



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

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

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

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

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

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

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

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

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

