Logo

Description automatically generated

**REPÚBLICA DOMINICANA**

AÑO 20 22

MEMORIA

INSTITUCIONAL



ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



AÑO 20 22

MEMORIA

INSTITUCIONAL

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TABLA DE CONTENIDO

[I. RESUMEN EJECUTIVO 3](#_Toc121401029)

[II. INFORMACIÓN INSTITUCIONAL 9](#_Toc121401030)

[2.1 Marco Filosófico Institucional 9](#_Toc121401031)

[2.2 Base Legal 10](#_Toc121401032)

[2.3 Estructura Organizativa 17](#_Toc121401033)

[2.4 Planificación Estratégica Institucional 20](#_Toc121401034)

[III. RESULTADOS MISIONALES 21](#_Toc121401035)

[3.1 Información cuantitativa, cualitativa e indicadores de los procesos misionales 21](#_Toc121401036)

[IV. RESULTADOS ÁREAS DE APOYO 130](#_Toc121401037)

[4.1 Desempeño Área Administrativa y Financiera 130](#_Toc121401038)

[4.2 Desempeño de los Recursos Humanos 132](#_Toc121401041)

[4.3 Desempeño de los Procesos Jurídicos 140](#_Toc121401042)

[4.4 Desempeño de la Tecnología 143](#_Toc121401043)

[4.5 Desempeño del Sistema de Planificación y Desarrollo 148](#_Toc121401044)

[4.6 Desempeño del Área de Comunicaciones 150](#_Toc121401045)

[V. SERVICIO AL CIUDADANO Y TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL 163](#_Toc121401047)

[5.1 Nivel de satisfacción con el servicio 163](#_Toc121401048)

[5.2 Nivel de cumplimiento Acceso a la Información 164](#_Toc121401049)

[5.3 Resultados Sistema de Reclamos, Quejas y Sugerencias 165](#_Toc121401050)

[5.4 Resultados mediciones del portal de transparencia 166](#_Toc121401051)

[VI. PROYECCIONES AL PRÓXIMO AÑO 166](#_Toc121401052)

[VII. ANEXOS 201](#_Toc121401053)

PRESENTACIÓN

El Ministerio de Administración Pública (MAP) presenta el resultado de su accionar, durante todo el año 2022, con la finalidad de rendir cuentas a las autoridades del Gobierno Nacional y a la ciudadanía en general, sobre los esfuerzos que ha venido realizando la institución, en procura de implementar los mecanismos que garanticen la profesionalización de la Función Pública en los organismos del Estado Dominicano, el fortalecimiento Institucional, así como la instauración de una cultura de gestión de la calidad en las instituciones públicas, que tienda a fomentar la mejora de los servicios que se les brindan al ciudadano.

En esta memoria anual se evalúa el funcionamiento general del Ministerio, así como también los procesos y resultados del desempeño durante el presente año de ejecución presupuestaria, así mismo en ella se resume las principales actividades de la institución con la finalidad de que puedan conocerse sus logros y el impacto de sus políticas.

Para la elaboración del presente documento, se han considerado el logro de los objetivos y metas establecidos en el Plan Estratégico Institucional y el Plan operativo Anual, alineados con las Líneas de Acción bajo la responsabilidad del Ministerio en la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) 2030, las políticas priorizadas de la actual gestión de gobierno y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), los cuales ofrecen el direccionamiento estratégico a largo plazo de la organización, facilitando la obtención de un conjunto de metas que han fortalecido la imagen de la Administración Pública y el mejoramiento de la calidad de los servicios públicos.

Cada logro que hoy presentamos como Ministerio de Administración Pública en esta Memoria va de la mano y en consonancia con las directrices trazadas por el excelentísimo señor Presidente de la República, Lic. Luís Abinader Corona, y son el resultado del esfuerzo y arduo trabajo del equipo humano del MAP.

# RESUMEN EJECUTIVO

Con un marcado interés del presente gobierno en reformar la Administración Pública dominicana y consolidar, fomentar e impulsar la transformación tecnológica de los servicios ofrecidos a la ciudadanía, el Ministerio de Administración Pública, durante el año 2022, priorizó el impulso del Plan General de Reforma de la Administración Pública, la transformación digital y del programa Burocracia Cero. Para la ejecución de las acciones planteadas en el programa de Fortalecimiento Institucional y Profesionalización de los Servidores Públicos de la Administración Pública Central y Local, el Ministerio contó con una asignación presupuestaria equivalente a RD$978,344,029.00, de los cuales ha ejecutado RD$832,942,313.32, para un 85.14% de ejecución. A continuación, presentamos los logros alcanzados de acuerdo a los distintos objetivos planteados:

Reforma y Modernización de la Administración Pública

* Aprobación del Programa de Fortalecimiento del Servicio Civil en la República Dominicana. Dicho programa se fundamenta en los siguientes componentes: Fortalecimiento de la Gestión de Recursos Humanos, Fortalecimiento de las capacidades del servicio civil para adaptarse a la transformación digital, entre otros.
* Proceso de formulación de un proyecto de inversión con el Banco Mundial, con miras al financiamiento del Plan General de Reforma y Modernización de la Administración Pública.
* Propuestas de normativas remitidas al Poder Ejecutivo para su aprobación.

Se ha logrado elaborar e impulsar quince (15) propuestas de normativas remitidas al Poder Ejecutivo para su aprobación: Ley Orgánica de Ministerios; Ley para el Sistema Nacional de Protección e inclusión social; propuesta de reforma de la Ley de Función Pública; Reglamento de ley General de Salarios en el Estado, entre otras.

Profesionalización de la Función Pública

En materia de implementación de los distintos Subsistemas de Gestión Humana en la Administración Pública y de aplicación de los distintos regímenes de la Ley 41-08 de Función Pública, los principales logros obtenidos son los siguientes: realización de ciento catorce (114) concursos públicos para ingresar a ocupar setenta y nueve (79) cargos de Carrera Administrativa General con base al mérito, en treinta y ocho (38) instituciones del Gobierno Central, descentralizadas y autónomas. En ese mismo orden, ciento noventa y seis (196) servidores públicos ingresaron a ocupar cargos de Carrera Administrativa General.

En lo que concierne a la implementación del Subsistema de Evaluación del Desempeño Laboral, que permite evaluar la eficiencia del recurso humano al servicio de la Administración Pública, constituye una base para la promoción y ascenso de los servidores públicos, un total de ciento cincuenta y siete (157) órganos y entes evaluaron el desempeño laboral de sus empleados, representando más de 200 mil servidores públicos, mientras que, ciento veintiocho (128) ayuntamientos evaluaron el desempeño de sus colaboradores.

Fortalecimiento Institucional

En relación a los indicadores relacionados a la actualización y administración del Sistema Remunerativo y aprobación de Escalas Salariales en las Instituciones Públicas, y en consonancia con lo estipulado en la Ley 105-13 sobre Regulación Salarial para el Sector Público Dominicano:

* Sesenta (60) instituciones del Gobierno Central y descentralizadas les fueron revisadas y validadas sus escalas salariales, fomentando así la equidad salarial en la Administración Pública.
* Ciento treinta y seis (136) instituciones del Gobierno Central y descentralizadas cuentan con Planificaciones de Recursos Humanos revisadas, procurando acoplar el personal adecuado al servicio de la administración en base a las necesidades futuras de cada institución y en consonancia con los objetivos de cada institución.

En cuanto a los logros alcanzados relativos a la aprobación de estructuras organizativas, Manuales de Organización y Funciones aprobados, tanto en el Gobierno Central como en los gobiernos locales, en cumplimiento de la Ley 247-12, Orgánica de Administración Pública:

* Se aprobaron noventa y cinco (95) Estructuras Organizativas mediante resolución, (56 instituciones del Gobierno Central e instituciones descentralizadas, 29 de los ayuntamientos y juntas de distrito y 10 de los centros hospitalarios), lo cual ha permitido racionalizar la estructura organizativa de distintos entes y órganos, optimizando así el aparato estatal, reorientándolo a fin de prestar un mejor servicio a los ciudadanos.
* Se aprobaron ciento cuatro (104) Manuales de Organización y Funciones (40 corresponden al gobierno central, instituciones descentralizadas y desconcentradas; 32 corresponden a ayuntamientos y juntas de distrito; 32 a centros hospitalarios). Este instrumento es necesario para normar y precisar las funciones generales y específicas de las distintas dependencias de éstos organismos, sus niveles jerárquicos y forma de organización.

Innovación y Tecnología

En una primera fase y con el apoyo del Instituto Tecnológico de las Américas (ITLA), el MAP ha asumido implementar en el Sector Público, la primera versión del Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGEI), una plataforma tecnológica que permitirá eficientizar los procesos transversales de gestión de la Administración Pública.

Calidad de los Servicios Públicos

Durante el 2022, en el Programa Burocracia Cero se priorizaron ciento cincuenta y siete (157) trámites de servicios, que se encuentran agrupados en 10 grandes proyectos (Ventanilla de Inversión, Formalización, Registro Sanitario y Construcción, Exequátur, JCE, Pasaportes y Resolución 0002-21) correspondientes a 46 entidades.

Asimismo, fueron concluidas setenta (70) asistencias técnicas en Cartas Compromisos, culminando con cuarenta y dos (42) Cartas aprobadas en diferentes versiones (nuevas o renovaciones), para igual número de instituciones en la Administración Pública. Estas cartas apuntan a mejorar la relación de servicio de las instituciones públicas con la ciudadanía, potenciando su derecho a ser escuchada, explicando claramente la forma de acceder a los servicios y los compromisos asumidos.

Por otro lado, con miras a mejorar y estandarizar los procesos de las instituciones, y en consecuencia mejorar los servicios ofrecidos a los ciudadanos, noventa y un (91) manuales de procedimientos misionales fueron revisados. Igualmente, ochenta y cuatro (84) mapas de procesos fueron revisados en igual número de instituciones.

En este período fueron conformados y/o actualizados ciento cuarenta y seis (146) Comités de Calidad, que fueron capacitados a través de cuarenta y ocho (48) talleres, los cuales también sirvieron para sensibilizar a los directivos de órganos y entes de la Administración Pública, incluyendo entidades municipales, sobre la importancia del Modelo CAF para la mejora continua de la gestión y las herramientas para su aplicación.

SISMAP Gestión Pública, SISMAP Municipal y SISMAP Salud.

Actualmente, tenemos en funcionamiento tres (3) Sistemas de Monitoreo de la Gestión Pública, dimensionados en gestión pública central y de organismos descentralizados (SISMAP Gestión Pública); gobiernos locales (SISMAP Municipal) y de centros hospitalarios (SISMAP Salud). El SISMAP Gestión Pública cuenta con ciento setenta y nueve (179) instituciones monitoreada.

De su lado, el SISMAP Municipal, cuenta con la participación de doscientos cuarenta (240) gobiernos locales (158 ayuntamientos y 82 juntas de distritos municipales). Por otro lado, SISMAP Salud cuenta con 50 centros hospitalarios monitoreados.

# INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

# Marco Filosófico Institucional

MISIÓN

Contribuir al fortalecimiento, la innovación y modernización de la Administración Pública; a través de la racionalización y eficiencia de los organismos públicos, la profesionalización de los servidores públicos y el impulso a la calidad en la gestión de los servicios.

VISIÓN

Ser reconocido como órgano rector del fortalecimiento institucional y la profesionalización de la función pública, por nuestros aportes a la consolidación de una Administración Pública efectiva, racional e innovadora capaz de brindar servicios de calidad.

Valores Orientadores de la Misión Institucional

* Vocación de servicio**:** Estamos comprometidos, con dedicación, esmero, calidez y equidad, para la satisfacción de nuestros usuarios.
* Calidad**:** Impulsamos el establecimiento de una Cultura de Calidad y la mejora continua en la prestación de los servicios públicos, a fin de satisfacer los requerimientos y expectativas de los ciudadanos-clientes del Sector Público Dominicano.
* Innovación**:** Búsqueda de nuevos métodos, partiendo de los conocimientos que le anteceden, a fin de mejorar algo que ya existe, para dar solución a un problema o facilitar una actividad.
* Transparencia**:** Rendimos cuentas de nuestro accionar a la ciudadanía, abiertos siempre al escrutinio público.
* Integridad**:** Somos y actuamos con honradez, rectitud y transparencia, valorando la convivencia con los demás y con una actitud consecuente con los principios que profesamos.

Política de Calidad

En el Ministerio de Administración Pública asumimos el compromiso de prestar servicios de calidad que contribuyan al fortalecimiento, innovación y modernización de la Administración Pública, cumpliendo los requisitos aplicables.

Nuestro liderazgo impulsa el desarrollo de una cultura enfocada en la búsqueda de la excelencia, contando con un personal competente y altamente calificado, comprometido con la satisfacción de los requerimientos y expectativas de las partes interesadas, y la implementación de acciones para la mejora continua del sistema de gestión de la calidad, elevando el desempeño de los procesos institucionales.

# Base Legal

El Ministerio de Administración Pública (MAP), tal como dispone la Ley No. 41-08 de Función Pública, es el Órgano Rector del Empleo Público y de los distintos sistemas y regímenes contenidos en dicha ley, tanto en la Administración Pública central como en las instituciones descentralizadas y autónomas, los municipios y órganos constitucionales del Estado que correspondan. Fue creado en 2008 con el mandato de poner en práctica la Ley de Función Pública que regula la reorganización general de la estructura del Estado en los niveles nacional y local, la profesionalización de sus recursos humanos y la promoción del fortalecimiento institucional con el fin de contribuir a una mayor y más eficiente administración pública.

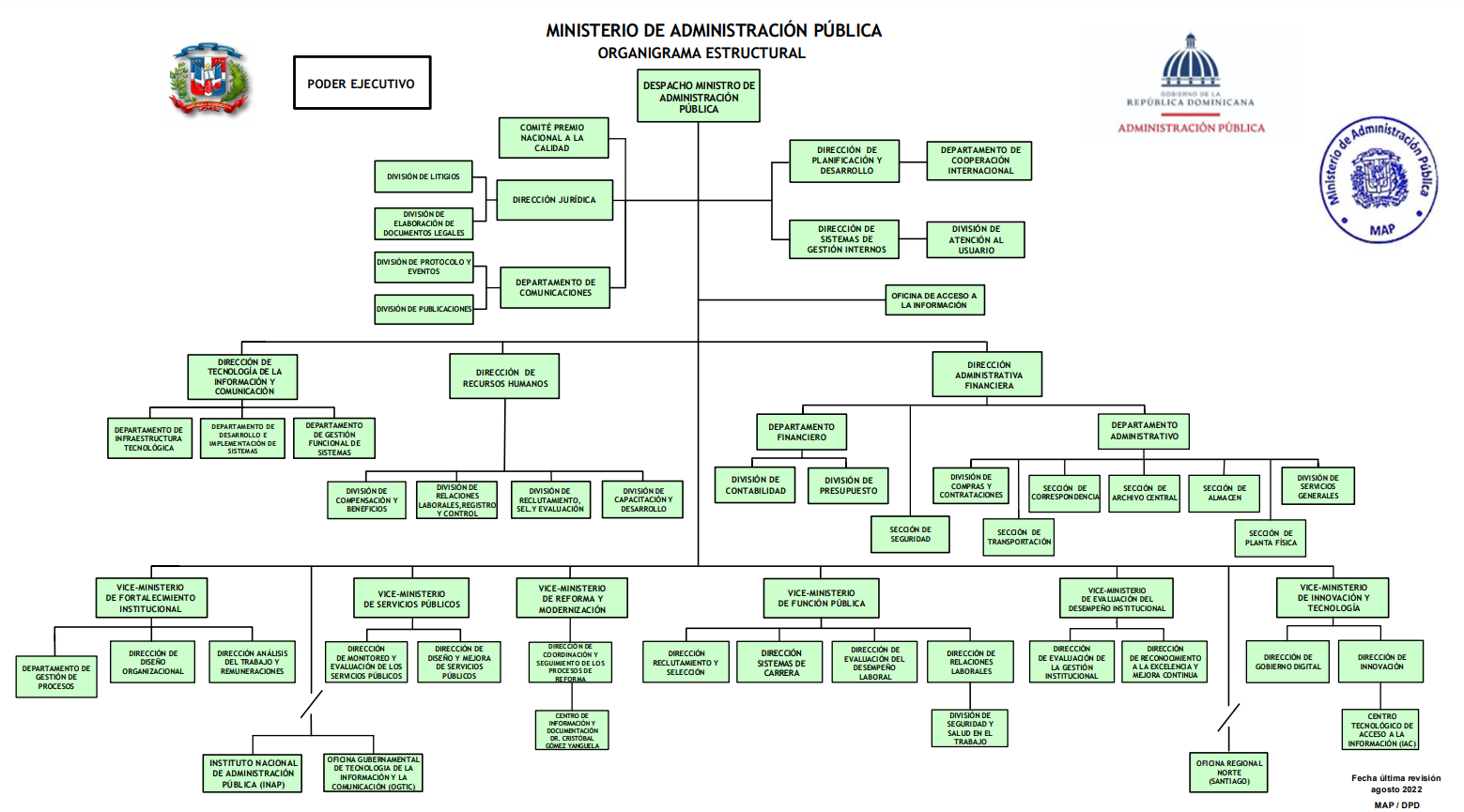
Su base legal tiene como fundamento principal en los siguientes soportes legales:

* Constitución de la República proclamada el 13 de junio de 2015, que consagra las bases fundamentales de organización y funcionamiento de la Administración Pública Nacional y Local.
* Ley Núm. 41-08 de Función Pública del 16 de enero de 2008, que crea la Secretaría de Estado de Administración Pública, y sus Reglamentos de Aplicación Números 523-09, 525-09, 527-09, 528-09, 251-15 y sus modificaciones.
* Ley Núm. 1-12, que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, promulgada en fecha 25 de enero de 2012, establece para el Sector Público las funciones de regulación, promoción y producción de bienes y servicios, así como la creación de las condiciones básicas que propicien la sinergia entre las acciones públicas y privadas, para el logro de la Visión de la Nación de Largo Plazo y los Objetivos y Metas de dicha Estrategia.
* Ley Núm. 247-12, Orgánica de Administración Pública, de fecha 17 de julio de 2012, conforme al artículo 112 de la Constitución de la República, que tiene por objeto concretar los principios rectores y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la Administración Pública, así como las normas relativas al ejercicio de la función administrativa por parte de los órganos y entes que conforman la Administración Pública del Estado.
* Ley No. 167-21 de Mejora Regulatoria y Simplificación de Trámites del 12 de agosto de 2021 que tiene por objeto definir y articular las políticas públicas dirigidas a la mejora regulatoria y la simplificación de trámites administrativos.

Otras disposiciones legales que también ejercen como referencia**,** son las que siguen:

* Ley General Núm. 200-04 de Libre Acceso a la Información, de fecha 28 de julio del 2004 y su Reglamento de Aplicación promulgado por el Decreto Núm. 130-05.
* Ley Orgánica de Presupuesto para el Sector Público Núm. 423-06 del 17 de noviembre del 2006.
* Ley Núm. 498-06 que establece el Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública, de fecha 28 de diciembre de 2006.
* Ley Núm. 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios, que tiene por objeto normar la organización, competencia, funciones y recursos de los Ayuntamientos de los Municipios y del Distrito Nacional, asegurándoles que puedan ejercer, dentro del marco de la autonomía que los caracteriza, las competencias, atribuciones y los servicios que les son inherentes; promover el desarrollo y la integración de su territorio, el mejoramiento sociocultural de sus habitantes y la participación efectiva de las comunidades en el manejo de los asuntos públicos locales, a los fines de obtener como resultado mejorar la calidad de vida, preservando el medio ambiente, los patrimonios históricos y culturales, así como la protección de los espacios de dominio público.
* Ley Núm. 105-13 de Regulación Salarial del Estado, de fecha 6 de agosto de 2013, que establece el marco regulador común de la política salarial para todo el Sector Público dominicano, con la finalidad de proporcionar una remuneración equitativa que sirva de estímulo a los servidores públicos para alcanzar, con niveles de rendimiento y productividad, los objetivos del Estado.
* Ley Núm. 107-13 de Procedimientos Administrativos, de fecha 6 de agosto de 2013, que tiene por objeto regular los derechos y deberes de las personas en sus relaciones con la Administración Pública, los principios que sirven de sustento a esas relaciones y las normas de procedimiento administrativo que rigen a la actividad administrativa.
* Decreto Núm. 586-96 del 19 de noviembre de 1996, que aprueba el Manual General de Cargos Civiles Clasificados y la Escala de Sueldos del Personal Civil dependiente del Poder Ejecutivo, del 20 de noviembre de 1996.
* Decreto Núm. 538-03 del 4 de junio del 2003, que establece normas para el ingreso de nuevo personal a ocupar cargos de la Carrera Administrativa General y crea la División de Nombramientos de Carrera dentro de la Estructura Orgánica de la SEAP.
* Decreto Núm. 668-05 del 12 de diciembre del 2005, que declara de interés nacional la Profesionalización de la Función Pública y la aplicación integral de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.
* Decreto Núm. 558-06, de fecha 21 de noviembre del 2006, que crea el Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP), el cual constituye una plataforma tecnológica que facilitará la gestión en la red de los subsistemas técnicos de personal, de una forma ágil, segura, transparente, eficaz y oportuna.
* Decreto Núm. 56-10, de febrero del 2010, mediante el cual se dispone el cambio de nombre de las Secretarías de Estado por Ministerios, y los Secretarios y Sub-secretarios por Ministros y Vice-Ministros.
* Decreto Núm. 211-10 del 15 de abril del 2010, que declara de carácter obligatorio la aplicación del Modelo CAF, Marco Común de Evaluación en la Administración Pública. El mismo deroga al Decreto Núm. 516-05 del 20 de septiembre del 2005, que crea el Premio Nacional a la Calidad y promueve la atención al ciudadano y la mejora continua a través de la aplicación del Marco Común de Evaluación, CAF, con la finalidad de que las organizaciones del Sector Público realicen una autoevaluación y puedan implementar mejoras en el servicio ofrecido.
* Decreto Núm. 604-10, de fecha 23 de octubre de 2010, que modifica el Artículo 57, del Reglamento Núm. 523-2009, del 21 de julio del 2009, de Relaciones Laborales en la Administración Pública, para que rija de la manera siguiente: Se establezca un bono a favor de los funcionarios o servidores públicos de Carrera Administrativa que hayan obtenido calificación muy buena o excelente en el proceso de Evaluación del Desempeño del año correspondiente, equivalente al salario de un (1) mes.
* Decreto Núm. 373-11, de fecha 13 de junio del 2011 que modifica el Párrafo del Artículo 1 y los Artículos 2, 3 y 7 del Decreto Núm. 558-06 del 2l de noviembre de 2006, para que rija de la siguiente manera: El Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP), constará de un Registro Nacional de Servidores Públicos, un Sistema de Nómina y de los distintos módulos, correspondientes a los Subsistemas Técnicos de Gestión de Recursos Humanos, como son: Reclutamiento y Selección, Evaluación del Desempeño y Promoción, Registro y Control, Capacitación y Desarrollo, Clasificación y Valoración, Estructura Organizacional, Relaciones Laborales y otros, establecidos en la Ley Núm. 41-08, de Función Pública y sus Reglamentos de Aplicación.
* Decreto Núm. 273-13, de fecha 13 de septiembre de 2013, que establece el Reglamento sobre la Evaluación del Desempeño Institucional y deroga el Decreto Núm. 423-12.
* Decreto núm. 640-20, que crea el Programa Gobierno Eficiente, como primera reforma de la estrategia nacional de competitividad, bajo la coordinación del MAP, de fecha 11 de noviembre de 2020.
* Decreto núm. 71-21, que crea el Gabinete de Transformación Digital, del cual forma parte el MAP como miembro titular, de fecha 8 de febrero de 2021.
* Decreto núm. 149-21, que aprueba el Plan General para la Reforma Modernización de la Administración Pública, del 1 1 de marzo de 2021, teniendo a su cargo el MAP presidir la Comisión de Reforma y Modernización de la Administración Pública.
* Decreto núm. 284-21, que declara de alto interés nacional la reforma y modernización del sector salud e instruye al MAP hacer las coordinaciones de lugar con el MISPAS y el Gabinete de Salud, del 29 de abril de 2021.
* Decreto núm. 527-21, que lanza la Agenda Digital 2030 y asigna al MAP a dirigir y elaborar el Eje de Gobierno Digital, del 26 de agosto de 2021.
* Decreto núm. 486-22, que aprueba el Reglamento de aplicación de la Ley 167-21, de Mejora Regulatoria y Simplificación de Trámites, y refiere al MAP, como órgano coordinador y supervisor de mejora regulatoria, entre otras atribuciones.
* Decreto núm. 92-22, establece que el Marco Nacional de Interoperabilidad Gubernamental, recae bajo la rectoría del MAP y dispone que este ministerio se encargará de desarrollar, habilitar, administrar y gestionar el Portal Único del Estado, así como otras responsabilidades atinentes a esta institución, del 26 de febrero de 2022.
* Decreto núm. 343-22, que crea e integra la Comisión para el Cumplimiento de Declaraciones Juradas de Patrimonio de los Funcionarlos y Servidores Públicos, de la cual el MAP es miembro, del 6 de julio de 2022.
* Resolución Núm. 05-09, del 4 de marzo del 2009, que modifica el Instructivo para el Análisis y Diseño de Estructuras Organizativas en el Sector Público.
* Resolución Núm. 18-2012 del 20 de abril del 2012, que modifica la Estructura Organizativa del MAP, elevando los niveles jerárquicos de los Departamentos de Recursos Humanos y el de Planificación y Desarrollo a Direcciones; así como la División de Calidad en la Gestión en Departamento de Gestión de Calidad Interna. También fue creada la División de Carrera Administrativa Municipal.
* Resolución Núm. 83-2012, del 25 de abril de 2012, mediante la cual se aprobó el Plan Estratégico del MAP 2012-2016.
* Resolución Núm.194-2012, que aprueba la Estructura Organizativa y de Cargos de las Oficinas de Acceso a la Información Pública.
* Resolución Núm. 196-2012, de fecha 8 de agosto de 2012, sobre la Carta Compromiso del MAP.
* Resolución Núm. 198-2012, de fecha 6 de septiembre de 2012, que aprueba la Estructura Organizativa de transición del Ministerio de Administración Pública (MAP).
* Resolución Núm. 14-2013, de fecha 11 de abril del 2013, que aprueba los Modelos de Estructura Organizativa de las Unidades Institucionales de Planificación y Desarrollo (UIPyD).
* Resolución Núm. 42-2013, de fecha 11 de octubre de 2013, que aprueba una nueva Estructura Organizativa del Ministerio de Administración Pública (MAP).
* Resolución Núm. 51-2013, que aprueba los Modelos de Estructuras de las Unidades de TICs.
* Resolución Núm. 02-2014, de fecha 28 de enero del 2014, que asigna funciones de manera transitoria para la Dirección de Simplificación de Trámites.
* Resolución 231-2022, que modifica la estructura organizativa del Ministerio de Administración Pública (MAP).

# Estructura Organizativa



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Listado de Funcionarios del Ministerio de Administración Pública | | |
| **Nombres** | **Cargo** | **Área** |
| Lic. Tomás Darío Castillo Lugo | Ministro | Despacho |
| Sr. José Eduardo Pimentel Valenzuela | Viceministro | Viceministerio de Fortalecimiento Institucional |
| Sr. Eliezer Rodríguez Nieves | Viceministro | Viceministerio de Innovación y Tecnología |
| Dr. Gregorio de Jesús Montero Montero | Viceministro | Viceministerio de Reforma y Modernización del Estado |
| Ing. Hadeline Rosa Matos Castillo | Viceministra | Viceministerio de Evaluación de Desempeño Institucional |
| Licda. Julia Carolina Torrens Desjardeins | Viceministra | Viceministerio de Función Pública |
| Licda. Sheyla Del Alba Castillo Núñez | Viceministra | Viceministerio de Servicios Públicos |
| MA. Fanny Bello Dotel | Directora | Dirección de Análisis del Trabajo y Remuneraciones |
| MA. Johana Guerrero Carrero | Directora | Dirección de Diseño y Mejora de Servicios Públicos |
| Arq. Virna Lissi Peña Mustafá | Directora | Dirección de Diseño Organizacional |
| Dra. Mariza de la Cruz Hernández | Directora | Dirección de Relaciones Laborales |
| Licda. Leslie Walquidia De León Figuereo | Directora | Dirección de Reconocimiento a la Excelencia y Mejora Continua |
| Licda. Ingrid Salomé Reyes Liriano | Directora | Dirección Jurídica |
| Licda. Luisa Yanary Grullón Minaya | Directora | Dirección de Recursos Humanos |
| Licda. Nilfa Ruth Tejeda De Jesús | Directora | Dirección Administrativa y Financiera |
| Licda. Sandra de Jesús Gerónimo Peña | Director (a) Interino (a) | Dirección de Sistemas de Carrera |
| Arq. Luis Rafael Pérez | Director | Dirección de Planificación y Desarrollo |
| Ing. José Dolores Mejía Almánzar | Director | Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación |
| Lic. Ángel Jiménez Mateo | Director | Dirección de Evaluación del Desempeño Laboral |
| Lic. Greidys Joel Roa Chalas | Director | Dirección de Monitoreo y Evaluación de los Servicios Públicos |
| Listado de Funcionarios del Ministerio de Administración Pública | | |
| Lic. Francisco Alberto Sánchez Gastón | Director | Dirección de Gestión de Calidad Interna |
| Ing. Hugo Enrique Martínez Quiñonez | Director | Dirección de Innovación |
| Dr. Luis Emilio Montás Lugo | Director | Dirección de Reclutamiento y Selección |
| Ing. Hugo Eduardo Guzmán Bello | Director | Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional |
| Licda. Evelyn Soriano Peralta | RAI | Oficina de Acceso a la Información (OAI) |
| Licda. Josefa Concepción Díaz De Cruz | Encargada | Oficina Regional Norte |
| Lic. Conrado Euclides Morillo Gebhard | Encargado | Departamento de Gestión Funcional de Sistemas |
| Licda. Lizarda Janet Yrizarri Tejeda | Encargada | Departamento Financiero |
| Licda. Evelyn R. Román Morales | Encargada | Departamento de Cooperación Internacional |
| Licda. Mabel Kingsien Joa Guerrero | Encargada | Departamento de Comunicaciones |
| Ing. Joohny Buenaventura Andújar Gil | Encargado | Departamento de Desarrollo e Implementación de Sistemas |

# Planificación Estratégica Institucional

El Plan Estratégico 2020-2024 del Ministerio de Administración Pública cuenta con tres (3) ejes estratégicos y siete (7) objetivos estratégicos,

Ejes Estratégicos

* Calidad de la gestión y servicios públicos.
* Profesionalización de la Función Pública
* Organización y funcionamiento de la Administración Pública

Objetivos Estratégicos

* Impulsar la calidad y la mejora continua de los servicios públicos a fin de satisfacer los requerimientos y expectativas de los usuarios.
* Innovar permanentemente la gestión pública en base a la investigación y la tecnología.
* Desarrollar el Gobierno Electrónico, disminuir la burocracia y hacer más eficiente la Administración Pública.
* Promover la profesionalización de la Función Pública con vistas a mejorar la capacidad de respuesta.
* Modernizar la organización y el funcionamiento de la Administración Pública.
* Promover y orientar los procesos de reforma y modernización del Estado, tanto general como sectoriales.
* Impulsar el desarrollo de la gestión local con miras al fortalecimiento de su autonomía política y administrativa.

# RESULTADOS MISIONALES

# Información cuantitativa, cualitativa e indicadores de los procesos misionales

En relación con los resultados alcanzados en el eje de Profesionalización de la Función Pública, podemos mencionar que los principales logros concernientes al Reclutamiento y Selección de Personal vía la realización de concursos públicos en la Administración Pública son los siguientes:

* Asesoría, acompañamiento, seguimiento, monitoreo en la realización de ciento catorce (114) concursos públicos para ocupar doscientas ochenta y cuatro (284) plazas de setenta y nueve (79) cargos de Carrera Administrativa General en treinta y ocho (38) instituciones (AN, AGBN, AGN, ANAMAR, CAPGEFI, CONAPE, CAASD, DA, DGCP, DIGEIG, DIGEGA, DGM, DIGERA, DGP, DIGECOG, IDAC, INDOCAL, INAP, INABIMA, INESPRE, INDHRI, INTRANT, ISFODOSU, MAP, MA, MEPyD, MESCyT, MEM, MIP, MJ, MIMARENA, MSP, MITUR, MNHN, OMSA, ONE, ONAMET, TSS), lo que representa hasta el momento un 57% del total de asistencias planificadas para los procesos de concursos
* Conversatorio sobre la aplicación de la Resolución No. 357-21 (16/12/2021) que declara de Alto Interés la celebración de Concursos Públicos Externos, para ocupar los cargos de la Carrera Administrativa General, en cumplimiento de la Constitución de la República y la Ley 41-08 de Función Pública.
* Conversatorio sobre la aplicación de la Resolución No. 262-2022 (20/09/2022), que instruye y establece normas específicas para la aplicaciones Legales y Reglamentarias relativas al Ingreso por Méritos a cargos de Carrera Administrativa, 28/09/2022.
* Ciento cuarenta y nueve (149) integrantes de Oficinas de RRHH de setenta y cuatro (74) Instituciones Públicas capacitados en tres (03) Charlas/taller acerca de Reclutamiento y Selección de personal en la administración pública/ Evaluación de Competencias/ CONCURSA/ Resolución No. 357-21, (AN, CCR, CAPGEFI, CNE, CODOPESCA, CONADIS, CNSS, CONAPE, CNZFE, CONANI, CAASD, CERTV, DA, DGCINE, DIGECOG, DGDC, DIGEIG, DGM, DGP, DGPJE, DIGEPRES, DIGESETT, IDECOOP, IIBI, IDAC, IDIAF, INDOCAL, IGN, INAPA, INAIPI, INABIMA, INEFI, INESPRE, PROCONSUMIDOR, INDRHI, INTRANT, INPOSDOM, JBN, LN, MAPRE, MA, MICULTURA, MIDEREC, MEPyD, MINERD, MESCyT, MEM, MH, MICM, MIP, MJ, MMUJER, MINPRE, MIVHED, MIMARENA, MOPC, MIREX, MSP, MITUR, MT, OGTIC, OMSA, ONDP, ONE, ONAPI, ONAMET, PROMESE/CAL, SGN, 911, SIPEN, SISALRIL, TSS, TN, UAF), lo que representa el 98.67% del total de instituciones capacitadas en relación a las planificadas.
* Promoción y difusión a través de los medios de comunicación (digitales y televisivo), sobre CONCURSA, portal de concursos públicos y la disposición de realizar concursos públicos como única vía para ingresar y ascender dentro de la Administración Pública (entrevistas MAP TV, publicación en redes Facebook, Instagram, YouTube),
* Cuatro (4) acciones realizadas para mantener el Sistema de Calidad del Ministerio, representando el 100% del total de acciones planificadas para el mantenimiento del Sistema de Calidad interno.

En cuanto a los servidores públicos incorporados al Sistema de Carrera Administrativa General y la Carrera Administrativa Municipal, estos son los principales indicadores de gestión:

* 8,803 servidores y funcionarios de 100 entes y órganos del Gobierno Central y Descentralizado recibieron capacitación de manera presencial y virtual sobre los contenidos de la Ley No. 41-08 de Función Pública.
* 196 servidores públicos les fue emitido estatus de incorporados a Carrera Administrativa General de 58 entes y órganos con un total de 114 resoluciones emitidas.
* 20,403 candidatos recibieron emisión de nombramiento provisional para ingreso a Carrera Administrativa General y Especial Docente, en 40 órganos y entes. 88 resoluciones para cubrir periodo probatorio.
* 78 ayuntamientos y/o Distritos Municipales con 324 funcionarios y servidores fueron capacitados de forma virtual sobre los contenidos de la Ley No. 41-08 de Función Pública y sus Reglamentos complementarios.
* Emisión de 1,413 opiniones técnicas sobre temas de carrera, durante el semestre correspondiente.
* 273 asistencias técnicas realizadas.
* 106 diagnósticos sobre la Gestión de la Carrera realizados y validados de igual número de órganos y entes.
* 4,355 actualizaciones de servidores en el Sistema de incorporados a carrera.
* Dos (2) encuentros realizados con 200 responsables de Recursos Humanos para socializar los procedimientos de la Dirección de Sistemas de Carrera.
* Se analizaron y opinaron siete (7) reglamentos y políticas de carreras especiales y de Recursos Humanos. Carrera Sanitaria, Política de RRHH de la JAC, de la TSS, Superintendencia de Valores, Aduanas, DGII, DNCD.

En lo concerniente a la Evaluación del Desempeño Laboral implementadas en los Entes y Órganos del Estado, la cual contribuyó a la profesionalización del empleo público y mejora de los servicios en la Administración Pública dominicana, los principales indicadores en este aspecto son los siguientes:

* 110 instituciones del Gobierno Central y Descentralizadas recibieron capacitación de forma virtual y presencial sobre la Metodología de Evaluación del Desempeño por Resultados y Competencias, lo que representa un 100% del total de las instituciones planificadas para el período.
* 1 Seminario sobre Buenas Prácticas de Evaluación de Desempeño por Resultados y Competencias, lo que representa un 100% del total planificado para el período.
* 50 Centros hospitalarios del Servicio Nacional de Salud recibieron un reforzamiento en “la Metodología de Evaluación del Desempeño por Resultados y Competencias”, lo que representa un 100% del total de centros las Regionales planificadas para el período. (fue un reforzamiento)
* 157 instituciones del Gobierno Central y Descentralizadas reportaron calificaciones de la Evaluación del Desempeño Laboral por Resultados realizadas, lo que representa un 101% del total de las instituciones planificadas para el período.
* 202, 501 servidores evaluados en su desempeño de las instituciones del Gobierno Central y Descentralizado, lo que representa un 100.1% del total de servidores que deben ser evaluados para el período.
* 37 verificaciones del proceso de Evaluación de Desempeño laboral realizadas, en relación del 30% de las instituciones que reportan calificaciones según el procedimiento, lo que representa un 100% de las instituciones planificadas para ser verificadas en el período.
* 13 instituciones con Diccionarios de competencias y comportamientos institucionales aprobados, lo que representa un 108% de lo programado para el período.
* 104 Ayuntamientos y/o Distritos Municipales capacitados de forma virtual en Evaluación del Desempeño Laboral, lo que representa un 100% del total de los Gobiernos Locales planificados para el período.
* 128 Ayuntamientos y/o Distritos Municipales han evaluado el Desempeño Laboral de sus empleados y reportado sus resultados, lo que representa un 101% del total de los Gobiernos Locales planificados para el período.

La Implementación de la Evaluación de Desempeño Laboral contribuyó a la profesionalización del empleo público y mejora de los servicios en la Administración Pública dominicana.

En gráfico siguiente refleja un incremento significativo que ha tenido este subsistema de gestión humana en los 2 últimos años, especialmente en la administración municipal l (ayuntamientos).

Fuente: Dirección de Evaluación del Desempeño Laboral

En otro orden de ideas, en lo relativo a la gestión de las relaciones humanas y sociales en los entes y órganos de la Administración Pública en procura de garantizar la paz laboral, citamos los siguientes logros:

1. **Charla de Régimen Ético y Disciplinario para los entes y órganos del Estado solicitantes vía Recursos Humanos y áreas afines.**

La Dirección de Relaciones Laborales ha ejecutado a través de los años, un amplio programa de difusión del Régimen Ético y Disciplinario de los servidores públicos en virtud de la Ley núm. 41-08 de Función Pública y Reglamento núm. 523-09 de Relaciones Laborales en la Administración Pública, para el año 2022 logró impartir un total de quinientos cinco (505) Charlas del Régimen Ético y Disciplinario, las cuales fueron impartidas en modalidad virtual (zoom meeting, google meet) y, en ocasiones, presenciales, capacitando un total de cuarenta mil seiscientos treinta y dos (40,632) servidores públicos, en ciento cincuenta y nueve (159) instituciones. En ese orden, se registró un incremento de más de ciento cincuenta por ciento (150%) en la cantidad de charlas y servidores públicos capacitados, en relación al año 2021, lo que impactó positivamente el desarrollo de las relaciones laborales, y a la vez, la gestión del conocimiento, en cuento a los derechos, deberes de los servidores públicos y el Régimen Ético y Disciplinario. Entre las instituciones capacitadas están: Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales, Superintendencia de Seguros, Superintendencia de Pensiones, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Industria Comercio y Mipymes, Ministerio de la Presidencia, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio Administrativo de la Presidencia, Ministerio de Educación, Ministerio de Administración Pública, Ministerio de Interior y Policía, Ministerio de Energía y Minas, Ministerio de Deporte y Recreación, Ministerio de Turismo, Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Trabajo, Dirección General de Bienes Nacionales, Dirección General de Contrataciones Públicas, Dirección General de Ganadería, Dirección General de Alianzas Público Privadas, Dirección General de Presupuesto, Administradora de Subsidios Sociales, Instituto de Estabilización de Precios, Oficina Gubernamental de Tecnología de la Información yComunicación, Oficina para el Reordenamiento del Transporte, Junta de Aviación Civil, Instituto Nacional de Administración Pública, Instituto Azucarero Dominicano, Consejo Nacional de Drogas, Comisión Presidencial de Apoyo al Desarrollo Provincial, Servicio Geológico Nacional, Ayuntamiento Municipal de Santo Domingo Oeste, Ayuntamiento Municipal de Santo Domingo Este, Ayuntamiento Municipal de Santo Domingo Norte, Ayuntamiento Municipal Los Alcarrizos, Ayuntamiento Municipal de Cabarete, Ayuntamiento Municipal de San Cristóbal, Ayuntamiento Municipal de Jarabacoa, Hospital Materno Dr. Reynaldo Almánzar, entre otros.

1. **Emisión de Opinión de Cálculos de Beneficios Laborales.**

La Ley núm. 41-08 de Función Pública y su Reglamento núm. 523-09 de Relaciones Laborales en la Administración Pública, establece que los servidores públicos tendrá derecho a recibir indemnización económica en caso de desvinculación de la Administración Pública (sólo para servidores públicos de Estatuto Simplificado y quienes hayan ingresado antes de la puesta en vigencia de la referida Ley), remuneración de vacaciones no disfrutadas (acumulables sólo dos (02) años consecutivos), sueldo número trece, salarios dejados de percibir, según corresponda con el acto administrativo que pone termino a la relación laboral entre el Estado y el servidor público.

Este año 2022, registró un total decincuenta y cuatro mil cuatrocientos quince(54,415)hojas de cálculos de beneficios laborales, de estas, cuarenta y seis mil cientos sesenta y cinco (46,165) obedecen a cálculos de prestaciones laborales (Indemnización, Vacaciones No Disfrutadas y Salario de Navidad) a favor de servidores públicos desvinculados de las distintas instituciones públicas; y ocho mil doscientos cincuenta (8,250) a Bono por Desempeño de servidores de Carrera Administrativa activos en diversas instituciones del Estado.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Hojas de Cálculos de Beneficios Laborales emitidas, año 2022.** | | | |
| **Trimestre** | **Cantidad de cálculos de beneficios laborales emitidos** | **Bonos por desempeño** | **Cálculos de beneficios laborales de servidores públicos desvinculados** |
| Primer Trimestre | 9,696 | 1,903 | 7,793 |
| Segundo Trimestre | 17,444 | 3,001 | 14,443 |
| Tercer Trimestre | 9,764 | 2,427 | 8,337 |
| Cuarto Trimestre | 16,511 | 919 | 15,592 |
| **TOTAL** | **54,415** | **8,250** | **46,165** |

Dichas hojas de cálculos fueron emitidas a través del Sistema de Reclamación de Beneficios Laborales (RECLASOFT), instalado en ciento setenta y siete (177) Oficinas de Recursos Humanos de los entes y órganos del Estado del sector centralizado y parte del descentralizado, incluidos en el proyecto de descentralización de firmas iniciado a finales del año 2021, donde cada directivo delas áreas de Recursos Humanos, y Financiera firman los cálculos de beneficios laborales generados para su institución, a servidores públicos desvinculados de las misma, posteriormente, los remiten a este Ministerio para su validación y aprobación, mediante opinión. Esta gestión de trámite entre los entes y órganos de la Administración Pública y el Ministerio de Administración Pública, logró reducir el tiempo de respuesta y la cantidad de rectificaciones, lo cual benefició a los servidores públicos pendientes del pago de beneficios laborales. A la vez, fortaleció el cumplimiento de las Normas de Función Pública, en cuanto a la garantía de los derechos y el cumplimiento de los plazos prescritos en los artículos 62 y 63 de la Ley de función Pública, para hacer efectivos los pagos.

En el caso de los servidores públicos desvinculados de los gobiernos locales, sus reclamaciones (cálculos de beneficios laborales) se realizaron ante este Ministerio dentro de los seis (6) meses, en virtud del Art. 139 del Reglamento No. 523-09 de Relaciones Laborales en la Administración Pública y enviados al Ayuntamiento Municipal o Junta Municipal correspondiente.

1. **Registro de Asociación de Servidores Públicos.**

Durante el período enero-diciembre del año 2022, el Ministerio de Administración Pública, mediante la Dirección de Relaciones Laborales, como área responsable del proceso de Registro de las Asociaciones de Servidores Públicos (ASP), registró un total de treinta y seis (36) ASP y cincuenta y dos (52) restructuraciones de ASP (nuevas directivas), al nivel central, descentralizado y municipal, para un total acumulado de trecientos cinco (305) Asociaciones de Servidores Públicos registradas, conforme a lo establecido en la Ley Núm. 41-08 de Función Pública y su Reglamento Núm. 523-09 de Relaciones Laborales en la Administración Pública.

Entre las Asociaciones de Servidores Públicos constituidas, durante el año 2022, en los entes y órganos del Estado, por los servidores públicos con derecho a organizarse, conforme a la Constitución de la República y las normas de Función Pública, se encuentran: Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de la Vivienda y Edificaciones, Asociación de Servidores Públicos de la Oficina De Custodia y Administración de Bienes Incautados, Asociación de Servidores Públicos de la Junta de Aviación Civil, Asociación de Servidores Públicos de la Junta de Distrito Municipal La Victoria, Asociación de Servidores Públicos del Ayuntamiento Municipal de Villa Hermosa, Asociación de Servidores Públicos del Instituto Nacional de Atención a la Primera Infancia, entre otras. Dichas constituciones, así como, las reestructuraciones fortalecieron y afianzaron los derechos colectivos de los servidores públicos y la colaboración de los mismos con la Administración Pública, para el mejor cumplimiento de los objetivos de ésta.

1. **Opinión sobre Régimen Laboral.**

El Ministerio de Administración Pública, a través de su Dirección de Relaciones Laborales, alcanzó en el período enero-diciembre 2022, un total de quinientos once (511) opiniones sobre el Régimen Laboral, emitidas a solicitud de los entes y órganos del Estado, servidores públicos y demás partes interesadas. Dichas opiniones contribuyen en la toma de decisión de cada requirente.

Este servicio de opiniones, es parte de las atribuciones de este Ministerio de Administración Pública, “emitir, con carácter obligatorio y vinculante, dictámenes interpretativos sobre la aplicación de la ley y sus respectivos reglamentos” (artículo 8 numeral 5 de la Ley núm. 41-08 de Función Pública), y cuenta con un tiempo comprometido de 15 días laborales, el cual controlamos mediante el Sistema de Seguimiento a Solicitudes de Servicios (S4), a fin de garantizar de forma continua la satisfacción de los usuarios solicitantes.

**Temas:** Aplicación del Procedimiento Disciplinario,indemnización económica, derecho a vacaciones, trámite de pensión, régimen ético y disciplinario, recursos administrativos y jurisdiccionales, duplicidad de cargos en el Estado, bono por desempeño, licencias médicas reiteradas, beneficios laborales en caso de fallecimiento, traslados, derechos adquiridos, entre otros temas de relaciones laborales.

**Entes u órganos del Estado que recibieron el servicio:** Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, Ministerio Educación Superior Ciencia y Tecnología, Ministerio de Educación, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Turismo, Ministerio de Trabajo, Contraloría General de la República, Dirección General de Contrataciones Públicas, Instituto de Formación Docente Salomé Ureña, Instituto Nacional de Bienestar Magisterial, Dirección de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social, Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados,Oficina para el Reordenamiento del Transporte,entre otros centralizadas, descentralizadas, autónomas y municipales.

|  |  |
| --- | --- |
| Opiniones sobre el Régimen Laboral, año 2022 | |
| Mes | **Cantidad** |
| **Enero** | 20 |
| **Febrero** | 48 |
| **Marzo** | 56 |
| **Abril** | 47 |
| **Mayo** | 48 |
| **Junio** | 59 |
| **Julio** | 41 |
| **Agosto** | 35 |
| Opiniones sobre el Régimen Laboral, año 2022 | |
| **Septiembre** | 30 |
| **Octubre** | 32 |
| **Noviembre** | 50 |
| **Diciembre** | 45 |
| TOTAL | **511** |

1. **Resolución de Conflictos en Comisión de Personal (instancia conciliatoria).**

En el año 2022, fueron convocados cuarenta y siete (47) a Comisión de Personal, con atribuciones de conciliación en su ámbito de competencia (Artículo 15 de la Ley Núm. 41-08 de Función Pública); de estos cuatro (4) casos se desestimaron, a solicitud del servidor público convocante, y cuarenta y cuatro (44) casos conocidos y resolutados, cuyas actas se remitieron a las instituciones a las cuales corresponden, dentro de los plazos establecidos por las Normas de Función Pública y los procesos este Ministerio de Administración Pública. Por segundo año consecutivo, los casos de conflictos laborales en Comisión de Personal registraron una reducción considerable (entre un 35% al 45% menos), esto como el resultado del fortalecimiento de la institucionalidad y el impacto positivo de los talleres de Régimen Ético y Disciplinario impartidos por esta Dirección de Relaciones Laborales.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Comisión de Personal (instancia conciliatoria) convocadas, año 2022** | | | |
| **Mes** | **Cant.** | **Solución** | **Institución** |
| **Enero** | **6** | **1 Conciliada**  **1 No Conciliada**  **1 Conciliada**  **1 No Conciliada**  **1 Conciliada**  **1 No Conciliada** | **Ministerio de Cultura**  **CONAPOFA**  **Plan Asistencia Social**  **Unidad de Análisis Financiero**  **Dirección Gral. Migración**  **Lotería Nacional** |
| **Febrero** | **5** | **1 Conciliada**  **1 No Comparecencia**  **1 No Conciliada**  **1 Conciliada**  **1 No Conciliada** | **Dir. Gral. Ganadería**  **Unidad de Análisis Financiero**  **Tesorería Nacional**  **Servicio Nacional de Salud/SRS Este**  **Lotería Nacional** |
| **Marzo** | **4** | **4 No Conciliadas** | **Ministerio de Educación (2)**  **Instituto de Aviación Civil**  **CAPGEFI** |
| **Abril** | **2** | **1 Conciliada**  **1 No Conciliada** | **Ministerio de Salud Pública**  **Ministerio de la Mujer** |
| **Comisión de Personal (instancia conciliatoria) convocadas, año 2022** | | | |
| **Mes** | **Cant.** | **Solución** | **Institución** |
| **Mayo** | **7** | **1 Desestimada**  **5 No Conciliada**  **1 Conciliada** | **INDOCAL, MIP (4)**  **INAPA, Ministerio de Cultura** |
| **Junio** | **7** | **7 No Conciliada** | **Ministerio de Deportes,**  **Comedores Económicos**  **Ministerio de Agricultura**  **Mirex, MOPC** |
| **Julio** | **6** | **6 No Conciliada** | **SNS, MT, DGA, DGM**  **OPRET, MOPC** |
| **Agosto** | **5** | **3 Conciliada**  **1 Desestimada**  **1 No Conciliada** | **INDRHI, ADN, JAC, MT** |
| **Septiembre** | **2** | **1 No Conciliada**  **1 No Conciliada** | **Ministerio de Turismo, ONE** |
| **Octubre** | **1** | **1 No Conciliada** | **Unidad de Análisis Financiero** |

1. **Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

El Ministerio de Administración Pública, como órgano rector del empleo público y de los distintos sistemas y regímenes previstos en la Ley, creó mediante la Resolución Núm. 113/2011, de fecha 19 de noviembre del año 2011, el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Administración Pública (SISTAP), y emi­tió la Resolución Núm. 09-2015 que aprueba la Guía Metodológica para la implementación y modifica la Resolución Número 113/2011. A los fines de implementar dicho Sistema y garantizar el desarrollo del mismo, se constituyen en cada ente o órgano del Estado un Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Durante el año 2022, se registró un total de ocho (8) nuevos Comités Mixtos de Seguridad y Salud, constituidos mediante Acta Constitutiva de Comité Mixto en su formato documento controlado, y cincuenta y seis (56) restructuraciones de Comités Mixtos de Seguridad y Salud, ante cambio de sus miembros. A la fecha, la Administración Pública cuenta con un total de ciento cuarenta y uno (141) Comités Mixtos de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales han logrado avances significativos en materia Seguridad y Salud en el Trabajo. Entre las instituciones que constituyeron sus respectivos Comités se encuentran: Dirección General de Impuestos Internos, Instituto Dominicano de Investigaciones Agropecuarias y Forestales, Dirección de Estrategia y Comunicación Gubernamental, Instituto Duartiano, Unidad Técnica de Titulación del Estado, Consejo Nacional para el Cambio Climático y Mecanismo de Desarrollo Limpio, Unidad de Análisis Financiero y Tesorería de la Seguridad Social.

Asimismo, la Dirección de Relaciones Laborales impartió doce (12) socializaciones del Sistema Seguridad y Salud en el Trabajo (SISTAP), a entes y órganos del Estado, lo cual impulsó el conocimiento del Sistema y la conformación o reactivación de los Comités. Entre las instituciones capacitadas están: Instituto Geográfico Nacional, Biblioteca Nacional Pedro Henríquez Ureña, Industria Nacional de la Aguja, Zoológico Dominicano, Instituto de Innovación en Biotecnología e Industria, Ministerio de Administración Pública, Lotería Nacional, Instituto Dominicano de Investigaciones Agropecuarias y Forestales, Instituto Técnico Superior Comunitario, entre otras.

Fortalecimiento Institucional

A continuación, presentamos los logros alcanzados en cuanto a la aprobación de estructuras organizativas, manuales de organización y funciones aprobados, tanto en el gobierno central como en los gobiernos locales, en cumplimiento de la Ley 247-12, Orgánica de Administración Pública e igualmente los resultados del fortalecimiento a través de la gestión:

1- Se aprobaron noventa y cinco **(95)** Resoluciones de Estructuras Organizativas.

|  |  |
| --- | --- |
| **Cantidad** | **Descripción** |
| 56 | Ministerios, Organismos Desconcentrados y Descentralizados |
| 29 | Ayuntamientos y Juntas de Distritos |
| 10 | Centros Hospitalarios |

2- Se aprobaron ciento cuatro **(104)** Manuales de Organización y Funciones.

|  |  |
| --- | --- |
| **Cantidad** | **Descripción** |
| 40 | Ministerios, Organismos Desconcentrados y Descentralizados |
| 32 | Ayuntamientos y Juntas de Distritos |
| 32 | Centros Hospitalarios |

Fuente: Dirección de Diseño Organizacional

3- Se realizaron setenta **(70)** socializaciones en Metodologías de Diseño Organizacional, con el propósito de capacitar y entrenar a los organismos en los temas tratados.

|  |  |
| --- | --- |
| **Cantidad** | **Socialización Metodologías de Diseño Organizacional** |
| 28 | Instructivo para el Análisis y Diseño y Rediseño de Estructuras Organizativas en el Sector Público. Guía para la Elaboración de Manuales de Organización y Funciones en el Sector Público. |
| 42 | Guía para el Análisis y Diseño de las Estructuras Organizativas de los Ayuntamientos y Juntas de Distritos Municipales |

4- Se dio respuesta a veintitrés **(23)** solicitudes de estudio y opinión de diferentes entes y órganos del Estado, relativos a definir su estatus legal, anteproyectos de decretos y leyes para crear órganos o entes, modificar leyes vigentes (temas de aplicación de la Ley núm.247-12, Orgánica de la Administración Pública), entre otros. Entre las instituciones citamos las siguientes:

* Instituto Nacional de Coordinación de Trasplantes (INCORT)/sobre el Consejo Nacional de Trasplantes.
* Ministerio de Energía y Minas/sobre la transferencia de la Dirección de Remediación Ambiental a este ministerio.
* Ministerio de Trabajo/sobre la naturaleza jurídica del CNSS.
* Ministerio de Trabajo/Supresión de cargos de Director/carrera administrativa.
* Policía Nacional/sobre la OAI.
* Oficina de Custodia y Administración de los Bienes Incautados y Decomisados (OCABID)/sobre la OAI.
* Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN)/sobre la OAI.
* Empresa de Transmisión Eléctrica Dominicana/sobre si a este organismo le corresponde regirse por el Código de Trabajo o Ley de Función Pública.
* Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo/sobre la creación del Instituto Nacional de Salud Bucal.
* Industria Nacional de la Aguja (INAGUJA)/sobre la OAI.
* Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social/sobre las funciones de Asistencia Social de este ministerio.
* Comisión Nacional de Defensa de la Competencia (PROCOMPETENCIA)/sobre el alcance de la definición de los términos funcionarios y técnicos a la luz de la Ley de Función Pública.
* Senado de la República/sobre Anteproyecto de Ley Orgánica de Regiones Únicas de Planificación.
* Vicepresidencia de la República/sobre la Dirección de Inmuno prevenibles, del Ministerio de Salud Pública.
* Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo/sobre Oficinas Regionales Desconcentradas, del Ministerio de Interior y Policía.
* Ministerio de Energía y Minas/sobre creación de Unidades Organizativas en su estructura interna.
* Superintendencia de Electricidad/sobre la estructura organizativa aprobada por el Consejo.
* Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo/sobre creación del C5i, del Ministerio de Defensa.

5- Se incorporaron o modificaron cuarenta y cinco **(45)** Estructuras Organizativas de Organismos del Estado, aprobadas por resolución, en el Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP) de los siguientes organismos: Consejo Nacional de Drogas, Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD), Instituto Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia (INAIPI), CONAPE, PROINDUSTRIA, Dirección General de Comunidad Digna

Servicio Nacional de Salud (SNS), Ministerio de Interior y Policía, COBA, DEFA, Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT), Consultoría Jurídica, Dirección de Pensiones y Jubilaciones, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM), Oficina para el Reordenamiento del Transporte (OPRET), Ministerio de Turismo, Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales (MARENA), Unidad de Análisis Financiero (UAF), entre otros.

6- La Dirección de Diseño Organizacional ha participado y apoyado en dieciséis **(16)** Proyectos Especiales, los cuales son:

|  |
| --- |
| **Proyectos Especiales** |
| 1- Apoyo al Viceministerio de Reforma y Modernización, del Ministerio de Administración Pública, en la elaboración del Anteproyecto de Ley de Ministerios. |
| 2- Participación en el Proyecto Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGEI), en colaboración con el ITLA. |
| 3- Participación en el Proyecto Gobierno Eficiente/Consultoría Mckinsey, en colaboración con el Ministerio de la Presidencia. |
| 4- Participación en Comisión para la definición del Modelo de Análisis y Rediseño de Procesos de la Administración Pública. |
| 5- Participación en Comisión para la Definición de los Modelos de Estructuras en el Sector Público para el cumplimiento de la Simplificación de Trámites con base a la Mejora Regulatoria. |
| 6- Participación en Comisión para la Implementación de los Sistemas de Gestión Anti soborno y Sistemas de Cumplimiento, y su Certificación bajo las Normas ISO 37001 e ISO 37301. |
| 7-Participación en las reuniones de seguimiento a los Programas Protegidos del Plan-Presupuesto para el Sector Público, coordinado por el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo. |
| 8- Elaboración de Propuesta de Decreto para la puesta en funcionamiento del Cuerpo Especializado de Seguridad de las Instituciones del Estado y Funcionarios Públicos. |
| Proyectos Especiales |
| 9- Participación en la elaboración de la Propuesta de Racionalización del Sector Social. |
| 10- Participación en la elaboración de la Propuesta de Racionalización del Sector Agropecuario. |
| 11- Participación en la elaboración de la Propuesta de Racionalización del Sector Salud. |
| 12- Apoyo en la elaboración del Decreto para la creación de la “Unidad de Gestión de Resultados del Programa Burocracia Cero”. |
| 13- Apoyo en el proceso de creación de la Unidad Ejecutora para la Dirección de Atención a los Servicios de Emergencias Extra hospitalarias, del Servicio Nacional de Salud. |
| 14-Apoyo al BID y Banco Mundial en la definición de las estructuras de las Unidades Ejecutoras de Proyectos, y de las modalidades de vinculación de las compensaciones correspondientes. |
| 15-Apoyo al Proceso de Auditoría de RR.HH realizado en el Ministerio de Educación. |
| 16-Actualización de la Matriz de Reestructuración de Organismos, como parte del Plan General de Reforma de la Administración Pública. |

Fuente: Dirección de Análisis del Trabajo y Remuneraciones

Asimismo, en lo concerniente a los indicadores relacionados a la actualización y administración del Sistema Remunerativo y aprobación de Escalas Salariales, Planificación de Recursos Humanos, Manuales y Estructuras de cargos en las Instituciones, y en consonancia con lo estipulado en la Ley 105-13 sobre Regulación Salarial para el Sector Público, los logros alcanzados son los siguientes:

* 60 instituciones del Gobierno Central y Descentralizado cuentan con escalas salariales revisadas y validadas por el MAP, lo que representa un 200% de la meta anual definida, correspondiente a 30 escalas.

NOTA: La cantidad de solicitudes se incrementó debido a que algunos organismos sufrieron modificaciones en la estructura, otras sometieron nuevas propuestas de escalas y/ revisiones a las existentes.

* 136 instituciones del Gobierno Central y Descentralizado cuentan con Planificaciones de Recursos Humanos revisadas por el MAP, emitiéndose un informe producto de la revisión, lo cual representa un 170% logrado, conforme a la meta anual establecida que corresponde a 80.
* 20 instituciones del Gobierno Central y Descentralizado cuentan con Manuales de Cargos aprobados mediante resolución, lo que representa un 80% logrado de la meta anual de 25 manuales.
* 28 instituciones del Gobierno Central y Descentralizado cuentan con Manuales de Cargos revisados, con sus correspondientes informes remitidos, y/o pendientes de la firma de la resolución aprobatoria de los mismos, lo que representa un 112% logrado de la meta anual de 25 manuales.
* 3,809 opiniones emitidas relativas a temas en materia salarial, compensación e incentivos, lo cual representa un 220% logrado de la meta anual planificada de 800.
* 6,556 opiniones técnicas emitidas, relacionadas a solicitudes de aprobaciones de nuevos ingresos de personal.
* 100 opiniones técnicas relacionadas con opiniones sobre creaciones de cargos y/o modificaciones de perfiles.
* Participación en la elaboración de la propuesta de modificación a la normativa para la Planificación y Presupuestación de Recursos Humanos.
* Propuesta de modificación a la Ley Núm. 105-13, de Regulación Salarial.
* Propuesta de modificación al Reglamento de aplicación de la Ley Núm. 105-13, de Regulación Salarial.

Reforma y Modernización de la Administración Pública

**Propuestas de normativas remitidas al Poder Ejecutivo para su aprobación.**

Se ha logrado elaborar e impulsar quince (15) propuestas de normativas remitidas al Poder Ejecutivo para su aprobación:

* Ley Orgánica de Ministerios.
* Ley para el Sistema Nacional de Protección e inclusión social.
* Propuesta de reforma de la Ley de Función Pública.
* Reglamento de ley General de Salarios en el Estado.
* Propuesta de reforma de la Ley General de Salarios en el Estado.
* Propuesta de ley de conflictos de interés en la Administración Pública.
* Propuesta de ley de la Jurisdicción Contenciosa-administrativa.
* Reglamento de la ley Orgánica dela Administración Pública. redactado y remitido a la Presidencia de la República.
* Decreto de creación del Gabinete para el Desarrollo del Sistema de Transferencia de Competencias desde la Administración central hacia la Administración Local.
* Decreto sobre el proceso de Reforma y Modernización del sector Seguridad Ciudadana.
* Decreto de la Unidad de Gestión de Resultados del programa Burocracia Cero.
* Reglamento Orgánico y funcional del Cuerpo Especializado de Seguridad de las Instituciones del Estado y Funcionarios Públicos.
* Propuesta de Reglamento para la Aplicación del Sistema de Gestión de la Calidad de los Servicios Públicos (en proceso de Discusión).
* Decreto que declara de interés nacional la Reforma del sector Salud (emitido con el núm. 284-21).
* Propuesta de Reglamento de la Ley núm. 167-21, sobre Mejora Regulatoria y Simplificación de Trámites, el cual fue aprobada mediante el Decreto núm. 486-22.
* En otro orden, se han emitido opiniones a las siguientes propuestas de normativas cuyo contenido ha sido consultado con el Ministerio de Administración Pública: Propuesta de ley que dispone que cada empleado desvinculado reciba el pago total de sus prestaciones laborales, y que, en caso contrario, siga recibiendo sus salarios hasta que sus beneficios sean otorgados, con consecuencia para el titular responsable de pagar los daños ocasionados con sus propios recursos (Remitida por la Cámara de Diputados de la República); la propuesta de reglamento interno de la Superintendencia del Mercado de Valores, remitida por dicha institución; Igualmente se emitió. Proyecto de ley que modifica la Ley General de Telecomunicaciones No. 153-98 y crea la nueva Ley General de la Tecnología de la Información y Telecomunicaciones de la República Dominicana remitida por la Cámara de Diputados de la República; anteproyecto de ley que crea el Ministerio de Transparencia, Ética e Integridad Gubernamental, remitida a la Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo; borrador de decreto con miras a modificar el Reglamento núm. 523-09, de Relaciones Laborales en la Administración Pública, en lo relativo a la licencia de paternidad y los permisos especiales de los servidores públicos, remitida al Ministro Administrativo de la Presidencia; Asimismo, se emitió opinión sobre la propuesta de Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada (Remitida por la Comisión Permanente de Defensa y Seguridad Nacional del Senado de la República).opinión a la propuesta de reglamento de carrera de los agentes de la DNCD, remitida a la Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo; propuesta de Reglamento del personal de la Tesorería de la Seguridad Social, remitida al Consejo Nacional de la Seguridad Social; opinión sobre la creación de anteproyecto de decreto de C5i, remitida a la Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo; opinión sobre la propuesta de decreto que procura crear la Dirección General de Gestión Presidencial, dirigida a la Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo; opinión sobre la propuesta de ley general de contrataciones públicas, remitida al Senado de la República. Se participó en la socialización de la Propuesta de Ley Orgánica de los Gobiernos Locales, convocados por la Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo; Opinión sobre el proyecto de Ley que dispone la supresión de la CDEEE y la UERS, y dispone la creación de la Empresa Generadora de Electricidad Punta Catalina remitida al Congreso de la República; Opinión sobre la propuesta de decreto que procura transformar el Comisionado Dominicano de Cultura en los Estados Unidos.
* El análisis, revisión y remisión de las normativas persigue la conducción de un proceso de reforma y modernización del marco jurídico administrativo dominicano, lo que traerá consigo elevar sustancialmente los niveles de institucionalidad y fortalecer el Estado Derecho.

**Articulación de políticas públicas dirigidas a la mejora regulatoria que garanticen la eficiencia de la Administración Pública.**

Durante el presente año, se han avanzado los siguientes esfuerzos para el ejercicio de la gobernanza regulatoria:

* *Análisis y construcción de capacidades técnicas*: Se ha coordinado y celebrado tres (3) jornadas de capacitación dirigidas a treinta y cuatro (34) instituciones que llevan los trámites priorizados por el programa Burocracia Cero al 2021: Ventanilla Única de Inversión, Registro Sanitario, Ventanilla Única de Construcción; además de otras reguladoras priorizadas por el Ministerio. Al celebrar estas jornadas, pudo concluirse el ciclo de capacitación respecto de la Ley núm. 167-21 impartido a las instituciones priorizadas, iniciado en 2021, para la implementación de la mejora regulatoria en 2022. Además, en dichas jornadas se realizaron ejercicios de análisis de capacidades internas de las instituciones involucradas en mejora regulatoria.
  + Por otro lado, se coordinó la asistencia técnica del equipo del Consejo Nacional de Competitividad para el intercambio de experiencias y conocimientos a fin de fortalecer el equipo técnico del área en los temas de mejora regulatoria.
* *Coordinación de la implementación del Registro Único de Mejora Regulatoria*: Se ha dado el seguimiento correspondiente ante la Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación (OGTIC), para la construcción del Registro Único de Mejora Regulatoria, como plataforma virtual que permitirá la coordinación de la mejora regulatoria en las instituciones públicas, además de la transparencia en los requisitos de los trámites intervenidos y simplificados.
* *Revisión de las herramientas de mejora regulatorias:* A partir de las experiencias y conocimientos obtenidos, se ha avanzado en el proceso de revisión y actualización de los formularios a utilizar para las tres (3) herramientas de mejora regulatoria: Análisis de Calidad Regulatoria, Análisis de Impacto Regulatorio y la Agenda o Planificación Regulatoria.
* *Coordinación del proceso de reglamentación de la Ley núm. 167-21, sobre Mejora Regulatoria y Simplificación de Trámites.*
* *Diseño de los indicadores de mejora regulatoria:* Se han diseñado los indicadores respecto de la mejora regulatoria a aplicarse en el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP) del Poder Ejecutivo a las instituciones públicas priorizadas por el Ministerio al 2022.
* *Estrategia de levantamiento de inventario regulatorio:* Se ha avanzado en la elaboración de un plan de acción para el inventario regulatorio a realizarse en las instituciones públicas priorizadas, a fin de avanzar con los trabajos de mejora regulatoria en el Registro Único de Mejora Regulatoria en fase final de construcción.
* *Intercambio con países vecinos y adopción de Buenas Prácticas Regulatorias (BPRs):* El equipo continúa integrado a la Red Iberoamericana de Mejora Regulatoria, participando en los espacios de discusión entre países iberoamericanos sobre temas de mejora regulatoria, ejercicios y actividades para adoptar las Buenas Practicas Regulatorias (BPRs), a fines de adaptarlas al contexto dominicano.
* Se ha diseñado la estrategia para la implementación de la Ley de Mejora Regulatoria y Simplificación de Trámites y su reglamento de aplicación.
* **Acompañamiento en los procesos de reforma y modernización institucional de los gobiernos locales.**

Se ha priorizado la estructuración y consolidación de las mesas, estrategias y mecanismos de coordinación interinstitucional para el abordaje de la reforma y modernización de los gobiernos locales, tomando en cuenta los siguientes enfoques:

* *Estructuración de la Mesa de Coordinación Interinstitucional del Plan General de Reforma y Modernización, Sector Municipal.* Se estructuró una Mesa de Coordinación Interinstitucional, a partir de la cual se hizo los levantamientos, diagnósticos y estudios correspondientes para elaborar e implementar la estrategia de abordaje de los veinticinco (25) gobiernos locales priorizados en el 2022. Dicha Mesa se conformó por Organizaciones Municipales (La Federación Dominicana de Municipios, la Federación Dominicana de Distritos Municipales, la Liga Municipal Dominicana, la Asociación Dominicana de Regidores, la Asociación Dominicana de Vocales, la Unión de Mujeres Municipalistas Dominicana, y la Mancomunidad del Gran Santo Domingo) y las entidades gubernamentales rectoras de las políticas para el desarrollo de los gobiernos locales (El Ministerio de Administración Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública, el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (Viceministerio de Ordenamiento Territorial y Desarrollo Regional), la Dirección General de Presupuesto, la Dirección General de Contrataciones Públicas, la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental, la Cámara de Cuentas de la República y la Contraloría General de la República).
* *Socialización de las iniciativas de reforma y modernización de los gobiernos locales priorizados a actores que participaran en la formulación y ejecución de la estrategia elaborada:* Se ha celebrado una reunión de socialización y discusión de los esfuerzos de reforma y modernización en el sector municipal que se pretende realizar a corto y mediano plazo, junto a los actores de la Mesa de Coordinación Interinstitucional.
* *Estructuración de la Mesa de Acompañamiento de la Sociedad Civil para la Reforma y Modernización de la Administración Pública, con énfasis en el ámbito municipal:* Se ha estructurado una Mesa de Acompañamiento de la Sociedad Civil junto a Ciudad Alternativa, la Fundación Dominicana para el Desarrollo Integral (FUNDESI), Participación Ciudadana y la Fundación Solidaridad, a fin de abordar, de manera efectiva, los esfuerzos a realizarse respecto de la reforma y modernización de los gobiernos locales.
* *Seguimiento y apoyo al Mecanismo de Articulación con el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD) para el desarrollo de los gobiernos locales de la zona fronteriza:* Se ha fortalecido el mecanismo de articulación con el MEPyD, a fin de avanzar con su Estrategia de Desarrollo para la Zona Fronteriza, en lo concerniente al desarrollo de los gobiernos locales de dicha zona. En el marco de dicho mecanismo, se ha dado apoyo en:

1. La coordinación de los levantamientos de cargos de encargados jurídicos de los Ayuntamientos de Pedernales y Pepillo Salcedo, a fin de iniciar el abordaje para celebrar concursos públicos para ocupar los cargos de las áreas legales de dichos gobiernos locales.
2. La retroalimentación pertinente de las notas conceptuales relativas al Programa Fortalecimiento Capacidades Locales a través del SISMAP Municipal, la Profesionalización del Servidor Público y la Reforma Institucional para la Zona Fronteriza.

* *Elaboración y ejecución de mecanismo de supervisión y seguimiento de analistas sectoriales para el abordaje de la reforma en los gobiernos locales.* Se ha diseñado y ejecutado un mecanismo de supervisión y seguimiento a los ocho (8) analistas sectoriales que culminaron satisfactoriamente el periodo probatorio. A partir del buen de desempeño de estos servidores se ha alcanzado los siguientes logros:

1. Apoyo estratégico en los trabajos de la Liga Municipal Dominicana (LMD) y Federación Dominicana de Municipios (FEDOMU) para el fortalecimiento de los gobiernos locales desde de las diferentes oficinas de FEDOMU a nivel nacional.
2. Apoyo a la Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional (DEGI) del Ministerio de Administración Pública (MAP) en el seguimiento y asesoría a los gobiernos locales para su inclusión y mejores puntuaciones en el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública Municipal (SISMAP Municipal), incluyendo las visitas realizadas en las rutas SISMAP Municipal en los gobiernos locales priorizados para el 2022.
3. Apoyo a la Dirección de Diseño Organizacional (DDO) del Ministerio de Administración Pública (MAP) en la asesoría a los gobiernos locales para el diseño de la estructura organizacional de treinta y una (31) Juntas de Distritos Municipales priorizadas.

* *Apoyo a la Mesa Técnica para la Transversalización de Género en el ámbito Municipal,* coordinada por el Ministerio de la Mujer, en la cual nos encontramos en colaboración constante para:

1. Elaboración de la normativa que regirá el funcionamiento de la Mesa.
2. Construcción de un plan de acción para promover la participación de la mujer en el ámbito municipal.

* A partir de la estrategia de reforma y modernización de los gobiernos locales, la cual está en ejecución, se pretende impulsar la efectiva transferencia de competencias a los gobiernos locales, al tenor de lo que dispone el artículo 204 de la Constitución dominicana, a través de la construcción de capacidades técnicas, tecnológicas, económicas y estructurales en los gobiernos locales.
* En seguimiento al Plan de Reforma y Modernización de los gobiernos locales, se realizó un encuentro con la participación de las instituciones rectoras que conforman la Mesa Técnica de coordinación Interinstitucional en el Proceso de Reforma y Modernización de la Administración Pública, en el Ámbito Municipal, en la cual se procedió a dar la explicación sobre la Metodología a seguir para la realización de levantamiento de información para la realización de informe diagnóstico sobre las capacidades actuales de los gobiernos locales y así obtener informaciones sobre la situación de las necesidades de los munícipes.
* Se realizó un taller con el fin que las instituciones rectoras elaboraran su Plan de Reforma y Modernización de los gobiernos locales priorizados, donde se les instruyó sobre la metodología para la realización del informe diagnóstico sobre las capacidades actuales de los gobiernos locales, concientizándolo de las iniciativas a considerar:

1. Identificar cuales procesos y/o aspectos de nuestra institución debemos reformar o modernizar para que el cumplimiento por parte de los gobiernos locales.
2. Innovación.
3. Posibilidad de ejecución a corto plazo.
4. Impacto que generará tanto para la rectora, ente y ciudadanos con el plan de reforma y modernización.
5. Identificar los requerimientos que necesita para que el plan se haga posible.

* En el mismo orden se les facilitó a los representantes de las instituciones gubernamentales para la elaboración del Plan el Mapa de Proceso, que serviría de guía para la elaboración, tomando en cuenta los siguientes hitos: Estrategia, Objetivos, Iniciativas, Acciones, Resultados, Beneficios y Valor, así como otras herramientas pertinentes para el desarrollo del Plan, indicándoles que cada institución debe elaborar su plan individual con las estrategias que salieron en el informe diagnóstico referentes a su rol y sus normativas, teniendo en cuenta que dichas iniciativas deben ser implementadas en un corto plazo.
* Se realizó el taller de Elaboración del Plan de Reforma de la Administración pública, Sector Municipal, de las Mesas Técnicas de los seis (6) gobiernos locales priorizados (pilotos), donde el Alcalde o Director comisionó representantes que serían los que ocuparían un espacio en la Mesa Técnica. En ese sentido, como herramienta se utilizó el Análisis FODA, el cual viene a detectar necesidades identificadas en los gobiernos locales, en ese espacio se socializó estas necesidades donde los representantes tendrán la oportunidad de socializar con sus alcaldes.
* Actualmente está en proceso la intervención, a partir del Informe Diagnostico con lo detectado en el levantamiento realizado con base en el análisis FODA, y la elaboración del Plan único de reforma en cada gobierno local.
* Se llevó a cabo una primera sesión de trabajo, para la revisión de la propuesta de la Ley Orgánica de la Administración Pública local con la Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo, el Presidente de la Cámara de Diputados, el Viceministerio de Reforma y Modernización de la Administración Pública, La Liga Municipal Dominicana, la FEDOMU, la FEDODIM, organizaciones de la sociedad civil, entre otras.
* Por otro lado, para dar seguimiento a la Propuesta de la Ley Orgánica de la Administración Local, se convocó a una segunda sesión de trabajo para la revisión de esta ley, realizando un análisis de los artículos a considerar, donde se acordó enviar la mencionada propuesta para darle una revisión más profunda, solicitándose realizar un análisis del artículo 219 de la Propuesta de la Ley Orgánica, a los fines de consensuar y afinar la posición planteada con los Directivos de la institución.
* Actualmente se está trabajando con la Mesa Técnica de Apoyo a la Transversalización de Género en el ámbito municipal en el acompañamiento para la elaboración del Reglamento Interno que regirá las funciones y el destino de la Mesa.
* **Socialización del Sistema de Indicadores del Plan General de Reforma y Modernización de la Administración Pública.**

Se ha logrado socializar el Sistema de Indicadores creado con los directores y viceministros del Ministerio, el cual permite el monitoreo y evaluación del Plan General de Reforma y Modernización, y la gestión y mitigación de los riesgos que conlleva su ejecución durante el periodo 2020-2024. A partir de dicha socialización se ha logrado impulsar la inclusión de las áreas del Ministerio en la ejecución efectiva del Plan.

En el marco del diseño de dicho Sistema, también se ha estipulado la ejecución de una Estrategia Comunicacional del Plan General de Reforma y Modernización de la Administración Pública que ha sido diseñada. Dicha ejecución se ha previsto al segundo semestre del 2022, a los fines de ofrecer información confiable a la ciudadanía y procurar con ello la generación de confianza en las instituciones públicas.

Durante este año se le ha dado seguimiento a la medición de la ejecución de dicho plan con base en la matriz de resultados y el sistema de indicadores identificados, validados y consensuados. En ese sentido, se procedió -en primer lugar- con el alineamiento de los instrumentos de planificación del Viceministerio de Reforma y Modernización, en particular el Plan Operativo Anual 2023 y la correspondiente asignación de recursos presupuestarios, con el Plan Estratégico Institucional (PEI) del Ministerio de Administración Pública (MAP) 2020-2024 y el Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP) 2021-2024.

Asimismo, se actualizó el objetivo del PGRyMAP a partir del Decreto del Poder Ejecutivo 149-21, de su aprobación y los ejes o componentes para incluir la creación y desarrollo de capacidades del MAP para la implementación de la Ley 167-21, de Mejora Regulatoria y simplificación de trámites, promulgada posteriormente a la aprobación del PGRyMAP, y en particular el cumplimiento de las atribuciones de supervisión y coordinación en la materia (art. 21). En concordancia con lo anterior, se ha brindado seguimiento a la implementación del PGRyMAP, proponiendo revisión y ajustes necesarios a las acciones en ejecución, como a los diseños en proceso de Programas de Cooperación Internacional.

Como culminación de estos procesos de trabajo se espera en el primer mes del año 2023 disponer de una actualización del estado de situación del PGRyMAP, con base en los indicadores seleccionados y aplicados en el diseño de línea base, como base para motivar el diseño de un Marco Común de Reforma y Modernización de la Administración Pública.

* **Reformas institucionales en sectores priorizados en estado avanzado de organización, programación y consenso.**

Se ha trabajado, por un lado, con miras a la elaboración de los planes de reforma de sectores priorizados al 2022, y, por otro lado, a fin de avanzar en la ejecución de los planes reforma y modernización elaborados en el 2021, tal cual se lista a continuación:

*Avances en sectores priorizados con planes de reforma y modernización en fase de ejecución:*

* *Salud Pública – Dirección General de Medicamentos, Alimentos y Productos Sanitarios (DIGEMAPS):*

1. *Avances en la vinculación de tramites al Portal Único del Estado:* El proceso de vinculación de los trámites de la DIGEMAPS al Portal Único del Estado se encuentra en un 65%. Además, el levantamiento de documentaciones e informaciones vitales para la migración se encuentra en un 71%.
2. *Ejecución del Reto de 100 Días:* Como parte de la asistencia técnica del Banco Mundial, la DIGEMAPS se encuentra en la ejecución de un reto que durara 100 días para impactar unas 8 tareas que beneficiaran positivamente el suministro de los servicios.
3. *Avances en estructura organizacional:* Se ha avanzado en su proceso de desarrollo organizacional, para lo cual se ha definido una nueva estructura orgánica y nuevos perfiles de competencia.
4. *Avances en simplificación de trámites:* Se ha realizado un proceso de simplificación de quince trámites priorizados y se avanza en su digitalización.
5. *Avances en infraestructuras tecnológicas:* Se han corregido problemas relativos a la infraestructura tecnológica y se ha diseñado una solución para ser implementada en el mediano plazo.
6. *Avances en mejora regulatoria:* Se han analizado y mejorado tres instrumentos regulatorios y se avanza en el programa de mejora regulatoria integral. En coordinación con la OPS, se avanzan los trabajos para convertir la DIGEMAPS en un órgano regulatorio de referencia regional.
7. *Avances generales:* La DIGEMAPS se encuentra en un proceso ascendente de mejora de los indicadores de desempeño y de resultados, ha mejorado la calidad de sus servicios, ha incrementado la transparencia de sus operaciones y avanza en la recuperación de su imagen pública.

* Se ha priorizado el abordaje de la reestructuración y modernización de la Dirección General de Medicamentos, Alimentos y Productos Sanitarios (DIGEMAPS), con un Plan de Transformación, focalizando esfuerzos en temas claves: Calidad Regulatoria, Desarrollo Organizacional, Recursos Humanos, Simplificación de Trámites y Plan de Comunicación. A continuación, citamos los avances en las diferentes fases: a) El cronograma del componente de Desarrollo Organizacional se divide en dos grandes fases, para una mejor referencia: b) Desarrollo Organizacional: Estructura Organizacional Ajustada a Regulaciones con enfoque hacia Misión y Estrategia.
* Esta fase fue implementada en su totalidad. Luego de haber completado las revisiones necesarias, para tales fines se celebraron mesas de trabajo con equipos multidisciplinarios para obtener retroalimentación. Los comentarios y sugerencias obtenidas en estas mesas fueron evaluadas y consensuadas para evaluar y analizar las mejores opciones.
* Recursos Humanos Competentes, Motivados y Alineados.
* Esta fase está en ejecución, la tarea en la que se está trabajando actualmente es la No.1 (Contratación de un consultor o firma consultora para Apoyo a la DIGEMAPS), ya se elaboraron los TDR para esta contratación. Simplificación de Trámites: Esta fase fue completada en su totalidad y comprende la revisión de los levantamientos desarrollados por el Ministerio de Administración Pública (MAP) en la Dirección General de Medicamentos, Alimentos y Productos Sanitarios (DIGEMAPS) para 15 trámites, así como también las propuestas elaboradas con base a la situación actual de los distintos procesos. Porcentaje avance componente en general: 100%. El porcentaje de avance de este componente se verá afectado, pues actualmente la DIGEMAPS está llevando a cabo modificaciones para la propuesta y flujogramas sugeridos por el equipo del MAP, esto incluirá una nueva actividad para este componente, modificando su alcance y fechas compromisos. Calidad Regulatoria: El cronograma del eje de calidad regulatoria se divide en tres grandes fases, para mejor referencia:
* Reglamento técnico de cosméticos y productos de higiene personal. Este reglamento fue revisado en su totalidad. Luego de haber completado la revisión, se celebraron mesas de trabajo con el sector privado para obtener retroalimentación. Los comentarios y las sugerencias obtenidos de esta mesa fueron aplicados al reglamento. Actualmente, previo a la emisión del reglamento técnico, se debe esperar que el Poder Ejecutivo promulgue el decreto que autoriza el cambio de registro sanitario de cosméticos y productos de higiene personal a la notificación obligatoria sanitaria (NOS). Reglamento sanitario de alimentos y bebidas: Está en proceso de revisión, se encuentra en estado avanzado. Es importante señalar que este reglamento se fusionó con el Reglamento Técnico de Suplementos Alimenticios.
* Reglamento de registro sanitario de medicamentos: El inicio de esta fase depende de que DIGEMAPS culmine la revisión del reglamento técnico de alimentos y bebidas. Adicionalmente se avanzan preparativos para la elaboración de un reglamento especial para Dispositivos Médicos.
* *Seguridad Ciudadana – Policía Nacional:*

Durante el primer trimestre se le mostró al Ministro del Ministerio de Administración Pública la presentación preparada para el Ministerio de Interior y Policía en cuanto al plan de reforma del sector, de igual manera se sostuvo una reunión con el Ministro de Interior y Policía, en la cual se habló sobre el plan citado, está pendiente correo con el personal que integrara la mesa de la reforma. Se ha depositado la propuesta de decreto para la conformación de mesa en espera de sanción final.

1. *Conformación de Comisión de Reestructuración:* Ha sido conformada una Comisión de Reestructuración mediante decreto presidencial. Se ha realizado un diagnóstico organizacional del sector y se han formulado alternativas de organización que han sido sometidas a la sanción presidencial. Además, está en proceso la elaboración de una propuesta de ley en procura de generar institucionalidad y liderazgo en el sector.
2. *Apoyo a la Comisión de Reforma Educativa de la Policía Nacional, la cual tiene a su cargo reformular las instituciones, programas de formación y capacitación, instrumentos, mecanismos y normas vigentes en el organismo.* En el trimestre se ha priorizado lo siguiente:  *i) Reestructuración del Instituto Policial Educativo:* Se han realizado propuestas para la reconfiguración de las instancias directivas del Instituto Policial Educativo con el objetivo de que asuman el plan de trabajo elaborado; *ii) Propuestas de Mejoras por la Comisión de Reforma Educativa:* *Avances en la reforma educativa policial con la creación de la Comisión de Reforma Educativa Policial, el Comité Académico del IPE y la Junta Directiva del IPE. Se ha elaborado y aprobado el Plan de la Reforma Educativa Policial, a partir de una nueva estructura académica y una nueva estrategia para la selección del personal policial; además, se han iniciado los programas de capacitación del personal policial activo.* Se están elaborando propuestas de mejora al sistema educativo de la Policía Nacional para producir resultados positivos, a corto, mediano y largo plazo.

* *Agropecuario:*

1. *Elaboración de propuesta de estructura del Ministerio de Agricultura:* Se avanzó con la elaboración de una propuesta de estructura del Ministerio alineada al plan de reforma elaborado para el sector, la cual fue observada por el área de Diseño Organizacional del MAP. Actualmente, se están socializando con la mesa técnica las observaciones realizadas por el órgano rector.

Actualmente este sector cuenta con una Mesa Técnica, la que ya ha formulado y socializado una propuesta de Lineamientos Generales de Reforma para el Sector Agropecuario, se realizaron rondas de consulta con los órganos sectoriales para consolidar un Plan de Reforma Sectorial consensuado, adicionalmente se avanzó en una reformulación de la estructura orgánica del Ministerio de Agricultura. Se avanzó con la elaboración de la presentación al Ministro de Agricultura con todo lo consensuado en la mesa técnica: Lineamientos de reforma, Recomendaciones para los órganos adscritos y propuesta de Resolución de Estructura del Ministerio.

1. *Creación de la Dirección Ejecutiva de la Comisión de Riego:* En cumplimiento del Decreto núm. 204-21, se ha creado la Comisión de Fomento a la Tecnificación del Sistema Nacional de Riego.
2. *Elaboración de propuesta con recomendaciones consensuadas en mesa técnica, de oportunidades de desarrollo para entes adscritos que componen el sector.*
3. *Avances generales:* A la fecha del presente informe, el MARD ha avanzado en su proceso de desarrollo organizacional, para lo cual se ha definido una nueva propuesta de estructura orgánica y se analizan propuestas para nuevos perfiles de competencia. Como consecuencia de lo anterior, el MARD se encuentra en un proceso de mejora de las brechas existentes para lograr el objetivo de reformar las instituciones del sector agropecuario para eficientizar el valor público e incrementar la capacidad productiva y competitiva del sector, garantizando así un ejercicio efectivo y sostenible.

* *Protección Social:* El abordaje de este sector se encuentra detenido hasta tanto se apruebe la propuesta de ley depositada en la Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo para su revisión y depósito en el Congreso Nacional. Se estima continuar con el seguimiento correspondiente en los próximos meses.

*Avances en sectores priorizados con planes de reforma y modernización en fase de elaboración:*

* *Salud Pública:*

1. Firma de Convenio de Colaboración Interinstitucional: Se ha firmado un convenio de colaboración interinstitucional entre el Ministerio de Administración Pública (MAP) y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MISPAS), para la implementación del proceso de reforma y modernización del sector.
2. Instalación de la Mesa Técnica Sectorial de Salud: Se ha instalado la Mesa Técnica Sectorial de Salud, incluyendo representantes de las siguientes instituciones: Ministerio de Salud Pública (MSP), Superintendencia de Salud y Riegos Laborales (SISALRIL), Servicio Nacional de Salud (SNS), Administradora de Riesgos de Salud SENASA, Dirección General de Medicamentos, Alimentos y Productos Sanitarios (DIGEMAPS), Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPYD), Dirección General de Presupuesto (DIGEPRES), Vicepresidencia de la República, Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados (INAPA), Programa de Medicamentos Esenciales y Central de Apoyo Logístico (PROMESECAL)*.*
3. Avances en el diagnóstico del sector: Se ha ido avanzando con la elaboración del diagnóstico del sector para luego mediante matriz de motricidad determinar las problemáticas a priorizar y las estrategias a ser utilizadas para dichas problemáticas y ser establecidas en el plan de reforma correspondiente.
4. Coordinación de un Taller de Liderazgo Colaborativo: Se ha coordinado, junto al Banco Mundial, la celebración de un Taller de Liderazgo Colaborativo para la Reforma del Sector Salud, en el cual se trabajó la matriz de expediente único y trazabilidad de medicamentos para ser utilizada como parte de los hitos de la reforma del sector.
5. Estructura Organizacional Ajustada a Regulaciones con enfoque hacia Misión y Estrategia. Esta fase fue implementada en su totalidad. Luego de haber completado las revisiones necesarias para tales fines, se celebraron mesas de trabajo con equipos multidisciplinarios para obtener retroalimentación. Los comentarios y sugerencias obtenidas en estas mesas fueron evaluadas y consensuadas para evaluar y analizar las mejores opciones. En fecha 17 de diciembre 2021, fue aprobada la resolución No.000068-2021 la cual contempla la modificación de la estructura organizativa del Ministerio de salud Pública y Asistencia Social.
6. Recursos humanos competentes, motivados y alineados. Está fase está en ejecución. En la semana del 31 de enero al 07 de febrero del 2022 fue elaborado el borrador del manual de organización y funciones de la institución.
7. Implementación. A la fecha, está pendiente la fase de implementación, esta fase incluye planificación (cumplimiento de cada mandato de la resolución, reubicación de departamentos, reubicación de personal, contratación de personal, evaluación de competencias, etc…).
8. Ronda de reuniones con órganos del sector: Se ha realizado una ronda con órganos del sector para ir levantando las observaciones o recomendaciones de los actores del sistema, y así poder tener identificadas la mayor cantidad de oportunidades de mejora existentes.
9. Avances generales: El MISPAS ha avanzado en su proceso de desarrollo organizacional, para lo cual se ha definido una nueva estructura orgánica y nuevos perfiles de competencia. Como consecuencia de lo anterior, el MISPAS se encuentra en un proceso ascendente de mejora de las brechas existentes para ejercer su rol de rector del Sector Salud mejorando con esto sus indicadores de desempeño y de resultados, con este proyecto el MISPAS se coloca un paso más cerca en poder expresar su rol en las seis funciones (Conducción, Regulación, Modulación del Financiamiento, Garantía del Aseguramiento (Acceso y Calidad), Armonización de la Provisión, Funciones Esenciales de Salud Pública) debidamente identificadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), garantizando así un ejercicio efectivo como rector.

* *Seguridad Ciudadana:*

1. Inicio del proceso de instalación de la Mesa Técnica Sectorial. Se han realizado reuniones con las autoridades de dicha institución para la coordinación de los trabajos con los representantes de los órganos adscritos. En tal sentido se preparó una propuesta de decreto para ser sometida al Poder Ejecutivo, con el fin de ser utilizada para la designación de los representantes en cada órgano adscrito al Sector.
2. El Presidente de la República aprobó y dio a conocer a la sociedad el Programa Educativo para los policías, elaborado por la Comisión para la Reforma Educativa Policial; se han constituido y han iniciado sus trabajos el Comité Académico del Instituto Policial Educativo (IPE) y la Junta Directiva para la transición del IPE; se han hecho visitas a las distintas escuelas de policías a fin de hacer levantamientos de necesidades logísticas y académicas; se dio inicio a la ejecución del programa de formación de los miembros de la Policía Nacional; se continúa dando seguimiento a los trabajos de la Reforma Educativa del IPE con el Presidente de la República, el Ministro de Interior y Policía, el Comisionado para la Reforma Policial, el Director de la Policía Nacional y las diversas comisiones y comités de trabajo que han sido conformados.

* *Agua Potable y Saneamiento:*

1. Instalación de la Mesa Técnica Sectorial de Agua Potable y Saneamiento: Se ha instalado la Mesa Técnica Sectorial de Agua Potable y Saneamiento, incluyendo representantes del Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados (INAPA).
2. Inicio de levantamiento de información diagnóstica para intervención en el sector.
3. Se ha estado dando seguimiento a la continuidad de las reuniones de la mesa sectorial de APS, así como al diagnóstico de las CORAS. Sin embargo, no se observan avances de los procesos de reforma para este sector en este trimestre, por motivo de que no hemos recibido repuesta del órgano rector a nuestra solicitud de programación de fecha para las reuniones de trabajo de la Mesa Técnica de Reforma Sectorial.

* *Industria y Comercio:*

1. Inicio del proceso de instalación de la Mesa Técnica Sectorial.
2. Para este sector, ya se tiene conformado el comité para la mesa sectorial con los representantes del órgano rector y de los órganos adscritos, se realizó la primera reunión de trabajo el pasado 21 de septiembre del año en curso, en dicha reunión se presentó la metodología de reforma sectorial y se realizaron acuerdos de alinear los Planes Estratégicos Institucionales (PEI) con el Plan Nacional Plurianual PNPSP 2020-2024, y priorizar los retos y/o desafíos del sector de manera eficiente. Para dicha alineación, le fue compartida al representante de MICM, una propuesta de matriz de selección de prioridades para ser completada por todos los miembros de la mesa de reforma de este sector, para luego ser presentada y discutida en la próxima reunión de trabajo.

* *Sector Energía y Minas.*

1. Para este sector, ya se tiene instalada la Mesa de Reforma Sectorial realizada mediante la reunión inicial en fecha 13 de julio del presente año, donde participaron la máxima autoridad del sector junto a su equipo de trabajo, así como la máxima autoridad del MAP junto al equipo de trabajo de Reforma. En dicha reunión se presentó el Plan General de Reforma y Modernización de la Administración Pública y la Metodología de trabajo de la Mesa Técnica. Además, se tiene conformado el comité para la mesa sectorial con los representantes del órgano rector y de los órganos adscritos, con los cuales se realizó la primera reunión de trabajo 22 de septiembre del año en curso. En esta reunión, se presentó la metodología de reforma sectorial, se compartió la matriz de estructura del diagnóstico para establecer la línea base del sector y la matriz de selección de prioridades a los representantes de la mesa técnica sectorial para ser presentadas ambas matrices en la próxima reunión de trabajo.

* *Sector Medio Ambiente y Recursos Naturales.*

Para este sector, ya se tiene instalada la Mesa de Reforma Sectorial realizada mediante la reunión inicial en 12 de septiembre del año en curso. En dicha reunión participaron la máxima autoridad del sector junto a su equipo de trabajo, así como al máximo autoridad del MAP junto al equipo de trabajo de Reforma.

Así mismo, se presentó el Plan de Reforma General en la Administración Pública, el Plan de Reforma Sectorial y la Metodología de abordaje del sector. Se realizaron acuerdos y compromisos de solicitar los representantes tanto del órgano rector como de los órganos adscritos para la conformación del comité de la Mesa de Reforma Sectorial. El abordaje de estos sectores priorizados ha logrado la conformación de mesas sectoriales y diseño de planes de reforma de suma importancia para alcanzar un gran impacto en el incremento de la eficiencia de los servicios esenciales, procurando la mejora de las políticas sociales, la estabilidad económica y la calidad de vida de la ciudadanía.

* *Sector Educación*

En lo que respecta a este sector, si bien aún nos encontramos haciendo las gestiones para el inicio formal, el Viceministerio de Reforma y Modernización de la Administración Pública se encuentra dando apoyo como miembro de la Comisión para la Reforma de la Ley General de Educación.

* **Propuestas de mejoras a los sistemas transversales comunes de la Administración Pública**

Al 2022, desde este eje se han priorizado los sistemas transversales de gestión de la carrera administrativa y de los servicios públicos. En el primer semestre, se ha avanzado, de forma común a todos los sistemas intervenidos, en las siguientes etapas: a) Diseño de Estrategia de Reformas, b) Identificación de Sistemas a Priorizar, c) Proceso de Socialización Ejecutiva, d) Identificación y Designación de Contrapartes y e) Carta para la Apertura y Cooperación de Contrapartes.

Por otro lado, se ha logrado el diseño de los esquemas generales para la propuesta sobre los sistemas transversales asignados para el 2022. Asimismo, se ha fortalecido el mecanismo de coordinación con las áreas de Función Pública y Servicios Públicos para impulsar el intercambio de informaciones correspondientes para la intervención a realizarse en los sistemas priorizados.

En otro orden, se ha logrado articular un espacio de discusión con el equipo de calidad interna del Ministerio y el Viceministerio de Innovación y Tecnología, a fin de discutir mejoras a los procesos internos de las áreas que manejan los sistemas transversales priorizados, además de generar sinergias con el Instituto Tecnológico de las Américas (ITLA) y la Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación (OGTIC) para impulsar iniciativas comunes al eje.

*Sistema de gestión de la carrera Administrativa.* En este sistema se han alcanzado los siguientes logros:

* Se han analizado los prerrequisitos de validación del Sistema Concursa y demás informaciones pertinentes para la construcción del subsistema de reclutamiento y selección como mejora contenida en la propuesta del nuevo sistema transversal de carrera administrativa, a presentarse al final del año 2022.
* Se ha revisado el material para clasificar los procesos en la matriz por gestión por subsistema.
* Se han analizado los productos a interoperar.

*Sistema de Gestión de los Servicios Públicos.* En este sistema se han alcanzado los siguientes logros:

* Análisis documental de referentes para la Gestión de los Servicios Públicos.
* Análisis de levantamientos de información diagnostica realizados, en coordinación con las áreas de Monitoreo y Evaluación de los Servicios Públicos y Diseño y Mejora de los Servicios Públicos, a fin de proponer mejoras en la propuesta a ser presentada al final del 2022.
* Conceptualización y sincronización de los procesos de simplificación de trámites, según la Ley núm. 167-21, sobre Mejora Regulatoria y Simplificación de Trámites para insertarlos en el borrador de reglamento a ser presentado con la propuesta de mejora al sistema.
* Redacción de la propuesta de Decreto que aprueba el reglamento del Sistema Nacional para la Gestión de la Calidad de los Servicios Públicos.
* Se encuentra en discusión el Diseño del modelo conceptual para la Reforma y Modernización del Sistema de Gestión del Sistema de Carrera Administrativa.
* Está en discusión el Diseño del Modelo Conceptual para la Reforma y Modernización del Sistema de Gestión de la Calidad de los Servicios Públicos.
* Se ha elaborado el diseño conceptual del Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGEI) y se está gestionando el financiamiento para desarrollo y puesta en operación del mismo.
* **Apoyo a la reestructuración de Órganos y Entes de la Administración ejecutada mediante la aplicación de los principios de la Ley Orgánica de la Administración Pública.**

En la ejecución de este eje, nos encontramos en la fase avanzada de elaboración de una propuesta general de reestructuración de la Administración Pública, la cual será terminada a finales del segundo semestre.

En otro orden, el equipo se ha integrado en la Comisión Burocracia Cero, junto al Consejo Nacional de la Competitividad (CNC) y la Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación (OGTIC), articulando esfuerzos en el análisis normativo necesario con relación a los trámites priorizados y el proceso de reestructuración de la Dirección General de Medicamentos Alimentos y Productos Sanitarios (DIGEMAPS).

Además, se ha elaborado, desde el Ministerio de la Presidencia, un anteproyecto de decreto para la transformación de la Dirección General de Comunidad Digna, además de un anteproyecto de ley que ordena el cierre definitivo de la Corporación Dominicana de Empresas Estatales (CORDE).

En forma más específica, se está desarrollando el componente o eje de Reestructuración de la Administración Pública, por medio de la Mesa de Trabajo instalada por el Ministro para tales fines con el propósito de diseñar un Plan de Acción orientado a resultados de Fortalecimiento Institucional del Poder Ejecutivo.

La Mesa de Trabajo instalada se ha reunido en tres ocasiones. Cuenta con el apoyo de una Consultora Externa para los propósitos de acompañar el diseño de un Plan de Acción orientado a resultados de Fortalecimiento Institucional del Poder Ejecutivo. A la fecha se ha definido el enfoque o alcance de dicho plan y los productos esperados; así como, se ha reorientado el proceso de compilación,

sistematización y procesamiento de información básica. Se cuenta con un cronograma de trabajo y se espera al finalizar el mes de diciembre, contar con una propuesta diseñada bajo criterios de viabilidad inicial para ser presentada ante las autoridades correspondientes.

* **Apoyo en la implementación del gobierno digital y la interoperabilidad en la gestión pública para mejorar su efectividad, transparencia, accesibilidad y calidad.**

Se ha logrado la conformación de la Comisión de Firma Digital, junto a técnicos y directivos del Ministerio de Administración Pública (MAP), el Ministerio de la Presidencia (MINPRE), la Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo, el Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones (INDOTEL), a fin de elaborar un borrador de resolución a ser emitida por el MAP para impulsar la implementación de la firma digital en la Administración Pública. Dicha Comisión ha presentado una propuesta final y consensuada entre sus integrantes al Ministro de Administración Pública para su estudio y emisión.

Se emitió el Decreto núm. 92-22, que aprueba el Marco Nacional de Interoperabilidad.

Por otro lado, se ha conformado la Mesa de Interoperabilidad, integrada por el personal técnico y directivo del Ministerio de Administración Pública (MAP), el Ministerio de la Presidencia (MINPRE), la Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo y el Consejo Nacional de Competitividad (CNC), a fin de crear las normativas y guías que resulten en el diseño del Marco Nacional de Interoperabilidad.

Además, se está dando apoyo económico y técnico para la implementación del diseño conceptual del Registro Único de Mejora Regulatoria elaborado y remitido a la Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación. Se ha ofrecido el apoyo técnico en reuniones constantes en la Mesa Burocracia Cero, y gestionado el desarrollo tecnológico con la OGTIC. En proceso análisis de las normativas vigentes y formulación de propuestas de mejora para un nuevo marco jurídico para el impulso de la interoperabilidad y la firma digital”, se espera que el mismo sea materializado a mediados del mes de diciembre.

Ha sido emitido el Decreto No. 71-21, que crea el Gabinete de Transformación Digital y posterior consolidación con el Gabinete de Innovación. Se ha formulado la propuesta del Plan de Gobierno Digital 2020-2024. Se emitió el Decreto No. 54-21, que coloca a la OPTIC (OGTIC) bajo dependencia del MAP.

El Ministerio de Administración Pública emitió la Resolución sobre Firma Digital en la Administración Pública emitida por el MAP mediante el núm. 206-2022.

* **Apoyo a la racionalización y actualización del sistema de gestión de recursos humanos.**

Se ha discutido la propuesta de ley orgánica de función pública en las mesas de Reforma y Modernización de la Administración Pública y de Transparencia en el marco del Diálogo por las Reformas coordinado por el Consejo Económico y Social.

Finalmente, se ha avanzado en la identificación de los pasos correspondientes para el abordaje de los subsistemas a intervenir en el presente año: Reclutamiento y Selección y Evaluación del Desempeño. Redacción del informe final de la propuesta sobre el subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal.

Se emitió la Resolución conjunta MAP-MT que unifica criterio sobre el ámbito de aplicación de la Ley de Función Pública. De igual manera, fue emitida por el MAP la Resolución núm. 113-2021, que ratifica las modalidades oficiales de ingreso a los cargos públicos.

Se aprobó el instructivo de Ascensos y Promociones en la Carrera Administrativa aprobado en conjunto con el Reglamento de Ascensos y Promociones en la Carrera Administrativa.

Se ha formulado una propuesta de modificación de Subsistema de Reclutamiento y Selección, normativa y sus módulos de gestión operativa e inteligentes remitido; propuesta de modificación del subsistema de evaluación del desempeño, normativa, criterios y sus módulos de gestión operativa e inteligentes revisado.

* **Apoyo, diseño e implementación del Observatorio de la Reforma y Modernización de la Administración Pública.**

Con el apoyo de una consultoría especializada, se creó el diseño del Observatorio de la Reforma y Modernización de la Administración Pública”, proceso que se impulsa desde el Ministerio de Administración Pública (MAP) y que consiste, tanto en la propuesta del enfoque conceptual del Observatorio, como de la propuesta de estrategia y metodología para su puesta en marcha e implementación.

El observatorio tiene por objetivo General Diseñar, socializar y acompañar la puesta en marcha de un observatorio ciudadano del proceso de reforma y modernización de la Administración Pública que contribuya con su efectividad y transparencia mediante el estudio, análisis, discusión, divulgación y aportación de ideas, propuestas, opiniones sobre sus contenidos, alcances y avances.

Se han realizado consultas iniciales con diversos sectores claves donde se sostuvo talleres y entrevistas con organizaciones de la sociedad civil y observatorios, organizaciones empresariales, gobiernos locales, academias, etc.

Calidad de los Servicios Públicos

En este eje contemplamos todas las acciones realizadas para procurar la mejora de los servicios ofrecidos por las instituciones a los ciudadanos. Los logros que podemos citar son los siguientes:

Las Cartas Compromiso al Ciudadano

Las Cartas Compromiso son documentos a través de los cuales las instituciones públicas informan al ciudadano/cliente sobre los servicios que gestionan, como acceder y obtener esos servicios y los compromisos de calidad establecidos para su prestación. Las Cartas Compromiso implican un enfoque en el ciudadano, lo cual hace necesario conocer qué espera él y orientar los procesos de trabajo de forma que contribuyan a satisfacer sus necesidades, esto conlleva a que se generen condiciones para evaluar tanto el cumplimento de los estándares de calidad establecidos en la Carta como el nivel de satisfacción del ciudadano con relación a la forma en que está recibiendo el servicio.

* Charla Cartas Compromiso

El objetivo de esta actividad es incentivar y sensibilizar a las instituciones a la incorporación en el Programa de Carta Compromiso al Ciudadano, con el propósito de que las mismas adopten una cultura de mejora continua para la prestación de sus servicios, de manera que puedan controlar, supervisar y monitorear el cumplimiento de la satisfacción y de los plazos de entrega a los ciudadanos/clientes.

Durante este año 2022, se impartieron 10 sensibilizaciones a 230 servidores públicos de 52 instituciones de la Administración Pública, recibiendo la “Charla Carta Compromiso al Ciudadano”, lo que representa un 100% del total de charlas planificadas para el periodo.

* Asistencia Técnica Para la Elaboración de la Carta Compromiso.

Es el acompañamiento que ofrece el MAP a los equipos técnicos de las instituciones en la aplicación de la metodología definida para la elaboración e implementación de la carta compromiso al ciudadano.

Para este año 2022, fueron concluidas 70 asistencias a instituciones de la Administración Pública, lo que representa un 87.50% del total de asistencias técnicas planificadas para el periodo.

|  |  |
| --- | --- |
| **Asistencias Técnicas en la Implementación de la Carta Compromiso al Ciudadano** | |
| **No.** | **Institución** |
| 1 | Administradora de Subsidios Sociales (ADESS) |
| 2 | Edesur Dominicana, S.A |
| 3 | Superintendencia de Electricidad (SIE) |
| 4 | Hospital José María Cabral y Báez |
| 5 | Ayuntamiento Municipal de Villa Altagracia |
| 6 | Hospital Toribio Bencosme |
| 7 | Hospital Presidente Estrella Ureña |
| 8 | Hospital Yapor Heded |
| 9 | Hospital San Vicente de Paúl |
| 10 | Hospital Alejandro Cabral |
| 11 | Hospital Rosa Duarte |
| 12 | Hospital Ricardo Limardo |
| 13 | Dirección General de Proyectos Estratégicos y Especiales de la Presidencia(PROPEEP) |
| 14 | Dirección General de Minería (DGM) |
| 15 | Hospital Nuestra Señora de Regla |
| 16 | Hospital Juan Pablo Pina |
| 17 | Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos (INDRHI) |
| **Asistencias Técnicas en la Implementación de la Carta Compromiso al Ciudadano** | |
| 18 | Ayuntamiento Municipal de Neyba |
| 19 | Hospital Provincial Nuestra. Sra. De la Altagracia |
| 20 | Liga Municipal Dominicana (LMD) |
| 21 | Dirección Nacional de Fomento y Desarrollo de la Artesanía |
| 22 | Ministerio Administrativo de la Presidencia (MAPRE) |
| 23 | Oficina Nacional de Estadística (ONE) |
| 24 | Hospital San José de Ocoa |
| 25 | Comandancia de la Armada |
| 26 | Cámara de Cuentas |
| 27 | Hospital Dra. Evangelina Rodríguez Perozo |
| 28 | Ministerio de Trabajo (MT) |
| 29 | Instituto Técnico Superior Comunitario (ITSC) |
| 30 | Instituto Nacional De Protección De Los Derechos del Consumidor |
| 31 | Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC) |
| 32 | Instituto Nacional de Educación Física (INEFI) |
| 33 | Consejo Nacional de Población y Familia (CONAPOFA) |
| 34 | Consultoría Jurídica (CJ) |
| 35 | Comisión Reguladora de Prácticas Desleales (CDC) |
| 36 | Mercados Dominicanos de Abasto Agropecuario (MERCADOM) |
| 37 | Industria Nacional de la Aguja (INAGUJA) |
| 38 | Fondo Nacional para el Medio Ambiente y Recursos Naturales (FONDO MARENA) |
| 39 | Hospital Dr. Pedro Marchena |
| 40 | Jardín Botánico (JB) |
| 41 | Centro de Gastroenterología |
| **Asistencias Técnicas en la Implementación de la Carta Compromiso al Ciudadano** | |
| 42 | Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM) |
| 43 | Contraloría General de la República Dominicana |
| 44 | Consejo Nacional de Producción Pecuaria (CONAPROPE) |
| 45 | Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL) |
| 46 | Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE) |
| 47 | Comisión Nacional de Defensa de la Competencia  (Procompetencia) |
| 48 | Consejo Nacional para la Reglamentación y Fomento de la Industria Lechera (CONALECHE) |
| 49 | Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL) |
| 50 | Hospital General Melenciano |
| 51 | Hospital Pascasio Toribio |
| 52 | Dirección Nacional de Control de Drogas |
| 53 | Ministerio de Deportes |
| 54 | Hospital Rafael Jacinto Mañón |
| 55 | Organismo Dominicano de Acreditación |
| 56 | Comisión Reguladora de Prácticas Desleales |
| 57 | Hospital Policía Nacional |
| 58 | Instituto Dominicano del Café |
| 59 | Ministerio de la Vivienda, Hábitat y Edificaciones - MIVHED |
| 60 | Instituto Nacional del Cáncer Rosa Emilia Sánchez Pérez de Tavares (INCART) |
| 61 | Consejo Nacional De Discapacidad (CONADIS) |
| 62 | Corporación de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Plata  (CORAAPLATA) |
| Asistencias Técnicas en la Implementación de la Carta Compromiso al Ciudadano | |
| 63 | Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) |
| 64 | Hospital Jaime Mota |
| 65 | Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INABIMA) |
| 66 | Instituto de Desarrollo y Crédito Cooperativo (IDECOOP) |
| 67 | Instituto Nacional de Educación Física (INEFI) |
| 68 | Instituto Postal Dominicano (INPOSDOM) |
| 69 | Corporación de Acueductos y Alcantarillado de Boca chica (CORAABO) |
| 70 | Instituto Azucarero Dominicano |
|  | Fuente: Indicadores de la Dirección de Diseño y Mejora de Servicios Públicos. |

* Cartas Compromiso Aprobadas

Este año 2022 han sido aprobadas 42 cartas compromiso en diferentes versiones (nuevas o renovaciones), para igual número de instituciones en la Administración Pública.

* Evaluación de Cartas Compromiso al Ciudadano

El objetivo de las evaluaciones de Carta Compromiso es garantizar el cumplimiento y veracidad de los compromisos asumidos y las informaciones establecidas por las instituciones en la Carta Compromiso Ciudadano, de manera que en este proceso quede todo transparentado en función al contenido general de dicho documento. Los resultados de estas evaluaciones se remiten a las instituciones a través de un informe compuesto por puntos fuertes, áreas de mejora y recomendaciones.

Desde enero hasta diciembre 2022, se han realizado 69 evaluaciones a igual número de instituciones de la Administración Pública, lo que representa un 95.83% de cumplimiento de la meta para el periodo.

Para concluir, la realización de las actividades derivadas del programa de Carta Compromiso al Ciudadano, es decir, asistencias técnicas, aprobaciones de Cartas Compromiso al Ciudadano y las evaluaciones, son expresadas de forma cuantitativa en el SISMAP de Gestión Pública. Dicho indicador, refleja los avances de las instituciones en relación al indicador 1.04 de Carta Compromiso al Ciudadano.

* Charla sobre la Metodología de Simplificación de Trámites

El objetivo de esta actividad es dar a conocer la Metodología de Simplificación de Trámites, que tiene por finalidad proporcionar a las instituciones una herramienta que brinde pautas para la eliminación y simplificación de procedimientos administrativos, utilizando un modelo estandarizado de simplificación que permita, además, el intercambio de iniciativas y buenas prácticas de procedimientos administrativos similares en instituciones diferentes. No todas las acciones serán viables para todos los procedimientos, ya que cada uno tendrá sus condicionantes que permitirán mayor o menor margen de ejecución.

Han sido impartidas 14 charlas de Metodología de Simplificación de Trámites, a 307 servidores públicos pertenecientes a 81 instituciones, para el cumplimiento del 100% de la meta establecida en el año.

* Mapa de Procesos

Los mapas de procesos son la primera de las evidencias que se solicitan a través del SISMAP (Sistema de Monitoreo de la Administración Pública), dentro del indicador 01.3 Estandarización de Procesos, el cual mide los avances de las instituciones públicas en la implementación de herramientas para identificar, documentar, analizar y mejorar sus procesos y, en consecuencia, los servicios que ofrecen.

En el año 2022 fueron sido revisados 84 mapas de procesos en igual número de instituciones.

* Manuales de Procedimientos Misionales

Los manuales de procedimientos corresponden a la segunda de las evidencias que se solicitan a través del SISMAP, respecto a documentación de procesos. En el año 2022 fueron revisados 91 manuales de procedimientos en igual número de instituciones.

* Simplificación de Trámites

La Dirección de Diseño y Mejora de Servicios Públicos (DDMSP) del Ministerio de Administración Pública (MAP), es la responsable de velar por la simplificación de los trámites, con el propósito de supervisar que se cumpla lo establecido en el artículo 2 del Decreto 229-18 de Simplificación de Trámites, y las disposiciones de la Ley 167-21 sobre Mejora Regulatoria y Simplificación de Trámites.

En tal sentido, la DDMSP participa como integrante de la mesa técnica dentro del Proyecto Burocracia Cero, creado a partir del Decreto núm. 640-20, de fecha 11 de noviembre de 2020, con el fin de promover la eficiencia de la Administración Pública a través de marcos normativos claros, oportunos y transparentes, que permitan la simplificación de los trámites y servicios, y la mejora de la calidad de las regulaciones. Este programa se ha implementado bajo la coordinación, articulación y trabajo conjunto entre el Ministerio de Administración Pública (MAP) responsable de trabajar en la mejora regulatoria y la simplificación de trámites administrativos; la Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación (OGTIC), responsable de la automatización y digitalización de los servicios públicos, para que los mismos estén interconectados, interoperables y unificados, bajo un marco de protección, ética y ciberseguridad; y el Consejo Nacional de Competitividad (CNC) cuya labor se centra en coordinar, en el marco de la ENC, el Programa Burocracia Cero con el objetivo de mejorar la institucionalidad y la igualdad de oportunidades en un Estado transparente que trabaja a favor de la sociedad.

Dicho lo anterior, para el 2022 bajo este programa, se priorizaron 157 trámites, que se encuentran agrupados en 10 grandes proyectos (Ventanilla de Inversión, Formalización, Registro Sanitario y Construcción, Exequátur, JCE, Pasaportes y Resolución 0002-21) correspondientes a 46 entidades. Como resultado de este seguimiento, las ventanillas de Inversión y Construcción, priorizaron 16 trámites comunes para ambas, de los cuales 10 trámites pertenecientes a 6 instituciones fueron simplificados para ser integrados a las mismas, lo que representa un 100% de la meta planificada para el año.

Para finalizar, estos trabajos de mejora y automatización de los trámites, son cuantificados con el diseño del Indicador Burocracia Cero en el SISMAP Gestión Pública, cuyo lanzamiento está pendiente para el próximo año. Dicho indicador, reflejará los avances de las instituciones priorizadas para la simplificación en el proyecto Burocracia Cero, en sus 3 componentes: regulatorio, simplificación y tecnológico.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Instituciones con Trámites Simplificados** | | | |
| **No.** | **Institución** | **No.** | **Trámites Simplificados** |
| 1 | ETED | 1 | Certificado de No Objeción al Punto de Interconexión |
| 2 | 2 | Revisión de Diseño de Líneas de Transmisión |
| 3 | 3 | Revisión de Diseño de Subestaciones |
| 4 | EDENORTE | 1 | Aprobación de Planos Eléctricos para Interconexión a la Red de Distribución |
| **5** | Superintendencia de Electricidad (SIE) | 1 | Puesta en Servicio de Obras de Energías Renovables (Definitivo) |
| **6** | 2 | Puesta en Servicio de Obras de Energías Renovables (Provisional) |
| **7** | CORAASAN | 1 | Tramitación de Proyectos Particulares |
| **8** | CORAAMOCA | 1 | Instalación de Acometida de Agua Potable y Aguas Residuales |
|  |  |  |
| **9** | 2 | Cambio de Acometida |
| **10** | Dirección Nacional de Patrimonio Monumental | 1 | Permiso de Construcción No Objeción Sellado de Planos |

Sistema Nacional de Monitoreo de la Calidad de los Servicios Públicos (ONCSP) implementado en los Entes y Órganos de la Administración Pública.

Con la gestión del Observatorio Nacional de la Calidad de los Servicios Públicos, el cual consiste en el proceso de seguimiento técnico y operativo a las instituciones que se adscribe al cumplimiento de los indicadores de transparencia de la información de los servicios públicos y funcionarios de la administración pública. La gestión incluye: la socialización del Sistema Nacional de Monitoreo de la Calidad de los Servicios Públicos; registro de información en el Directorio de Funcionarios y el Directorio de Servicios, así como registro y actualización de la data en el SISMAP como proceso final.

Socialización del Sistema Nacional de Monitoreo de la Calidad de los Servicios Públicos.

El proceso de socialización tiene por propósito estimular la comunicación e interacción con la ciudadanía, para empoderarla de sus derechos y deberes en relación a la Administración Pública, y que sea capaz de identificar con objetividad las fortalezas y debilidades en los servicios que reciben de las instituciones para impulsar mejoras en la prestación de los mismos.

* Se realizaron 12 socializaciones, tres (3) en el primer trimestre y en el segundo trimestre, cuatro (4) en el tercero y dos (2) en el cuarto trimestre, que representan el 100% de las planificadas para el periodo anual. En estas participaron un total de 469, representantes de organizaciones de la sociedad civil, juntas de vecinos, ayuntamientos, asociaciones de iglesias, asociación de agricultores, bomberos, cruz roja, defensa civil e instituciones públicas.

En estas socializaciones se destaca el trabajo conjunto con el Ministerio de la Presidencia, representado por la encargada del Departamento del Sistema 311 y del Movimiento Cívico de Participación Ciudadana.

Registros en el Directorio de Funcionarios

El Directorio de Funcionarios es un espacio de consulta de datos de funcionarios desde las máximas autoridades de las instituciones y ayuntamientos hasta los encargados departamentales. El directorio puede ser consultado desde el portal del observatorio a través del enlace: <http://map.gob.do/DirectorioFuncionarios/consulta/index>

* 240 entes y órganos del gobierno central y descentralizadas con informaciones registradas de 1,473 funcionarios en el Directorio de Funcionarios en el ONCSP que representan las programadas para este periodo.

Registros en el Directorio de Servicios Públicos

Constituye la plataforma virtual de registro e información de los servicios que prestan a la ciudadanía las instituciones públicas del gobierno central, autónomas, descentralizadas y los gobiernos locales de la República Dominicana, para fácil acceso de la ciudadanía a consultar sobre la descripción, requisitos, procedimiento, costo, tiempo de respuesta y modalidades para acceder al servicio según su necesidad. Disponible en el Portal del Observatorio Nacional de la Calidad de los Servicios Públicos. Enlace: http://map.gob.do/Observatorio/Institucion.aspx

* (89) órganos y entes del gobierno central y descentralizadas con informaciones registradas de 425 servicios en el Directorio de Servicios en el ONCSP, que representa las programadas para este periodo.

Registros de actualización del sub-indicador 01.5 en el SISMAP.

Este sub-indicador mide la transparencia en las informaciones de servicios y funcionarios, además de mostrar el enlace de acceso al portal del ONCSP en las páginas webs institucionales.

* 162 instituciones del gobierno central y descentralizadas con evidencias registradas en los indicadores 01.5 del SISMAP del Poder Ejecutivo, que representa un 100% de las programadas para este periodo.

Monitoreo de la Calidad de los Servicios Públicos

Encuesta Institucional de Satisfacción de la Calidad de los Servicios Públicos.

Consiste en la realización de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana en los órganos y entes que conforman la Administración Pública, siguiendo los lineamientos establecidos en la Resolución Núm. 03-2019, del MAP, que establece el proceso, teniendo como objetivo de medir la percepción ciudadana respecto de la calidad de los servicios públicos, contribuir a la mejora de los servicios y al desarrollo de una cultura de monitoreo y evaluación en las instituciones.

* 3 jornadas de capacitación realizadas sobre la aplicación de la encuesta institucional de satisfacción de usuarios, que representan el 100% de las planificadas para este periodo. En estas participaron 587 funcionarios de un total de 139 instituciones del gobierno central, autónomas y descentralizadas.
* 56 de instituciones del gobierno central, autónomas y descentralizadas que recibieron asesoría técnica para la aplicación de encuestas institucionales, de las 60 planificadas para este periodo.

Registros de actualización del sub-indicador 01.6 en el SISMAP.

Este sub indicador mide el nivel de ejecución del proceso de la encuesta, que incluye la programación para la realización de la encuesta institucional, la ficha técnica e informe con la presentación de los resultados remitidos al MAP para su revisión y publicación en el Observatorio Nacional de la Calidad de los Servicios Públicos.

* (106) instituciones del gobierno central y descentralizadas con evidencias registradas en el indicador 01.6 del SISMAP del Poder Ejecutivo, que representa un 100% de las solicitudes recibidas respondidas en el plazo establecido.

Registros de actualización del sub-indicador 01.7 en el SISMAP.

Este sub indicador mide el índice de satisfacción de los usuarios con respecto a los servicios ofrecidos por la institución en función de los resultados obtenidos en las cinco dimensiones que permiten medir la calidad de los servicios recibidos según su percepción sobre los elementos tangibles, la fiabilidad, capacidad de respuesta, seguridad y la empatía. Resultado que es remitido al MAP para su revisión y publicación en el Observatorio Nacional de la Calidad de los Servicios Públicos.

* (100) órganos y entes del gobierno central y descentralizadas con evidencias registradas en el indicador 01.7 del SISMAP del Poder Ejecutivo, que representa un 100% de las programadas para este periodo.

Seguimiento a quejas, reclamos y sugerencias ciudadanas.

Constituyen un mecanismo activo de participación ciudadana y retroalimentación para la Administración Pública, utilizado para promover la mejora continua e incentivar la calidad de los servicios públicos. Disponible para los ciudadanos a través del ONCSP, acceso: <http://map.gob.do/Observatorio/FormQyS.aspx>

• (2) informes trimestrales de resultados de encuestas realizadas a usuarios para medir su nivel de satisfacción del sistema de quejas, reclamos y sugerencias desde el sistema 311, que representa el 100% de lo programado para este periodo.

Monitoreo de los servicios en línea (Servicios RD).

Consiste en evaluar la funcionalidad de todos los servicios, de manera que se puedan identificar los que no están funcionando adecuadamente, para que se realicen los ajustes necesarios y se constituyan en servicios a los que los ciudadanos puedan acceder de manera digital. La plataforma de Servicios en Línea RD contaba con 1,437 servicios registrados ofrecidos por un total de 157 instituciones al mes de septiembre.

• (9) informes de monitoreo de los servicios de las instituciones, disponibles a través de la plataforma Servicios en Línea RD, que representa el 100% de lo planificado para este periodo. Evidenciando que, del total de servicios publicados en la plataforma Servicios RD, 242 son brindados 100% en línea; 18 a través de aplicaciones móviles y 1,177 redirigen a las webs de las instituciones que los ofertan.

Se identificó que el 1,167 (81%) de los servicios poseen un enlace eficaz, mientras que 272 (19%) no lo tienen.

Registro y actualización de las informaciones de funcionarios y servicios de los Gobiernos Locales.

* (33) Ayuntamientos con informaciones registradas de 1,380 funcionarios en el Directorio de Funcionarios en el ONCSP que supera las programadas para este periodo.
* (10) ayuntamiento con informaciones registradas de 402 servicios en el Directorio de Servicios en el ONCSP, que representa las programadas para este periodo

Modelo CAF y Evaluación del Desempeño Institucional

Los resultados alcanzados por la Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional (DEGI) durante el periodo enero-diciembre 2022, están vinculados al cumplimiento en un 100% de los objetivos y metas planteados en el Plan Operativo específicamente en los Ejes Estratégicos: Calidad de la Gestión y Servicios Públicos y Organización y Funcionamiento de la Administración Pública. Los servicios comprometidos en la Carta Compromiso al Ciudadano, los Acuerdos firmados por la institución, las mejoras y expansión del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP).

En relación con las metas y objetivos del Plan Operativo, en cuanto a Impulsar el Modelo CAF para mejorar los niveles de eficiencia y eficacia de las instituciones públicas tenemos los logros siguientes:

* Entes y Órganos de la Administración Pública implementando el Modelo CAF para el Fortalecimiento de la Gestión y Mejora de los Servicios.

Desde nuestra dirección impulsamos la implementación del Modelo de Excelencia CAF en Entes y Órganos de la Administración Pública, incluyendo los Gobiernos Locales mediante la conformación de Comités de Calidad Institucionales; Talleres de sensibilización a las autoridades y servidores sobre el modelo CAF y su importancia para la mejora continua de la gestión y los servicios de las organizaciones; la capacitación a los Comités de Calidad para llevar a cabo la Autoevaluación y Plan de Mejora CAF, para una efectiva gestión pública y elevar la satisfacción ciudadana.

* Autoevaluación CAF.

En el periodo enero-diciembre 2022, fueron conformados y/o actualizados ciento cuarenta y seis (146) Comité de Calidad, que fueron capacitados a cuarenta y ocho (48) talleres, que también sirvieron para sensibilizar a autoridades y el personal de órganos y entes de la Administración Pública, incluyendo entidades municipales, sobre la importancia del Modelo CAF para la mejora continua de la gestión y las herramientas para su aplicación. Recibimos doscientas setenta y tres (273) autoevaluación CAF, correspondientes a Entes y Órganos de la Administración Pública y entidades municipales (Ayuntamientos y Juntas de Distritos).

Se impartió tres (3) jornadas de sensibilización de autoevaluación e informe y tabla puntuación del CAF en fechas 11, 12 y 13 del presente mes modalidad virtual, en el Poder Ejecutivo hubo una participación trescientos (300), Ayuntamientos y Juntas Distrital trescientos (300) y sector Salud setentainueve (79) servidores públicos.

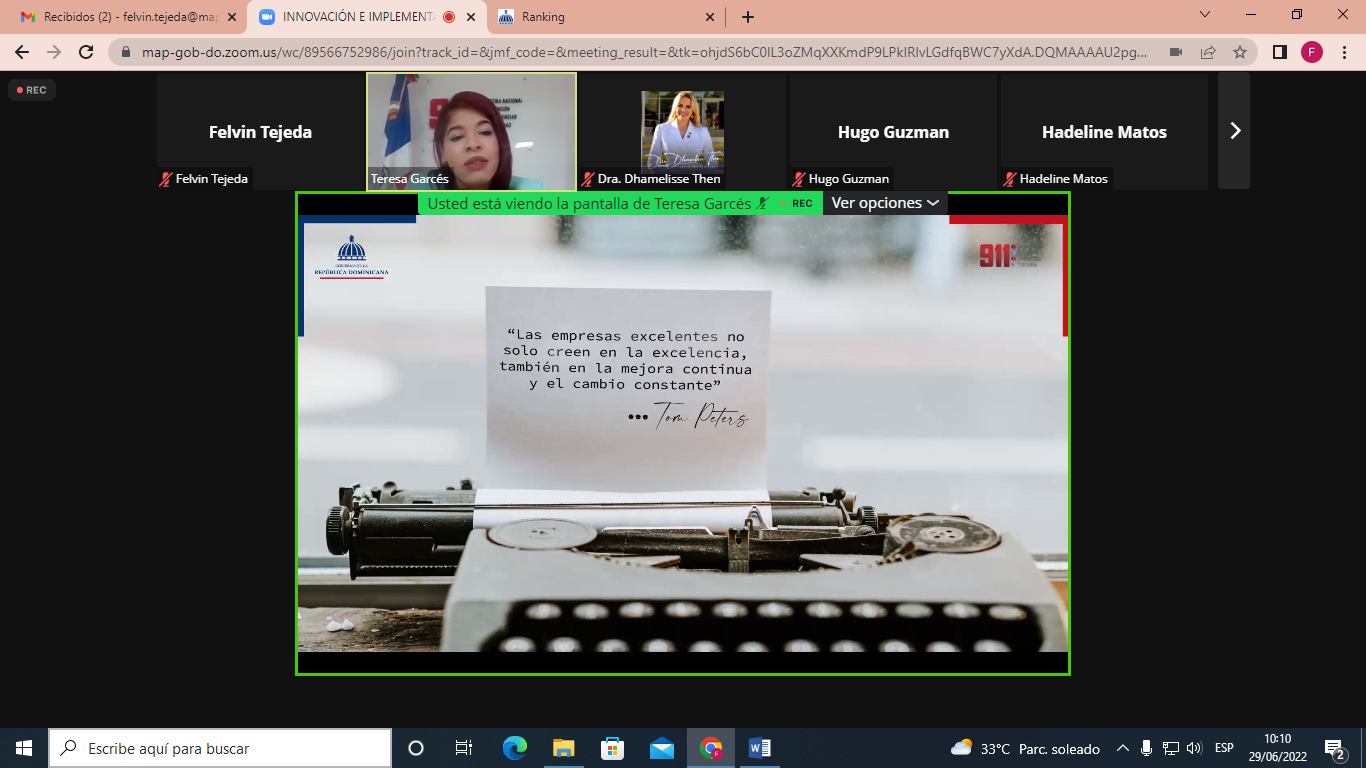
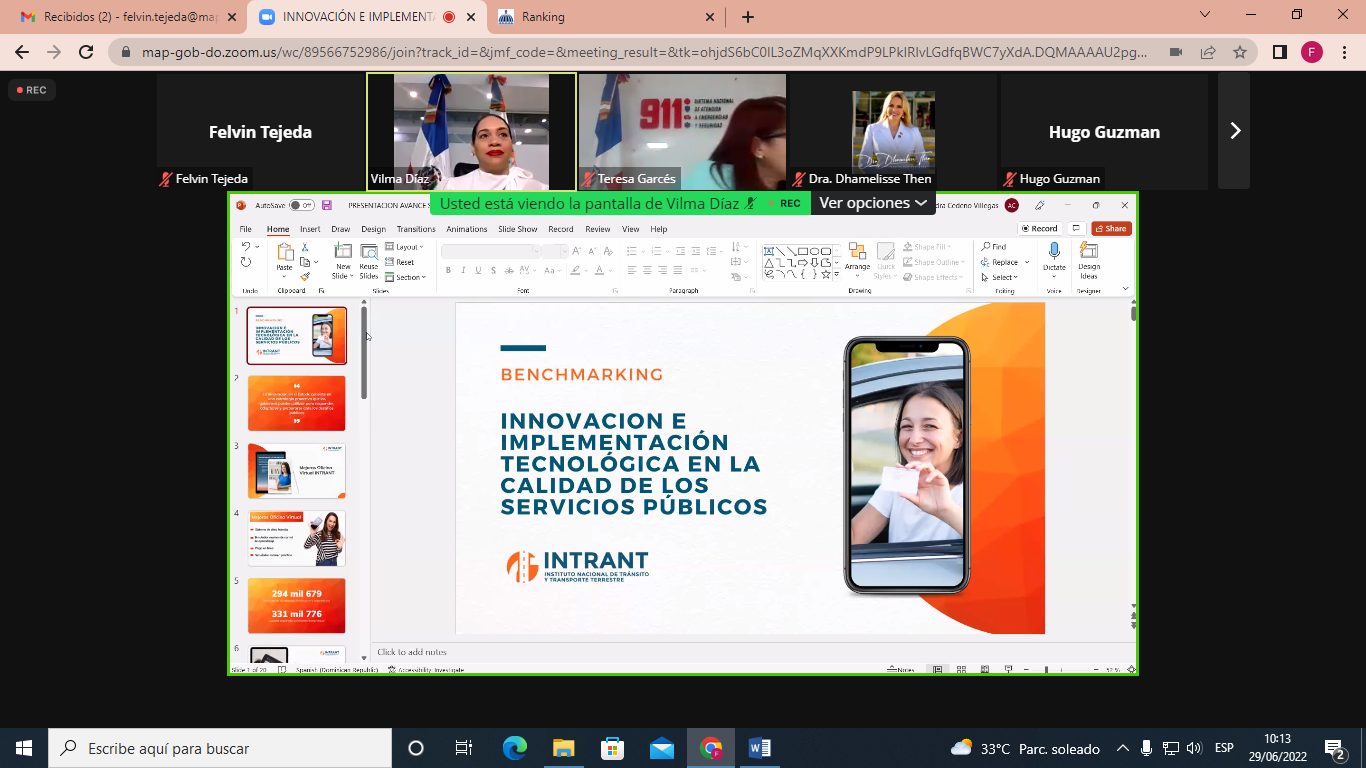
* Plan de Mejora Institucional.

De las áreas de mejora identificadas en los procesos de Autoevaluación Institucional, en el transcurso de enero-diciembre del 2022, se reportaron la elaboración de doscientos treinta y cuatro (234) planes de mejora, correspondientes a Entes y Órganos de la Administración Pública y entidades municipales (Ayuntamientos y Juntas de Distritos), lo que significa, que seguimos avanzando en nuestros objetivos de impulsar la mejora continua de la gestión y los servicios, especialmente en los sectores salud y municipal.

* Seminarios de Benchmarking y Webinar dirigido a Entes y Órganos de la Administración Pública, para compartir buenas prácticas, para la mejora de la gestión.

Cada año se organizan otros eventos de menor tamaño, el cual fue realizado una actividad, que permiten compartir las buenas prácticas que se están desarrollando en materia de gestión de calidad e innovaciones en procesos y servicios, los cuales son denominados Seminarios de Benchmarking/benchlearning en esta ocasión denominado “Innovación e Implementación Tecnológica en la calidad de los Servicios Públicos”, con una participación masiva en la que participaron 551 participantes de Instituciones del Gobierno Central y Gobiernos Local, realizado el 29 del mes de junio del presente mes, modalidad virtual.





Fotos de Bechmarking/Benchlearning

1er. Webinar sobre la “GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CAMBIO” con el objetivo de dar a conocer la metodología y herramientas que les permitirá gestionar los procesos de cambio desde la perspectiva de proyecto, pero tomando en cuenta el lado humano del “Cambio”. A este evento virtual participaron 478 personas de Instituciones del Gobierno Centrales y Gobiernos Locales. los organismos públicos.

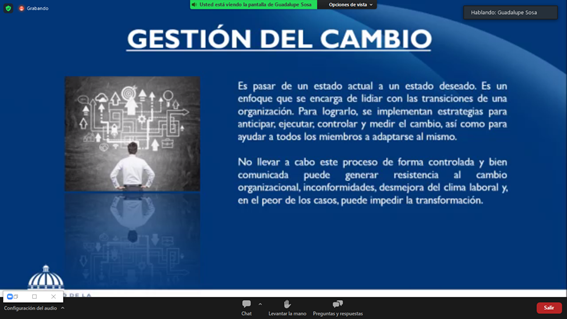


Imagen Webinar sobre la “Gestión Estratégica del Cambio”

* Evaluación del Desempeño Institucional aplicada a Entes y Órganos de la Administración Pública para fomentar la transparencia y la rendición de cuentas.

En correspondencia con la línea de acción de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) 2030, de promover la gestión integrada de procesos institucionales basada en medición, monitoreo y evaluación sistemática, un logro importante ha sido el aumento en el número de Acuerdos de Desempeño que sirven de base para la Evaluación del Desempeño Institucional.

En este periodo enero-diciembre 2022 aplicamos las primeras líneas base de la evaluación del desempeño a treinta (30) Entes y Órganos de la Administración Pública, seleccionados para este proceso. Alcanzamos la cifra de veinte uno (21) acuerdos de desempeño con distintos organismos de la Administración Pública, que constituyen una sólida plataforma para seguir avanzando en la aplicación de la evaluación del desempeño institucional en los próximos años.

Se están realizando mejoras a la metodología aplicada para la Evaluación de Desempeño Institucional para esto se creó una Propuesta tentativa de la Mesa Técnica Decreto Reglamento del Sistema de Monitoreo, Evaluación e Incentivos al desempeño institucional e individual en la Gestión Pública.

* Fortalecimiento del SISMAP.

Bajo esa línea de acción descrita en la END, y en cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales de fortalecer la rectoría del MAP, seguimos avanzando en el Propuesta tentativa de la Mesa Técnica.

En estos momentos está en borrador de un decreto para el Reglamento del Sistema de Monitoreo, Evaluación e Incentivos al desempeño institucional e individual en la Gestión Pública monitoreo de la gestión pública a través de Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP), se han realizado mejoras significativas a las vertientes del sistema de monitoreo, en busca de una gestión transparente y basada en resultados.

* SISMAP Poder Ejecutivo ahora con el nombre SISMAP Gestión Púbica.

Realizamos grandes cambios al Sistema de Monitoreo de la Administración Pública, el cual presentaba debilidades que era necesario abordar bajo una estrategia que inició desde septiembre del año 2022.

Estos son unos de los resultados relevantes que se generado en la actualización y modificación del sistema de monitoreo. Se realizaron más de 17 acciones de mejoras y se generó un proyecto de migración de evidencias con más de 26 acciones, esto vinculó más de 94 servidores públicos del MAP permitiendo migrar más de 4,921 evidencias verificadas.

En esta nueva plataforma del SISMAP Gestión Pública se continua con la modalidad de nueve (09) Indicadores Básicos de Organización y Gestión (IBOG) y veintitrés (23) Subindicadores Vinculados (SIV) relacionadoscon la Ley No. 4108 de Función Pública y otras normas complementarias.

Esta nueva versión del sistema al momento cuenta con un total de 179 organismos integraban el ranking. De las cuales 110 instituciones se encuentran en objetivo logrado sobre 80 puntos, en avance significativo 30 y 39 en ninguno o poco avance.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Situación de avance SISMAP Gestión Pública**  **Al 24 nov. 2022** | | |
| **Nivel de Avance General** | **No. de Instituciones por nivel** | **Porcentaje** |
| **Objetivo Logrado** | 110 | 61.45% |
| **(80-100)** |
| **Situación de avance SISMAP Gestión Pública**  **Al 24 nov. 2022** | | |
| **Avance Significativo (60-79)** | 30 | 16.76% |
| **Ninguno** | 39 | 21.78% |
| **o Poco Avance (0-59)** |
| **Total** | **179** | **100.0%** |

Fuente: Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional

El Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP), orientado a medir los niveles de desarrollo de la función pública, a través de Indicadores Básicos de Organización y Gestión, el cual cuenta en la actualidad con una batería de 23 Sub-Indicadores vinculados a la Ley 41-08 de Función Pública, sus reglamentos complementarios y otras normativas que le sirven de marco legal, ha sido el motor para impulsar a las instituciones a avanzar en la mejora de la gestión institucional a través del cumplimiento de sus indicadores. En ese sentido, tomando en cuenta el universo en la actualidad de 179 Entes y Órganos de la Administración Pública, el porcentaje en conjunto han logrado alcanzar las instituciones en cada uno de los niveles, reflejan la efectividad del sistema, a la fecha muestra que el 61.45% alcanzó el nivel de Objetivo Logrado, el 16.76% subió al nivel de Avance Significativo y un 21.78%, aún permanecía en Poco o Ningún Avance y la mayoría de ellos, con puntuaciones que con ligero esfuerzo podían alcanzar significativo avance.

* SISMAP Salud.

El SISMAP Salud, es una de las vertientes del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP) que ha sido diseñado para monitorear el desarrollo de la gestión de las entidades del sector salud.

En una primera etapa, el enfoque es monitorear la gestión de los centros de salud de las distintas regiones de la República Dominicana, con indicadores relacionados a la gestión administrativa, de recursos humanos, aspectos sanitarios y la prestación de servicios; en términos de calidad, cumplimiento de normas, eficiencia administrativa y rendición de cuentas. El SISMAP Salud surge de la alianza entre el MAP, INAP y el SNS.

El SISMAP Salud está orientado a monitorear la gestión de los Centros Hospitalarios, a través Indicadores Básicos de Organización y Gestión (IBOG) clasificados en cuatro (4) categorías relacionadas con los subsistemas de Gestión de Recursos Humanos, Calidad y Fortalecimiento Institucional, Gestión Administrativa y de la Información, Gestión Clínica y Satisfacción de los Usuarios, las cuales están desplegadas en Sub-Indicadores Vinculados (SIV)

En un inicio el SISMAP Salud contó con una cantidad de veinte (20) hospitales de diferentes categorías monitoreados, mostrando algunos resultados del porcentaje en conjunto que han logrado alcanzar en cada uno de los niveles, reflejan la efectividad del sistema, en la actualidad Hospitales incluidos

* Relanzamiento SISMAP Salud

Servicio Nacional de Salud y MAP relanzaron Sistema de Monitoreo de la Gestión Hospitalaria.

El Servicio Nacional de Salud (SNS) y el Ministerio de Administración Pública (MAP), pusieron en marcha este lunes la segunda fase del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública, “SISMAP Salud- Módulo Centros Hospitalarios”, con la inclusión de 30 nuevos hospitales de diferentes categorías.

Ahora suman 50 los hospitales a nivel nacional donde se implementa SISMAP Salud. La iniciativa está orientada a medir el grado de desarrollo de la gestión hospitalaria, en términos de calidad, resultados de la prestación de los servicios y procesos relacionados con la administración institucional y la rendición de cuentas, a través de una serie de indicadores básicos y subindicadores vinculados. El titular del SNS, doctor Mario Lama, indicó que este sistema busca fomentar una cultura de gestión eficaz y transparente, que garantice el libre acceso de la ciudadanía a la información pública e incentive la sana competencia entre los diferentes centros de salud.

Se evalúan los indicadores de Gestión de Recursos Humanos, Fortalecimiento Institucional y Calidad; Gestión Administrativa y de la Información, Gestión Clínica y Satisfacción de los Usuarios, que incluyen diferentes grados de cumplimiento (de cero a 100), acorde con las normativas que definen la mejora de la gestión hospitalaria. Para esta segunda versión, se realizó una reestructuración de los subindicadores, a fin de garantizar una mejor medición de la gestión clínica y financiera de los hospitales. “La ampliación del alcance del SISMAP Salud tiene como objetivo principal promover la mejora continua de la calidad de los servicios públicos que recibe la ciudadanía”. El área de Calidad en la Gestión de los Hospitales elabora mensualmente un reporte consolidado de monitoreo de los indicadores y la Dirección de Planificación del SNS, en coordinación con un Comité de Evaluación, establece un ranking hospitalario. Los centros que mantienen resultados favorables aplican para un programa de reconocimiento anual, para lo cual fue firmada una circular conjunta entre ambas autoridades.

En el Servicio Regional de Salud Metropolitano se incluyeron los hospitales Vinicio Calventi, Marcelino Vélez Santana, Centro Cardio-Neuro Oftalmológico y Trasplante (CECANOT), Centro de Gastroenterología y el Instituto Nacional del Cáncer Rosa Emilia Sánchez Pérez de Tavares (INCART) en Santo Domingo. En la regional Valdesia se agregaron los hospitales Nuestra Señora de Regla de Peravia y Rafael J. Mañón de San Cristóbal; en la Norcentral, Ricardo Limardo de Puerto Plata, Toribio Bencosme de Espaillat y Presidente Estrella Ureña de Santiago; en la Nordeste, el Antonio Yapor Heded de María Trinidad Sánchez, Pascasio Toribio de Hermanas Mirabal y San Vicente de Paúl de la provincia Duarte. Asimismo, en SRS Enriquillo sumó a SISMAP Salud el Elio Fiallo de Pedernales, Jaime Sánchez de Barahona, San Bartolomé de Neiba y General Melenciano de Jimaní, mientras que en el Este se incluyeron los hospitales Teófilo Hernández de El Seibo, Nuestra Señora de La Altagracia y General de Especialidades Nuestra Señora de La Altagracia de Higüey, Francisco Antonio Gonzalvo y Arístides Fiallo Cabral de La Romana, además del Jaime Oliver Pino de San Pedro de Macorís.

En el Valle se añadieron los hospitales Alejandro Cabral de San Juan y Taiwán 19 de marzo en Azua; en el Cibao Occidental, el Materno Infantil José Francisco Peña Gómez y Luis L. Bogaert de Valverde, mientras que el Cibao Central se agregaron el Luis Manuel Morrillo King de La Vega, Pedro Emilio de Marchena de Monseñor Nouel e Inmaculada Concepción de Sánchez Ramírez.

Se impartieron tres (3) talleres de socialización de la nueva versión del SISMAP-SALUD en fechas 10, 12 y 13 del presente mes modalidad presencial, en la que participaron noventa ocho (98) servidores públicos de las regionales de salud entre Directores de Hospitales, Encargados de Calidad y Analistas.

Reconocimiento

En el marco de la celebración del 7mo. aniversario del Servicio Nacional de Salud (SNS), en conjunto con el Ministerio de Administración Pública, se realizó un acto de premiación, el pasado domingo 17 de julio de 2022, en la cual se reconocieron 12 Centros de Salud y 2 Servicios Regionales de Salud al mejor Desempeño Hospitalario.

Previo al acto de premiación, el MAP emitió la Circular, conjunta con el SNS, Núm 011376, dando a conocer los hospitales ganadores del SISMAP Salud 2022, en las categorías Desempeño Institucional, Superación Institucional

Luego del Acto de Premiación, se coordinaron las visitas a los Hospitales ganadores de las categorías Desempeño Institucional y Satisfacción Ciudadana.

El objetivo de las visitas a Hospitales reconocidos SISMAP Salud 2022, fue conocer, en las instalaciones, cómo se evidencian los niveles de avances en la gestión de los servicios y la satisfacción de sus usuarios.

Se realizaron las visitas a los Hospitales: Pediátrico Hugo Mendoza, Materno Reynaldo Almánzar y Traumatológico Ney Arias Lora, los días 29 de julio, 4 y 11 de agosto respectivamente. Cabe destacar que estos Hospitales coincidieron ganadores en las categorías Desempeño Institucional (Ranking SISMAP Salud) y Satisfacción Ciudadana.

Previo a cada visita, se solicitó a cada Director de Hospital, la agenda de actividades a realizar y un resumen de los logros obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Situación de avance SISMAP SALUD**  **Al 4to. Trimestre 2022** | | |
| **Nivel de Avance General** | **No. de Instituciones por nivel** | **Porcentaje** |
| **Objetivo Logrado** | 3 | 6% |
| **(80-100)** |
| **Avance Significativo (60-79)** | 21 | 42% |
| **Ninguno** | 26 | 52% |
| **o Poco Avance (0-59)** |
| **Total** | **50** | **100.0%** |

Situación de avance SISMAP Salud

* SISMAP Municipal.

El SISMAP Municipal es el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública orientado a medir el grado de desarrollo de la gestión municipal, en términos de eficiencia, eficacia, calidad y participación en correspondencia con los marcos normativos y procedimentales que inciden en el fortalecimiento de la gestión municipal, a través de una serie de indicadores básicos y sub-indicadores que se derivan de éstos.

El Sistema cuenta con la participación de 240 gobiernos locales (158 ayuntamientos y 82 juntas de distritos municipales), abarcando el 100 % del territorio y 88.67 % del presupuesto para los gobiernos locales, mostrando un gran avance en el cumplimiento de las normativas monitoreadas a través de los subindicadores del SISMAP Municipal desde sus inicios en al año 2015.

Los 10 primeros lugares del ranking del SISMAP Municipal a noviembre 2022, lo encabezan los ayuntamientos de: Salcedo con 97.68 puntos porcentuales; Ayuntamiento de Moca con 96.88 puntos porcentuales; Ayuntamiento de Bani, con 95.80; ayuntamiento de la Concepción de la Vega, con 95.6, ayuntamiento de Bánica, con 94.92; ayuntamiento de Jarabacoa, con 92.80; ayuntamiento de Santiago de los Caballeros, con 92.40; ayuntamiento de Villa Tapia, con 92.32; ayuntamiento de Tenares, con 90.60; y ayuntamiento de la Descubierta con 87.80%.

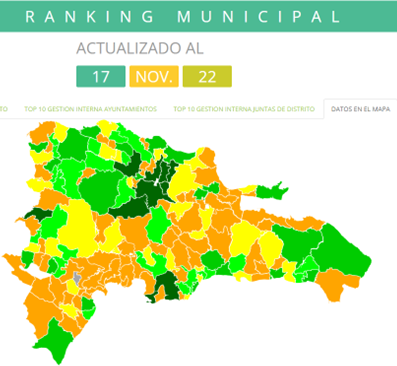
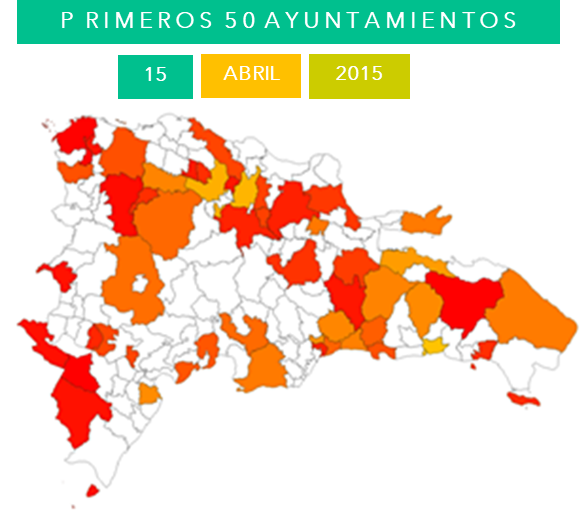


Imagen Mapa Ranking SISMAP Municipal inicio 2015 y actualizado al 15.11.2022

En este período, las entidades rectoras sostuvieron de manera frecuente reuniones de autoridades y de equipos técnicos, con el fin de continuar evaluando la situación actual de los gobiernos locales, así como el proceso redefiniendo mejoras y estrategias que puedan representar cambios sustanciales en la escala de valoración de indicadores, así como la creación de nuevas estrategias de coordinación conjunta, con el objetivo de mejorar el acompañamiento y asesoría técnica a todos los gobiernos locales satisfaciendo sus necesidades e inquietudes y poder enfrentar los nuevos desafíos que eso representa; para ello se reclutaron recursos humanos formados en la gestión municipal para poder ampliar la capacidad de respuesta en algunos entes rectores que necesitaban de ello y agilizar y viabilizar el proceso de interacción con todos los gobiernos locales.

En la actualidad el SISMAP Municipal monitorea en línea, en tiempo real y desde un entorno web los avances en ocho (8) áreas de gestión: Recursos Humanos, Planificación Territorial, Gestión Presupuestaria, Compras y Contrataciones, Acceso a la Información Pública, Calidad del Gasto y Control Interno, ejercicio del Presupuesto Participativo y las Declaraciones Juradas de Patrimonio de funcionarios/as públicos municipales.

Fuente: Portal SISMAP Municipal

Durante el primer semestre se realizaron recorridos por el interior del país en los que se sensibilizaron 36 juntas de distrito municipal sobre el funcionamiento y los indicadores que componen el SISMAP Municipal (Palmar de Ocoa, Tábara Abajo, El Pinar, Los Patos, Bahoruco, Cañongo, La Caya, Maizal, Boca de Mao, Guanito, Matayaya, Villa de Pedro Sánchez, Santa Lucía, San Francisco – Vicentillo, Sabana Alta, Sabana Cruz, El Cedro, Lagunas de Nisibón, La Entrada, Las Gordas, San José de Matanzas, Juan López, Canca la Reina, Belloso, Sabaneta de Yásica, Sabana Grande de Boyá, Vengan a Ver, Proyecto 4, Sabana del Puerto, Villa Sonador, Platanal, Zambrana Abajo, Villa Fundación, Sabana Buey, Paya, Catalina).

Hemos realizado reuniones con las rectoras del SISMAP Municipal para la revisión, análisis creación y mejora de los subindicadores sistema y para la socialización de las sugerencias recibidas por parte de los gobiernos locales y la toma de decisiones en base a los resultados que se muestran en el Informe Trimestral del SISMAP Municipal, los cuales se encuentran colgados en la plataforma del SISMAP a disposición de la ciudadanía.

Se están realizando mejoras a la plataforma para facilitar el trámite de las evidencias y así agilizar la validación y carga de las mismas con el Repositorio de Evidencias.

Con el objetivo de fomentar las buenas prácticas de gestión municipal, el cumplimiento de las normativas monitoreadas en el SISMAP Municipal y la gestión de los servicios municipales, realizamos la entrega de reconocimiento, junto a la Liga Municipal Dominicana a 64 gobiernos locales mediante el esquema de incentivos diseñado durante el año 2021 (Desempeño Institucional, Superación Institucional y resultados de Encuesta de Satisfacción).

Estrategia 100% Gobiernos Locales en el SISMAP Municipal

En aplicación del compromiso del Programa de Gobierno hacia el fortalecimiento de la municipalidad, una de apuestas propiciadas en 2022 desde el Ministerio de Administración Pública y la Federación Dominicana de Distritos Municipales (FEDODIM), acordadas con el conjunto de entidades rectoras de las áreas de gestión interna y con el apoyo de la Liga Municipal Dominicana, es la inclusión del 100 % de los Distritos Municipales (117 Juntas Distritales) en SISMAP Municipal desde el inicio de 2023.

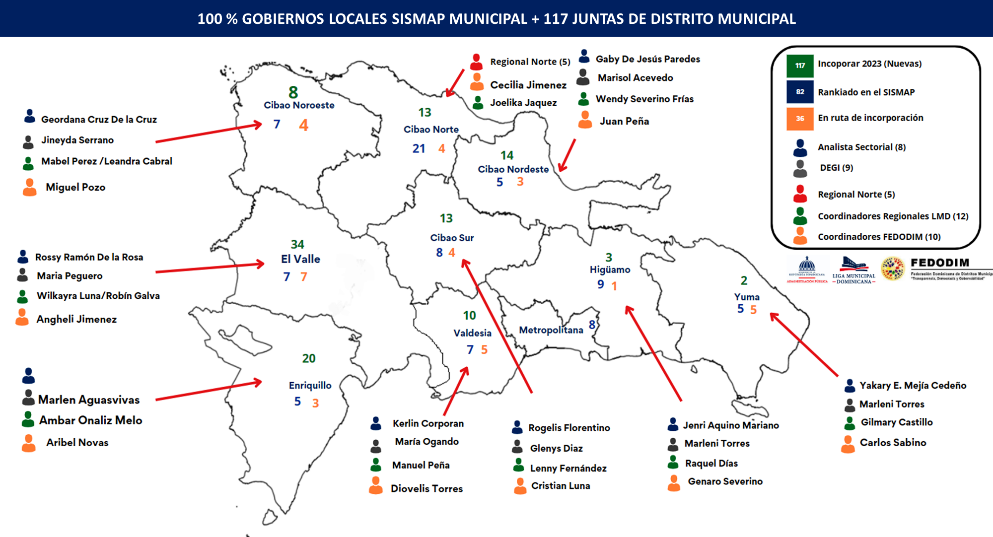


Imagen Estrategia 100% Gobiernos Locales en SISMAP Municipal.

 Como parte de la Estrategia 100% Gobiernos Locales en el SISMAP Municipal, con el objetivo de desarrollar una estrategia de acompañamiento que permita impulsar el cumplimiento normativo, la transparencia en la gestión y la mejora de los servicios municipales en las nuevas juntas de distrito que serán incorporadas en el SISMAP Municipal", en conjunto, el Ministerio de Administración Pública (MAP), la Liga Municipal Dominicana (LMD) y la Federación Dominicana de Distritos Municipales (FEDODIM), capacitaron el día 25.11.2022 a sus equipos técnicos (45 analistas y coordinadores regionales) que estarán impulsando esta estrategia en todo el país.

SISMAP EDUCACIÓN

El SISMAP Educación, es una de las vertientes del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP) que ha sido diseñado para monitorear el desarrollo de la gestión de las entidades del sector Educación.

El SISMAP Educación ha surgido para garantizar la integración de mediciones referidas a estándares de calidad internacionales, así como los impactos de acciones que se deben derivar del Pacto por la Reforma del Sistema Educativo Dominicano y de las evaluaciones nacionales e internacionales. El SISMAP Educación surge de la alianza entre el MAP, INAP y el MINERD.

En las reuniones realizadas se acordó en una primera etapa, el enfoque es monitorear la gestión de los centros de educativos (Escuelas, Liceos y Politécnicos de las distintas regionales) de la República Dominicana, con indicadores relacionados a la gestión administrativa de recursos humanos y aspectos en la prestación de servicios; en términos de calidad, cumplimiento de normas, eficiencia administrativa y rendición de cuentas con miras a mejorar su gestión y los servicios que ofrecen a la comunidad estudiantil, así como también la definición de los indicadores por parte del MAP y el MINERD, la creación de la plataforma SISMAP, tabla de parametrización de los indicadores y borrador de la Guía SISMAP Educación

El 26 de agosto del presente año, se realizó una mesa técnica para priorizar los indicadores y subindicadores de las diferentes categorías (Regionales, Distritos y Centros Educativos) con la participación del MAP, MINERD, INAP, MEPyD, representantes de EDUCA, INICIA, IDEICE, asesores y personal técnico.

* Otros logros y resultados tantos internos como externos de la Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional (DEGI).

Los procesos desarrollados para impulsar la calidad; evaluar y monitorear el desempeño de las organizaciones públicas, han sido de gran impacto en las organizaciones públicas, en términos de la creación de capacidades para la mejora continua de la gestión y, por consiguiente, los servicios que brindan a sus ciudadanos/clientes, y también, a mejorar aspectos relativos a la transparencia y la rendición de cuentas. Junto con ello, hemos logrado fortalecer relaciones a lo interno y externo del MAP, especialmente con entidades con las que logramos desarrollar relaciones de mutuo beneficio, como son: el Servicio Nacional de Salud (SNS), el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, entre otros.

* Resultados internos

En términos de cumplimiento de las metas y objetivos del período enero-diciembre 2022, logramos cumplir con nuestro Plan Operativo (POA), los indicadores y estándares de los servicios comprometidos en la Carta Compromiso al Ciudadano, tal como avalan las auditorías de calidad; aportar al logro de los acuerdos y convenios interinstitucionales; potenciar el desarrollo del personal, mediante la inclusión de personal nuevo al área a coordinaciones adicionales para un mayor eficacia en el manejo de los temas del área.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

187 entes y órganos realizaron Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, aplicadas en los Entes y Órganos del Estado. a través del Sistema de Encuesta de Clima en la Administración Pública (SECAP).

Diagnóstico de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, es el resultado de las encuestas de clima y cultura organizacional, que se aplicaron en los Entes y Órganos del Estado, desde el 1 de enero al 22 de noviembre del año 2022.

Se logró motivar a los Entes y Órganos del Estado para que elaboren el Plan de Acción y lo implementen, a partir de los hallazgos identificados, luego de haber aplicado la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional para contribuir en Fortalecimiento del Clima y la Cultura Organizacional, de los Entes y Órganos,

La siguiente gráfica nos muestra la aplicación de la Encuestas de Clima en la Administración Pública según el género durante el 2022, El 62% de los servidores encuestados corresponden al género femenino, en tanto que un 38% pertenecen al género masculino:

|  |  |
| --- | --- |
| Reporte Encuestas de Clima por Género  Desde 01 enero Hasta 22 de noviembre 2022 | |
| Género | Total |
| Femenino | 15111 |
| Masculino | 9125 |

Hemos categorizado la satisfacción de los servidores públicos según 5 dimensiones en diversos sectores de la Administración Pública (Sector municipal, sector salud, sector educación, sector economía, sector medio ambiente). Las 5 dimensiones son: Reconocimiento laboral, comunicación, Balance Trabajo y Familia, Liderazgo y Participación, Salarios y beneficios.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Dimensiones | Positivo | Negativo |
| Reconocimiento Laboral | 90% | 8% |
| Comunicación | 95% | 5% |
| Balance Trabajo Familia | 90% | 10% |
| Liderazgo y Participación | 97% | 3% |
| Beneficios | 87% | 13% |
| Salarios | 80% | 20% |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | |  | Positivo | Negativo | | Promedio | 75% | 25% |  |  |  |  | | --- | --- | --- | | Dimensiones | Positivo | Negativo | | Reconocimiento Laboral | 93% | 7% | | Comunicación | 90% | 10% | | Balance Trabajo Familia | 80% | 20% | | Liderazgo y Participación | 93% | 7% | |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| dimensiones | Positivo | Negativo |
| Reconocimiento Laboral | 85% | 15% |
| Comunicación | 90% | 10% |
| Balance Trabajo Familia | 84% | 16% |
| Liderazgo y Participación | 88% | 12% |
| Beneficios | 78% | 22% |
| Salarios | 41% | 59% |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Positivo | Negativo |
| Promedio | 78% | 22% |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Dimensiones | Positivo | Negativo |
| Reconocimiento Laboral | 87% | 13% |
| Comunicación | 90% | 10% |
| Balance Trabajo Familia | 83% | 17% |
| Liderazgo y Participación | 92% | 8% |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Positivo | Negativo |
| Promedio | 83% | 17% |

El 83% de la muestra de los encuestados estimaron positiva la gestión de Reconocimiento Laboral, Liderazgo/Participación, Comunicación y Balance trabajo/Familia, en tanto que, en el 17% restante, fueron más notorios los resultados de no estar de acuerdo con el tema Salarial y Beneficios.

Actividades desarrolladas con las instituciones:

De los 187 Entes, órganos y gobiernos locales asesoradas en la encuesta de clima y cultura organizacional, se le impartió charlas a 65 en la modalidad virtual y 13 en modalidad presencial.

* Semana de la Calidad.

Como parte de los objetivos de impulsar la calidad, se organizan encuentros y seminarios que propician el intercambio de conocimiento y buenas prácticas de las organizaciones de los ámbitos público y privado. El más sobresaliente de estos eventos es la Semana de la Calidad, que se realiza cada año, con conferencistas de un país invitado y exponentes nacionales e internacionales que comparten entre ellos y con los asistentes, sus buenas prácticas de gestión y las innovaciones que han estado desarrollando.

Durante este año celebramos la XIV Semana de la Calidad, bajo el lema “Impacto de los modelos de excelencia en la Creación de Valor Público”, desarrollada del 7 al 11 de noviembre de 2022, este evento contó con la participación de destacados conferencistas nacionales e internacionales y concluyo con la entrega del Premio Nacional a la Calidad del Sector Público.

En la Semana de la Calidad se realizaron premiaciones en cuanto a los (sellos CAF + ODS + Nortic-OGTIC con el objetivo de impulsar a los Ente u Órgano a la mejora de los servicios para garantizar la efectividad y calidad y eficiencia de la función Pública del Estado.

El Ministerio de Administración Pública (MAP) realizó el primer reconocimiento a los Entes y Órganos monitoreado en el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP), donde se mide el Desempeño de la Gestión Institucional, con el interés de lograr una gestión pública más efectiva, eficiente y transparente. Esta iniciativa busca incentivar, promover y reconocer el esfuerzo para la mejora continua en la gestión de los Entes y Órganos para elevar el servicio de la administración pública dominicana, al nivel de los estándares de clase mundial e instaurando la creación del valor público.

El Ministerio de Administración Pública (MAP) y el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), con el objetivo de impulsar el fortalecimiento institucional, la profesionalización de los servidores públicos y la calidad de los servicios, presentan el esquema de reconocimiento con las siguientes condiciones generales, donde se reconocerá el Ente u Órgano que tenga la mayor puntuación conforme a las categorías del reconocimiento.

2.Organismos para reconocer (nombres completos)

Categoría I

• Dirección General de Contabilidad Gubernamental

Categoría II

• Sistema Único de Beneficiario

• Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental

3. Si el reconocimiento tiene nivel, 1er lugar, 2do. Etc.

Los reconocidos recibirán una estatuilla desde el Ministerio de Administración Pública (MAP) y el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).

Categorías son las siguientes:

I. Desempeño Institucional alto desempeño en las áreas de gestión monitoreadas desde el SISMAP Gestión Pública en el Ranking General.

II. Satisfacción Ciudadana: Será reconocida la institución que hayan logrado un 95% o más en el subindicador de satisfacción ciudadana con el conjunto de los servicios que ofrecen las instituciones. Los Entes y Órganos de la Administración Pública reconocidos en esta categoría deberán superar el 90% o más en el Ranking General.

La encuesta de satisfacción de usuarios aplicada durante el evento tiene por objetivo medir y conocer las distintas opiniones de los invitados acerca de la experiencia vivida durante esta celebración.

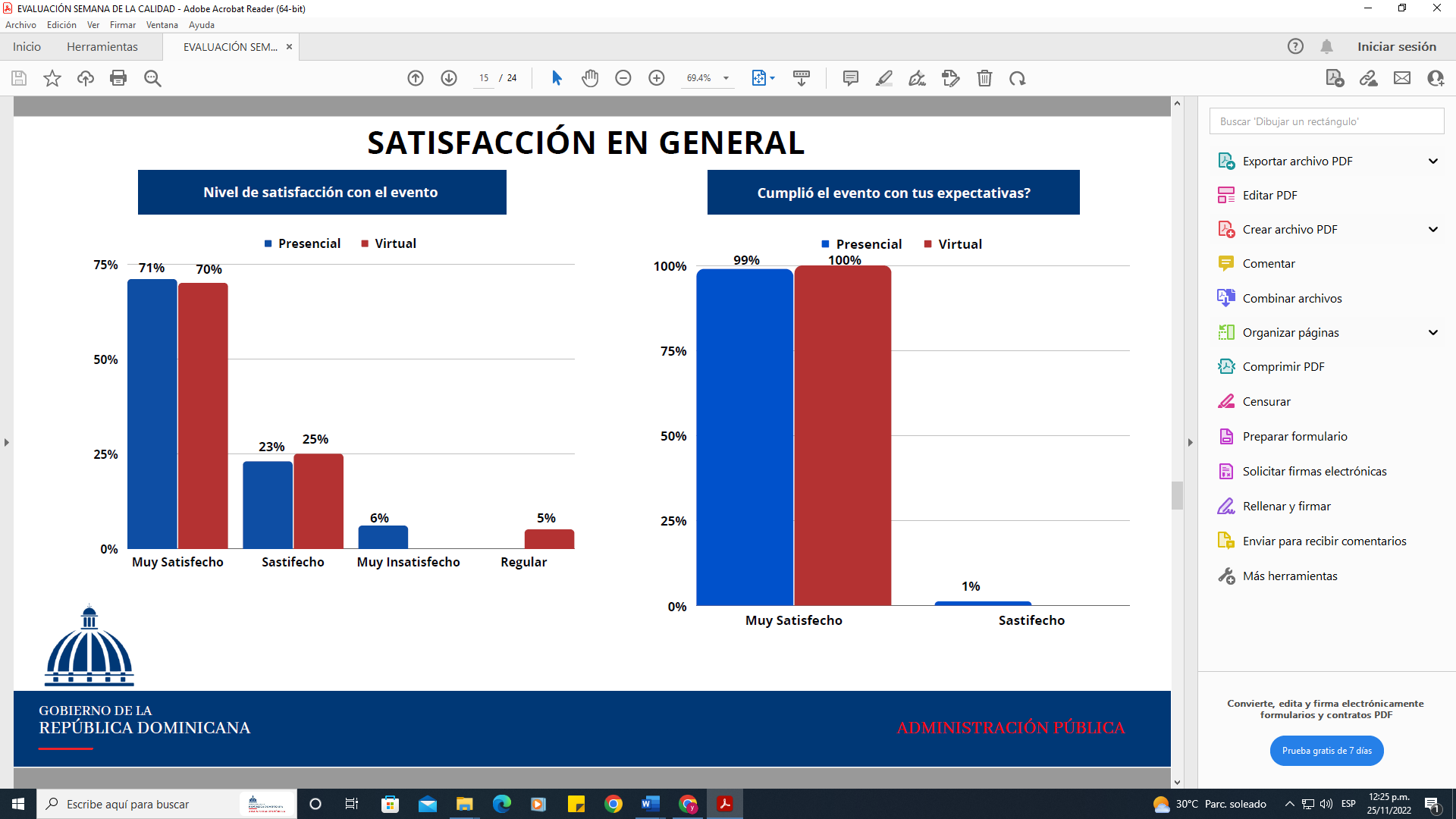


Imagen Satisfacción General de la Semana de la Calidad

En relación a las acciones realizadas para reconocer a las instituciones públicas por la prestación de servicios de calidad, los logros alcanzados fueron los siguientes:

* Realizada la Entrega de la 18va. Versión del Premio Nacional a la Calidad del Sector Público Dominicano, en el cual fueron reconocidas 11 instituciones públicas de un total de 27 instituciones postulantes.
* Fueron impartidos 17 talleres de capacitación a 520 evaluadores externos y jurados sobre la Metodología CAF, elaboración de memorias y uso de plataforma.
* Se evaluaron 5 propuestas para certificaciones del Nivel de Excelencia: Sello CAF+300, de las cuales fueron entregadas 4 certificaciones.
* Se firmó el convenio MAP-MINERD para la creación y entrega del Premio a la Calidad Educativa.
* Se elaboró la propuesta de modificación del Decreto 211-10.

# RESULTADOS ÁREAS TRANSVERSALES Y DE APOYO

nnOn On PublicaOn nMINISTERREPÚBLICA DOMINICANA

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

IO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

# Desempeño Área Administrativa y Financiera

En la sección Anexos podrá encontrar los cuadros con el Índice de Gestión Presupuestaria del Ministerio por producto presupuestario y por programa presupuestario. El nivel de ejecución del presupuesto del MAP fue de un 85.14% al finalizar el mes de noviembre, el cual tuvo una asignación presupuestaria de novecientos setenta y ocho millones trescientos cuarenta y cuatro mil veintinueve pesos con cero centavos (RD$978,344,029) y una ejecución de ochocientos treinta y dos millones novecientos cuarenta y dos mil trecientos trece pesos con treinta y dos centavos (RD$832,942,313.32).



# Desempeño de los Recursos Humanos

Comportamiento de los Subsistemas de Recursos Humanos

En la Dirección de Recursos Humanos abordamos de manera general todos los subsistemas: Reclutamiento y Selección, Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo, Desarrollo Organizacional, Compensación y Beneficios, Relaciones Laborales, Registro y Control, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión Medioambiental, Desarrollo de actividades para la Mejora del Clima y Cumplimiento de la Dirección de Recursos Humanos con el Sistema de Gestión de la Calidad Interna. Dentro de los cuales, las acciones y los avances son medidos a través de nueve productos vinculados, con indicadores que miden la ejecución trimestral de nuestras metas y actividades asociadas a la estrategia y objetivos de nuestro Plan Operativo anual, y que de manera general las actividades relacionadas a cada uno de los indicadores, arrojan como resultado que hemos logrado el total de las metas trimestrales propuestas al cierre del tercer trimestre, logrando en todas las metas una ejecución de un 100%.

Planificación de los Recursos Humanos

El indicador de Planificación de los Recursos Humanos se refiere a la planificación de la organización en relación a las necesidades cuantitativas y cualitativas de sus recursos humanos a corto, mediano y largo plazo, en función de la planificación estratégica y los recursos. Este indicador actualmente tiene un nivel de un 100% en el Ranking del SISMAP, cumpliendo satisfactoriamente con el mismo. En cuanto a la descripción de la situación actual de los recursos humanos podemos destacar que tenemos una plantilla de personal de 430 empleados, contamos con 91 vacantes, de las cuales 75 corresponden a creaciones de cargos por actualización de la estructura, y una planificación.

Gestión del Empleo

La gestión del empleo en el MAP tiene un nivel de un 100% en el Ranking del SISMAP, debido a que el Ministerio cumple satisfactoriamente con indicadores relativos al mismo. Este indicador se refiere a los concursos de oposición para las vacantes contempladas en la planificación de Recurso Humanos, a través de los cuales hemos vinculado a 18 nuevos colaboradores: Un (1) Director de Evaluación del Desempeño Laboral, Una (1) Analista de Planificación, Dos (2) Soporte Técnico de Comunicaciones y Redes, Cuatro (4) Soporte Mesa de Ayuda, Ocho (8) Analista Sectorial y Dos (2) Analista de Implementación. Todos los seleccionados cumplieron con los requisitos para los concursos, establecidos en el Reglamento 251-15 de Reclutamiento y Selección de Personal de la Ley 41-08 de Función Pública.

Gestión de las compensaciones y Beneficios

Este indicador, que mide los avances de las instituciones en la aplicación de las políticas de retribución y elaboración de estructuras salariales, basadas en el conjunto de prioridades y objetivos vinculados a su estrategia y a su situación financiera y presupuestaria. En este semestre, el nivel de este indicador se sitúa en un 100% por la revisión bianual reglamentaria, la escala salarial se encuentra actualizada, teniendo impacto en todos los niveles de cargos que se encuentran categorizados dentro de los grupos ocupacionales que tenemos en el Manual de Común de Cargos, en cumplimiento de la Ley 105-13 de Salarios.

Gestión de la Capacitación

Mide los avances de las instituciones en aplicar los mecanismos, que en forma objetiva estimulan el crecimiento, las competencias y la contribución profesional de los servidores, en armonía con las necesidades y los cambios organizacionales, la carrera profesional y la satisfacción de los participantes. Este indicador a la fecha muestra un nivel de un 90% de objetivo logrado en el Ranking del SISMAP. El Ministerio ha coordinado y ejecutado 19 eventos formativos, como parte del desarrollo del personal en lo que corresponde al segundo semestre del año 2022, logrando impactar 213 colaboradores en sus capacidades y competencias y con esto la mejora de su desempeño.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Listado de Capacitaciones Ejecutadas durante el 2022 | | | |
| Capacitaciones Ejecutadas | Participantes Género Femenino | Participantes Género Masculino | Total de Participantes |
| Relaciones Interpersonales | 12 | 2 | 14 |
| Inteligencia Emocional | 7 | 1 | 8 |
| Formulación de Especificaciones Técnicas para Compras eficientes de bienes y servicios. | 4 | 2 | 6 |
| Diplomado en Gestión de Proyectos de Inversión Pública del Estado | 1 | 0 | 1 |
| Diseño, Ejecución y Evaluación de Proyectos | 10 | 4 | 14 |
| Beneficios del Sistema Dominicano de Pensiones | 1 | 0 | 1 |
| Listado de Capacitaciones Ejecutadas durante el 2022 | | | |
| Inducción a la Administración Pública, Nivel 2 | 15 | 5 | 20 |
| Inducción a la Administración Pública, Nivel 3 | 0 | 2 | 2 |
| Licenciatura en Administración Pública | 4 | 1 | 5 |
| Microsoft Word | 6 | 3 | 9 |
| Microsoft Excel Básico | 8 | 2 | 10 |
| Diagnóstico de Necesidades de  Capacitación | 11 | 8 | 19 |
| Introducción a la Estadística para la Gestión Pública | 2 | 2 | 4 |
| Inducción a la Administración Pública, nivel 2 | 10 | 14 | 24 |
| Diplomado en elaboración y ejecución de proyectos de inversión | 19 | 6 | 25 |
| Curso Taller Como observar y Registrar Comportamientos | 8 | 2 | 10 |
| Listado de Capacitaciones Ejecutadas durante el 2022 | | | |
| Programa de Especialización en Sistema de Gestión de Compliance ISO 37301 y Anti soborno ISO 37001 | 1 | 0 | 1 |
| Curso Implementing a Data Warehouse with Microsoft SQL Server | 3 | 10 | 13 |
| Curso Taller Plan y Brigadas de Emergencias y Evacuación | 20 | 7 | 27 |

Fuente: Dirección de Recursos Humanos

Gestión de las Relaciones Laborales

Dentro de este indicador, tenemos la Encuesta de Clima Laboral, que sirve para medir la percepción tanto positiva, como negativa de los/las colaboradores/as en relación a las condiciones que se encuentra en la organización para desempeñar su trabajo y las valoraciones motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, carga laboral, etc.). Esta percepción, se mide a través de los resultados de los 22 factores que mide la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, la cual se ha aplicado en el Ministerio de Administración Pública (MAP), a través del Sistema de Encuesta de Clima para la Administración Pública (SECAP), los días 22 de noviembre al 1º de diciembre del año 2021. Para la aplicación del estudio de clima organizacional fue seleccionada una muestra que representa los niveles y grupos ocupacionales clasificados según Manual General de Cargos Civiles Comunes Clasificados del Poder Ejecutivo, Grupo Ocupacional I, II, III, IV y V. Este incluye todas las áreas que conforman la institución, directivos, sustantivas y de apoyo. Dicha encuesta reflejó un resultado en el nivel de satisfacción general de un 76%.

Gestión del Rendimiento

En cuanto al rendimiento contamos con un nivel de un 85% en el Ranking del SISMAP, lo cual refleja lo ejecutado en el proceso de Evaluación del Desempeño en el cual fueron evaluados 404 servidores, midiéndose tres factores: Cumplimiento del Régimen Ético y Disciplinario, Capacidad de Ejecutar el Trabajo o Competencias, Logro de Metas o Resultados, conforme al Reglamento 525-09 de Evaluación del Desempeño y Promoción.

Promedio del desempeño de los colaboradores por grupos ocupacionales

En la siguiente grafica se observa el promedio alcanzado por cada grupo ocupacional. Podemos observar que los promedios son muy parecidos, encabezado por el grupo IV (Profesionales) con un promedio de 95.3 lo que equivale a un rango de sobresaliente, en segundo lugar tenemos al grupo ocupacional V (Directivo) con un promedio de 94.8 equivalente a superior al promedio, el grupo ocupacional III (Técnico) obtuvo un promedio de 94.6 equivalente a un rango de superior al promedio, el grupo ocupacional II (apoyo administrativo) alcanzó un promedio de 93.5 equivalente a superior al promedio, y por último el grupo ocupacional I (servicios generales) tiene un promedio de 92.7 equivalente a un rango de superior al promedio.

Fuente: Dirección de Recursos Humanos del MAP

Proporción de evaluados según Grupos Ocupacionales

En cuanto a la distribución de los grupos ocupacionales, se evidencia que el 47% de los empleados realizan las funciones operativas técnicas profesionales, el 20% corresponde a los roles de servicios generales, el 13 % realizan funciones de apoyo administrativo, el 11% realizan funciones directivas y supervisión y el 9% de los empleados realizan las funciones técnicas. También podemos observar que la mayor cantidad de empleados corresponden al grupo ocupacional de profesionales, para un total de 189 del grupo ocupacional IV, esto de un total de 404 servidores evaluados.

En la siguiente tabla se muestra la distribución del personal por género, según grupos ocupacionales. En la misma se observa que el mayor porcentaje de mujeres están en los niveles de profesionales y apoyo administrativo, seguido del de dirección y supervisión, por lo que se puede concluir que en dichos grupos ocupacionales existe un porcentaje significativo de féminas, excepto en los niveles de los grupos ocupacionales I (servicios generales) y III (técnicos).

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tabla Distribución del personal evaluado por género, según Grupo Ocupacional | | | | | | |
| Género | GO-I | GO-II | GO-III | GO-IV | GO-V | Totales |
| Servicios Generales | Apoyo Administrativo | Técnicos | Profesionales | Dirección y Supervisión |
| Masculino | 11 | 50 | 15 | 148 | 30 | 254.00 |
| Tabla Distribución del personal evaluado por género, según Grupo Ocupacional | | | | | | |
| Femenino | 69 | 2 | 23 | 41 | 15 | 150.00 |
| Total general | 80 | 52 | 38 | 189 | 45 | 404.00 |

Fuente: Dirección de Recursos Humanos del MAP

En cuanto al promedio por grupos ocupacionales se refiere, podemos observar en el cuadro No. 2, el grupo con mayor promedio está encabezado por las féminas del grupo ocupacional III con un 96.4, seguido de las del G.O. V con un promedio de 95.9, mas no podemos dejar de mencionar que todos los demás grupos ocupacionales tantos masculino como femenino tienen un buen promedio.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tabla Distribución del personal evaluado por Grupo Ocupacional, según género | | | | | | |
| Género | GO-I | GO-II | GO-III | GO-IV | GO-V | Totales |
| Servicios Generales | Apoyo Administrativo | Técnicos | Profesionales | Dirección y Supervisión |
| Masculino | 89.7 | 94 | 94.9 | 92.9 | 95.9 | 94.70 |
| Femenino | 87.9 | 92.8 | 96.4 | 95.6 | 94.8 | 93.10 |

Fuente: Dirección de Recursos Humanos del MAP

# Desempeño de los Procesos Jurídicos

En la sección Anexos incluimos los detalles de los diferentes procesos jurídicos realizados por la Dirección Jurídica del MAP, entre los que se mencionan: contratos contraídos por el Ministerio, contratos del PARAP II (Programa de Apoyo a la Reforma de la Administración Pública) financiados por la Unión Europea, convenios suscritos entre el MAP y otras entidades públicas. A continuación, presentamos un listado de las resoluciones y circulares de carácter normativo emitidas por el Ministro de Administración Pública.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP) | | |
| **CRONOLÓGICO DE CIRCULRES GENERALES E INTERNAS** | | |
| DIVISIÓN DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES | | |
| DIRECCIÓN JURÍDICA | | |
| 2022 | | |
| NÚMERO | FECHA | ASUNTO QUE TRATA |
| 0000-168 | 11-ene-22 | Lineamientos para la aplicación de la Resolución núm. 002-2022 del MISPAS en las instituciones públicas. |
| 0000-350 | 18-ene-22 | Extensión de plazos para la remisión de plantillas de Servidores con acuerdos de desempeño para el 2022 y de la evaluación del desempeño laboral del 2021. |
| 000-1196 | 2-feb-22 | Lineamientos para la aplicación de la Resolución núm. 005-2022 del MISPAS. |
| 000-3268 | 4-feb-22 | Uso Guía de Autoevaluación del Modelo Marco Común de Evaluación CAF, basada en la versión 2020. |
| 00-4462 | 25-mar-22 | Mejoras Tecnológicas SISMAP poder Ejecutivo y cambio de nombre. |
| 00-5191 | 8-abr-22 | Días Laborables en Semana Santa. |
| 00-7638 | 17-may-22 | Recordatorio de la Prohibición de desempeñar más de un cargo remunerad en el Administración Pública. |
| 00-9992 | 24-jun-22 | Responsables en el proceso de nombramiento de Servidores Públicos. |
| 0-12415 | 28-jul-22 | Lineamientos para la Aplicación de la Resolución núm. 206-2022, que establece los lineamientos para la implementación de la firma digital y los servicios electrónicos de confianza en los órganos y entes de la Administración Pública. |
| 0-13143 | 10-ago-22 | Participación en Servidores Públicos en el X Censo Nacional de Población y Vivienda (XCNPV). |
| 0-17300 | 13-oct-22 | Reconocimiento SISMAP Función Pública. |
| 0-20080 | 29-nov-22 | Horario Navideño y Año nuevo para la Administración Pública. |
| **INTERNAS** | | |
| NÚMERO | FECHA | ASUNTO QUE TRATA |
| S/N | 14-feb-22 | Implementación en el MAP del Sistema de Seguridad y Salud en el |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP) | | |
| **CRONOLÓGICO DE RESOLUCIONES DE CARÁCTER NORMATIVO** | | |
| DIVISIÓN DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES | | |
| DIRECCIÓN JURÍDICA | | |
| 2022 | | |
| NÚMERO | FECHA | ASUNTO QUE TRATA |
| 053-2022 | 21/2/2022 | Que establece los lineamientos para la aplicación de la Resolución núm. 0008-2022 del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MISPAS) en las instituciones públicas, que deja sin efecto algunas medidas adoptadas a partir de la Pandemia de la COVID-19. |
| 074-2022 | 8/3/2022 | Que establece el reintegro de todo el personal de los entes y órganos de la Administración Pública, y deja sin efecto la Resolución núm. 178-2021, de fecha 6 de agosto de 2021, emitida por éste Ministerio. |
| 081-2022 | 14/3/2022 | Que establece los lineamientos para la conformación del Comité Institucional de la Calidad (CIC), en entes y órganos de la Administración Pública. |
| 199-2022 | 11/7/2022 | Que dispone la aprobación de la 1era. Versión en nuevo formato, del Manual de Organización y Funciones del Ministerio de Administración Pública (MAP). |
| 206-2022 | 14/7/2022 | Que establece los lineamientos para la implementación de la firma digital y los servicios electrónicos de confianza en los órganos y entes de la Administración Pública. |
| 225-2022 | 1/8/2022 | Que actualiza el contenido y funcionamiento del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP), modifica el nombre a Gestión Pública y deroga la Resolución núm. 212-2020. |
| 231-2022 | 8/8/2022 | Que modifica la Estructura Organizativa del Ministerio de Administración Pública (MAP) |
| |  | | --- | | MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP) | | **CRONOLÓGICO DE RESOLUCIONES DE CARÁCTER NORMATIVO** | | DIVISIÓN DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES | | DIRECCIÓN JURÍDICA | | 2022 | | | |
| 262-2022 | 13/9/2022 | Que instruye y establece normas específicas para la aplicación de disposiciones Legales y Reglamentarias relativas al Ingreso por Méritos a Cargos de Carrera Administrativa. |
| 335-2022 | 15/11/2022 | Que establece las formas de colaboración de extranjeros con los órganos y entes de la Administración Pública, en el ejercicio de sus competencias y atribuciones. |
| 340-2022 | 17/11/2022 | Que aprueba la creación del cargo y designa al Coordinador General del Programa de Fortalecimiento de Gestión del Servicio Civil. |

# Desempeño de la Tecnología

Durante el 2022, los resultados alcanzados por la Dirección Tecnológica se circunscriben a tres productos principales: SASP (Sistema de Administración de Servidores Públicos), Datos de gestión humana de los gobiernos locales, infraestructura tecnología dimensionada y desarrollo de sistemas informáticos. A continuación, detallamos cada uno:

SASP (Sistema de Administración de Servidores Públicos) implementado en entes y órganos del Gobierno Central (Nacionales).

423,635 Servidores Públicos incorporados de 159 Entes u Órganos, según el Clasificador de Organismos del Estado Dominicano, del Poder Ejecutivo Central, de Organismos Descentralizados y de Ayuntamientos, cuyos procesos se administran a través del SASP, para la gestión de Recursos Humana, la gestión de nóminas y la administración de un Repositorio de Datos de los expedientes de Servidores Públicos. En adición a esto:

* Se procesan mensualmente un promedio de unas 770 nóminas por el sistema, unas 6 por entidades.
* Se implementaron en el SASP un total de 8 nuevas instituciones, las cuales fueron:
* Centro de Atención Integral para la Discapacidad (CAID)
* Dirección de Estrategia y Comunicación Gubernamental (DIECOM)
* Dirección de Prensa del Presidente de la República.
* Dirección General de Alianzas Públicas Privadas (DGAPP)
* Ministerio de la Vivienda, Hábitat y Edificaciones (MIVHED)
* Unidad Técnico Ejecutora de Titulación de Terreno del Estado (UTECT)
* Dirección General de Riesgos Agropecuarios (DIGERA)
* *Instituto para el Desarrollo Económico Social Urbano y Rural (IDESUR)*
* Se realizaron 7,315 solicitudes de servicios, de las cuales 4,561 fueron solo relacionadas al SASP.
* Se capacitaron 615 servidores públicos en el uso del SASP de 64 instituciones, realizando para tal fin, 52 talleres formativos.
* Se realizó el desarrollo y lanzamiento de la nueva versión del SISMAP Gestión Pública (sustituye el anterior SISMAP Poder Ejecutivo) y el soporte y gestión del SISMAP Municipal, SISMAP Salud, COEDOM, MODELO DE DATOS, ESTADÍSTICAS, así como la realización oportuna de todos los servicios de datos solicitados y el respectivo TESTING de todos los servicios solicitados.
* Se apoya la implementación del SIGEI (Sistema Integrado de Gestión Integral). En una primera etapa se generaron datos maestros y transaccionales de 4 instituciones del SASP (MAP, ITLA, OPTIC, INAP), para el piloto inicial.

Datos de Gestión Humana de los Gobiernos Locales consolidados en el SASP.

Durante el año, unas 170 entidades municipales (30 adicionales) enviaron sus datos de Recursos Humanos y Nómina, al Ministerio de Administración Pública, a través de la plataforma tecnológica de envío de datos, lo que permite disponer de un banco de datos para la explotación y análisis de datos, de la gestión del empleo público en los gobiernos municipales.

Sistemas Informáticos Desarrollados.

Se han desarrollado e implementado 3 nuevas versiones de las aplicaciones informáticas, para automatizar procesos y servicios que ofrece el Ministerio a todos los Entes y Órganos del Estado Dominicano, así como a la ciudadanía en general.

Entre las aplicaciones con nuevas versiones mejoradas e implementadas se encuentran las siguientes:

1. Una nueva versión del Portal CONCURSA, que incorpora mejoras en la seguridad, el rendimiento, la navegación y funcionalidades para la gestión descentralizada a nivel institucional, más un módulo para la generación de reportes operativos y estadísticos.

Otras mejoras que se incluyeron en esta nueva versión fueron las siguientes:

* Mejoras en las validaciones en formato de correos
* Controles de tamaño máximo permitido de documentos o archivos a ser cargados en el proceso, tanto por parte de los postulantes a los concursos, como los analistas institucionales.
* Fecha de cierre de forma automática para los concursos.
* Nuevos controles en la fase “Revisión de documentos”, para asegurar una mejor calidad y transparencia en esta parte del proceso.
* Se puso como obligatorio que los postulantes acepten haber leído la guía del usuario.

1. Una nueva versión del Sistema de No Objeciones del MAP, al cual se le incluyeron las siguientes funcionalidades:

* Inclusión de un módulo de control de solicitudes de nuevo personal por ubicación geográfica. Esto ha solicitud de la ONE, para control de solicitudes de nuevo personal para el CENSO, de forma que permita la generación de reportes por Provincia y Municipios.
* Implementación Desarrollo de un API o interface con la Contraloría, que permite la consulta por cedula y cargos, de la Base de Datos de conciliación de nómina, lo que le permite al MAP, la aprobación de solicitudes de personal de nuevo ingreso de personal, que no estén ya laborando en otras instituciones públicas.

1. Una nueva versión del Sistema de Gestión de Solicitudes de Servicios del MAP (S4), que incluye nuevas funcionalidades para una mejor trazabilidad de las solicitudes asignadas, por parte de los analistas responsables y encargados de las distintas áreas misionales o de apoyo del MAP.

A continuación, detallamos las principales funcionalidades de esta nueva versión:

* Creación de los Acuerdos de Servicios por Fases (Simultánea o No) y Asignación de Documentos Requisitos y Responsables de cada Fase.
* Configuración de los Documentos Requisitos para el Gestor, el Solicitante y el Analista Responsable.
* Solicitud de Servicio con Revisión de los Archivos requeridos al Cliente y Verificación de los Documentos de Respuesta en cada Fase de ser necesario.
* Manejo de Fases por Áreas y Registro Histórico para la trazabilidad de dicho Servicio.
* Registro de Citas.

Asimismo, se atendieron en el año unas 319 solicitudes de Servicio de Soporte y Mantenimiento, a más de 10 aplicaciones informáticas en producción del MAP, principalmente a las siguientes:

* Sistema de Reclamaciones Laborales “Reclasoft”
* Sistema de Gestión de Solicitudes de Servicios Internos “S4”
* Sistema de Gestión de Encuestas de Clima “SECAP,”
* Portal de Observatorio para los Servicios Públicos
* Directorio de Funcionarios Públicos
* Sistema de Carrera Administrativa

Infraestructura Tecnológica del MAP dimensionada acorde con las necesidades

Se mantuvieron las plataformas de procesamiento, comunicación y protección de los datos e información disponibles.

* Plataforma o servicios de procesamiento y comunicación disponibles para el acceso a todos los sistemas que brindamos en este Ministerio como son: SIGEI, SASP, SISMAP, RECLASOFT, CONCURSA, S4, entre otros.
* Conectividad VPN para el Teletrabajo/Trabajo Remoto de los empleados que así lo requieran.
* Adquisición de nuevos servidores para mantener el funcionamiento de la infraestructura tecnológica y todas las aplicaciones que ofrece el MAP.
* Adquisición de nuevas computadoras para reemplazar los equipos obsoletos existentes.
* Adquisición de un nuevo UPS de usuarios para reemplazar el existente.
* Renovación de las licencias de la plataforma de Correo Electrónico de los empleados y aplicaciones del MAP.
* Renovación de licencias de Backups, Monitoreo y mesa de ayuda.
* Renovación de licencias de las plataformas de seguridad para mitigar posibles ataques a nuestra red (antivirus, firewall perimetral y de aplicaciones web).
* Implementación de Mejores Prácticas de Gestión de Infraestructura Tecnológica (actualización periódica de seguridad y Escaneo frecuente en busca de Virus, entre otras actividades recomendadas por los fabricantes y el Centro Nacional de Ciberseguridad.

# Desempeño del Sistema de Planificación y Desarrollo Institucional

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Durante el año 2022, la Dirección de Planificación y Desarrollo del MAP llevó a cabo un proceso de análisis y revisión estratégica que tuvo como resultado la actualización de las siguientes herramientas de gestión: la Estructura Organizativa y el Manual de Organización y Funciones del Ministerio.  Se realizó una jordana de capacitación en formulación operativa y presupuestaria dirigida al personal directivo del Ministerio, a los fines reforzar los conocimientos sobre planificación operativa, mejorar y estandarizar la redacción de los productos, metas, indicadores y actividades del POA de la institución. Como resultado de dicha jornada, se elaboraron los siguientes instrumentos que serán la base para la gestión del año 2023:   * Plan Operativo Anual * Presupuesto institucional * Plan de Compras   Se realizaron cuatro (4) evaluaciones trimestrales de ejecución del Plan Operativo Anual 2022, tres (3) informes de seguimiento a las acciones de mitigación de riesgos del POA-2022 y cuatro (4) informes de ejecución de convenios suscritos por el Ministerio con otros organismos públicos y/o privados y dos (2) informes semestrales de seguimiento y evaluación de la ejecución del POA-2022.  En cuando al cumplimiento de las metas establecidas por cada una de las áreas del Ministerio en el Plan Operativo 2022, al 30 del mes de octubre se reportó la ejecución del **80%** de los productos y actividades programadas para el año.   |  |  | | --- | --- | | **Nivel de Ejecución POA por áreas al 30.10.2022** | | | **Unidad** | **Nivel de ejecución** | | Departamento de Comunicaciones | 69% | | Departamento de Cooperación Internacional | 85% | | Dirección Administrativa y Financiera | 74% | | Dirección de Análisis del Trabajo y Remuneraciones | 122% | | Dirección de Coordinación y Seguimiento de los Procesos de Reforma | 62% | | Dirección de Diseño Organizacional | 83% | | Dirección de Diseño y Mejora de Servicios Públicos | 81% | | Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional | 89% | | Dirección de Evaluación Desempeño Laboral | 81% | | Nivel de Ejecución POA por áreas al 30.10.2022 | | | **Unidad** | **Nivel de ejecución** | | Dirección de Sistemas de Gestión Internos | 67% | | Dirección de Innovación | 80% | | Dirección de Monitoreo y Evaluación de los Servicios Públicos | 80% | | Dirección de Planificación y Desarrollo | 100% | | Dirección de Reclutamiento y Selección | 101% | | Dirección de Reconocimiento a la Excelencia y Mejora Continua | 62% | | Dirección de Recursos Humanos | 68% | | Dirección de Relaciones Laborales | 79% | | Dirección de Tecnología de Información y Comunicación | 81% | | Dirección Jurídica | 88% | | Dirección Sistemas de Carrera | 66% | | Oficina de Acceso a la Información | 89% | | Oficina Regional Norte (Santiago) | 86% | |
| Fuente: Sistema de Control de Gestión MAP |

# Desempeño del Área de Comunicaciones

Como parte de la estrategia de comunicación que desarrolla el Ministerio de Administración Pública, para que los servidores públicos y la ciudadanía en general conozcan acerca del funcionamiento de la Administración Pública en la República Dominicana, se trabaja en la producción del programa televisivo MAP Tv, el cual se transmite todos los sábados, por la Corporación Estatal de Radio y Televisión (CERTV), en horario de 11:00 A.M. a 12:00M. Además, se publica en el canal de YouTube institucional: Ministerio de Administración Pública, en el playlist MAPTv.

MAP Tv se presenta con un formato educativo, fresco y variado, con entrevistas, historias, noticias, entre otros segmentos, a fin de captar la atención del público, por medio de un espacio que contribuya al mejor conocimiento y comprensión acerca del Estado y de la Administración Pública, y que permita exhibir los avances en materia de empleo público, de institucionalidad, excelencia en la gestión y en los servicios, buenas prácticas y transparencia de las instituciones públicas del país.

Durante el año 2022 (enero-noviembre), fueron producidos y emitidos 45 programas MAP Tv, en los cuales se abordaron temas como Avances de la Administración Pública 2021, Concursos Públicos y postulación a través de la plataforma virtual Concursa, y los programas de Maestría para servidores públicos, como son: Alta Gestión Pública, Derecho Administrativo, Gestión Pública Local, Gestión Hospitalaria, Gestión de Calidad.

También, sobre la mesa temática de Reforma y Modernización de la Administración Pública coordinada por el Consejo Económico y Social (CES) en el marco del Diálogo por las Reformas para el Fortalecimiento Institucional y la Gestión Eficiente del Estado convocado por el Presidente Luis Abinader, los Derechos Humanos en la Administración Pública, la Agenda Digital 2030, el programa Burocracia Cero, los servicios del punto Gob.

Asimismo, se prepararon programas especiales sobre la XX Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública, FITUR 2022, la Feria Internacional del Libro 2022, Homenaje a la memoria del Ministro Orlando Jorge Mera, Primer Aniversario MAP Tv, y la Independencia Dominicana.

Además, el espacio ha contribuido para que distintos funcionarios públicos difundan sus buenas prácticas, proyectos y planes de gestión, en instituciones como el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCYT), con la participación de Ministro Franklin García Fermín; el Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones (INDOTEL), con su presidente, Nelson Arroyo; la Dirección General de Jubilaciones y Pensiones, con su director Juan Rosa; la Oficina Nacional de Evaluación Sísmica y Vulnerabilidad de Infraestructura y Edificaciones (ONESVIE), con su director Leonardo Reyes; el Jardín Botánico Nacional, con su director Pedro Nolasco; la Dirección General de Alianzas Público Privadas, con su director Sigmund Freud; y EDEEste, con su gerente general Andrés Astacio.

De igual forma, el director del Programa de Medicamentos Esenciales (PROMESE), Adolfo Pérez, trató sobre los beneficios para la ciudadanía de las Farmacias del Pueblo; el encargado de Juventud Supérate, Luis Yanuel, habló sobre la importancia de este programa para los jóvenes dominicanos; el rector del Instituto Tecnológico de las Américas (ITLA), Omar Méndez, conversó sobre los distintas ofertas académicas y el desarrollo tecnológico, durante un recorrido por las instalaciones de ese importante centro de estudios; y Peter Prazmowski, director del Consejo Nacional de Competitividad se refirió a la estrategia nacional de competitividad y el programa burocracia cero.

Como parte de las acciones de comunicación para promover la transversalización de género, el mes de marzo fue dedicado al Mes de la Mujer, a los fines de destacar la labor de la mujer en posiciones de liderazgo y en otras que tradicionalmente son ocupadas por hombres. Participaron en el programa la directora del Hospital Dr. Hugo Mendoza, Dhamelisse Then, la Jueza Kenya Romero Severino; la directora Nacional de Meteorología, Gloria Ceballos; la rectora de ISFODOSU, Nurys María del Carmen Durán; Digna Reynoso, directora de ADESS; y Elizabeth Mateo, directora de Comunicaciones del Ayuntamiento del Distrito Nacional (ADN).

Se realizaron historias especiales, para resaltar la labor de la coronel Elsa Miura, con más de 30 años de servicio en el Cuerpo de Bomberos; la teniente coronel piloto Lee Mateo, primera mujer en la historia dominicana en comandar un escuadrón de vuelo operacional; y el sargento de la armada, Brea Domínguez.

En MAP Tv también participaron el Secretario General del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), Francisco Velásquez; el diputado Bertico Santana; y los historiadores, Wilson Gómez y Juan Pablo Uribe, este último es presidente de la Comisión Permanente de Efemérides Patrias. Del 1ro de enero al 1ro de diciembre de 2022, el Departamento de Comunicaciones redactó y gestionó la publicación de 99 notas de prensa, en los diferentes medios de comunicación, las cuales fueron compartidas, además, a través de los canales de difusión institucionales.

* **Redes Sociales.**

La mayoría de los seguidores en las redes sociales se encuentran en Instagram con el 64% del total de 88,054 seguidores, en tanto que Twitter cuenta con un 23% del total y Facebook con solo un 13%.

Fuente: Departamento de Comunicaciones

Estadísticas de la red social Instagram

La red social Instagram es la que ha tenido un mayor crecimiento e interacción, con un total de 56,045 seguidores de, aproximadamente, 16,000 que había al inicio de la presente gestión, en agosto de 2020.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Estadísticas de la red social Instagram | | | | |
| Período | Cuentas alcanzadas | Interacciones con el contenido | Seguidores | Interacción con la publicación |
| 1 ene - 31 ene | 33.600 | 2.847 | 37.921 | 5.901 |
| 1 feb - 28 feb | 48.800 | 2.484 | 39.368 | 2.770 |
| Estadísticas de la red social Instagram | | | | |
| 1 mar - 31 mar | 80.483 | 8.722 | 40.530 | 6.729 |
| 1 abr- 30 abr | 37.300 | 2.028 | 42.232 | 5.913 |
| 1 may- 31 may | 51.582 | 5.480 | 44.734 | 10.454 |
| 1Jun- 31 Jun | 43.645 | 3.854 | 46.029 | 6.358 |
| 1 Jul - Jul 11 | 40,175 | 9,296 | 47,117 | 8,307 |
| 1 Ago - Ago 30 | 39.103 | 9.374 | 48.829 | 9.918 |
| 1 sept - sept 30 | 45.274 | 9.306 | 51.697 | 9.303 |
| 1 oct - oct 29 | 43.997 | 8.227 | 53.785 | 7.107 |
| 1 Nov – Nov 30 | 43.219 | 8.159 | 56.045 | 5.799 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Estadísticas de la red social Instagram | | | | |
| Período | Me gusta | Comentarios | Veces guardado | Veces compartido |
| 1 ene - 31 ene | 4.014 | 269 | 474 | 215 |
| 1 feb - 28 feb | 2.149 | 91 | 167 | 167 |
| 1 marzo - 31 marzo | 4.779 | 238 | 464 | 705 |
| 1 abril- 30 abril | 3.456 | 11 | 2 | 39 |
| 1 MAY- 31 MAY | 6.124 | 583 | 654 | 2.821 |
| 1JUN- 31 JUN | 4.551 | 295 | 489 | 219 |
| Jul1 Jul 11 | 5,618 | 369 | 481 | 908 |
| 1 Agosto - Agosto 30 | 4.235 | 407 | 549 | 312 |
| 1 sept - sept 30 | 7.894 | 245 | 295 | 333 |
| 1 oct - oct 29 | 5.401 | 130 | 376 | 209 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Período | Crecimiento | Nuevos seguidores | Seguidores perdidos | Cuentas alcanzadas seguidores | Cuentas alcanzadas no seguidores |
| **1 ene - 31 ene** | 1.157 | 1.428 | 271 | 2.593 | 238 |
| **1 feb - 28 feb** | 1.447 | 1.447 | 220 | 2.013 | 471 |
| **1 marzo - 31 marzo** | 1.162 | 1.433 | 271 | 3.104 | 993 |
| **1 abril- 30 abril** | 1.702 | 1.963 | 261 | 22.000 | 15.300 |
| 1 MAY- 31 MAY | 2.502 | 2.767 | 265 | 28.900 | 22.600 |
| 1JUN- 31 JUN | 1.295 | 1.610 | 315 | 28.100 | 15.500 |
| Jul1 Jul 11 | 1,036 | 1,245 | 209 | 31,100 | 9,028 |
| Estadísticas de la red social Instagram | | | | | |
| Período | Crecimiento | Nuevos seguidores | Seguidores perdidos | Cuentas alcanzadas seguidores | Cuentas alcanzadas no seguidores |
| 1 Agosto - Agosto 30 | 1.580 | 1.882 | 302 | 33.400 | 5.166 |
| 1 sept - sept 30 | 2.825 | 3.141 | 316 | 36.500 | 8.757 |
| 1 oct - oct 29 | 1.938 | 2.240 | 302 | 38.100 | 5.866 |
| 1 Nov – Nov 30 | 2.156 | 2.407 | 251 | 35.900 | 7.274 |

Estadísticas de la red social Twitter

Esta red social tuvo un crecimiento de seis por ciento (12.5%), pasando de 18,155 a 20,400 seguidores, para un total de 2,283 nuevos seguidores en el año 2022. Se realizaron 301 tweets, que obtuvieron 142,621 impresiones, y se registraron 117,515 visitas al perfil y 5,102 menciones.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Estadísticas de la red social Twitter | | | | | |
| Mes | Tweets | Impresiones | Visitas al Perfil | Menciones | Nuevos Seguidores |
| ene-22 | 30 | 19.500 | 12.100 | 718 | 288 |
| feb-22 | 33 | 16.600 | 8.055 | 390 | 166 |
| mar-22 | 16 | 6.372 | 6.872 | 593 | 164 |
| abr-22 | 12 | 10.800 | 8.414 | 303 | 159 |
| may-22 | 34 | 13.000 | 9.402 | 427 | 190 |
| jun-22 | 18 | 10.900 | 7.640 | 208 | 168 |
| jul-22 | 32 | 15.900 | 13.000 | 482 | 198 |
| ago-22 | 24 | 10.300 | 12.000 | 730 | 303 |
| sept-22 | 23 | 18.100 | 28.200 | 272 | 380 |
| oct-22 | 43 | 11.200 | 4.514 | 221 | 127 |
| nov-22 | 36 | 9.949 | 7.318 | 758 | 140 |
| dic-22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | **301** | **142,621** | **117,515** | **5102** | **2,283** |

Al 30 de noviembre de 2022, esta red social cuenta con 11,609 seguidores.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Estadísticas de Facebook | | | | | | |
|  | Enero | Febrero | Marzo | Abril | Mayo | Junio |
| **Alcance** | 6.500 | 5.400 | 16.700 | 3.800 | 16.700 | 4.300 |
| **Visitas** | 1.200 | 949 | 1.400 | 8.400 | 1.400 | 852 |
| **Me gusta** | 71 | 58 | 114 | 44 | 114 | 50 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Julio | Agosto | Sept. | Oct. | Nov. | Dic.. |
| **Alcance** | 4,935 | 7,829 | 4,969 | 3.867 | 5,335 | 0 |
| **Visitas** | 1,395 | 1,561 | 1,220 | 840 | 2,783 | 0 |
| **Me gusta** | 49 | 48 | 53 | 18 | 41 | 0 |

* **Publicidad.**

Se colocaron anuncios impresos para:

1. Publicar el aviso de Concursos Públicos para cargos del Grupo Ocupacional III, de técnicos, en dos páginas completas.
2. Convocatoria a licitación pública nacional para adquisición de equipos tecnológicos.
3. Informar sobre el régimen jurídico aplicable a funcionarios y servidores públicos.
4. Felicitación a instituciones públicas que participaron y obtuvieron galardones del Premio Nacional a la Calidad.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Publicidad colocada en medios impresos 2022 | | | |
| Medio (Periódico) | Fecha de la solicitud de publicación | Nombre de la publicidad | Cantidad /página |
| Diario Libre | 16 de mayo 2022 | Publicación de **Aviso de Concurso Externo** | 2 dos de páginas a blanco y negro. |
| El Nacional | Lunes 11 y martes 12 julio | Convocatoria a Licitación Pública | ¼ de página a blanco y negro |
| Listín Diario | Lunes 11 y martes 12 de julio | Convocatoria a Licitación Pública Nacional | ¼ de página a blanco y negro |
| Publicidad colocada en medios impresos 2022 | | | |
| HOY | 22 agosto | Aplicación del Régimen jurídico aplicable a funcionarios públicos | Una página completa  blanco y negro |
| HOY | 15 noviembre | Espacio Pagado MAP felicita a instituciones públicas Calidad | Una página completa  Full color |

* **Público Objetivo**

Como parte de la estrategia para que las informaciones relevantes lleguen a los grupos de interés, se mantiene una lista actualizada de los funcionarios públicos (titulares y sus asistentes, directores de recursos humanos y sus secretarias, y directores de comunicación y sus secretarias), con datos de sus teléfonos de contacto (oficina y celular), y correos electrónicos, así como los usuarios en la red social Twitter de los titulares y de la institución. A través de grupos de whatsapp y de correo electrónico, se comparten las resoluciones, circulares y otras informaciones de interés.

* **Publicaciones:**

En el primer semestre del año 2022, la División de Publicaciones trabajó en el diseño y diagramación de distintos proyectos, tanto en formato digital como para impresión, de los cuales:

* Impresión de 1,500 ejemplares del Diccionario General de Competencias y Comportamientos para la Administración Pública.
* Impresión de 1500 ejemplares de la Ley 107-13 General de Salarios.
* Impresión de 300 ejemplares del Régimen Jurídico y Profesionalización de los Funcionarios Públicos.
* Diseño y diagramación de la Carta Compromiso al Usuario del MAP (Digital).
* Guía SISMAP Sector Salud.
* Guía SISMAP Gestión Pública.
* Ley 167-21 de Mejora Regulatoria y Simplificación de Trámites, y su Reglamento de Aplicación.
* Boletines internos para comunicación interna.
* Diseño gráfico de tarjetas de presentación, invitaciones, programas, sobres, sellos, carnets, banners, folletos, entre otros.

1. SERVICIO AL CIUDADANO Y TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL

.

# Nivel de satisfacción con el servicio

Durante el 2022, el servicio de la Oficina de Acceso a la Información (OAI) comprometido en la Carta Compromiso MAP, tiene 100% de cumplimiento mensual. No se han realizado encuestas de satisfacción del servicio, a cargo de la Dirección de Sistemas de Gestión Internos.

Las estadísticas arrojan que, en este periodo, la OAI mantiene el cumplimiento del plazo de respuesta comprometido en la Carta Compromiso y hasta el momento, no hay historial de incumplimientos, por lo que no hemos elaborado plan de mejora en este aspecto.

El porcentaje de ejecución a la fecha es de 100%.

# Nivel de cumplimiento Acceso a la Información

Durante el año 2022, la Oficina de Acceso a la Información (OAI) recibió, tramitó y respondió 152 solicitudes de Información en el plazo comprometido en la Carta Compromiso MAP, hasta el al 30 de noviembre 2022.

Fuente: Oficina de Libre Acceso a la Información (OAI)

Las estadísticas son de que la OAI mantiene el cumplimiento del plazo de respuesta comprometido en la Carta Compromiso. En este periodo, no hemos elaborado plan de mejora en este aspecto. El gráfico siguiente muestra la desagregación de las solicitudes de información recibidas con base al medio de recepción. Ciento treinta (130) solicitudes se recibieron vía el Sistema SAIP (Portal único de acceso a la Información Pública); diez (10) solicitudes por comunicación escrita: nueve (9) por correo electrónico; dos (2) por vía telefónica y una de forma presencial.

Fuente: Oficina de Libre Acceso a la Información

El porcentaje de ejecución a la fecha es de un 97% de la meta establecida en el año.

# Resultados Sistema de Reclamos, Quejas y Sugerencias

Durante el año 2022, la Oficina de Acceso a la Información (OAI) recibió, tramitó y respondió 23 quejas, reclamaciones y sugerencias a través de la Plataforma 311, hasta el 30 de noviembre 2022.

La OAI mantiene un buen historial en cuanto a plazo de atención y respuesta a los ciudadanos que han utilizado la plataforma 311 con alguna reclamación o queja al MAP. En este periodo, no hemos elaborado plan de mejora en este aspecto.

Tenemos Formulario de Registro Mensual, Trimestral y Anual, donde detallamos número de reclamación, queja o sugerencia, nombre, tratamiento dado, días transcurridos.

# Resultados mediciones del portal de transparencia

Durante el año 2022, el Portal Transparencia del Ministerio de Administración Pública (MAP) lleva calificaciones promedio de 85, producto de ser evaluados y calificados por el órgano competente, el cual es la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG).

En general, es notable el estricto cumplimiento de la Ley 200-04 de Libre Acceso a la Información Pública, que exhibe el ministerio, como base del fortalecimiento de la democracia representativa, la rendición de cuentas al público y la transparencia con que se manejan los diferentes procesos institucionales, incluyendo del cumplimiento de normativas que, como entidad pública, ejecutamos las ordenanzas de otros entes rectores en las demás materias.

# PROYECCIONES AL PRÓXIMO AÑO

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Estrategia | Resultado Esperado | Indicador | Línea Base 2019 | Unidad Responsable | Meta 2023 |
|
| E1.1.1. Promover la aplicación de modelos de gestión de calidad y orientación a resultados proporcionando guías, pautas y procedimientos. | Implementado el modelo de excelencia CAF en las instituciones de la administración pública. | Porcentaje de avance en la implementación de planes de mejora en el gobierno central | 47% | Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional | 76% |
| E1.1.2. Aplicar la evaluación de la gestión institucional, a través de mecanismos que contribuyan elevar los indicadores de eficacia y eficiencia. | Entes y Órganos de la Administración Pública monitoreados y evaluados en su desempeño | Número de Entes y Órganos a lo que se le aplica Evaluación del Desempeño Institucional. | 15 | Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional | 30 |
| E1.1.2. Aplicar la evaluación de la gestión institucional, a través de mecanismos que contribuyan elevar los indicadores de eficacia y eficiencia. | Entes y Órganos de la Administración Pública monitoreados y evaluados en su desempeño | Porcentaje de instituciones del Gobierno Central que se mantienen por encima de los 60 puntos en el Ranking SISMAP cada semestre. | 75% | Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional | 82% |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Estrategia | Resultado Esperado | Indicador | Línea Base 2019 | Unidad Responsable | Meta 2023 |
|
| E1.1.3. Fomentar la mejora de la calidad de los servicios públicos a través del establecimiento de estándares de atención y la simplificación de trámites. | Modelo de atención ciudadana | Modelo de atención ciudadana desarrollado | 0 | Dirección de Diseño y Mejora de Servicios Públicos | 1 |
| E1.1.3. Fomentar la mejora de la calidad de los servicios públicos a través del establecimiento de estándares de atención y la simplificación de trámites. | Servicios públicos con compromisos de calidad | Número de instituciones con Carta Compromiso al Ciudadano aprobadas. | 100 | Dirección de Diseño y Mejora de Servicios Públicos | 5 |
| E1.1.3. Fomentar la mejora de la calidad de los servicios públicos a través del establecimiento de estándares de atención y la simplificación de trámites. | Asistencia técnica en Simplificación de Trámites | Número de asistencias en simplificación de trámites | 307 | Dirección de Diseño y Mejora de Servicios Públicos | 10 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Estrategia | Resultado Esperado | Indicador | Línea Base 2019 | Unidad Responsable | Meta 2023 |
|
| E1.1.4. Impulsar la sistematización de políticas de monitoreo y evaluación de los servicios públicos, empoderando a los entes y órganos del Estado en la aplicación de metodologías de medición y el desarrollo de una cultura de participación de la ciudadanía en la gestión y mejora del servicio recibido | Sistematización de políticas de monitoreo y evaluación de los servicios implementada en los Entes y órganos del Estado involucrando a los ciudadanos. | Porcentaje de Entes y Órganos del Estado con servicios publicados en el Observatorio Nacional de la Calidad de los Servicios Públicos | 56% | Dirección de Monitoreo y Evaluación de los Servicios Públicos | 96% |
| Sistematización de políticas de monitoreo y evaluación de los servicios implementada en los Entes y órganos del Estado involucrando a los ciudadanos. | Porcentaje de Entes y Órganos del Gobierno Central que miden la satisfacción de sus usuarios respecto a la calidad de los servicios que ofrecen. | 26% | Dirección de Monitoreo y Evaluación de los Servicios Públicos | 75% |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Estrategia | Resultado Esperado | Indicador | Línea Base 2019 | Unidad Responsable | Meta 2023 |
|
| E1.1.5. Estimular, promover y reconocer las mejores prácticas de calidad en la administración pública a través de la gestión y entrega de certificaciones y reconocimientos. | Incrementada la calidad en la Administración Pública a través de la promoción y reconocimiento de las mejoras prácticas institucionales | Porcentaje de entes y órganos del gobierno central que solicitan Certificaciones al Nivel de Excelencia. | ND | Dirección de Reconocimiento a la Excelencia y Mejora Continua | 5% |
| E1.1.5. Estimular, promover y reconocer las mejores prácticas de calidad en la administración pública a través de la gestión y entrega de certificaciones y reconocimientos. | Incrementada la calidad en la Administración Pública a través de la promoción y reconocimiento de las mejoras prácticas institucionales | Porcentaje de entes y órganos de la AP central, descentralizada y desconcentrada que postulan en el Premio Nacional a la Calidad del Sector Público. | 4% | Dirección de Reconocimiento a la Excelencia y Mejora Continua | 10% |
| E1.1.5. Estimular, promover y reconocer las mejores prácticas de calidad en la administración pública a través de la gestión y entrega de certificaciones y reconocimientos. | Incrementada la calidad en la Administración Pública a través de la promoción y reconocimiento de las mejoras prácticas institucionales | Número de entes y órganos de la AP que postulan en premiaciones sectoriales a la calidad gestionadas por el MAP. | 0 | Dirección de Reconocimiento a la Excelencia y Mejora Continua | 35 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Estrategia | Resultado Esperado | Indicador | Línea Base 2019 | Unidad Responsable | Meta 2023 |
|
| E1.2.1. Ejecutar proyectos de innovación en la gestión pública | Servicios Públicos transformados y ampliados | Número de iniciativas de innovación formuladas e implementadas | 0 | Dirección de Innovación | 2 |
| E1.2.1. Ejecutar proyectos de innovación en la gestión pública | Servicios Públicos transformados y ampliados | Número de personas sensibilizadas en innovación pública. | 0 | Dirección de Innovación | 250 |
| E1.2.2. Promover la participación de servidores públicos y ciudadanía en iniciativas innovadoras de los servicios en la Administración Pública. | Una cultura de Innovación entre todos los participantes. | Número de propuestas de innovación de los servicios públicos recibidas. | 0 | Dirección de Innovación | 370 |
| E2.1.1. Fortalecer al servicio civil y los sistemas de carrera, favoreciendo la cohesión y la estandarización de puestos. | Incrementada la cantidad de Servidores Públicos incorporados al Sistema de Carrera Administrativa General y Especiales en base al Mérito | Porcentaje de Servidores Públicos incorporados al Sistema de Carrera Administrativa General y Especiales | 8.70% | Dirección de Sistemas de Carrera | 10.20% |
| Estrategia | Resultado Esperado | Indicador | Línea Base 2019 | Unidad Responsable | Meta 2023 |
| E2.1.2. Dotar a la Administración Pública de personal idóneo respetando la meritocracia a través de concursos públicos de los cargos de carrera administrativa. | Personal ingresado y/o ascendido a través de concursos públicos a los cargos de carrera administrativa. | Porcentaje de Entes y Órganos realizando Concursos Públicos | 40% | Dirección de Reclutamiento y Selección | 55% |
| E2.1.2. Dotar a la Administración Pública de personal idóneo respetando la meritocracia a través de concursos públicos de los cargos de carrera administrativa. | Personal ingresado y/o ascendido a través de concursos públicos a los cargos de carrera administrativa. | Porcentaje de Entes y Órganos que se acogen a la política de regulación salarial | 40% | Dirección de Análisis del Trabajo y Remuneraciones | 55% |
| E2.1.3. Incrementar las capacidades de planificación y gestión de las oficinas de Recursos Humanos. | Eficientizadas las Áreas de Recursos Humanos de las instituciones Públicas | Porcentaje de instituciones con planificación de Recursos Humanos implementadas. | 40% | Dirección de Análisis del Trabajo y Remuneraciones | 55% |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Estrategia | Resultado Esperado | Indicador | Línea Base 2019 | Unidad Responsable | Meta 2023 |
|
| E2.1.3. Incrementar las capacidades de planificación y gestión de las oficinas de Recursos Humanos. | Eficientizadas las Áreas de Recursos Humanos de las instituciones Públicas | Porcentaje de instituciones del Gobierno Central con Manuales de Cargos aprobados. | 40% | Dirección de Análisis del Trabajo y Remuneraciones | 55% |
| E2.1.4. Consolidar la gestión de los Recursos Humanos en base al cumplimiento de las normas de Función Pública y modernización del Estado. | Reforzado el cumplimiento de la normativa. | Porcentaje de Entes y Órganos del Gobierno Central con Asociación de Servidores Públicos constituidas | 45% | Dirección de Relaciones Laborales | 53% |
| E2.1.4. Consolidar la gestión de los Recursos Humanos en base al cumplimiento de las normas de Función Pública y modernización del Estado. | Reforzado el cumplimiento de la normativa. | Porcentaje de Entes y Órganos Interconectados con el Sub-Sistema de Relaciones Laborales en el Gobierno Central y Descentralizado | 42% | Dirección de Relaciones Laborales | 48% |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Estrategia | Resultado Esperado | Indicador | Línea Base 2019 | Unidad Responsable | Meta 2023 |
|
| E2.1.5. Impulsar y promover la metodología de evaluación del Desempeño Laboral por Resultados y Competencias. | Personal evaluado por Resultados y Competencias en función de su contribución a los resultados. | Porcentaje de instituciones implementando evaluación del desempeño por resultados y competencias | 40% | Dirección de Evaluación del Desempeño Laboral | 55% |
| E2.1.5. Impulsar y promover la metodología de evaluación del Desempeño Laboral por Resultados y Competencias. | Personal evaluado por Resultados y Competencias en función de su contribución a los resultados. | Número de servidores evaluados en su Desempeño Laboral por Resultados y Competencias anualmente. | 74,604 | Dirección de Evaluación del Desempeño Laboral | 180,000 |
| E3.1.1. Refundar la Macroestructura del Poder Ejecutivo evitando solapamientos, duplicidades y promoviendo la articulación entre los organismos. | Reformada la Macroestructura del Poder Ejecutivo. | Plan de reestructuración organizacional del Poder Ejecutivo elaborado. | 0 | Dirección de Diseño Organizacional | 1 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Estrategia | Resultado Esperado | Indicador | Línea Base 2019 | Unidad Responsable | Meta 2023 |
|
| E3.1.1. Refundar la Macroestructura del Poder Ejecutivo evitando solapamientos, duplicidades y promoviendo la articulación entre los organismos. | Reformada la Macroestructura del Poder Ejecutivo. | Porcentaje de organismos reestructurados | 0% | Dirección de Diseño Organizacional | 11% |
| E3.1.2. Promover la eficiencia y flexibilidad de las estructuras organizativas. | Racionalizadas y eficientizadas las estructuras organizativas del Poder Ejecutivo. | Porcentaje de Entes y Órganos del Gobierno Central con Estructuras Organizativas aprobadas. | 79% | Dirección de Diseño Organizacional | 95% |
| E3.1.2. Promover la eficiencia y flexibilidad de las estructuras organizativas. | Racionalizadas y eficientizadas las estructuras organizativas del Poder Ejecutivo. | Porcentaje de Entes y Órganos del Gobierno Central con Manuales de Organización y Funciones aprobados. | 69% | Dirección de Diseño Organizacional | 94% |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Estrategia | Resultado Esperado | Indicador | Línea Base 2019 | Unidad Responsable | Meta 2023 |
|
| E3.1.3. Mantener un sistema de información actualizado acerca de la Macroestructura del Poder Ejecutivo, naturaleza, atribuciones y estructura de los Organismos que la conforman. | Organigrama del Estado actualizado. | Porcentaje de Entes y Órganos incorporados al Clasificador de Organismos del Estado Dominicano (COEDOM) | 0% | Dirección de Diseño Organizacional | 100% |
| E3.1.5. Promover la implementación de planes de acción de mejoras del clima y cultura organizacional en los Organismos para eficientizar la Administración Pública. | Fortalecer la institucionalidad del Poder Ejecutivo a través de la implementación de estrategias de mejoras del clima y la cultura organizacional. | Número de Instituciones con encuestas de clima y cultura organizacional (SECAP) aplicada. | 110 | Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional | 150 |
| E3.1.5. Promover la implementación de planes de acción de mejoras del clima y cultura organizacional en los Organismos para eficientizar la Administración Pública. | Fortalecer la institucionalidad del Poder Ejecutivo a través de la implementación de estrategias de mejoras del clima y la cultura organizacional. | Número de Instituciones con planes de mejoras de clima y cultura organizacional implementadas. | 50 | Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional | 40 |
| Estrategia | Resultado Esperado | Indicador | Línea Base 2019 | Unidad Responsable | Meta 2023 |
| E3.1.6 Fortalecer los sistemas de gestión, con especial atención a los sectores definidos como prioritarios. | Incrementada la eficiencia y la efectividad de la gestión.. | Porcentaje de entes y órganos procesando sus nóminas a tiempo a través del SASP | 95% | Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación | 100% |
| E3.1.7 Promover la igualdad de género en los puestos de Administración Pública y en los mandos directivos, así como en todo el ámbito de la función pública. | Incorporado el enfoque de igualdad de género en el diseño y ejecución de políticas, programas, proyectos. | Número de Entes y Órganos sensibilizados sobre aspectos de igualdad de género en el ámbito de la rectoría del MAP. | 0 | Todas las Áreas Sustantivas del Ministerio. | 80 |
| E3.3.1. Impulsar la aplicación de procesos de reforma y modernización de los gobiernos locales | Gobiernos Locales acompañados en los procesos de fortalecimiento institucional. | Porcentaje de Gobiernos Locales que miden la Satisfacción de Usuarios respecto a la calidad de los Servicios Públicos | 0% | Dirección de Monitoreo y Evaluación de los Servicios Públicos | 100% |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Estrategia | Resultado Esperado | Indicador | Línea Base 2019 | Unidad Responsable | Meta 2023 |
|
| E3.3.2. Acompañar a los Gobiernos Locales en los procesos de fortalecimiento institucional, capacitación y de profesionalización. | Gobiernos Locales acompañados en los procesos de fortalecimiento institucional. | Porcentaje de entidades municipales enviando datos de gestión humana al MAP | 12% | Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación | 10% |
| E3.3.2. Acompañar a los Gobiernos Locales en los procesos de fortalecimiento institucional, capacitación y de profesionalización. | Gobiernos Locales acompañados en los procesos de fortalecimiento institucional. | Porcentaje de Gobiernos Locales con Manuales de Cargos validados. | 28% | Dirección de Análisis del Trabajo y Remuneraciones | 46% |
| E3.3.2. Acompañar a los Gobiernos Locales en los procesos de fortalecimiento institucional, capacitación y de profesionalización. | Gobiernos Locales acompañados en los procesos de fortalecimiento institucional. | Número de servidores incorporados a la Carrera Administrativa Municipal. | 1 | Dirección de Sistemas de Carrera | 15 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Estrategia | Resultado Esperado | Indicador | Línea Base 2019 | Unidad Responsable | Meta 2023 |
|
| E3.3.2. Acompañar a los Gobiernos Locales en los procesos de fortalecimiento institucional, capacitación y de profesionalización. | Gobiernos Locales acompañados en los procesos de fortalecimiento institucional. | Porcentaje de Gobiernos Locales con Asociaciones de Servidores Públicos conformadas. | 26% | Dirección de Relaciones Laborales | 38% |
| E3.3.2. Acompañar a los Gobiernos Locales en los procesos de fortalecimiento institucional, capacitación y de profesionalización. | Gobiernos Locales acompañados en los procesos de fortalecimiento institucional. | Porcentaje de Entes y Órganos del Gobierno Locales con Manuales de Organización y Funciones aprobados. | 19% | Dirección de Diseño Organizacional | 10% |
| E3.3.2. Acompañar a los Gobiernos Locales en los procesos de fortalecimiento institucional, capacitación y de profesionalización. | Gobiernos Locales acompañados en los procesos de fortalecimiento institucional. | Porcentaje de Entes y Órganos de Gobiernos Locales con Estructuras Organizativas aprobadas. | 25% | Dirección de Diseño Organizacional | 15% |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Estrategia | Resultado Esperado | Indicador | Línea Base 2019 | Unidad Responsable | Meta 2023 |
|
| E3.3.2. Acompañar a los Gobiernos Locales en los procesos de fortalecimiento institucional, capacitación y de profesionalización. | Gobiernos Locales acompañados en los procesos de fortalecimiento institucional. | Porcentaje de Gobiernos Locales realizando Concursos Públicos | 0% | Dirección de Reclutamiento y Selección | 3% |
| E3.3.2. Acompañar a los Gobiernos Locales en los procesos de fortalecimiento institucional, capacitación y de profesionalización. | Gobiernos Locales acompañados en los procesos de fortalecimiento institucional. | Porcentaje de Entidades Municipales fortalecidas con el Subsistema de relaciones laborales | 3% | Dirección de Relaciones Laborales | 5% |
| E3.3.2. Acompañar a los Gobiernos Locales en los procesos de fortalecimiento institucional, capacitación y de profesionalización. | Gobiernos Locales acompañados en los procesos de fortalecimiento institucional. | Porcentaje de Gobiernos Locales evaluando el Desempeño Laboral de sus empleados anualmente. | 13% | Dirección de Evaluación del Desempeño Laboral | 26% |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Estrategia | Resultado Esperado | Indicador | Línea Base 2019 | Unidad Responsable | Meta 2023 |
|
| E3.3.2. Acompañar a los Gobiernos Locales en los procesos de fortalecimiento institucional, capacitación y de profesionalización. | Gobiernos Locales acompañados en los procesos de fortalecimiento institucional. | Porcentaje de avance en la implementación de planes de mejora en los gobiernos locales | 8% | Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional | 17% |
| E3.3.2. Acompañar a los Gobiernos Locales en los procesos de fortalecimiento institucional, capacitación y de profesionalización. | Gobiernos Locales acompañados en los procesos de fortalecimiento institucional. | Porcentaje de Gobiernos Locales incorporadas al SISMAP municipal. | 52% | Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional | 77% |
| E3.3.2. Acompañar a los Gobiernos Locales en los procesos de fortalecimiento institucional, capacitación y de profesionalización. | Gobiernos Locales acompañados en los procesos de fortalecimiento institucional. | Promedio general de los Gobiernos Locales en el SISMAP Municipal. | 40% | Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional | 50% |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Estrategia | Resultado Esperado | Indicador | Línea Base 2019 | Unidad Responsable | Meta 2023 |
|
| E1.1.6. Asegurar la calidad y efectividad de los servicios del MAP a través del fortalecimiento de la gestión, el desarrollo institucional y mejora continua. | Ministerio de Administración Pública fortalecido. | Índice de disponibilidad de la infraestructura tecnológica del MAP | 95% | Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación | 98% |
| E1.1.6. Asegurar la calidad y efectividad de los servicios del MAP a través del fortalecimiento de la gestión, el desarrollo institucional y mejora continua. | Ministerio de Administración Pública fortalecido. | Porcentaje de automatización de los servicios del MAP. | 75% | Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación | 90% |
| E1.1.6. Asegurar la calidad y efectividad de los servicios del MAP a través del fortalecimiento de la gestión, el desarrollo institucional y mejora continua | Ministerio de Administración Pública fortalecido. | Porcentaje de unidades funcionales que cuentan con la infraestructura y recursos adecuados. | 90% | Dirección Administrativa y Financiera | 94% |

# ANEXOS

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DE GESTIÓN POR PROCESOS | | | | | | |
| CÓDIGO | PROCESO | UNIDAD RESPONSABLE | DENOMINACIÓN DEL INDICADOR | VALOR ESPERADO | FRECUENCIA DE MEDICIÓN / PERIODOS DE MEDICIÓN | RESULTADO DE LA OBTENCIÓN |
| IND-PEP-001 | Gestión de Planificación Institucional | Dirección de Planificación | Variación de Productos Actuales en el POA | Mayor o Igual que 90% | Anual | **2021:** 92.11 % |
|
|
| IND-PRS-001 | Cambio y Mejora de Políticas | Porcentaje de avance de productos según cumplimiento esperado | Mayor o Igual que 70% | Trimestral | **2021:** 1ER - 86.84 % 2DO - 95.38 % 3ER - 84.85 % 4TO - 84.50 % **2022 :** 1ER - 93.83 % |
|
|

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DE GESTIÓN POR PROCESOS | | | | | | |
| CÓDIGO | PROCESO | UNIDAD RESPONSABLE | DENOMINACIÓN DEL INDICADOR | VALOR ESPERADO | FRECUENCIA DE MEDICIÓN / PERIODOS DE MEDICIÓN | RESULTADO DE LA OBTENCIÓN |
| IND-PFP-001 | Gestión Financiera | Div. de Presupuesto | Porcentaje de áreas con presupuesto formulado en plazo | Igual a 100% | Anual | **2022:** 100 % |
| IND-PAF-001 | Dirección Administrativa y Financiera | Porcentaje de satisfacción con el servicio ofrecido | Mayor que 70% | Anual | **2022:** 68 % |
|
|
| IND-PAF-002 | Dirección Administrativa y Financiera | Porcentaje de ejecución presupuestaria | Mayor o igual a 90% | Anual | **2021:** 96.91% |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DE GESTIÓN POR PROCESOS | | | | | | |
| CÓDIGO | PROCESO | UNIDAD RESPONSABLE | DENOMINACIÓN DEL INDICADOR | VALOR ESPERADO | FRECUENCIA DE MEDICIÓN / PERIODOS DE MEDICIÓN | RESULTADO DE LA OBTENCIÓN |
| IND-PDP-001 | Formulación y Diseño de Políticas | Despacho | Porcentaje de cumplimiento del tiempo establecido para el diseño de políticas | Igual a 70% | Semestral | **2021:** 1ER - 100 % 2DO - (No reportado) **2022:** (No reportado) |
| IND-PAM-001 | Desarrollo y Ejecución de Políticas | Dir. De Análisis del Trabajo | Cantidad de Asesorías concluidas en plazo | Menor o Igual a 10 | Semestral | **2021:** 1ER - 9 2DO - 5 **2022:** 1ER - 0 |
| IND-PAM-011 | Desarrollo y Ejecución de Políticas | Dir. De Tecnología | Cantidad de Asesorías concluidas | Menor o igual a 4 | Trimestral | **2021:** 1ER - 1 2DO - 3 3ER - 2 4TO - 3 **2022 :** 1ER - 1 2DO - 2 3ER - 1 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DE GESTIÓN POR PROCESOS | | | | | | |
| CÓDIGO | PROCESO | UNIDAD RESPONSABLE | DENOMINACIÓN DEL INDICADOR | VALOR ESPERADO | FRECUENCIA DE MEDICIÓN / PERIODOS DE MEDICIÓN | RESULTADO DE LA OBTENCIÓN |
| IND-PAM-020 | Desarrollo y Ejecución de Políticas | Dir. de Evaluación del desempeño. | Porcentaje de Asesoría concluidas en tiempo | Igual a 100 | Semestral | **2021:** 1ER - 100 % 2DO - 100 % **2022 :** 1ER - 100 % |
| IND-PAM-005 | Desarrollo y Ejecución de Políticas | Dir. Desarrollo Organizacional | Cantidad de asesoría concluidas en el tiempo establecido | Mayor o igual a 20 | Cuatrimestral (Feb-May Jun-Sept Oct-Ene) | Feb / May 2021 - 21 Jun / Sept 2021 - 23 Oct 2021 / Ene 2022 - 34 Feb / May 2022 - 59 |
| IND-PAM-007 | Desarrollo y Ejecución de Políticas | Dir. Relaciones laborales | Porcentaje de asesoría concluidas | Igual a 100 | Trimestral | **2021:** 1ER - 100 % 2DO - 100 % 3ER - 100 % 4TO - 100 % **2022 :** 1ER - 100 % 2DO - 100 % 3ER - 100 % |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DE GESTIÓN POR PROCESOS | | | | | | | | | | | | |
| CÓDIGO | | PROCESO | | UNIDAD RESPONSABLE | | DENOMINACIÓN DEL INDICADOR | | VALOR ESPERADO | | FRECUENCIA DE MEDICIÓN / PERIODOS DE MEDICIÓN | RESULTADO DE LA OBTENCIÓN | |
| IND-PAM-015 | | Desarrollo y Ejecución de Políticas | | Dir. Evaluación de la Gestión Institucional | | Cantidad de instituciones asesoradas | | Mayor o Igual que 15 | | Trimestral | **2021:** 1ER - 106 2DO - 66 3ER - 19 4TO - 13 **2022 :** 1ER - 17 2DO - 12 3ER - 7 | |
| IND-PAM-013 | | Desarrollo y Ejecución de Políticas | | Gestión del Cambio | | Cantidad de asesorías programadas concluidas en plazo | | Mayor o igual a 25 | | Semestral | **2021:** 1ER - 45 2DO - 91 **2022 :** 1ER - 55 | |
| IND-PAM-010 | | Desarrollo y Ejecución de Políticas | | Dir. De Diseño y Mejora de Servicios Públicos | | Porcentaje de asesorías concluidas | | Mayor que 90 | | Trimestral | **2021:** 1ER - 171.43 % 2DO - 140 % 3ER - 108.57 % 4TO - 162.22 % **2022 :** 1ER - 166.67% | |
| MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DE GESTIÓN POR PROCESOS | | | | | | | | | | | | |
| CÓDIGO | PROCESO | | UNIDAD RESPONSABLE | | DENOMINACIÓN DEL INDICADOR | | VALOR ESPERADO | | FRECUENCIA DE MEDICIÓN / PERIODOS DE MEDICIÓN | | | RESULTADO DE LA OBTENCIÓN |
| IND-PAM-027 | Desarrollo y Ejecución de Políticas | | Dir. De Análisis del Trabajo | | Porcentaje de asesoría en materia salarial concluida | | Entre 80 y 100 | | Cuatrimestral | | | **2021:** 1ER - 98.21 % 2DO - 98.50 % 3ER - 95.93 % **2022 :** 1ER - 96.53 % 2DO - 97.15 % |
| IND-PAM-002 | Desarrollo y Ejecución de Políticas | | Dir. De Análisis del Trabajo | | Porcentaje de Opiniones emitidas en tiempo | | Entre 75 y 100 | | Mensual | | | **2022:** Ene. 95.48 % Feb. 97.97 % Mar. 96.63 % Abr. 95.19% May. 97.17% Jun. 97.36% Jul. 99.70 % Ago. 98.57 % Sept. 95.72 % |
| IND-PAM-009 | Desarrollo y Ejecución de Políticas | | Dir. Relaciones laborales | | Porcentaje de Opiniones de régimen laboral/ Cuatrimestral | | Entre 75 y 100 | | Cuatrimestral (Feb-May Jun-Sept Oct-Ene) | | | Oct 2021 / Ene 2022 - 95.83 % Feb / May 2022 - 97.17 % Jun / Sept |
| MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DE GESTIÓN POR PROCESOS | | | | | | | | | | | | |
| CÓDIGO | PROCESO | | UNIDAD RESPONSABLE | | DENOMINACIÓN DEL INDICADOR | | VALOR ESPERADO | | FRECUENCIA DE MEDICIÓN / PERIODOS DE MEDICIÓN | | | RESULTADO DE LA OBTENCIÓN |
| IND-PAM-019 | Desarrollo y Ejecución de Políticas | | Dir. Reclutamiento y Selección | | Porcentaje de Opiniones emitidas en tiempo | | Igual a 100 | | Trimestral | | | 2022 : 1ER - 0 % (No solicitudes) 2DO - 0 % (No solicitudes) |
| IND-PAM-022 | Desarrollo y Ejecución de Políticas | | Dir. De Evaluación del Desempeño | | Porcentaje de Opiniones emitidas en tiempo | | Igual a 100 | | Trimestral | | | 2022 : 1ER - 100 % 2DO - 100 % 3ER - 100 % |
| IND-PAM-008 | Desarrollo y Ejecución de Políticas | | Dir. Relaciones laborales | | Porcentaje de Talleres realizados | | Igual a 100 | | Trimestral (Dic-Feb Mar-May Jun-Ago Sep-Nov) | | | Dic 2021 / Feb 2022 - 100 % Mar / May 2022 - 100 % Jun / Ago 2022 - 100 % |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DE GESTIÓN POR PROCESOS | | | | | | |
| CÓDIGO | PROCESO | UNIDAD RESPONSABLE | DENOMINACIÓN DEL INDICADOR | VALOR ESPERADO | FRECUENCIA DE MEDICIÓN / PERIODOS DE MEDICIÓN | RESULTADO DE LA OBTENCIÓN |
| IND-PRH-001 | Gestión de Recursos | Dir. Recursos Humanos | Nivel del Desempeño de los Empleados | Mayor o igual a 90 | Anual | **2021:** 94.06 % |
| IND-PRH-003 | Dir. Recursos Humanos | Nivel de eficacia de las capacitaciones realizadas | Entre 85 y 100 | Semestral | **2021:** 1ER - 97 % 2DO - 97% **2022 :** 1ER - 85 % |
| IND-PGL-001 | Gestión de Políticas y Directrices Estratégicas | Departamento Jurídico | Tiempo de respuesta a solicitudes recibidas | Entre 85 y 100 | Mensual | **2022:** Ene. 100% Feb. 100% Mar. 87.76% Abr. 100% May. 100% Jun. 100% Jul. 100% Ago. 100% Sept. 100% |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DE GESTIÓN POR PROCESOS | | | | | | |
| CÓDIGO | PROCESO | UNIDAD RESPONSABLE | DENOMINACIÓN DEL INDICADOR | VALOR ESPERADO | FRECUENCIA DE MEDICIÓN / PERIODOS DE MEDICIÓN | RESULTADO DE LA OBTENCIÓN |
| IND-PTI-001 | Gestión de Tecnología de la Información y Comunicación | Dir. De Tecnología | % de cumplimiento con los tiempos establecidos por tipo de servicio | Mayor o igual a 85% | Mensual | **2022:** Ene. 97.16 % Feb. 94.08 % Mar. 93.81 % Abr. 95.29 % May. 97.55 % Jun. 96.63 % Jul. 96.50 % Ago. 95.73 % Sept. 97.95 % |
| IND-PCO-001 | Gestión de Comunicación Interna - Gestión de Comunicación Externa | Dpto. Comunicaciones | Cantidad de entrevistas Ejecutadas en los medios de comunicación | Menor que 20 | Trimestral | **2022 :** 1ER - 1 2DO - 0 3ER - 6 |
| IND-PCO-002 | Dpto. Comunicaciones | Cantidad de notas de prensa redactadas y enviadas a los medios de comunicación | Menor que 50 | Trimestral | **2022:** 1ER - 26 2DO - 30 3ER - 26 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DE GESTIÓN POR PROCESOS | | | | | | |
| CÓDIGO | PROCESO | UNIDAD RESPONSABLE | DENOMINACIÓN DEL INDICADOR | VALOR ESPERADO | FRECUENCIA DE MEDICIÓN / PERIODOS DE MEDICIÓN | RESULTADO DE LA OBTENCIÓN |
| IND-PSC-001 | Gestión de Servicio al Cliente (Usuarios - Instituciones) | Dir. Gestión de Calidad | Nivel de satisfacción de usuarios | Entre 92 a 100 | Anual | **2021:** 100% **2022:** 99.89% |
| IND-PGD-001 | Gestión del Control Operacional | Dir. Gestión de Calidad | % de cumplimiento con tiempos de respuesta a solicitud de creación, modificación o eliminación docs | Entre 85 y 100 | Trimestral | **2022:** 1ER - 100 % 2DO - 96.43 % 3ER - 100 % |
| IND-PPNC-001 | Entrega del PNC y Reconocimiento a las Prácticas Promisorias | Coordinación del Premio Nac. a la Calidad | Porcentaje de Informes de Retorno remitidos en plazos | Mayor o igual a 90 | Anual | **2021:** 91.18 % **2022:** 100% |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ministerio de Administración Pública (MAP) Unidad Ejecutora 0001 | | | | | | | |
| **ÍNDICE DE GESTIÓN PRESUPUESTARIA**  **Por Programa Presupuestario** | | | | | | | |
| **Código Prog.** | **Nombre del Programa** | **Asignación presupuestaria 2022 (RD$)** | | **Ejecución 2022 (RD$)** | **Cant. Prod.** | **Índice de Ejecución %** | **Participación ejecución por programa** |
| **1** | Actividades centrales | 616,365,409.00 | 494,382,368.92 | | 0 | 80.21% | 50.53% |
| **11** | Profesionalización de Función Publica | 335,178,620.00 | 314,316,540.21 | | 5 | 93.78% | 32.13% |
| **98** | Administración de contribuciones especiales | 26,800,000.00 | 24,243,404.19 | | 0 | 90.46% | 2.48% |
| **Total General** |  | **978,344,029.00** | **832,942,313.32** | | **5** | 85.14% | 85.14% |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ÍNDICE DE GESTIÓN PRESUPUESTARIA  Por Producto Presupuestario | | | | |
| **Código- Act.** | **Producto** | **Asignación presupuestaria (RD$)** | **Ejecución 2022 (RD$)** | **% Desempeño Financiero** |
| 00001-0002 | 6498-Instituciones públicas con estructuras organizativas aprobadas | 66,162,152.00 | 57,191,105.40 | 86.4% |
| 0001 | 6872-Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP) Implementado en las instituciones públicas | 27,600,000.00 | 26,045,099.87 | 94.4% |
| 0001 | 6873-Servidores públicos incorporados al sistema de carrera a través de concursos públicos | 20,902,800.00 | 19,559,797.40 | 93.6% |
| 0001-0002 | 6874-Trámites de Servicios Públicos simplificados en las instituciones | 52,594,634.00 | 48,882,986.12 | 92.9% |

|  |  |
| --- | --- |
| **RESUMEN PLAN DE COMPRAS** | |
|  |  |
| **DATOS DE CABECERA PACC** | |
|  |  |
| Monto Estimado Total | $289,106,199.61 |
| Monto Total Contratado | $124,761,356.40 |
|  |  |
| Cantidad de Procesos Registrados | 140 |
| Capitulo | 0221 |
| Sub Capitulo | 01 |
| Unidad Ejecutora | 0001 |
| Unidad de compra | Ministerio de Administración Pública |
| Año Fiscal | 2022 |
| Fecha de Aprobación |  |
| **MONTOS ESTIMADOS SEGÚN OBJETO DE CONTRATACION** | |
| Bienes | $54,875,450.30 |
| Obras | $0.00 |
| Servicios | $67,129,190.10 |
| Servicios : Consultoría | $2,756,716.00 |
| Servicios : Consultoría Basada en la Calidad de los Servicios | - |
| **MONTOS ESTIMADOS SEGUN CLASIFICACION MIPYMES** | |
| mipymes | $33,885,545.00 |
| Mipymes Mujer | $15,925,061.00 |
| No mipymes | $74,950,750.40 |
| **RESUMEN PLAN DE COMPRAS** | |
| **MONTOS ESTIMADOS SEGÚN TIPO DE PROCEDIMIENTO** | |
|  |  |
| Compras por debajo del umbral | $4,740,826.00 |
| compra menor | $51,163,594.72 |
| Comparación de Precios | $43,014,340.68 |
| Licitación Publica | $15,577,137.00 |
| licitación Pública Internacional | N/A |
| licitación Restringida | N/A |
| Sorteo de Obras | N/A |
| Excepción-Bienes o servicios con exclusividad | $729,647.00 |
| Excepción-Construcción, instalación o adquisición de oficinas para el servicios exterior | N/A |
| Excepción-Contratación de publicidad a través de medios de comunicación social | $2,160,407.00 |
| Excepción- obras científicas, técnicas, artísticas o restauración de monumentos históricos | N/A |
| Excepción- Proveedor único | $7,375,404.00 |
| Excepción- Rescisión de contratos cuya terminación no exceda el 40% del monto total del proyecto, obra o servicio | $10,265,458.00 |
| Compra y contrataciones de combustible (Esta contemplado en las Compras Menores) | N/A |
|  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP) | | | |
| **CRONOLÓGICO DE CONTRATOS MAP 2022** | | | |
| DIVISIÓN DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES | | | |
| DIRECCIÓN JURÍDICA | | | |
| ENERO-MARZO 2022 | | | |
| **Proveedor/ Consultor/Empleado** | **Fecha de inicio** | **Monto del contrato** | **Descripción** |
| TCO Networking, SRL | 15/1/2022 | RD$429,870.29 | Equipos Tecnológicos para el Ministerio de Administración Pública (MAP) |
| H & H Solutions, SRL | 20/1/2022 | RD$3,686,924.40 | Equipos Tecnológicos para el Ministerio de Administración Pública (MAP) |
| Inversiones Iparra del Caribe, SRL | 20/1/2022 | RD$96,117.02 | Equipos Tecnológicos para el Ministerio de Administración Pública (MAP) |
| 2P Technology, SRL | 20/1/2022 | RD$129,800.00 | Equipos Tecnológicos para el Ministerio de Administración Pública (MAP) |
| Arlette Pichardo | 15/2/2022 | Extensión vigencia | Consultoría Apoyo Coord. Plan General de Reforma y Modernización de la A.P. |
| Lorgia Grullón | 15/2/2022 | Extensión vigencia | Consultoría Apoyo Coord. Plan General de Reforma y Modernización de la Administración Pública |
| Soluciones Tecnológicas Empresariales, SRL | 7/2/2022 | RD$516,344.40 | Alquiler de 5 Impresoras Multifuncionales para ser utilizadas por las diferentes áreas del MAP |
| ABRIL-JUNIO 2022 | | | |
| **Proveedor/ Consultor/Empleado** | **Fecha de inicio** | **Monto del contrato** | **Descripción** |
| **CRONOLÓGICO DE CONTRATOS MAP 2022** | | | |
| Bausser Global, SRL | 1/5/2022 | RD$1,118,434.68 | Contratación de una empresa que suministre los insumos para el abastecimiento de papel higiénico, papel toalla, jabón espuma y aromatizante permanente baños del MAP. Dirigido a MIPYMES. |
| FMP Service Technologi, SRL | 28/4/2022 | RD$1,180,000.00 | Contratación de servicios para la Simplificación y Estandarización de los Procesos Operativos y Administrativos del Ministerio de Administración Pública (MAP).- |
| Circutor, SRL | 20/7/2022 | RD$1,900,012.98 | Montaje de Eventos Generales en la ciudad de Sto. Dgo., con la finalidad de realizar cursos, talleres, seminarios y otros eventos correspondiente a enero-marzo 2022. |
| María Toribio | 1/4/2022 | RD$691,200.00 | Implementación de Procesos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MISPAS) Y Servicio Nacional de Salud (SNS). |
| Cognos Conoc. Aplicado, SRL | 10/5/2022 | RD$1,200,000.00 | Actualización del Manual General de Cargos Civiles Comunes Clasificados del Poder Ejecutivo |
| **CRONOLÓGICO DE CONTRATOS MAP 2022** | | | |
| Manuel A. Enríquez Villacorta | 15/5/2022 | US$19,500.00 | Consultoría para el Apoyo, Diseño e Implementación Observatorio de Reforma y Modernización A.P. |
| Muñoz Concepto Mobiliario | 26/5/2022 | RD$220,512.50 | Adquisición de mobiliario de oficina para este Ministerio de Administración Pública (MAP). |
| Flow, SRL | 26/5/2022 | RD$1,480,241.94 | Adquisición de mobiliario de oficina para este Ministerio de Administración Pública (MAP). |
| Compu-Office Dom., SRL | 26/5/2022 | RD$359,452.28 | Adquisición de mobiliario de oficina para la Federación Dominicana de Municipios (FEDOMU) |
| Ricco's Buffet, SRL | 23/5/2022 | RD$762,280.00 | Contratación de una empresa para los servicios de Catering montaje de evento XX Conferencia Ministras y Ministros A.P. Dirigida a Mipymes. |
| CRONOLÓGICO DE CONTRATOS MAP 2022 | | | |
| Lorgia Grullón | 10/6/2022 | RD$875,000.00 | Consultoría para el Apoyo en la Gestión del Plan de Relanzamiento del Ministerio de Administración Pública |
| Sirvani Hernández Mota | 10/6/2022 | RD$1,200,000.00 | Consultoría para la Actualización del Manual General e Cargos Civiles Comunes Clasificados del Poder Ejecutivo |
| Ricoh Dominicana, SRL | 1/3/2022 | RD$255,879.70 | Alquiler de diez (10) impresoras multifuncionales, para ser utilizadas por las diferentes áreas de este Ministerio de Administración Pública (MAP), durante un periodo de un (1) Año. |
| Inversiones Azul del Este Dom., SRL | 30/6/2022 | RD$5,761,155.50 | Contratación de servicios de hotel en la ciudad de Santo Domingo, con la finalidad de realizar capacitaciones, correspondientes al trimestre junio-agosto 2022. (Dirigido a Hoteles). |
| JULIO-SEPTIEMBRE 2022 | | | |
| **CRONOLÓGICO DE CONTRATOS MAP 2022** | | | |
| **Proveedor/ Consultor/Empleado** | **Fecha de inicio** | **Monto del contrato** | **Descripción** |
| Alejandro Peralta | 10/7/2022 | RD$1,050,000.00 | Consultoría de Apoyo al Viceministerio de Reforma y Modernización de la Administración Pública en la Gestión de Reformas Sectoriales y en la Estructuración, Seguimiento y Monitoreo a la Carrera de Proyectos del Plan General de Reforma y Modernización de la A.P. |
| MAP-UASD | 31/7/2021 | RD$4,410,000.00 | Segunda Cohorte de la Maestría en Gobierno y Gestión Pública Local, recinto Santiago, para servidores públicos que se desempeñan como funcionarios, técnicos y especialistas. |
| Servicio Sistema Motriz AMG,SRL | 15/7/2022 | RD$733,915.32 | Servicios de Mantenimiento para los vehículos y motores de este Ministerio. |
| Arlette Pichardo | 1/8/2022 | RD$1,200,000.00 | Consultoría para Acompañamiento en la implementación del Sist. de Indicadores para la Medición de Ejecución Plan de Reforma y Modernización. |
| Sistem Web, SRL | 1/8/2022 | US$459,718.68 | Asistencia, mantenimiento y soporte técnico sobre el Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP). |
| De las Niñas Café y Com., SRL | 5/11/2021 | RD$1,969,800.00 | Suministro de 21,000 servicios de almuerzos y cenas para el personal previamente autorizado del MAP. |
| CRONOLÓGICO DE CONTRATOS MAP 2022 | | | |
| Rico,s Buffet, SRL | 23/8/2022 | RD$381,140.00 | Servicios de Catering para Montaje de Evento, para la XX Conferencia de Ministras y Ministros de A.P. |
| HYL, SRL | 15/9/2022 | RD$658,700.99 | Adquisición de 58 neumáticos para ser utilizados en diferentes vehículos de este Ministerio de Administración Pública (MAP) |
| Rico's Buffet, SRL | 3/10/2022 | RD$901,000.00 | Contratación de servicios de catering para los diferentes talleres, capacitaciones y actividades a realizar en el Ministerio de Administración Pública. Dirigido a MIPYMES. |
| María Toribio | 10/1/2022 | RD$691,200.00 | Implementación de Procesos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MISPAS) Y Servicio Nacional de Salud (SNS). |
| Manuel Parras Gallardo | 15/9/2022 | RD$1,200,000.00 | Consultoría para asistencia técnica para el apoyo a la Dirección de Gestión de la Evaluación Institucional (DEGI), en el impulso de acciones vinculadas a la mejora del desempeño institucional y sus sistemas de monitoreo vinculados, tanto en el ámbito local como del Poder Ejecutivo, en el marco de su PEI y los procesos de articulación con los actores concurrentes. |
| Bernardo Matías Hernández | 25/10/2022 | RD$1,050,000.00 | Consultoría para coordinar proyectos de reforma sectorial en el marco de la ejecución del Plan General de Reforma y Modernización de la A.P. y apoyar al MAP en temas relacionados con la Gestión de Calidad en Instituciones Públicas. |
| CRONOLÓGICO DE CONTRATOS MAP 2022 | | | |
| Laysa Mirelys Santana Padilla | 25/10/2022 | RD$900,000.00 | Consultoría para coordinar proyectos de reforma sectorial en el marco de la ejecución del Plan General de Reforma y Modernización de la Administración Pública y apoyar al Viceministerio de Reforma y Modernización en la preparación de opiniones técnicas y jurídicas relacionadas con la organización y funcionamiento de las instituciones gubernamentales. |
| OCTUBRE- DICIEMBRE 2022 | | | |
| **Proveedor/ Consultor/Empleado** | **Fecha de inicio** | **Monto del contrato** | **Descripción** |
| Inversiones Azul del Este Dom., SRL | 24/10/2022 | 2,602,633.21 | Contratación de servicios de hotel en la ciudad de Santo Domingo, para los diferentes talleres, capacitaciones y actividades correspondientes al periodo octubre 2022-enero 2023, a realizarse por este Ministerio de Administración Pública. Dirigido a hoteles)". |
| Savant Consultores, SRL | 20/12/2022 | 1,100,940.00 | Adquisición de Licencias de Antivirus para las computadoras, servidores y laptops, renovación de licencias de mesa de ayuda y sistema de monitoreo de la Red del Ministerio de Administración Pública. Ítem 1 |
| CRONOLÓGICO DE CONTRATOS MAP 2022 | | | |
| Jaime Rodríguez | 1/11/2022 | RD$1,000,000.00 | Consultoría legal para la defensa y representación jurídica del Ministerio de Administración Pública (MAP) con motivo de los Recursos de Casación interpuestos ante la Suprema Corte de Justicia contra la Sentencia núm. 0030-04-2022-SSEN-00075, dictada por la Tercera Sala del Tribunal Superior Administrativo en fecha 10 de febrero de 2022. |
| Integraciones Tecnológicas M&A, SRL | 20/12/2022 | RD$ 1,749,577.15 | Adquisición de Licencias de Antivirus para las computadoras, servidores y laptops, renovación de licencias sistema de mesa de ayuda y sistema de monitoreo de la Red, del Ministerio de Administración Pública (MAP). |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP) | | | | |
| **CRONOLÓGICO DE CONTRATOS PARAP II 2022** | | | | |
| DIVISIÓN DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES | | | | |
| DIRECCIÓN JURÍDICA | | | | |
| ENERO-MARZO 2022 | | | | |
| Proveedor/ Consultor/Empleado | Sexo (F/M) | Fecha de inicio | Monto del contrato | Descripción |
| TCO Networking, SRL | M | 15/1/2022 | 2,963,105.50 | Equipos Tecnológicos para el INAP |
| Circutor, SRL | M | 20/1/2022 | 3,800,025.96 | Montaje de Eventos en Santo Domingo. |
| Compu-Office, SRL | M | 6/1/2022 | 108,733.00 | Suministro de Equipos Tecnológicos para INAP. |
| Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM) | M | 1/1/2022 | 12,600,000.00 | Maestría Alta Gerencia Pública |
| Fundación Iberoamericana para la Gestión de la Calidad (FUNDIBEQ) | M | 3/1/2022 | US$5,220.00 | Preparación Participación Centro Educativo Cometas de Esperanza al Premio Iberoamericano de la Calidad |
| Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) | M | 3/1/2022 | RD$14,987,800.00 | Cobertura de 732 eventos de capacitación a servidores gobierno central y local, 2022 |
| Alexander Guzmán | M | 1/2/2022 | RD$1,350,000.00 | Consultoría para el Levantamiento de procesos y acompañamiento para la implementación de un sistema administrativo y financiero en el Ministerio de Administración Pública (MAP). |
| **CRONOLÓGICO DE CONTRATOS PARAP II 2022** | | | | |
| ABRIL -JUNIO 2022 | | | | |
| Proveedor/ Consultor/Empleado | Sexo (F/M) | Fecha de inicio | Monto del contrato | Descripción |
| Eduardo Ramos Elías | M | 1/4/2022 | RD$1,050,000.00 | Consultoría para Asesorar y apoyar el Departamento Jurídico del MAP en temas relacionados con el Derecho Admvo. y Constitucional |
| Cantabria Brand Representative, SRL | M | 6/4/2022 | RD$3,798,715.00 | Contratación de una empresa para los servicios de catering, audiovisuales, salones y montajes en la ciudad de Santo Domingo, con la finalidad de realizar, cursos, talleres, seminarios, meses marzo-junio 2022. PARAP II |
| Inversiones Azul del Este Dominicana , SA (Catalonia Hotel) | M | 26/4/2022 | RD$ 2,384,552.78 | Contratación en hoteles para los servicios de montajes de eventos en la ciudad de Santo Domingo, con la finalidad de realizar capacitaciones, talleres, seminarios y otras actividades formativas, correspondientes a los meses marzo-junio 2022, dirigido a hoteles. Con Fondos PARAP II. |
| Compu-Office Dom. SRL | M | 31/5/2022 | RD$16,033.37 | Adquisición de mobiliario de oficina para la Federación Dominicana de Municipios (FEDOMU) con fondos PARAP II. |
| Flow, SRL | M | 26/5/2022 | RD$1,996,908.10 | Adquisición de mobiliario de oficina para la Federación Dominicana de Municipios (FEDOMU) con fondos PARAP II. |
| **CRONOLÓGICO DE CONTRATOS PARAP II 2022** | | | | |
| Muebles & Equipos Ofic. León González, SRL | M | 26/5/2022 | RD$150,662.40 | Adquisición de mobiliario de oficina para la Federación Dominicana de Municipios (FEDOMU) con fondos PARAP II. |
| Ministerio de Administración Pública (MAP) - Instituto Dominicano para la Calidad (INDOCAL) | M | 15/6/2022 | RD$360,000.00 | Contratación de una institución que ofrezca servicios de capacitación en interpretación e implementación de sistemas de gestión de calidad ISO 9001:2015, Antisoborno ISO 37001:2016 y Cumplimiento ISO 37301:2021, del Ministerio de Interior y Policía. |
| Ministerio de Administración Pública (MAP) - Instituto Nacional Del Servicio Público De La República Francesa | F | 2/1/2022 | EUR$80,000.00 | Diseño de 10 Módulos en forma de misiones de capacitación en la R.D., del Máster en Gestión Pública, impartido en coordinación con la PUCMM. |
| JULIO-SEPTIEMBRE 2022 | | | | |
| Proveedor/ Consultor/Empleado | Sexo (F/M) | Fecha de inicio | Monto del contrato | Descripción |
| Inversiones Azul del Este Dominicana , SA (Catalonia Hotel) | M | 26/8/2022 | RD$1,192,276.39 | Servicios de Montaje de Eventos en la ciudad de Santo Domingo, con la finalidad de realizar capacitaciones, talleres, seminarios y otras actividades formativas, correspondientes a los meses de marzo-junio 2022 (Dirigido a Hoteles). Con Fondos PARAP II. |
| Nilfa Tejeda | F | 1/8/2022 | RD$1,200,00.00 | Contador Fondos PARAP II |
| Evelyn Román | F | 1/8/2022 | RD$870,000.00 | Coordinador PARAP II |
| **CRONOLÓGICO DE CONTRATOS PARAP II 2022** | | | | |
| Alexander Guzmán Vargas | M | 1/8/2022 | RD$675,000.00 | Consultoría para elaboración de propuesta para garantizar el adecuado cumplimiento de las mejores prácticas institucionales y las normas vigentes de gestión establecidas por los órganos rectores, a raves del levantamiento de procesos y acompañamiento en la implementación de un sistema administrativo y financiero para el Ministerio de Administración Pública (MAP). |
| Cantabria Brand Representative, SA | M | 6/10/2022 | RD$1,899,357.50 | Servicios de Catering, audiovisuales, salones y montajes en la ciudad de Sto. Dgo., para realizar cursos, talleres, seminarios, corresp. Marzo-Junio 2022 |
| Compu-Office Dom., SRL | M | 30/9/2022 | RD$9,788,458.08 | Adquisición de Equipos Tecnológicos para ser utilizados en el MAP, y las beneficiarias del PARAP II. Con fondos PARAP II. |
| Multicomputos, SRL | M | 30/9/2022 | RD$5,788,679.07 | Adquisición de Equipos Tecnológicos para ser utilizados en el MAP, y las beneficiarias del PARAP II. Con fondos PARAP II. |
| OCTUBRE-DICIEMBRE 2022 | | | | |
| Hoteles Nacionales, SA | N/A | 24/9/2022 | RD$4,958,909.00 | Contratación de servicios de hotel en la ciudad de Santo Domingo, para los diferentes talleres, capacitaciones, seminarios y actividades de las beneficiarias del PARAP II. (Dirigido a hoteles)". Con fondos PARAP II. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP) **CRONOLÓGICO TRIMESTRAL DE ACUERDOS Y CONVENIOS 2022**  DIVISIÓN DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES | | | | |
|
| PRIMER TRIMESTRE | | | | |
| ENERO | | | | |
| INSTITUCIÓN | OBJETO | TIEMPO | FECHA INICIO | FECHA TERMINO |
| Acuerdo Dirección de Fomento y Desarrollo de la Artesanía (FODEARTE) | Implementar el plan de mejora para su fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión. | 1 Año | 18/1/2022 | 18/1/2023 |
| Acuerdo Jardín Botánico Nacional Dr. Rafael M. Moscoso (JBN) | Implementar el plan de mejora para su fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión. | 1 Año | 26/1/2022 | 26/1/2023 |
| Acuerdo Instituto del Tabaco de la República Dominicana (INTABACO) | Implementar el plan de mejora para su fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión. | 1 Año | 31/1/2022 | 31/1/2023 |
| Acuerdo Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo (MEPyD) | Implementar el plan de mejora para su fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión. | 1 Año | 28/1/2022 | 28/1/2023 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP) **CRONOLÓGICO TRIMESTRAL DE ACUERDOS Y CONVENIOS 2022**  DIVISIÓN DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES | | | | |
|
| FEBRERO-MARZO | | | | |
| INSTITUCIÓN | OBJETO | TIEMPO | FECHA INICIO | FECHA TERMINO |
| Acuerdo Ministerio de la Juventud (MJ) | Implementar el plan de mejora para su fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión. | 1 Año | 2/21/2022 | 2/21/2022 |
| Convenio Participación Ciudadana (PC) | Implementar el plan de mejora para su fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión. | 2 Años | 2/16/2022 | 2/16/2024 |
| Acuerdo Liga Municipal Dominicana (LMD) | Implementar el plan de mejora para su fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión. | 1 Año | 21/2/2022 | 21/2/2023 |
| Acuerdo Instituto de Auxilios y Viviendas (INAVI) | Implementar el plan de mejora para su fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión. | 1 Año | 2/3/2022 | 2/3/2023 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP) **CRONOLÓGICO TRIMESTRAL DE ACUERDOS Y CONVENIOS 2022**  DIVISIÓN DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES | | | | |
| ABRIL - MAYO | | | | |
| INSTITUCIÓN | OBJETO | TIEMPO | FECHA INICIO | FECHA TERMINO |
| SEGUNDO TRIMESTRE | | | | |
| Acuerdo Dirección General de Impuestos (DGII) | Implementar el plan de mejora para su fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión. | 1 Año | N/A | 5/4/2023 |
| Convenio Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MISPAS) | Formular, socializar y poner en marcha un plan de reforma y modernización sectorial que incorpore los retos estratégicos del sector salud, para asegurar un incremento significativo del valor público sectorial, las capacidades institucionales para atender con efectividad, las demandas de bienes y servicios públicos y fortalecer su nivel de institucionalidad. | 2 Años | 25/4/2022 | 25/4/2024 |
| Acuerdo Oficina Nacional de Estadística (ONE) | Implementar el plan de mejora para su fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión. | 1 Año | 31/5/2022 | 31/5/2023 |
| INSTITUCIÓN | OBJETO | TIEMPO | FECHA INICIO | FECHA TERMINO |
| Acuerdo Comedores Económicos del Estado Dominicano (CEED) | Implementar el plan de mejora para su fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión. | 4 Años | 24/5/2022 | 24/5/2026 |
| Acuerdo Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS) | Implementar el plan de mejora para su fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión. | I Ano | 24/5/2022 | 24/5/2023 |
| Acuerdo Hospital Regional Infantil Universitario Dr. Arturo Grullón (HRIUDAG) | Implementar el plan de mejora para su fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión. | I Ano | 31/5/2022 | 31/5/2021 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| JUNIO | | | | |
| INSTITUCIÓN | OBJETO | TIEMPO | FECHA INICIO | FECHA TERMINO |
| Acuerdo Servicio Regional de Salud (SRSCO) | Implementar el plan de mejora para su fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión. | 1 Año | 7/6/2022 | 7/6/2023 |
| Acuerdo Hospital Municipal de Villa Vásquez (HMVV) | Implementar el plan de mejora para su fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión. | 1 Año | 6/6/2022 | 6/6/2023 |
| Acuerdo Hospital Regional José María Cabral y Báez (HRJMCB) | Implementar el plan de mejora para su fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión. | 1 Año | 1/6/2022 | 1/6/2023 |
| Acuerdo Comisión Nacional de Defensa de la Competencia (PROCOMPETENCIA) | Implementar el plan de mejora para su fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión. | 1 Año | 10/6/2022 | 10/6/2023 |
| Acuerdo Hospital Universitario Maternidad Nuestra Señora de la Altagracia (HUMNSA) | Implementar el Plan de Mejora para su fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión. | 1 Año | 1/6/2022 | 1/6/2023 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| INSTITUCIÓN | OBJETO | TIEMPO | FECHA INICIO | FECHA TERMINO |
| Acuerdo Hospital Provincial General Santiago Rodríguez (HPGSR) | Implementar el Plan de Mejora para su fortalecimiento institucional y la mejora de la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión. | 1 Año | 3/6/2022 | 3/6/2023 |
| Acuerdo Hospital Dr. Vinicio Calventi (HVC) | Implementar el Plan de Mejora para su fortalecimiento institucional y la mejora de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión. | 1 Año | 6/6/2022 | 6/6/2023 |
| Acuerdo Hospital Regional Materno Infantil José Francisco Peña Gómez (HMIJFPG) | Implementar el Plan de Mejora para su fortalecimiento institucional y la mejora de la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión | 1 Año | 6/6/2022 | 6/6/2023 |
| Acuerdo Hospital Regional Ing. Luis L. Bogaert (HRLLB) | Implementar el Plan de Mejora para su fortalecimiento institucional y la mejora de la calidad y lograr transparentar su gestión. | 1Año | 6/6/2022 | 6/6/2023 |
| Acuerdo Hospital Materno Infantil San Lorenzo de Los Mina (HMISLL) | Implementar el Plan de Mejora para su fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión | 1 Año | 7/6/2022 | 7/6/2023 |
| Acuerdo Hospital Dr. Pacasio Toribio Piantini (HPTP) | Implementar el Plan de Mejora para su fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión | 1 Año | 20/6/2022 | 20/6/2023 |
| INSTITUCIÓN | OBJETO | TIEMPO | FECHA INICIO | FECHA TERMINO |
| Centro de Educación Médica de Amistad Dominico-Japonesa (CEMADOJA) | Implementar el Plan de Mejora para el fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar la gestión | 1 Año | 21/6/2022 | 21/6/2023 |
| Acuerdo Hospital Provincial Ricardo Limardo (HPRL) | Implementar el Plan de Mejora para el fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar la gestión. | 1Año | 23/6/2022 | 23/6/2023 |
| Acuerdo Hospital Padre Billini (HPB) | Implementar el Plan de Mejora para el fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar la gestión. | 1Año | 13/6/2022 | 13/6/2023 |
| Hospital Municipal de Restauración (HMR) | Implementar el Plan de Mejora para el fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar la gestión. | 1Año | 22/6/2022 | 22/6/2023 |
| Hospital Municipal Mención (HMM) | Implementar el Plan de Mejora para el fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar la gestión. | 1Año | 22/6/2022 | 22/6/2023 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| INSTITUCIÓN | OBJETO | | TIEMPO | | FECHA INICIO | | FECHA TERMINO | |
| Hospital Municipal Las Matas de Santa Cruz (HMLMSC) | Implementar el Plan de Mejora para el fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar la gestión. | | 1Año | | 22/6/2022 | | 22/6/2023 | |
| Hospital Municipal Villa Los Almácigos (HMVLA) | Implementar el Plan de Mejora para el fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar la gestión. | | 1Año | | 22/6/2022 | | 22/6/2023 | |
| Hospital Municipal Laguna Salada (HLS) | Implementar el Plan de Mejora para el fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar la gestión. | | 1Año | | 24/6/2022 | | 24/6/2023 | |
| Acuerdo Hospital Pediátrico Dr. Robert Reid Cabral (HPRRC) | Implementar el Plan de Mejora para el fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar la gestión. | | 1Año | | 27/6/2022 | | 27/6/2023 | |
| Acuerdo Ministerio de Obras Publicass y Comunicaciones (MOPC) | Implementar el Plan de Mejora para el fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar la gestión. | | 1Año | | 30/6/2022 | | 30/6/2023 | |
| AGOSTO | | | | | | | | |
| INSTITUCIÓN | | OBJETO | | TIEMPO | | FECHA INICIO | | FECHA TERMINO |
| Acuerdo Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales (MIMARENA) | | Implementar el Plan de Mejora para el fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar la gestión. | | 1año | | 4/8/2022 | | 4/8/2023 |
| Acuerdo Oficina Nacional de la Propiedad Industrial (ONAPI) | | Implementar el Plan de Mejora para el fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar la gestión. | | 1año | | 10/8/2022 | | 10//8/2023 |
| Acuerdo Instituto Geográfico Nacional "José Joaquín Hungría Morell (IGN) | | Implementar el Plan de Mejora para el fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar la gestión. | | 1año | | 12/8/2022 | | 12/8/2023 |
| Acuerdo Dirección de Prensa del Presidente (DPP) | | Implementar el Plan de Mejora para el fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar la gestión. | | 1año | | 23/8/2022 | | 23/8/2023 |
| Acuerdo Instituto Dominicano Prevención y Protección de Riesgos Laborales(IDOPRIL) | | Implementar el Plan de Mejora para el fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar la gestión. | | 1año | | 29/8/2022 | | 29/8/2023 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| SEPTIEMBRE | | | | |
| INSTITUCIÓN | OBJETO | TIEMPO | FECHA INICIO | FECHA TERMINO |
| Acuerdo Centro de Atención Integral para la Discapacidad (CAID) | Implementar el Plan de Mejora para el fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar la gestión. | 1año | 7/9/2022 | 7/9/2023 |
| Acuerdo Ministerio Administrativo de la Presidencia (MAPRE) | Implementar el Plan de Mejora para el fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar la gestión. | 1año | 6/9/2022 | 6/9/2023 |
| Acuerdo Hospital Provincial Inmaculada Concepción (HPIC) | Implementar el Plan de Mejora para el fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar la gestión. | 1año | 14/9/2022 | 14/9/2023 |
| Acuerdo Hospital Municipal Dr. Sigfredo Alba Domínguez (HMDSAD) | Implementar el Plan de Mejora para el fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar la gestión. | 1año | 12/9/2022 | 12/9/2023 |
| Acuerdo Oficina Metropolitana de Servicios de Autobuses (OMSA) | Implementar el Plan de Mejora para el fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar la gestión. | 1año | 15/9/2022 | 15/9/2023 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| CUARTO TRIMESTRE | | | | |
| OCTUBRE | | | | |
| INSTITUCIÓN | OBJETO | TIEMPO | FECHA INICIO | FECHA TERMINO |
| Convenio de Colaboración Interinstitucional Tribunal Superior Electoral (TSE) | Establecer os mecanismos y las acciones para el acompañamiento técnico apropiado por parte del Ministerio de Administración Pública (MAP) en el proceso de desarrollo e implementación de la carrera administrativa y otros instrumentos técnicos de gestión pública en el Tribunal Superior Electoral (TSE) y contribuir, en esta forma, en el Fortalecimiento Institucional de esta Alta Corte. | 2 años | 14/10/2022 | 14/10/2024 |
| Acuerdo Hospital Provincial Matías Ramón Mella (HPMRM) | Implementar el Plan de Mejora para el fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar la gestión. | 1año | 3/10/2022 | 3/10/2023 |
| Acuerdo Hospital Municipal Dr. Napier Díaz González (HMDNDG) | Implementar el Plan de Mejora para el fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar la gestión. | 1año | 13/10/2022 | 13/10/2023 |
| Acuerdo Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) | Implementar el Plan de Mejora para el fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar la gestión. | 1año | 19/10/2022 | 19/10/2023 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Instituciones que reportaron Evaluación del Desempeño Laboral  Proceso enero –diciembre 2022 | | | |
| No. | Instituciones | | Cantidad de Servidores Evaluados |
| 1 | Dirección General de Proyectos Estratégicos y Especiales de la Presidencia | | 332 |
| 2 | Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología | | 613 |
| 3 | Oficina de Custodia y Administración de Bienes Incautados y Decomisados | | 79 |
| 4 | Consejo Nacional de Competitividad | | 62 |
| 5 | Corporación del Fomento de la Industria Hotelera y Desarrollo del Turismo | | 117 |
| 6 | Corporación del Acueducto y Alcantarillado de Santiago | | 2,333 |
| 7 | Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa | | 94 |
| 8 | Instituto Nacional de Tránsito y Transporte Terrestre | | 780 |
| 9 | Acuario Nacional | | 73 |
| 10 | Jardín Botánico Nacional | | 208 |
| 11 | Corporación Estatal de Radio y Televisión | | 261 |
| 12 | Consejo Dominicano de Pesca y Acuicultura | | 275 |
| 13 | Consejo Nacional para el VIH y el SIDA | | 140 |
| 14 | Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales | | 314 |
| 15 | Centro de Operaciones de Emergencias | | 126 |
| 16 | Dirección General de Jubilaciones y pensiones | | 478 |
| 17 | Autoridad Nacional de Asuntos Marítimos | | 24 |
| 18 | Dirección General de Aduanas | | 3,770 |
| Instituciones que reportaron Evaluación del Desempeño Laboral  Proceso enero –diciembre 2022 | | | |
| 19 | Dirección General de Desarrollo Fronterizo | | 496 |
| 20 | Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio | | 196 |
| 21 | Parque Zoológico Nacional | | 167 |
| 22 | Comité Ejecutor de Infraestructura de Zonas Turísticas | | 102 |
| 23 | Museo Nacional de Historia Natural | | 65 |
| 24 | Oficina Nacional de Evaluación Sísmica y  Vulnerabilidad de Infraestructura y Edificaciones | | 110 |
| 25 | Junta de Aviación Civil | | 149 |
| 26 | Comisión de Defensa Comercial | | 35 |
| 27 | Consejo Nacional de Población y Familia | | 79 |
| 28 | Dirección General de Catastro | | 269 |
| 29 | Instituto Nacional Geográfico | | 45 |
| 30 | Superintendencia de Pensiones | | 152 |
| 31 | Ministerio de la Juventud | | 336 |
| 32 | Dirección General de Ética e integridad Gubernamental | | 175 |
| 33 | Unidad de Análisis Financiero | | 69 |
| 34 | Dirección General de Cine | | 60 |
| 35 | Comisión Nacional de Negociaciones Comerciales | | 20 |
| 36 | Dirección General de Contrataciones Públicas | | 265 |
| 37 | Ministerio de Industria, comercio y MIPYMES | | 1,483 |
| 38 | Sistema Único de Beneficiario-SIUBEN | | 250 |
| 39 | Fondo Nacional para el Medio Ambiente y Recursos Naturales | | 10 |
| 40 | Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo | | 795 |
| Instituciones que reportaron Evaluación del Desempeño Laboral  Proceso enero –diciembre 2022 | | | |
| 41 | Servicio Geológico Nacional | | 42 |
| 42 | Dirección General de Presupuesto | | 311 |
| 43 | Instituto Nacional de Bienestar Magistral | | 276 |
| 44 | Instituto Dominicano de Aviación Civil | | 1,783 |
| 45 | Ministerio de Hacienda | | 874 |
| 46 | Dirección General de Crédito Público | | 35 |
| 47 | Instituto Nacional de Protección de los Derechos del Consumidor | | 267 |
| 48 | Organismo Dominicano de Acreditación ODAC | | 44 |
| 49 | Instituto de Estabilización de Precios INESPRE | | 1,707 |
| 50 | Dirección General de Migración | | 1,738 |
| 51 | Superintendencia de Mercado de Valores | | 212 |
| 52 | Oficina para el Reordenamiento del transporte | | 1,539 |
| 53 | Instituto Técnico Superior Comunitario | | 458 |
| 54 | Ministerio de Obras Públicas | | 4,073 |
| 55 | Comisión Nacional de Defensa de la Competencia | | 72 |
| 56 | Corporación de Acueducto y Alcantarillado de Santo Domingo | | 4,772 |
| 57 | Archivo General de la Nación | | 271 |
| 58 | Ministerio de Interior y Policía | | 1,361 |
| 59 | Consejo de Coordinación Zona Especial de Desarrollo Fronterizo | | 91 |
| 60 | Instituto Dominicano para la Calidad | | 297 |
| 61 | Sistema Nacional de Atención a Emergencias y Seguridad 9-1-1 | | 1,267 |
| 62 | Dirección Gral. De Riesgos Agropecuarios- DIGERA | | 43 |
| Instituciones que reportaron Evaluación del Desempeño Laboral  Proceso enero –diciembre 2022 | | | |
| 63 | Dirección General de Bellas Artes | | 667 |
| 64 | Dirección General de la Policía Nacional | | 29,025 |
| 65 | Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados | | 5,697 |
| 66 | Ministerio de Turismo | | 1,018 |
| 67 | Programa de Medicamentos Esenciales y Central de Apoyo Logístico | | 2,309 |
| 68 | Liga Municipal Dominicana | | 166 |
| 69 | Ministerio Administrativo de la Presidencia- MAPRE /Unidad de Viajes | | 568 |
| 70 | Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales | | 3,171 |
| 71 | Instituto del Tabaco de la Rep. Dom. | | 685 |
| 72 | Instituto Nacional de Migración | | 54 |
| 73 | Oficina Nacional de la Propiedad Industrial | | 463 |
| 74 | Corporación de Acueducto y Alcantarillado de la Vega | | 421 |
| 75 | Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos | | 1,756 |
| 76 | Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación | | 311 |
| 77 | Administradora de Subsidios Sociales | | 226 |
| 78 | Gabinete de Política Social | | 451 |
| 79 | Dirección General de Pasaportes | | 612 |
| 80 | Ministerio de Relaciones Exteriores -MIREX- | | 966 |
| 81 | Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña | | 716 |
| 82 | Tesorería de la Seguridad Social- TSS | | 237 |
| 83 | Dirección de Información y Defensa de los Afiliados -DIDA | | 246 |
| Instituciones que reportaron Evaluación del Desempeño Laboral  Proceso enero –diciembre 2022 | | | |
| 84 | Ministerio de la Presidencia | | 293 |
| 85 | Mercados de Abastos Dominicanos | | 136 |
| 86 | Contraloría General de la República | | 1,632 |
| 87 | Instituto Nacional del Azúcar | | 57 |
| 88 | Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal | | 205 |
| 89 | Dirección General de Contabilidad Gubernamental | | 307 |
| 90 | Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia | | 1,200 |
| 91 | Ministerio de Administración Pública | | 403 |
| 92 | Servicio Nacional de Salud | | 58,577 |
| 93 | Ministerio de Salud Pública | | 6,007 |
| 94 | Oficina Nacional de Estadística | | 332 |
| 95 | comisión Presidencial de Apoyo Barrial | | 336 |
| 96 | Corporación del Acueducto y Alcantarillado de la Romana | | 263 |
| 97 | Comunidad Segura | | 72 |
| 98 | Consejo Nacional para la Reglamentación y Fomento de la Industria Lechera | | 44 |
| 99 | Comisión Presidencial de Apoyo al Desarrollo Provincial | | 547 |
| 100 | Instituto de Desarrollo y Crédito Cooperativo | | 335 |
| 101 | Instituto Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia | | 11,591 |
| 102 | Ministerio de Energía y Mina | | 677 |
| 103 | Instituto Nacional de Coordinación de Trasplante | | 20 |
| 104 | Comisión Nacional de Negociaciones Comerciales-CNNC | | 20 |
| 105 | Instituto Nacional de Bienestar Estudiantil | | 786 |
| 106 | Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS) | | 137 |
| Instituciones que reportaron Evaluación del Desempeño Laboral  Proceso enero –diciembre 2022 | | | |
| 107 | Consejo Nacional de Zonas Francas | | 131 |
| 108 | Ministerio de Agricultura | | 4,519 |
| 109 | Orquesta Sinfónica | | 90 |
| 110 | Dirección de Fomento y Desarrollo de la Artesanía Nacional | | 54 |
| 111 | Dirección General de Minería | | 139 |
| 112 | Superintendencia de Seguros | | 593 |
| 113 | Lotería Nacional | | 760 |
| 114 | Instituto dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales | | 499 |
| 115 | Dirección General de Ganadería | | 768 |
| 116 | Consejo Nacional de Cambio Climático | | 51 |
| 117 | Dirección General de Política y Legislación Tributaria | | 66 |
| 118 | Consejo Nacional de Personas Envejecientes | | 877 |
| 119 | Instituto de Formación Diplomática y Consular | | 75 |
| 120 | Superintendencia de Electricidad | | 417 |
| 121 | Autoridad Portuaria Dominicana | | 631 |
| 122 | Dirección de Prensa del Presidente | | 74 |
| 123 | Consultoría Jurídica del PE | | 55 |
| 124 | Ministerio de Educación -MINERD- | | 2,044 |
| 125 | Consejo Nacional de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa | | 787 |
| 126 | Fondo Patrimonial de las Empresas Reformadas-FONPER | | 75 |
| 127 | Ministerio de Vivienda, Hábitat y Edificaciones | | 585 |
| 128 | ARS SEMMA | | 334 |
| Instituciones que reportaron Evaluación del Desempeño Laboral  Proceso enero –diciembre 2022 | | | |
| 129 | Dirección General de Bienes Nacionales | | 579 |
| 130 | Biblioteca Nacional Pedro Henríquez Ureña | | 165 |
| 131 | Comedores Económicos | | 1,485 |
| 132 | Consejo Nacional de Discapacidad | | 86 |
| 133 | Consejo Nacional de Investigación Agropecuarias y Forestales | | 22 |
| 134 | Centro de Desarrollo y Competitividad Industrial (PROINDUSTRIA) | | 505 |
| 135 | Defensa Civil | | 415 |
| 136 | Departamento Aeroportuario | | 510 |
| 137 | Ministerio de Deportes y Recreación | | 2,425 |
| 138 | Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales | | 437 |
| 139 | Instituto de Innovación en Biotecnología e Industria | | 160 |
| 140 | Industria Nacional de la Aguja | | 129 |
| 141 | Instituto Nacional de Administración Pública | | 141 |
| 142 | Ministerio de Cultura | | 849 |
| 143 | Ministerio de la Mujer | | 768 |
| 144 | Ministerio de trabajo | | 963 |
| 145 | Oficina Metropolitana de Servicios de Autobuses | | 3,087 |
| 146 | Oficina Nacional de Derecho de Autor | | 81 |
| 147 | Tesorería Nacional | | 244 |
| 148 | Parque Nacional Mirador Norte | | 141 |
| 149 | Consejo Nacional de Drogas | | 226 |
| 150 | Programa Supérate | | 2,887 |
| Instituciones que reportaron Evaluación del Desempeño Laboral  Proceso enero –diciembre 2022 | | | |
| 151 | | Centro de Atención Integral para la Discapacidad | 277 |
| 152 | | Dirección de Estrategias y Comunicación Gubernamental | 300 |
| 153 | | Instituto Tecnológico de las Américas | 439 |
| 154 | | Instituto de Auxilios y Viviendas | 620 |
| 155 | | Instituto Nacional de Educación Física | 165 |
| 156 | | Oficina Nacional de Defensa Pública | 1 |
| 157 | | Dirección Remediación Ambiental | 89 |
| Total | | | 202,501 |