

**EL MINISTRO DE ADMINISTRACION PÚBLICA**  
(MAP)

**Resolución No. 165-2010**

*Que aprueba el Instructivo para la valoración de cargos en la  
Administración Pública*

**CONSIDERANDO:** Que la Ley Núm. 41-08 del 16 de Enero de 2008, que instituye la Función Pública, es una ley cuadro que sólo establece los principios y las normas esenciales de dicho Sistema;

**CONSIDERANDO:** Que para facilitar la aplicación de las disposiciones de la Ley de Función Pública, se requiere de instrumentos que hagan más ágiles dicho proceso;

**CONSIDERANDO:** Que la citada Ley y su Reglamento, facultan al Ministerio de Administración Pública a emitir instructivos para la aplicación de los sistemas técnicos de Recursos Humanos, instrumentos estos que deben ser acatados por todos los organismos dependientes del Estado;

**VISTOS:**

- La Ley No. 41 - 08 de Función Pública
- Decreto No. 468-05, del 25 de agosto de 2005 que aprueba el Manual General de Cargos Comunes Civiles Clasificados del Poder Ejecutivo.
- Visto el Reglamento No. 527-09, del 21 de julio de 2009, sobre Estructura Organizativa; Cargos y Salarios.

Resuelve aprobar el siguiente:

**Instructivo para la valoración de los cargos**

En Santo Domingo, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los diez (10) días del mes de Diciembre del año Dos mil diez.

*Ramón Ventura Camejo*  
*Ministro de Administración Pública*

**I. OBJETIVOS DEL INSTRUCTIVO**

Orientar el proceso de valoración de cargos en las instituciones del Estado.

Establecer el método de puntos por factor como base para desarrollar la valoración de cargos en las instituciones de la Administración Pública.

**II. OBJETIVO DE LA VALORACION DE CARGOS**

Los principales objetivos del proceso de valoración de cargos en una institución son los siguientes:

1. Establecer la relación existente entre la importancia relativa de los cargos en la institución y los salarios asignados a los mismos.
2. Facilitar la administración de las políticas salariales, tales como salarios de ingreso, salarios medios y salarios máximos para un cargo o conjunto de cargos que tienen un mismo puntaje (valor) o que están comprendidos dentro de un rango de puntos, preservando de esta manera la equidad interna de la institución
3. Facilitar la comparación de las estructuras y políticas salariales entre las varias instituciones de un Sector Público.
4. Dar soporte al proceso de asignación de incrementos salariales, que cumplan con el doble objetivo de satisfacer las restricciones presupuestales y a la vez optimizar la distribución de los recursos económicos disponibles a tales fines.

**III. BASE LEGAL**

El proceso de valoración de cargos tiene su base legal, esencialmente, en los artículos No. 30, 31, 32 y 33 correspondientes