



**MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
(MAP)**



**DIRECCIÓN GENERAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD GUBERNAMENTAL
(DIGEIG)**

**INFORMACIONES PENDIENTES COMPLEMENTARIAS EXAMEN REPÚBLICA
DOMINICANA QUINTA RONDA DE ANÁLISIS MECANISMO DE SEGUIMIENTO A
LA IMPLEMENTACIÓN DE LA CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA LA
CORRUPCIÓN (MESICIC)**

21 DE ABRIL DE 2017

INFORMACIONES PENDIENTES Y COMPLEMENTARIAS EXAMEN REPÚBLICA DOMINICANA QUINTA RONDA DE ANÁLISIS MECANISMO DE SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LA CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN (MESICIC) – MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)

1. **Indicar si existe alguna norma que desarrolle la definición de servidor público contenida en el artículo 4 de la Ley No. 41-08 de Función Pública.**

No Existe.

2. **Remitir Instructivo de Reclutamiento y Selección de Personal.**

El nuevo Reglamento de Reclutamiento y Selección de Personal es el No. 251-15. El instructivo está en revisión. Ver página web www.map.gob.do Sección de Transparencia y el Portal CONCURSA, ventana de documentos.

3. **Remitir estadísticas sobre impugnaciones a procesos de concursos.**

Hasta ahora no se ha presentado ningún recurso de los establecidos en la Ley 41-08 de Función Pública.

4. **Remitir información estadística sobre cantidad de instituciones con Manual de Puesto aprobados.**

MANUALES DE PUESTOS APROBADOS	
AÑO	CANTIDAD
2009	14
2010	13
2011	22
2012	16
2013	13
2014	13
2015	17
2016	28
2017	4
TOTAL	140

A la fecha contamos con ciento cuarenta manuales de cargos aprobados, un Manual de Cargos Civiles Comunes Clasificados (en proceso de actualización) y un Manual General de Cargos de referencia para las entidades Municipales.

5. **Mayor información sobre los sistemas para la contratación de funcionarios públicos en el sistema general de administración pública, en especial sobre lo siguiente:**

- a. Complementar la información de la página 20 de la respuesta, suministrando más información sobre los lineamientos administrativos establecidos por la ley 41/08 para que todo proceso de selección y contratación de personal se realice a través de concursos de oposición.

Ver el Título V, “Del Ingreso al Servicio Público” de la Ley No. 41-08 de Función Pública en los Artículos del 32 al 44 que dispone la forma de vinculación según la categoría del cargo. Asimismo el Reglamento No. 251-15 de Reclutamiento y Selección de Personal.

Ver página web www.map.gob.do Sección de Transparencia

- b. Complementar la información de la página 22 de la respuesta, sobre la relevancia de la recomendación que trata de la reducción de probabilidad de ingreso de personas en el servicio de carrera basándose en consideraciones distintas al mérito.**

6. Recabar mayor información sobre la elegibilidad y criterios para incorporación al régimen de carrera de los actuales servidores públicos que ocupan cargos del Sistema de Carrera Administrativa y que hayan ingresado antes de la promulgación de la Ley 41/08.

La elegibilidad de servidores públicos que ingresaron antes de la promulgación de la Ley 41-08 de Función Pública, se realizaba bajo el procedimiento de evaluación interna, aparados en el Art. 98 de la Ley de Función Pública. A partir de este dispositivo se aprobó un procedimiento mediante resolución que establecía los criterios de elegibilidad. En el mismo se consideraban, básicamente cuatro (04) criterios o fases, a saber: Experiencia en el cargo, la formación para el puesto, los resultados de la evaluación del desempeño y los resultados de una prueba de conocimientos. Estos criterios debían ser superados con un puntaje de 70%. Al final, los servidores que superen estas fases pasaban a la revisión por una comisión denominada “comisión ad- hoc de incorporación”, quienes comprobaban la validez del procedimiento realizado y daba el visto bueno a los servidores previamente evaluados.

Este procedimiento de ingreso a la carrera administrativa quedó sin efecto a partir del 16 de enero de 2008, tal como lo establecía la referida norma.

7. Recabar mayor información sobre los concursos realizados en forma intra o interinstitucional, así como la igualdad de oportunidades en este tipo de concurso, tomando en cuenta lo que estipula el art. 38 de la Ley 41/08, que “las vacantes que se produzcan en los cargos de carrera serán cubiertas en primer lugar mediante concursos internos para ascensos organizados de todo funcionario público, y en caso de declararse desierto, se convocará a concursos externos.”

Ver en el portal del MAP: www.map.gob.do, el ícono CONCURSA

8. Complementar la información de la página 20 de la respuesta a respecto de las evaluaciones de desempeño para el ascenso del servidor público.

- a. Criterios utilizados para las evaluaciones de desempeño.**

Las dos últimas evaluaciones del desempeño se toman en cuenta en los concursos internos para ascenso y tienen un valor de 10 y 20 puntos de acuerdo al grupo ocupacional a que pertenezca el cargo concursado.

- b. Numero de promociones basadas en desempeño en los últimos 5 años.**

Un total de 120 promociones durante el período 2012-2016, como sigue:

AÑO	Promociones
2012	24
2013	32
2014	15
2015	10
2016	39
Total	120

c. Criterios para la participación de servidores públicos en concursos internos basados en las evaluaciones de desempeño.

La puntuación mínima para postular al concurso es de 75 puntos. Ver respuesta 8 a.

9. Remitir Manual de Evaluación del Desempeño y resoluciones que modifican metodología de evaluación del desempeño.

Reglamento 525-09 de Evaluación de Desempeño, en revisión, y la Guía para el Evaluador, buscar en página Web del MAP. www.map.gob.do

10. Indicar si en la normativa vigente se establece un plazo mínimo para la publicidad de la convocatoria a concursos públicos.

No hay un plazo establecido para la publicación.

11. Proveer una breve explicación sobre la información presentada en la respuesta al cuestionario (p. 26) en relación a las impugnaciones al proceso de selección ofrecido al ciudadano y sus plazos.

No ha habido impugnaciones (ver respuesta numero 13).

12. Aclarar la siguiente información presentada en la respuesta al cuestionario (p. 20-21): “Para la aplicación de las disposiciones establecidas por la ley de función pública, en especial lo relativo a la ocupación de los cargos públicos y los procesos de evaluación a los servidores públicos que lo ocuparen, se estableció un plazo de 8 años contado a partir de la promulgación de la ley.”

Las disposiciones del Art. 98 perimieron.

13. Aclarar cuáles son los sistemas existentes para evitar y sancionar el nepotismo en la contratación de servidores públicos en la Republica Dominicana y precisar qué normativa dispone expresamente la nulidad de estos y otros nombramientos realizados en contravención a las normas que establecen los procesos de ingreso al servicio público.

En la Ley 41-08 de Función Pública, Art. 38 sobre las prohibiciones.

14. Recabar mayor información la respuesta presentada en el cuestionario (pg. 17) sobre la situación de los Manuales de Clase Ocupacional de las instituciones, así como sus revisiones y actualizaciones.

Existe un Manual General de Cargos comunes civiles Clasificados del Poder Ejecutivo estructurado por grupos ocupacionales, el cual es utilizado como referencia por las dependencias públicas. Actualmente está en proceso de actualización.

15. Proveer información adicional sobre los desarrollos tecnológicos mencionados en las páginas 19 y 25 de la respuesta al cuestionario, tales como el Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP) y el MAP Concurra, de ser posible incluir información estadística y normativa que regula su funcionamiento.

- ***Sistema de Administración de Servidores Públicos, SASP:***

A marzo 2017 en el SASP se manejan 188 instituciones u organismos del Estado Dominicano en los cuáles se registran 329,272 servidores públicos.

En cuanto a las normas, las configuraciones en el SASP se hacen en función de los requerimientos y normativas de áreas sustantivas correspondientes del MAP.

En adición el SASP se sustenta en: Decreto 558-06; Circular de la Consultoría Jurídica, doctor Cesar Pina Toribio 2010-11-1; Decreto 373-11; Ley 41-08.

Las estadísticas del SASP se encuentran publicadas en el Portal de Estadísticas en la página del MAP en la dirección: <http://map.gob.do:8282/estadisticas/Default.aspx>, entrando a través de <http://map.gob.do/>

- ***MAP Concurra:***

A marzo 2017 en el portal MAP Concurra se encuentran 81 Concursos Completados, hay la oferta de 1 cargo con 3 plazas y no se encuentran registrados Concursos en Proceso.

Las estadísticas actuales muestran:

- Desierto (64%)
- Nulo (2%)
- Cancelado (13%)
- Completado (20%)

En el Tablero de Gráficos se muestran los “TOP 10 Últimos Cargos Requeridos” entre los que figuran encabezando la lista los Analistas de Explotación y Congruencia, Analistas de Capacitación y Desarrollo, Analista de Calidad.

En cuanto a las normativas este sistema es administrado por la Dirección de Reclutamiento y Selección, para regular, impulsar y monitorear la implementación sistemática del sub-sistema técnico de Reclutamiento y Selección en las instituciones del Estado, regidas por la Ley No.41-08 de Función Pública del 16/01/2008, el Reglamento complementario No.524-09 del 21/07/2009 y el Instructivo 81-2010 Sobre Reclutamiento y Selección de Personal en la Administración Pública.

El portal se encuentra publicado en la página web del MAP en la dirección:

<http://map.gob.do:8282/concurra/Default.aspx>, entrando a través de <http://map.gob.do/>

16. Recabar mayor información estadística en materia de contratación de servidores públicos, sobre el:

- a. Número y porcentaje de funcionarios públicos incorporados al régimen de carrera en los últimos 5 años.**

Se han incorporado 284 Servidores al régimen de carrera administrativa por Evaluación Interna y 766 por Concursos, para un Total de 1,050 servidores incorporados en la Carrera Administrativa General, y 3,868 servidores incorporados a las Carreras Especiales,(Carrera Docente, Ministerio Público, Carrera Diplomática y Consular, Carrera Tributaria).

b. Número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados mediante procesos de selección meritatoria.

Cinco mil novecientos sesenta y ocho (5,968) servidores.

c. Número y porcentaje de concursos realizados en forma intra o interinstitucional.

Periodo 2009-2017

- Concursos realizados: 484 (242 internos y 260 externos)
- Plazas concursadas: 1,528
- Aspirantes participantes de los concursos: 5,490
- Seleccionados: 640

d. Número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados en cargos de carrera mediante nombramientos temporales o provisionales.

Información NO disponible

e. Número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados en cargos de carrera mediante nombramientos de excepción (si hubiere).

N. A.

f. Número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados en cargos libre nombramiento.

El Directorio de los Funcionarios Públicos, contiene setecientos veintiséis (726) Funcionarios en cargos de libre nombramiento, aproximadamente.

g. Número y porcentaje de personas vinculadas a las entidades públicas mediante la utilización de regímenes de prestación de servicios, tales como contratos administrativos de asesoría o consultoría.

NÚMERO Y PORCENTAJE DE PERSONAS VINCULADAS A LAS ENTIDADES PÚBLICAS MEDIANTE LA UTILIZACIÓN DE REGÍMENES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS									
TIPO DE EMPLEADO	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%	
Contratado en prueba	3,0.63	1.9%	2,428	0.78%	3,428	1.08%	3,472	1.05%	
Contratado en servicio	14,684	5.21%	14,825	4.75%	16,414	5.15%	13,775	4.18%	
Fuente; Portal de Estadísticas e Indicadores del SASP http://map.gob.do:8282/estadisticas/Forms/EstadisticasMensuales.aspx									

17. Número y porcentaje de recursos de apelación promovidos en contra de resoluciones dictadas en los procesos de reclutamiento y el estado procesal de los mismos.

No ha habido apelaciones

PANEL 4: Instrucciones al personal de las entidades públicas para la comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que los rigen (Artículo III, párrafo 3º, de la Convención)

Inducción

18. Información adicional sobre los procesos de inducción y frecuencia del Departamento de Recurso Humanos del Ministerio de Administración Pública (MAP). Aclarar si existen procedimientos formales de inducción o si los mismos se realizan apenas verbalmente y, en este caso, si queda constancia de ello y en dónde.

La Dirección de Recursos Humanos, realiza inducción a todo el personal que ingresa a nuestra Institución, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Reclutamiento y Selección No. 251-15, Arts. 59 y 60. Tenemos establecido nuestro procedimiento formal de inducción, para lo cual tenemos un formulario llamado “Programa de Inducción General”, que incluye los siguientes aspectos: Marco Legal de la Institución, Cultura, Políticas, Normas, Procedimientos, Estructuras, Compensaciones y Beneficios, Registro y Control, Capacitación y Desarrollo, Sistema de Gestión de Calidad y Tecnología de la Información, también realizamos un tipo de inducción que va enfocada a las funciones del cargo en la cual se hace constar la descripción del cargo, fines y propósitos del área, funciones y estructura orgánica, resultados esperados y condiciones especiales de trabajo. Igualmente se realiza una Inducción a la Administración Pública, la cual es impartida por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). Dejamos como constancia en el expediente de cada empleado inducido, un formulario firmado por el, que detalla todo lo tratado en la inducción. En el caso de la Inducción a la Administración Pública, el INAP, es el organismo responsable de expedir certificaciones de participación en el citado programa.

19. Aclarar la información presentada en la respuesta al cuestionario (págs. 5-6) sobre quienes o que áreas son los responsables por los procesos de inducción en cada una de las tres instituciones seleccionadas, así como en qué momento se brinda la inducción.

Si, en el Programa de Inducción a la Administración Pública, se imparte un módulo nombrado “Ética, Deberes y Derechos del Servidor Público”, en el cual se hace alusión a la forma correcta de comportarse ejercicio de sus funciones y las consecuencias de realizar actos lesivos en el desempeño del cargo.

20. Aclarar si existe una metodología uniforme sobre el proceso de inducción a las distintas Oficinas Institucionales de Recursos Humanos del Poder Ejecutivo, así como los documentos generales que permitan al nuevo funcionario su pronta integración a la Administración Pública.

De acuerdo al Art. 10 de la Ley 41-08 de Función Pública, corresponde al Instituto Nacional de Administración Pública llevar a cabo el proceso de Inducción del nuevo personal que ingresa a la Administración Pública. A estos fines ha diseñado un programa uniforme para el nuevo personal que ingresa a los distintos entes y órganos de la Administración Pública.

Ver programa de inducción en; www.inap.gob.do

21. Aclarar si durante la inducción, se concientiza al personal sobre los riesgos de corrupción inherentes al desempeño de sus funciones.

El programa de inducción incluye los contenidos de la Ley 41-08 de Función Pública y en ese marco las disposiciones del Régimen ético y disciplinario que incluye las prohibiciones, tipifica las faltas y las correspondientes sanciones.

22. Indicar si durante el proceso de inducción se desarrollan pruebas escritas en donde queda la evidencia sobre la comprensión o no de la información suministrada.

No incluye pruebas escritas.

23. Complementar la información suministrada en la páginas 11 sobre las instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas que rigen sus actividades.

La Instancia principal en nuestro país para obtener informaciones referentes a la interpretación de las normas éticas, es la Dirección General de Ética e Integración Gubernamental, en nuestro Ministerio tenemos nuestro Comité de Ética Interno y la Dirección de Recursos Humanos, los cuales están encargados de ofrecer de forma oportuna cualquier información requerida al respecto, así como también velar por el debido cumplimiento de las normas éticas institucionales.

24. Recabar mayor información sobre las herramientas tecnológicas utilizadas en los procesos de inducción (cursos virtuales, etc.)

El INAP desarrolla gran parte de los contenidos mediante su plataforma virtual en línea. Utiliza la plataforma Moodle 3.0.

Normas Éticas

25. Aclarar cuáles son los órganos y/o instancias responsables por la difusión de los Códigos de Ética en el Poder Ejecutivo y cuáles son los órganos rectores o de consulta.

- El Ministerio de Administración Pública (MAP) (Rector)
- La Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DGEIG) (Evaluador)
- Las Oficinas de Recursos Humanos (ejecutor)
- Comisiones Institucionales de Ética Pública (apoyo)

26. Recabar mayor información sobre las herramientas tecnológicas utilizadas en la difusión de las normas éticas (cursos virtuales, etc.).

Ver respuesta a pregunta No. 24

27. Indicar si hay una verificación escrita en las respectivas entidades de que los funcionarios han comprendido las normas éticas que los rigen.

No se dispone de la información.

Resultados.

28. Mayor información referida en lo posible a los últimos cinco años en cuanto a los resultados que ha obtenido el Ministerio de Administración Pública (MAP) en relación con el número de cursos de inducción, instrucción y/o capacitación para asegurar la adecuada comprensión de (1) las responsabilidades y funciones del personal a su servicio y (2) de las normas éticas que rigen sus

actividades, la periodicidad con la que éstos se han impartido y el número de servidores públicos cubiertos por los mismos en cada año.

Desde el año 2012 hasta la fecha, ochenta y cuatro (84) empleados han realizado el curso de Inducción a la Administración Pública impartido por el INAP y se le ha ofrecido Inducción a la Institución. La periodicidad ha dependido del personal de nuevo ingreso, cuya distribución es la siguiente:

Cantidad Empleados que recibieron Inducción a la Administración Publica	
Año	cantidad
2012	20
2013	9
2014	29
2015	3
2016	21
2017	2
Total	84

El programa de inducción que imparte el INAP es solicitado por el área de Recursos Humanos siempre que ingrese un nuevo empleado, con excepción que el servidor haya laborado en otra institución y tenga la constancia de haber participado.

En cuanto a la adecuada comprensión de responsabilidades y funciones al ingresar un servidor al MAP se le entrega los siguientes documentos: Un compendio de Normas sobre Profesionalización sobre de la Función Pública que incluye todas las normativas de la Ley 41-08 , un Manual de Inducción del MAP y la Descripción de su Cargo con las tareas que debe realizar.

29. Indicar los temas presentados en los cursos de inducción del Ministerio de Administración Pública con sus respectivas cargas horarias, así como de otros cursos de capacitación e instrucción al personal presentados en la respuesta al cuestionario. (pg. 7)

Los temas tratados en los Cursos de Inducción a la Administración Pública, impartido por el INAP, con una carga horaria de 64 horas, son los siguientes:

- Ética, Deberes y Derechos del Servidor Público
- Atención al Ciudadano y Calidad en el Servicio
- Gestión de Calidad en la Administración Pública
- Ley de Libre Acceso a la Información

Existe otro procedimiento de la Inducción al Cargo, diseñado por la Dirección de Recursos Humanos con una carga de 8 horas; la que incluye la Bienvenida a la Institución y las políticas de compensación y beneficios, registros y control, capacitación, sistema de calidad y la tecnología de la información. Este tipo de Inducción se realiza de manera presencial.

30. Asimismo, en relación con la capacitación en materia de ética, indicar si los cursos son de participación obligatoria. De ser así, indicar el porcentaje de funcionarios que han y que no han participado en las capacitaciones.

Son obligatorios dispuestos por la Ley 41-08 de Función pública.

No se dispone de la información del porcentaje de funcionarios que aún no han recibido la inducción.

31. Aclarar cuáles son las sanciones por no participación en los cursos de participación obligatoria.

No se aplican

32. Información estadística de cursos de sobre derechos y deberes del servidor público.

Servidores Públicos Capacitados en sus Deberes y Derechos		
Año	Cantidad de Talleres	Cantidad Servidores
2012	70	2639
2013	88	3126
2014	133	4282
2015	106	4494
2016	60	2468
2017 (hasta abril)	43	1290
Totales	500	18,299

Dificultades.

33. Mayor información sobre las dificultades identificadas en la respuesta al cuestionario (pg.13):
“... una de las debilidades es provocada por la falta de cumplimiento a la capacitación por algunas entidades y el poco presupuesto para expandir las capacitaciones y disponer de más facilitadores en las entidades responsables de la capacitación...”

PANEL 6: El estudio de medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público (Artículo III, párrafo 12, de la Convención)

Criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores públicos

34. Indicar el estado actual de la Ley 105-13, así como su actualización y reglamentación.

Desde su promulgación en agosto de 2013, las disposiciones de la Ley de Regulación salarial para el sector público entraron en vigencia y están siendo aplicadas desde el órgano rector que es el Ministerio de Administración Pública. En la actualidad se están realizando algunos de los estudios que ordena la misma ley como son el de un estudio para la Policía Nacional y otro para el Ministerio de Defensa, con la finalidad de definir la política salarial que les regirá tomando siempre como referencia la ley. Tal y como lo ordena la ley, se realizó el estudio de dotación para el servicio exterior, con la finalidad de proponer el esquema remunerativo del mismo.

Después de la promulgación de la ley, todas las acciones que conllevan movimientos en los cargos (creación, reclasificación, modificación o supresión) o modificación en los salarios (reajustes, aumentos) Pago de Incentivos y/o Compensaciones y beneficios, debe contar con la aprobación del Ministerio, por lo que todos los organismos tramitan dichas acciones a éste.

En cuanto a la reglamentación, desde el Ministerio seguimos motivando su aprobación

35. Precisar los criterios objetivos y transparentes que deben considerar las dependencias y entidades en materia de remuneraciones y prestaciones para su aplicación a los servidores públicos del Sistema General y en qué instrumentos normativos se encuentran establecidos.

1. Todas las disposiciones que deben considerar las dependencias y entidades en esta materia están en la ley y los criterios son: el respeto a los principios de equidad, complejidad y riesgo de las funciones encomendadas, así como el de jerarquía salarial.
2. Observar los topes salariales establecidos en la ley para los altos cargos, de modo tal que no contravenga el principio de jerarquía

36. Remitir normativas emitidas por el MAP para la aprobación de las escalas salariales de las instituciones, procedimientos internos de la Dirección de Remuneraciones.

No existen normativas ni procedimientos internos establecidos, se trabaja en función de los principios y disposiciones de la ley N0. 105-13 de regulación salarial

37. Proyectos de reglamento de la ley 105-13

Conforme a las disposiciones transitorias, específicamente la segunda disposición, el Ministerio de Administración Pública está en la obligación de elaborar el reglamento de escala salarial e incentivos para los entes y órganos dependientes o vinculados al Poder Ejecutivo, éste fue elaborado y remitido al poder Ejecutivo para su aprobación. Sin embargo, el mismo no ha podido ser aprobado en virtud de los recursos presupuestarios que implican las disposiciones contenidas en el mismo.

Este es el único reglamento que la ley establece, las demás disposiciones van orientadas a que los distintos órganos o Poderes elaboren su propuesta de escala salarial tomando como base las disposiciones de la ley.

Hay que destacar que la propuesta original de Reglamento de esta ley fue objeto de una revisión a los fines de hacer más viable su aprobación, pero aun así no ha sido promulgado el decreto que apruebe dicho reglamento.

**Viceministerio de Función Pública
21 de abril de 2017.**