

Dirección General de
Carrera del Ministerio Público

EVALUACION DEL DESEMPEÑO 2012

INFORME FINAL
01 de Junio 2012

Antecedentes

2007 -2008

- Modelo de Evaluación **Lineal, manual y subjetivo** del Ministerio de Administración Pública.
- Instrumento utilizado solo para el proceso de Incorporación a Carrera Administrativa.
- Menos de un **1% del personal evaluado**.
- Proceso no contemplaba al personal del Ministerio Público.
- Falta de difusión y adiestramiento a los supervisores.

2008-2009

- Evaluación Lineal con nuevos **Factores**..
- Proceso semi-automatizado y subjetivo.
- Difusión y adiestramiento a supervisores en el Distrito Nacional.
- Herramienta utilizada como instrumento en la toma de decisión para promoción y la programación de la capacitación.
- Incremento en un **35% de colaboradores evaluados**.
- Elaboración del primer instructivo para la implementación del proceso.
- Inicio de retroalimentación a empleados evaluados.
- Implementación del Comité Ad Hoc para casos en desacuerdo

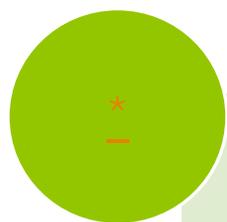
2009-2010

- Evaluación Lineal por **indicadores**.
- Proceso automatizado y semi-integrado a la base de datos de RRHH.
- Base de datos que agrupa los cargos en el grupo ocupacional que corresponde.
- Reducción del **grado de subjetividad** de la herramienta.
- Difusión y adiestramiento de supervisores a **nivel nacional**.
- Herramienta utilizada como instrumento en la toma de decisión para promociones, ascensos y aplicación del régimen disciplinario.
- Incremento en un **55% de colaboradores evaluados**.
- Actualización del instructivo para la implementación del proceso.
- Difusión del proceso a nivel nacional.
- Retroalimentación a empleados evaluados.

2010-2011

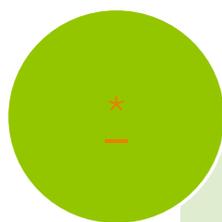
- Evaluación del Desempeño por **Competencias y por Régimen**, conforme al Reglamento 525-09 de la Ley 41-08 de Función Pública.
- Clasificación de los componentes de medición, de acuerdo a los tres regímenes: Logro de Metas, Capacidad para Ejecutar el Trabajo y Ético y Disciplinario.
- Evaluación automatizada e integrada a la base de datos de RRHH, permitiendo relacionar la cédula del empleado al grupo ocupacional al que corresponde.
- Proceso Semi-Objetivo.
- Adecuación de la herramienta de evaluación para el Ministerio Público, ajustada al ejercicio de sus funciones.
- Incremento en más de un **50% en la difusión** y adiestramiento de supervisores a **nivel nacional**.
- Actualización del instructivo para la implementación del proceso.
- Elaboración del Compendio de Capacitación y Desarrollo por Grupo Ocupacional y su integración a la herramienta de evaluación.
- Nuevo generador de reportes y estadísticas.

Etapas proceso 2012



1era Etapa

Organización



2da Etapa

Capacitación



3era Etapa

Compilación
de los
Resultados



Presentación y aprobación del Consejo Superior del Ministerio Público.

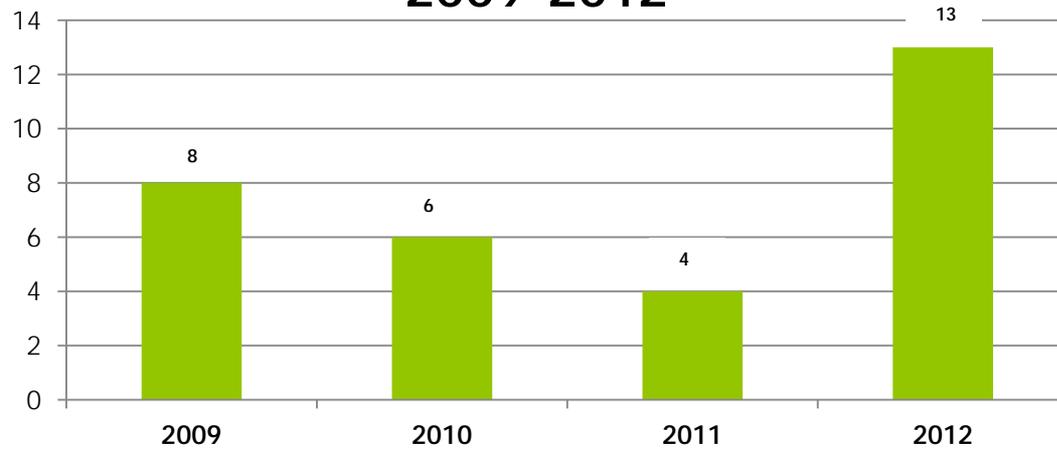
Elaboración del Cronograma de Ejecución.

Elaboración de "La Guía del Evaluador".

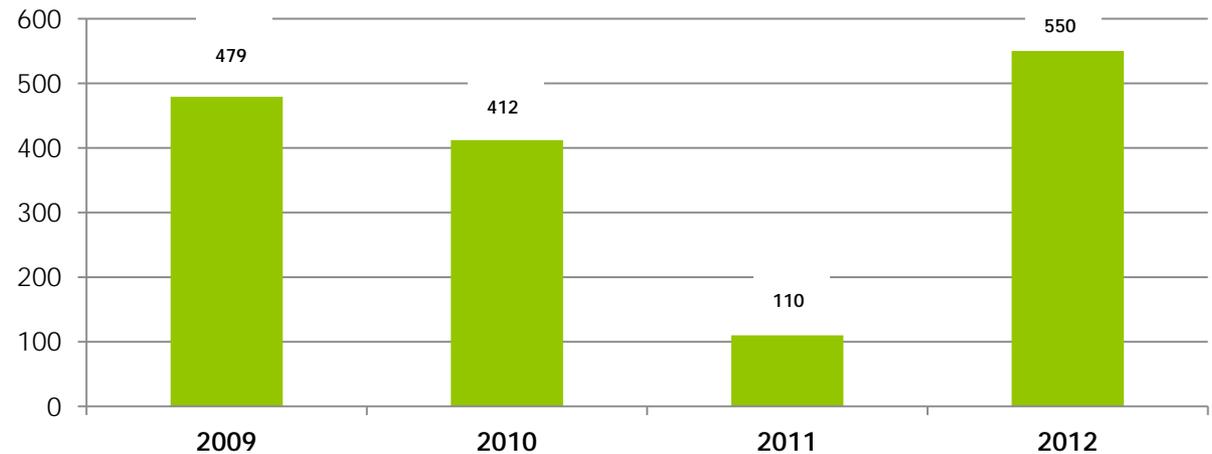
Mejora a la herramienta de acceso al proceso.

Coordinación y logística de difusión a nivel nacional.

Cantidad de Talleres 2009-2012



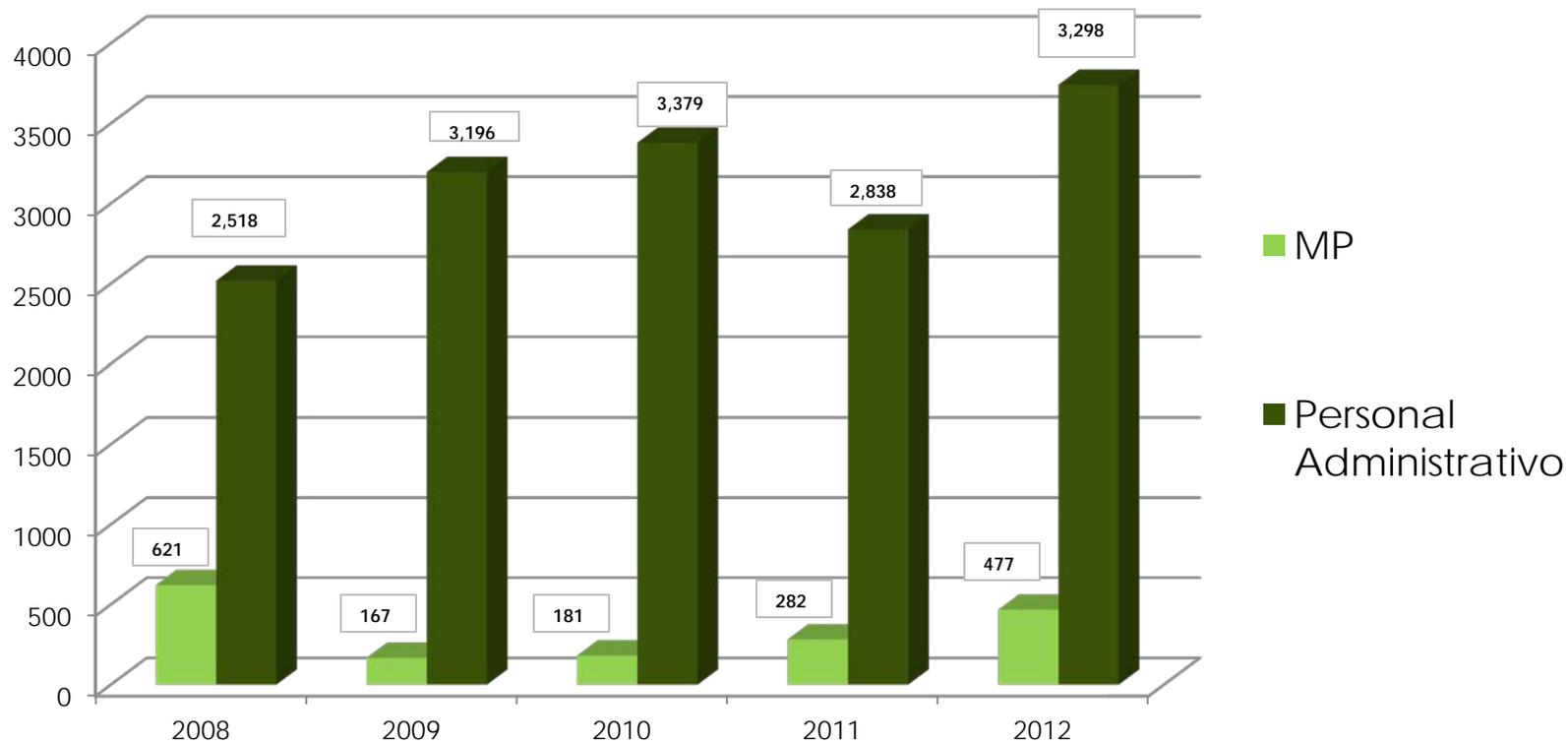
Cantidad de Participantes 2009- 2012



Fotos Talleres

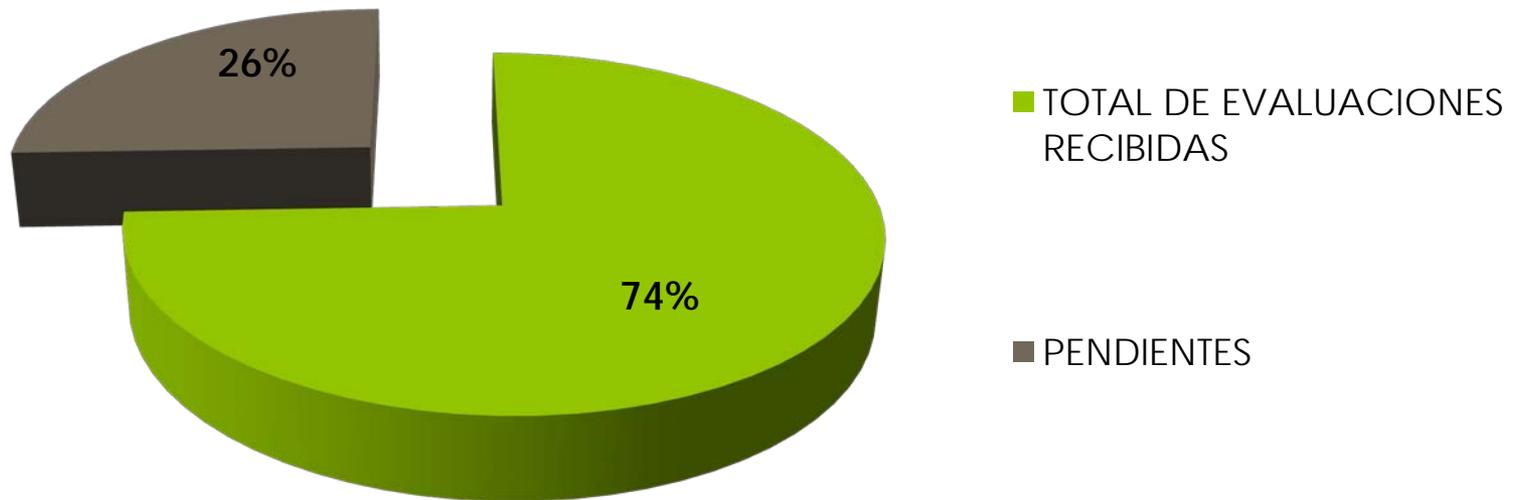


Evaluaciones del Desempeño 2008 -2012



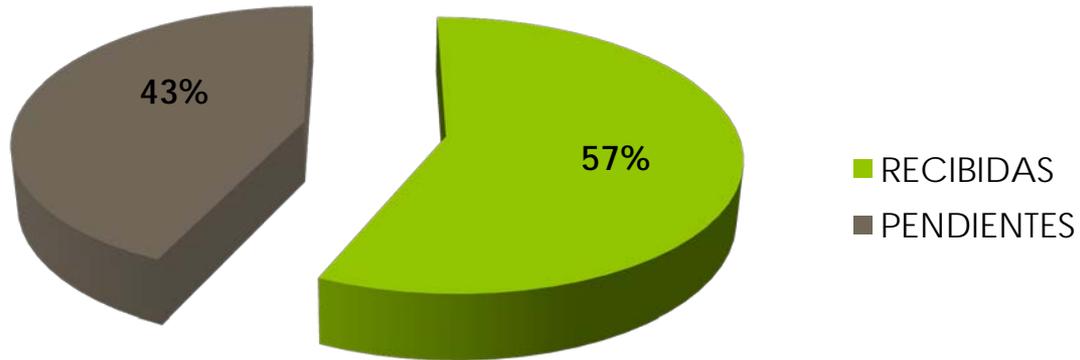
Nota: El proceso del año **2008**, fue realizado por la Escuela Nacional del M P

EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO 2012

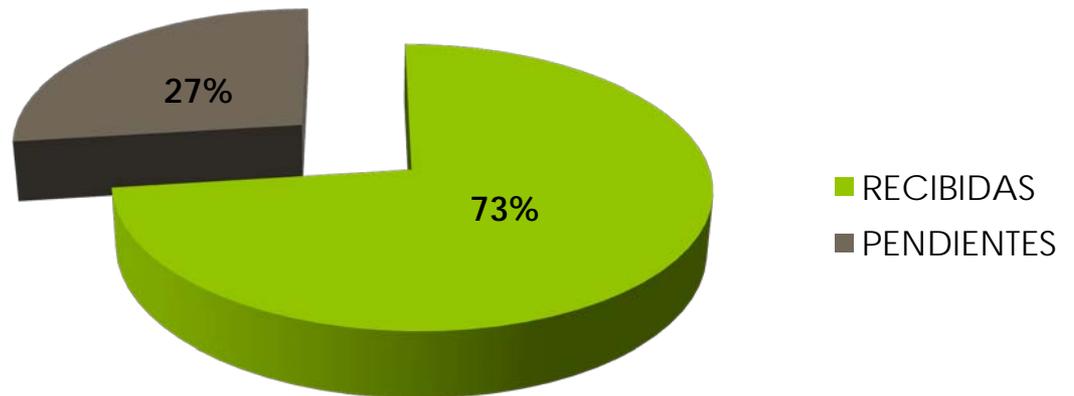


DESCRIPCION	CANTIDADES
TOTAL DE EVALUACIONES RECIBIDAS	3.763
PENDIENTES	1.284

MINISTERIO PUBLICO

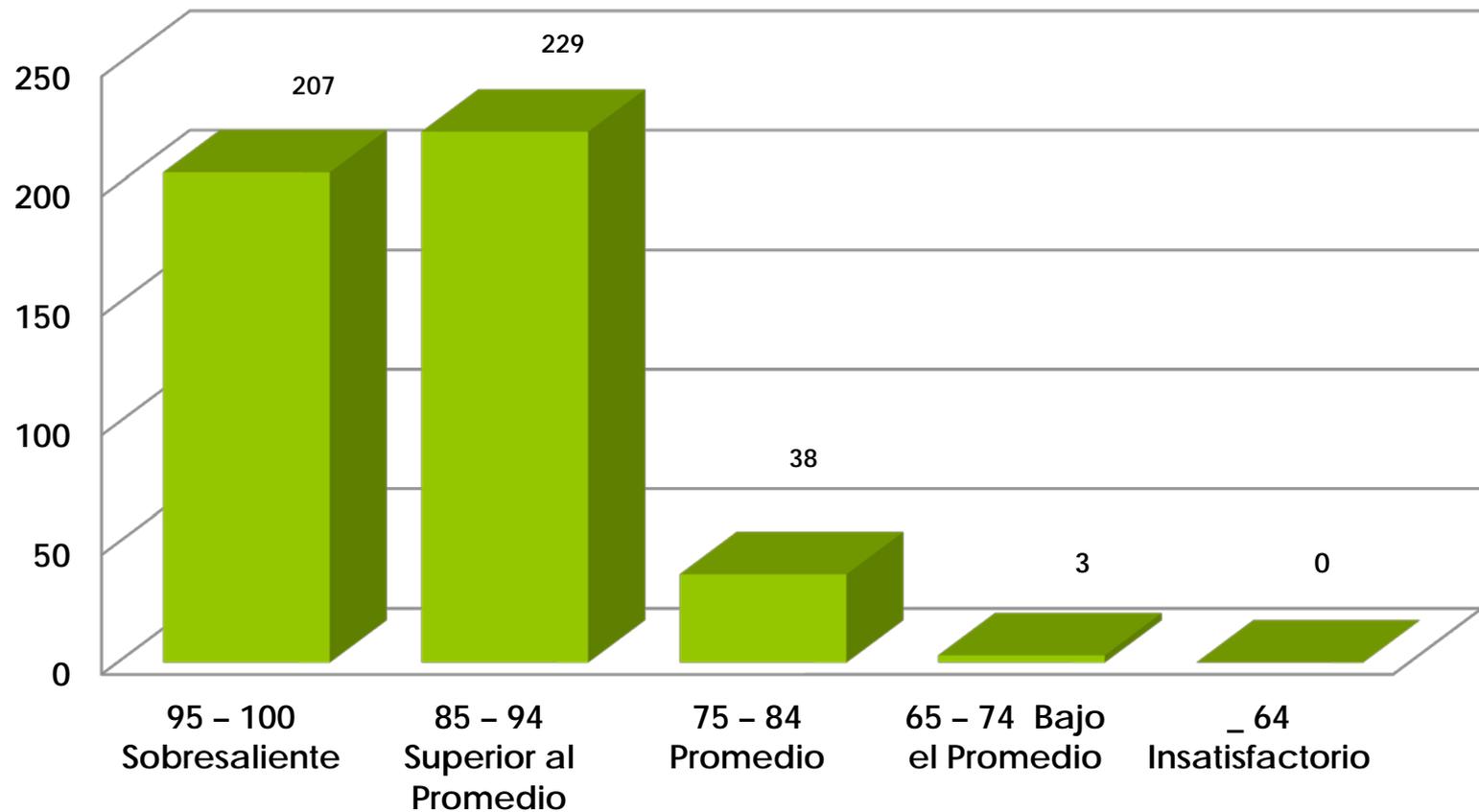


PERSONAL ADMINISTRATIVO



Resultados por Calificación

Ministerio Público



Resultados por Calificación

Personal Administrativo

