpliendo sus atribuciones.
	Definida y operando la estructura organizativa y las áreas de competencia del órgano rector de la Función Pública.
	Procesos, normas y directrices de inducción, capacitación y mejora del funcionamiento de la Administración Pública operando eficientemente.
	Oficinas de RRHH y comisiones de personal de los órganos y entidades de la Administración Pública funcionando en base a la Ley No. 41-08.
Título III: Sobre las Categorías de Servidores Públicos	Servidores de la Administración Pública clasificados por la naturaleza del empleo que desempeñan.
	Normas sobre las diferentes categorías
	Normas y directrices sobre clasificación y categorías de los servidores públicos desarrolladas y en aplicación.
Título IV: De la Clasificación, valoración y retribución de puestos de trabajo	Normas y directrices y manuales sobre clasificación de puestos de trabajo desarrolladas y en aplicación.
	Relaciones de cargos y descripción de funciones establecidas en los diferentes órganos y entidades de la Administración Pública aplicadas.
	Normas sobre Política salarial y retribuciones del sector público aprobadas y en aplicación.
Título V: Del ingreso al servicio público	Normas y directrices específicas para el ingreso al servicio público desarrolladas e implementadas en la Administración Pública.
	Reglamentación sobre concursos, selección y reclutamiento de personal desarrollados e implementados

Título VI: Del Desarrollo, Evaluación del desempeño y promoción.	Promoción de los servidores públicos realizada en función de la formación y capacitación
	Sistemas, técnicas, metodologías, procedimientos e instrumentos de evaluación del desempeño implementados y aplicados en la Administración Pública.
	Incorporación de servidores públicos a Carrera Administrativa en base a los procedimientos de evaluación del desempeño
Título VII: De las condiciones de trabajo.	Desarrolladas e implementadas las normas y directrices sobre la jornada de trabajo, las vacaciones y la concesión de licencias a los servidores públicos.
Título VIII: De los derechos generales y especiales	Reglamentación y normas sobre derechos de los servidores públicos diseñados y en aplicación en la Administración Pública.
	Normas y reglamentos sobre indemnizaciones, pagos de prestaciones de los servidores públicos desarrollados y aplicados
	Organización y sindicalización de los empleados públicos desarrolladas en las entidades públicas
	Procedimientos sobre recursos administrativos de reconsideración y jerárquicos definidos e implementados en la Administración Pública
Título IX: Régimen ético y disciplinario	Empleados y servidores públicos empoderados de los principios rectores y del régimen ético que rige la conducta de los empleados del Estado.
	Reducidas las prácticas, actos e infracciones tipificadas como faltas en la Ley No. 41-08
	Sanciones y régimen disciplinario aplicado en las entidades públicas en correspondencia con lo dispuesto en la Ley.
	Sancionados y enjuiciados los funcionarios y servidores públicos por la responsabilidad civil por daños y perjuicios al Estado o a los ciudadanos.

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley No. 41-08

3.5 El Plan Estratégico Institucional del MAP y la aplicación de la Ley No. 41-08

El Plan Estratégico Institucional (PEI) 2008-2012 del Ministerio de Administración Pública fue aprobado en noviembre de

2008, 10 meses después de la promulgación de la Ley No. 41-08. El objetivo procurado por el MAP con la formulación de un PEI era el de disponer de un instrumento de gestión que le permitiera direccionar el funcionamiento de las unidades administrativas en un marco de mediano y largo plazo, para impulsar el cumplimiento de los mandatos de Ley de Función Pública.

El Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Administración Pública fue formulado en un contexto caracterizado por la existencia de serias limitaciones de gestión en las instituciones gubernamentales y la introducción de cambios significativos en el ordenamiento institucional, funcional y operacional de la Administración Pública.

Las prioridades estratégicas focalizadas por el Ministerio de Administración en su PEI, como guías orientadoras de las acciones de la institución fueron:

- Implementación de la Carrera Administrativa;
- Asegurar el cumplimiento de la Ley No. 41-08;
- La implantación de un Código de Ética en la Administración Pública;
- Garantizar la estabilidad laboral y la equidad salarial;
- Mejorar los procesos y la calidad de los servicios públicos a los ciudadanos y,
- Capacitar a los servidores públicos.

Alrededor de las prioridades estratégicas fueron identificados 4 ejes estratégicos vinculados con las funciones establecidas en la Ley para los diferentes Vice-Ministerios, estos ejes son:

- Profesionalización de la Función Pública;
- Fortalecimiento Institucional;
- Evaluación del desempeño Institucional y Calidad y;
- Reforzamiento Interno del MAP.

Cada uno de los ejes estratégicos planteados tiene asociados un conjunto de objetivos, productos y metas que se resumen en las siguientes tablas.

EJE ESTRATÉGICO 1: PROFESIONALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

21

Monitoreo Aplicación de la Ley No. 41-08 de Función Pública y sus Reglamentos

No.	Objetivo	Productos	Metas
1	Incrementar la incorporación de servidores públicos a la Carrera Administrativa General y Especiales	1. Servidores Incorporados a los Sistemas de Carreras	3000 Servidores Públicos Incorporados en el año 2011
			2000 Servidores Públicos Incorporados en el año 2012
			200 personas capacitadas en Carreras Especiales
		2. Servidores Públicos sensibilizados sobre la Ley de Función Pública	Propuesta de Reglamento de Carrera Especial Penitenciaria elaborada
		3. Servidores Públicos reconocidos con la Medalla al Mérito	500 Servidores reconocidos con la Medalla al Mérito
3	Incrementar la aplicación de los procesos de los concursos públicos para ingreso y ascenso en los Sistemas de Carrera.	1. Concursos Públicos realizados	20 nuevas instituciones realizando concursos públicos
			30 instituciones con nueva metodología de Evaluación del Desempeño por Factores aplicada
			Incrementar en un 30% los servidores evaluados con metodología del Desempeño por Factores con relación al 2010
4	Implantar y desarrollar el subsistema de Relaciones Laborales.	1. Subsistema de Relaciones Laborales Implantado en las instituciones del Estado	125 instituciones orientadas sobre Subsistema Relaciones Laborales
			50 instituciones monitoreadas sobre aplicación Ley de Función Pública
			30 Unidades y/o responsables de Relaciones Laborales Funcionando en las instituciones del Estado
			Revisión del Reglamento de Relaciones en la Adm Pub
		2. Conflictos Laborales en el Sector Público resueltos en la instancia conciliatoria	50 de cada 100 casos resueltos en fase conciliatoria
			50 de cada 100 casos no conciliados orientados mediante mesas de ayuda
			50 de cada 100 casos conciliados monitoreados
		3. Servidores Públicos sensibilizados sobre la Ley No. 41-08 y el Reglamento de Relacs. Laborales	Aumentar un 20% el personal sensibilizado sobre la Ley No. 48-01 y el Reglamento de Relacs. Laborales respecto al 2010
		4. Programa de Salud Ocupacional y Prevención de Riesgos Laborales Implantado	Construir 15 Comités de Salud Ocupacional y Prevención de Riesgos Laborales aprobados en instituciones del Estado
		5. Asociaciones de Servidores Públicos formadas en las instituciones del Estado y registradas en el MAP	20 Asociaciones de Servidores Públicos organizadas en las instituciones y registradas en el MAP

No.	Objetivo	Productos	Metas
5	Desarrollar e implantar herramientas y procedimientos para la organización del trabajo y remuneración en el Sector Público	1. Manuales de Puestos elaborados	15 nuevas instituciones con Manuales de Puestos funcionando
		2. Metodología de Planificación y presupuestación de Recursos Humanos difundida e implantada	No. Instituciones capacitadas en Planificación y Presupuestación de Recursos Humanos.
		3. Metodología de Valoración de Cargos revisada y readecuada.	Nueva Metodología de Valoración de Cargos aprobada
		4. Comités de Valoración conformados	15 Comités de Valoración Conformados.
		5. Informaciones salariales levantadas en instituciones públicas	12 Instituciones del Gobierno Central con Informaciones salariales levantadas.
		6. Revisión de reglamento de incentivos salariales	Reglamento No. 527-09 Revisado.
		7. Realizadas Auditorías de Gestión de recursos humanos	40 Auditorías de Gestión de Recursos Humanos realizadas.

EJE ESTRATÉGICO 2: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

No.	Objetivo	Productos	Metas
1	Racionalizar la Estructura Organizativa del Estado	1. Estructuras Organizativas aprobadas y racionalizadas	Racionalizadas las Estructuras Organizativa en 60 instituciones al 2012
		2. Instructivo para el Análisis y Diseño de Estructuras Organizativas revisado y actualizado.	Publicado y Socializado el Instructivo de Análisis y Diseño de Estructuras Organizativa en 200 Instituciones al 2011.
		3. Guía editada para la Identificación y Documentación de Procesos Publicada y Socializada	Publicada y Socializada la Guía de Identificación y Documentación de Procesos en 200 instituciones en el 2011.
		4. Modelos de Estructuras de Áreas Transversales Diseñados y Aprobados.	Siete (7) Modelos de Estructuras de Áreas transversales diseñados y aprobados en 2011
		5. Reglamento de aplicación de la Ley General de Organización de la Administración Pública	Un Reglamento entregado a noviembre 2011.
		6. Decreto para el Control y Seguimiento de la Aprobación de las Estructuras Organizativas.	Propuesta de Decreto remitido al Poder Ejecutivo en el Primer trimestre de 2011.
		7. Manuales de Organización y Funciones Institucionales Elaborados.	Elaborado los manuales de organizacionales en 50 instituciones .
		8. Manual de Organización del Estado Reeditado	Siete (7) Areas transversales en 2011.

No.	Objetivo	Productos	Metas
2	Modernización de los Servicios Públicos	1. Modelos de Ventanilla Única Diseñado e Implantado	Diseño del Modelo de Ventanillas Únicas en tres (3) Sectores Prioritarios (Telecomunicaciones, Construcción y Turismo) Desarrolladas.
		2. Mecanismo de Atención a las Quejas y Sugerencias recibidas de los ciudadanos a través del Sistema 311, Diseñado.	Un Mecanismo de Atención a las Quejas diseñado al 30 de noviembre 2011.
		3. Premio a la Mejor Propuesta de Mejora de un Servicio Público Instituido	Premio a la mejor propuesta de mejoras Instituido a agosto del 2011.
		4. Guía de Servicios Públicos Actualizada y Publicada.	Guía de Servicios Públicos actualizada en un 100%.
3	Diseño e implementación de mecanismos y herramientas que promuevan una efectiva gestión del cambio y la cultura organizacional.	1. Guía para la Aplicación de Estudios de Clima Organizacional Editada y Socializada.	Editada y Socializada en 200 Instituciones Públicas la Guía de Estudios de Clima Organizacional
		2. Guía para la Gestión del Conocimiento Elaborada y Socializada.	Elaborada y Socializada en 200 Instituciones Públicas la Guía para Gestión del Conocimiento.
		3. Guía para la Gestión de la Comunicación Interna Elaborada y Socializada.	Elaborada y Socializada en 200 Instituciones Públicas la Guía de Gestión de Comunicación Interna.
		4. Programa de Capacitación sobre temas de Fortalecimiento Institucional Diseñado en coordinación con el INAP.	Programa de Capacitación diseñado y aprobado
		5. Metodología para la Evaluación de Impacto de la Capacitación Diseñada.	Diseñada en 5 instituciones la Metodología para la Evaluación de Impacto de la Capacitación.

EJE ESTRATÉGICO 3: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL Y CALIDAD

No.	Objetivo	Productos	Metas
1	Promover una cultura de la calidad en las instituciones públicas	1. Instituciones de la Administración Pública con conocimiento de los proyectos de gestión de la calidad que dirige el MAP (Aplicación del Modelo CAF, Certificaciones de usuario CAF, Cartas Compromiso al Ciudadano).	15 instituciones publicas con conocimientos de Calidad.
		2. Servidores Públicos capacitados en la aplicación del Modelo de Excelencia Marco Común de Evaluación CAF.	1200 servidores públicos Capacitados en aplicación de Modelos de Excelencia
		3. Instituciones Publicas certificadas como usuarias del Modelo CAF.	10 instituciones publicas certificadas como usuarias de Modelos
		4. Buenas practicas sectoriales e institucionales compartidas	6 Eventos celebrados sobre buenas prácticas institucionales
		5. Instituciones públicas con Cartas Compromisos aprobadas.	7 Institucioones públicas con Cartas Compromisos

No.	Objetivo	Productos	Metas
2	Garantizar la permanencia del Premio Nacional a la Calidad y Reconocimiento a la prácticas promisorias en la Adm. Pública	1. Instituciones Públicas con evaluación externa realizada	20 Instituciones públicas postulantes.
		2. Buenas prácticas compartidas en gestión de la calidad de instituciones reconocidas en el PNC.	3 Eventos realizados Instituciones públicas con Cartas
3	Garantizar la evaluación del desempeño institucional en la Administración Pública	1. Metodología de evaluación del desempeño institucional identificada	Metodología identificada al 30 de agosto de 2011
		2. Reglamento de evaluación del desempeño institucional aprobado y difundido.	Reglamento de evaluación aprobado al 30 de marzo de 2012
		3. Dirección de Evaluación del Desempeño Institucional conformada	Dirección de evaluación conformada al 30 de agosto de 2011.

EJE ESTRATÉGICO 4: FORTALECIMIENTO INTERNO DEL MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

No.	Objetivo	Productos	Metas
1	Diseñar y ejecutar un plan de fortalecimiento institucional para reforzar las capacidades internas y dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley No. 41-08 de Función Pública.	1. Plan de RRHH elaborado diseñado e implementado.	Realizar el 100% de las actividades destinadas a garantizar el fortalecimiento de los Recursos Humanos del Ministerio, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales.
		2. Implementación y certificación Sistema de Gestión de Calidad según la Norma ISO 9001:2008.	Solicitar auditoria de certificación SGC-MAP, octubre de 2011.
		3. Elaboración e implementación del Plan de Mejora Institucional	25% áreas de mejora detectadas en el autodiagnóstico en el 2010 convertidas en fortalezas.
		4. Elaboración, aprobación y puesta en circulación de la carta compromiso	Carta compromiso puesta en circulación en la segunda semana de diciembre.
		5. Organización, coordinación y entrega del premio institucional a las mejores prácticas.	Reconocimientos entregados a la segunda semana de diciembre 2011.
		6. Promover y fortalecer la posición del Ministerio en el entorno internacional, dando a conocer la labor del Ministerio en materia de Función Pública, Fortalecimiento Institucional y Evaluación del Desempeño Institucional y Calidad.	Participar en el 100% de las actividades que incremente el posicionamiento de la Administración Pública Dominicana a Nivel Internacional.
		7. Coordinar programas de actualización con academias del exterior para los funcionarios de los Ministerios y Directores Generales.	100 funcionarios de la Administración Pública capacitados en el área de gestión pública.
		8. Sistema de Control de Gestión diseñado e implementado	SCG en funcionamiento al 30 de noviembre del 2012. Capacitación del personal del MAP sobre el Sistema.

No.	Objetivo	Productos	Metas
		9. Principales Procesos Sustantivos y de Apoyo del MAP revisado y Rediseñado.	Revisar y rediseñar 20 Procesos sustantivos y de apoyo de la institución que requieran mejoras.
		10. Diagnostico de Capacidad Institucional y Plan de Fortalecimiento Interno implantado.	Diagnóstico de capacidad institucional elaborado y Plan de Fortalecimiento Interno en ejecución.
		11. Elaboración del Plan Operativo 2011-2012 del MAP.	Plan Operativo 2011-2012 elaborado y aprobado.
		12. Elaboración y seguimiento del Plan Operativo del MAP con la CNECC.	Matriz del Plan Operativo del MAP 2011 elaborada y evaluada.
		13. Sistema Integrado de Monitoreo y Evaluación de Resultados de Gestión del MAP diseñado	Sistema de Monitoreo implementado
		14. Revisión y actualización del Manual de Organización y Funciones del MAP	Manual de Organización y Funciones actualizado.
		15. Anteproyecto de Ley que sustituye la Ley No. 302 del 19 de mayo de 1981, relativa a la medalla al merito del Servidor.	Anteproyecto de Ley remitida al Poder Ejecutivo al mes de mayo del 2011.
		16. Anteproyecto de modificación Decreto No. 588-06 del 21 de noviembre de 2006, que crea el Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP).	Anteproyecto de Decreto de modificación del Decreto que crea el Sistema de Servidores Públicos SASP remitido al Poder Ejecutivo al mes de Mayo 2011.
		17. Implementación de Software Documentación Jurídica relativa al Función Publico	Software implementado al 31 de agosto de 2011.
		18. Socialización de Normativas en el Marco de la Reforma y Modernización del Estado.	16 directivos orientados y capacitados sobre normativa.
		19. Revisión Técnica Final de Instructivos y Guía de Implementación relativas a la Ley de Función Publica y su Reglamentación.	Tres Instructivos y Guía técnicamente revisados al 31 de Diciembre de 2011.
		20. Plan de comunicaciones interno y externo diseñado e implementado	Plan implementado a Junio 2012
		21. Participación en la XIV Feria Internacional del Libro 22: Relaciones con los Medios de Comunicación	Participación en el mes de mayo, en la XV Feria Internacional del
		22. Relaciones con los Medios de Comunicación	Realizar 60 visitas a los medios, realizar 10 actividades con la prensa nacional
		23. Video Documental Cumplimiento Ley Función Pública producido y colocado en los medios.	Meta: Promover los logros alcanzados por el MAP mediante medio de comunicación masiva (tv)
		24. Actualización Noticias Página WEB	Alimentar la página WEB con 150 Noticias
		25. Editar Publicaciones	Editar el 100% de las publicaciones requeridas por las áreas

No.	Objetivo	Productos	Metas
2	Reforzar la capacidad tecnológica del MAP para apoyar la implementación de la Ley No. 41-08 de Función Pública	1. Infraestructura tecnología del MAP funcionando adecuadamente y dimensionada acorde a los requerimientos	Capacidad de procesamiento y almacenamiento incrementado en un 300% con relación al 2009
		2. Procesos y Servicios del MAP automatizados	Procesos y servicios del MAP automatizados en un 100%
		3. Capacidad técnica de la Dirección de TI fortalecida	100% del personal técnico capacitado en nuevas tecnologías - Alcanzar la meta de 20 soportes de Mesa de Ayuda y 15 técnicos en el área de Implementación de Sistemas-
3	Adecuar la infraestructura física y logística del MAP	1. Nuevo cableado eléctrico instalado	Sustituir cableado eléctrico de todo el piso que ocupa el ministerio
		2. Espacio físico remodelado	Traslado de almacén. Contar con propuesta de diseño para reubicación de oficinas de vice- ministerios, Direcciones y Departamentos. Readecuación de la imprenta del MAP, Departamento de Recursos Humanos, Relaciones Internacionales, Comunicaciones, Correspondencia y archivo, Oficina de acceso a la información, sala de recibo del despacho y colocación división removibles en el aula 15.
		3. Eventos de las diferentes áreas montado	Montaje de 240 talleres Montaje de 4 seminarios
		4. Documentos impresos de las diferentes áreas del MAP	Impresión y reimpresión de 30 documentos, reglamentos, instructivos y obras.
		5. Nuevos vehículos adquiridos	Adquirir tres (3) unidades de vehículos para el ministerio.

3.6 Iniciativa Participativa Anticorrupción y la Ley No. 41-08

Un marco de referencia importante para evaluar la aplicación de la Ley No. 41-08 de Función Pública, lo constituyen las recomendaciones de la Iniciativa Participativa Anticorrupción (IPAC). La Mesa 2 de la IPAC², formuló en el 2010 un pliego de recomendaciones sobre la implementación de la Ley No. 41-08 de Función Pública dirigidas a temas específicos como la incorporación a la Carrera Administrativa, la aplicación de la evaluación institucional y la ejecución del Sistema de Administración de Servidores Públicos, como forma de aumentar la eficiencia de los servicios públicos.

Las recomendaciones de la Mesa 2 partieron del supuesto de que la aplicación de la Ley de Función Pública favorece la erradicación del clientelismo y la discrecionalidad, al tiempo que promueve la transparencia y la equidad en los trámites de la Administración Pública. Las principales acciones recomendadas incluían los siguientes aspectos:

Incorporación a la Carrera Administrativa de los funcionarios elegibles (Artículos 18, 23, 27 y 98 de la Ley No. 41-08): Priorización de la incorporación a la Carrera Administrativa, haciendo particular énfasis en la carrera especial docente y la sanitaria; Implementación de los concursos públicos como único mecanismo para el ingreso a los cargos de la Carrera. En los casos de las posiciones de confianza, cumplimiento de los requisitos de perfil que establece la Ley; Coordinación efectiva interinstitucional (Contraloría, DIGEPRES- Ministerio de Hacienda, MAP) para garantizar el cumplimiento de la Ley; Implementación de las evaluaciones de los empleados activos para pasar a ser de carreras; y Fortalecimiento de las oficinas de recursos humanos.

Aplicación del Marco Común de Evaluación (Artículo 8, numerales 1 y 15; decreto 211-10): Involucrar a las máximas autoridades de cada institución; Capacitación masiva del personal de las instituciones sobre el modelo; Creación de un banco de facilitadores al nivel del gobierno central y descentralizado; Contratación de técnicos del MAP para dar seguimiento a la aplicación del modelo.

² Proyecto con la participación del Gobierno, Sector Privado y Sociedad Civil impulsado con el objetivo de mejorar la transparencia de la gestión pública.

Implementación del Sistema de Administración de los Servidores Públicos (SASP) (artículo 8 inciso 10): Como acción primaria, realización de una reunión con del Ministro de la Presidencia, a la cual serán convocadas las instituciones del gobierno central, para impulsar la implementación del SASP como sistema único y obligatorio para la gestión de los RRHH del sector público; Implementación del SASP al nivel del gobierno central en un plazo mínimo de un (1) año a partir de la emisión de la circular.

Divulgación y sensibilización de la Ley No. 41-08 de Función Pública: Concientizar a los altos funcionarios responsables de las instituciones públicas y su entorno para que se comprometan con la implementación de la Ley.

Racionalización de los trámites administrativos del sector público (Artículo 8 Incisos no. 11, 12 y 13): Creación e implementación de ventanillas únicas para instaurar las gestiones y servicios relacionados a los sectores de construcción, turismo y telecomunicaciones.

3.7 Indicadores del cumplimiento de la Ley de Función Pública

Evaluar el cumplimiento y la aplicación de la Ley de Función Pública en la República Dominicana, pasa por el proceso de analizar los distintos indicadores vinculados a los diversos subsistemas pertenecientes de la Función Pública, confrontando los resultados alcanzadas con respecto a los objetivos, productos y metas planteadas. A continuación se muestran los principales logros identificados en base a un catálogo de indicadores escogidos.

3.7.1 Servidores Públicos Incorporados a la Carrera Administrativa

Con la promulgación de la Ley No. 14-91 de Servicio Civil y Carrera Administrativa el 20 de mayo de 1991, se formalizan los esfuerzos por profesionalizar la Administración Pública en la República Dominicana. El primer Acto de Incorporación de servidores a la Carrera Administrativa fue realizado en el 1995. En este Acto se produjo la incorporación a la Carrera Administrativa de los primeros 297 empleados después de la entrada en vigencia de Ley No. 14-91.

El artículo 98 de la Ley No. 41-08 de Función Pública establece, que la Secretaría (Ministerio) de Administración Pública, dispondrá de un plazo de ocho (8) años contados a partir de la entrada en vigencia de la Ley para culminar todo el proceso de evaluación de los servidores públicos, ordenando que luego de vencido dicho plazo quedarían sin efecto los nombramientos de servidores públicos que ocupen cargos de carrera sin haber adquirido dicho estatus.

• Carrera Administrativa General

Al momento de promulgación de la Ley No. 41-08, el total de empleados activos del Gobierno Central, Sector Descentralizado y Municipios era de 377,146 personas. De esta cantidad el 73.8% pertenecían al Gobierno Central y el restante 26.2% estaban registrados en la nómina de las entidades descentralizadas y de 173 municipios. El total acumulado de servidores incorporados a la Carrera Administrativa General entre 1995 y 2008 era de 23,179 personas, lo cual representa el 6.22% de la nómina de empleados activos en el Gobierno Central y las entidades descentralizadas a enero de 2008.

Carrera Administrativa General		
Servidores Públicos Incorporados a Carrera Administrativa por Actos y Concursos		
Año	Total Incorporados	%
1995	297	1.3%
1999	482	2.1%
2000	506	2.2%
2001	2,464	10.6%
2002	3,470	15.0%
2003	4,073	17.6%
2004	3,541	15.3%
2005	2,349	10.1%
2006	1,976	8.5%
2007	2,746	11.8%
2008	1,275	5.5%
Total	23,179	100.0%

Fuente: Elaboración propia con informaciones del MAP

Hasta el 30 de agosto de 2012, fecha del último acto de incorporación realizado por el MAP, en los 18 años transcurridos desde la primera incorporación de servidores a la Carrera Administrativa en 1995, las estadísticas registran un total bruto de 58,314 acreditados en la Carrera Administrativa. De esta cantidad 32,409 correspondían a Carrera General, 55.6% del total y 25,905 a Carreras Especiales, 44.4%. Si se compara el total de incorporados al mes de agosto de 2012, con la nómina gubernamental de personal activo que a la misma fecha ascendía a 477,410 empleados, se advierte que la proporción de empleados de incorporados a la carrera equivale al 12.2% de la nómina pública, lo cual refleja un incremento con respecto al 2008, pero muy por debajo de lo que debía ser en un escenario de cumplimiento pleno de las disposiciones de la Ley No. 41-08. En los 5 años transcurridos entre el 2008 y 2012 se incorporaron a la Carrera Administrativa un total de 24,283 personas.

Servidores Públicos Incorporados a Carrera Administrativa General y Especiales por Actos y Concursos 1995-2012		
Tipo de Carrera	Total Incorporados	%
Carrera General	32,409	55.6%
Carreras Especiales	25,905	44.4%
Total Incorporados	58,314	100.0%

Fuente: Elaboración propia con informaciones del MAP.

Un hecho que resalta en los datos sobre incorporación a Carrera Administrativa de servidores públicos, es que el 44.4% de los incorporados pertenecen a Carreras Especiales y principalmente a la Carrera Docente que representa el 93.2% del total de incorporados en este tipo de Carrera. El restante 6.8% de los admitidos a carreras especiales se distribuye en un 2.9% para la Carrera del Ministerio Público con 749 incorporados, 3.4% para la Carrera Tributaria con 888 servidores integrados y 0.4% Carrera Diplomática y Consular con 114 servidores admitidos. Según informaciones del Ministerio de Administración Pública se encuentra en proceso final la elaboración de un reglamento para las carreras especiales a los fines de agilizar las gestiones en este sentido.

Servidores Públicos Incorporados a Carreras Especiales			
Tipo Carrera Especial	Año o Período	Total	%
Carrera Docente	2003-2011	22,093	85.3%
Carrera Docente (Concurso)	Julio 2012	2,061	8.0%
Carrera del Ministerio Público	2011-2012	749	2.9%
Carrera Diplomática y Consular	2011-2012	114	0.4%
Carrera Tributaria	2011-2012	888	3.4%
Total		25,905	100.0%

Fuente: Elaboración propia con informaciones del MAP.

Los requisitos para el acceso a la Carrera Administrativa General están establecidos en el Título V, Artículo 33 de la Ley de Función Pública y en el Capítulo II, Artículo 14 del Decreto 524-09 Reglamento de reclutamiento y selección de personal en la Administración Pública. El Artículo 33 de la Ley enumera las condiciones generales para ingresar al servicio público y fija las inhabilitaciones que limitan dicho ingreso. Por su parte, el Reglamento 524-09 especifica por mandato de la Ley, los procedimientos complementarios de acceso a la Función Pública. En términos generales el ingreso a la Carrera Administrativa se prevé que sea mediante concursos de libre competencia, que pueden ser internos o externos. En el caso de los servidores públicos que ya ocupan cargos el procedimiento para ingresar a la Carrera Administrativa es la evaluación interna.

De acuerdo con lo que dispone el Artículo 98 de la Ley No. 41-08, el plazo para la evaluación y definición del estatus de los empleados públicos que ocupan puestos en la Administración Pública, concluye en enero del año 2016, es decir dentro de tres años. Al mes de noviembre de 2012 la nómina de personal activo del sector público era de 479,607 empleados, si asumimos el supuesto de que al menos el 35% de estos calificaran potencialmente para ser tomados en cuentas con miras a su incorporación a la Carrera Administrativa, se tendría una cantidad de 167,863 candidatos a evaluar en los próximos 3 años. Si se quisiera cumplir con lo dispuesto en el Artículo 98 de la Ley No. 41-08 de concluir la evaluación al 2016, el MAP tendría que evaluar unos 55,930 empleados anuales entre 2013 y 2016.

Pese al extraordinario esfuerzo desplegado por el Ministerio de Administración Pública, el promedio anual de incorporados a

la Carrera Administrativa General en los 18 años transcurridos desde el 1995 al 2012 ha sido de 3,240. De continuarse con este mismo ritmo se requerirían unos 52 años para evaluar e incorporar los 167,863 empleados públicos considerados como potenciales candidatos a Carrera Administrativa. Un atenuante de la situación descrita es que, un 54.8% de los servidores públicos pertenecen a entidades que se enmarcan dentro de lo que podrían ser Carreras Especiales, tales como: Educación, Salud, Fuerzas Armadas y Policía.

Incorporados a Carrera Administrativa General 2012, Según Años de Servicio			
Años de Servicios	Total Incorporados	% del Total	% Acumulado
No Especificado	11	0.5%	0.5%
1 a 5 años	1,231	55.9%	56.4%
6 a 10 años	734	33.3%	89.8%
11 a 15 años	98	4.5%	94.2%
16 a 20 años	74	3.4%	97.6%
21 a 32 años	53	2.4%	100.0%
Total	2,201	100.0%	

Fuente: Elaboración propia con informaciones del MAP

• Carreras Administrativas Especiales

En correspondencia con lo que plantea el Artículo 6 de la Ley No. 41-08 y el Reglamento 524-09, el Ministerio de Administración Pública ha impulsado la creación de carreras administrativas especiales. El Artículo 6 establece que: El Presidente de la República podrá crear carreras administrativas especiales en aquellos órganos de la Administración Pública Central y en las entidades descentralizadas, previo estudio y opinión favorable de la Secretaría de Estado (Ministerio) de Administración Pública. En el Párrafo I, del referido artículo se puntualiza, que las carreras Docente, Diplomática y Consular, Sanitaria y la del Ministerio Público se consideran carreras administrativas especiales. Por otra parte, el Párrafo II del Artículo 6 dispone, que los reglamentos complementarios necesarios para configurar y desarrollar las Carreras administrativas Especiales, deberán ser elaborados por su órgano directivo superior y luego sometidos, con la opinión favorable

de la Secretaría de Estado (Ministerio) de Administración Pública, a la aprobación del Presidente de la República.

El Plan Estratégico del Ministerio de Administración Pública incluye dentro de los objetivos del Eje Estratégico 1, Profesionalización de la Función Pública, las metas de incorporación de servidores a las carreras especiales. Las principales carreras especiales en proceso de implementación son:

- **Carrera Docente.** Cuyo fundamento se encuentra en la Ley No. 66-97 de Educación y en el Decreto 639-03 del 26 junio de 2003. La Carrera Docente beneficia a servidores del Ministerio de Educación contando hasta 2012 con 24,154 incorporados.
- **Carrera Sanitaria.** Esta Carrera Especial beneficiaría a los servidores del Ministerio de Salud y Asistencia Social. En estos momentos en el Congreso Nacional se está estudiando el proyecto de Ley de Carrera Sanitaria.
- **Carrera Tributaria.** Abarca a los servidores públicos que prestan labores en las entidades responsables de las recaudaciones del gobierno, mediante la misma se reconocen un conjunto de prerrogativas a dichos servidores y se garantiza estabilidad laboral en base a un sistema de gestión integral por competencia, a quienes son incorporados a este régimen. Hasta agosto de 2012 se registraban unas 888 personas incorporadas a la Carrera Tributaria.
- **Carrera Diplomática y Consular.** El establecimiento de esta Carrera Especial es un mandato contenido en el Artículo 7 de la Ley No. 314-64, Orgánica de la Secretaría de Estado de Relaciones Exteriores. El total de servidores incorporados a esta Carrera hasta agosto de 2012 era de 114 personas.
- **Carrera del Ministerio Público.** Creada mediante la Ley No. 133-11, Orgánica del Ministerio Público, Título V, Capítulo I, Artículo 71, beneficia al personal técnico y administrativo del Ministerio Público. Hasta el mes de agosto de 2012 el total de servidores incorporados a esta Carrera era de 749.
- **Otras Carreras Especiales.** Además de las carreras señaladas, se encuentran en proceso de institucionalización por

parte del Ministerio de Administración Pública, las de Finanzas Públicas y la Carrera Administrativa Municipal (CAM). En el caso de la CAM el MAP ha estado llevando a cabo procesos de concertación con la Federación Dominicana de Municipios (FEDOMU), Asociación de Regidores y Liga Municipal, con miras a impulsar dicha carrera. Con tales propósitos se han priorizados unos 40 municipios en los que se pretende desarrollar un proyecto de fortalecimiento de las capacidades institucionales de los municipios.

3.7.2 Otros Avances en la Administración Pública Relacionados con Ley No. 41-08

A luz de la profundización del proceso de reforma y modernización de la Administración Pública acelerado luego de la promulgación de la Ley No. 41-08, se registran un conjunto de avances en materia de Función Pública y gestión de los recursos humanos en las entidades gubernamentales, que abarcan diferentes áreas y subsistemas administrativos, los cuales se resumen a seguida.

- **Planificación, Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos**

La Ley No. 41-08 y el Reglamento 524-09 disponen las normas para la planificación, reclutamiento y selección de personal en las entidades públicas. En esta materia el Ministerio de Administración Pública ha desarrollado e implementado instrumentos orientados a una gestión eficiente de recursos humanos en las organizaciones gubernamentales. Unos de estos instrumentos es el Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP), el cual reúne informaciones fundamentales sobre la cantidad, calidad y ubicación de los servidores públicos, así como del control de la nómina.

- **Normativas e Instructivos en Materia de Reclutamiento y Selección de Personal**

Otras normativas y procedimientos en el ámbito la planificación, reclutamiento y selección de personal implementadas por el Ministerio de Administración Pública en el marco de las disposiciones de la Ley No. 41-08 y sus reglamentos, son: el Instructivo

de Reclutamiento y Selección de Personal, el Instructivo para la Planificación y Presupuestación de Recursos Humanos y el Instructivo para la Creación, Clasificación y Supresión de Cargos de las Instituciones Públicas.

El Instructivo de Reclutamiento y Selección de Personal, fue aprobado en el mes de septiembre de 2010 y tiene por objetivo reglamentar y estandarizar los procesos de reclutamiento, evaluación, selección y designación de los servidores para los cargos de Carrera Administrativa, especificando las normas para la requisición de personal, la admisión a concursos, los requisitos de concursos, pruebas y entrevistas en los tramites de reclutamiento y selección de personal. Tanto el Instructivo de reclutamiento como el planificación y presupuesto están en proceso de revisión.

Por su parte, el Instructivo para la Planificación y Presupuestación de Recursos Humanos, fue aprobado mediante Resolución Ministerial No. 163-2010. El propósito del mismo es que las instituciones de la Administración Pública cuenten con una metodología para planificar y presupuestar sus recursos humanos con una visión estratégica en un marco de estandarización de las políticas, normas y procedimientos de planificación de recursos humanos en las entidades gubernamentales. Los avances en la aplicación de este instructivo son limitado de acuerdo con lo que se pudo saber del mismo.

El Instructivo para la Creación, Clasificación y Supresión de Cargos de las Instituciones de la Administración Pública, es uno de los que mayor generalización ha lograda en las diferentes dependencias públicas. Tiene por objetivo orientar los procesos de creación, clasificación, modificación y supresión de cargos.

• Realización de Concursos

En correspondencia con lo que dispone el Artículo 138 de la Constitución de la Republica del 26 de enero de 2010, la Ley No. 41-08 regula el estatuto de los funcionarios públicos, así como el acceso a la Función Pública con arreglo al mérito y capacidad de los candidatos. Los requisitos para el acceso al servicio público se encuentran definidos en el Título V, artículos 32 al 44 de la Ley No. 41-08 y en los artículos 14 y 15 del Reglamento 524-09, Reclutamiento y selección de personal en la Administración Pública. Estas normas discriminan sobre los servidores que ocupaban puestos del Sistema de Carrea al

momento de la promulgación de la Ley y los que cubrirían las vacantes que se produzcan en lo adelante.

Los servidores que encajan en el primer caso se incorporarían a la Carrera Administrativa mediante evaluación interna según el Instructivo definido por el órgano rector y para las nuevas vacantes se utilizaría los concursos, que pueden ser internos y externos (Art. 38 de la Ley No. 41-08). Los datos disponibles sobre la realización de concursos muestran niveles bajos de cumplimiento de la Ley en este sentido.

De acuerdo con las estadísticas disponibles del Ministerio de Administración Pública entre el 2004 y el 2012 el total de concursos públicos realizados es de 469³, los cuales han involucrado a 2,260 personas y en los que fueron seleccionados 217 servidores públicos. Pese a que entre el año 2009 y el año 2012 se han realizado la mayor cantidad de concursos, con 417, el sentido común induce a la conclusión de que los niveles de cumplimiento de las disposiciones de la Ley de Función Pública y su Reglamento, con respecto a la realización de concursos para el ingreso de los servidores públicos, son muy bajos.

• Evaluación del Desempeño Laboral

En adición a la promoción de concursos por oposición, la evaluación de desempeño laboral constituye una de las funciones esenciales, de cara a la profesionalización de la Función Pública como lo dispone la Ley No. 41-08. Desde 2005, tres años antes de la aprobación de la referida Ley, el MAP (SEAP) dio inicio a la institucionalización del Subsistema de evaluación del desempeño laboral. A partir de 2008 las acciones de evaluación del desempeño laboral se han ampliado, con el desarrollo de un programa de capacitación en evaluación del desempeño con la realización de talleres.

Ente 2008 y 2012 el MAP implementó 219 talleres sobre la temática de evaluación del desempeño abarcando a 345 instituciones en las cuales se capacitaron a 8,593 servidores público en esta importante área. Los detalles se muestran en la siguiente tabla.

³ Ministerio de Administración Pública, Informe de Gestión 2004-2012.

Ministerio de Administración Pública				
Talleres de Evaluación del Desempeño y Servidores Evaluados 2008-2012				
Año	Cantidad de Talleres	Instituciones Beneficiarias	Cantidad Participantes	Empleados Evaluados
2008	23	61	659	34,440
2009	52	72	2,450	41,263
2010	27	80	1,300	33,651
2011	97	108	3,591	66,651
2012	20	24	593	16,705
Totales	219	345	8,593	192,710

Fuente: Elaboración propia con informaciones del MAP

• Relaciones Laborales

El artículo 1 de la Ley No. 41-08 establece que el objeto de esa Ley es regular las relaciones de trabajo entre el Estado y las personas designadas para la realización de funciones públicas. Por su parte el Reglamento 523-09 desarrolla específicamente los principales aspectos sobre dispuestos en la Ley No. 41-08. Para la implementación de las disposiciones de la Ley No. 41-08 y su Reglamento, el MAP ha conformado bajo la dependencia del Vice-Ministerio de Función Pública, la Dirección de Relaciones Laborales.

A partir de 2008, el área de relaciones laborales es posiblemente una de las que mayor actividad registra luego de la promulgación de la Ley No. 41-08, debido a la utilización por parte de los servidores públicos de los derechos y prerrogativas que esta les garantiza. Las informaciones del MAP en materia de relaciones laborales se sintetizan en los siguientes aspectos:

- Conformación de 39 asociaciones de servidores públicos;
- Formalización del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Administración Pública;
- 87,513 Servicios de atención a reclamaciones de ciudadanos e instituciones ;
- 11,012 operaciones de cálculos de Bonos Vacacionales y por resultados de desempeño a servidores públicos activos;
- Emitidas 10,653 opiniones escritas acerca de consultas y asesoría sobre la Ley No. 41-08 y su Reglamento;

- 143,500 consultas y asesorías telefónicas realizadas;
- 14,160 directivos, funcionarios y servidores públicos capacitados, sobre temas de relaciones laborales a través de charlas y talleres;
- 16,170 casos conocidos en comisión de personal, de los cuales el 68% fueron conciliados.

• Las Cartas Compromisos y los Benchmarking

Las Cartas de Compromiso y los Benchmarking representan dos mecanismos mediante los cuales se procura mejorar los bienes o servicios que ofertan las entidades públicas, en un enfoque de la gestión pública orientada a los ciudadanos. Entre 2009 y 2012 se han aprobado Carta Compromiso al Ciudadano en 12 entidades públicas. Aunque las Cartas Compromiso son una buena herramienta, para poder evaluar su efectividad y el impacto de estas en los bienes y servicios públicos, es necesario realizar un análisis específico de la oferta de servicios a que se comprometieron las entidades que las presentaron y confrontarla con lo que están brindando efectivamente a la ciudadanía que los utiliza.

En cuanto a los Benchmarking, estos representan un proceso mediante el cual se procura identificar las mejores prácticas en un sector, área, tipo de negocio o actividad con el objetivo de asimilarlos para mejoría de la gestión y los resultados. De 2009 a 2011 se habían realizado al menos 11 procesos de Benchmarking en igual número de entidades.

• Capacitación y Jornadas Educativas

Posiblemente uno de los elementos de la Función Pública y del desarrollo de la Carrera Administrativa es el de impulsar la creación de una masa crítica de recursos humanos formados y capacitados para desarrollar una nueva cultura de gestión de la calidad en las entidades gubernamentales. Desde la promulgación de la Ley de Función Pública el Ministerio de Administración Pública ha impulsado un amplio programa de formación y capacitación a través de cursos, talleres, conferencias, mediante los cuales han sido entrenados una cantidad importante de personas.

Las informaciones disponibles en el MAP registran los resultados en materia de formación y capacitación de servidores públicos desde el año 2005 en las siguientes áreas:

MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	
Formación y Capacitación de Servidores Públicos Según Áreas	
Área de Capacitación	Personas Capacitadas
Evaluación del Desempeño	12,800
Reclutamiento y Selección de Personal	1,950
Maestría en Administración y Políticas Públicas	350
Resolución de Conflictos	82
Aplicación del Modelo CAF	6,749

Fuente: MAP, Informe de Gestión 2008-2012

Desde la promulgación de la Ley No. 41-08 en enero de 2008 el Ministerio de Administración Pública registra una gran actividad de difusión, socialización y promoción de dicha legislación. El programa de difusión de la Ley ha abarcado a los diferentes niveles del Sector Público del Gobierno Central y de los Órganos Descentralizados. Las actividades de socialización consistieron en talleres generales y focalizados en las áreas de recursos humanos, jurídicas y analistas. Entre el año 2008 y el 2012 Se llevaron a cabo 294 talleres en 243 instituciones que impactaron directamente a 12,353 servidores públicos. En la siguiente tabla se detalla las actividades según año.

Ministerio de Administración Pública			
Talleres de Socialización Ley No. 41-08, 2008-2012			
Año	Cantidad de Talleres	Instituciones Beneficiarias	Cantidad Participantes
2008	45	50	1,376
2009	91	78	3,159
2010	50	44	1,758
2011	95	59	5,483
2012	13	12	577
Totales	294	243	12,353

Fuente: Ministerio de Administración Pública

En los artículos 10, 11 y 12, del Título II, Capítulo II de la Ley No. 41-08 se dispone que el Instituto Nacional de Administración Pública sea el organismo responsable de la ejecución, coordinación, seguimiento y evaluación de los procesos de inducción, formación y capacitación en los órganos y entidades sujetas a la aplicación de la Ley de Función Pública. El INAP opera como órgano desconcentrado del Ministerio de Administración Pública. Dentro de las funciones atribuidas al INAP se encuentran: la formación de los servidores públicos a través de planes de estudios a niveles medios y superior, así como con adiestramiento técnico, científico, humanístico y metodológico.

Dentro de los objetivos del INAP se señala también, el establecimiento de un centro o unidad de investigación, documentación e información en el campo de la Administración Pública. Son parte de la misión de este organismo la colaboración con el Ministerio de Administración Pública y los órganos del sistema civil y Carrera Administrativa en la implementación de la carrera general y de las carreras especiales.

Las evidencias sobre los programas de capacitación del Instituto Nacional de Administración Pública no registran capacitaciones dirigidas específicamente a organizaciones de la sociedad civil. Las informaciones suministradas refieren que en muchas de las actividades de capacitación, información y difusión que realiza el INAP, así como el MAP dirigidos a las entidades públicas son invitados organizaciones de la sociedad civil.

3.7.3 TIC Aplicada a la Administración Pública

Dentro de los esfuerzos desarrollados o profundizados por el Ministerio de Administración Pública como parte de sus objetivos estratégicos para profesionalizar y eficientizar la gestión de los recursos humanos en el Estado a partir de la promulgación de la Ley No. 41-08, se destacan los relacionados con la implementación en la Administración Pública de herramientas y sistemas fundamentados en las tecnologías de información y comunicación. Los principales logros destacados por el MAP en uso de TIC incluyen:

- **Implementación de una plataforma tecnológica para centralizar la gestión de los recursos humanos del Sector Público** con miras

al cumplimiento de la Ley No. 41-08 denominado, Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP). Este Sistema permite obtener múltiples informaciones sobre la nómina del Gobierno tales como:

- Al mes de mayo de 2013 el SASP tenía registrados 17 ministerios y 2 organismos descentralizados, los cuales comprenden un total de 93 entidades y dependencias gubernamentales. Las metas planteadas para el SASP comprenden dos etapas en las que procuran la inclusión de todas las instituciones de la Administración Central del Poder Ejecutivo, de los Organismos Descentralizados, de los Ayuntamientos y el resto de los Poderes del Estado. Lo alcanzado por el sistema en la primera etapa indica, que pese a los avances obtenidos hasta este momento el SASP tiene un gran trecho por recorrer para llenar las expectativas y objetivos como sistema de información que permita una Gestión Humana eficaz.
- En términos normativos el SASP contempla la implementación de los siguientes módulos:
 - Registro y control de Recursos Humanos,
 - Nómina,
 - Clasificación, Valoración y Remuneración de Cargos,
 - Reclutamiento, Evaluación y Selección,
 - Estructura Organizativa,
 - Salud Laboral,
 - Evaluación del Desempeño,
 - Capacitación de Recursos Humanos,
 - Estadísticas.
- El total de empleados registrados en las nóminas de estas dependencias gubernamentales era de 228,670 personas. En esta cantidad de empleados no se encuentran los de los ayuntamientos. Cabe señalar que de acuerdo con las publicaciones sobre la nómina pública de la Contraloría General de la República al mes de junio de 2013 el Gobierno Central registraba un total de 334,287 personas registradas como empleados y el Sector Descentralizado 159,810, es

decir un gran total de 494,097 en la nómina pública, sin incluir los pensionados, el Poder Judicial y la Universidad Autónoma de Santo Domingo.

Ministerio de Administración Pública **Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP)** **Distribución de Empleados por Institución al mes de Mayo, 2013**

Institución	Empleados	% Total
Ministerio de la Presidencia	1023	
Sede Central	85	0.04
Dirección de Información, Análisis y Programación Estratégica	59	0.03
Oficina de Ingenieros Supervisores de Obras del Estado	879	0.38
Dependencias de la Presidencia	3353	
Administradora de Subsidios Sociales	202	0.09
Consejo Nacional de Discapacidad	74	0.03
Consejo Nacional Personas Envejecientes	86	0.04
Despacho de la Primera Dama	249	0.11
Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales	104	0.05
Programa Solidaridad	2,405	1.05
Sistema Único de Beneficiarios	233	0.1
Contraloría General de la República	1,390	
Sede Central	1,390	0.61
Ministerio de Hacienda	766	
Dirección General de Catastro Nacional	352	0.15
Dirección General de Contrataciones Públicas	133	0.06
Dirección General de Presupuesto	281	0.12
Ministerio de Agricultura		
Sede Central	8,183	3.58
Dirección General de Ganadería	81	0.04
Fondo Especial para Desarrollo Agropecuario	532	0.23
Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología		
Sede Central	541	0.24
Ministerio de Administración Pública		
Sede Central	274	0.12
Instituto Nacional de Administración Pública	90	0.04

Ministerio de Interior y Policía		
Sede Central	2,174	0.95
Ministerio de la Juventud		
Sede Central	639	0.28
Ministerio de la Mujer		
Sede Central	496	0.22
Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo		
Sede Central	654	0.29
Consejo Nacional de Competitividad	37	0.02
Coordinación de la Cooperación Internacional	37	0.02
Dirección General de Ordenamiento y Desarrollo Territorial	66	0.03
Oficina Nacional de Estadísticas	459	0.2
Servicio Geológico Nacional	30	0.01
Ministerio de Trabajo		
Sede Central	928	0.41
Dirección General de Empleo	66	0.03
Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial	15	0.01
Dirección General de Trabajo	34	0.01
Ministerio de Deportes, Educación Física y Recreación		
Sede Central	5,179	2.26
Ministerio de Relaciones Exteriores		
Sede Central	2,240	0.98
Dirección General de Pasaporte	606	0.27
Ministerio de Cultura		
Sede Central	1,151	0.5
Biblioteca República Dominicana	6	0
Casa de las Academias	15	0.01
Centro Cultural Narciso González	30	0.01
Centro de Cultura de Santiago	60	0.03
Centro Nacional de Artesanía	36	0.02
Centro Nacional de Conservación de Documentos	25	0.01
Cinemateca Nacional	1	0
Comisión de Espectáculos Públicos y Radiofonía	74	0.03
Comisión para la Unesco	9	0
Comisión Permanente para la Feria del Libro	13	0.01

Complejo Cultural Fortaleza de Sto. Digo. "Fortaleza Ozama"	11	0
Conservatorio Nacional de Música	69	0.03
Dirección General de Bellas Artes	271	0.12
Dirección Nacional de Patrimonio Cultural	89	0.04
Escuela Elemental Elila Mena	34	0.01
Gobernación del Monumento a los Héroes de la Restauración	34	0.01
Gobernación Plaza de la Cultura	38	0.02
Gran Teatro del Cibao	67	0.03
Museo Alcázar de Colón	36	0.02
Museo de Arte Moderno	52	0.02
Museo de Historia y Geografía	16	0.01
Museo de la Familia Casa de Tostado	16	0.01
Museo de las Casas Reales	41	0.02
Museo del Faro a Colón	100	0.04
Museo del Hombre Dominicano	49	0.02
Oficina Nacional de Derechos de Autor	22	0.01
Patrimonio Sub-Acuático	12	0.01
Patronato de la Ciudad Colonial	24	0.01
Teatro Nacional	100	0.04
Ministerio de Industria y Comercio		
Sede Central	743	0.32
Consejo de Coordinación de la Zona Especial	21	0.01
Dirección General de Minería	185	0.08
Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa	162	0.07
Remediación Ambiental Mina Pueblo Viejo	131	0.06
Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales		
Sede Central	3,106	1.36
Acuario Nacional	56	0.02
Dirección General de Servicio Nacional de Protección Ambiental	98	0.04
Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones		
Sede Central	6,102	2.67
Dirección General Administrativa	15	0.01
Dirección General de Control, Mant. y Superv. del Sistema de Peajes Nacionales	192	0.08
Dirección General de Edificaciones	85	0.04

Dirección General de Estudios y Diseño de Infraestructura y Presupuesto	16	0.01
Dirección General de Operaciones de Mantenimiento Vial	259	0.11
Dirección General de Planificación y Desarrollo	28	0.01
Dirección General de Reglamentos de Sistemas	12	0.01
Dirección General de Supervisión y Fiscalización de Obras	321	0.14
Dirección General de Tránsito Terrestre	65	0.03
Ministerio de Salud Pública		
Sede Central	64,404	28.16
Organismos Descentralizados u Autónomos		
Cuerpo de Bomberos de Santo Domingo	440	0.19
Instituto Tecnológico de las Américas	353	0.15
Ministerio de Educación de la República Dominicana		
Sede Central	118,813	51.96
Dirección General de Participación Comunitaria	47	0.02
Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad de la Educación	24	0.01
Instituto Nacional de Bienestar Estudiantil	179	0.08
Instituto Nacional de Bienestar Magisterial	82	0.04
Instituto Nacional de Educación Física	157	0.07
Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio Nacional	103	0.05
Instituto Superior de Formación Docente Salome Ureña	77	0.03
Total	228,670	100

Fuente: Ministerio de Administración Pública

- Con respecto a la distribución por sexo, el 63.64% del total de servidores públicos registrados en el SASP pertenecían al género femenino y el 36.36% al masculino.

Ministerio de Administración Pública		
Distribución de Empleados Registrados en el SASP por Género Mayo 2013		
Género	Cantidad	% Total
Femenino	145,536	63.64
Masculino	83,134	36.36
Total:	228,670	100

Fuente: Ministerio de Administración Pública

- En cuanto a la distribución de los empleados registrados por edad, las cifras muestran que el 65.5% de los servidores registrados en el Sistema tienen entre 40 y 60 o más años de edad.

Ministerio de Administración Pública Distribución de Empleados Registrados en el SASP por Edad Mayo 2013			
Escala (Años)	Cantidad	% Total	% Acumulado
Menor de 20	1,208	0.53	0.53
20 - 29	21,751	9.51	10.04
30 - 39	56,043	24.51	34.55
40 - 49	67,018	29.31	63.86
50 - 59	54,646	23.9	87.75
60 o más	28,004	12.25	100
Total:	228,670	100	100

Fuente: Ministerio de Administración Pública

- Otros indicadores relevantes muestran, que el grueso de los servidores, 204,394 personas, forma parte de la nómina de empleados fijos del Gobierno.

Ministerio de Administración Pública Distribución de Empleados Registrados en el SASP por Tipo de Nómina, Mayo 2013		
Tipo de Empleado	Cantidad	% Total
Contratado en Prueba	2,108	0.92
Contratado en Servicios	12,852	5.62
Empleados Fijos	204,394	89.38
Jubilado y/o Pensionado	110	0.05
Personal de Vigilancia	5,246	2.29
Personal Docente	79	0.03
Trámite de Pensión	3,881	1.7
Total:	228,670	100

Fuente: Ministerio de Administración Pública

- Con respecto a los salarios, el Sistema de Administración de Servidores Público implementado por el MAP muestra el siguiente panorama:

Ministerio de Administración Pública Distribución de Empleados Registrados en el SASP por Rango Salarial Mayo 2013			
Escala (Miles RD\$)	Cantidad	% Total	% Acumulado
Menos de 10	86,727	37.93	37.93
10 - 19	53,629	23.45	61.38
20 - 29	53,850	23.55	84.93
30 - 39	24,073	10.53	95.46
40 - 49	6,592	2.88	98.34
50 - 99	3,236	1.42	99.75
100 o más	563	0.25	100
Total:	228,670	100	100

Nota: los Rangos salariales no incluyen incentivos

Fuente: Ministerio de Administración Pública

- **Desarrollo de una plataforma tecnológica para Monitoreo del desempeño institucional del cumplimiento de la Ley No. 41-08, denominada:** Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP) el cual facilita al Ministerio de Administración Pública la medición de los avances en la implementación de las disposiciones de la Ley de Función Pública, en base a un conjunto de indicadores previamente definidos por el MAP. El SISMAP cuenta con 34 indicadores que tienen una ponderación de 2.94% cada uno. Partiendo de la asignación de valores a los colores verdes, naranja, amarillo, rosado y rojo que van desde 1 (verde), 0.75 (naranja), 0.5 (amarillo), 0.25 y 0.0 (rojo). Tomando como referencia el porcentaje de cumplimiento que resulte de los indicadores, el cual va desde menos de 50% hasta más 90%, que sirven para obtener los promedios generales por institución. Al parecer el SISMAP se encuentra en una fase incipiente, mostrando limitaciones en cuanto al acceso del público a sus informaciones.
- **Diseño y desarrollo del Sistema de Carrera Administrativa (SCA),** con el objetivo de administrar los procesos para la in-

corporación de servidores públicos a la Carrera Administrativa. En este sistema se centralizan los datos de los servidores que ya se encuentran incorporados a carreras. Las proyecciones del MAP en cuanto al SCA, es que lo adelante se agreguen a este, los Concursos Públicos y la disponibilidad de vacantes en las instituciones del Sector Público.

3.8 Aplicación de la Ley en las instituciones focalizadas

Dentro de sus lineamientos estratégicos el Ministerio de Administración Pública ha priorizado un total de 6 instituciones hacia las que focaliza su apoyo con el objetivo de implementar las disposiciones de la Ley No. 41-08 de Función Pública. Estas instituciones son: el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Salud Pública, el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, la Contraloría General de la República y Cámara de Cuentas de la República.

Con el propósito de evaluar los niveles de cumplimiento de la Ley No. 41-08 en las instituciones priorizadas se llevó a cabo un proceso de contacto con las áreas de recursos humanos de las mismas con el objetivo de obtener respuestas a un cuestionario en el que se requerían informaciones sobre las diferentes áreas, procesos y sistemas de gestión de los recursos humanos que permitieran una aproximación a los avances de estas entidades en materia aplicación de la Ley de Función Pública. En tal sentido se pudo hacer contacto con personal técnico de las áreas de recursos humanos del Ministerio de Hacienda, Sede Central, de la Cámara de Cuentas de la República, del Ministerio de Economía y de la Contraloría de la República. En cuanto al Ministerio de Educación y al Ministerio de Salud Pública, a pesar de las diligencias realizadas por el Consultor y por Participación Ciudadana, fue imposible concertar las entrevistas.

En términos concretos se logró agotar entrevistas con personal de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Hacienda con quienes se analizaron los principales temas del cuestionario sobre el cumplimiento de la Ley No. 41-08. Lo mismo se hizo con la Cámara de Cuentas a quienes les fue suministrado previamente el cuestionario con las preguntas y cuyas respuestas fueron anali-

zadas luego con personal responsable de la Dirección de Recursos Humanos de esa entidad. En el caso del Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo se recibió una comunicación con las respuestas al cuestionario que le fue remitido, en tanto que con la Contraloría General de la República pese a las diligencias realizadas, no fue posible concertar la entrevista. Cabe señalar que al momento de hacer los contactos en la Contraloría se habían realizados cambios en las áreas de recursos humanos como consecuencias de conflictos debido al despido injustificado de una importante cantidad de empleados de Carrera.

3.8.1 Ministerio de Hacienda

Las respuestas del personal de la Dirección de Administración de Recursos Humanos de la Sede Central del Ministerio de Hacienda al cuestionario sobre los principales temas relacionados con el cumplimiento de la Ley No. 41-08 de Función Pública se resumen a continuación.

Profesionalización de la Función

- **Incorporación de servidores públicos a la Carrera Administrativa (C.A.).** A noviembre de 2011, el número de empleados en la Sede Central del Ministerio de Hacienda (MH) era de 449, de los que el 46.1% (207 servidores) estaban incorporados a la Carrera Administrativa, según las informaciones suministradas por el Departamento de Clasificación, Valoración y Remuneración de Cargos. Informaciones del MAP sobre servidores públicos incorporados a la Carrera Administrativa por institución durante los años 2010-2012 registran un total de 142 empleados de la Sede Central y 3 dependencias del MH incorporados a Carrera.
- **Aplicación de los procesos de concursos públicos para ingreso y ascensos en los sistemas de carreras.** No fue posible obtener información precisa sobre la cantidad de empleados ingresados al servicio público mediante concursos en el MH. En el año 2011 el MH solo realizó 2 concursos para seleccionar personal. Al parecer las razones argumentadas para justificar de alguna manera la no realización generalizada de concursos, son lo largo y compli-

cado de los procesos que se deben agotar para cumplir con este mandato de la Ley No. 41-08.

- **Implementación de los procesos de evaluación del desempeño y promoción.** El MH realiza evaluación del desempeño una vez al año en el mes de junio, en vista de que el MH no dispone de una metodología propia, utiliza el sistema de evaluación del Ministerio de Administración Pública.
- **Implementación y desarrollo de los subsistemas de Relaciones Laborales.** En cuanto a los temas de relaciones laborales se registran pocos conflictos. El MH ha estado desarrollando actividades consistentes en charlas, videos y eventos sobre relaciones laborales. Con respecto a los temas de salud laboral, el MH ha realizado esfuerzos para organizar la institución en materia de salud laboral, aunque al momento del levantamiento del cuestionario no disponían de política en este sentido. Se destaca también la no existencia de asociación de empleados.
- **Herramientas y procedimientos para la organización del trabajo y la remuneración desarrollados.** Aunque se tuvo evidencias concreta se afirmó que en el MH se desarrollan procedimientos de planificación y presupuestación de recursos humanos en acuerdo con la Dirección Financiera, sobre todo en base a la realización de una matriz de plazas vacantes para los fines de la formulación del presupuesto institucional. Por otra parte, se evidenciaron debilidades en cuanto a metodología de valoración de cargos, la no existencia de un comité de valoración de cargos aunque se afirmó que se estaba en proceso de su conformación. Finalmente en cuanto al reglamento de incentivo salarial se informó de la existencia de una resolución que sirve de regulación de dicho incentivos. Se destaca el hecho de que las nóminas de MH se encuentran publicadas en su página web.

Fortalecimiento Institucional

- **Racionalización de la estructura organizativa.** Sobre este tema el MH no ha desarrollado esfuerzos específicos en el entendido de que esta es una función del MAP, en tanto que el Manual de Funciones existente al momento de contestar el cuestionario era del año 2009. Por otra parte, no se tuvo evi-

dencia de existencia y aplicación de instructivo de análisis y diseño de estructuras organizativas.

- **Modernización de los servicios públicos.** No existían en el MH ningún tipo de ventanilla única para los servicios al público, aunque se informó de la existencia de un Buzón de Sugerencias.
- **Diseño e implementación de mecanismos y herramientas para la gestión del cambio y la cultura organizacional.** No fue posible establecer la realización de estudio de clima organizacional en vista de que alegó que esta es una atribución del Departamento de Planificación con quienes no se hizo contacto. Se informó sobre la existencia en el MH de una guía de comunicación interna, siendo negativa la respuesta en cuanto a la existencia de guía de gestión del conocimiento.

Evaluación del Desempeño Institucional y Calidad

- **Promoción de cultura de calidad.** Con relación a la promoción de una cultura de la calidad en la gestión, al momento del levantamiento de informaciones personal del MH estaba recibiendo capacitación en los talleres sobre el CAF desarrollados por el Ministerio de Administración Pública, aunque no estaba certificada en el uso del Modelo CAF (Marco Común de Evaluación). Por otra parte el MH tampoco tenía firmada Carta Compromiso y no había realizado proceso de evaluación externa.
- **Evaluación del desempeño institucional.** No se obtuvo evidencia de la existencia o implementación de Metodología de Evaluación del Desempeño. Sobre el reglamento de evaluación del desempeño, se encontró que el MH utiliza lo establecido por el MAP. Existe una División Evaluación y Capacitación.
- **Capacidad tecnológica de la Institución para los temas de la Ley No. 41-08.** Sobre los Niveles de automatización de los procesos institucionales el MH cuenta con un software de gestión de recursos humanos. Con respecto a la implementación del Sistema de Administración Servidores Públicos (SASP), solo se encuentran registradas tres dependencias del Ministerio de Hacienda, Catastro Nacional, Contrataciones Públicas y Dirección General de Presupuesto. Llama la atención que la Sede Central del MH no está incorporada al SASP.

3.8.2 Cámara de Cuentas de la República

Después de una importante crisis institucional en el 2008, la Cámara de Cuentas (CCRD) inició un proceso de fortalecimiento y de reestructuración en el mismo momento en que se estaba promulgando la Ley No. 41-08. En este contexto con acompañamiento del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se ha producido cambios positivos en materia de profesionalización de la Función Pública. A continuación se resumen las informaciones obtenidas sobre el cumplimiento en esta institución de las disposiciones de la Ley No. 41-08 en los temas de profesionalización, fortalecimiento institucional y evaluación del desempeño y calidad.

Profesionalización de la Función Pública

- **Incorporación de servidores públicos a la Carrera Administrativa (C.A.).** Hasta junio de 2011 la Cámara de Cuentas había incorporado a la Carrera Administrativa 118 servidores. Los incorporados a partir de la entrada en vigor de la Ley No. 41-08 en enero de 2008 ascienden a 95.
- **Realización de concursos públicos para ingreso de personal y ascensos en los sistemas de carreras.** Desde el momento de entrada en vigor de la Ley hasta junio de 2012 la CCRD había realizado un total de 5 concursos y hasta ese momento no había ingresado ningún servidor por concurso, de manera que las designaciones se realizaban de manera discrecional.
- **Implementación de los procesos de evaluación del desempeño y promoción.** Como parte del proceso de fortalecimiento y reestructuración para mediado de 2012 en la CCRD se encontraba funcionando un subsistema de evaluación en proceso de aplicación. Estaba en implementación un proceso periódico de evaluación del desempeño de directores, y mandos medios cada seis meses y cada año para el personal operativo. A junio de 2012 prácticamente todo el personal había sido sometido a evaluación por metodología de desempeño.
- **Implementación y desarrollo de los subsistemas de Relaciones Laborales.** Producto de la crisis institucional sufrida en el 2007-2008 la CCRD se vio involucrada en una gran cantidad

de conflictos laborales por el despido de una gran cantidad de personal supernumerario designado en violación de la Ley No. 41-08 por los miembros del pleno sometidos a juicios por el Senado de la República. Como parte de su proceso de reestructuración en la CCRD fueron desvinculados alrededor de 270 empleados, siendo resueltos 171 casos que representan el 63%, mediante acuerdos transaccionales apegados a la Ley de Función Pública. Otros 95 casos llevados a la Vía Administrativa y Civil se resolvieron por ordenanzas judiciales. En la CCRD no existe asociación de empleados y de acuerdo con las afirmaciones de la directora de recursos humanos se encontraba en funcionamiento una unidad de salud laboral.

- **Herramientas y procedimientos para la organización del trabajo y la remuneración desarrollados.** En la CCRD se encuentra aprobado un manual de puestos alineado con la Ley No. 41-08 y disponen también de una metodología y un comité de valoración de cargos desarrollada con el apoyo del PNUD y el MAP. Así mismo, la Cámara tiene las informaciones salariales y de la nómina disponibles al público en su página Web. Se informó también que la institución realiza auditoria de recursos humanos con una periodicidad anual, aunque no disponen de metodología de planificación y presupuestación de recursos humanos.

Fortalecimiento Institucional de la Administración Pública

- **Racionalización de la estructura organizativa.** Las dificultades derivadas de la crisis institucional que sufrió la CCRD a finales de 2007 y en el 2008, hicieron necesaria la implementación de un amplio proceso de fortalecimiento y reestructuración de esta entidad como parte de los esfuerzos para rescatar la credibilidad de este órgano fiscalizador. La CCRD ha desarrollado un proceso de racionalización de su estructura organizativa con el acompañamiento del MAP y del PNUD. Con el fortalecimiento de la Dirección de Planificación y Desarrollo se han venido realizando gestiones para desarrollo y aplicación de un instructivo de análisis y diseño de estructuras organizativas, así como del Manual de organización y funcionamiento institucional.

- **Modernización de los servicios públicos.** Sobre esta temática la CCRD se encontraba en proceso de desarrollar una ventanilla única para algunos de sus servicios y había puesto en funcionamiento su Oficina de Acceso a la Información y de Control Social.
- **Diseño e implementación de mecanismos y herramientas para la gestión del cambio y la cultura organizacional.** En el 2010 la CCRD realizó un estudio de clima organizacional y tiene previsto realizar otro en el 2013. En cuanto a la existencia de Guía para gestión del conocimiento estaba prevista para desarrollarse en 2012. No se tuvo evidencias de la existencia de Guía para la gestión de la comunicación interna en la institución. En la planificación 2013 se tiene previsto el desarrollo de un programa de capacitación sobre el fortalecimiento institucional previsto en el Plan Estratégico y brechas detectadas en la identificación de necesidades de formación 2013.

Evaluación del Desempeño Institucional y Calidad

- **Promoción de una cultura de la calidad.** En esta parte la CCRD muestra sus principales debilidades y retrasos debido a que no mostraba avances en el conocimiento y aplicación del modelo CAF o Marco Común de Evaluación, la capacitación de personal en el Modelo CAF, la firma de Carta Compromiso y la realización de evaluación externa.
- **Evaluación del desempeño institucional.** En cuanto a la evaluación del desempeño institucional la CCRD dispone de una Metodología de Evaluación del Desempeño, cuenta con un reglamento para tales fines y tiene funcionando una unidad de evaluación del desempeño.
- **Capacidad tecnológica de la Institución para los temas de la Ley No. 41-08.** La CCRD cuenta con una Dirección de Tecnología de Información y Comunicación, el desarrollo de capacidades tecnológicas orientadas a la Ley No. 41-08 y a los procesos institucionales se basan en la plataforma de gestión denominada SIGOB y el desarrollo de un Sistema de Metas en las áreas sustantivas de la institución. no muestran avances significativos. La CCRD no ha implementado el Sistema de Administración Servidores Públicos.

3.8.3 Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo

La anterior Oficina Nacional de Administración y Personal era una dependencia del Secretariado Técnico de la Presidencia. Estas entidades tenían bajo su responsabilidad la implementación de la Ley No. 14-91 de Servicio Civil y Carrera Administrativa. A seguida se presentan las principales respuestas del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD) con respecto a los cuestionamientos sobre la aplicación de la Ley No. 41-08 de Función Pública.

Profesionalización de la Función

- **Incorporación de servidores públicos a la Carrera Administrativa (C.A.).** Al cierre de 2012 el MEPyD había incorporado un total de 295 servidores a la Carrera Administrativa. Hasta el momento de la entrada en vigor de la Ley No. 41-08 esta entidad solo había incorporado a la Carrera unos 15 servidores públicos. Luego de su conversión de Secretariado Técnico a Secretaría de Economía, Planificación y Desarrollo y posteriormente a Ministerio, esta entidad implementó un proceso de fortalecimiento institucional que incluyó la reestructuración organizativa y los procesos de gestión de recursos humanos.
- **Realización de concursos públicos para ingreso de personal y ascensos en los sistemas de carreras.** Debido a que muchos empleados ingresaron durante el proceso de transformación de la nueva Secretaría de Estado de Economía, Planificación y Desarrollo y ya tenían sus designaciones de puestos, luego de elaborado el Manual de Puestos y Perfiles de Competencia, se procedió en coordinación con el MAP a un ejercicio de evaluación para su incorporación a la Carrera Administrativa.
- **Implementación de los procesos de evaluación del desempeño y promoción.** De acuerdo con las respuestas del MEPyD, Los subsistemas de evaluación de desempeño del personal en la institución están funcionando debidamente de acuerdo a las prerrogativas establecidas por el Ministerio de Administración Pública. Este proceso se lleva a cabo mediante la coordinación intrainstitucional de la Dirección de Recursos Humanos y los diferentes responsables de las áreas que conforman la estruc-

tura organizacional del Ministerio, que son los que realizan las evaluaciones del desempeño. En cuanto a las evaluaciones de desempeño en el MEPyD se realizan con una periodicidad anual. Esta evaluación comprende a todo el personal del MEPyD y se basa en método de factores establecido por el MAP.

- **Implementación y desarrollo de los subsistemas de Relaciones Laborales.** Un dato relevante es que en el MEPyD no se registraban casos de conflictos laborales al momento de responder el cuestionario. Por otra parte, en MEPyD informó que en coordinación con el Ministerio de Administración Pública, han realizado varias charlas de sensibilización dirigida a servidores públicos sobre el reglamento de relaciones laborales. En orden, se informó que si bien el Ministerio cuenta con un dispensario médico con personal calificado, no disponían de un comité de salud ocupacional y prevención de riesgos laborales, el cual se encontraba en proceso de conformación en coordinación con el MAP. Al momento de la aplicación del cuestionario en el MEPyD se había conformado una asociación de empleados.
- **Herramientas y procedimientos para la organización del trabajo y la remuneración desarrollados.** Con respecto a los temas de organización del trabajo y remuneración, en el MEPyD disponen de un Manual de Puestos y Perfiles de Competencias aprobado por MAP. En cuanto a la planificación de recursos humanos el MEPyD informó que, la planificación estratégica y operativa de Recursos Humanos está contenida en el Plan Estratégico Institucional 2008-2012, el cual contempla la planificación operativa. Sin embargo, en lo que respecta a la planificación y presupuestación de recursos humanos la metodología a utilizar la establece la Dirección General de Presupuesto, el órgano rector en la materia. Otros temas relevante en materia de organización del trabajo y remuneración son los de metodología de valoración de cargos, funcionamiento del comité de valoración de cargos, informaciones salariales disponibles, reglamento de incentivos salariales y auditorias de gestión de recursos humanos, las respuestas fueron las siguientes: luego de aplicar una metodología de valoración de cargos por puntos y de comparación de cargos en función de peso relativo, se está en proceso de adoptar la metodología que será definida por el

MAP. De igual manera sobre el comité de valoración se espera la definición de la nueva metodología del MAP para constituirlo, en tanto que sobre las informaciones salariales se informó y fue comprobado que las mismas están disponibles en la página Web de la institución. Al momento de la aplicación del cuestionario no se disponía de un reglamento de incentivos salariales y las auditorías de recursos humanos se realiza cada año.

Fortalecimiento Institucional de la Administración Pública

- **Racionalización de la estructura organizativa.** En el MEPyD se han realizado procesos de racionalización de las estructuras organizativas. De acuerdo con las informaciones obtenidas, este ejercicio se puede comprobar con la fusión de varias instituciones y el traspaso a otras instituciones según el rol que le correspondía, como por ejemplo, la Dirección General de Presupuesto que pasó a ser parte del Ministerio de Hacienda. La Unidad Institucional de Planificación y Desarrollo, utiliza el instructivo de análisis y diseño de estructuras organizativas establecido por el MAP. Se destaca que los procesos de diseño o revisión de estructura organizacional se realiza en coordinación con la Dirección de Diagnóstico y Diseño Organizacional del MAP. El MEPyD cuenta con un Reglamento Orgánico Funcional establecido mediante el Decreto 231-08 y además un Manual de Organización y Funciones validado por el Ministerio de Administración Pública.
- **Modernización de los servicios públicos.** En vista de que el MEPyD no brinda servicios directos al público no dispone de ventanillas única, este dispone de un mecanismo de atención a quejas y sugerencias del público, a través del 311 y de los buzones de sugerencias disponibles en la institución. Además del servicio que solicitan los ciudadanos por medio de la Oficina de Acceso a la información Pública.
- **Diseño e implementación de mecanismos y herramientas para la gestión del cambio y la cultura organizacional.** El MEPyD ha realizado estudios de clima organizacional y tienen en estudio la definición de Guía de Gestión del Conocimiento en correspondencia con el órgano que tiene la responsabilidad de de-

finir este tipo de metodología que es el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). En el momento de aplicación del cuestionario en el Ministerio contaba con una Guía de comunicación interna la cual estaba sometida a revisión.

El Ministerio tiene en funcionamiento un programa de capacitación del personal, el cual se lleva a cabo a través del Centro de Capacitación en Planificación e inversión Pública, en coordinación con otros centros de capacitación tales como, el instituto de Administración Pública (INAP), el instituto de Formación Técnico Profesional, CAPGEFI algunas universidades y algunos organismos internacionales y especialistas que laboran en la institución. Todo este proceso es gestionado en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos y basado en las necesidades identificadas vs. Los perfiles de los puestos.

Evaluación del Desempeño Institucional y Calidad

- **Promoción de una cultura de la calidad.** El MAP ha impartido varios talleres a servidores del MEPyD a través de la Dirección de Calidad, sobre conocimiento y aplicación del modelo CAF. Al momento de contestar el cuestionario se estaba coordinando un evento que integra una gran parte del personal. Al mismo tiempo se estaba coordinando con la Dirección de Calidad, la incorporación de algunas áreas de misión para implementar el proceso de gestión basada en la calidad. En el MEPyD Se han capacitado en el modelo CAF aproximadamente 20 servidores públicos. La no existencia de una Carta de Compromiso en el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo ha sido justificada por la naturaleza de las funciones institucionales de este. Con relación a la evaluación externa el MEPyD informó la realización de un Autodiagnóstico a través del SINACI, en marco del proyecto Iniciativa Participativa Anticorrupción (IPAC).
- **Evaluación del desempeño institucional.** De acuerdo con las informaciones obtenidas MEPyD estuvo participando en los trabajos de definición de la metodología de evaluación del desempeño institucional que regirá para las instituciones de la Administración Pública, que ha estado elaborando el Ministerio

de Administración Pública. También estuvo cooperando en la elaboración de un decreto que establece los lineamientos para su aplicación y posteriormente el reglamento de aplicación. Actualmente se está a la espera de su aprobación por parte de las autoridades correspondientes. Con relación al reglamento de evaluación del desempeño y la existencia de una unidad de evaluación del desempeño el MEPyD informa que cuenta con una Unidad Institucional de Planificación y Desarrollo que es la responsable de dar seguimiento al cumplimiento de la ejecución de los planes operativos de la institución.

- **Capacidad tecnológica de la Institución para los temas de la Ley No. 41-08.** Sobre la capacidad tecnológica las informaciones indican que: En el MEPyD se ha avanzado en los trabajos de automatización de diferentes procesos sustantivos y de apoyo, entre los cuales se encuentran, el Sistema Nacional de información Pública (SNIP), el Sistema de carga de información del Plan Nacional Plurianual, el Sistema de Cooperación Internacional, el SISDOM, el ERP, el SIGOB y los sistemas conexos con otras instituciones públicas, como el SIGEF, SASP, Activos Fijos, entre otros, a los fines de eficientizar las actividades que se desarrollan en la misma. En MEPyD se ha implementado el SASP tanto para la carga de las novedades las cuales consisten en los cambios que se producen en la entrada, salida y movimientos de recursos humanos y de personal para fines de las nóminas de pago y actualización del registro de Servidores Públicos.

3.9 Reflexiones y conclusiones

Desde la entrada en vigor el 20 de mayo de 1991 de la Ley No. 14-91 de Servicio Civil y Carrera Administrativa, los esfuerzos por la profesionalización de la Función Pública en la República Dominicana muestran débiles resultados. El peso del clientelismo político y el tráfico de influencia en la designación de los servidores públicos siguen gravitando significativamente en la burocracia estatal. Si bien es cierto que se han logrado algunos avances, la sustitución en enero de 2008 de la Ley No. 14-91 por la Ley No. 41-08 de Función Pública es un ejemplo muy común en el país de modificación o sustitución de una legislación por otra, sin que la anterior se haya cumplido.

La promulgación a principio de 2008 de la Ley No. 41-08 de Función Pública formó parte de la culminación de una fase en el proceso de reformas y cambios promovidos en la Administración Pública desde mediado de los años 90 y principios del 2000, reformas que fueron aceleradas luego de la crisis financiera de 2003 y los sucesivos acuerdos con el Fondo Monetario Internacional. En este contexto el Estado Dominicano ha impulsado un proceso, sobre todo en los aspectos formales, de reformas orientadas a la transformación sustantiva del marco legal, institucional y funcional de la Administración Pública, así como, la forma de organización y de gestión de gran parte de las organizaciones e instituciones gubernamentales del país.

La Ley de Función Pública 41-08 que sustituyó y elevó el rango jerárquico de la Oficina Nacional de Administración y Personal (ONAP) por la Secretaría de Estado de Administración Pública (SEAP), convertida luego de la reforma constitucional de 2010 en el Ministerio de Administración Pública (MAP), amplió el radio de acción y regulación de esta entidad del multiplicando los desafíos del MAP para cumplir su misión y visión institucionales como ente responsable de regular las funciones de administración de los recursos humanos y gestión institucional de la Administración Pública, con miras al desarrollo de una Administración Pública al servicio de la ciudadanía operando de manera eficiente y transparente.

Las reflexiones y conclusiones que se derivan de la evaluación en base a las informaciones disponibles de los niveles de cumplimiento de las disposiciones de la Ley No. 41-08, se orientan en dos direcciones: la primera enfocada a la evaluación de los avances y fortalecimiento de la entidad rectora desde el punto de vista del marco analítico de la Ley y los efectos esperados de su aplicación y la segunda dirigida a pasar revista a la situación en las entidades públicas sujetas a la Ley.

Aplicación de la Ley No. 41-08 desde el Contexto del Órgano Rector

Las posibilidades de institucionalización y profesionalización de la Función Pública tienen como precondition la existencia de un órgano rector de la Administración Pública con las capacidades,

recursos y autoridad suficientes para ejercer eficazmente sus funciones. Un órgano rector de la Función Pública con fortalezas normativas, técnicas y operativas fuertes e institucionalizadas favorece un proceso de servicio civil y una Administración Pública al servicio de la ciudadanía que opera con eficiencia y transparencia. Es evidente que en el actual contexto de la Administración Pública Dominicana, caracterizada por el clientelismo político, el tráfico de influencias y la falta de institucionalidad, los niveles de autoridad y poder de ejercicio de las atribuciones que les confieren al Ministerio de Administración Pública la Constitución y la Ley No. 41-08, se encuentran significativamente limitados y restringidos, independientemente de la buena voluntad y los esfuerzos de las actuales autoridades del MAP por hacer cumplir las disposiciones sobre la Función Pública.

Desde la perspectiva del órgano rector los efectos esperados de la aplicación de Ley No. 41-08 deben ser evaluados en función de los resultados alcanzados en aspectos tales como: Institucionalización de los principios fundamentales del marco de Carrera Administrativa, establecimiento de las normas para la Carrera Administrativa, definidas y en funcionamiento la estructura organizativa y las áreas de competencia del órgano rector, así como normas y directrices específicas desarrolladas y en implementación. Las principales reflexiones se resumen a seguida.

- **Institucionalización de los principios fundamentales del marco de Carrera Administrativa.** En este sentido el Ministerio de Administración Pública ha realizado un extraordinario esfuerzo con la definición e implementación de una amplia gama de reglamentos, normas, instructivos y procedimientos que abarcan aspectos fundamentales de la Función Pública dentro de los cuales se destacan, norma para: el ingreso al servicio público, la clasificación y categorías de cargos, la descripción de funciones, la evaluación del desempeño, la reglamentación de concursos públicos, la incorporación a la Carrera Administrativa General y Especiales, la política salarial. En la vertiente de institucionalización hay que destacar el desarrollo y aprobación del conjunto de reglamentos de la Ley No. 41-08, a saber, Decreto Número. 523-09, Reglamento de relaciones laborales en la Administración Pública; Decreto Número. 524-09, Reglamento de reclutamiento y selección

de personal; Decreto Número. 525-09 Reglamento de evaluación del desempeño y promoción de los servidores y funcionarios públicos; Decreto Número 527-09, Reglamento sobre estructura organizativa, cargos y política salarial y Decreto Número 528-09, Reglamento orgánico funcional de la Secretaría (Ministerio) de Estado de Administración Pública.

- **Definidas y en funcionamiento la estructura organizativa y las áreas de competencia del órgano rector.** Desde que entró en vigor la Ley No. 41-08 en enero de 2008, mediante la cual se elevó la categoría del órgano rector del estatus de Oficina a Secretaría de Estado y luego a Ministerio de Administración Pública, el MAP ha impulsado un proceso de reestructuración organizativa y de creación de áreas y unidades administrativas institucionales para la aplicación de la Ley No. 41-08 y el cumplimiento de su misión y visión. En este sentido el MAP cuenta con áreas de servicio con competencia en relaciones laborales, sistema de carrera, reclutamiento y selección de personal, diagnóstico y diseño organizacional, modernización de los servicios públicos. En la actualidad el ministerio se encuentra en un proceso de revisión de estructura organizativa.
- **Normas y directrices específicas desarrolladas y en implementación.** En estos temas el MAP ha logrado fortalecer y establecer las principales normas y directrices en los diferentes subsistemas de gestión de recursos humanos como son el Instructivo de Reclutamiento y Selección de Personal, Instructivo para la creación, clasificación y supresión de cargos en las instituciones públicas, Instructivo para Planificación y Presupuestación de Recursos Humanos, elaboración e implementación de las normas y directrices para la evaluación del desempeño tanto institucional como de los servidores públicos. Cabe señalar que el MAP con el apoyo del Programa de Apoyo a la Reforma de la Administración Pública (PARAP), ha formulado propuestas específicas para la aprobación de un marco jurídico regulatorio de la estructura salarial en el Gobierno Central por medio de un Proyecto de Ley de Salarios y de la Ley Orgánica de la Administración Pública. Con la Ley General de Salarios se perseguiría establecer las disposiciones sobre el sistema retributivo y el ordenamiento salarial en las entidades que conforman el Sector Público Dominicano, bajo

la rectoría del Ministerio de Administración Pública. Por su parte, la Ley Orgánica de la Administración Pública tendría por objeto establecer los principios rectores y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la Administración Pública y el ejercicio de la función administrativa por parte de los órganos y entes de la Administración Pública del Estado.

- **Desarrollo de Sistema y Tecnologías.** El MAP ha desarrollado diversas herramientas informáticas o sistemas vinculados a la gestión de recursos humanos con el objetivo de facilitar y garantizar la implementación y cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley No. 41-08 de Función Pública, como son el Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP), el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP), el Sistema de Carrera Administrativa (SCA).

Es innegable que el Ministerio de Administración Pública como órgano rector del empleo público y de los distintos sistemas y regímenes de la Función Pública establecidos en virtud de la Ley No. 41-08, ha logrado definir e impulsar la institucionalización de los principios fundamentales, normas y directrices de la Función Pública y la Carrera Administrativa en consonancia con lo que dispone la legislación. Desde el 2008 a la fecha el MAP ha venido ganando espacio como órgano rector del sistema de gestión de recursos humanos del Sector Público, lo cual es una condición indispensable para el desarrollo de un servicio civil y Carrera Administrativa profesionalizada y eficiente.

El MAP ha desarrollado buenos niveles de capacidad técnica, al tiempo que procura vincular su accionar con una visión de mediano y largo plazo sustentada en un Plan Estratégico Institucional y en una dotación de recursos humanos capacitados para cumplir su misión. Sin embargo, se advierte que el órgano rector no ha contado con un adecuado respaldo de las autoridades políticas de alto nivel, lo cual se traduce en un escaso reconocimiento a la importancia de las funciones de dicho órgano y un apoyo presupuestario precario, lo que provoca también niveles bajos de reconocimiento de su autoridad por parte de las entidades que son sujetos pasivos de sus normativas y directrices.

El inadecuado apoyo político, la merma en el ejercicio de su autoridad junto con las limitaciones presupuestaria en el órgano

rector de la política de recursos humanos del gobierno, impide un efectivo cumplimiento de la Ley No. 41-08 y prolonga la existencia de una Administración Pública irracional, ineficiente y de poco impacto en el bienestar de la gente.

Aplicación de la Ley No. 41-08 por Parte de los Entes Públicos

En contraste con los avances que se advierten en el órgano rector, los principales indicadores que sirven de referencia para evaluar el cumplimiento de la Ley de Función Pública a nivel de los entes públicos como sujetos pasivos de la misma, muestran avances importantes, pero no en los niveles y proporciones esperados.

Tomando como referencia los tres ejes definidos por el MAP en su Plan Estratégico Institucional 2009-2012: Profesionalización de la Función Pública, Fortalecimiento Institucional y Evaluación del Desempeño Institucional y Calidad, Se advierte una situación dual en cuanto a la aplicación de la Ley No. 41-08, caracterizada por avances importantes a nivel del órgano rector y un pálido cumplimiento en la mayoría de las entidades gubernamentales.

Vinculado a los tres ejes anteriores se identifican un conjunto de indicadores, tales como la incorporación de servidores a la Carrera Administrativa, aplicación de los procesos de concursos, implementación procesos de evaluación del desempeño, implementación de subsistemas de relaciones laborales, organización del trabajo y remuneración, la racionalización de las estructuras organizativas, modernización de los servicios públicos, gestión del cambio y evaluación del desempeño institucional, cuya evaluación general lleva a formular las siguiente reflexiones:

1. Los niveles de incorporación a la Carrera Administrativa si bien han mejorado luego de la entrada en vigor de la Ley No. 41-08, continúan en niveles muy por debajo de lo que aconsejan las disposiciones del Artículo 98 de la referida Ley, según el cual todo el proceso de evaluación para incorporación de los servidores público a Carrera debía agotarse en un periodo de 8 años a partir de la aprobación de la Ley. La aplicación de la Ley en la incorporación de servidores enfrenta serios obstáculos y violaciones.

2. Una situación similar a lo que dispone de la Ley sobre la Carrera Administrativa se produce con los procesos de ingreso al servicio público. El Título V, artículos 32 al 34 de la Ley No. 41-08 y el reglamento 524-09 establecen los procedimientos para ingresar al servicio público. Desde la aprobación de la Ley de Función Pública son muy pocos los concursos públicos celebrados por la entidades gubernamentales para el ingreso a los puestos vacantes. En la designación de los servidores públicos de las entidades gubernamentales siguen prevaleciendo el clientelismo político y el tráfico de influencia.
3. La realización de procesos de evaluación del desempeño como mecanismo de promoción e incentivo de los servidores públicos si bien ha venido siendo implementado de manera muy tímida y con serias limitaciones, generalmente no es tomado como referencia para fines de promoción dentro de la Carrera Administrativa.
4. La mayoría de las disposiciones de la Ley No. 41-08 y el Reglamento 523-09 en materia de promover la implantación y el desarrollo de los subsistemas de relaciones laborales no parecen haberse generalizado en las entidades públicas, lo cual ha sido compensado por la eficiente labor que desarrolla desde el MAP la Dirección de Relaciones Laborales. Cabe señalar en cuanto al tema anterior, la imposibilidad que ha tenido el Ministerio de Administración Pública para que se apruebe una legislación para ordenamiento salarial en la Administración Pública y sobre todo de los altos cargos gubernamentales.
5. Con respecto a la racionalización de las estructuras organizativas se evidencian signos de avances en tres de las entidades focalizadas de las que obtuvieron informaciones, Ministerio de Hacienda, Cámara de Cuentas y Ministerio de Economía, lo que no parece suficiente para suponer que sucede lo mismo en el resto de las entidades públicas en las que se evidencian duplicidades institucionales, estructuras infladas y procesos burocráticos dilatados para la prestación de servicios públicos.

Las conclusiones finales del proceso de Monitoreo del cumplimiento de la Ley No. 41-08 apuntan en dos direcciones. Por un lado se advierten una serie de indicadores que muestran un importante fortalecimiento del órgano rector concretizado en el desarrollo e implementación de capacidades técnicas y estratégicas de gestión orientadas al cumplimiento de las disposiciones de la Ley de Función Pública y por el otro el tímido avance institucional y de gestión en materia de recursos humanos y de la Función Pública del resto de los entes públicos obligado a la aplicación de los mandatos de la Ley No. 41-08.

El progresivo salto registrado en el órgano rector no ha tenido contraparte en el resto de las entidades gubernamentales que continúan actuando en la mayoría de los casos al margen de la Ley de Función Pública en cuestiones esenciales como en los procedimientos para el ingreso al servicio público fundamentado en el mérito y la capacidad para desarrollar las funciones requeridas, la prevalencia de un sistema clientelista en la designación de los funcionarios y la ausencia de políticas salariales transparentes y basada en la gestión del desarrollo, el rendimiento y la equidad.

3.10 Principales Dimensiones de la Ley No. 41-08

El objeto de la Ley No. 41-08 es la regulación de las relaciones de trabajo entre los diferentes entre el Estado, lo municipios y los órganos descentralizados en un marco de profesionalización y dignificación laboral. Con base en el anterior objeto y en las disposiciones contenidas en los diferentes títulos y capítulos de la legislación, se identifican 4 dimensiones fundamentales de la Ley de Función Pública y sus Reglamentos:

- Relaciones laborales;
- Reclutamiento y selección de personal;
- Estructura organizativa, cargos y política salarial y;
- Desarrollo, evaluación del desempeño y promoción.

En la dimensión concerniente a las relaciones laborales la Ley y el Reglamento abordan los temas sobre las normas y condiciones de trabajo de los servidores públicos, las jornadas de trabajo,

así como las reglamentaciones de la asistencia al trabajo, el trabajo fuera del horario y las compensaciones por labores adicionales. Las disposiciones pertenecientes a las relaciones laborales en la Ley de Función Pública, definen los derechos de los funcionarios y servidores públicos, al tiempo que fija normas sobre los deberes y el régimen ético y disciplinario, en base los cuales establece las sanciones aplicables a las diferentes faltas definidas en la legislación y sus reglamentos.

Con respecto al reclutamiento y selección de personal la Ley No. 41-08 y sus reglamentos establecen los criterios y exigencias para el acceso al servicio público, fijando las condiciones generales y los requisitos que se deben cumplir para que una persona pase a formar parte de la Administración Pública. En esta dimensión se clasifican las diferentes categorías de servidores públicos al tiempo que se describen los procedimientos para la selección de empleados públicos, las publicaciones de convocatorias, la realización de concursos y el conjunto de normativas y directrices para el reclutamiento, y selección de personal en la Administración Pública.

Sobre los aspectos vinculados a la estructura organizativa, los cargos y la política salarial la Ley y sus reglamentos establecen los propósitos, características, normas y directrices para el diseño y la definición de las estructuras organizativas de las entidades sujetas la Ley. En esta dimensión se disponen igualmente, las normas y responsabilidades sobre la elaboración de los planes de recursos humanos, su contenido y forma de modificación. Las normas y directrices sobre estructura organizativa y política salarial, orientan sobre la estructura de puestos, su creación, modificación y supresión. Una de las partes que es abordada con mayor amplitud en la referida dimensión, es la de la política salarial, la retribución y los incentivos de los funcionarios y servidores públicos.

La evaluación del desempeño de los funcionarios es una de las dimensiones de la Ley No. 41-08 que puede impactar de manera directa sobre la calidad de los servidores y de los servicios públicos. Los propósitos de la evaluación incluyen la determinación de la calidad del trabajo que realizan los servidores públicos, identificar las debilidades para superarlas, vincular el desempeño individual con el institucional y servir de base para establecer un sistema de gestión por resultados y rendición de cuentas de la Función Pública.

3.11 Resumen de disposiciones y regulaciones fijadas en la Ley

El Título I, que contiene las disposiciones fundamentales lo componen 6 artículos en los que se definen el objeto de la Ley, el ámbito de aplicación de la misma, los principios fundamentales, como se deberán implementar las normas de la Ley y los procedimientos para la Carrera Administrativa, así como las facultades del Presidente de la República para crear carreras administrativas especiales.

El Título II, que trata sobre la Dirección y Administración de la Función Pública está integrado por 4 capítulos y 11 artículos en los que se legisla sobre la creación de la Secretaría de Estado (Ministerio) de Administración Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública, las Oficinas de Recursos Humanos y de las Comisiones de Personal.

Por su parte, el Título III, en sus 8 artículos, dispone lo relativo a las diferentes categorías de servidores públicos. Se establece quienes son considerados funcionarios o servidores públicos, cuales son los cargos de alto nivel y cuales son considerados cargos de confianza. Esta parte dispone también las normas sobre nombramiento y remoción del personal de confianza, los requerimientos para ser funcionarios o servidor público, sobre los funcionarios o servidores de estatuto simplificado, así como el nombramiento de empleados temporales.

En el Título IV se establecen las reglas para la clasificación, valoración y retribución de los puestos de trabajo. Los principales aspectos regulados en esta parte son: el sistema de clasificación de puestos de trabajo, la definición de los funcionarios y servidores de libre nombramiento y remoción, sobre el contenido de las clasificaciones de puestos, elaboración de las relaciones de cargos, así como la responsabilidad del titular de cargo, sobre el derecho a retribuciones de los servidores públicos y sobre las propuestas de políticas salariales del Sector Público.

Las disposiciones sobre el ingreso al servicio público están contenidas en el Título V de la Ley No. 41-08. En este título se tratan aspectos relacionados con el acceso al servicio público, la selección y provisión de empleados públicos, sobre las autoridades competentes para efectuar nombramiento y contrataciones en el

ámbito del Poder Ejecutivo. También se establecen en esta parte, las reglas para los jurados de concursos, las pruebas e instrumentos de evaluación, sobre la puntuación para la superación de pruebas de los concursos de oposición entre otros temas vinculados al ingreso al servicio público.

El Título VI contiene las disposiciones sobre el desarrollo de los procesos de evaluación del desempeño y la promoción. Establece las normas para la formación, capacitación y promoción de los servidores públicos, define la finalidad de la evaluación del desempeño, al tiempo que regula lo relativo a las técnicas, metodologías, procedimientos e instrumentos para la evaluación del desempeño. En esta parte se trata igualmente, sobre la promoción de los funcionarios públicos dentro de la Carrera Administrativa y la asignación a los funcionarios públicos de carrera de funciones en otros órganos y entidades distintas a la que se encuentra adscrita.

En los títulos VII, VIII, IX y X, de la Ley No. 41-08 se abordan respectivamente, cuestiones esenciales de la Administración Pública tales como; las condiciones de trabajo, jornada laboral, horario, vacaciones y licencias; los derechos generales y especiales; el régimen ético y disciplinario. Así como las disposiciones transitorias, finales y derogatorias.

ANEXOS

Anexo 1. Cuadro Sinóptico de la Ley No. 41-08

La Ley No. 41-08 está conformada por 10 títulos, 16 capítulos y 105 artículos. El resumen de la estructura de la Ley se presenta a continuación en el siguiente cuadro sinóptico.

CUADRO SINÓPTICO DE LA Ley No. 41-08 DE FUNCIÓN PÚBLICA

Titulo	Capitulo/Sección/ Artículo	Breve Descripción de los Temas Tratados
Título I: Disposiciones Fundamentales	Artículos 1 al 6	• Define el objeto de la Ley,
		• Quienes quedan excluidos de ella,
		• Establece los principios fundamentales
		• Define las diferentes instancias de la administración del Estado
		• Dice cómo serán implementadas las normas y los procedimientos de la carrera administrativa
		• Sobre la facultad del Presidente para crear carreras especiales
Título II: Dirección y Administración de la Función Pública	Capítulo I, De la Secretaría de Estado de Adm. Pública. Artículos 7 al 9	• Sobre la Secretaría de Estado de Administración Pública (SEAP)
		• Atribuciones de la SEAP
		• Estructura de las áreas de competencia y funciones de la SEAP
	Capítulo II. Del Instituto Nacional de Adm. Pública. Art. 10 al 12	• Responsabilidades del Instituto Nacional De Adm. Pública (INAP)
		• Funciones y facultades del INAP
		• Sobre facultades del Director del INAP
	Capítulo III. De las Oficinas de Recursos Humanos. Art. 13 al 14	• Rango y Jerarquía del Director del INAP
		• Atribuciones de la Oficina de RRHH de órganos y entidades de la Adm. Pública.
	Capítulo IV. De la Comisión de Personal. Art. 15 al 17	• Sobre dependencia técnica de las oficinas de RRHH
		• Sobre las Comisiones de Personal
		• Quienes integran la Comisión de Personal
	Título III: Categorías de Servidores Públicos	Art. 18 al 25
• Clasificaciones de los Servidores públicos.		
• Quienes son funcionarios o servidores públicos.		
• Cuales son considerados cargos de alto nivel.		
• Sobre cargos de confianza.		
• Nombramiento y remoción del personal de confianza.		
• Requerimientos para ser funcionario o servidor público.		
• Sobre Funcionarios o servidores públicos de estatuto simplificado.		
• Nombramiento de empleados temporales.		

Título	Capítulo/Sección/ Artículo	Breve Descripción de los Temas Tratados
Título IV: De la Clasificación, valoración y retribución de puestos de trabajo	Art 26 al 31	<ul style="list-style-type: none"> • Sobre el sistema de clasificación de puestos de trabajo.
		<ul style="list-style-type: none"> • Funcionarios y servidores de libre nombramiento y remoción
		<ul style="list-style-type: none"> • Sobre el contenido de la clasificación.
		<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de las relaciones de cargos.
		<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad del titular de cada órgano y entidad de la Adm. Pública
		<ul style="list-style-type: none"> • Sobre derecho a retribuciones de los servidores públicos.
		<ul style="list-style-type: none"> • Sobre las propuestas de políticas salariales del sector público.
Título V: Del ingreso al servicio público	Art. 32 al 44	<ul style="list-style-type: none"> • Sobre el acceso al servicio público
		<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones generales. De ingreso al servicio público.
		<ul style="list-style-type: none"> • Sobre selección y provisión de empleados públicos
		<ul style="list-style-type: none"> • Sobre periodo probatorio de empleados de estatuto simplificado
		<ul style="list-style-type: none"> • Autoridades competentes para efectuar nombramientos y contrataciones en el ámbito del Poder Ejecutivo.
		<ul style="list-style-type: none"> • Requisitos generales de ingreso al servicio público.
		<ul style="list-style-type: none"> • Sobre el procedimiento para cubrir vacantes
		<ul style="list-style-type: none"> • Publicación de convocatoria de todo concurso interno o externo de libre competición.
		<ul style="list-style-type: none"> • Finalidad de las pruebas y los instrumentos de evaluación
		<ul style="list-style-type: none"> • Reglamentación para la constitución, integración, designación y funcionamiento de los jurados de los concursos de oposición.
		<ul style="list-style-type: none"> • Sobre la puntuación para la superación de las pruebas de los concursos de oposición.
		<ul style="list-style-type: none"> • Sobre el Registro de Elegibles.
Título VI: Del Desarrollo, Evaluación del desempeño y promoción.	Art. 45 al 50	<ul style="list-style-type: none"> • Formación y capacitación para el desarrollo y promoción de servidores públicos.
		<ul style="list-style-type: none"> • Finalidad de la evaluación de desempeño.
		<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas, metodologías, procedimientos e instrumentos para la evaluación de desempeño
		<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento para funcionarios públicos calificados con desempeño insatisfactorio.
		<ul style="list-style-type: none"> • Sobre la promoción de los funcionarios públicos dentro de la Carrera Administrativa.
		<ul style="list-style-type: none"> • Asignación a los funcionarios públicos de carrera, funciones en comisión pública en otro órgano o entidad distinta al que se encuentra adscrito.
		<ul style="list-style-type: none"> • Asignación de funcionarios públicos en comisión de servicio en otro órgano o entidad distinto al que esta adscrito.

Título	Capítulo/Sección/ Artículo	Breve Descripción de los Temas Tratados
Título VII: De las condiciones de trabajo.	Art. 51 al 57	<ul style="list-style-type: none"> • Sobre la jornada semanal de trabajo
		<ul style="list-style-type: none"> • Horarios diarios.
		<ul style="list-style-type: none"> • Sobre el disfrute de vacaciones.
		<ul style="list-style-type: none"> • Acumulación de vacaciones.
		<ul style="list-style-type: none"> • Sobre pago de vacaciones
		<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de licencia
		<ul style="list-style-type: none"> • Licencias que se pueden conceder a los servidores públicos.
Título VIII: De los derechos generales y especiales	Capítulo I. De los Derechos Individuales. Art 58 al 66	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho de todos los servidores públicos.
		<ul style="list-style-type: none"> • Derechos especiales de los funcionarios de carrera.
		<ul style="list-style-type: none"> • Sobre indemnizaciones de empleados de estatuto simplificado.
		<ul style="list-style-type: none"> • Sobre el despido de empleadas de estatuto simplificado embarazadas.
		<ul style="list-style-type: none"> • Plazo para la solicitud de pagos de prestaciones económicas a los funcionarios y servidores públicos de estatuto simplificado.
		<ul style="list-style-type: none"> • Plazo para los pagos de prestaciones económicas a los funcionarios y servidores públicos de estatuto simplificado.
		<ul style="list-style-type: none"> • Indemnización para funcionarios de carrera que no califique para recibir pensión o jubilación.
		<ul style="list-style-type: none"> • Sobre destitución de empleado público de estatuto simplificado con derecho a jubilación o pensión.
	Capítulo II. De los Derechos Colectivos. Art. 67 al 71	<ul style="list-style-type: none"> • Sobre el derecho de los servidores públicos a organizarse.
		<ul style="list-style-type: none"> • Registro de organizaciones de servidores públicos.
		<ul style="list-style-type: none"> • Fines de las organizaciones de empleados públicos.
		<ul style="list-style-type: none"> • Actividades prohibidas para las Asociaciones, federaciones y confederaciones
		<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de miembros del comité gestor y miembros directivos que gozaran del fuero organizativo.
	Capítulo III. De los Recursos. Art. 72 al 76	<ul style="list-style-type: none"> • Sobre recursos administrativos de reconsideración y jerárquico de los servidores públicos.
		<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento para interponer recursos de reconsideración.
		<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento para ejercer el recurso jerárquico.
		<ul style="list-style-type: none"> • Luego de agotados los recursos administrativos.
	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. 	

Título	Capítulo/Sección/ Artículo	Breve Descripción de los Temas Tratados
Título IX: Régimen ético y disciplinario	Capítulo I. Principios Rectores. Art. 77 al 79	<ul style="list-style-type: none"> • Principios rectores de la conducta de los servidores públicos. • Fines del régimen ético y disciplinario de servidores públicos. • Deberes de los servidores públicos.
	Capítulo II. De las Prohibiciones. Art. 80	<ul style="list-style-type: none"> • Actos prohibidos a los servidores públicos.
	Capítulo III. Del Régimen Disciplinario: Faltas y Sanciones. Art. 81 al 84	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamento en la gradación de las faltas.
		<ul style="list-style-type: none"> • Descripción de faltas de primer grado.
		<ul style="list-style-type: none"> • Descripción de faltas de 2do grado.
		<ul style="list-style-type: none"> • Descripción de faltas de 3er grado.
	Capítulo IV. Del Procedimiento Disciplinario. Art. 85 al 89	<ul style="list-style-type: none"> • A quien le corresponde imponer amonestaciones escritas.
		<ul style="list-style-type: none"> • A quien corresponde el ejercicio de la potestad disciplinaria en la Adm. Pública.
		<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de Destitución del servidor público.
		<ul style="list-style-type: none"> • Lapso de tiempo para investigación judicial y administrativa para la suspensión de un servidor o suspensión de sueldo.
		<ul style="list-style-type: none"> • Sobre servidor con medida preventiva de privación de libertad.
	Capítulo V. De la Responsabilidad Civil del Estado y del Servidor Público. Art. 90 al 91	<ul style="list-style-type: none"> • Sobre la responsabilidad civil del estado y del servidor público.
		<ul style="list-style-type: none"> • Daños y perjuicios causados por la acción u omisión de un funcionario
Capítulo VI. De la Desvinculación del Servidor Público. Art. 92 al 97	<ul style="list-style-type: none"> • Sobre la terminación de las relaciones estatutarias entre servidor y el Estado. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Revocación de nombramiento. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Sobre destitución 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Sobre la renuncia del servidor público. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Desvinculación por pensión o jubilación por antigüedad, por invalidez absoluta o por lesiones permanentes. 	
Título X: Disposiciones transitorias, finales y derogatorias.	Capítulo I. Disposiciones Transitorias. Art. 98 al 99	
	Capítulo II. Disposiciones Finales. Art. 100 al 103	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad del Presidente de la República de dictar políticas y disposiciones reglamentarias que aseguren la aplicación y respeto de la presente Ley y sus principios.
		<ul style="list-style-type: none"> • Sobre convenios y contratos con entidades consultoras o profesionales ajenas a la Administración Pública • Sobre lo que deben satisfacer los presupuestos de apropiaciones o previsiones presupuestarias
Capítulo III. Derogaciones. Art. 104 al 105	<ul style="list-style-type: none"> • Derogaciones 	

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley No. 41-08

Anexo 2.

Principales Motivaciones de la Ley No. 41-08

Las motivaciones y razones de la promulgación de la Ley No. 41-08 se encuentran enunciadas en la parte justificativa de la misma contenida en los considerandos que anteceden el articulado de la Ley. De acuerdo con estos, dentro de las razones que justifican la Ley No. 41-08 de Función Pública se encuentran:

- La globalización y la internacionalización de los mercados que sus avances tecnológicos han obligado a revisar el derecho de la Función Pública y el régimen de recursos humanos;
- El reconocimiento del Estado como órgano de articulación de las relaciones sociales;
- La aceptación de que el desarrollo socioeconómico se vincula con la puesta en práctica de sistemas de Administración Pública basados en la profesionalización y los meritocráticos;
- Necesidad de adecuación de la anterior Ley No. 14-91 de Servicio Civil y Carrera Administrativa a la situación actual de gestión moderna;
- La necesidad de incorporación en el contenido de la Ley de modernos paradigmas jurídicos y administrativos de gestión de los recursos humanos;
- Unificar las disposiciones legislativas concernientes a conducta de los servidores públicos de la Administración Pública central y descentralizada;
- Constar con un órgano o entidad que tenga la autoridad política e institucional suficiente para velar por la observación de los principios del sistema de carrera.

PROYECTO:
**“Participación de la Sociedad Civil en la Reforma
y en la Gestión de la Administración Pública”**

Este proyecto es llevado a cabo por:



Capítulo Dominicano de
TRANSPARENCY
INTERNATIONAL



Este proyecto es financiado por:

